

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ANNA SOPHIA PUSSI

Mulheres, teletrabalhadoras e docentes na EaD: um estudo à luz da Psicossociologia do Trabalho

Maringá

2022

ANNA SOPHIA PUSSI

Mulheres, teletrabalhadoras e docentes na EaD: um estudo à luz da Psicossociologia do Trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Constituição do Sujeito e Historicidade.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva

Coorientadora: Profa. Dra. Daniele Almeida Duarte

Maringá
2022

ANNA SOPHIA PUSSI

Mulheres, teletrabalhadoras e docentes na EaD: um estudo à luz da Psicossociologia do Trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

BANCA EXAMINADORA

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

Prof. Dra. Daniele Almeida Duarte
Universidade Estadual de Maringá (Coorientadora)

Profa. Dra. Eneida Santiago
Universidade Estadual de Londrina- UEL

Profa. Dra. Juliana Aparecida de Oliveira Camilo
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Profa. Dra. Deborah Karolina Perez
Faculdade Vanguarda

Maringá
2022

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Guilherme Elias da Silva, que eu tanto admiro. Agradeço por todos os ensinamentos, pelas orientações, pela sensibilidade, pelo acolhimento e por toda confiança depositada em mim e no meu trabalho.

À Daniele Almeida Duarte, por ter aceitado prontamente o convite de ser minha coorientadora e ter tornado a minha caminhada na Pós-Graduação ainda mais rica e afetuosa. Sua presença foi fundamental para a construção desta pesquisa.

Às participantes da pesquisa, pela solicitude e tempo cedido para esta pesquisa.

Às professoras Deborah Karolina Perez, Juliana Aparecida de Oliveira Camilo e Eneida Santiago, pela atenção, gentileza e pelos ricos apontamentos.

À minha mãe, Marta, minha inspiração e porto seguro, por sempre acreditar nos meus sonhos e me incentivar a realizá-los. Seu apoio e seu amor me encorajaram a enfrentar um mestrado, a investir na minha profissão e a cruzar um país de bicicleta.

Ao meu irmão, William Artur P. Filho, por ser meu grande companheiro de vida e inspiração, desde o dia em que nasci.

À minha avó, Maria Águeda, por todo amor, cuidado e carinho recebidos ao longo de toda minha vida, e por sempre torcer pelo meu sucesso e felicidade.

Ao Murilo Augusto, meu amor e triatleta favorito, que chegou na minha vida na reta final do mestrado enchendo os meus dias de paixão, inspiração, encantamento e serenidade. Sua companhia foi essencial para a finalização da escrita desta dissertação.

À Izabella e ao Wanderlei, por sempre estarem presentes e por me mostrarem que o amor de família extrapola qualquer laço sanguíneo.

À Isabela e à Carolina: a nossa amizade e os nossos encontros com bons drinks e aventuras me fortalecem e me inspiram.

Às minhas valiosas amigas Francielli e Raquel, por percorrerem comigo os mais diversos caminhos da vida, sempre com muito companheirismo e alegria.

Ao meu terapeuta, Guilherme, por se aventurar comigo pela minha vida, dentro do setting analítico. Agradeço pela presença e cuidado ao longo destes anos.

Aos queridos companheiros de trabalho do Programa de Atividade Física Adaptada (PROAFA-UEM) e do Centro de Referência Paralímpico. Agradeço pelos ensinamentos, pela amizade e por compreenderem os momentos em que precisei estar um pouco ausente para me dedicar ao mestrado.

*Me levanto
sobre o sacrifício
de um milhão de mulheres que vieram antes
e penso
o que é que eu faço
para tornar essa montanha mais alta
para que as mulheres que vierem depois de mim
possam ver além
-legado*

Rupi Kaur

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FOTOGRAFIAS

Fotografia 1- Minha agenda, meu material super necessário do dia a dia

Fotografia 2- Organização é tudo no teletrabalho

Fotografia 3- O lado de fora, que é bonito e precisa ser contemplado

Fotografia 4- Meu bálsamo

Fotografia 5- Meu companheiro

Fotografia 6- Realização

Fotografia 7- Visão do trabalho

Fotografia 8- O meu lugar

Fotografia 9- O professor do século XXI

Fotografia 10- *Look* de trabalho

Fotografia 11- Escolha

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Identificação das participantes da pesquisa

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABMES- Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

EaD- Educação a distância

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Inep- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

Ipea- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LDB- Lei de Diretrizes e Bases da Educação

PPC- Projeto Pedagógico do Curso

SUS- Sistema Único de Saúde

TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TICs- Tecnologias da Informação e Comunicação

Mulheres, teletrabalhadoras e docentes na EaD: um estudo à luz da Psicossociologia do Trabalho

RESUMO

A Revolução Tecnológica trouxe, a partir da década de 1970, novas características para a sociedade, consequência do grande desenvolvimento que as Tecnologias de Informação e de Comunicação (TICs) tiveram a partir do século passado e também pelo uso massivo da internet, que proporcionou à sociedade relações mais rápidas e dinâmicas. Esse contexto moderno possibilitou o surgimento de novas formas e organizações de trabalhos flexíveis, como o teletrabalho, e também impactou na educação, abrindo espaço para a existência da Educação a Distância (EaD) que, apesar de já existir há algumas décadas, teve sua expansão acelerada nos últimos três anos, principalmente após o início da pandemia da Covid-19. Tendo em vista que as consequências do modelo de organização flexível tendem a se tornar mais intensas e negativas sobre as mulheres, e, de forma específica, as que trabalham em domicílio devido à divisão sexual do trabalho e ao aumento do número de professoras na EaD no Brasil, buscamos compreender, a partir desta pesquisa, as vivências das mulheres professoras na Educação a Distância (EaD) que exercem o teletrabalho em domicílio, identificando os efeitos da organização do teletrabalho na saúde psicossocial e nas relações sociofamiliares, à luz da Psicossociologia do Trabalho. Para que este objetivo fosse cumprido, realizamos entrevistas-fotonarrativas com cinco mulheres professoras da EaD e que teletrabalham em domicílio. A sistematização dos dados obtidos fundamentou-se na técnica da Análise de Conteúdo Temática. A partir das entrevistas-fotonarrativas, foi possível perceber que, ao mesmo tempo que o teletrabalho implica maior flexibilidade e liberdade para as trabalhadoras, situação que foi vista como positiva por elas, também as coloca diante de uma necessidade de autogerenciamento do próprio trabalho, que pode se tornar desgastante. Assim, a somatória do autogerenciamento no trabalho e da hiperconectividade se desdobraram em sobrecarga mental para as teletrabalhadoras, podendo gerar danos à saúde de forma geral. Outro ponto importante se refere à divisão de tarefas que, muitas vezes, acontece de forma indefinida entre as categorias docentes na EaD: professor/a conteudista, mediador/a e tutor/a. Esta organização varia conforme a Instituição de Ensino e geralmente acontece de forma confusa entre as trabalhadoras, acarretando ao/a professor/a “multifunções”. Outro elemento encontrado nas entrevistas diz respeito ao controle que as Instituições de Ensino possuem sobre as atividades

docentes, deixando menos espaço para a criatividade das professoras no cotidiano de trabalho, além de passarem a sensação de contínua “vigilância”. No mais, com *home-office* e a junção dos ambientes domésticos e laborais, passou a existir também uma mistura das funções produtivas e reprodutivas, de forma que a gestão das atividades domésticas ainda acaba ficando sob responsabilidade das mulheres. Vale ressaltar que essa questão varia conforme o papel e a posição social que cada mulher ocupa. Assim, compreendemos, a partir das entrevistas, que as mulheres que são mães, ou que assumem funções de cuidado, tendem a estar mais expostas à sobrecarga mental e física; que, além de reforçar estereótipos de gênero, tem como consequência agravos à saúde em geral. No entanto, foi possível perceber que as teletrabalhadoras estão conseguindo criar estratégias de enfrentamento para algumas dificuldades e sofrimentos elencados.

Palavras-chave: Teletrabalho, *Home-office*, Divisão sexual do trabalho, Saúde Psicossocial, Educação a Distância

Women, teleworkers and Distance Education teachers: a study in the light of Psychosociology
of Work

ABSTRACT

The Technological Revolution brought, from the 1970s, new characteristics to society, a consequence of the great development that the Information and Communication Technologies had from the last century and also by the massive use of the internet, which provided the society faster and more dynamic relationships. This modern context enabled the emergence of new forms and flexible work organizations, such as telework, and also had an impact on education, opening space for the existence of Distance Education, which, despite having existed for a few decades, had its expansion accelerated in the last three years, mainly after the beginning of the Covid-19 pandemic. Bearing in mind that the consequences of the flexible organization of work tend to become more intense and negative for women, and specifically those who work at home, due to the sexual division of labor and the increase in the number of teachers in Distance Education in Brazil, we seek to understand, from this research, the experiences of women teachers in Distance Education, who realize telework at home, identifying the effects of the organization of telework on psychosocial health and socio-family relations, in the light of the theoretical approach of Psychosociology of Work. In order for this objective to be fulfilled, we conducted photo-narrative interviews with five women, Distance Education teachers who telework at home. The systematization of the data was based on the Analysis of Thematic Content technique. From the photo-narrative interviews, it was possible to perceive that, at the same time that telecommuting implies greater flexibility and freedom for the workers, a situation that was seen as positive by them, it also places them in front of a need for self-management of their own work, which can become exhausting. The sum of self-management at work and hyperconnectivity resulted in mental overload for teleworkers, which could lead to damage to health in general. Another important point refers to the division of tasks that often happens indefinitely between the teaching categories in Distance Education: Content teacher, Mediator and Tutor. This organization varies according to the educational institution and generally happens in an indeterminate way among the workers, giving the teacher “multitasks”. Another element found in the interviews concerns the control that educational institutions have over the teacher activities, leaving less room for teachers' creativity in their daily work, in addition to giving the feeling of continuous “surveillance”. In addition, with the home office and the combination of domestic and work spaces, a mixture of productive and reproductive functions also began to exist, so that the management of domestic activities still ends up being

the responsibility of women. It is noteworthy that this issue varies according to the role and social position that each woman occupies. So, from the interviews, we understand that women who are mothers, or who assume care functions, tend to be more exposed to mental and physical overload, which, in addition to reinforcing gender stereotypes, results in harm to health in general. However, it was possible to perceive that the teleworkers are managing to create coping strategies for some of the listed difficulties and sufferings.

Keywords: Telework, Home-office, Sexual division of labor, Psychosocial Health, Distance Education

SUMÁRIO

MINHA NARRATIVA DE VIDA E TRAJETÓRIA SOCIOPROFISSIONAL.....	15
Infância, adolescência e influências profissionais.....	16
Trajетória acadêmica.....	20
Percurso profissional e a pesquisa de mestrado.....	23
INTRODUÇÃO.....	26
1. TELETRABALHO.....	29
1.1 O que é teletrabalho?	29
1.2 Como surgiu o teletrabalho?	30
1.3 Modalidades do teletrabalho	32
1.4 Impactos do teletrabalho.....	33
1.5 Aspectos jurídicos do teletrabalho.....	35
2. A(S) MULHER(ES) E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	39
2.1 Inserção da(s) mulher(es) no mercado de trabalho.....	39
2.2 A divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo.....	42
2.3 Acúmulo de jornadas e funções.....	44
3. MULHER(ES) TELETRABALHANDO: ENTRE A PRECARIZAÇÃO E A EMANCIPAÇÃO?.....	47
3.1 O teletrabalho e a precarização.....	47
3.2 O trabalho flexível e as relações de gênero.....	50
4. PSICOSSOCIOLOGIA DO TRABALHO.....	53
4.1 Pressupostos da Psicossociologia do Trabalho e as Clínicas do Trabalho.....	53
4.2 A constituição do sujeito e a função da historicidade	56
4.3 Saúde no contexto de trabalho.....	60
4.4 O trabalho contemporâneo e os impactos na saúde dos/as trabalhadores/as.....	62
5. A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E AS SUAS PARTICULARIDADES.....	65
5.1 Breve percurso histórico sobre a Educação a Distância	66
5.2 Dados estatísticos.....	69
5.3 A docência fragmentada na Educação a Distância.....	70
6. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	74
6.1 Objetivos.....	74
6.2 As entrevistas e as produções de fotonarrativas.....	74
6.3 Procedimentos de campo.....	78

6.4 Análise de Conteúdo Temática.....	78
6.5 Participantes da pesquisa.....	81
7. EIXOS DE ANÁLISE E DISCUSSÃO DO MATERIAL.....	83
7.1 Divisão do tempo e do espaço no teletrabalho em domicílio.....	83
7.1.1 Organização do tempo: “Se você não tiver uma disciplina, quando vê, está trabalhando os três períodos para a instituição”.....	84
7.1.2 Trabalho hiperconectado: “às vezes o chefe manda uma mensagem pedindo alguma coisa e você para a sua vida pessoal para atender, e como você tá em casa, não tem como dizer não, né?”.....	90
7.1.3 Trabalho, espaço de sociabilidade e identidade: “uma das coisas que eu achava mais legal em trabalhar lá, de repente, não existia mais”.....	95
7.2 O processo de trabalho na EaD: organização, condição e funcionamento.....	109
7.2.1 Fragmentação da docência e indefinição de tarefas: “faz um pouco de tudo”.....	109
7.2.2 Mecanização e controle: “É tudo muito engessado”.....	114
7.3 Divisão sexual do trabalho e a sobrecarga física e mental.....	117
7.3.1 Os diferentes papéis sociais das mulheres e os impactos na vivência do teletrabalho em domicílio: “Naquela época eu não tinha filhos, então era muito mais tranquilo”.....	118
7.3.2 O reforço dos estereótipos de gênero: “A rotina não mudou muito, só os cuidados que aumentaram”.....	121
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	126
REFERÊNCIAS.....	130
APÊNDICE A	136
APÊNDICE B	139

MINHA NARRATIVA DE VIDA E TRAJETÓRIA SOCIOPROFISSIONAL

Muitos acontecimentos da minha vida me trouxeram até aqui, na Pós-Graduação em Psicologia. Comecei a estudar e a escrever sobre mulheres docentes que teletrabalham em domicílio porque este tema me toca e repercute em mim de diversas formas. Assim, a construção desta dissertação também diz um tanto sobre minhas vivências, sobre a minha história e a da minha família. Uma espécie de confissão subjetiva, eu arriscaria dizer.

Para chegar ao fim deste percurso do mestrado, depois de dois anos de intensa dedicação, tive que me reaver com o meu desejo e a minha implicação na temática escolhida em muitos momentos. Assim, enquanto me dedicava à pesquisa, também buscava compreender os caminhos percorridos por mim e as vivências e questões da minha história que me levaram ao interesse pela temática

Partindo da compreensão de Gaulejac (2014), o indivíduo, ao “ter” história, é capaz de também “fazer” história, existindo, assim, “um estreito elo entre a capacidade do indivíduo de integrar sua história e suas possibilidades de investir no futuro” (p. 35). O uso das “Narrativas de Vida”, enquanto um dos métodos de pesquisa e intervenção na psicossociologia do trabalho, permite que o indivíduo se apodere de sua própria história, entrando em contato com as suas contradições e as articulações entre passado, presente e futuro. Segundo as autoras Souza e Carreteiro (2016), essa perspectiva entende que resgatar as memórias pessoais sobre determinado assunto faz com que a própria história seja reconstituída, podendo ser reelaborada diante de novos sentidos que podem ser atribuídos a elas.

Neste sentido, as narrativas de vida, enquanto método, não produzem apenas contribuições para a ciência, mas também impactam e podem provocar mudanças sociais e subjetivas com sua intervenção, inclusive nas/os próprias/os pesquisadoras/es. Dessa forma, faz parte deste método a prática de que a/o pesquisador/a deve refletir e analisar sobre sua própria implicação no seu objeto de estudo, a fim de compreender de onde surgiu sua demanda para estudar e se dedicar a esta temática, concomitantemente à análise dos relatos coletados no campo de pesquisa (Souza e Carreteiro, 2016).

Assim, nesta primeira parte da dissertação, farei uma breve apresentação pessoal, apontando algumas situações da minha história pessoal e familiar que atravessam meu cotidiano e influenciam meu caminho socioprofissional, na tentativa de compreender a minha escolha pela temática estudada e a minha implicação nesta pesquisa.

Infância, adolescência e influências profissionais

Quando me remeto ao início da minha história, a primeira coisa que me vem à cabeça é a casa dos meus avós maternos, onde morei junto deles, da minha mãe e do meu irmão até os meus sete anos. Lá, tive uma infância muito feliz e livre, repleta de cuidados e amor. Nasci e sempre morei em Maringá-PR, e esta casa em que cresci ficava praticamente ao lado da Universidade Estadual de Maringá (UEM). O clima calmo que a rua tinha colaborou para que eu fosse sempre muito encorajada pela minha mãe a ser independente, seja nas brincadeiras na rua, no incentivo a ir comprar gibi sozinha na banca de jornal ou a dar uma volta de bicicleta sozinha na quadra de casa.

Minha mãe é professora de inglês, cresci em meio a livros, cadernos e avaliações a serem corrigidas. Lembro-me de como a admirava ainda na infância. Achava linda a habilidade dela falar coisas em uma língua diferente e passar horas escrevendo e corrigindo provas. Com ela, aprendi a falar inglês cedo, aos quatro anos já cantava músicas nesse idioma, arriscava algumas palavras e frases, e também já pegava alguns livros dela para fazer de conta que eu estava conseguindo ler tudo. Um dos presentes mais esperados por mim na infância foi um quadro branco com pincel atômico, que aguardei ansiosamente por meses até minha mãe comprá-lo. Ele foi colocado na sala de casa e eu fazia todo mundo sentar no sofá para me verem dando aula. Nisso, também pedia para minha mãe me ensinar a corrigir prova com caneta vermelha, e confesso, não demorou muitos dias para eu conseguir imitar perfeitamente o “visto” que ela fazia nas suas correções.

Mas no meio dessas lembranças boas também me recordo da sobrecarga e do cansaço da minha mãe, pois ela sempre trabalhou muito. Durante a minha infância ela dava aula em dois colégios particulares tradicionais da cidade, sendo que eu estudei em um deles até a oitava série. Mas ela também dava aula no Ensino Estadual, ou seja, minha mãe sempre trabalhou, no mínimo, em três escolas, e muitas vezes nos três períodos. Uma carreira estável, porém, desgastante. Tudo isso somado aos cuidados da casa e dos filhos, que na maior parte do tempo foram realizados exclusivamente por ela. E em um certo momento da minha vida isso começou a me incomodar, mas eu ainda não sabia o porquê... angústia que fui entender melhor com os estudos durante a graduação.

Construí uma relação de muita proximidade e afeto com meus avós maternos. Além de sempre terem cuidado de mim, eles se tornaram minha referência e inspiração, por sempre terem buscado uma vida melhor e que fizesse sentido para eles. Meus avós migraram para o Paraná quando ainda eram crianças – ela veio de Silvianópolis-MG, ele de Campinas-SP. Os dois se conheceram lá nos anos 1960 quando eram vizinhos de sítio em Ângulo-PR, casaram-

se e tiveram três filhas, sendo que após alguns anos vieram para Maringá na expectativa de proporcionar uma boa educação e qualidade de vida para elas. Meu avô trabalhou como borracheiro por um tempo, mas depois se firmou como caminhoneiro transportando gados. Passava dias fora viajando, mas isso nunca foi impedimento para construirmos um vínculo muito forte e único, já que quando ele estava na cidade, sempre se fazia presente. Lembro-me do barulho do motor do caminhão, da tensão que todos da família ficavam no momento pré-viagem e de como toda a família, mas principalmente minha avó, demonstrou-se aliviada quando sua aposentadoria finalmente saiu.

Sempre ouço histórias sobre como a vida na estrada era difícil e perigosa, mas na época eu não tinha dimensão de nada disso, e na inocência infantil, eu gostava mesmo era de ter um avô com um caminhão: as brincadeiras com meu irmão na carroceria sempre eram as mais legais, cheias de aventura e frio na barriga. Meu avô nunca foi uma pessoa que demonstrou afeto com palavras faladas, mas tinha o costume de registrar em um diário todos os acontecimentos que para ele eram importantes e eu sempre ia escondido espiar o que ele tinha escrito. Apesar de ter estudado até o segundo ano no Ensino Fundamental, tinha um senso crítico e consciência de classe que faltam para muitos homens com Pós-Graduação. Com ele, aprendi mais sobre política, esperança e coragem do que em qualquer momento na escola ou na universidade. Sem saber, ele também me ensinou a me movimentar em busca de uma vida que faça sentido para mim, e coincidentemente, de bens materiais ele me deixou um fusca e uma bicicleta, que me levaram a desbravar a vida e a realizar muitos sonhos.

Já minha avó materna sempre ficou responsável pelo trabalho doméstico e cuidado com as três filhas. Enquanto meu avô viajava a trabalho, ela cuidava de toda a logística da casa e das finanças. Trabalhava tão duro quanto ele, mesmo sem pegar a estrada. E quando eu era pequena, era ela quem cuidava muito de mim e do meu irmão enquanto minha mãe trabalhava, e me lembro de todo o carinho e amor que ela sempre teve ao desempenhar essa função. Enquanto ela cuidava da casa, eu brincava ou fazia tarefa, mas quando ela ia amassar pão ou fazer qualquer outra receita, eu parava tudo para estar junto dela. A sorte de ter uma avó mineira? Crescer comendo muito doce de leite, pão caseiro, pão de queijo, bolachinha de goiabada, bolo.

Nasci em meio ao processo de separação dos meus pais, e, infelizmente, os cuidados comigo e com meu irmão sempre recaíram de forma predominante sobre a minha mãe e avós. Meu pai morava em outra cidade, vizinha de Maringá, que acabou estimulando (e facilitando) essa situação. Por isso, vejo hoje que cresci acompanhada da ausência do meu pai, que dificultou a criação de um vínculo afetivo com ele. Essa distância também era justificada pelo

trabalho dele, o que nunca fez muito sentido para mim quando criança, visto que minha mãe também trabalhava muito e mesmo assim convivíamos muito e tínhamos uma relação muito próxima e afetuosa.

De qualquer forma, vejo que as minhas recordações com meu pai giram sempre em torno do trabalho e dos estudos: lembro-me do dia em que ele defendeu sua dissertação de mestrado no Departamento de Direito da UEM – eu ainda era pequena, não entendia muito bem o que significava, e cochilei enquanto algum professor da banca falava. Lembro também de quando ia no seu trabalho e ele me dava tarefas para que eu o ajudasse com as atividades do dia, sempre me sentia muito importante desempenhando as funções que eram designadas para mim. Também me recordo com admiração das palestras que ouvi ele dar, na maioria das vezes não entendia muito os temas jurídicos, mas sempre gostei muito da forma que ele conduzia suas falas.

Em relação à minha formação no Ensino Básico, do Ensino Infantil à oitava série do Ensino Fundamental, estudei em um colégio particular da cidade que tinha uma boa estrutura física e que me proporcionou grandes oportunidades, o que me faz pensar que fui muito privilegiada por ter tido acesso a inúmeras idas a museus, viagens pedagógicas e bons materiais. Quando já era maiorzinha, estudava de manhã, e no contraturno do colégio passava uma boa parte da tarde na biblioteca. Lá, eu fazia as tarefas e trabalhos, sempre auxiliada pela querida bibliotecária. E nessa época eu também era uma leitora voraz. Lia um livro por semana e ficava ansiosa olhando as prateleiras e pensando qual seria minha próxima leitura. Mas uma curiosidade é que sempre ia para biblioteca cumprir as obrigações, mas carregava a bola de basquete em baixo do braço. Assim que possível já descia correndo para quadra e ficava jogando com quem aparecesse lá até dar a hora da minha mãe ir me buscar. Foi também neste período que me aproximei da dança, e que influenciou muito nos percursos que seguiria nos anos seguintes. Foi neste colégio que comecei a me dedicar ao ballet e à ginástica rítmica, que a partir de então me acompanharam por quase dez anos ao longo da minha vida.

Conforme fui evoluindo na dança, me interessei em ir treinar em outros espaços. Assim, fui conhecendo mais pessoas que possuíam vivências diferentes das minhas, fui formando novas amizades, e isso foi um fator determinante para eu querer trocar de colégio no Ensino Médio. No colégio novo, o ritmo era outro. Totalmente focado no vestibular, me vi em uma situação que até então não tinha tanta certeza ainda: qual curso eu vou tentar fazer no vestibular? A única certeza que eu tinha é que eu amava estudar as matérias de humanidades. Flertei por muitos anos com a ideia de fazer jornalismo, pois gostava muito de registrar os momentos, seja pela escrita ou pela fotografia, e aos 15 anos pedi para minha mãe, de presente de aniversário,

uma câmera profissional, que me levou a passar dias documentando todos os detalhes da minha casa, da rua, dos meus amigos, das festas e encontros. Via o mundo pelas lentes da câmera e me dedicava cada vez mais a esta arte. Mas gosto de lembrar que minha história com a fotografia vem de antes de eu nascer: minha mãe, que é uma excelente fotógrafa, decidiu que eu me chamaria Anna Sophia quando ela ainda nem conhecia meu pai, ao conhecer uma modelo que tinha esse nome em um curso de fotografia. Mas por não ter o curso na universidade pública em Maringá, eu acabei deixando esse sonho para depois. Aí passei a pensar na possibilidade de fazer o curso de História. Sempre tive muita paixão e entusiasmo em estudar esta matéria, e tudo isso ficou mais evidente quando passei a ter aula com uma querida professora do Ensino Médio, que deixou marcas profundas em mim até hoje. Por isso, após fazer o ENEM, decidi: iria tentar História na Universidade Federal Fluminense (UFF), mesma universidade que esta professora havia estudado. E foi assim que eu tive minha primeira aprovação no vestibular.

Na minha família, estava fora de cogitação mudar de cidade para cursar alguma graduação. Mesmo depois de nos mudarmos da casa da minha avó, continuamos morando próximo à UEM, e o foco da minha família sempre foi que eu e meu irmão estudássemos lá, seguindo até uma certa tradição familiar, já que os meus pais e todas as minhas tias se formaram nesta universidade também. Assim, num período de muitas dúvidas da adolescência, acabei optando por ir num caminho já conhecido por toda a família: o curso de direito. Confesso que não me sentia nem um pouco animada com a perspectiva do futuro nessa profissão, mas por ser um caminho familiar, me senti confortável com a ideia. Prestei a prova de vestibular e não fui aprovada, não entrei por três pessoas que ficaram na minha frente.

Nesse meio tempo, meu avô Leonardo faleceu de forma abrupta, um dia depois de eu ter completado 18 anos. Nunca tinha lidado com o luto, ainda mais de uma pessoa próxima a mim. A situação me fez repensar em muitas coisas da minha vida, e foi nesse período que entrei pela primeira vez em um consultório de psicologia: fui com o intuito de conseguir lidar com o luto e também fazer orientação profissional, e acabei ficando curiosa com a área da Psicologia. Poucas sessões depois eu já estava pesquisando sobre carreira, grade curricular etc. Estava decidida: seria psicóloga!

Menos de cinco meses depois, fui aprovada em terceiro lugar em Psicologia na UEM. Uma aprovação que significou mais do que o início da vida universitária, adulta e de responsabilidades, mas também a criação de um caminho único, meu, e que fazia sentido para mim.

Trajetória acadêmica

O início do curso da graduação não foi dos melhores. Não gostava das matérias do primeiro ano e sentia medo por ter arriscado na escolha do curso de Psicologia. Além disso, estava começando a descobrir o cotidiano de uma graduação, as festas, a independência, e isso era angustiante em muitos momentos. Confesso que este ano serviu mais para descobrir e me adaptar à nova fase da vida, já que tinha me tornado universitária, do que para me dedicar a cursos, congressos e pesquisas.

A partir do segundo ano da graduação as coisas começaram a melhorar para mim no curso. Comecei a estudar psicanálise, me envolvi com o projeto de pesquisa obrigatório que era sobre a dimensão narcísica das relações amorosas, e sinto que foi quando comecei a entender como funcionava o tripé – ensino, pesquisa e extensão – das universidades públicas. Assim, foi nesse ano que comecei a sentir um entrosamento maior com a graduação, participando de diversos projetos e grupos de estudos dentro da universidade.

No terceiro ano, entrei para a Psique – Empresa Júnior, que teve uma contribuição imensa para o meu desenvolvimento intelectual e pessoal, propiciando encontros com pessoas de diversos Estados e projetos profissionais – um tanto ambiciosos para uma aluna do terceiro ano. E, claro, não posso deixar de citar as festas do Movimento Empresa Júnior. Que fase boa! Nessa época, finalizei a pesquisa obrigatória do curso e também me aproximei da teoria Existencialista, influenciada por um namorado da época. Viajei pela primeira vez com o intuito de estar em um congresso sobre existencialismo, que aconteceu na Universidade Federal de Santa Catarina, e foi uma experiência riquíssima. Mas a paixão foi passageira e o interesse pela psicanálise continuou falando mais alto.

No quarto ano, me vi diante de um dilema. No curso de Psicologia da UEM, o quarto e o quinto são divididos em ênfases, sendo elas de saúde, educação e trabalho. Não sabia se escolhia me dedicar mais à área da saúde ou do trabalho: durante toda a graduação, as matérias que mais me cativaram e empolgaram eram referentes à área do trabalho, porém, nunca consegui me imaginar trabalhando dentro de um RH, sempre me via na clínica ou na docência. Assim, uma solução que consegui dar para a minha angústia na época foi estagiar na área da saúde, que dedicava mais horas à clínica; e me dedicar à pesquisa acadêmica na área da saúde do trabalhador. Assim, resolvi voltar a me dedicar mais à área acadêmica, pois também sentia falta da criação e proximidade com um objeto de estudo. Dei início à uma Iniciação Científica (IC), após entrar em contato com o professor Guilherme, que foi meu orientador nesta pesquisa da graduação.

Por fim, no último ano da faculdade, já na ênfase em saúde e processos clínicos, estagiei em diversos lugares. Estive atendendo na clínica, dentro da Unidade de Psicologia Aplicada da UEM, e também atendi na modalidade de Psicoterapia Breve, no Centro de Referência em atendimento às mulheres em situação de violência, experiência muito marcante e que considero um divisor de águas na minha carreira enquanto psicóloga. Neste momento, passei a entender a necessidade de uma psicologia crítica, política, racializada e feminista, frente às mulheres que buscavam atendimentos em situações de violência explícitas ou veladas, que normalmente apareciam para os/as estagiários. Assim, passei a me dedicar mais aos estudos da violência de gênero e também sobre as interseccionalidades. Ainda, durante o quinto ano, atuei com grupos de formação e promoção de saúde para professores da rede básica de ensino, além de também ter trabalhado com grupos de discussão e orientação profissional para alunos do Ensino Fundamental.

No quinto ano da graduação, eu também me dediquei ao desenvolvimento e à finalização da Iniciação Científica, que foi intitulada “*A mulher no teletrabalho em domicílio: emancipação ou precarização?*”. Esta Iniciação Científica, de caráter bibliográfico, possuía como objetivo analisar na literatura disponível como o teletrabalho impacta a subjetividade e as relações sociais da mulher teletrabalhadora, buscando entender se o teletrabalho seria uma fonte de emancipação feminina ou (mais) um gerador de precarização social e sofrimento, baseando-se, principalmente, na Sociologia do Trabalho.

Nesta pesquisa, foi possível compreender que o teletrabalho, que se apresenta como uma alternativa ao clássico modelo organizacional, se inseriu na sociedade a partir do Neoliberalismo e da Revolução Tecnológica e trouxe, a partir do final do século XX, novas características para a sociedade, como novas formas de organização social e mudanças nas relações de trabalho. Isso aconteceu pelo grande desenvolvimento que as Tecnologias de Informação e de Comunicação (TICs) tiveram a partir do século passado e também pelo uso massivo da internet, que proporcionou à sociedade relações mais rápidas e dinâmicas. Assim, neste período, buscou-se novos paradigmas para que as empresas e os funcionários pudessem se adaptar à era digital, e, então, a flexibilização do tempo e do ritmo de trabalho passaram a ser as novas características do trabalho moderno.

Com o avanço do teletrabalho, a partir da década de 1990, este passou a ser muito propagandeado pela maior liberdade e autonomia que poderia proporcionar à vida do/a trabalhador/a, o que levaria, então, os indivíduos a terem mais tempo para realizar suas atividades pessoais e domésticas. Mas, segundo Ramos e Neves (2017), na realidade, o

teletrabalho acaba tendo efeitos contrários àqueles propagandeados, podendo inclusive estimular a precarização das condições de trabalho, visto que leva à quebra de barreiras entre as esferas família/trabalho, ao isolamento social e à dificuldade em controlar o tempo trabalhado, resultando em um tempo maior realizando as atividades profissionais, falta de suporte técnico, falta de proteção trabalhista e sentimento de coletivo enfraquecido.

A precarização, segundo Antunes (2009), ainda pode ser mais evidente quando o teletrabalho é realizado na casa do/a trabalhador/a, principalmente no caso das mulheres, pois “o trabalho produtivo a domicílio mescla-se com o trabalho reprodutivo, aumentando as formas de exploração do contingente feminino” (p. 237). A partir disso, foi possível compreender que o impacto das políticas de flexibilização das condições de trabalho tem se mostrado um grande risco para toda a classe trabalhadora, mas em especial para a mulher, pois uma das características mais evidenciadas e legitimadas socialmente desta nova relação de produção é a conciliação da vida familiar e vida profissional, e ainda muito se pressupõe que esta conciliação é de responsabilidade inteiramente da mulher (Nogueira, 2009).

Tendo em vista o desejo de dar continuidade a esta pesquisa, entrei na turma de 2020 do mestrado com o objetivo de ir a campo e entrar em contato com a realidade destas mulheres. Olhando para a minha trajetória dentro do curso de Psicologia, percebi que o estudo das questões de gênero sempre esteve presente nos diversos projetos de pesquisa e extensão em que participei, mesmo que todos eles não tivessem isto como foco. Mas foi no final do curso de graduação que estreitei as relações com os estudos feministas, seja através do estágio obrigatório do quinto ano da graduação, que atendi mulheres em situação de violência de gênero no CRAMMM, como também pela Iniciação Científica que realizei, em que estudei temas voltados à divisão sexual do trabalho e às relações sociais de sexo.

Pude perceber que estudar a condição das mulheres e as violências veladas sofridas por elas nos mais diversos espaços me ajudaram a nomear e compreender as microviolências que sofri durante toda minha vida, nos mais diversos espaços sociais, mas principalmente no meu círculo familiar. Também pude entender as microviolências sofridas por todas as mulheres da minha família, que possuíram uma educação ainda mais patriarcal e misógina do que a minha, e que muitas vezes ainda acabam perpetuando esses discursos machistas sem nenhuma reflexão. Isso me ajudou a entender que as angústias que eu sentia não eram “coisas da minha cabeça”, ou que também não “estava vendo problema onde não existia”, como ouvi de pessoas próximas durante minha vida.

Entendo que isto também se relaciona com o meu interesse pela área da divisão sexual do trabalho, visto que cresci vendo minha mãe sobrecarregada com as atividades produtivas e reprodutivas, simplesmente pelo fato de ser mulher, enquanto meu pai pode viver uma vida compromissado apenas com trabalho, pois as funções de cuidados com os filhos couberam apenas à minha mãe.

Percurso profissional e a pesquisa de mestrado

Menos de quinze dias depois da minha colação de grau, a cidade inteira fechou e foi decretada a quarentena: era o início da pandemia da Covid-19. Se a vida de uma pessoa recém-formada já tende a ser angustiante e confusa, imagine quando ela é atravessada por uma destruidora pandemia.

Comecei trabalhando como psicóloga clínica, de forma lenta e gradual. Subloquei uma sala e aos poucos as/os pacientes foram chegando. Houve um grande período de adaptação: começar a atender virtualmente e, quando presencial, utilizar máscara e manter um distanciamento físico seguro dentro da sala de atendimento. No segundo semestre de 2020, resolvi assumir um segundo emprego, no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), em Paiçandu-PR, cidade vizinha a Maringá. Lá eu trabalhava como psicóloga na área de Reinserção Profissional.

Alguns meses depois, deixei o trabalho no CRAS e tive a oportunidade de começar a trabalhar como Tutora EaD, em *home-office*, em uma Instituição de Ensino Superior privada de Maringá. Era responsável pela correção das avaliações e elaboração de questões avaliativas de disciplinas de psicologia do trabalho e da educação em diversos cursos de graduação. Ao ser contratada, senti uma imensa felicidade por estar começando a trabalhar no Ensino Superior, porém, com o passar do tempo, me dei conta de que a EaD possuía um funcionamento muito diferente do ensino presencial, no que diz respeito principalmente à organização das atividades docentes.

Minha rotina de trabalho era bem exaustiva. Trabalhava no período da manhã, e passava a maior parte do turno corrigindo atividades em um ritmo frenético, pois o alto rendimento era extremamente valorizado pelos gestores. Era comum, depois de algumas horas realizando a mesma atividade, me pegar fazendo os movimentos no computador de forma extremamente mecânica, igualzinho à forma de trabalho retratada por Charles Chaplin em “Tempos Modernos”. Sentia-me numa linha de produção, realizando atividades muito diferentes daquelas que imaginava desempenhar quando trabalhasse no Ensino Superior.

Outro ponto que começou a me incomodar diz respeito ao caráter polivalente do profissional da Tutoria. Sentia que estava ali trabalhando para tapar buracos. Então, não era incomum que, ao terminar as demandas das disciplinas de psicologia, me direcionassem avaliações de outras áreas de conhecimento um tanto diferentes da minha para serem corrigidas por mim. Com isso, comecei a ficar muito desanimada, pois o esforço para dar conta de todas as minhas atribuições acabava sendo em vão, visto que o trabalho e a pressão nunca tinham fim.

Teletrabalhar em domicílio também foi uma grande novidade em minha vida. Comecei a sentir na pele uma organização de trabalho que, até algum tempo atrás, achava que não vivenciaria na minha área de atuação. Essa experiência me marcou de forma profunda, enquanto trabalhadora e pesquisadora. Assim, comecei a experienciar tudo o que eu já estudava nas minhas pesquisas sobre o teletrabalho, os seus pontos positivos e os negativos também. Gostava da praticidade de não perder nenhum tempo com o trânsito, já que a instituição de ensino era muito distante da minha casa. Gostava do conforto de trabalhar com a roupa que eu quisesse e de tomar um cafezinho em qualquer horário. Mas senti uma falta absurda do contato social. Sentia-me extremamente isolada, e com isso perdi o parâmetro sobre a qualidade do meu trabalho, visto que não tinha convívio com colegas de trabalho e muitas vezes também era difícil dialogar com gestores.

Deste modo, com a brutal mudança no estilo de vida após o início da pandemia da Covid-19, em março de 2020, em que muitas pessoas passaram a trabalhar remotamente, comecei a refletir ainda mais sobre o teletrabalho e também sobre o meu objeto de estudo, que parecia não fazer mais tanto sentido para mim. Antes da pandemia, os/as trabalhadores/as da área de Tecnologia da Informação (TI) eram as pessoas mais empregadas na modalidade de teletrabalho em domicílio, dinâmica que tem mudado completamente desde então.

Vivenciar a EaD e o *home-office* também repercutiu no meu interesse pelos estudos destas temáticas, pois, quando comecei a teletrabalhar em domicílio como tutora EaD, percebi que a realidade social e de trabalho estava em uma mudança intensa desde que finalizei a Iniciação Científica. Assim, me vi totalmente interessada pelos estudos e discussões acerca do sofrimento das mulheres que trabalhavam em outras áreas profissionais; e, de forma mais específica, sobre aquelas que estavam na docência e na EaD – minha realidade naquele momento.

Após alguns encontros e muita conversa com meu orientador, acabamos definindo um novo objetivo para a minha pesquisa de mestrado. Se antes nosso foco estava nas mulheres teletrabalhadoras da área de Tecnologia e Informação (TI), nosso objetivo se tornou

compreender as vivências das mulheres, professoras da EaD, que teletrabalham em domicílio, temática que, a partir de então, fazia muito mais sentido para mim, enquanto pesquisadora.

Dessa forma, finalizo esta breve apresentação da minha narrativa de vida e da minha trajetória socioprofissional sabendo que não foi possível abarcar neste texto tantas outras relações, acontecimentos e vivências importantes da minha história, visto que tentei manter o foco na minha trajetória profissional e nos caminhos que percorri até chegar na temática escolhida desta dissertação.

INTRODUÇÃO

Esta dissertação de mestrado tem como objetivo compreender os impactos do teletrabalho em domicílio nas relações sociofamiliares e na saúde mental das professoras de Ensino Superior da Educação a Distância, pelo viés da Psicossociologia do Trabalho. Vale salientar que o objetivo da pesquisa não é avaliar a qualidade do ensino-aprendizagem na modalidade EaD, mas, sim, refletir sobre as condições do teletrabalho das mulheres docentes, visto que foi possível constatar que ainda há poucos materiais sobre saúde mental e teletrabalho na área da Psicologia, sendo praticamente inexistentes as pesquisas acerca desse tema, inclusive as que abarcam a perspectiva de gênero.

Visando a articulação e o entendimento entre essa organização do trabalho, as subjetividades e os fenômenos sociais que perpassam as teletrabalhadoras, esta pesquisa, de cunho qualitativo, se baseia teórica e metodologicamente na Psicossociologia do Trabalho, abordagem que procura dar conta das tensões entre a vida psíquica e o campo social, contribuindo para a compreensão dos processos de construção social da subjetividade nos novos contextos de trabalho (Pujol, 2014).

A Psicossociologia do Trabalho existe no espaço de discussão entre a Sociologia e a Psicanálise, possuindo como interesse principal o estudo da relação indivíduo-sociedade de forma interligada, ou seja, busca-se compreender o sujeito em situação. Dessa maneira, estuda-se: o social, que apresenta dimensões subjetivas, emocionais e inconscientes; e o psíquico, que se modela por uma cultura, pelo simbólico e pela sociedade (Gaulejac, 2001; Silva & Hashimoto, 2013). Neste sentido, Soldera (2016) expõe que, para esta abordagem, o sujeito é produto do social, mas não é um sujeito passivo de determinismos sociais, sendo esta a relação base da compreensão do mundo do trabalho e do sujeito trabalhador; daí a importância da experiência dos trabalhadores para a compreensão e para a elaboração de conhecimentos nesta área.

Assim, para atingir o objetivo de compreender as vivências das mulheres professoras da Educação a Distância que exercem o teletrabalho em domicílio, e identificar os efeitos da organização do teletrabalho na saúde mental e nas relações sociofamiliares delas, foram realizadas entrevistas semiestruturadas e produção de fotonarrativas com 5 (cinco) mulheres, professoras da EaD. As participantes da pesquisa foram contatadas a partir de mensagens disparadas virtualmente através do WhatsApp, e para a sistematização dos dados obtidos foi utilizada a Análise de Conteúdo Temática. Também vale ressaltar que os encontros ocorreram de forma virtual, devido à pandemia da Covid-19.

A relevância desta pesquisa se justifica por variados motivos. Primeiramente, pelo crescimento e aceleração da implementação das formas flexíveis de produção, como o teletrabalho, propiciadas principalmente pela pandemia que se iniciou em 2020. Sabe-se que a perspectiva é que este movimento continue e que ele seja adotado por muitas empresas como regime oficial de trabalho, e com isto é necessário refletirmos e compreendermos sobre as condições laborais e os impactos na saúde psicossocial que os/as teletrabalhadores/as encontram neste tipo de organização. Outro ponto de relevância refere-se à compreensão das condições de trabalho e saúde dos docentes na EaD, visto que ainda há pouquíssimos materiais na área da Psicologia e da Sociologia que discutem esta temática, por ainda ser um fenômeno recente e que se faz cada vez mais atual, visto que também passou a ter um maior destaque após o crescimento deste modelo de ensino durante a pandemia.

É essencial discutir esses temas atravessados pela viés de gênero, pois, considerando que a precarização social, que advém do modelo de organização flexível de produção, pode se tornar mais intensa e negativa sobre as mulheres teletrabalhadoras que trabalham em domicílio – pelo fato de acabar reforçando estereótipos e papéis sociais, e, entendendo nossa cultura como uma grande (re)produtora de desigualdades de gênero – acreditamos que, ao dar voz às mulheres teletrabalhadoras por meio da realização desta pesquisa, poderemos compreender de uma forma integral os impactos desta nova forma de organização do trabalho na subjetividade e na saúde mental das teletrabalhadoras, explorando uma área que ainda foi pouco pesquisada na Psicologia. Por fim, a partir dos resultados finais desta pesquisa, também será possível refletir sobre possíveis formas de enfrentamentos aos sofrimentos provenientes da precarização do trabalho e da opressão causada pela divisão sexual do trabalho, e, desta forma, a realização desta pesquisa e as reflexões oriundas dela também poderão trazer grandes contribuições aos estudos sobre as temáticas de gênero.

Em relação à estrutura da dissertação, no primeiro capítulo nos dedicamos a apresentar o teletrabalho, a partir de uma análise histórica da sua inserção no contexto contemporâneo. Também, discorreremos sobre suas especificidades no mundo do trabalho, por exemplo, falando sobre suas diferentes modalidades e impactos que ele apresentou na sociedade. Por fim, fizemos uma breve discussão sobre os aspectos jurídicos que permeiam a relação de trabalho das pessoas que teletrabalham.

No segundo capítulo, iniciamos a discussão sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho e as suas especificidades, buscando compreender, a partir de uma ótica interseccional, a organização e as condições de trabalho na atualidade. Para isso, discorreremos sobre conceitos como divisão sexual do trabalho, relações de sexo e dupla jornada. Adentramos

no questionamento sobre a precarização das condições de trabalho vivenciadas pelas mulheres no teletrabalho em domicílio. Assim, refletimos sobre as condições de trabalho no *home-office* e as ressonâncias do trabalho flexível nas relações de gênero.

No terceiro capítulo, demos atenção ao funcionamento da Educação a Distância. Iniciamos fazendo um percurso histórico sobre a inserção da EaD no Brasil, depois apresentamos alguns dados estatísticos sobre esta modalidade de ensino em nosso país. Após isso, focamos na compreensão das categorias profissionais e na divisão de funções dos profissionais da EaD.

O quarto capítulo foi dedicado à apresentação e discussões sobre a Psicossociologia do Trabalho, teoria escolhida para embasar teórica e metodologicamente esta pesquisa. Discutimos sobre os pressupostos da Psicossociologia do Trabalho e as Clínicas do Trabalho e, após isso, apresentamos como esta teoria compreende a constituição do sujeito e entende a função da historicidade. Com isso, adentramos nas discussões sobre saúde no contexto de trabalho contemporâneo.

No quinto capítulo, falamos sobre a Educação a Distância: o percurso histórico de inserção desta modalidade de ensino no Brasil e também alguns dados estatísticos sobre a realidade da EaD em nosso contexto atual. Já no sexto capítulo, fizemos uma apresentação da metodologia escolhida para a realização desta pesquisa. Assim, foram expostos os objetivos gerais e específicos, os instrumentos utilizados para coleta de dados e os procedimentos de campo que foram realizados.

Por fim, no sétimo capítulo, nos dedicamos à discussão do material obtido com as entrevistas e com as produções de fotonarrativas. Apresentamos e debatemos os materiais através dos eixos de análise elencados a partir da análise de conteúdo temática: divisão do tempo e do espaço no teletrabalho em domicílio; processo de trabalho na EaD; e divisão sexual do trabalho e sobrecarga física e mental.

1. TELETRABALHO

Qual foi a primeira vez que você, leitor/a, ouviu falar sobre o teletrabalho? Arriscamos a dizer que antes de 2020, poucas eram as pessoas que conheciam ou saberiam explicar o que é essa forma de trabalho. Mas isso não é à toa: até o início de 2020, o teletrabalho estava bem restrito a algumas categorias profissionais relacionadas à área de tecnologias, e se pensava que seria difícil a sua expansão para outras áreas. Mas como veremos ao longo deste capítulo, apesar do teletrabalho já existir há algumas décadas, com a pandemia da Covid-19 ele se difundiu com muita rapidez, e passou a estar presente na vida de milhares de trabalhadores/as, de forma direta ou indireta.

Por isso, neste primeiro capítulo desta pesquisa, iremos nos dedicar a apresentar o que é o teletrabalho, o contexto histórico de surgimento dessa organização de trabalho, as categorias e a legislação trabalhista que abarca o teletrabalho.

1.1 O que é teletrabalho?

O que é teletrabalho? O que o caracteriza e o diferencia do trabalho à distância? Um ótimo ponto de partida deste capítulo consiste em esclarecer essas dúvidas que são tão comuns às pessoas que estão entrando em contato com essa temática.

Cavalcante e Jorge Neto (2017) apresentam os elementos que caracterizam o teletrabalho, e são três: a) atividade realizada a distância; b) as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente, o controle se dá pela cobrança de resultados; e, por fim, c) as tarefas devem ser executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

Nesse mesmo sentido, Estrada (2017, p. 9) expõe que o teletrabalho pode ser definido como “aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho”.

Entendemos que o teletrabalho se diferencia do comum trabalho a distância pelo fato dele ser mediado pelas tecnologias de informação e comunicação (TICs), além de compreender uma vasta gama de categorias e modalidades, que iremos explorar adiante. Como já foi exposto no tópico anterior, as atividades realizadas pelo/a trabalhador/a não são mais controladas

fisicamente no local da produção, como no modo de organização taylorista/fordista, e passam a ser controladas pela exigência de realização de metas e de resultados. Isso não leva a uma diminuição da subordinação no teletrabalho, pois já existem programas de computador que fiscalizam o/a trabalhador/a à distância com maior eficiência quando comparada à fiscalização física, registrando o tempo de descanso, o tempo de trabalho, por onde navegou na internet etc. (Estrada, 2017).

1.2 Como surgiu o teletrabalho?

A Revolução Tecnológica do século XX e a globalização econômica trouxeram, a partir de 1970, profundas mudanças sociais e financeiras. Isso aconteceu pelo grande desenvolvimento que as tecnologias de informação e de comunicação tiveram e também pelo uso massivo da internet, que proporcionou à sociedade relações mais rápidas e dinâmicas. Assim, pela necessidade de se adaptar às novas demandas sociais e de mercado, as formas de organizar o trabalho também sofreram grandes mudanças, pois passou-se a perceber que o modelo de organização até então vigente, que se baseava no paradigma da Revolução Industrial e que estava pautada nos modos de produção taylorista e fordista, não satisfazia mais as necessidades de produção do momento.

Como nos mostra Trope (1999), a Revolução Industrial, que iniciou no século XVIII, e substituiu os processos artesanais pela maquinofatura, reverberou em uma nova forma de se pensar a sociedade, a política e a economia. Neste período, a organização da produção, baseada inicialmente no modelo taylorista, buscava maior produtividade e o maior rendimento possível dos/as trabalhadores/as, desenvolvendo técnicas, estudos e maquinários que atendessem esses objetivos. Ainda, segundo o autor, nesse período havia uma divisão entre o pensar e o agir, ou seja, entre o planejamento, que ficava sob responsabilidade dos donos dos meios de produção e dos estudiosos, e a execução do trabalho, que ficava sob responsabilidade dos operários.

Essas formas de organização do trabalho perderam suas forças frente à grande diversidade tecnológica e à globalização, que resultaram na competitividade e imprevisibilidade do mercado global (Trope, 1999). Com as novas formas de organização social e a mundialização da economia, muitos aspectos se modificaram em relação à natureza do trabalho para melhor se adaptar a esse novo contexto global. Como mostra Antunes (2018, p.76),

Como o tempo e o espaço estão em frequente mutação nessa fase de mundialização do capital, a redução do proletariado taylorizado, sobretudo nos núcleos mais avançados

da indústria, e o paralelo aumento do trabalho intelectual caminham em clara inter-relação com a expansão de novos proletários. Esse processo vem ocorrendo tanto na indústria quanto na agricultura e nos serviços (e em suas áreas de intersecção, como na agroindústria, a indústria de serviços e os serviços industriais).

Diante dessa crise estrutural do modo de produção, a partir da década de 70 se iniciou a busca por uma nova forma de organização de produção e do capital que se adequasse melhor às necessidades do mercado que estavam surgindo naquele momento. Assim, desenvolve-se um novo paradigma produtivista, denominado de toyotismo. Com isso, podemos entender, conforme mostra Melo Neto (2006, p. 19), que:

As respostas implementadas pelas empresas capitalistas configuraram-se em uma nova ofensiva do capital sobre o trabalho, caracterizada pela fase da acumulação flexível, ou seja, a ascensão do modo toyotista de organização dos processos de trabalho e de uma nova base tecnológica (a microeletrônica) dentro de empresas organizadas na forma de rede.

Dessa forma, algumas das principais características do modelo de produção Toyotista, segundo Gounet (1999), são: produção puxada pela demanda; redução do tempo gasto com atividades de estocagem, transporte, controle de qualidade; redução de estoques; necessidade de trabalhadores polivalentes e do trabalho em equipe; máquinas e equipamentos de base microeletrônica que proporcionem maior flexibilidade; terceirização e subcontratação da mão de obra; método *kanban* de controle de produção e estoque. Este autor ainda cita:

Se fosse para resumir o sistema toyotista em uma frase, diríamos que é um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada (p. 29).

Deste modo, inicia-se o paradigma da produção flexível, baseado nas formas “modernas” de contratação da força de trabalho: terceirização, flexibilização e contratos temporários, que levam a uma redução dos custos da empresa e também a um ajuste do quadro de funcionários às demandas de produção.

Podemos compreender que a forma de organização do trabalho se distanciou muito daquela proposta na Revolução Industrial, focada nas indústrias, na presença física dos funcionários e, muitas vezes, no modelo de produção repetitivo e em larga escala.

Mas temos que ponderar e analisar os fatores positivos e os fatores negativos advindos desse novo paradigma no mundo do trabalho para, assim, termos uma compreensão mais completa e profunda sobre o modo de produção em que estamos inseridos.

Como mostra Melo Neto (2006), a flexibilização não se refere apenas à necessidade dos indivíduos realizarem diversas tarefas, mas também implica na forma de contratar, remunerar e alocar os trabalhadores espacialmente, gerando então as novas formas de contratação consideradas “modernas”: a terceirização e o contrato temporário. A flexibilização na contratação implica menores gastos com os/as trabalhadores/as e com os encargos sociais, além de facilitar a adequação do quadro de funcionários às flutuações de demanda. Já a flexibilização na remuneração permite às empresas ajustarem os gastos com o salário e os benefícios conforme a ascensão e recessão dos negócios. E, por fim, a flexibilização do local de trabalho, possibilitada pelo uso das tecnologias de informação, é o que torna possível o teletrabalho, onde trabalhadores/as e contratantes não precisam estar no mesmo espaço físico.

Podemos entender que as características da flexibilização citadas anteriormente seriam consideradas positivas para o mercado, pois trariam incontestavelmente benefícios financeiros para quem emprega. Entretanto, para os/as trabalhadores/as, a situação é contrária. Antunes (2018) diz que o modo de acumulação Toyotista trouxe junto da flexibilização a precarização, levando à perda de direitos e à falta de regulamentação do trabalho, já que “nas últimas décadas os capitais vêm impondo sua trípode destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa” (p. 37).

1.3 Diferentes modalidades de teletrabalho

Sabendo que existem diferentes formas de se realizar o teletrabalho, como mostra Cavalcante e Jorge Neto (2017) e Rocha e Amador (2018), podemos agrupar e classificar o teletrabalho a partir de vários critérios, como local de trabalho, tempo de trabalho e tipo de comunicação. Vale ressaltar que, apesar de existir essa variabilidade na organização laboral do teletrabalho, a característica da flexibilização dos espaços e do tempo dedicado ao trabalho se mantém inalterada para todas as modalidades.

Assim, quanto ao critério do local de trabalho, tem-se o teletrabalho em domicílio, conhecido também como teletrabalho *home-office*, o trabalho realizado na casa do/a trabalhador/a ou em qualquer lugar por ele escolhido. Já o teletrabalho em telecentros é uma forma de organização das atividades em um local preparado para receber este tipo específico de atividade, podendo estar dentro da empresa ou não. No trabalho nômade (móvel), o/a teletrabalhador/a não possui local específico para prestar seus serviços. Por fim, no teletrabalho transnacional, os/as teletrabalhadores/as se encontram em países distintos, mas trocam informações e elaboram projetos em conjunto.

Ainda, segundo os mesmos autores, com relação ao critério temporal, o teletrabalho pode ser permanente caso o tempo de trabalho exceda 90% fora da empresa, e pode ser alternado, quando se consome 90% da carga horária no mesmo local. Ainda pode ser considerado suplementar, quando o teletrabalho é frequente, mas não é diário, ocorrendo pelo menos um dia na semana. Pelo critério comunicativo, os autores colocam que o teletrabalho pode ser off-line (desconectado) e on-line (conectado).

1.4 Impactos do teletrabalho

A partir do que foi exposto, pode-se pensar que a dinâmica do teletrabalho traz consigo (potenciais) consequências positivas e negativas para empresas e trabalhadores/as.

Como mostra Ramos Filho e Neves (2017), com a expansão das TICs e os projetos de implementação do teletrabalho em vários países a partir da década de 1990, este passa a ser difundido sob um discurso de possibilitaria maior autonomia e independência no trabalho e, conseqüentemente, maior qualidade de vida para os/as teletrabalhadores/as. Atualmente, percebe-se que a valorização destes aspectos do teletrabalho continuam em evidência, principalmente quando é desempenhado na modalidade *home-office*. Porém, neste momento tentaremos elencar os pontos positivos e também os negativos, que comumente aparecem na literatura especializada, mesmo estando cientes que a complexidade do teletrabalho extrapola qualquer tentativa de dicotomia entre bom e ruim.

Baseando-se na literatura especializada (Smaha, 2009), os aspectos positivos mais citados evidenciam que os/as trabalhadores/as irão ter mais horários móveis e flexíveis, maior liberdade e autonomia, e que irão conseguir conciliar a vida familiar e profissional; o que levaria então os indivíduos a terem mais tempo para realizar suas atividades pessoais, montando sua própria rotina, levando-os a uma maior independência e autonomia. Já para as empresas, as consequências positivas mais citadas referem-se ao fato de que elas conseguirão ter maior produtividade e rendimento de seus/as funcionários/as, terão diminuição de custos imobiliários,

redução do absenteísmo e queda da rotatividade. Ainda assim, além destes aspectos citados, outro fator que foi amplamente divulgado como positivo é o fato de que o teletrabalho poderia ser mais sustentável e causar menos prejuízos ao meio ambiente, diminuindo a emissão de gases poluentes e reduzindo os problemas de transporte que ocorrem principalmente nas grandes cidades (Tybusch e Nunes, 2017).

Entretanto, ainda segundo a autora Smaha (2009), os aspectos negativos mais comumente citados na literatura sobre o teletrabalho para os/as funcionários/as são: isolamento social, quebra de barreiras entre as esferas família/trabalho, dificuldade em controlar o tempo trabalhado resultando em tempo maior realizando as atividades profissionais, falta de suporte técnico e sentimento de coletivo enfraquecido. Outro aspecto preocupante é não haver uma vigilância e leis que regulamentam especificamente as funções dos/as teletrabalhadores/as, o que faz com que muitas vezes não exista um reconhecimento de horas extras trabalhadas e não exista a preocupação e fiscalização com a segurança e saúde do trabalhador, levando a piores condições de trabalho e perda de direitos e garantias sociais. Sendo assim, como mostra Ramos Filho e Neves (2017), na realidade, o teletrabalho acaba tendo efeitos contrários àqueles propagandeados como positivos.

Para Antunes (2009), esses últimos fatores expostos indicam que a moderna proposta de flexibilização necessariamente implica a precarização das condições de trabalho, pois retira muitos direitos dos trabalhadores que foram arduamente conquistados e proporciona liberdade à empresa para desempregar com mais facilidade, pagar salários mais baixos e investir menos em saúde e boas condições de trabalho, por exemplo. A precarização, segundo este autor, ainda pode ser mais evidente quando o teletrabalho é realizado na casa do funcionário, principalmente no caso das mulheres, pois “o trabalho produtivo a domicílio mescla-se com o trabalho reprodutivo, aumentando as formas de exploração do contingente feminino” (p. 237).

Diante do exposto, outro aspecto que consideramos de suma importância discutir ainda neste tópico é o tema norteador desta pesquisa referir-se ao impacto do teletrabalho nas relações sociais de gênero. Como mostra a autora Nogueira (2009), o impacto das políticas de flexibilização do trabalho tem se mostrado um grande risco para toda a classe trabalhadora, mas em especial para a mulher, pois uma das características mais evidenciadas e legitimadas socialmente desta nova relação de produção é a conciliação da vida familiar e vida profissional, e ainda muito se pressupõe que esta conciliação é de responsabilidade da mulher.

Deve-se entender que, historicamente, a inserção da mulher no mercado de trabalho se deu de forma desigual. Como nos mostra a Nogueira (2009), ao longo das últimas décadas o número de mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem aumentado muito, entretanto, essa

presença feminina sempre se dá mais nos espaços de trabalho precarizados e exploratórios, pelo fato de estarmos inseridas/os em uma cultura patriarcal, que se organiza através da divisão sexual do trabalho sempre favorável ao sexo masculino. Assim, ainda hoje as mulheres enfrentam discriminação e desigualdade salarial em muitos locais de trabalho.

Apesar das mulheres terem conquistado muitos direitos e avanços sociais nas últimas décadas, e em muitos casos conseguirem viver de forma mais igualitária e independente, inclusive no âmbito profissional, isso ainda não se tornou uma realidade em nosso país, pois elas ainda são legitimadas e responsabilizadas socialmente a assumirem os cuidados do lar e da família. Segundo a autora Nogueira (2009, p.187), “Os dois aspectos da vida feminina, reprodutiva e produtiva, se imbricam constantemente. Sempre que existir uma ação qualquer desses polos, haverá repercussão de um sobre o outro, dada a articulação viva existente entre as esferas de trabalho e da reprodução.”.

Neste sentido, as pesquisadoras Hirata e Kergoat (2007) complementam: “Constata-se que a divisão sexual do trabalho amolda as formas do trabalho e do emprego, e reciprocamente, a flexibilização pode reforçar as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo” (p. 600).

A partir do que foi exposto, e analisando a organização social da realidade em que vivemos, podemos pensar que a inserção da mulher no teletrabalho, na modalidade em domicílio (*home-office*), pode ser contraditória, pois, ao mesmo tempo que implica maior independência e autonomia em relação a própria rotina, pode levar a um conflito de separação de funções e papéis.

Neste sentido, a autora Oliveira (1996) aponta que os problemas encontrados nos casos das mulheres que trabalham no próprio domicílio são piores quando comparados aos homens, pois a ideia de que o trabalho a domicílio oferece às mulheres a possibilidade de conciliar suas responsabilidades familiares à uma profissão pode não ser o que se constata na prática, já que o que pode ocorrer é uma sobrecarga de trabalho causada pelo acúmulo das tarefas domésticas, do cuidado com os filhos e das atividades profissionais.

Buscaremos aprofundar e refletir nos próximos capítulos sobre esta problemática levantada, intencionando compreender os impactos que o teletrabalho, em específico o realizado em domicílio, possui nas relações sociais e na saúde mental das professoras da Educação a Distância.

1.5 Aspectos jurídicos do teletrabalho

Em relação à regulamentação do teletrabalho, segundo Rocha e Muniz (2013, p.103), “até o ano de 2011, no Brasil, o assunto ainda não tinha sido objeto do Poder Legislativo, que até então era silente quanto a essa matéria”, sendo que então, em dezembro de 2011, foi sancionada a Lei n.12.551, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e incorporou definitivamente o teletrabalho na jurisdição brasileira, equiparando juridicamente o teletrabalho ao trabalho realizado presencialmente:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (BRASIL, 1943).

Entende-se que a regulamentação estabelecida na CLT, apesar de inserir a figura do teletrabalho, trazia muitas obscuridades para a relação entre empregado e empregador, visto que o teletrabalho apresenta especificidades próprias, não sendo possível realizar o seu controle e regulamentação de forma igual ao trabalho presencial. Assim, compreendeu-se que esta regulamentação acabava sendo insuficiente e deixava muitas lacunas de interpretações, acarretando em consequências sociais e jurídicas (Tybusch e Nunes, 2017).

Neste contexto, durante o governo Temer, foi aprovada a Reforma Trabalhista, com alteração dada pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 que, dentre as várias mudanças que trouxeram à classe trabalhadora, passou a regular com maior especificidade o teletrabalho. As principais mudanças referentes ao teletrabalho se dão sobre as regras contratuais entre patrão e empregado, o reembolso de gasto com equipamentos e materiais no desenvolvimento do “trabalho remoto”. Então, por meio da criação do capítulo II-A da nova CLT, referente ao teletrabalho, apresentam-se as seguintes normatizações:

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

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A nova regulamentação também passou a caracterizar o que é teletrabalho (Art. 75-B) em relação ao espaço físico, explicitando que teletrabalho não se descaracteriza se o trabalhador precisar comparecer no espaço físico da empresa para algumas atividades específicas. Definiu-se também que o regime de teletrabalho deve estar explícito no contrato de trabalho, podendo ocorrer a mudança de regime sob certas condições (Art. 75-C). Em relação aos equipamentos utilizados pelos trabalhadores (Art. 75-D), não ficou definido como obrigação da empresa ceder os materiais ou arcar com os custos, mas, sim, deixou a critério de acordo entre empresa e teletrabalhador/a. Por fim, ficou determinado que o empregador deve se responsabilizar por instruir os funcionários sobre as precauções para diminuir riscos de doenças e acidentes (Art. 75-E), de forma que o/a teletrabalhador/a deve se comprometer em seguir as recomendações, porém, sem nenhum tipo de fiscalização.

Entretanto, a nova CLT também incluiu o teletrabalho como atividade que pode ser excluída de controle de jornada, representando uma perda de direitos trabalhistas historicamente conquistados, como hora extra, hora noturna e adicional noturno. Como mostra Melo (2017, p. 1),

[...] o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim. A regra no direito brasileiro é a jornada de 8 hs. diárias e 44 hs. semanais, prevista no art. 7º, da CF/88, sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e informatizado à supervisão direta do empregador.[...] Assim, para se atribuir uma interpretação conforme à Constituição, de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Porém, isso se dá de forma diferente aos teletrabalhadores que possuem possibilidade de controle de jornada, visto que, segundo Melo (2017, p. 1),

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras.

Percebe-se que a legislação trabalhista sobre o teletrabalho ainda está se desenvolvendo, de forma que deixa algumas brechas e inconclusões, relacionadas principalmente às questões de adoecimento e acidentes de trabalho, à carga horária e ao espaço físico de trabalho. Entendemos que isto apresenta impacto direto nas condições de trabalho, visto que isso, inclusive, pode abrir espaço para responsabilização dos/as teletrabalhadores/as para um “autogerenciamento” das suas condições de trabalho, bem como da individualização das consequências.

2. A(S) MULHER(ES) E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Através da pesquisa realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), denominada “Rendimento de todas as fontes - 2019”, publicada em 2020, tem-se que as mulheres ainda são pior remuneradas em comparação aos homens, visto que, segundo a pesquisa, “a proporção do rendimento das mulheres em relação ao dos homens era de 77,7%”. Além disso, a partir de outro estudo, realizado pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) e denominado “Retrato das desigualdades de gênero e raça 1995-2015”, tem-se que o indicador “taxa de ocupação no mercado de trabalho” expõe uma hierarquia, na qual o topo é ocupado pelos homens brancos e a base pelas mulheres negras, apesar da mesma pesquisa ter apontado que nos últimos anos as mulheres consolidaram vantagem em relação aos homens no campo educacional. As mulheres brancas possuem a maior média de anos de estudo, tendo os homens não brancos a média mais baixa de anos dedicados aos estudos. Dessa forma, como podemos compreender estes dados? Por que as mulheres ainda enfrentam esses retrocessos ao se depararem com o mercado de trabalho?

Ao longo do desenvolvimento do capitalismo, as várias mudanças políticas, econômicas e sociais impactaram de forma direta a estruturação do trabalho e emprego e as relações de gênero. Apesar do número de mulheres trabalhadoras ser cada vez maior e dos grandes avanços sociais que as mulheres obtiveram nos últimos tempos, ainda presenciamos uma grande desigualdade nas relações de trabalho, seja referente à desigualdade salarial entre homens e mulheres, à sobrecarga de tarefas produtivas e reprodutivas ou até à destinação de trabalhos precarizados às mulheres.

Dessa forma, a fim de elucidar estas questões, iremos discorrer nesta seção sobre alguns temas transversais ao trabalho feminino, buscando compreender, de forma mais ampliada e contextualizada, a mulher que teletrabalha em domicílio. Afinal, do que adianta retomar historicamente ou até comemorar a inserção das mulheres no mercado de trabalho se os parâmetros de reconhecimento ainda pertencem aos valores patriarcais?

2.1 Inserção da(s) mulher(es) no mercado de trabalho

Iniciaremos este capítulo fazendo uma breve historicização da inserção da mulher no mercado de trabalho, ressaltando de forma pontual algumas questões importantes para, assim, ter uma compreensão mais integrada sobre a temática, visto que este processo aconteceu de

forma lenta e gradual, constituído por incessantes contradições e opressões, o que aprofunda as variações e disparidades de gênero conforme as diferenciações de classe e raça. Mas, sabe-se que foi o advento da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, que marcou a incorporação do trabalho feminino à produção social (Toledo, 2008), visto que naquele momento a contratação de mulheres como operárias era extremamente lucrativa para o capital. Como mostra Nogueira (2009, p. 201)

A inserção da mulher na grande indústria, ou seja, a divisão do valor da força de trabalho por toda a família, rebaixa o valor do trabalho masculino. O capitalismo usava, então, essa divisão sexual do trabalho para incentivar a competição entre os trabalhadores, rebaixando os salários em decorrência do ingresso da força de trabalho feminina, incorporada à classe trabalhadora e percebendo salários ainda mais reduzidos. Desse modo, a classe trabalhadora, composta por mulheres, jovens, crianças, e pelos próprios homens, foi reduzida à condição de simples força de trabalho vivo, ou seja, matéria de exploração do capital, visando à ampliação de seu ciclo reprodutivo e sua valorização.

Outro marco histórico da incorporação massiva da mão de obra feminina refere-se ao período após as Grandes Guerras, seja pelo fato de que muitos homens morreram ou ficaram inaptos para assumirem certas funções de trabalho, como também porque as guerras trouxeram profundas mudanças e crises econômicas, fazendo com que as mulheres tivessem que assumir/complementar a renda familiar. A incorporação do trabalho feminino nesses momentos de crise foi um movimento dual, visto que as funções ocupadas pelas mulheres eram precarizadas e mal remuneradas. Como é apresentado pela pesquisadora Nogueira (2009, p. 203), “se por um lado, o ingresso do trabalho feminino no espaço produtivo foi uma conquista da mulher, por outro lado, permitiu que o capitalismo ampliasse a exploração da força de trabalho, intensificando essa exploração através do universo do trabalho feminino”.

Em decorrência desses movimentos na sociedade, o século XX, mais especificamente após os anos 1960, teve como uma de suas principais características a mutação da organização do mercado de trabalho, que passou a contar com uma grande parcela de mulheres trabalhadoras. Um dos fatores que sustentou este fenômeno no mundo do trabalho concerne à mudança de comportamento das mulheres, que passaram a acumular a atividade doméstica e familiar com a atividade profissional. Como mostra a autora Maruani (2009, p. 88),

Trata-se aqui de uma transformação radical da relação com o emprego e, além disso, da relação das mulheres com a organização dos projetos familiares e profissionais. Atualmente, a maioria das mulheres não para de trabalhar quando vêm os filhos. Dessa

forma, o fim da descontinuidade das trajetórias profissionais das mulheres marca uma verdadeira ruptura em relação às normas sociais anteriores, que testemunha igualmente uma homogeneização dos comportamentos de atividade masculinos e femininos, os quais só aumentaram nos últimos anos.

Entretanto, apesar do número cada vez maior de mulheres ocupando o mercado de trabalho, é importante compreender que isso ainda não se faz suficiente, pois a estrutura social ainda é sexista, misógina e classista, de forma que reproduz e mantém relações assimétricas de poder. Mas é importante frisar que este aumento no número de mulheres que passaram a se especializar e entrar no mercado de trabalho na segunda metade do séc. XX se refere principalmente às mulheres brancas e de classes mais favorecidas, visto que mulheres negras e as mais pauperizadas já estavam no mercado de trabalho, ocupando, em sua grande maioria, trabalhos precários e mal remunerados há tempos (bell hooks¹, 2018). Nesse sentido, a Maruani (2009, p. 87) aponta que:

De forma paradoxal, essas evoluções permaneceram sem nenhum efeito sobre as desigualdades profissionais: permanecem as desigualdades salariais, de carreira, de condições de trabalho, e as segregações horizontais e verticais. [...] Dessa forma, é necessário afirmar que o mercado de trabalho é um dos lugares que se constroem, de maneira cotidiana, diferenças e disparidades entre homem e mulher.

Além do que já foi exposto, outro fator determinante para este aumento do número de mulheres no mercado de trabalho no século XX foi as diversas ondas do movimento feminista, que trouxeram muitos questionamentos ao, até então, atual modelo de sociedade. Também foram estes movimentos sociais que impulsionaram o início dos estudos sobre gênero e trabalho nos espaços acadêmicos em todo o mundo. Conforme a autora Bruschini (1993), nos anos 60 e 70, a temática do trabalho foi a porta de entrada para os estudos sobre mulher na academia brasileira, pois:

[...] era um tema de grande importância para o feminismo, que via nele um potencial transformador. Em suas vertentes norte americana e europeia que muito influenciaram os movimentos de mulheres no Brasil, o trabalho remunerado era visto como a estratégia

¹ bell hooks é um pseudônimo de Gloria Jean Watkins e é grafado em letras minúsculas por interesse da autora em dar mais enfoque às suas ideias e menos à sua pessoa.

possível de emancipação da dona de casa de seu papel subjugado na família (Bruschini, 1993, p. 18).

Porém, um levantamento feito mostra que nos anos 1970 as primeiras pesquisas acadêmicas relacionadas ao trabalho realizado por mulheres se encontravam principalmente na área das ciências sociais e estavam focadas apenas na ótica da produção, sem levar em conta o papel social da mulher e as determinações de seu papel na família naquele período. Passou-se a ser questionado o porquê de não serem levadas em consideração as especificidades que atingiam os trabalhos realizados pelas mulheres: acúmulo de jornadas, baixa remuneração e o trabalho doméstico; sendo assim iniciada a discussão sobre a articulação entre as funções produtivas e reprodutivas da mulher. Com o passar dos anos, mais especificamente a partir dos anos 80, surgiram novas perspectivas em relação à compreensão do trabalho e das questões de gênero. Autoras como Helena Hirata, Margaret Maruani e Danièle Kergoat, a partir da ideia de “Capitalismo patriarcal”, deram início a uma nova linha de pesquisa que buscava compreender as relações de trabalho pela perspectiva das relações de gênero; e como iremos mostrar ao longo deste capítulo, é uma visão da realidade social que perdura até os dias atuais.

2.2 A Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo

Partindo do pressuposto de que as condições de trabalho que homens e mulheres enfrentam na sociedade são substancialmente diferentes, entender as relações de trabalho a partir das relações de gênero (e o contrário também) se tornou uma proposta de um grupo de sociólogas francesas nos anos 1980 pela centralidade que o trabalho ocupa na sociedade, circunstanciando as dimensões sociológica e política. *Sociologicamente*, porque sendo um dos principais mediadores do indivíduo com a sociedade, evidencia a organização dos papéis sociais; *politicamente*, porque é por meio do trabalho que se organizam as relações de poder entre sexo, raça e classe, sendo um forte instrumento de dominação (Kergoat, 2019).

Visando apreender de uma forma mais integral as relações profissionais e as características dos trabalhos normalmente destinados às mulheres, foram desenvolvidos os conceitos de “divisão sexual do trabalho” e de “relações sociais de sexo”. Nesta abordagem, busca-se entender quais são os diferentes tipos de trabalho que homens e mulheres se responsabilizam, além de buscar entender como isto se relaciona com a divisão do trabalho doméstico de formas distintas entre os sexos. Como mostra a pesquisadora Maruani (2019), a análise sexuada do mundo do trabalho se faz importante porque:

Ao esquecermos o gênero, não é apenas a informação que perdemos, é o conhecimento que deformamos [...] a análise do lugar das mulheres e dos homens no mercado de trabalho é um fio condutor para entender o estatuto de cada um dos dois sexos na sociedade. O trabalho está no centro das relações de gênero. E, inversamente: as lógicas de gênero são indispensáveis para a compreensão do funcionamento das atividades ligadas ao trabalho (p. 12)

Tendo isto em vista, compreende-se que as relações socialmente estabelecidas entre os sexos manifestam-se essencialmente através das relações de trabalho, ou seja, é a posição que cada um dos sexos possui em nossa sociedade que mantém a divisão de trabalho atual, que, por sua vez, reforça e evidencia as desigualdades enfrentadas por homens e mulheres em suas funções produtivas e reprodutivas.

Nesta perspectiva, a divisão sexual do trabalho possui uma estrutura hierárquica e socialmente legitimada: os homens se direcionam às funções produtivas e de maior reconhecimento social, enquanto as mulheres devem se responsabilizar pela esfera reprodutiva, principalmente (Hirata, 2009; Kergoat, 2007). Essa organização social possibilita a reprodução de papéis sexuais de cuidado e dominação, de forma que, ao longo dos anos, construiu-se a ideia de que homens e mulheres já nascem predestinados a ocupar posições sociais destinadas a cada sexo. Vale ressaltar que estes papéis estereotipados não são fixos, mas mutáveis, pois mudaram ao longo do tempo e variam de acordo com o paradigma produtivista e a necessidade de cada sociedade. Como mostra a autora Kergoat (2009, p. 68):

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. [...] Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho.

Dessa forma, partir desse pressuposto de que a organização do trabalho se dá em consonância com as relações sociais e políticas de cada época nos leva ao questionamento de como podemos compreender a posição ocupada pelas mulheres na docência EaD, objeto de estudo desta pesquisa, de uma forma que seja possível articular a descrição do vivido por elas, junto das constatações teóricas das desigualdades e hierarquização das atividades de trabalho. Para que isso se torne possível, aprofundaremos essas discussões nos próximos tópicos.

2.3 Acúmulo de jornadas e funções

Tendo em vista o que foi exposto, ainda se faz necessário discutir sobre a seguinte questão que favorece a precarização das condições de trabalho das mulheres: a dupla jornada. Com a “naturalização” das relações de trabalho, onde passou-se a acreditar que as funções produtivas estavam destinadas aos homens e as funções reprodutivas se destinariam às mulheres, o trabalho doméstico foi naturalizado como uma atividade feminina. A autora Fougeyrollas-Schwebel (2009, p. 256) define o trabalho doméstico como “um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família [...] sendo um trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres”.

Assim, a autora Ávila (2009, p. 140) aponta que o trabalho doméstico não remunerado “não é percebido como parte da organização do tempo social, é retirado do tempo que forma o dia-a-dia das mulheres como parte das atribuições femininas, determinadas por relações de poder que entrelaçam a dominação patriarcal à exploração capitalista”. Neste sentido, apesar das mulheres terem conquistado muitos direitos e avanços sociais nas últimas décadas, e em muitos casos, conseguirem viver de forma mais igualitária e independente, isso ainda não se tornou uma realidade em nosso país, pois elas ainda são legitimadas e responsabilizadas socialmente a assumirem os cuidados do lar e da família.

Essa realidade das mulheres brasileiras fica evidente a partir da pesquisa divulgada em 2020 pelo IBGE, denominada “Outras formas de trabalho - 2019”, que tinha como objetivo investigar a taxa de realização de afazeres domésticos e do cuidado de pessoas a partir das variantes de sexo e raça. A pesquisa expõe que a responsabilização das mulheres pelo trabalho doméstico não remunerado continua sendo padrão na sociedade brasileira. Como mostra, “enquanto 92,1% das mulheres realizaram alguma atividade de afazer doméstico, esta proporção era de 78,6% entre os homens em 2019”. Além disso, essa pesquisa apontou que “essa diferença entre mulheres e homens se manteve elevada mesmo quando consideramos apenas as pessoas ocupadas: as mulheres ocupadas dedicaram em média 8,1 horas a mais às atividades de afazeres e/ou cuidados que os homens ocupados”. Assim, pelos dados obtidos, é possível dizer que as mulheres ocupadas continuam se responsabilizando pelas atividades domésticas não remuneradas, o que leva conseqüentemente ao que é denominado de “dupla jornada”.

Vale ressaltar que, aqui nesta pesquisa, estaremos utilizando o termo “dupla jornada” para fazer referência à dualidade do trabalho remunerado e trabalho não remunerado. Mas

também seria válido utilizar os termos triplas/quádruplas/quíntuplas jornadas, ou até a expressão “múltiplas jornadas”.

Na pesquisa divulgada pelo Ipea em 2017, denominada “Retrato das desigualdades de gênero e raça- 1995 a 2015”, a dupla jornada foi mensurada pela jornada total de trabalho, que se dá através da soma do tempo dedicado ao trabalho remunerado e do tempo dedicado ao trabalho doméstico não remunerado. Constatou-se então que “em 2015, a jornada total média semanal das mulheres superava em 7,5 horas a dos homens (53,6 horas semanais a jornada média total das mulheres e 46,1 a dos homens)”. Assim, esses dados corroboram com a afirmação da autora Hirata (2005, p. 150):

Em oposição a essas tendências recentes no trabalho profissional feminino, as mudanças no trabalho doméstico são menores e muito mais lentas. Se o forte desenvolvimento das tecnologias domésticas tendeu a facilitar essas tarefas, a divisão sexual do trabalho doméstico e a atribuição deste último às mulheres, em realidade, continuou intacta.

Nesta pesquisa do Ipea, é destacado que a renda do indivíduo influencia no tempo em que ele se dedica ao trabalho doméstico não remunerado. No que se refere à diferença no *engajamento*, tem-se uma assimetria entre os homens e as mulheres: quanto mais alta a renda das mulheres, menor a quantidade das que afirmam realizar afazeres domésticos - “entre aquelas com renda de até 1 salário mínimo, 94% dedicavam-se aos afazeres domésticos, comparados a 79,5% entre as mulheres com renda superior a 8 salários mínimos”. Em relação aos homens, tem-se o contrário, observa-se que quanto maior a renda, maior a quantidade de homens que afirmam realizar trabalho doméstico - “entre os que auferem entre 5 e 8 salários mínimos [...] 57% deles realizavam afazeres domésticos, enquanto entre aqueles com renda mais baixa, cerca de 49% realizavam”. Além disso, a pesquisa aponta que em relação ao *tempo* gasto com os afazeres domésticos, tem-se que tanto para as mulheres quanto para os homens há uma diminuição expressiva das horas investidas neste tipo de atividade na medida em que cresce a renda:

[...] as mulheres na faixa mais alta gastavam cerca de 13 horas por semana, quase 11 horas a menos que as mulheres mais pobres. Entre os homens, aqueles com renda de até 1 salário mínimo (S.M.) gastavam 10,6 horas por semana com os afazeres domésticos, ao passo que os com renda superior a 8 S.M. despendiam 8,3 horas.

Além disso, outro motivo é as pessoas com maior renda terceirizarem para outras mulheres estes serviços domésticos, contratando trabalhadoras domésticas, diaristas ou babás

para realizarem as atividades reprodutivas, a fim de as mulheres contratantes conseguirem se dedicar com maior exclusividade aos seus trabalhos. Dessa forma, após o que foi exposto, podemos constatar que devemos levar em consideração que as relações sociais de gênero são interdependentes e indissociáveis às relações sociais de classe e raça, pois estes dois últimos acabam por criar uma bipolarização, colocando em cenários muito diferentes as próprias mulheres, exacerbando a desigualdade social e as diferenças nas condições de trabalho entre elas.

A bipolarização do trabalho assalariado feminino (Hirata, 2009) refere-se ao fato de que, apesar de existir uma maior diversificação de ocupações e funções assumidas por mulheres, há uma grande divisão, desigualdade e submissão entre as próprias trabalhadoras. Nesse sentido, entende-se esta bipolarização ao se ver que um polo – minoritário de mulheres assalariadas – é formado por profissionais com formação em nível superior, melhor remuneradas, ocupando postos de responsabilidade e prestígio social. Já o outro polo – que é onde se encontra a maior parte das trabalhadoras – estão as mulheres em ocupações consideradas tradicionalmente femininas, pouquíssimo valorizadas socialmente e mal remuneradas: as trabalhadoras domésticas, profissionais de enfermagem, secretárias, vendedoras (por exemplo: cosméticos, roupas) etc.

Essa bipolarização cria dois grupos de mulheres com perfis sociais e econômicos opostos, sendo que um destes grupos usufrui da mão de obra do outro para ascender socialmente e construir uma carreira, enquanto o outro grupo ocupa trabalhos mais precários e desprotegidos socialmente. Neste sentido, a pesquisadora Hirata (2015, p. 4) aponta: “como consequência política dessa polarização, tem-se uma exacerbção das desigualdades sociais e antagonismos, tanto entre mulheres e homens, quanto entre as próprias mulheres”.

3. MULHER(ES) TELETRABALHANDO: ENTRE A PRECARIZAÇÃO E A EMANCIPAÇÃO?

Se antes a experiência do teletrabalho se encontrava restrita a algumas categorias profissionais, principalmente da área de Tecnologia e Informação, após a pandemia da Covid-19 isso se modificou e atingiu de forma massiva diferentes áreas de trabalho, temporariamente ou não. Apesar das especificidades dos momentos, como o distanciamento social e o medo de contágio, a pandemia trouxe à tona essa realidade do teletrabalho, não apenas evidenciado os pontos negativos e positivos, mas também aprofundando as contradições existentes nessa modalidade ocupacional. Mas, há alguns anos já se discutiam os impactos que esta organização de trabalho flexível poderia gerar nas condições de trabalho e nas relações sociais dos/as trabalhadores/as, inclusive de forma mais específica sobre as mulheres que teletrabalham em domicílio.

3.1 O teletrabalho e a precarização

O processo de reorganização produtiva pós-anos 70, que se tornou a base para o desenvolvimento do projeto político neoliberal nos países capitalistas, se consolidou ainda no final do século XX com as seguintes características: privatizações intensas; desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho; prioridade do capital financeiro em detrimento do produtivo; ataque direto à atuação dos sindicatos, mediante a individualização das relações entre o trabalho e o capital; entre outras (Ramos Filho e Neves, 2017). A ruptura com o padrão de produção fordista, e o surgimento da era da acumulação flexível, reverberou na criação de um novo modo de trabalho e de vida, pautado na flexibilização e na precarização social, sendo que esta se encontra no centro da nova dinâmica de desenvolvimento do capitalismo como uma estratégia de dominação dos/as trabalhadores/as. Neste sentido, a autora Druck (2011) aponta que força e consentimento são os recursos que o capital utiliza para viabilizar um grande nível de acumulação sem limites materiais e morais. Segundo esta autora,

A força se materializa principalmente na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo. Afinal, ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum. [...] O consenso se produz a partir do momento em que os próprios trabalhadores, influenciados por seus dirigentes políticos e sindicais, passam a acreditar que as transformações no

trabalho são inexoráveis e, como tal, passam a ser justificadas como resultados de uma nova época ou de um “novo espírito do capitalismo” (p. 43).

Neste sentido, Antunes (2020) também reafirma o que ele denomina de trípole destrutiva que vem se impondo sobre o trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade, que foram estimuladas pela expansão informacional-digital e pelo mercado financeiro, ampliando a precarização das condições de trabalho. Ramos Filho e Neves (2017) também mostram que a nova organização produtiva acabou apresentando como consequências, em médio prazo, um grande processo de precarização das condições de trabalho e aumento do desemprego estrutural. Segundo estes autores,

[...] a classe trabalhadora viu direitos trabalhistas conquistados serem relegados à segundo plano, em nome da necessidade de modernização das relações de trabalho, de inserção numa concorrência global que exigiria novas configurações na relação entre o trabalho e o capital (p. 43).

Pode-se compreender que o atual mercado de trabalho está sendo levado a um modelo de maior precariedade estrutural, onde os/as trabalhadores/as deixaram de ser o centro do modelo produtivo capitalista, dando o seu lugar às tecnologias e à informática. Com isso, podemos compreender que nesta passagem da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial, que é pautada nas tecnologias de informação, há uma significativa perda para os/as trabalhadores/as: perda de direitos advindos da flexibilização dos empregos; perda de identidade do homem com o processo produtivo; e, por fim, perda de participação no interior da produção (Almada e Hilário, 2017).

Assim, voltando nosso foco para o teletrabalho, uma das modalidades de trabalho que surgiram neste contexto, os autores Almada e Hilário (2017) expõem que a precarização se torna ainda mais evidenciada no teletrabalho pelo fato de que os/as teletrabalhadores/as ainda são desprotegidos por algumas leis trabalhistas, e também pelo fato de que eles deixam de vivenciar a centralidade do trabalho vivo, enquanto espaço de sociabilidade e de relacionamentos humanos, e passam a vivenciar um ambiente de trabalho individualizado e permanentemente mediado pela tecnologia avançada. Assim, da mesma forma que o teletrabalho foi considerado como a solução para resolver determinados problemas de produtividade e para se adequar às novas demandas do mercado globalizado, houve uma imposição de limites aos/as teletrabalhadores/as, às suas formas de sociabilidade e de labor, como meio de efetivar os moldes de exploração do trabalho do capitalismo contemporâneo.

Além disso, outros autores também apontam que as supostas vantagens propagandeadas do teletrabalho se revelam como expectativas que dificilmente são concretizadas na prática, e que, na verdade, acabam se tornando fontes de precarização das condições de trabalho. Ramos Filho e Neves (2017) mostram que, a partir da década de 90, o teletrabalho passou a ser compreendido com uma dupla dimensão: como uma modalidade de emprego que contribui para promover a autonomia e independência do trabalhador, e como uma alternativa para se ter maior qualidade de vida, devido, sobretudo, à flexibilidade na gestão do tempo e do espaço. Segundo estes autores, “o teletrabalho passa a ser apresentado, assim, como promotor de melhores relações familiares, modo como até os dias de hoje é compreendido nos discursos das mídias, dos gestores e das empresas” (p.39).

Entretanto, Ramos Filho e Neves (2017) ainda expõem que o teletrabalho, em específico o que é realizado em domicílio,

[...] acaba tendo efeitos contrários àqueles propagandeados, pois invade a esfera familiar do empregado, confundindo-se com o ambiente de lazer e descanso, com prejuízos para as suas relações sociais e emocionais. Os limites entre tempo e espaço privados e públicos se desfazem, em prejuízo do trabalhador (p. 43).

Outro ponto a se discutir se refere à liberdade e autonomia que são associadas ao teletrabalho, um dos maiores contrapontos em relação ao modo de produção taylorista/fordista, que tem como uma de suas principais características a rigidez e o controle. Alguns autores apontam que, de forma contrária ao que é propagandeado, os/as teletrabalhadores/as são ainda mais controlados e cobrados quando comparados às outras formas típicas de trabalho, sendo isso proporcionado pelas novas tecnologias informacionais, que fornece às empresas a possibilidade de monitoramento e vigilância contínua das atividades realizadas pelo teletrabalhador, de uma forma ainda mais intensa quando comparada aos/as trabalhadores/as presenciais. Como mostra a autora Nunes (2018, p. 84):

Flexibilidade não é incompatível com controle e fiscalização de jornada. É a mera viabilidade presente ou não no contrato de teletrabalho, com a qual o teletrabalhador terá mais liberdade para definir o horário em que, fora da sede empresarial, realizará o trabalho. Além disso, é plenamente possível a hipótese de teletrabalho exercido sem qualquer flexibilidade, com jornada pré-estabelecida e fiscalizada via tecnologia telemática.

Além disso, segundo os autores Ramos Filho e Neves (2017), observa-se que grande parte do controle é realizado a partir de rigorosa exigência de realização de metas e resultados para o teletrabalhador, muitas vezes superiores às aquelas exigidas nas formas convencionais de trabalho, sendo necessário muitas vezes extrapolar o número horas contratadas. Dessa forma, Nunes (2018, p. 84) ainda aponta que,

Sustentar que o teletrabalho é um trabalho flexível e insuscetível de controle de jornada tem por objetivo manter salários precários, impedir o pagamento de horas extras e utilizar características próprias dessa modalidade para explorar o trabalho humano de maneira sutil e perversa.

Isto posto, podemos compreender que o teletrabalho ainda mantém semelhanças com o sistema fordista de produção, diante da coerção e do controle impostos aos/as teletrabalhadores/as, que permanecem totalmente vigiados, porém por sistemas de controle advindos da tecnologia informacional. Desta forma, entendemos que o teletrabalho é uma junção do avanço tecnológico e de formas de controle do trabalho, com interações que muitas vezes não estimulam a produção de conhecimento, autonomia e sociabilidade, mas, sim, estimula um processo de proletarização virtualizada, devido às condições de trabalho cada vez mais precarizadas (Ramos Filho e Neves, 2017).

Diante destas contradições apresentadas sobre o teletrabalho, Krein (2007) aponta que essas práticas se apresentam como uma relação clássica de emprego disfarçada, pois, além destes/as trabalhadores/as manterem uma relação de subordinação total, estão afastados de diversos benefícios e proteção trabalhista. Nesse sentido, a partir de tudo o que foi apresentado neste capítulo, podemos aferir que o processo de flexibilização leva à precarização das condições de trabalho dos/as teletrabalhadores/as.

3.2 O trabalho flexível e as relações de gênero

Esse processo de precarização acontece de forma ainda mais acentuada quando envolvem as relações sociais de gênero. As autoras Cattaneo e Hirata (2009) desenvolvem uma análise relacionando a flexibilidade com a problemática de gênero, afirmando que a “flexibilidade é sexuada”, pois para elas a flexibilidade dita interna à empresa (polivalência, rotação, integração de tarefas) estaria ligada à mão de obra masculina, já a flexibilidade externa (horários flexíveis, trabalhos precários, trabalho em tempo parcial, terceirização) estaria voltada

à mão de obra feminina. As autoras consideram que as mulheres são as principais destinatárias da reorganização do tempo/espaço de trabalho e da criação e desenvolvimento de postos flexíveis e precários, e isso não é mero fruto do acaso: é visto como natural as mulheres se responsabilizarem por estas funções que possibilitam voltar a ocupar o espaço doméstico, e, claro, receber menos por isto, já que a remuneração feminina ainda é vista como complementar à renda domiciliar. No entanto, podemos compreender que o tipo de flexibilização proposto para homens e mulheres impacta de forma diferente a organização social, evidenciando as desigualdades nas condições de trabalho, emprego e saúde entre os sexos.

Dessa forma, a pesquisadora Nogueira (2009) expõe que a lógica da flexibilização dos empregos na atual reestruturação produtiva, juntamente com o neoliberalismo, estabelece relações com o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, mas assim como Cattaneo e Hirata (2009), expõe que a flexibilidade na ruptura do espaço de trabalho, como, por exemplo, no teletrabalho em domicílio, acaba por reafirmar a divisão sexual do trabalho, uma vez que, segundo essas autoras, as mulheres são as principais destinatárias destas novas formas de organização do trabalho porque há uma legitimação social para isso: é em nome da conciliação da vida familiar com a vida profissional que tais empregos são mais propagandeados às mulheres do que aos homens.

Neste sentido, a pesquisadora Smaha (2009) relembra a importância de estarmos atentos às relações sociais de gênero nos estudos sobre o teletrabalho em domicílio, visto que isso impacta de forma assimétrica as vivências dos indivíduos nesta organização de trabalho. A volta da mulher ao ambiente doméstico, como no caso do trabalho em *home-office*, acaba reproduzindo e reafirmando a construção social do papel feminino vinculado com o cuidado dos filhos(as) e o cuidado da casa, facilitando (e estimulando) a mistura das funções produtivas e reprodutivas em um único espaço. Sobre este aspecto, Stolz e Forteza (2017) afirmam que:

[...] precisamente por isto, esta perspectiva é criticada, posto que tende a consolidar uma repartição de papéis de gênero que se pretende superar [...] sendo o teletrabalho outra maneira a mais de fixar, no caso das mulheres, seu papel de encarregada principal da casa e da família. (p.150)

A pandemia da COVID-19 trouxe à tona essa realidade do teletrabalho, evidenciando os pontos negativos e também os positivos que foram discutidos neste capítulo. Entretanto, deve-se levar em consideração que o teletrabalho *home-office* pode estar sendo vivenciado de uma forma distinta e singular, devido às peculiaridades do momento, como, por exemplo, o isolamento social. Mas é inegável que a pandemia escancarou as desigualdades sociais e as

divisões assimétricas de atividades domésticas. A partir dos relatos e pesquisas que estão sendo realizadas durante a pandemia, percebe-se que a gestão das atividades do cotidiano ainda pesa mais para as mulheres, levando não só a uma sobrecarga prática, mas também a uma sobrecarga mental.

Podemos inferir que a precarização se torna ainda mais evidente para as mulheres, pois elas são legitimadas a assumirem formas de trabalho mais flexíveis, a fim de conseguirem conciliar suas tarefas e seus papéis sociais, pois ainda são responsabilizadas socialmente a assumirem os cuidados do lar e da família, tendo que muitas vezes acumular múltiplas jornadas de forma naturalizada. E na organização do teletrabalho em domicílio isso pode se tornar ainda mais evidente, visto que facilitaria e até poderia proporcionar esta fusão dos papéis profissionais e sociais da mulher.

Dessa forma, mesmo levando em consideração os aspectos positivos do teletrabalho, temos em vista que as consequências do modelo de organização flexível são mais intensas e negativas sobre as mulheres teletrabalhadoras, e de forma específica, as que trabalham em domicílio, pois elas estão submetidas às relações sociais de sexo, reforçando estereótipos e papéis sociais, levando muitas vezes ao acúmulo de funções e sobrecarga de uma maneira que aumente ainda mais a precarização das condições de trabalho, o desgaste e o sofrimento psíquico, do que nas formas de trabalho “típicas”.

4. PSICOSSOCIOLOGIA DO TRABALHO

Neste capítulo, iremos apresentar e discutir alguns pontos da Psicossociologia do Trabalho, teoria escolhida para embasar teórica e metodologicamente esta pesquisa. Para isso, em um primeiro momento, faremos uma breve discussão sobre a constituição pluridisciplinar da Psicossociologia e os seus pressupostos, fazendo também um breve percurso pelas clínicas do trabalho. Depois, iremos falar sobre a função do trabalho, a constituição do sujeito e a função da historicidade. Por fim, discutiremos sobre o processo de saúde no contexto de trabalho.

4.1 Pressupostos da Psicossociologia do Trabalho e as Clínicas do Trabalho

Ao pensar no contexto de surgimento e de desenvolvimento da Psicossociologia, nos remetemos a um percurso de construção, que se iniciou na França, a partir de 1930, e que não está apenas atrelado aos estudos relacionados ao contexto de trabalho, seja ele formal ou informal. Isso se dá pelo fato da Psicossociologia buscar compreender as relações entre o sujeito e o seu meio, sendo o trabalho apenas um dos aspectos deste último. Mas é importante frisar que isso não implica dizer que o trabalho não é essencial para o sujeito, mas, sim, que ele não é o único elemento em torno do qual as relações e os dramas humanos se constituem (Amado e Enriquez, 2021).

Nesse sentido, o campo abarcado pela Psicossociologia é plural, voltando-se principalmente para as pesquisas e intervenções, podendo o/a psicossociólogo/a atuar e atender demandas nos mais variados espaços sociais, sejam relacionados ao mundo do trabalho ou não. Ou seja, a Psicossociologia não possui um único objeto de trabalho e estudo. As autoras Carreiro e Barros (2021) apontam que a Psicossociologia “Trabalha com as demandas que lhe são endereçadas, buscando transformações sociais, priorizando a relação entre indivíduo e sociedade e convocando permanentemente a conexão entre diversas disciplinas” (p. 227).

Outro aspecto relevante sobre a Psicossociologia refere-se ao olhar que se tem para o sujeito e para as situações sociais, que busca estabelecer um laço entre os aspectos globais e particulares. Para a Psicossociologia, “toda a situação é singular, pois é única, mas é perpassada por aspectos por aspectos transversais, comuns às outras situações e dimensões da vida social” (Carreiro e Barros, 2021, p. 228). Assim, o desafio do profissional psicossociólogo é manter a dupla atenção: olhar para o “micro” sem deixar de prestar atenção ao “macro”, buscando

ampliar o seu campo de visão e o de todos os sujeitos envolvidos também, de forma que seja possível a criação de novos entendimentos, sentidos e ações.

Para que esse entendimento das situações, grupos e sujeitos seja realizado de forma complexa e profunda, a Psicossociologia lança mão de diferentes campos disciplinares nas análises e estudos, visto que os indivíduos e situações sociais são construídas nestas interfaces. Como mostram as autoras Carreteiro e Barros (2021), “A interdisciplinaridade é condição obrigatória nessa perspectiva, assim, a Psicanálise, a Psicologia Social, a História, a Antropologia, a Sociologia e a Política, são campos disciplinares que ocupam importante lugar nas pesquisas e intervenções psicossociológicas”(p. 240).

Posto isso, como podemos discorrer sobre a Psicossociologia do Trabalho? A autora Lhuillier (2014) é enfática ao dizer que a Psicossociologia do Trabalho não é simplesmente a Psicossociologia aplicada à cena de trabalho. Para esta autora, a questão é um pouco mais complexa do que isso, visto que houve uma necessidade de reavaliação do quadro teórico e metodológico, para que melhor fossem compatíveis com a realidade clínica. Nesse sentido, esta mesma autora expõe que ainda continua se baseando teórico-metodologicamente na Psicossociologia clínica, mas há uma expansão e maior desenvolvimento de alguns pressupostos, a fim de buscar melhores escolhas teóricas e conceituais.

A Psicossociologia do Trabalho, que tem como objetivo o estudo da relação entre trabalho, o sujeito e a sociedade (Amado e Enriquez, 2021), existe no espaço de discussão pluridisciplinar, principalmente, entre a Psicologia, Psicanálise e as Ciências do Trabalho: Psicopatologia, Sociologia do Trabalho e Ergonomia da Atividade, possuindo como interesse principal o estudo da relação indivíduo-sociedade de forma interligada, ou seja, busca-se compreender o sujeito em situação. Dessa maneira, estuda-se o social, que apresenta dimensões subjetivas, emocionais e inconscientes e o psíquico, que se modela por uma cultura, pelo simbólico e pela sociedade (Gaulejac, 2001; Silva e Hashimoto, 2013; Lhuillier, 2014).

Soldera (2016) expõe que para esta abordagem o sujeito é produto do social, mas não é um sujeito passivo de determinismos sociais, sendo esta a relação base da compreensão do mundo do trabalho e do sujeito trabalhador.

Diante disso, Carreteiro e Barros (2021) apresentam algumas temáticas que a Psicossociologia do Trabalho têm se debruçado atualmente, que versam principalmente em torno das transformações no mundo do trabalho, que culminaram na flexibilização e na precarização das condições de trabalho, e que são potencialmente geradoras de adoecimento no trabalho; da urgência do mercado de trabalho, onde novas demandas são feitas para serem cumpridas com eficiência no menor tempo de trabalho possível; ao trabalho juvenil e ao

desamparo na entrada ao mercado de trabalho; e, também, sobre a exclusão social e as vulnerabilidades de determinados grupos sociais no mercado de trabalho.

Por conta dessa visão sobre o sujeito e as relações de trabalho, a Psicossociologia do Trabalho está conceitualmente incluída nas “Clínicas do Trabalho”, um conjunto de teorias, que têm em comum o foco no estudo entre trabalho e os processos de subjetivação. Essas teorias – Ergologia, Psicodinâmica do Trabalho, Psicossociologia do Trabalho e Clínica da Atividade – apresentam algumas diferenças teóricas entre si, mas possuem como convergência o objetivo de articular o psíquico e o social, para a compreensão e conscientização das vivências nas relações de trabalho.

Sobre as Clínicas do Trabalho, Soldera (2016) expõe que:

Essa proposta clínica não visa formular uma disciplina lapidada no que se refere ao trabalho; ao contrário, para ela a construção teórica deve acontecer concomitantemente e a partir da prática, para que, na discussão e no diálogo estabelecido entre elas – e suscitado por suas diferenças – cada uma se desenvolva ao seu modo. Conferem “novas” leituras e análises do contexto do trabalho, bem como abertura de “novas” perspectivas para a Psicologia do Trabalho em nosso país. Além do fato de considerarem, em primeiro lugar, as demandas do trabalhador, seja em relação à questão da saúde coletiva ou à da mobilização da subjetividade (p. 18).

Em relação ao trabalho, as Clínicas do Trabalho o compreendem como a atividade pela qual “o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros com quem ele trabalha, e pela qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo” (Bendassolli e Soboll, 2021, p. 18). Assim, o trabalho não se restringe à relação contratual e ao emprego, mas atinge proporções maiores e mais profundas: pode possibilitar o desenvolvimento biopsicossocial, a emancipação, a formação de coletivos: é constituinte da identidade, de desejos, e, por conta disso, é tão importante para a formação da subjetividade.

Além do que foi exposto, Bendassolli e Soboll (2021) ressaltam que as Clínicas do Trabalho também possuem como convergência o objetivo de compreender as origens e as manifestações do sofrimento, como também proporcionar transformações da realidade, de forma que, a partir do conhecimento produzido, seja possível amparar ações de mobilizações e resistência, no âmbito individual e/ou coletivo. Esses mesmos autores ainda mostram que:

As análises inspiradas nessa perspectiva focam nos processos emancipatórios dos trabalhadores, e não apenas (ou prioritariamente) no desempenho produtivo destes. É evidente, contudo, que as clínicas do trabalho visam potencializar a atividade de

trabalho, no sentido de compreender seus impedimentos e as possibilidades de seu desenvolvimento (p. 17).

Assim, as Clínicas do Trabalho questionam a lógica de gestão na qual culpabilizam o sujeito pela não adequação aos ideais de produtividade, de forma que, muitas vezes, as demandas organizacionais não coincidem com as demandas dos/as trabalhadores/as. Dessa forma, há um afastamento do modelo clínico individualista, buscando sempre voltar a atenção também para o social e as condições reais de trabalho, de forma que seja possível se equilibrar no “fino e tênue limite entre psíquico e social, vendo entre eles jogos complexos de reciprocidade e tensão” (Bendassolli e Soboll, 2021, p. 27).

4.2 A constituição do sujeito e a função da historicidade

O nascimento, enquanto condição biológica para existir no mundo, não é o suficiente para ser um sujeito desejante, autônomo, responsável, espontâneo: uma pessoa que viva uma vida que faça sentido para si, mesmo se adaptando ao mundo e às exigências sociais. Estas capacidades não são dadas facilmente ao sujeito, mas sim conquistadas; desde o início da vida, a partir das relações interpessoais e dos ambientes sociais que forem propícios ao desenvolvimento, e se finda apenas com a morte. Ou seja, todos os indivíduos estão em constante processo de desenvolvimento e amadurecimento emocional, do primeiro até o seu último dia de vida (Lhuillier, 2017).

Nesse sentido, Gaulejac (2014) mostra que o meio e as relações sociais implicam a constituição do sujeito, visto que cada indivíduo é um ser psicossocial, porém, essas influências não são determinantes e fatalistas. A “história de vida” do indivíduo atua ativamente nele, seja pela presença do inconsciente, que, como postulado por Freud (1900/2001), é atemporal, registra situações vividas desde a mais tenra infância e atualiza o passado nas relações do presente, como também pela constituição do *habitus*, conceito desenvolvido por Bourdieu (1998).

Em relação ao conceito de *habitus*, Bourdieu (2007) mostra que cada indivíduo possui uma disposição para agir de determinadas maneiras conforme a posição que ocupa na estrutura social, visto que há uma incorporação de valores, crenças, identificações e práticas que levam cada pessoa a refletir o seu meio social. Ainda, segundo este autor, *habitus* é um “sistema de disposições socialmente constituídas que, enquanto estruturas estruturadas e estruturantes,

constituem o princípio gerador e unificador do conjunto das práticas e das ideologias características de um grupo de agentes” (p. 191). Vale ressaltar que, normalmente, essas práticas são vistas como naturais ou biológicas, deixando de lado toda a construção histórica das ações cotidianas, como Gaulejac (2014) expõe:

[...] os *habitus* incorporados são percebidos como sendo da ordem da natureza (é “natural”), do inato, espécie de um “dom do céu”, desprendido da sua origem concreta. Esse sistema de disposições se inscreve no corpo e no psiquismo, na maneira de falar, de se deslocar, de andar, de se comportar... e caracteriza o conjunto de atitudes e condutas dos indivíduos (p. 32)

Para ficar mais palpável o conceito de *habitus*, faremos brevemente o uso de uma temática que atravessa esta pesquisa para exemplificar a naturalização das práticas sociais. É claro, neste momento não iremos nos aprofundar em tal exemplo, pois isso já foi realizado nos capítulos anteriores, quando foi feita a discussão de gênero e trabalho. Entretanto, quando nos referimos aos papéis sociais que homens e mulheres assumem, seja no ambiente de trabalho, na família ou em outro espaço social, estamos dizendo sobre uma construção histórica de funções simbólicas e reais que perpassam gerações, de forma que se tornam naturalizadas com o tempo. Sobre isso, discorre Bourdieu (1998):

As aparências biológicas e os efeitos, bem reais, que um longo trabalho coletivo de socialização do biológico e de biologização do social produziu nos corpos e nas mentes conjugam-se para inverter a relação entre as causas e os efeitos, e fazer ver uma construção social naturalizada (os gêneros como *habitus* sexuais) [...]. O mundo social constrói o corpo como realidade sexualizada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizantes. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo, ao próprio corpo, em sua realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos biológicos, conformando-a aos princípios de uma visão mítica do mundo, enraizada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres, ela mesma inscrita, com a divisão do trabalho, na realidade da ordem social (p. 26).

Todavia, a formação da pessoa não se dá apenas através de acontecimentos concretos da história de vida de cada um/a, mas também a partir de “fantasias, as aspirações, os sentimentos, as emoções, um certo tipo de relação aos desejos, conscientes e inconscientes, de

relação à infância, à sociedade, às crenças, às esperanças, à família, ao presente, ao futuro e, em definitivo, tudo o que constitui uma existência humana” (Gaulejac, 2014, p. 63).

Por isso, Gaulejac (2014) é enfático ao dizer: “o homem é história” (p. 24), e isto deve ser compreendido a partir de três dimensões:

- O indivíduo é produzido pela história: a identidade do sujeito é construída a partir de acontecimentos pessoais, da sua biografia pessoal, e também a partir de elementos e histórias de seus familiares, do meio em que vive, da sua classe social, do período em que vive;
- O indivíduo é ator da história: ao mesmo tempo que o indivíduo é produto de uma história, ele também pode ser seu produtor, assim, ele é portador de *historicidade*, ou seja, possui capacidade de intervir em sua própria história e vida. A função da historicidade é o que posiciona o sujeito “em um movimento dialético entre o que ele é e o que ele se torna: *o indivíduo é produto de uma história na qual ele busca se tornar sujeito*”;
- O indivíduo é produtor de histórias: o sujeito pode operar uma reconstrução do sentido das histórias vivenciadas no passado, através da sua palavra, sua escrita, sua memória. Assim, mesmo não possuindo o controle sobre o curso de sua vida, pode atribuir sentido a ela.

Diante disso, Gaulejac (2014) mostra que o indivíduo é formado subjetivamente por sua biografia pessoal e pela história familiar e social, mas também expõe que uma das principais características da espécie humana é a possibilidade que cada indivíduo possui de agir e operar um trabalho sobre si mesmo, de forma que seja possível se autoconstituir identitariamente, enquanto sujeito. Assim, “Essa singularidade do funcionamento psíquico está no fundamento da capacidade do homem de mudar não a história passada, mas sua relação com essa história, isto é, a maneira como ela é atuante para ele, e com isso, desenvolver sua função de historicidade” (p. 34).

A função da historicidade designa a capacidade do indivíduo de integrar a sua história pessoal, familiar e social, modificando a maneira como estas histórias atuam nele, como também se adaptando às mudanças culturais e socioeconômicas que enfrenta ao longo da vida, ou seja, abandonando *habitus* que não façam mais sentido para si e adquirindo outros.

Porém, Gaulejac (2014) ressalta que em relação à historicidade:

Não basta falar de si para mudar o passado, transformar o mundo ou escapar da ação das determinações sociais, econômicas e culturais. Entretanto, a partir de um trabalho

sobre si, o indivíduo pode mudar a maneira como esse passado nele atua. Nesse sentido, o indivíduo é o produto de uma história na qual ele procura se tornar o sujeito (p. 63).

Assim, a Psicossociologia possui como intuito articular a pesquisa a metodologias que possam favorecer a descoberta e a produção de sentidos do trabalho por todos os sujeitos envolvidos, de forma que não se tenha acesso somente ao conhecimento sobre as condições organizacionais e materiais – trabalho real –, mas, também, e principalmente, “proporcionar acesso ao entendimento do que os sujeitos põem deles mesmo na atividade de trabalho, ao sentido que lhe atribuem e às transformações advindas de suas experiências singulares e sociais” (Carreteiro e Barros, 2021, p. 233).

Neste sentido, o uso das “Narrativas de vida”, ou da produção de fotonarrativas, como no caso desta pesquisa, enquanto possíveis métodos de pesquisa e intervenção na Psicossociologia do Trabalho, permite o contato do indivíduo com sua própria história, avistando as contradições e as articulações entre passado, presente e futuro. Segundo as autoras Souza e Carreteiro (2016), essa perspectiva acredita que resgatar as memórias pessoais sobre determinado assunto faz com que a própria história seja reconstituída, podendo ser reelaborada diante de novos sentidos que podem ser atribuídos a elas. Neste sentido, estas autoras ainda afirmam que:

Buscando suporte na articulação de disciplinas como a sociologia e a psicanálise, a perspectiva das narrativas de vida, ao fazer falar e ao oferecer uma escuta ao que se conta, pode proporcionar ao narrador a ressignificação de sua história através das lembranças e das fantasias que fazem parte da construção de seu relato, possibilitando, em muitos casos, a produção de uma história reconstruída e talvez da produção de outro projeto de vida à medida que compreende sua realidade subjetiva e coletiva atual (p. 25).

As narrativas de vida, enquanto método, não produzem apenas contribuições para a ciência, mas também impactam e podem provocar mudanças sociais e subjetivas com sua intervenção, no/a participante da pesquisa, como inclusive no/a próprio/a pesquisador/a. Dessa forma, faz parte deste método a prática de que o/a pesquisador/a deve refletir e analisar sua própria implicação com o seu objeto de estudo, a fim de compreender de onde surgiu sua demanda para estudar e se dedicar a esta temática, concomitantemente à análise dos relatos coletados no campo de pesquisa (Souza e Carreteiro, 2016).

Nos deparamos, então, com um importante aspecto da pesquisa em Psicossociologia: o rompimento com a ideia de que pesquisador/a deve se manter neutro em relação ao objeto de estudo. Além de levar em consideração a sua implicação na temática estudada, o/a pesquisador/a também se engaja na produção do conhecimento a partir de suas próprias análises, implicações e experiências de vida, que também passam a ser objetos de estudo da pesquisa (Amado, 2005).

Neste sentido, o/a pesquisador/a deixa de ser a figura de autoridade em relação ao conhecimento e passa a ter, juntamente dos/das participantes da pesquisa, o mesmo *status* de produção do conhecimento. Sobre esta relação entre os atores da pesquisa, mostra Carreiro e Barros (2021), eles “estão em situação, possuem cada qual saberes específicos que, embora diferentes (saber da experiência e saber teórico), são colocados em pé de igualdade, não existindo uma hierarquia que os distinga” (p. 233). Daí também vem a importância do espaço de escuta dos/as trabalhadores/as para que seja possível a compreensão e a elaboração de conhecimentos nesta área.

4.3 Saúde no contexto de trabalho

Historicamente, quando nos remetemos aos estudos sobre saúde no contexto de trabalho, havia uma forte tradição da maior parte das pesquisas estar relacionada às áreas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, que voltavam sua atenção principalmente aos aspectos físicos, biológicos, mecânicos e químicos no ambiente de trabalho, que poderiam levar ao adoecimento físico e mental. Além disso, pesquisas na área da Psicologia apresentavam restrições, lançando luz primordialmente às questões intrassubjetivas, de forma que “Os aspectos sociais, econômicos e organizacionais, assim como os processos psicossociais em suas repercussões sobre a subjetividade do trabalhador, são minimizados ou ignorados” (Seligmann-Silva et al., 2011, p. 187).

Havia uma desconsideração da importância que o trabalho possui na formação das subjetividades e na integração social, como também de aspectos relacionados às transformações atuais no contexto de trabalho, à globalização, flexibilização e precarização social que não costumavam ser levados em consideração como potenciais fatores de risco à saúde dos/as trabalhadores/as. A autora Seligmann-Silva (2011) expõe que, sem essa visão social e econômica, tem-se uma perspectiva incompleta e rasa dos processos de saúde-doença de modo

geral, como também dos processos relacionados à saúde e ao adoecimento físico e mental dos/as trabalhadores/as.

Porém, essa mesma autora ressalta que, nas últimas décadas, o trabalho passou a ser visto com maior importância e atenção em relação ao seu papel no processo de saúde-doença, já que passou a ser considerado uma instância de grande importância na constituição de formas de desgaste mental e mal-estar na atualidade. Assim, para a Seligmann-Silva (2011), “o trabalho, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto vulnerabilizá-la e mesmo gerar distúrbios que se expressam coletivamente e no plano individual” (p. 35).

Sobre o processo de saúde-doença no contexto de trabalho, Seligmann-Silva (2011) considera “Saúde como um estado ideal, em que as forças vitais predominem na harmonização da variabilidade biopsicossocial” (p. 36). Já em relação ao adoecimento, a mesma autora diz que é “um processo [...] ao longo do qual se estabelecem os confrontos entre forças vitais e forças desestabilizadoras [...] trata-se de um processo de interação continuada, que é o *processo saúde-doença*.” (p. 36). E como se compreende o adoecimento psíquico neste contexto? Esta mesma autora salienta que “*saúde mental* é uma *dimensão indissociável* desse processo, necessariamente visto em seu todo. Não existe *adoecimento mental* que se constitua isoladamente do corpo e das inter-relações humanas.” (p. 36, destaques da autora).

Para Bier et al (2014), o trabalho, “por ser um dos fatores centrais na construção da subjetividade humana, afeta a relação de prazer e sofrimento no trabalho que, por sua vez, pode se transformar em adoecimento físico e psíquico; daí sua estreita ligação com a saúde” (p. 7). Deste modo, dependendo das condições em que o trabalho é realizado, pode ser uma fonte de saúde/prazer, ou de sofrimento/adoecimento físico e psíquico, por isso a importância de nos debruçarmos sobre essas temáticas.

No Brasil, por exemplo, foi somente na década de 1990, com a estruturação do Sistema Único de Saúde (SUS), fruto da Reforma Sanitária Brasileira, que se difundiu a concepção de saúde ampliada, passando o contexto de trabalho a compor dimensão importante dessa compreensão. Ademais, essa concepção, com a promulgação da Constituição de 1988, passa a vincular a saúde como direito de todos/as e dever do Estado, sendo institucionalizada, a partir da Lei Orgânica da Saúde nº 8.080/90, no Art. 6º, inciso 3º, entendendo a saúde do/a trabalhador/a:

(...) um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (Lei nº 8080, 1990).

Assim, segundo os autores Bier et al (2014), de forma geral, saúde do/a trabalhador/a pode ser compreendida como “um conjunto de fatores que determinam a qualidade de vida, como as condições adequadas de alimentação, moradia, educação, transporte, lazer e acesso aos bens e serviços essenciais que contribuem para a saúde. Também, como direito de todo trabalhador e trabalhadora está a garantia de trabalho e o ambiente saudável que não gere adoecimento ou morte” (p. 5). Compreende-se, então, a saúde no contexto do trabalho de forma multifatorial, levando-se em consideração aspectos sociais, físicos, emocionais e econômicos.

4.4 O trabalho contemporâneo e os impactos na saúde dos/as trabalhadores/as

Como já foi discutido de forma mais aprofundada no primeiro capítulo desta pesquisa, com a globalização e a telemática, surgiu a partir da década de 1970 o novo paradigma do trabalho, baseado na flexibilização das relações e dos empregos. Autores como Seligmann-Silva (2011) e Antunes (2020) expõem que essa mudança no cenário produtivo colocou a sociedade contemporânea diante de um paradoxo, visto que há uma expansão frenética de informações, finanças e produtos, mas do outro lado há um crescimento tão intenso e dilacerante quanto da precarização social.

E o que é precarização social? Quando retomamos à origem etimológica da palavra “precário”, do latim *precarius*, temos como significado: frágil, incerto, instável, escasso, insuficiente. Assim, pensar na precarização social nos remete à produção da instabilidade social, aos retrocessos que atingem os direitos sociais arduamente conquistados, à fragilização dos laços sociais, à piora da qualidade e condições de vida dos sujeitos (Seligmann-Silva, 2011). E essa condição vem sendo mantida e reforçada pelo paradigma produtivista atual que, conforme é definido por Antunes (2018), baseia-se na tríade destrutiva do trabalho: flexibilização, contratos temporários e terceirização.

Mas as pesquisadoras Franco e Druck (2008) fazem um adendo: os processos de precarização são multidimensionais, assim, impactam os sujeitos dentro e fora do trabalho, atingindo todas as esferas sociais, existindo uma constante ligação entre a precarização das relações de trabalho e a deterioração da vida social.

Nesse mesmo sentido, a autora Seligmann-Silva (2011) pontua que junto desta insegurança e incerteza nos mais diversos espaços sociais, a ética e o respeito à dignidade humana passaram a ocupar posições cada vez menores no cotidiano social:

Os vínculos e relacionamentos humanos, nos mais diversos âmbitos, foram atingidos. Além do dilaceramento dos laços sociais, também as mais diversas estruturas do âmbito social foram envolvidas nesse processo, inclusive a família. Atualmente, é possível desvelar o avanço assustador de outra precarização: aquela que invade a identidade e a própria subjetividade. Essa evidência certamente exige analisar implicações e desafios que dizem respeito à saúde mental. Como os impactos sobre saúde mental se colocam tanto do ponto de vista individual quanto do coletivo da Saúde, os desafios dizem respeito tanto às políticas públicas e empresariais como à clínica e às competências dos profissionais de saúde, serviço social, de modo geral, e de modo mais específico, dos que atuam em Saúde do trabalhador e Saúde Mental- atividades que precisariam ainda ser devidamente integradas no Brasil (p. 459).

Com isso, entendemos que estes aspectos contemporâneos se fazem essenciais para a compreensão da saúde do/a trabalhador/a. E as Clínicas do Trabalho – incluindo a Psicossociologia do Trabalho – compreendem que junto dos novos paradigmas do trabalho surgem novas patologias e novos focos de estudo. Dessa forma, nos próximos parágrafos elencamos as patologias que comumente se tornaram temas de intervenções das clínicas do trabalho, segundo Bendassolli e Soboll (2021). De acordo com estes autores, os diversos tipos de mal-estar relacionados ao trabalho e que serão expostos a seguir, possuem sua gênese no aumento do nível de exigências e demandas frente às novas organizações de trabalho, diante da redução dos recursos pessoais e coletivos de enfrentamento. Segundo estes mesmos autores, “Diante dessa discrepância, fundamental, os sujeitos são expostos a situações que enfraquecem seu poder de agir, sua capacidade de enfrentamento e de significação da sua própria existência” (p. 25).

O primeiro grupo de patologias refere-se às patologias da atividade (Lhuillier, 2006) ou patologias da sobrecarga (Dejours, 2007). Neste grupo, encontram-se os diversos transtornos musculoesqueléticos, como também o *burnout*, a fadiga, o *karoshi*, o estresse, entre outras formas mais brandas de dissociação psicológica. Conforme Bendassolli e Soboll (2021), o mais preocupante nessas patologias deste grupo diz respeito ao bloqueio da atividade e dos processos de subjetivação/personalização que podem ocorrer. Estes autores usam como exemplo a divisão taylorista entre concepção e execução das tarefas, que ainda se encontra em diversas formas de

trabalho na atualidade, e onde normalmente o sujeito é impedido de ter controle sobre suas atividades. Assim, o sujeito é dissociado do seu próprio trabalho, de forma que leva a uma perda/diminuição do investimento de energia e pulsão no trabalho.

O segundo grupo envolve as patologias da solidão e da indeterminação no trabalho. Para Bendassolli e Soboll (2021), a solidão ocorre devido ao enfraquecimento das coletividades articuladas em torno de regras, atividades e identidades comuns, como, por exemplo, na segmentação dos coletivos de trabalho e individualização proposta por algumas modalidades de gestão de recursos humanos: remuneração variável por desempenho pessoal, *coaching*, metas individuais. Em relação à indeterminação no trabalho, estes autores relacionam com a dificuldade que trabalhadores/as podem ter ao não conseguirem compreender os meios e os fins de suas atividades, tal como, por exemplo, não haver uma explicitação de quais são as demandas e exigências que devem cumprir no trabalho. Dificultando, assim, a apropriação subjetiva das atividades realizadas.

Já o terceiro grupo de patologias diz respeito aos maus-tratos e à violência no trabalho. Nesse grupo, encontram-se as diferentes formas de assédios e/ou exposição do indivíduo a diversas formas de poder, no qual nem sempre encontra uma resposta coletiva articulada. E o sofrimento psíquico surge quando esta mediação não ocorre, e os indivíduos são entregues a si próprios e aos seus recursos pessoais. Estão incluídas neste grupo, também, as depressões, quadros de ansiedade severa, suicídio, ou tentativas de suicídios, que costumam se originar em situações pós-traumáticas (Bendassolli e Soboll, 2021).

5. A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E AS SUAS PARTICULARIDADES

O ensino descentralizado vem sendo construído e organizado há algumas décadas em nosso país e no mundo (Alves, 2011). Facilitado pelas TICs, o acesso a este tipo de ensino cresceu consideravelmente nos últimos anos, mas devemos ressaltar que a pandemia da Covid-19 marcou profundamente a organização da Educação a Distância, de forma que ambientes virtuais de aprendizagem, vídeo aulas e salas de aula virtuais tornaram-se espaços comuns à realidade de inúmeras pessoas, em uma proporção antes jamais imaginada. Mas, entendemos que a pandemia deixou uma marca profunda no ensino a distância não somente por ter levado a um aumento do número de alunos interessados em estudar diretamente de suas casas, mas também por ter atravessado e modificado os empregos e a organização do trabalho de docentes desta modalidade de ensino.

Todavia, nesse tempo de disseminação da Educação a Distância, muitas dúvidas ficaram pelo caminho. Inclusive sobre as nomenclaturas, já que, por exemplo, “ensino virtual” e “ensino remoto” se confundem a todo momento com “Educação a Distância” ou “EaD”. Ao mesmo tempo em que se popularizaram estes termos, pouco se sabe sobre o que cada um significa, ou até, qual seria o termo correto para se utilizar em cada momento. Assim, antes de aprofundarmos a temática ao longo do capítulo, se faz necessário já de antemão nos atentarmos a esta questão básica, mas que nos será de grande utilidade: nesta dissertação, estaremos nos debruçando sobre a Educação a Distância, conhecida pela sigla EaD. A EaD possui um funcionamento específico, que se difere do ensino convencional, assumindo um tipo específico de divisão de ensino e de organização do trabalho docente. Por exemplo, na EaD, existem os polos de ensino (onde os alunos vão realizar as avaliações); os conteúdos são, em sua maioria, transmitidos de forma assíncrona, tendo alguns momentos síncronos para “tirar dúvidas”; e possui diferentes divisões de funções dos docentes, como os professores mediadores, conteudistas e tutores, e isto implica em uma segmentação do ensino e das atividades laborais.

Já o “ensino remoto”, que passou a ser utilizado durante o período pandêmico, nada mais é do que o ensino dito convencional, no modelo “clássico”, que precisou se adaptar ao virtual nessa situação emergencial. Ou seja, como “apenas” se modificou o modo de realização das provas e o local das aulas, que passam a ser virtuais, mas o ensino da disciplina continua com aulas síncronas e centrado em um/a professor/a (o/a docente transmite o conteúdo, tira as dúvidas e corrige as atividades), não podemos considerar o “ensino remoto” a mesma coisa que a EaD.

Além do mais, antes de começarmos a aprofundar o conteúdo deste capítulo, ainda vale ressaltar outra questão: esta pesquisa possui como interesse principal estudar a saúde e as vivências das docentes que teletrabalham na EaD, e não avaliar a qualidade de ensino ou eficiência desta modalidade. É claro que para isto teremos que entender melhor o funcionamento da EaD, mas não entraremos em questões específicas relacionadas ao processo de ensino-aprendizagem, nem em temas voltados para as questões discentes, pois, além de não caber neste estudo, já existem pesquisas e publicações riquíssimas que abordam estas temáticas, principalmente na área da pedagogia e educação.

5.1 Breve percurso histórico sobre a Educação a Distância no Brasil

Se pensamos que o ensino descentralizado é um fenômeno recente, estamos enganados. Tendo em vista que a Educação a Distância pode ser considerada uma metodologia de ensino em que professores/as e alunos/as se encontram distantes um do outro, alguns autores remetem o surgimento da EaD ao início do século XIX, tomando impulso e maiores proporções ainda no fim deste século. É claro que nos séculos passados a EaD possuía uma didática e organização muito diferente da que é conhecida atualmente, já que estava vinculada aos programas de rádio, televisão, revistas ou, até mesmo, cartas (Vasconcelos, 2010). Mas, é fato que houve uma tentativa de priorizar a divulgação de conhecimentos científicos independentemente das distâncias e divisões geográficas. Porém, foi a partir da segunda metade do século XX, mais precisamente a partir dos anos 70, que a EaD começou a tomar a forma virtualizada que conhecemos hoje. E essa transformação e crescimento em escala global da Educação a Distância não foi obra do acaso.

A organização produtiva capitalista sofreu profundas mudanças sociais e econômicas a partir de 1970, marcadas principalmente pela Revolução Tecnológica e a globalização, que levaram a relações de trabalho mais flexíveis e precárias, como já exposto nos capítulos anteriores. Isso aconteceu pelo grande desenvolvimento que as tecnologias de informação e de comunicação tiveram e, também, pelo uso massivo da internet, que proporcionou à sociedade relações mais rápidas e dinâmicas. Assim, nesse processo de reestruturação produtiva, e uso massivo das TICs, passou-se a exigir novas características e habilidades dos/as trabalhadores/as. Por sua vez, a educação não passaria ilesa aos olhos do capital, tendo em vista que a educação corresponde ao que as relações sociais e produtivas exigem em cada conjuntura em cena.

De forma a exemplificar esta relação entre trabalho e educação, podemos citar dois momentos históricos: a passagem do feudalismo para o capitalismo e a Revolução Industrial. Saviani (2007) nos relembra que a sociedade capitalista, ao romper com o modo de produção de subsistência feudal, passa a ter necessidade de mão-de-obra cada vez mais alfabetizada e especializada, de forma que foi apenas neste período histórico que as escolas se estabelecem como a principal instituição a se responsabilizar pela educação, assumindo formas cada vez mais nítidas com o advento da Revolução Industrial. Assim, tendo em vista a influência do contexto histórico para as modificações no processo educacional, vamos focar a partir deste ponto no entendimento de como se deu o processo de emergência e estruturação da Educação a Distância no Brasil.

A partir da aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei nº 9394/96 (Brasil, 1996) –, mais precisamente através do Art. 80, iniciou-se o processo de reconhecimento e construção da EaD nas instituições de Ensino Superior no Brasil, tendo sua última atualização através do decreto nº 9.057 no ano de 2017. Este decreto define:

Art. 1º Para os fins deste Decreto, considera-se educação a distância a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos. (Brasil, 2017)

Entre os elementos que este decreto abordou, as principais mudanças referem-se à criação dos polos EaD pela própria instituição, como também o credenciamento de instituições de Ensino Superior na modalidade EaD sem ter necessidade de possuir o credenciamento prévio para a oferta de ensino presencial, ou seja, possibilitou a existência de centros universitários que oferecem apenas cursos de graduação na modalidade a distância. Dessa forma, entende-se que este decreto tinha como objetivo facilitar e ampliar ainda mais a criação de cursos de graduação na modalidade EaD.

Porém, deve-se levar em consideração que este objetivo não está atrelado apenas a este decreto, mas sim com a própria implementação do EaD ainda na década de 1990, que já tinha a meta de democratizar e interiorizar o acesso ao Ensino Superior, como mostra a autora Costa (2013, p. 15):

Diversos documentos legais publicados nos últimos anos demonstram, de forma clara e inequívoca, que a inserção da modalidade de educação a distância no Ensino Superior

no Brasil está diretamente relacionada com o desafio de se enfrentar, de forma definitiva, problemas quanto ao acesso e permanência do aluno nesse nível de ensino, preservando-se aspectos ligados à equidade e à qualidade das ações desenvolvidas.

Contudo, vale ressaltar que o incentivo público e a legislação da EaD se deram de formas diferentes nas instituições públicas e nas privadas, visto que a modalidade de ensino a distância também passou a ser vista como uma oportunidade de tornar a universidade pública mais acessível aos brasileiros, pois, naquele período, o Brasil já estava na lista dos países com maiores índices de educação privada do mundo (Costa, 2013). Assim, foi criado o sistema da Universidade Aberta do Brasil (UAB), por meio do Decreto nº 5.800, de 08 de junho de 2006, buscando implementar um alto número de vagas nas universidades públicas para cursos na modalidade EaD. Outro diferencial em relação ao ensino descentralizado nas instituições públicas diz respeito ao foco: a meta prioritária da UAB é colaborar com a Política Nacional de Formação de Professores do Ministério da Educação, de forma que as vagas ofertadas sejam prioritariamente destinadas para a formação inicial de professores da educação básica (Brasil, 2006).

No mais, não podemos falar sobre o processo de consolidação da EaD no Brasil sem deixar de mencionar o atravessamento da pandemia da Covid-19 nesta organização de ensino. Apesar dos altos índices de matrícula em cursos de graduação EaD até 2019, uma pesquisa realizada pela ABMES (Associação Brasileira de Mantenedores de Ensino Superior) no final de 2020, constatou que com a pandemia a intenção de estudar na modalidade de EAD cresceu o equivalente a três anos em apenas quatro meses, ou seja, os dados coletados apontaram que em apenas alguns meses de pandemia o número de pessoas interessadas na EaD praticamente dobrou e, conforme a referida pesquisa, o principal motivo é financeiro: por razões associadas à perda de renda, consequência da quarentena e isolamento social, aumentou a busca por graduações com preços menores e melhores condições de pagamento.

Por fim, para tratarmos sobre a Educação a Distância no Brasil de uma forma mais concreta, no próximo tópico iremos apresentar alguns dados estatísticos sobre a realidade da EaD conforme o censo educacional.

5.2 Dados estatísticos

A Educação a Distância tem aumentando seu alcance a cada ano. O Censo da Educação Superior, publicado em 2022 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), mostra um comparativo sobre o ingresso de alunos/as no Ensino Superior EaD e presencial em um intervalo de dez anos (2011-2021): “Entre 2011 e 2021, o número de ingressos variou negativamente (-23,4%) nos cursos de graduação presencial; nos cursos a distância aumentou 474,0%”. Assim, essa pesquisa também aponta que, enquanto a participação percentual dos ingressantes em cursos de graduação a distância em 2011 era de 18,4%, essa participação em 2021 era de 62,18%, sendo 2021 o ano, até então, com maior número de estudantes ingressantes no Ensino Superior na modalidade EaD.

No que se refere às diferenças entre o ingresso de alunos na EaD na rede pública ou privada, essa pesquisa expôs, pelo tópico “Participação Percentual do Número de Matrículas em Cursos de Graduação a Distância, por Categoria Administrativa- 2021”, que 95,4% das matrículas foram realizadas em instituições privadas, em contraste com apenas 4,6% de matrículas na rede pública, o que demonstra um crescimento e um investimento elevado da EaD nas redes privadas, principalmente.

Também foi realizado pela ABED (Associação Brasileira de Educação a Distância) o “Censo Breve sobre impacto da EaD sobre Ensino Presencial na pandemia”, de forma que nos possibilita utilizar alguns dados para refletir sobre os últimos meses da EaD no Ensino Superior brasileiro e como a pandemia da Covid-19 pode ter colaborado com a disseminação da EaD. Esta pesquisa apontou que, no período entre 1 de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020, o volume total de matrículas em cursos superiores na modalidade EaD aumentou em torno de 35%. Uma diferença considerável em relação ao ano de 2019, que apresentou um aumento de 19% no número de matrículas na EaD (Inep, 2020).

Mesmo com estas pesquisas quantitativas que expõem alguns dados sobre o ensino na modalidade da EaD, percebe-se que ainda há uma pobreza de informações sobre as condições de trabalho dos docentes na EaD. Nestes Censos Educacionais, a única questão levantada se refere ao “Perfil do Docente de Instituição de Educação Superior, por Categoria Administrativa (pública e privada)”, ou seja, não possui uma diferenciação entre os docentes do ensino convencional e os do ensino descentralizado, mesmo sabendo que, devido às diferentes condições dos empregos, o “perfil” pode acabar não sendo o mesmo. De qualquer forma, os únicos dados que a última pesquisa realizada pelo Inep (2022, p.7) expõe sobre esta temática levantada são que:

Tanto na rede privada quanto na rede pública, os docentes mais frequentes são homens; 40 anos é a idade mais frequente dos docentes em instituições públicas e, nas instituições privadas, 41 anos. Os doutores são mais frequentes na rede pública, enquanto na rede privada predominam os mestres. Em relação ao regime de trabalho, enquanto a moda dos docentes da rede pública é o regime em tempo integral, na rede privada a maior parte possui tempo parcial.

Por fim, assinalamos que a falta de dados e pesquisas que mostrem informações relacionadas às condições de trabalho e aos aspectos sociais dos docentes na EaD são algumas evidências do quanto esta categoria profissional ainda não possui reconhecimento social, tampouco reconhecimento das especificidades laborais e sociofamiliares do cotidiano de trabalho do ensino descentralizado.

5.3 A docência fragmentada na Educação a Distância

O que vem à sua mente ao pensar em uma graduação ou em um/a professor/a universitário/a? Ao se recordar de cenas de filmes, livros, ou até da sua experiência própria, o que você esperaria de uma professora de Ensino Superior? Inferimos que, mesmo com especificidades culturais e sociais, algumas coisas sempre se mantêm intactas no imaginário pessoal: professor/a explicando o conteúdo para uma sala de aula cheia, giz, quadro, livros, projetores; discussões e debates; avaliação escrita, professor/a corrigindo prova, ansiedade antes de saber sua nota.

Todavia, este modelo de ensino, que podemos denominar de “convencional”, não é mais uma realidade predominante em muitas universidades país afora: o abalo decorrente da mercantilização do ensino levou à uma fragmentação da organização do trabalho docente, multiplicando-se as funções e as categorias profissionais de forma que a inserção das TICs e o objetivo de ampliação do ensino acabam por alterar a própria natureza do trabalho docente no Ensino Superior, que passa a atuar de maneira muito mais técnica e mecânica, resultando em um processo de objetivação do ensino. Como mostra Schlesener (2017, p. 155),

O ensino objetivado traduz-se na objetivação tanto dos conteúdos quanto de uma parte significativa do trabalho docente que, sob o impacto das novas tecnologias de comunicação e a divisão do trabalho que elas exigem, fragmenta-se em tarefas bem determinadas e divididas entre vários personagens: um elabora o texto didático, outro

apresenta no vídeo, outro acompanha os procedimentos dos alunos, outro elabora as provas e outro as corrige. Tal divisão de tarefas visa atingir os objetivos de uma educação em massa: se na educação presencial um professor atinge 40 alunos, na EaD, dez desses novos personagens atingem 5 mil ou 20 mil alunos.

Dessa maneira, o que antes era organizado em torno de uma figura única, tomou uma proporção tridimensional, que na maioria dos casos são denominados de professor/a conteudista, professor/a mediador/a e (professor/a) tutor/a, ou seja, as funções que anteriormente apenas um docente realiza foram fragmentadas no tempo e no espaço, e agora são desempenhadas por, no mínimo, outras três pessoas. Devido à jovem história da EaD e ao seu processo de construção, não há consenso entre teóricos sobre a divisão das atividades entre os docentes na EaD, já que não há uma determinação e regulamentação das funções docentes nesta modalidade de ensino pela legislação vigente, apenas recomendações (Costa, 2013). Cada instituição de ensino pode aderir a uma organização das funções da docência de formas diferentes. Porém, aqui tentaremos organizar e sintetizar esta divisão profissional da EaD da forma mais didática que for possível, conforme os Referenciais de Qualidade para a Educação Superior a Distância (Brasil, 2007), como também pelo que foi encontrado com maior frequência no material bibliográfico disponível e também nas entrevistas e fotonarrativas realizadas para esta pesquisa, buscando compreender as possibilidades e limitações dos docentes nessa modalidade de ensino.

- Professor/a Conteudista:

O(a) docente que assume o cargo de conteudista normalmente possui como principal função a elaboração do material didático em diferentes mídias, que servirá de base para o processo de ensino-aprendizagem. Como mostra a cartilha elaborada pelo LabCIPEAD (Laboratório da Coordenadoria de Integração de Políticas de Educação a Distância da UFPR), as funções dos(as) professores(as) conteudistas são:

Planejar a metodologia, a organização dos conteúdos e a seleção das estratégias de ensino-aprendizagem que serão aplicadas durante a implementação do módulo/disciplina; Produzir material didático que contemple as propostas presentes no Projeto Pedagógico do Curso (PPC); Elaborar atividades avaliativas referentes a cada unidade.

Além disso, o/a professor/a conteudista também pode ficar responsável pela gravação/transmissão de aulas, sejam elas síncronas ou assíncronas, de forma que seu trabalho se assemelhe, em alguns aspectos, ao ensino convencional.

- Professor/a Mediador/a:

Ainda não há um consenso entre os pesquisadores sobre qual seria o nome mais adequado para esta função, mas na maioria das vezes é empregado o termo “Mediador”. Quanto às funções desempenhadas por estes docentes, destacam-se o acompanhamento de alunos durante as disciplinas, a elaboração de orientações para alunos e tutores e, por fim, o gerenciamento/alinhamento da disciplina entre docentes-tutores. Vale ressaltar que, caso a instituição opte por não ter professor/a mediador/a, a tutoria acaba se responsabilizando por estas tarefas (Velloso e Mill, 2018).

- Tutor/a:

Em relação às funções esperadas destes profissionais, evidenciam-se o acompanhamento dos alunos no processo de ensino-aprendizagem; o auxílio aos alunos em questões voltadas ao planejamento de estudos, como também para aspectos técnicos; aplicação de avaliações (quando presencial) e correção de atividades. Nesse sentido, percebe-se que o tutor se volta mais ao relacionamento com os alunos, acompanhamento e avaliação, e não possui como foco a transmissão dos conteúdos (Velloso e Mill, 2018; Souza e Franco, 2013; Brasil, 2007).

Dessa forma, o/a tutor/a foi enquadrado/a como um ator da EaD que não ensina, sendo definido como um tipo de professor/a “mais barato/a” e menos valorizado/a socialmente. Isto ocorre, segundo Boim (2022),

[...] como uma tentativa de rebaixar os custos operacionais da EaD, de forma que para rebaixar os custos operacionais não poderia ser outro senão a substituição do professor (categoria assalariada historicamente organizada) por outro tipo de professor, com formação e experiências profissionais semelhantes, mas nomeado pelos contratantes como não-professor: “tutor” e/ou “mediador” de ensino (p. 408).

Nesses termos, além de ser a categoria profissional da EaD com funções menos definidas, também muito se questiona o fato deles/as não serem considerados/as professores/as, visto que também realizam atividades docentes. Vale ressaltar que de acordo com os

Referenciais de Qualidade para a Educação Superior a Distância (Brasil, 2007), as funções da tutoria podem variar e se adequar às demandas e necessidades da instituição de ensino.

6. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Apoiando-se teórica e metodologicamente na Psicossociologia do Trabalho, esta investigação de cunho qualitativo buscou atingir seus objetivos fazendo o uso combinado das entrevistas semiestruturadas e da produção de fotonarrativas com as participantes da pesquisa, que ocorreram de forma virtual devido à pandemia da Covid-19. Desse modo, a partir de agora faremos um breve percurso para explicar de maneira mais detalhada a construção deste estudo, expondo os seus objetivos, os aspectos teóricos-metodológicos, e também delinear a parte prática de campo, que tornou possível o encontro com as participantes da pesquisa e a coleta dos materiais de estudo.

6.1 Objetivos

Objetivo geral:

- Compreender as vivências das mulheres professoras na Educação a Distância (EaD) que exercem o teletrabalho em domicílio, identificando os efeitos da organização do teletrabalho na saúde mental e nas relações sociofamiliares, à luz da Psicossociologia do Trabalho.

Objetivos específicos:

- Compreender como se estruturam as relações de trabalho das professoras universitárias na EaD que teletrabalham em domicílio;
- Analisar como as mulheres teletrabalhadoras em domicílio vivenciam os impactos do teletrabalho nas relações sociofamiliares;
- Identificar como as teletrabalhadoras vivenciam o sofrimento/agravos relacionados ao trabalho;
- Investigar como se dá o prazer/saúde no contexto de trabalho das mulheres teletrabalhadoras em domicílio.

6.2 As entrevistas e as produções de fotonarrativas

Na busca para enquadrar as ciências nos métodos positivistas tradicionais, há uma prevalência de métodos baseados na linguagem verbal, deixando de lado recursos potentes que são considerados menos adequados, mas que estão igualmente presentes no cotidiano social, como, por exemplo, a produção de imagens. Dessa forma, propusemos nesta pesquisa resgatar

o uso de uma metodologia que também utilizasse a linguagem visual, entendendo-a como mais um dispositivo de produção de conhecimento junto a outros tradicionais instrumentos, como as entrevistas, baseadas na linguagem verbal. Essa ampliação para outras linguagens e expressões gera maior abertura no campo de investigação, como também mais possibilidades de interpretações e visibilidades dos fenômenos e da realidade social das participantes da pesquisa.

Neste sentido, compreendendo a produção de fotografias como uma forma de documentação dos fenômenos sociais e também de processos subjetivos (Martins, 2008), optamos por utilizar este instrumento para ter acesso às vivências das participantes da pesquisa, de uma forma que avançasse para além da entrevista com perguntas semiestruturadas, visto que este recurso metodológico enriquece os meios de observação da realidade social, como também pode ser meio para a produção de sentidos das vivências das participantes. Assim, a partir da criação combinada entre imagens e narrativas, das participantes da pesquisa, nesse método “[...] trata-se de compreender do interior o vivido de uma sociedade, de uma classe social, ou de uma comunidade, pedindo a um dos indivíduos que dela fazem parte, narrar sua própria história” (Lévy, 2001, p.93).

Isso se torna possível porque a produção de imagens fotográficas coloca o sujeito em um movimento de reflexão, visto que tece/retoma uma história e produz uma intencionalidade no registro, já que o fotógrafo registra o que entende ser como pessoa e o que quer dar a ver aos outros. Além do mais, o conteúdo que é fotografado e narrado diz respeito à vivência singular de cada trabalhadora entrevistada, sendo um tipo de materialização do que foi vivido, mas ainda estando intrinsecamente ligada aos fenômenos sociais e simbólicos. Ainda assim, as autoras Maurenente e Tittoni (2007) mostram que a potência do uso da fotografia na criação da própria narrativa se constitui a partir de dois aspectos:

[...] um relacionado ao ato de produzir fotografias e outro sobre a definição das imagens produzidas. Com relação ao primeiro aspecto, percebeu-se que o ato de fotografar o trabalho levou a refletir sobre ele, sobre seus elementos e produções. Da mesma forma, também evidenciou o que desejavam mostrar e aquilo que não queriam que fosse visto (p. 35)

Nesse sentido, Martins (2008), no livro “Sociologia da Fotografia e da Imagem”, ressalta a importância de se atentar ao aspecto fantasioso que se faz presente na produção de imagens, já que as imagens produzidas, pelas próprias participantes da pesquisa, perpassam as vivências, os aspectos psíquicos e o potencial criativo do fotógrafo. Este mesmo autor diz que

O que o fotógrafo aponta em sua imagem não é só o que está ali presente no que fotografa, mas também, e sobretudo, as discrepâncias entre o que pensa ver e o que está lá, mas não é visível. [...] A fotografia, no que supostamente revela e no seu caráter indicial, revela também o ausente, dá-lhe visibilidade, propõe-se antes de tudo como realismo da incerteza (p. 28).

O uso de fotografias na pesquisa científica aborda esses dilemas, mas, segundo Maurente e Tittoni (2007), a partir do uso das imagens não buscamos o real e o concreto, mas as produções de realidade. Nas palavras das autoras, “Seria dizer: estudamos produções de realidade através de produções fotográficas” (p. 34). Então, utilizar apenas as fotografias como instrumento na pesquisa científica revela algumas limitações, da mesma forma que ocorre ao fazer uso apenas das palavras nos instrumentos considerados tradicionais. Assim, Martins (2008, p. 11) mostra que

Tomar a imagem fotográfica como documento social em termos absolutos envolve as mesmas dificuldades que há quando se toma a palavra falada, o depoimento, a entrevista, em termos absolutos, como referência sociológica, que são as dificuldades de sua insuficiência e de suas limitações.

Partindo deste pressuposto, compomos em nosso percurso teórico-metodológico o uso das entrevistas semiestruturadas juntamente com a produção das fotonarrativas, entendendo a complementaridade do campo verbal e imagético, pois, como aponta a pesquisadora Duarte (2017, n.p.),

[...] o que nos importa atentar é a possibilidade da expressão visual e verbal nomear e compreender o recorte de uma realidade em um dado momento – explicitando o que habita o tempo, espaço e relação. [...] O campo visual combinado com o da linguagem falada incrementa o conhecimento produzido no campo científico.

Falando mais especificamente sobre a parte de campo desta pesquisa, a entrevista individual e virtual com cada participante ocorreu em dois momentos. Primeiro, foi realizada uma entrevista com perguntas semiestruturadas, visando compreender questões como escolaridade, organização do tempo de trabalho na instituição, organização do trabalho doméstico, funções desempenhadas na instituição, percepção sobre a saúde mental e física. Segundo, foram realizadas as fotonarrativas. As participantes da pesquisa, tendo em mãos no mínimo três fotografias registradas por elas anteriormente, eram indagadas pela pesquisadora:

“Por que você escolheu esta foto? O que ela significa para você e para o seu trabalho?”. Além disso, também foi pedido para que dessem um título para cada uma das fotos.

Compreendemos que a potência da criação da própria narrativa e das imagens, a partir da indagação da pesquisadora, coloca a participante da pesquisa no papel de autora, de maneira a refletir sobre sua vida e sua história, além de permitir à pesquisadora acessar conteúdos vivenciais e subjetivos de uma forma que não seria possível a partir de outros instrumentos, também abrindo espaço para o aparecimento de situações que muitas vezes são invisibilizadas no contexto de trabalho. Assim, ao realizarmos a pergunta disparadora, não objetivamos ter uma resposta cabal, a fim de finalmente elucidar os questionamentos levantados, mas, sim, repensar e aprofundar os fenômenos estudados a partir das narrativas de vida das professoras entrevistadas. Nesse processo interativo, entre pesquisadores e pesquisados, há alterações de sentidos em ambos os lados, pois, além do narrador refletir sobre suas vivências, Levy (2001) mostra que recolher as narrativas é também se questionar, é desfazer certezas e, por fim, aceitar ser por elas modificado. Como mostra a autora Duarte (2017, n.p.)

Assim sendo, a narrativa comporta dupla reflexividade. Reflete o vivido, refratando-o, mas também o pensa, interrogando-o. Para si mesmo e para o outro. Narrar traz impresso um cunho (auto)biográfico. Revive e revisita a história vivida. [...] possibilitando a (re)(des)construção de sentidos.

O narrador, que se constitui a partir da sua história individual, familiar e social, passa a ter capacidade de intervir na sua própria história, não modificando o passado, mas a relação que estabelece com este, além de se tornar atuante em seu futuro. Como aponta Gaulejac (2014),
Se o indivíduo pode ser considerado como produto da história, ele é, igualmente, seu produtor. Ele é portador de historicidade, isto é, da capacidade de intervir na sua própria história; função que o posiciona como sujeito em um movimento dialético entre o que ele é e o que ele se torna: o indivíduo é produto de uma história na qual ele busca se tornar sujeito. (p. 24)

Dessa forma, a narração de si não se restringe apenas a um tipo de discurso informativo, mas coloca o sujeito em movimento de reflexão, abrindo possibilidades de tecer novos significados às experiências vividas.

6.3 Procedimentos de Campo

Para atingir os objetivos propostos, foram realizadas as entrevistas e as fotonarrativas com 5 (cinco) mulheres que são professoras universitárias na modalidade EaD há pelo menos dois anos, e que estão empregadas no regime de teletrabalho na modalidade *home-office*. A seleção das participantes da pesquisa foi feita a partir de disparos de convites pela rede social “Whatsapp”, na qual, a partir de nossa rede de relações, recorreremos a indicações de mulheres que atendessem aos critérios estabelecidos. Algumas destas indicações também foram feitas pelas próprias mulheres que participaram do estudo, indicando, a partir da sua rede de contatos, as próximas trabalhadoras que se encaixassem nos critérios estabelecidos.

Dessa forma, às mulheres que foram contatadas e que aceitaram o convite de participarem da pesquisa, foram explicados os fundamentos e os objetivos da pesquisa, e foi lido a cada uma delas o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 1). Todas as teletrabalhadoras participantes concordaram em ter as fotografias registradas e as entrevistas gravadas para que depois a pesquisadora pudesse transcrevê-las na íntegra. Vale ressaltar que todos os encaminhamentos éticos e cuidados para com o sigilo dos dados produzidos foram empregados, e sendo assim, na redação da dissertação e demais produções científicas, os nomes das participantes foram substituídos por pseudônimos, de forma a garantir o anonimato delas.

As entrevistas individuais ocorreram virtualmente pela plataforma *Google Meet*, e foram divididas em duas partes: primeiramente, foi realizada uma entrevista semiestruturada com perguntas mais objetivas, direcionadas a temas como a organização do tempo e do trabalho, dados pessoais, formação profissional, organização familiar etc. (Anexo 2). Em seguida, foi realizada a fotonarrativa, momento em que a participante tendo em mãos as fotos já tiradas anteriormente, poderia falar livremente sobre o objeto ou a cena registrada, a partir de uma pergunta disparadora feita pela pesquisadora. Vale ressaltar que a orientação geral e prévia para a produção das fotografias foi para que as participantes da pesquisa escolhessem e registrassem algum objeto ou cena significativa dos seus cotidianos de trabalho.

Salientamos que todo o procedimento seguiu a Resolução 466/2012–CNS e 510/2016–CNS, sendo o estudo aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos no dia 16 de abril de 2021, inscrito no Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) n. 40974820.9.0000.0104.

6.4 Análise de Conteúdo Temática

Para a autora Minayo (2009), a pesquisa qualitativa se volta para o universo dos significados, das aspirações, das atitudes, dos motivos, ou seja, trabalha com o conjunto de

fenômenos humanos, entendido como parte da realidade social, visto que “o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes” (p. 21).

O processo de trabalho na pesquisa qualitativa, de modo geral, se dá em três etapas (Minayo, 2009): 1. Fase exploratória: produção do projeto de pesquisa e preparação para a entrada em campo; 2. Trabalho de campo: momento em que se leva para a prática a construção teórica previamente realizada, fazendo uso de diferentes instrumentos de observação e entrevistas; 3. Análise e tratamento do material empírico e documental: neste momento se utiliza um conjunto de procedimentos para compreender e interpretar os dados empíricos obtidos em campo. A Minayo (2009) ressalta que a análise qualitativa

Não é uma mera classificação da opinião dos informantes, é muito mais. É a descoberta de seus códigos sociais a partir das falas, símbolos e observações. A busca da compreensão e da interpretação à luz da teoria aporta uma contribuição singular e contextualizada do pesquisador. (p.27)

Sendo assim, para a sistematização dos dados obtidos nesta pesquisa qualitativa utilizamos como método a Análise de Conteúdo, que diz respeito a técnicas de pesquisa que visam tornar válidas as inferências sobre determinado objeto de estudo, permitindo analisar com profundidade as questões subjetivas, levando em consideração a não neutralidade e a ligação entre objeto de pesquisa, pesquisador e contexto social/político, buscando “ [...] ultrapassar o nível do senso comum e do subjetivismo na interpretação e alcançar uma vigilância crítica ante a comunicação de documentos, textos literários, biografias, entrevistas ou resultados de observação.” (Minayo, 2013, p. 308).

De modo geral, conforme mostra a pesquisadora Minayo (2013), os teóricos da Análise de Conteúdo consideram que, para que essa metodologia seja eficiente, deve-se trabalhar com regras preestabelecidas e padrões para que qualquer pesquisador possa replicar os procedimentos, além de também ser necessário ordenar o conteúdo em categorias escolhidas, conforme os objetivos previamente estabelecidos. Mas, esta mesma autora ainda ressalta que há vários tipos de Análise de Conteúdo, como, por exemplo *Análise Temática*, *Análise Lexical*, *Análise de Relações*, *Análise de Expressão*, e *Análise de Enunciação*. Para esta pesquisa, optamos pela Análise Temática, por estar alinhada com o desenvolvimento de pesquisas qualitativas na área da Saúde.

Tratando de forma mais específica sobre a Análise de Conteúdo Temática, Minayo (2013, p. 316) aponta que “Fazer uma análise temática consiste em descobrir os *núcleos de*

sentido que compõem uma comunicação, cuja *presença* ou *frequência* signifiquem alguma coisa para o objeto analítico visado.”. Assim, neste tipo de análise, a presença frequente de determinados temas/assuntos no material coletado indica “estruturas de relevância, valores de referência e modelos de comportamento presentes ou subjacentes no discurso.” (p. 316).

No que se refere ao procedimento de aplicação deste método, as autoras Bardin (2011) e Minayo (2013) indicam que a Análise de Conteúdo Temática se dá em basicamente três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados (inferência e interpretação). A primeira etapa, denominada “Pré-análise”, consiste em basicamente três momentos: a Leitura Flutuante dos materiais obtidos, a Constituição do Corpus e a Formulação e Reformulação de Hipóteses e Objetivos. A Leitura Flutuante é quando o pesquisador entra em contato direto com o material, realizando leituras e uma espécie de “imersão” nos dados coletados, “deixando-se impregnar pelo seu conteúdo” (Minayo, 2013, p. 316). Na Constituição do Corpus, busca-se analisar se os materiais obtidos contemplam o que foi elaborado no roteiro, se contém os dados necessários para estudo e se os dados coletados são suficientes para dar respostas aos objetivos do trabalho. Por fim, na Formulação e Reformulação de Hipótese e Objetivos, questiona-se e se levanta a possibilidade de novas hipóteses e indagações conforme os temas que apareceram no material de campo. Dessa forma, é nesta fase de pré-análise que se determinam a categorização, os conceitos teóricos e as palavras-chave ou frases que se destacam nos discursos e que irão guiar a análise do material.

A segunda etapa é referente à Exploração do Material, e tem como foco principal estabelecer os principais núcleos de compreensão do texto, além de organizar os materiais coletados em diferentes blocos que se articulem com as categorias temáticas estabelecidas. Minayo (2013, p. 317) expõe que,

Para isso, o investigador busca encontrar categorias que são expressões ou palavras significativas em função das quais o conteúdo de uma fala será organizado. A categorização – que consiste num processo de redução do texto às palavras e expressões significativas – é uma etapa delicada, não havendo segurança de que a escolha de categorias a priori leve a uma abordagem densa e rica.

Por fim, a terceira etapa diz respeito ao Tratamento dos Resultados Obtidos. Neste momento, o pesquisador procura realizar inferências e interpretações do material obtido, a partir do embasamento teórico escolhido, no nosso caso, a Psicossociologia do Trabalho, a fim de atingir os objetivos propostos e elucidar as hipóteses anteriormente estabelecidas. Vale ressaltar, que nesta técnica de análise, as interpretações feitas pelo pesquisador devem ir além

do conteúdo manifesto, devendo buscar o conteúdo latente, ou seja, o sentido que se encontra por trás do que foi exposto objetivamente (Câmara, 2013).

6.5 Participantes da pesquisa

Abaixo, no Quadro 1, estão identificadas as participantes do estudo. A fim de manter o anonimato delas, os nomes reais foram trocados por codinomes.

Quadro 1: Identificação das participantes da pesquisa

Nome	Idade	Raça	Estado civil	Filhos	Tempo de trabalho na EaD	Tempo de teletrabalho
Renata	40 anos	Branca	Casada	Não	10 anos	1 ano e 8 meses
Lúcia	40 anos	Branca	Casada	Não	10 anos	+/- 5 anos
Patrícia	30 anos	Negra	Solteira	Não	4 anos	1 ano e 8 meses
Rita	36 anos	Branca	Casada	1	10 anos	1 ano e 8 meses
Mariza	41 anos	Branca	Casada	3	7 anos	1 ano e 8 meses

Fonte: Elaborado pelas/os autoras/es.

Renata começou a trabalhar na Educação a Distância como tutora, mas após um ano neste cargo tornou-se professora conteudista. Ela é Doutora em Psicologia e também já teve experiências como docente do ensino convencional. Atualmente reside com o marido.

Lúcia é Mestre em Psicologia. Trabalhou na área da psicologia organizacional, mas optou pela docência quando começou a trabalhar como tutora na EaD. Atualmente ainda mantém seu emprego como tutora, mas também é professora na EaD e no modelo convencional. Ela mora com o marido e a sogra.

Patrícia é Mestre em História, atualmente trabalha como professora mediadora, mas também começou a trabalhar na EaD como tutora. Não teve experiência profissional no ensino convencional. Ela reside com os pais.

Rita é Mestre em Geografia, é professora mediadora, mas também já trabalhou como professora do ensino básico. É mãe de uma criança de 4 (quatro) anos. Atualmente reside com o marido e a filha.

Por fim, Mariza é Mestre em História e também começou a trabalhar na EaD como tutora, sendo atualmente professora formadora (conteudista). Além disso, já teve experiências como docente no modelo convencional e também no ensino básico. Possui três filhos, tendo eles 21, 15 e 12 anos. Reside com o marido e os filhos.

7. EIXOS DE ANÁLISE E DISCUSSÃO DO MATERIAL

Neste capítulo, iremos nos debruçar sobre a discussão do material obtido, oriundo das entrevistas e fotonarrativas, à luz do campo teórico-conceitual referenciado neste estudo, com destaque para os aportes da Psicossociologia do Trabalho e das relações de gênero, situando o processo da divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo sobre a categoria profissional em cena.

Após a leitura das entrevistas e das fotonarrativas foi possível elencarmos três eixos centrais sistematizados a partir da Análise de Conteúdo Temática (Minayo, 2013), sendo eles: 1- Divisão do tempo e do espaço no teletrabalho em domicílio; 2- O processo de trabalho na EaD: organização, condição e funcionamento; 3- O reforço dos estereótipos de gênero. Sobre esses eixos, iremos explorá-los nos próximos tópicos.

7.1 Divisão do tempo e do espaço no teletrabalho em domicílio

A divisão do tempo e do espaço no teletrabalho em domicílio se faz presente tanto como aspecto positivo quanto negativo deste processo de trabalho – isso se perfaz a partir da percepção e vivência das trabalhadoras quanto na pesquisa voltada para o tema. Smaha (2009), ao sistematizar os pontos vistos como positivos e negativos na literatura especializada sobre o teletrabalho, expõe que entre as características positivas mais citadas evidenciam que os/as trabalhadores/as terão mais horários móveis e flexíveis, maior liberdade e autonomia, e que conseguirão conciliar a vida familiar e profissional. Isso levaria os indivíduos a terem mais tempo para realizar suas atividades pessoais, montando sua própria rotina, o que proporcionaria aos/as teletrabalhadores/as maior independência e autonomia. Entretanto, ainda segundo esta autora, os aspectos negativos mais comumente citados na literatura sobre o teletrabalho para os funcionários são: isolamento social; quebra de barreiras entre as esferas família/trabalho; dificuldade em controlar o tempo trabalhado, resultando em tempo maior realizando as atividades profissionais; falta de suporte técnico; sentimento de coletivo enfraquecido; menor proteção trabalhista.

Percebe-se que as consequências da divisão do tempo e do espaço se encontram tanto nos pontos considerados positivos, como também nos negativos. E essa ambivalência aparece

nos relatos das participantes da pesquisa, que falaram sobre os benefícios vividos na realidade de teletrabalhar em casa, como também se queixaram sobre a dificuldade em estabelecer limites entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado à vida pessoal. Neste sentido, Antunes (2020, p. 15) aponta que esta demolição da separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele é fruto, principalmente, da expansão do trabalho digital e da organização flexível, sendo denominado por ele de escravidão digital. Essa ambivalência em relação aos aspectos positivos e negativos do teletrabalho aparece de forma explícita na fala da Renata, que denomina a experiência de teletrabalho em domicílio como “uma faca de dois gumes”:

Eu vejo que é uma faca de dois gumes, dois lados de uma mesma moeda. Tem vantagem e desvantagem, ao mesmo tempo. [...] As vantagens e desvantagens estão no mesmo campo, que é essa flexibilidade. Ao mesmo tempo é muito bom, você estar na sua casa e poder fazer a sua rotina, mas também te cobra e é maçante porque não tem divisão de espaço e de tempo, de fim de semana. (Renata)

Assim, para melhor organizarmos a análise e compreensão desse eixo temático, faremos a discussão a partir de três pontos: organização do tempo, hiperconectividade no trabalho e, por fim, sobre o trabalho enquanto espaço de sociabilidade e constituição da identidade. É claro, essa divisão se dá estritamente para fins de organização metodológica, visto que os assuntos dialogam entre si a todo momento e também se complementam.

7.1.1 Organização do tempo: “Se você não tiver uma disciplina, quando vê, está trabalhando os três períodos para a instituição”

No que se refere ao tempo dedicado ao trabalho quando se está teletrabalhando em *home-office*, foi possível perceber na fala das participantes da pesquisa uma grande dificuldade em respeitar o horário de trabalho contratual, seja por parte das empresas ou em relação ao controle/gerenciamento do tempo sobre si mesmo que o trabalho em domicílio requisita das teletrabalhadoras. Em relação a este último, percebe-se que, comumente, as participantes apresentam dificuldades nesta organização do tempo, visto que as atividades e urgências pessoais/domicílio podem acabar se misturando às laborais, causando, muitas vezes, conflitos entre horários e demandas.

Renata, Rita e Mariza refletem sobre a falta de controle de horários no teletrabalho, que acaba as levando a preterir suas próprias necessidades/atividades pessoais em favor do trabalho, realizando horas extras que não são reconhecidas nem remuneradas:

Então, você trabalha, não tem hora, não tem dia. Eu acho que talvez isso é o que mais tenha sido evidenciado na minha vida, na minha rotina. Que eu não sei, sinceramente, se isso me prejudicou. É que eu também sou muito focada e tal, talvez eu deixo de fazer alguma coisa assim, de descansar, ontem mesmo, um exemplo que ta aqui mais fresquinho, eu almocei aqui, na mesa do computador porque eu queria terminar o trabalho. Eu já me vi fazendo essas coisas, então eu acabava me deixando em segundo lugar, deixando minha qualidade de vida, meu descanso, para cumprir uma tarefa (Renata).

Por conta de tanta flexibilidade e de uma liberdade [*fez o gesto de aspas quando falou a palavra liberdade*], você acaba se deixando levar muito por essa rotina de trabalho. Se a organização for um lugar que sobrecarrega o trabalhador, ele vai ficar o tempo todo, claro, acho que tem a ver com a própria estrutura, não, estrutura não é uma boa palavra, mas com o funcionamento daquela pessoa. Eu mesma sou uma pessoa que sou muito dedicada ao trabalho, então acabo sofrendo um pouquinho sim. Porque eu quero mostrar resultado, eu quero fazer direito, então eu acabo sofrendo um pouquinho, acabo me deixando de lado, pra poder cumprir as coisas que eu preciso cumprir (Renata).

Então várias vezes eu passo do meu horário de trabalho para dar conta de uma demanda, e claro, não recebo hora extra por isso. Na instituição não era assim, quando dá o horário você tem que ir embora, porque a instituição fecha. Se você não tiver uma disciplina, quando vê, está trabalhando os três períodos pra instituição (Rita).

Eu não tenho horário fixo na semana, eu posso fazer meus horários, então tudo vai se acumulando, eu não consigo separar o tempo. Eu vou levando, eu não consigo separar. Agora eu tento separar por dias, mas eu ainda não consegui fazer isso, enquanto eu não terminar o livro não vou conseguir fazer isso. Eu trabalho para a [*nome da instituição*] muito mais do que eu deveria. (Mariza)

Assim, vale ressaltar que, ao falarmos sobre a dificuldade de controle sobre a jornada de trabalho, nos referimos também a uma grande perda de um direito trabalhista arduamente conquistado: que é a remuneração das horas extras-jornadas dedicadas ao trabalho. Mas para Gaulejac (2007), isso se dá porque, no gerencialismo, a forma de controle sobre o trabalhador é diferente quando comparado aos modelos produtivistas anteriores, pois ele não acontece mais

de forma física e direta, mas, sim, através da cobrança por desempenho. Há uma perda do caráter disciplinar da instituição e uma valorização da ideia de “dar o máximo de si”. Segundo este autor, “Trata-se não tanto de regulamentar o emprego do tempo e de quadricular o espaço, e sim de obter uma disponibilidade permanente para que o máximo de tempo seja consagrado à realização dos objetivos fixados e, além disso, a um engajamento total para o sucesso da empresa” (p. 110).

Nesse sentido, Gaulejac (2007) mostra que o uso das delimitações sobre os horários de trabalho cedeu lugar ao tempo das urgências e da falta de controle sobre o tempo, de forma que as tecnologias atuais possibilitam o constante rompimento entre as fronteiras profissional-privado, trabalho-afetivo, familiar-social. Isso implica uma disponibilidade não mais restrita à carga horário de trabalho, mas, sim, em uma disponibilidade permanente e irrestrita que acomete as outras esferas da vida para além do âmbito profissional. A flexibilidade proposta pela atual organização do trabalho, que foi melhor explicada no primeiro capítulo desta dissertação, leva então,

A uma colonização do espaço-tempo íntimo por preocupações profissionais. Colonização legitimada pela urgência, pela exigência de reatividade imediata. O agente não é desapossado de seu tempo pessoal, mas possuído pelo tempo de seu trabalho. Não se trata de uma exigência autoritária, mas de uma consequência lógica de seu desejo de sair-se bem e ter sucesso (Gaulejac, 2007, p. 113).

A partir disso, compreendemos que, no caso do teletrabalho em domicílio, há um deslocamento do controle físico para o controle mental, estimulando a confusão de tarefas e ambientes profissional e doméstico e, conseqüentemente, a sobrecarga psíquica. Baseando-se na flexibilidade de tempo e espaço, tem-se um grande agravo para a saúde geral e mental dos/as trabalhadores/as, pois, para Gaulejac (2007) e Seligmann-Silva (2011), é daí que advém uma das principais fontes de violência no trabalho contemporâneo: a violência psíquica, que se abastece nas relações e exigências paradoxais postas pelas empresas aos/as trabalhadores/as, como neste caso, em que flexibilidade pode se tornar o antônimo de emancipação e liberdade.

Podemos nos questionar: mas o que e como se mantém o/a trabalhador/a fiel ao emprego na ausência do controle físico? Com o abandono da hierarquia e rigidez dos antigos paradigmas de produção, o controle passa a acontecer de forma mais intensa no plano psicológico:

Sobre o plano psicológico, passamos de um sistema fundado sobre a solicitação do Superego - o respeito pela autoridade, a exigência de obediência, a culpabilidade -, para

um sistema fundado sobre a solicitação do Ideal do Ego - a exigência da excelência, o ideal de onipotência, o medo de fracassar, a busca de satisfação narcísica. A identificação com a empresa e a sua idealização suscitam a mobilização psíquica esperada. Cada um vive como seu próprio patrão. O poder da organização com a qual se identificam permite-lhes acreditar em uma onipotência individual, a de um ego em incessante expansão, não encontrando limites. Todavia, se as satisfações são profundas, as exigências também. O indivíduo deve consagrar-se inteiramente a seu trabalho, sacrificar tudo pela sua carreira (Gaulejac, 2007, p. 120).

Podemos perceber isso também nas reflexões de Renata, que, ao ser questionada sobre o que significa para ela ser uma mulher que teletrabalha em domicílio, falou sobre a necessidade de se automonitorar em relação até a sua saúde. Porém, ela entende que isto se deve ao seu funcionamento psíquico, já que se entende sendo uma mulher muito focada e que gosta de se dedicar demais ao trabalho:

E é uma pessoa que precisa se automonitorar em relação a sua saúde. Pelo menos no meu caso, que sou muito dedicada, muito focada, que quero fazer tudo muito certo, preciso estar me monitorando em relação à minha saúde, se não fico o dia inteiro no trabalho. Eu acho que é uma pessoa que precisa ter muito mais percepção de si mesmo do que se ela estivesse sob as ordens ou regras de uma instituição, que a gente tinha, pelo menos antigamente, aquela coisa muito certinha e determinada, de horário de chegada e de saída, de intervalo e de almoço né [...] porque se você não se organizar nesses pontos, você pode se ver, se perceber, numa condição de trabalho muito além do que você daria conta, muito além do necessário, ou melhor, muito além do que é saudável. (Renata)

O ocultamento das clássicas relações de poder nas organizações, segundo Seligmann-Silva (2011), esconde a contínua submissão do trabalhador ao capital, um controle que pode se tornar até mais rigoroso e contínuo, visto que apenas passou a ser invisível, embutido em uma cultura de excelência. Para esta autora, esse contexto dificulta a percepção da exploração sofrida e qualquer iniciativa de resistência, coletiva e individual que se oponha a essa situação desgastante:

Em outras palavras, o que sucede é que o controle intenso e permanente é como que absorvido, interiorizado na subjetividade do trabalhador que passa a ser *o controlador de si mesmo*. Um controlador que atua em tempo integral, garantindo a submissão à

dominação instituída da qual passa a ser, agora, a gente e, de fato, *colaborador*. Em suma, o assalariado passa a garantir a própria *servidão voluntária*. (Seligmann-Silva, 2011, p.500)

Assim, a dominação é interiorizada pelo sujeito, de forma que o conflito se fixa menos no nível organizacional e mais no nível psicológico, em termos de insegurança, sofrimento psíquico, esgotamento e problemas psicossomáticos. Ou seja, estamos falando sobre a responsabilização do indivíduo sobre o seu fracasso e sobre seu sucesso, onde o questionamento de si próprio e de suas capacidades se sobressaem nas dificuldades.

A pesquisadora Seligmann-Silva (2011) ressalta uma importante consequência que surge neste contexto: a expropriação/sequestro da subjetividade do/a trabalhador/a. Ela utiliza estes termos para se referir à situação em que os sujeitos, diante da internalização da organização, passam a viver de forma alienada, sufocando a vida afetiva e o pensamento crítico dos/as trabalhadores/as, pois “Esvaziado dos próprios valores e desejos, o espaço subjetivo é por assim dizer preenchido pelos desígnios e (des)valores enaltecidos na cultura da empresa.” (p.501). Esta autora ainda considera que essa submissão, que pode desembocar em adoecimentos/agravos à saúde geral e mental, é um ataque à dignidade dos/as trabalhadores/as.

Diante das falas das participantes da pesquisa, sobre a disponibilidade constante à organização, não podemos estar desatentos ao aspecto real e concreto da realidade do mercado de trabalho brasileiro, principalmente no período pandêmico: o medo do desemprego e a alta rotatividade de trabalhadores/as que se iniciou em 2020:

O medo também do que vai acontecer, porque a gente vê pessoas sendo mandadas embora. Infelizmente, muitos amigos meus foram dispensados, principalmente os que trabalhavam no ensino presencial. A gente ouviu falar de outras pessoas que foram dispensadas e que a gente não conhecia, trabalhavam em outras unidades. Isso é horrível, muito horrível, isso te deixa numa situação de alerta muito ruim. (Renata)

Mas Renata aprofunda suas reflexões e aponta sobre a necessidade da organização do próprio tempo no contexto de trabalho; visto que, agora que não possui supervisão ou controle físico na instituição, é ela que precisa estabelecer sua agenda de atividades e seu próprio horário de trabalho. A estratégia encontrada por ela para lidar com esta situação apareceu na produção das fotonarrativas, como podemos ver a seguir:

Eu tirei foto do calendário, mas eu pensei na agenda. Eu pensei: ‘não vou tirar uma foto das minhas anotações tão pessoais né, porque é tudo muito rabiscado’ (risos). Às vezes

eu anoto coisas que eu penso “caramba, pra que anotar até isso” [...] Eu não uso agenda digital, eu ainda estou usando essa (mostra a agenda de papel). Gosto dessas que você vê a semana inteira. Eu deixo em cima da minha mesa, é a primeira coisa que eu olho no dia, tá aqui escrito, por exemplo, “entrevista com a Anna”, eu anoto tudo na minha agenda, é a minha forma de me organizar, de saber tudo o que tenho que fazer. A agenda é a minha forma de organização.(Renata)



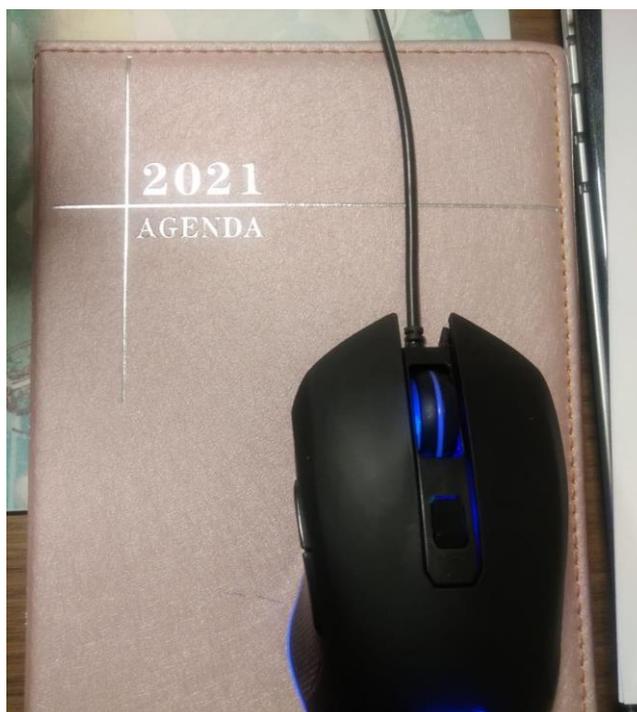
Fotografia 1: “minha agenda, meu material super necessário do dia a dia”
(Renata)

A confusão de horários e atividades que ocorre com a fusão do ambiente doméstico e laboral apareceu de forma mais evidenciada nos relatos e produção de fotonarrativas das mulheres que são mães, visto que as atividades de cuidado doméstico e de maternagem tendem a recair sobre as mulheres, gerando um acúmulo de funções e sobrecarga mental (Hirata, 2009; Zanello, 2018).

Tendo em vista a dificuldade de conciliar as funções produtivas com o ambiente doméstico e o papel de mãe no *home-office*, Rita também refletiu mais sobre este assunto na produção das fotonarrativas. E, assim como Renata, relatou que, como estratégia para lidar com a situação da sobrecarga psíquica e física de atividades, estabeleceu uma rotina de organizar as

atividades que devem ser cumpridas diariamente em uma agenda, como mostra a produção da fotonarrativa abaixo:

Uma [foto] que eu achei legal, é essa aqui que tá escrito agenda 2021, essa foto da minha agenda. Porque como eu falei pra você, pra eu conseguir trabalhar *home-office*, eu precisei me organizar muito. Eu acordo de manhã e coloco tudo o que tenho que fazer no dia. Vou dividindo todas as minhas tarefas e vou colocando ali, aí vou fazendo um *checklist*, dando ok em tudo o que eu fiz e em tudo o que eu tenho que fazer ainda. Vou adequando minha vida aqui nessa agenda. Então ela foi imprescindível pra minha organização. (Rita)



Fotografia 2: “Organização é tudo no teletrabalho” (Rita)

7.1.2 Trabalho hiperconectado: “às vezes o chefe manda uma mensagem pedindo alguma coisa e você para a sua vida pessoal para atender, e como você tá em casa, não tem como dizer não, né?”

Outro ponto importante no que se refere ao tempo dedicado ao trabalho está relacionado ao contato virtualizado que a instituição estabelece com as teletrabalhadoras, principalmente através do aplicativo *Whatsapp*, *e-mail* e ligações virtuais, que, se por um lado facilitam a

comunicação, de outro acabaram gerando um contato sem limites de horários com elas. Algumas participantes da pesquisa relataram que são solicitadas virtualmente em muitos momentos fora do horário de trabalho, o que acaba gerando uma cobrança para que estejam sempre disponíveis mentalmente para atenderem às tarefas que foram requisitadas, como podemos compreender através da fala da Renata:

[...]Com a tecnologia, a divisão temporal, espacial, elas acabam se diluindo muito, né?! Você não tem hora. Eu acabei recebendo uma mensagem do meu coordenador era onze e meia da noite, quase meia noite, me pedindo algo [...] eu recebia mensagens fora do meu turno de trabalho, não importava a hora ou o dia, então eu vejo que isso talvez tenha sido o que mais se intensificou. Ou às vezes o chefe manda uma mensagem pedindo alguma coisa e você para a sua vida pessoal para atender, e como você tá em casa, não tem como dizer não, né? Não dá. Então, você trabalha, não tem hora, não tem dia, Eu acho que talvez isso é o que mais tenha sido evidenciado na minha vida, na minha rotina. (Renata)

Rita também expôs vivenciar o desrespeito ao horário de jornada de trabalho, principalmente através de mensagens recebidas por diversos meios de comunicação. Ela relatou sofrer com a alta demanda de trabalho feita pela instituição, fora dos horários estabelecidos, que gerava uma sobrecarga mental, impactando no tempo dedicado ao cuidado desempenhado nas suas relações familiares e também levando a um maior desgaste psíquico.

Eu surtei no começo, foi bem difícil. A coordenadora do curso não tem sossego, então era o tempo todo com reunião, chamada e mensagem o dia inteiro, então eu ia no banheiro e já tinha mensagem do trabalho no *whatsapp*, era reunião sem aviso, então ela ligava as vezes por chamada de vídeo do nada. (Rita)

Mas esta participante da pesquisa relatou que conseguiu estabelecer alguns limites na instituição para que seu horário de trabalho fosse respeitado, conseguindo delimitar suas funções durante o dia e organizar a rotina familiar. Porém, devemos ressaltar o quanto isso perpassa pelo autogerenciamento e pela responsabilização da organização do trabalho por parte da teletrabalhadora, deixando de ser uma função da instituição:

Então eu deixei bem claro pra minha coordenadora que de manhã eu não estaria trabalhando por conta da nossa organização em casa. Não adianta mandar *whatsapp*, e-mail, porque não irei responder. No começo ela não respeitava isso, era toda hora mandando mensagem solicitando algumas coisas. Poxa vida! Eu tô em casa, mas não

posso trabalhar os três períodos. Eu sou contratada para trabalhar dois períodos, oito horas, né?! Então, eu precisei me organizar assim pra também não surtar e também cuidar um pouco da minha família, não podia só trabalhar. [...] Já defini que não trabalho de manhã, então já falei pro pessoal da instituição esquecer de mim no período da manhã (risos). De manhã eu fico com minha filha, brinco um pouquinho, faço as coisas da casa, lavo roupa, preparo o almoço. (Rita)

Então eu tento fazer todo dia essa rotina certinha pra eu dar conta de tudo, tanto da minha casa, dar atenção pra minha filha, conseguir dar conta do meu trabalho. [...] E tem dado certo essa organização... é bem sofrido mas está indo. (Rita)

Diante dessa situação, consideramos importante ressaltar um aspecto muito presente ao longo das falas das participantes: a hiperconectividade, que diz respeito à alta disponibilidade que a teletrabalhadora deve ter para se comunicar a qualquer momento via mídias sociais com a instituição. Com isso, entendemos que a teletrabalhadora não se desvincula do trabalho, até nos momentos de descanso e lazer, como podemos ver na fala da Renata.

Às vezes eu saio e levo meu celular comigo e qualquer chamada eu vou atender... nunca aconteceu assim né, mas eu fico preocupada né, eu levo meu celular junto comigo porque se tiver qualquer coisa, seja em horário de trabalho ou não, vai que alguém liga. Então nesse ponto eu acho que não tem mais separação. Isso com a pandemia e o *home-office* se tornou muito muito nítido, pelo menos pra mim. (Renata)

Sobre a disponibilidade excessiva que a hiperconectividade no teletrabalho pode ocasionar, Resedá (2013) fala que mais importante do que o local onde o trabalho é realizado, é a necessidade de desvinculação do sujeito com seu trabalho, pois a junção do tempo e espaço de trabalho com os da vida social pode nos levar a vivenciar uma organização de trabalho semelhante aos períodos de exploração de séculos atrás. Assim, fica claro que o tempo e a energia psíquica despendidas tendem a exceder os modos tradicionais de organização de trabalho, visto que o/a trabalhador/a tende a ficar mais disponível à instituição.

Às vezes o chefe manda uma mensagem pedindo alguma coisa e você para a sua vida pessoal para atender, e como você tá em casa, não tem como dizer não, né? Não dá. E o que eu vejo, que está me passando agora, que talvez seja uma das dificuldades, é que assim, eu sou muito ligada ao meu trabalho, até o meu marido briga muito comigo (...) Então, uma das coisas que eu acho que o trabalho em *home-office* talvez tenha

intensificado é a minha permanência na frente do computador. Porque não tem hora, né? Ontem mesmo domingo, por uma atividade extra, eu fiquei das sete da manhã às sete da noite trabalhando. (Renata)

Neste momento, vale ressaltar um ponto importante da fala da Renata, que seria uma contradição relacionada ao espaço no *home-office*: ao mesmo tempo que é um trabalho que permite ocupar o espaço doméstico, isto não implica necessariamente uma maior possibilidade de conviver e aprofundar laços afetivos com familiares e companheiros/as. A hiperconectividade e alta demanda por disponibilidade ao trabalho acaba levando os/as teletrabalhadores/as a extrapolarem os horários definidos da jornada de trabalho, de forma que o trabalho invade os momentos que poderiam ser destinados à convivência com familiares no ambiente doméstico, ao lazer ou ao descanso.

Entendemos que a virtualização das atividades no ambiente laboral, e a consequente hiperconectividade, muda padrões organizacionais e altera o ritmo de trabalho, visto que há uma superestimulação de informações e uma constante demanda por disponibilidade ao trabalho. Assim, o excesso de conexões virtuais e do uso de tecnologias virtuais, além de proporcionar a sobrecarga mental de trabalho, pode acarretar no adoecimento a partir de danos físicos e emocionais: aumento da ansiedade, irritabilidade, sentimento de ineficácia, dores musculares, dores nas articulações, entre outros (Rosa, Souza Junior e Zumstein, 2022). Durante a entrevista, quando questionada sobre como definiria o que é ser uma mulher que teletrabalha em domicílio, Renata reflete sobre a sobrecarga de trabalho que pode decorrer da grande disponibilidade à empresa e da superestimulação digital.

É também uma pessoa que consegue ter essa liberdade, mas é uma liberdade que você precisa ter responsabilidades [*risos*] sobre ela, para que você não fique fixa ou bitolada nesse universo do trabalho. Eu descreveria que é uma pessoa que vive no seu universo particular né [*mostra com as mãos o seu ambiente de trabalho*], mas que precisa ter e descobrir o seu modo de fazer, para que você não fique o tempo todo nessa situação de sobrecarga de trabalho. (Renata)

Estudos associam o uso excessivo das TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) aos desequilíbrios psicossomáticos, doenças ocupacionais e estresse no trabalho, mais conhecido como tecnoestresse. Alguns aspectos de criação do estresse advindos da hiperconectividade laboral estão relacionados às características do trabalho *home-office*, e que foram apresentadas nas falas das participantes: 1) a constante demanda por produtividade, a comunicação virtual incessante e ao alto volume de informação, que pode levar à fadiga; 2)

ao sentimento de invasão da vida pessoal pelo trabalho, devido à necessidade de que os profissionais estejam sempre conectados; 3) ao tempo e grande esforço despendido na aprendizagem do uso das TICs, além da sensação de inabilidade com tecnologia; 4) frustração e ansiedade devido à necessidade de adaptação contínua às novas tecnologias (Crispim e Cappellozza, 2019).

Na produção das fotonarrativas, Renata refletiu sobre como o uso das tecnologias e a virtualidade das relações, quando evidenciados pelo isolamento do *home-office*, faz com que ela perca a percepção sobre o passar do dia e de fatos exteriores ao trabalho. Com isso, ela ressalta como a paisagem vista pela sua janela acaba se tornando importante, pois faz com que ela desvirtualize o momento para descansar e retomar o contato com o mundo “real”.

A vista da minha janela. De quando eu estou sentada trabalhando. São os prédios e as árvores que eu normalmente olho quando eu quero descansar, eu olho as árvores, a cor do céu. Então eu tô num lugar que tem uma visão muito bonita disso tudo, dessa composição, de árvores, folhas, prédios do céu. Então nossa, “olha que céu bonito”, “nossa, já escureceu”, então é a minha forma de ter contato com o mundo, que não seja o mundo do meu ambiente de trabalho. Por isso que eu tirei a foto da minha janela, uma forma de eu não pirar também né [risos]. Uma forma de eu estar conectada com o mundo de fora. (Renata)



Fotografia 3: “O lado de fora, que é bonito e precisa ser contemplado” (Renata)

7.1.3 Trabalho, espaço de sociabilidade e identidade: “uma das coisas que eu achava mais legal em trabalhar lá, de repente, não existia mais”

Os relatos das participantes da pesquisa também assinalam a perda do espaço de sociabilidade do trabalho presencial, sendo isto apresentado como um dos mais importantes pontos negativos de se trabalhar em *home-office*. Autores como Almada e Hilário (2017) e Antunes (2009) evidenciam que podemos também entender que a precarização das condições de trabalho pode se tornar ainda mais evidenciada e gerar mais sofrimento psíquico aos indivíduos teletrabalhadores quando ele é realizado na modalidade *home-office*, pelo fato de que os/as trabalhadores/as deixam de vivenciar a centralidade do trabalho vivo enquanto espaço de sociabilidade e de relacionamentos humanos, passando a vivenciar um ambiente de trabalho individualizado e permanentemente mediado pela tecnologia avançada. Podemos observar estas questões nas falas das participantes Patrícia e Mariza, como exposto a seguir:

Ahh... particularmente eu não gostei. Não gostei. Porque assim, isso é pessoal, eu gosto muito do convívio social. (...) Aí com o *home-office*, foi uma das coisas que simplesmente a gente perdeu. Então, uma das coisas que eu achava mais legal em trabalhar lá, de repente, não existia mais. Temos as redes sociais, mantemos contato por lá, mas não é a mesma coisa. Todo mundo sabe que não é a mesma coisa. A divisão de espaço também mexeu muito comigo. Então, o [nome da instituição], enquanto espaço, era o meu local de trabalho. Então aqui [aponta para a cabeça] já estava tudo muito delimitado. Eu vou para o [nome da instituição], eu vou para trabalhar. Eu vou para casa, eu vou descansar. Essa divisão sempre existiu pra mim (...). Aí, no *home-office*, as coisas se misturaram demais. Eu terminava o meu expediente de oito horas, mas parecia que continuava, não finalizava. Era como se meu cérebro continuava trabalhando. É claro que com o tempo o cérebro acostumou um pouco, mas mesmo assim, isso ainda continua. (Patrícia)

Acho que a primeira coisa é o contato, né? Eu sou uma pessoa muito afetiva, gosto de estar com pessoas. Eu acho que sou dois extremos, gosto muito da minha casa, de estar aqui, gosto de ficar muito aqui no meu canto, não gosto de muvuca, mas gosto muito da muvuca do ambiente de ensino, do ambiente de trocas. Apesar de todo o processo de adaptação, pra mim, a primeira coisa que fez muita falta, foi o contato. (Mariza)

Essa dispersão social, provocada pelas novas formas de organização do trabalho, afeta a sociabilidade dos/as trabalhadores/as, enfraquecendo coletivos e promovendo um esvaziamento de movimentos sociais. Para as autoras Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), esse movimento é um indicativo da precarização social e do trabalho, pois, “Fragilizando-se o reconhecimento social e a valorização simbólica, mina-se a autoestima, sendo atingida suas identidades individual e coletiva, bem como a dimensão ética e a dignidade – o cerne do ser humano.” (p.232).

Tendo em vista o papel essencial do trabalho na constituição identitária de cada sujeito e também na inserção das pessoas nos diversos âmbitos sociais, é muito importante refletirmos sobre o impacto que essa questão do enfraquecimento dos coletivos de trabalho/isolamento social no trabalho pode ter para as subjetividades. Pois, para Heloani e Lancman (2004),

O trabalho pode ser visto como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas [...] é também a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto. Se o

trabalho leva ao sofrimento e ao adoecimento, esse mesmo trabalho pode se constituir em uma fonte de prazer e de desenvolvimento humano do indivíduo. Dessa forma, fica evidente que o trabalho e as relações que nele se originam nunca podem ser tomadas como um espaço de neutralidade subjetiva ou social (p.78)

Isso porque a formação identitária se dá com a integração social: na relação com outros indivíduos e com o meio. Assim, ao longo da vida nos nutrimos subjetivamente em diferentes espaços sociais, como, por exemplo, na família, na escola, com os amigos.... e no trabalho. Enriquez (1999) reflete sobre o impacto do trabalho nas subjetividades:

O trabalho faz o quê? Ele toma as pessoas que já têm um certo grau de personalidade e as remodela, estabiliza suas personalidades e seus desejos. Por outro lado, ele coloca as pessoas na realidade, faz com que elas entrem na realidade. Quando se trabalha, sabemos qual é a realidade da organização e isso permite, também, que se instaure a temporalidade, coisa que é totalmente fundamental, porque o ser humano se desenvolve na temporalidade. Quando não temos temporalidade, não sabemos mais quem nós somos nem o que temos a fazer. A empresa, nesse momento, poderia estar atenta e deveria ser um lugar de aprendizagem, de continuação da socialização. (n.p.)

Assim, entendemos que este afastamento social e o possível isolamento proporcionado pela organização do teletrabalho, repercutem na saúde do/a trabalhador/a de um modo geral, na vida afetiva e na subjetividade de cada deles/delas. Como mostra a Seligmann-Silva (2011),

A precarização dos vínculos interpessoais e da comunicação significativa, alcança a vida familiar, o lazer e as várias modalidades de participação social - o que acontece pela compressão dos “tempos de conviver”, pela fadiga e por inúmeros mecanismos que transformam sentimentos, modos de conviver e de compartilhar. (p.468)

Nesse sentido, percebe-se que o teletrabalho dificulta o estabelecimento de relações de duráveis e de cooperação no trabalho, visto que há uma desvalorização da coletividade, que implica o rompimento de laços de confiança, na radicalização da competição individual e no desaparecimento da solidariedade, empobrecendo os relacionamentos e a vida social de forma geral. Vale ressaltar, que a partir do isolamento social, novas vivências de mal-estar e sofrimento psíquico também podem surgir. (Seligmann-Silva, 2011).

Patrícia reflete sobre os impactos que o isolamento social, próprio da organização do teletrabalho, possui na sua saúde mental e na qualidade do seu trabalho. Para ela, apesar de

reconhecer características positivas desta organização de trabalho, o convívio social se faz muito importante para sua saúde e qualidade de trabalho:

[...] ainda que o conforto de trabalhar direto de casa sejam muito maior do que comparado com o trabalho presencial, eu acho que o contato e a troca com as pessoas no trabalho presencial é importante demais, não só pelo meu rendimento no trabalho, mas também pelo rendimento, não, não um rendimento, mas pro meu bem estar emocional, porque se eu estou bem, bem emocionalmente e mentalmente, satisfeita no meu local de trabalho, isso vai afetar meu desempenho profissional. (Patrícia)

Nesse mesmo sentido, Mariza falou sobre como a falta de delimitação de tempo, local de trabalho e falta de convívio com os colegas de trabalho geram, para ela, uma grande dificuldade de se organizar mentalmente para se dedicar às atividades de trabalho em *home-office*, impactando na sua saúde física e mental:

Eu acabo procrastinando muito. As vezes eu fico oito horas na frente do computador, mas só produzo por duas horas. Uma procrastinação que me consome. Acho que às vezes eu dou o que não tenho. Daí eu saio daqui sem cabeça pra nada, não tenho cabeça pra ficar com as minhas filhas. Não consigo dormir, fico noites e noites com insônia. Coisa que eu já tinha há um tempo, mas além de ter piorado, eu não consigo resolver de jeito nenhum. Ansiedade, assim, até 2018 eu não me considerava uma pessoa ansiosa, aí com todas as mudanças no trabalho eu comecei a ficar ansiosa. Mas uma ansiedade que antes era compreensiva passou para algo que me derruba. (Mariza)

Mesmo porque eu não tô bem, eu não sou mais a mesma, mudamos, mas vem umas mudanças muito impostas [*a passagem do modelo de trabalho tradicional para o home-office*], na marcação de ferro, são dolorosas. A [*seu nome*] mudou muito nos últimos anos, e eu não gosto disso. Parece que tá tudo caótico, tudo precisa de melhorias. Acho que tem um lado bom, mas se as empresas respeitam a subjetividade do trabalhador, mas eles não respeitam. (Mariza)

Sobre estes sofrimentos/desgastes que Mariza relatou estar vivenciado no teletrabalho em domicílio, esta participante da pesquisa refletiu na produção de fotonarrativas sobre como tem se utilizado dos esportes e atividades físicas como instrumento de cuidado da saúde física e mental: “O meu tênis surrado que foi de certa forma uma fuga, um bálsamo pras dificuldades que eu tenho enfrentado. Acho que o esporte ajudou muito nesse sentido.”. Rita também falou sobre a prática das atividades físicas para aliviar a sobrecarga psíquica e o sedentarismo

advindo do *home-office*: “Eu estabeleci essa rotina de atividade física porque eu tava extremamente sedentária, com dor no corpo, então agora eu to tentando me cuidar um pouquinho, melhorar minha saúde que estava péssima.”



Fotografia 4: “Meu bálsamo” (Mariza)

Na produção das fotonarrativas, Renata refletiu sobre o esvaziamento da qualidade das relações sociais e de trabalho no *home-office*. Quando questionada sobre o porquê de ter escolhido a fotografia 5 e o que ela significava para o seu trabalho, a participante disse que o computador é “a minha janela pro mundo. Janela pro meu trabalho, pros meus alunos e coordenadores. Então não tem como fugir do computador hoje.”. A seguir, ela discorre sobre como o computador e as tecnologias, ao mesmo tempo que proporcionam condições para que o seu trabalho aconteça, impõem muitas limitações, principalmente à qualidade das relações com os colegas de trabalho, que acabam ficando mais pobres e precárias:

[...] computador é o nosso parceiro de trabalho [...] é um meio pelo qual você consegue estar com o outro.[...] eu vejo que é uma relação muito precarizada, que vai muito ao encontro do que eu tava falando: na instituição a gente saía, conversava, se encontrava, sabia mais da vida uns dos outros, a gente tava junto. Com a relação no computador, a gente percebe que isso é superficial, é vazio. Você só conversa com os outros por

motivos de trabalho, é raro quando você estende a conversa com o outro, são conversas mais vazias. (Renata)



Fotografia 5: “Meu companheiro” (Renata)

Rita também pontua a qualidade da relação com os colegas de trabalho como algo negativo do teletrabalho em domicílio, quando comparado ao trabalho presencial: “Ah e também sinto falta de compartilhar o dia com os amigos, da parte social mesmo, fico sozinha, é um pouco frio sabe?! É tudo muito mecânico e apático.”. Patrícia fala que, mesmo tentando manter o contato por mídias sociais, as relações sofrem impacto, que ela considera muito negativo: “Temos as redes sociais, mantemos contato por lá, mas não é a mesma coisa, todo mundo sabe que não é a mesma coisa. A divisão dos espaços mexeu muito comigo.”.

Se, de um lado, a relação entre colegas de trabalho sofreu muitas modificações, de outro, as relações familiares também sofreram muitos impactos. Dentre as vantagens que as participantes da pesquisa elencaram como atreladas ao teletrabalho em domicílio está a maior proximidade e convívio com os familiares no dia a dia, em atividades corriqueiras do dia a dia, mas que antes, devido à incompatibilidade de horários de trabalho, isso não acontecia. É importante ressaltar que isso apareceu, de forma mais evidente, nas falas das participantes que

não possuem filhos: Patrícia, Renata e Lúcia. Já na fala das mulheres que são mães, a aproximação familiar causada pelo teletrabalho também foi vista como positiva, porém, sempre relatada como atrelada à forte sobrecarga que o trabalho do cuidado evidencia, como discutiremos no tópico 8.3.

É claro que tem vantagens, né? Eu não preciso acordar tão cedo, não preciso pegar trânsito, o banheiro é o banheiro da minha casa. As refeições são tranquilas, eu moro com meus pais. Então, chegou a hora do almoço, eu só vou na cozinha comer sem preocupação. Então, é mais tranquilo e positivo nessas coisas, porque a questão do convívio social, ela ainda pesa mais. Eu acho que isso é até uma coisa que foi positiva [*trabalhar home-office*], porque agora eu to passando mais tempo com eles. Então, por mais que eu passe boa parte do meu dia aqui com a porta fechada na frente do computador, na hora das refeições a gente acaba tendo mais tempo para conversar. Nesse intervalo de tempo que eu usaria para me deslocar entre o trabalho e a minha casa, eu já estou aqui, e consigo conviver mais com eles. Há uma proximidade maior com a minha família, então por esse lado eu acho muito positivo. (Patrícia)

Então a gente fica muito em casa, e eu sinto Anna, que o teletrabalho, o *home-office*, me ajudou a estar mais próxima dele, talvez no saldo geral, isso foi até que bom, porque a gente tá mais junto, o tempo todo que eu to aqui eu posso dar uma relaxadinha e vou lá onde ele trabalha no cômodo dele, vou lá converso um pouquinho, então a gente conseguiu uma rotina mais próxima. (Renata)

Sentar pra comer uma refeição com meu marido... eu não sei mensurar há quantos anos a gente não conseguia fazer isso juntos, a não ser nos finais de semana, claro! Então, assim, foi muito bom. Poder comer comida fresca, com minha família. Ah, não! Não tem preço [*risos*]. Não tem preço! Há muitos anos a gente não almoçava juntos. Então, isso foi muito impactante pra nós. É óbvio que tem dia que ninguém tá afim de cozinhar... mas só por poder almoçar juntos, foi uma maravilha. (Lúcia)

Lucia reflete, neste momento, sobre a aproximação afetiva e familiar com seu companheiro durante as refeições, isto é, o quanto foi valorosa essa convivência partilhada no momento da refeição, um tempo e um lugar que os reúne. O teletrabalho oportunizou, na nova rotina doméstica, familiar e profissional, esses encontros que, outrora, ao trabalhar fora de casa, não havia sido possível. Sobre isso, Lúcia aprofunda essa reflexão ao produzir as fotonarrativas, cuja Fotografia 6, “Realização”, é demonstrada abaixo:

Você poder pensar na sua alimentação, no que você tá com vontade de comer. Sem ter chefe pra determinar a hora que você tem que comer. Antes eu tinha 15 minutos de almoço. Saía da sala, esquentava a marmita e já voltava pra cadeira. Eu me alimentava muito mal, e isso foi por anos. E a gente gosta muito de cozinhar, é um momento muito bom pra mim e pra nós enquanto casal. (Lúcia)



Fotografia 6: “Realização” (Lúcia)

Sobre a organização do espaço físico, as participantes relataram que não tiveram o apoio das instituições para readequar o espaço de trabalho no âmbito doméstico, onde ele continuou sendo realizado. Os investimentos foram assumidos unilateralmente pelas trabalhadoras, com os próprios recursos financeiros. Além disso, para algumas, houve uma invasão do trabalho nos espaços da casa em que acontecem o convívio familiar. Percebe-se que a readequação do ambiente de trabalho, dentro do residencial, foi um fator de sofrimento/atrito familiar para todas as trabalhadoras que não tinham um espaço adequado para se dedicar às funções laborais, como no caso de Lúcia, que teve que ceder um espaço de convívio familiar para que fosse possível realizar seu trabalho: “Minha sala. Minha mesa de jantar virou o escritório. Tudo mudou, não tenho mais sala de jantar. Não tem como pôr um prato sequer ali [risos].”.

Diante do exposto, percebe-se que a reconfiguração local, na esfera doméstica e privada, assume novos contornos ditados pela esfera do trabalho, que delimita outras formas de ocupar

e dividir o espaço comum, alterando não somente o rearranjo espacial, mas, especialmente, o relacional, de convívio.

Rita e Mariza refletem sobre as soluções encontradas por elas para esse conflito de espaço, que foi transformar algum cômodo da casa em um espaço que pudessem realizar as suas atividades e também usar como estúdio de gravação de aulas.

No começo eu ficava no meu quarto... tinha uma mesinha lá, mas a internet era muito ruim, eu apanhei bastante até ajeitar o espaço pra trabalhar [*risos*]. Mas aí começamos a ter problemas, porque meu esposo as vezes queria dormir, e eu tava trabalhando até mais tarde, aí eu ajeitei um outro espaço da casa, transformei o quarto de visitas, comprei uma mesinha e adaptei aqui, então aqui virou meu espaço de trabalho. Meu cantinho, fecho a porta e ninguém me atrapalha, o que ficou bem melhor pra mim, mas no começo era no meu quarto. (...) a gente não teve muito apoio não, tanto que eu tive que comprar muita coisa com meu próprio dinheiro. Comprei um microfone melhor, uma cadeira melhor, mudei a internet... tudo do meu bolso. Não teve nenhum apoio nesse sentido estrutural. (Rita)

Não, nenhum [*apoio financeiro ou auxílio da instituição*]. Esse escritório aqui, por exemplo, nem existia, era um quatinho, que tinha uma cama. Isso eu nem posso reclamar, porque eu consegui ter um espaço exclusivo pro trabalho pra fazer as *lives*. Então, na verdade, eu arrumei de uma forma meio provisória primeiro, e depois mandei fazer uns móveis e comprei decoração. Tive que trocar a internet, arrumar a iluminação, fui adaptando, melhorando, houve um investimento. Agora ficou organizado, mas nenhuma ajuda de custo. (Mariza)

De forma contrária, a adaptação ao teletrabalho em domicílio se deu de forma mais tranquila àquelas que já possuíam anteriormente um espaço físico de trabalho adequado dentro de casa, como é possível perceber a partir da fala da Renata:

Eu tenho uma estrutura de trabalho tranquila. Então, quando eu comecei a trabalhar no *home-office*, pra mim não foi nenhum pouco difícil, eu já estava num ambiente bem adaptado. Por mais que eu trabalhasse na instituição, acabava fazendo muitas coisas em casa. Inclusive no mestrado e no doutorado, sempre estava no computador estudando. Eu já tinha um ambiente bem organizadinho para acolher o trabalho. Então eu não tive tantas dificuldades. Até pelo contrário, tinha momentos em que eu ficava muito feliz por estar em casa. (Renata)

Por fim, Mariza reflete sobre a dificuldade de ter disciplina neste ambiente em que tantas funções e atividades se misturam, ficando difícil criar espaços para o trabalho produtivo e criativo. Para além disso, sua fala também expressa como o processo de teletrabalho (em intensidade e extensão) adentra de forma vigorosa no espaço doméstico-familiar, alcançando as relações afetivas e o próprio corpo e subjetividade da trabalhadora, que manifesta distintas formas de desconforto, mal-estar e contradições que não dizem respeito apenas ao conteúdo da atividade a desempenhar, mas também aos papéis de gênero em cena (mulher, mãe e trabalhadora), que retratam a sobrecarga produtiva e reprodutiva que, muitas vezes, parece não haver vias conciliatórias, mas excessivamente dilemáticas:

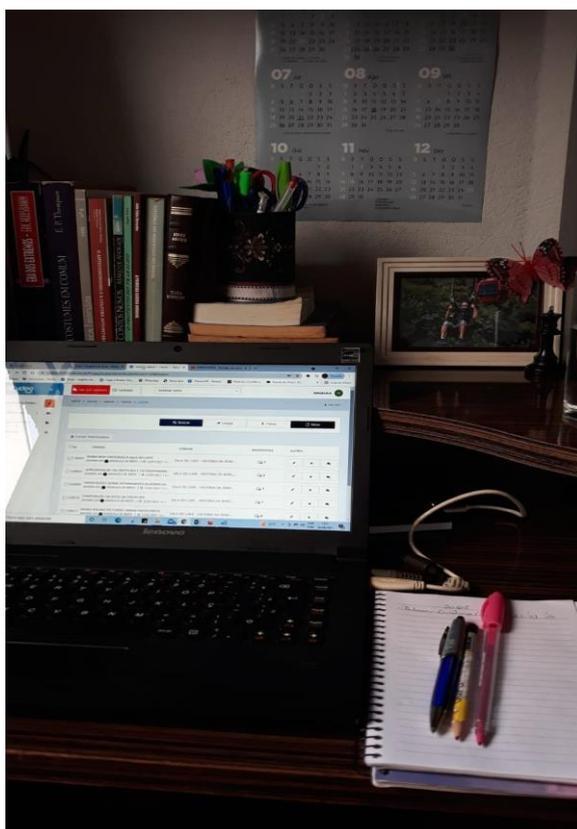
Eu acho que eu tenho uma dificuldade muito grande com a disciplina, não sei se foi um cansaço acumulado, mas eu tenho uma dificuldade muito grande de escrever esse livro. Não consigo sentar para escrever, é um terror escrever esse livro. Às vezes, eu fico oito horas na frente do computador, mas só produzo por duas horas. Eu sou um pouco perfeccionista no que eu faço, então, me cobro muito para levar coisas novas pros alunos. E esse tempo extra gasto, não é computado na instituição. Daí eu saio daqui sem cabeça pra nada, não tenho cabeça pra ficar com as minhas filhas. (Mariza)

Com essas reflexões sobre o impacto que a reorganização do espaço físico teve sobre as participantes, podemos entender que, além das relações sociais de trabalho, o espaço físico também tem forte importância no processo de construção identitária dos/as trabalhadores/as. Com o teletrabalho em domicílio, há uma maior dificuldade em ter uma identificação com a equipe, com a empresa e com o ambiente físico em que se desempenha as funções laborais.

Nas falas e produções de fotonarrativas, percebe-se que as participantes passaram a sentir necessidade de se identificar com seus novos espaços de trabalho, sendo necessário criar um ambiente propício às atividades desempenhadas que gerasse bem-estar e sensação de pertencimento. E esse processo gerou muita angústia, seja pela falta de apoio das empresas, como também pela grande mudança de organização estrutural. Na produção das fotonarrativas, Patrícia e Rita refletiram sobre a condição e a importância da identificação com o espaço de trabalho:

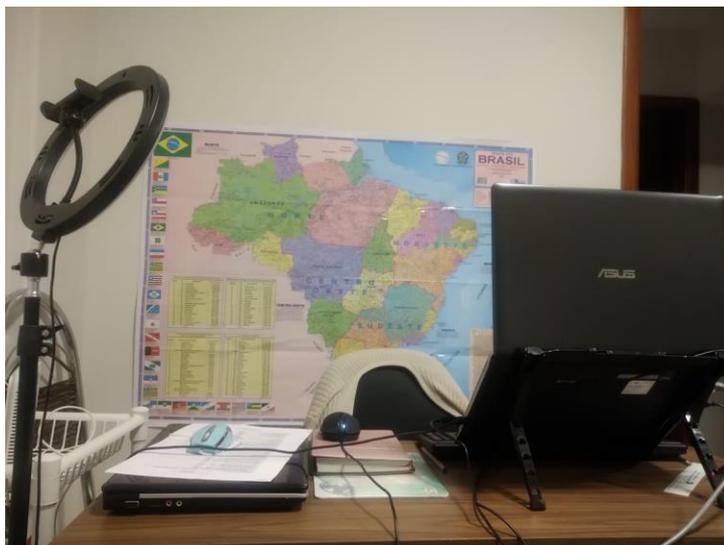
A foto da minha mesa, essa é a visão da minha vida, passo praticamente o dia inteiro aqui, e é isso o que eu vejo toda hora. Tentei organizar de um jeito que criasse um ambiente visualmente agradável pra eu passar o tempo. A maioria dos livros que eu deixo aqui, acabo nem usando, porque uso muita coisa em pdf. Mas queria criar aqui

um ambiente que fosse funcional, então tem as coisas que eu preciso, tem um calendário ali atrás e outras coisas, mas que também fosse visualmente atrativo, porque é o que eu olho a maior parte do tempo. Porque mudou muito né, antes trabalhava com muitas pessoas juntas, era uma única mesa muito comprida, e cada espaço individual era dividido por baias. Trabalhava dos lados do colega de trabalho, todos estavam bem próximos pra facilitar esse contato mesmo. Uma mudança bem grande. Antes era bem fácil, eu virava a cadeira e já tinha uma outra pessoa do meu lado. Agora não tem nada. (Patrícia)



Fotografia 7: “Visão do trabalho” (Patrícia)

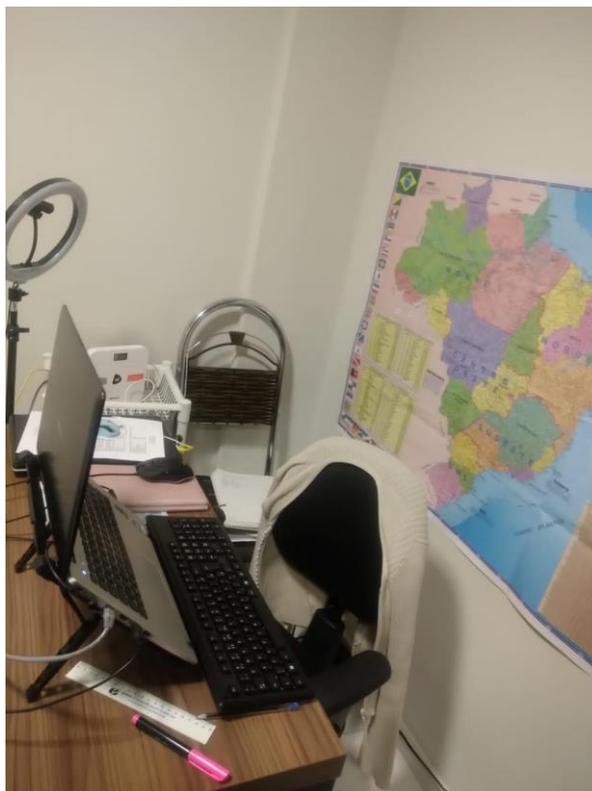
A segunda foto que eu te mandei, é o meu estúdio. Dizem que é o lugar que você cria uma identidade, e é aqui que eu passo a maior parte do meu tempo sozinha... sozinha assim, com meus colegas virtuais [risos], mas esse é o meu cantinho, onde eu vivo e sobrevivo. (Rita)



Fotografia 8: “O meu lugar” (Rita)

Com essa nova necessidade no trabalho, de gerenciar seu próprio espaço laboral, Rita ainda expôs um ponto muito importante: a necessidade do/a trabalhador/a desempenhar funções de áreas antes consideradas diferentes da sua. No caso dela, professora do EaD, além de realizar as funções da docência, passou a ter que assumir responsabilidades que antes pertenciam a outras áreas de trabalho, mas que agora são desempenhadas por ela mesma, e na maioria das vezes, sem auxílio institucional:

Antes eu era só professora, aí de uma hora pra outra tive que virar youtuber, tive que montar um estúdio e corrigir a iluminação, aqui você pode ver a *ring light* que eu tive que comprar, aí eu tenho que sincronizar dois computadores, coisa que eu não sabia fazer, um pra passar slides e o outro pra fazer a transmissão da aula. Então tudo que já estava prontinho pra mim na instituição, para só chegar e trabalhar, porque era a equipe técnica que ia resolver, agora eu tenho que fazer sozinha. Tive que descobrir e aprender como mexer com tudo isso, sem ninguém aqui pra me ajudar. Então é essa questão da mulher teletrabalhadora que não está ali mais só pra dar aula, mas que além de dar aula tem que preparar todo o estúdio, o cenário de fundo, a iluminação. Então você tem que pensar em absolutamente tudo para conseguir dar aula para o aluno. (Rita)



Fotografia 9: “O professor do século XXI” (Rita)

Na tentativa de delimitação do espaço de trabalho e da manutenção de identificação com a empresa, foi possível perceber uma estratégia que foi utilizada pela participante da pesquisa, Patrícia, para conseguir estabelecer uma rotina e trabalhar em *home-office*. Patrícia expõe que fazer o uso de uniforme no horário de trabalho a auxilia a estabelecer uma rotina neste novo espaço em que trabalho e ambiente doméstico se misturam. Essa ação é uma tentativa de buscar meios visíveis para si a fim de criar delimitações até então inexistentes, como a dimensão temporal. Ou seja, criar limites para a jornada de trabalho, que ao ser realizada no âmbito residencial, tende a ser pulverizada. Isto fica mais evidente com a produção da fotonarrativa, como exposta abaixo a Fotografia 10, que foi intitulada por ela de “Look de trabalho”.

Se tem uma coisa que a gente ganha no [nome da instituição] é camiseta, eu tenho um monte! [risos]. É porque assim, ela pra mim significa muito o trabalho, hoje, né? Porque quando a gente estava no presencial e ganhava essas camisetas, eu achava elas muito feias, eu só usava quando era obrigada. Porque assim, eu ia sair de casa, ok, posso não ser lá uma pessoa muito vaidosa, mas iria colocar uma roupa que eu me sentisse bem, porque outras pessoas iam me ver, então assim, eu me arrumava. Daí eu não colocava essas camisetas aí não hein, muito raramente apenas. Já em casa, eu não tenho essa grande preocupação, a não ser no dia da aula, que vai ser transmitida, aí tenho que me

arrumar melhor, mas em dias normais, são roupas normais assim. Aí uma coisa que me ajudou com essa rotina de dividir trabalho e descanso no mesmo ambiente, é justamente as roupas. Aí comecei a usar essas camisetas. Então quando eu visto a camiseta, alguma coisa do meu cérebro diz que é hora de trabalhar. E quando eu tiro a camiseta, o cérebro entende que eu encerrei o expediente [risos]. Então foi essa a principal estratégia que eu acabei desenvolvendo pra me organizar. Então por isso escolhi essa foto da camiseta, porque ela acaba simbolizando demais pra mim como eu lidei com o trabalho nos últimos meses, mesmo estando totalmente em casa. As camisetas viraram meu uniforme. (Patrícia)



Fotografia 10: “Look de trabalho” (Patrícia)

Por fim, a partir das narrativas das participantes da pesquisa, entendemos que a divisão do tempo e do espaço no teletrabalho em domicílio apareceu como um fator que pode aumentar

o sofrimento psíquico, visto que, ao fundir ambiente familiar e laboral, leva à mistura de funções e atividades, proporcionando uma maior dificuldade em conseguir se organizar mentalmente e estabelecer o foco para desempenhar as atividades de trabalho. No entanto, a proximidade dos familiares e a economia do tempo com transporte que pode ser utilizada para outros fins, apareceram como aspectos positivos de se trabalhar no ambiente doméstico.

7.2 O processo de trabalho na EaD: organização, condição e funcionamento

Neste eixo de análise, iremos discutir sobre os impactos que a organização imprecisa das funções docentes no trabalho na EaD acarretou nas subjetividades das participantes da pesquisa, visto que foi possível perceber nas entrevistas e na produção das fotonarrativas desta pesquisa que a organização e o funcionamento do processo de trabalho na EaD ainda acontecem de maneira indistinta entre as próprias docentes da EaD. Além disso, também discutiremos sobre o contexto de controle que a EaD impõe sobre os/as professores/as, e como isso repercute nas vivências destes/as trabalhadores/as.

7.2.1 Fragmentação da docência e indefinição de tarefas: “faz um pouco de tudo”

Entende-se que com o expressivo crescimento do número de alunos na Educação a Distância, e a busca pelo aumento da rentabilidade das Instituições de Ensino, passou-se a existir uma fragmentação das funções docentes, de forma que há uma separação entre planejamento e execução das atividades, em um processo de divisão técnica do trabalho. Com isso, tornou-se possível ampliar a EaD, tanto em relação ao número de alunos como também ao espaço geográfico. Assim, como mostra Mill (2014), a virtualização da docência na EaD evidencia primordialmente dois aspectos: primeiro, o da intensa fragmentação do trabalho; e em segundo, a interdependência entre as funções dos membros da equipe da EaD. Segundo este autor,

Se a interdependência passa pela colaboração, cooperação e sinergia do grupo em função do alcance de um mesmo objetivo em comum, a construção do conhecimento pelo aluno, há o outro lado: a fragmentação do trabalho, que traz consigo questões mais perversas ao trabalhador virtual, como a redução de sua autonomia e da noção de todo o seu trabalho. Percebe-se, portanto, que a polidocência constitui-se de aspectos contraditórios: a positividade do trabalho coletivo, articulado, interdependente,

colaborativo e cooperativo, e a perversidade do trabalho parcelado e fragmentado, que descaracteriza a profissão docente (p. 31).

Assim, nas entrevistas, pudemos perceber que a divisão de tarefas no processo de ensino da EaD ainda se faz de forma confusa e muitas vezes indeterminada, visto que também há uma variação a depender da instituição, o que leva às participantes da pesquisa a muitas vezes não conseguirem definir com precisão quais são suas atividades no ambiente organizacional, nem como se dá a divisão de tarefas entre tutor e os professores mediadores e conteudistas.

Pelas falas das participantes, foi possível perceber que, além de não existir uma definição clara, feita pelas instituições sobre as funções que cada tipo de professor (tutor, mediador e conteudista) deve desempenhar, as próprias professoras não souberam definir quais atividades são desempenhadas por cada categoria docente, o que acaba gerando muitos dilemas e conflitos. Uma possibilidade para melhor compreender essa situação seria o próprio enfraquecimento do coletivo de trabalho, consequência da extrema divisão de tarefas da EaD, e que é estimulada pelo *home-office*, pois, assim, os/as trabalhadores/as não participam de espaços de debates e discussões, de forma que, além de não participarem do planejamento e decisões referentes ao próprio trabalho, também perdem os parâmetros avaliativos sobre o próprio trabalho e a dimensão da totalidade do trabalho que as três categorias de professores produzem em conjunto (Clot, 2010).

Nesse mesmo sentido, a pesquisadora Lhuillier (2009) mostra que, com a individualização e fragmentação dos trabalhos, tende a existir uma dificuldade dos/as trabalhadores/as definirem os meios e os fins das suas próprias ações, gerando uma alienação em relação ao seu próprio trabalho. Podemos perceber isso a partir das reflexões feitas por Rita, que define que o professor mediador realiza “um pouco de tudo”, mas não consegue elencar as atividades que são atribuídas a esta categoria profissional, nem como as que são pertencentes aos tutores e conteudistas:

Meu cargo é professor mediador, e professor mediador faz um pouco de tudo. Na verdade é a gente que mantém o contato com o aluno. Então existe o professor formador, que é aquele que grava as aulas, que transmite aula ao vivo, e nós cuidamos do ambiente virtual, do ambiente online, onde o aluno manda as dúvidas. Então a gente alimenta esse ambiente, mantém contato com os alunos, tira as dúvidas dos alunos, gravamos live de tira-dúvidas, também fazemos live sobre estágios, porque o estágio não tem professor, então nós assumimos as orientações de estágio. Quando o professor escreve um livro, a gente valida esse livro, dá orientações de como melhorar, ou o que mudar, o professor

produz algumas questões e depois elas passam por nós, então a gente faz todo um filtro do que eles produzem, então a gente fica entre o professor formador e o aluno. Então todo o ambiente do aluno é a gente que alimenta, abre fóruns de discussão. E a gente acaba fazendo um pouco do papel do professor também, damos um apoio nas aulas ao vivo, mas também nos estágios, já que não tem professor responsável, é a gente que assume. Então a gente meio que faz tudo, o mediador acaba fazendo um pouco de tudo na EaD. (Rita)

Vale ressaltar que esta indefinição e multiatividade de funções aparecem principalmente nos discursos das mulheres que ocupam (ou que ocuparam) os cargos de tutoria e mediação, já que, no que diz respeito às professoras formadoras/ conteudistas, as funções parecem estar mais claras e sempre relacionadas à transmissão e produção de conteúdos, distanciando-se do manejo do processo de ensino-aprendizagem e da relação com os alunos, como mostra a fala da Renata:

As minhas atividades são muito voltadas à produção de material. A gente produz todos os materiais das teleaulas, produz os materiais que vão fazer parte de todo o contexto do aluno, como por exemplo, web-aula, os fóruns de discussão, as provas, as avaliações. [...] então a gente produz muita coisa. E no dia-a-dia das aulas, eu vou até lá na instituição, e ministro as aulas no estúdio. Então é isso, de atividades é isso. Muita produção de material, muita produção de aula, de slides, de conteúdo, muita leitura pra poder ir até os alunos, porque os alunos são bem críticos né, eles perguntam muito, e que bom né, porque tem que ser assim, isso obriga a gente a estudar. Então é essa a minha rotina. É o tempo todo produzindo material, estudando muito e ministrando aula. (Renata)

Mas Patrícia pontua que esta intensa divisão de tarefas do processo de ensino-aprendizagem também possui um lado positivo, pois foi importante para que houvesse uma melhor organização da EaD com a expansão do número de alunos nesta modalidade de ensino. Ela reflete sobre como era há alguns anos, quando a EaD ainda possuía um alcance menor, e diz que a sobrecarga de atividades ainda era mais intensa:

Alí a gente fazia tudo, tudo o que o curso precisava. Desde mandar e-mail pro aluno, resolver questões técnicas, corrigir atividades, que antes eram os mediadores que realizavam. Então era tudo muito centralizado. Até um certo ponto, isto funcionou bem, mas [...] A gente não ia dar conta de realizar tudo o que precisava realizar, com esse número crescente de alunos. Enfim, eu não sei o que esteve na base dessa reestruturação, mas foi necessário segmentar, dividir mesmo as funções em setores, pra ficar algo mais

organizado e comportar um maior número de alunos. E foi o que aconteceu né. Aí eles dividiram tudo. Hoje tem o office, que cuida de questões bem práticas, de ambiente, de disponibilização de materiais, de calendário, que são coisas mais operacionais. Tem o pessoal da célula de avaliação, que corrige as nossas atividades, tem o pessoal da célula de estágio, que cuidam dos estágios, apesar de termos os mediadores que cuidam disso também. Aí tem os mediadores dos cursos e os professores, que são os que ficam mais relacionados ao pedagógico mesmo, que trabalham com os conteúdos, com a didática, com as aulas em si, e é o acompanhamento dos alunos que a gente faz. E essa é a estrutura nova que estamos aí há uns dois/três anos já. (Patrícia)

Outro ponto relevante diz respeito à perda da identificação com a profissão docente em algumas destas categorias profissionais na EaD, visto que realizam funções de um “professor não professor”, sucumbindo a uma espécie de “desprofissionalização”, de forma que passa a existir uma desvalorização social e financeira da atividade laboral. Jedlicki e Yancovic (2010) discorrem que a “desprofissionalização docente” diz respeito ao enfraquecimento das características da profissão do professor, e se manifesta de algumas formas: pela perda de direitos e precarização das condições de trabalho; pela lógica mercadológica no trabalho, que prioriza mais o desempenho e produtividade do que a qualidade do processo ensino-aprendizagem; pela piora na qualidade da formação docente contínua. Para esses autores, isso se dá com o avanço da economia globalizada e neoliberal, que impacta na autonomia e no controle dos profissionais sobre seus próprios processos de trabalho.

A desprofissionalização docente fica explícita no caso dos tutores, que normalmente assumem funções menos reconhecidas e pior remuneradas, de forma que a tutoria acaba sendo estratificada como o patamar mais inferior do ensino na EAD, um emprego temporário e a “porta de entrada” para a docência no Ensino Superior, embora nem as trabalhadoras reconheçam este emprego como uma forma de exercício da docência.

Depois que eu me formei, eu atuei por muitos anos na área organizacional. A docência era um trajeto paralelo. Eu trabalhava com a EaD em paralelo, com a tutoria, mas sempre foi um trabalho paralelo. [...] O que eu to fazendo ali, você pode me perguntar. E o que eu te digo? A questão financeira. Você faz pelo dinheiro né. A minha ideia é pegar cada vez mais aulas pra ir deixando a tutoria. Mas enquanto isso eu vou fazendo essa bagunça doida de levar tudo junto e embolado. (Lúcia)

Por dinheiro, entrei pra ser tutora. Lá na hora de contratar me prometeram que eu iria ficar pouco tempo como tutora, me tornaria logo mediadora. O tutor recebe uma

mixaria. Aí seis meses depois já fui promovida e virei mediadora. Aí chegou uma época que eu fiquei doente. Meu corpo ficava paralisado de tanta dor, não aguentava mais o trabalho e a minha gestora. Aí eu fui lá conversar, falei “olha, ou eu passo pra professora conteudista, formadora, ou eu saio da instituição”. Aí mexeram os pauzinhos e eu fiquei. E por isso que to no (nome da instituição de ensino) até hoje, porque se não eu não tinha aguentado mais ficar lá não. (Mariza)

Antes o meu trabalho era muito operacional como tutora do curso. Eram muitas atividades picadas ao longo do dia. (...) O ruim é que passar oito horas realizando a mesma atividade.... nossa... isso eu ainda estava lá na sede, foi antes da pandemia, chegava no final do dia, o meu cérebro ainda estava repetindo as operações de correção. Então eu terminava o meu expediente, chegava em casa, deitava na cama pra dormir e o meu cérebro ele não parava. Isso foi bem complicado. No começo era pior, aí depois consegui me adaptar um pouco. Depois até melhorou um pouco. (Patrícia)

A partir das reflexões das participantes Lúcia, Mariza e Rita, podemos perceber que houve, por parte delas, uma grande dificuldade de adaptação aos cargos da tutoria e também da mediação, que foram vistos como trabalhos transitórios na carreira docente. Isso aconteceu por alguns motivos, tais como: pela não identificação com as atividades desempenhadas; pela mecanização das tarefas; e também pela desvalorização que esses cargos possuem socialmente. Nesse período, muitas angústias foram mobilizadas, e o desejo de “subir de cargo” sempre esteve presente. Sobre esta questão, Bendassolli (2011) identifica e reflete sobre outro importante gerador de sofrimento no contexto de trabalho: a negação e resistência em lidar com o “real” do trabalho, ou seja, com as ações executadas no dia a dia pelos/as trabalhadores/as, e que pode apresentar como consequência uma disjunção entre o trabalho que o sujeito realiza e aquele que gostaria de realizar. De forma contrária, pelas entrevistas, foi possível perceber que há uma tendência da categoria de professor formador/conteudista ser a mais valorizada e almejada, de forma que, finalmente, torna-se possível se autodenominar “docente” e também ser reconhecida socialmente como professora.

Eu comecei como tutora, tutora à distância, que é uma atividade que até hoje as pessoas tem um pouquinho de preconceito (...) Eu comecei em maio de 2011, e já no final do ano eu tive a oportunidade de fazer um processo seletivo para professora, porque eu já dava aula, comecei como docente em 2009, então eu não queria ficar como tutora, queria virar docente nesta instituição também e estou lá até hoje. Então hoje, eu sou docente de alguns cursos na modalidade à distância. (Renata)

E além disso, eu sou professora, e esse cargo (de tutora) foi se tornando cada vez mais técnico. No início não era assim desta forma, mas depois mudou completamente, e eu não me sentia mais feliz ali (enquanto tutora). Então me deu muita bagagem, me abriu portas, foi muito aprendizado, mas meu lugar sempre foi como professora, dar aulas, falar, um lugar de possibilidades de trocas realmente. A tutoria inclusive tá super técnica agora né? Pensa bem, ficar o tempo todo corrigindo, corrigindo, corrigindo. Eles não tem tempo nem pra estudar, tem o livro na mão e não consegue ler... então eu penso cadê a ética no ensino? É triste. (Mariza)

7.2.2 Mecanização e controle: “É tudo muito engessado”

Ainda vale ressaltar outro aspecto que apareceu atrelado à docência na EaD: a mecanização das tarefas e o controle sobre o comportamento das trabalhadoras. No que se refere ao trabalho em si, há uma maior fiscalização e rigidez sobre a didática escolhida e a forma de relacionamento com o aluno, que se torna semelhante ao controle que a instituição gostaria de exercer sobre o comportamento e as relações sociais dos/as trabalhadores/as da EaD, como mostram as falas da participante Lúcia:

O formato de aula, de material, é tudo muito engessado. (...) a nossa autonomia e liberdade enquanto tutor pra responder estes alunos, acabou. Nos últimos dois anos, mais ou menos, que coincidiram com a pandemia, passou a ser formatado a forma da resposta. Nossa autonomia foi podada com um monte de “não”. Não diga isso nem aquilo pro aluno. Não responda isso, nem aponte aquilo. Aí eu fui me perdendo. Não tem nada de afetividade. Pra você ter idéia, algumas dessas respostas formatadas, vinham direto de São Paulo, de pessoas que nem conhecem os alunos e a realidade daqui. É surreal. Tem mensagem que eles mandam eu mandar e eu não mando, mesmo sabendo que eu serei prejudicada, porque é tudo monitorado pelo sistema. Coisas que a meu ver eu não concordo. (Lúcia)

Nesse sentido, podemos entender que na EaD há tentativas de restringir as ações dos/as trabalhadores, de forma que, ao se criar uma tendência de mecanizar o processo de ensino-aprendizagem, conseqüentemente os/as trabalhadores/as também possuem seu potencial criativo, de espontaneidade e autonomia limitados. As autoras Pizzi e Araujo (2011) destacam que

O poder de criar estratégias e solucionar problemas no seu trabalho, uma característica imprescindível da profissão docente, vem sendo minado pelas políticas educacionais neoliberais das últimas décadas, afetando a qualidade do ensino. Não podemos deixar de lado o fato de que o trabalho docente vem se constituindo no contexto do capitalismo, estando submetido à sua lógica e às suas contradições, que tendem a intensificar a atividade docente em condições de trabalho extremamente precárias (p.20)

Além dos constrangimentos impostos nas execuções das tarefas, Lúcia também fala sobre outro tipo de limitação que acontece no ambiente de trabalho da EaD: aquela que busca controlar também as ações e os corpos dos/as trabalhadores/as no espaço físico de trabalho. Com isso, Lúcia define a EaD como um tipo de organização de trabalho que se restringe a um “espaço de controle”. Nesse sentido, o *home-office* apareceu como uma forma de aliviar essas questões, visto que, enquanto os/as trabalhadores/as estão em seus espaços domésticos, as Instituições de Ensino não conseguem mais realizar o controle incisivo que antes era uma prática recorrente no trabalho presencial.

Questionavam até o porquê da gente levantar pra ir no banheiro ou tomar café. Olha, educação e prisão são coisas diferentes, não dá. Não funciona na minha cabeça isso que eles estavam fazendo com a gente. Trabalho com o intelectual, não sou operária. Mas eles esperam que a gente responda na velocidade das máquinas. É controle o que eles querem, as relações de poder ficaram muito fortes, e eu digo controle físico mesmo, controle corpo a corpo. Pra você ter uma ideia do que eu to falando: a sala de tutoria hoje tem em média 250 tutores, e eles colocaram pontos de vigia pra verem o que estamos fazendo no computador, se estamos trocando mensagens ou vendo vídeos no youtube, por exemplo. Aí você está vendo um vídeo que te auxilia a estudar os conteúdos e corrigir as provas, ou pra mandar pro aluno, mas eles não pensam nisso, acham que estamos vendo filme, cinema. (...) Eles estão surtando (com o *home-office*) [risos], eles estão tentando [controlar os funcionários] de tudo que é forma, mas não conseguem. Eles controlam o acesso ao sistema, mas não controlam meu corpo (...) Por isso que pra mim *home-office*, nessa questão, pra mim é ótimo. É um pânico pensar em voltar. (Lúcia)

Esta reflexão sobre a vigilância no trabalho também apareceu na produção das fotografias. A partir das fotonarrativas (Fotografia 11), Lúcia refletiu sobre a limitação das ações no trabalho na EaD e o quanto isso prejudicava sua saúde mental e a qualidade do seu

trabalho. Quando a participante da pesquisa Lúcia foi questionada sobre o que a foto a seguir representava para ela e seu trabalho, ela deu o seguinte relato:

Essa foto que eu fiz foi uma montagem do meu computador com o cinzeiro. Acho que é bem simbólico isso pra mim, por conta disso que eu tava te falando, que tem momentos que eu simplesmente preciso de uma pausa. Vou levantar, tomar meu café, colocar minhas ideias no lugar, fumar, e voltar pro trabalho ainda mais produtiva. E sem aquela pressão da vigilância física na instituição. Nos últimos tempos foi proibido ficar saindo pra fumar e beber café na instituição. Não que eu sofra muito em ficar sem fumar, mas sofro por limitarem minha liberdade. Limitar meu movimento. Achar que tudo que você faz fora da sua cadeira não é trabalho. Às vezes 5 minutos lá fora deixava meu trabalho melhor. Antes tinha uma sala de diversão no trabalho, aí tiraram. Eu sentia que eu podia ser mais eu. Aí fecharam a sala. E passou a ter horário pra poder tomar chá e café. Assim, o café, o cigarro, o chá, são coisas simbólicas. O duro é o jeito que eles impunham o que eu deveria fazer, o jeito que eu deveria trabalhar. (Lúcia)



Fotografia 11: “Escolha” (Lúcia)

Assim, a partir desta fotonarrativa produzida pela Lúcia, podemos identificar como a mecanização do processo de ensino na EaD atinge o trabalho docente e a saúde dos/as trabalhadores/as, limitando não somente a estrutura de ensino, como também o comportamento

das profissionais, aproximando-se, inclusive, do paradigma de produção industrial. Para Pizzi e Araújo (2011, p.23),

Dependendo dos obstáculos que o sujeito tem de enfrentar e de cada história singular, haverá maior ou menor resistência à amputação do poder de agir e isso refletirá no sentimento de impotência e em sua saúde. Dessa forma, ao engajar-se em sua atividade, o docente pode vir a ter suas ações inibidas, impedindo o desenvolvimento do seu estilo profissional. Esse fato pode acabar prejudicando o desenvolvimento dessas atividades e próprio profissional, ao restringir sua capacidade e possibilidade de agir.

Com a atividade sendo realizada de forma contrariada, impedida, o sujeito possui muitos empecilhos para construir uma atividade própria, que é personalizada e personalizante. Lhuillier (2017) mostra que assim há uma “amputação” da atividade realizada pelo sujeito, e dessa forma “Ela pode tomar a forma de uma atividade “empacotada”, dissociada do sujeito, formatada e reduzida a um simples “funcionamento” (p.300). Nesse sentido, Clot (2010) ressalta que a atividade quando inibida, juntamente com as limitações impostas sobre as atividades dos/as trabalhadores/as, se torna fonte de desgaste mental, estresse e outras doenças laborais.

7.3 Divisão sexual do trabalho e a sobrecarga física e mental

A volta da mulher para o espaço doméstico, mesmo que motivada pela atividade profissional, inverte o movimento que há anos vinha sendo trilhado em direção à ocupação de ambientes e espaços sociais antes destinados majoritariamente aos homens. E isso acarreta em consequências que já vinham sendo percebidas e discutidas com o início do teletrabalho em domicílio, mas que foram aceleradas e escancaradas a partir da rápida implementação do *home-office* na pandemia da Covid-19. A divisão do trabalho, com suas divisões de gênero, raça e classe, impôs historicamente o espaço privado como pertencente às mulheres. Assim, como exposto anteriormente no capítulo 2, a execução das atividades domésticas, reprodutivas e que são consideradas do âmbito do cuidado, destinam-se majoritariamente a elas, de forma que estas funções passaram a fazer parte do que é socialmente entendido como “ser mulher”.

A divisão sociossexual do trabalho deixou muitas marcas nos discursos e na produção das fotonarrativas das participantes da pesquisa. E é necessário estarmos atentos às sutilezas das ações cotidianas que muitas vezes geram um apagamento dos laços que unem o trabalho

gratuito e o trabalho remunerado no funcionamento do lar, de forma que a gestão do cotidiano ainda acaba pesando mais para as mulheres, em uma sobrecarga mental e prática. Desse modo, não podemos apenas mirar os benefícios trazidos pelo trabalho em domicílio e fechar os olhos para o outro lado: os obstáculos para que se tenha igualdade de gênero no âmbito do trabalho ainda são muitos, mas parecem ser ainda mais numerosos se tratando do teletrabalho em *home-office*.

7.3.1 Os diferentes papéis sociais das mulheres e os impactos na vivência do teletrabalho em domicílio: “Naquela época eu não tinha filhos, então era muito mais tranquilo”

Sobre as questões acima apresentadas, vale ressaltar que a sobrecarga de trabalho e/ou mental tende a pesar mais ou menos conforme a posição que a mulher ocupa socialmente. Isto é: se a mulher é casada ou solteira; se tem filhos ou não; se mora com a família, sozinha ou com o/a companheiro(a); se possui uma boa condição financeira ou não; qual é a sua raça ou a sua idade. Cada uma dessas características vai apresentar um desdobramento social específico na vida de cada mulher e na organização do trabalho no espaço domiciliar.

Neste sentido, buscar compreender o teletrabalho *home-office* a partir das diversas identidades e experiências das mulheres nos leva a reconhecer não apenas as diferenças entre elas, mas também as desigualdades e dificuldades que elas vivenciam nos espaços organizacionais (Sorj, 2004).

Mulheres, que apesar de estarem ocupando as mesmas funções laborais, possuem atravessamentos sociais diferentes, e isso repercute na relação que cada uma estabelece com o trabalho, no desgaste que o trabalho pode trazer de forma específica para elas e também no impacto que o teletrabalho vai ter nas suas relações familiares. Isso se torna mais explícito, a partir da fala da Rita, que já trabalha em *home-office* há quase dez anos. Neste período, ela teve a oportunidade de experienciar o teletrabalho em domicílio enquanto uma mulher solteira e sem filhos, como também sendo mãe e casada. Para ela, há uma diferença expressiva em vivenciar o teletrabalho em domicílio sendo mãe ou não:

Eu já tinha a experiência de trabalhar de casa, mas num outro contexto né. Naquela época eu não tinha filhos, então era muito mais tranquilo. E eu tinha que cumprir só 4 horas, e não importava em qual período eu cumpria. Eu gostava muito de trabalhar a noite, então eu pegava a minha cobertinha, ia pro sofá e ficava lá trabalhando. Era bem

de boa mesmo, parecia o serviço dos deuses [*risos*], mas nada a ver com o que acontece agora [*risos*]. (Rita)

Assim, compreendemos domicílio também as diferenças nas vivências dessas mulheres em relação ao teletrabalho em a partir de uma ótica interseccional. A autora Akotirene (2018) explica que a Interseccionalidade, conceito que foi desenvolvido por Kimberle Krenshaw, “permite-nos enxergar a colisão das estruturas, a interação simultânea das avenidas identitárias” (p.37). O que nos leva a entender que, apesar de nos referirmos às mulheres nesta pesquisa, falamos de uma pluralidade de identidades, papéis sociais e vivências diferentes.

A partir disso, foi possível perceber que as mulheres participantes da pesquisa, que não possuem filhos ou desempenham funções de cuidado, tendem a vivenciar de forma menos desgastante os impactos que o teletrabalho possui na dinâmica familiar com a fusão do ambiente de trabalho com o doméstico. Quando Renata relata sobre o dia a dia de trabalho em *home-office*, ela ressalta os pontos positivos que o teletrabalho trouxe para ela, que se referem principalmente ao convívio familiar com seu marido – que também possui uma organização de trabalho semelhante à dela. Com isso, Renata também ressalta como teve maior facilidade de adaptação ao trabalho no ambiente doméstico:

Então eu não tenho filhos, vivo eu e meu marido, a gente tem uma vida muito tranquila, muito boa, ele me apoia nessa minha área aí da carreira acadêmica [...] então a gente fica muito em casa, e eu sinto que o teletrabalho, o *home-office*, me ajudou a estar mais próxima dele, talvez no saldo geral, isso foi até que bom, porque a gente tá mais junto, o tempo todo que eu to aqui eu posso dar uma relaxadinha e vou lá onde ele trabalha no cômodo dele, vou lá converso um pouquinho, então a gente conseguiu uma rotina mais próxima. Ele respeita muito o meu espaço, e eu o dele. Isso é primordial. Às vezes ele briga um pouco comigo porque eu fico muito bitolada mesmo, mas aí a gente consegue conciliar. Mas acho que até deu pra ter um saldo positivo aí de tudo isso. (Renata)

Eu tenho uma sala só pra mim. Então isso é muito bom. Eu fico imaginando muito quem é mãe, quem não tem um lugar adequado pra trabalhar, imagino que isso deva ser muito complicado. Porque estar em casa não é simples assim. Eu tenho uma estrutura de trabalho tranquila. (...) Às vezes quando tem muita coisa pra fazer, fico manhã, tarde e noite até umas dez horas [*trabalhando no computador*]. Isso todos os dias, então realmente, minha rotina é trabalho, até porque não tenho filhos e meu marido também trabalha muito no computador. (Renata)

De forma semelhante, Patrícia, que é solteira, sem filhos e que reside com os pais, ressalta em sua fala que, apesar do *home-office* ter trazido muitas angústias e desgastes em relação ao distanciamento da Instituição de Ensino e dos colegas de trabalho, o teletrabalho se tornou benéfico e positivo para a aproximação com seus familiares:

Eu acho que isso é até uma coisa que foi positiva, porque agora eu to passando mais tempo com eles. Então, por mais que eu passe boa parte do meu dia aqui com a porta fechada na frente do computador, na hora das refeições a gente acaba tendo mais tempo para conversar. Nesse intervalo de tempo que eu usaria pra me deslocar entre o trabalho e a minha casa, eu já estou aqui, e consigo conviver mais com eles. Há uma proximidade maior com a minha família, então por esse lado eu acho muito positivo. (Patrícia)

Já com as participantes da pesquisa que são mães, a situação acontece de forma diferente. Elas relataram uma grande dificuldade em conciliar o trabalho doméstico e de cuidado com o ambiente de trabalho remunerado, sendo que, apesar do *home-office* ter proporcionado uma aproximação entre os membros da família, há um custo muito grande referente ao desgaste psíquico que veio junto, como podemos entender a partir das seguintes falas da Mariza e da Rita:

Tenho duas filhas pequenas. Aí o que acontecia. Eu via a bagunça, eu via as brigas. Aí você tá dentro de casa, bate a sensação que eu deveria estar convivendo lá com eles também... mas o que acontecia é que eu estava 24h por dia dentro de casa, mas ao mesmo tempo totalmente ausente. Eu não saía de dentro desse escritório. 24h por dia aqui. Aí eu acho que aquele sentimento de gostar de estar em casa acabou, foi reverso [risos]. (Mariza)

Esse ano tá um pouco mais leve, mas o que pesava mesmo era a falta de paciência, principalmente eu com o meu filho mais velho e com as meninas, porque é o tempo todo pedindo ajuda pra fazer as coisas de casa, aquela coisa de casa sabe?! Então apesar de estar o tempo todo dentro de casa, eu me sentia muito distante deles. Acho que eu me fechei demais no trabalho e nas demandas de casa, mas parei de olhar pras necessidades dos meus filhos ... de certa forma isso aconteceu com o meu marido também. Isso atrapalhou muito nos relacionamentos, eu me sentia muito distante de todos eles. (Mariza)

De manhã eu fico com minha filha, brinco um pouquinho, faço as coisas da casa, lavo roupa, preparo o almoço. A gente sempre almoça no mesmo horário, aí ela vai pra escola, eu lavo a louça e venho pra frente do computador, umas 13h30, 14h, aí vou direto até às 18h. Vou pro pilates ou vou caminhar. Eu estabeleci essa rotina de atividade física porque eu tava extremamente sedentária, com dor no corpo, então agora eu to tentando me cuidar um pouquinho, melhorar minha saúde que estava péssima. Eu volto e toco direto até umas 22h30, 23h... então eu tento fazer todo dia essa rotina certinha pra eu dar conta de tudo, tanto da minha casa, dar atenção pra minha filha, conseguir dar conta do meu trabalho... aí final de semana eu fico livre. Voltei a ter diarista, então de sexta ela já organiza a casa para mim e eu consigo passar o fim de semana dedicada à minha família. Não faço nada do trabalho, nem ligo o computador... aí é o período que eu me dedico à minha família. (Rita)

Dessa forma, foi possível perceber que as angústias e sofrimentos em relação ao *home-office* se referem a questões diferentes para as mulheres, conforme os papéis sociais por elas assumidos. Para as mulheres que não são mães, com o *home-office* o convívio familiar foi visto como mais prazeroso, e os desgastes relatados se referem mais ao isolamento social e sobrecarga de trabalho virtual. Já para as participantes da pesquisa que possuem função de cuidadoras, o convívio familiar foi queixado como algo mais desgastante, porém, de forma paradoxal, algumas delas apontam que o *home-office* facilitou a realização das atividades de cuidado.

7.3.2 O reforço dos estereótipos de gênero: “A rotina não mudou muito, só os cuidados que aumentaram”

A partir do tópico anterior, podemos observar pelas falas das participantes que alguns aspectos do teletrabalho em domicílio podem provocar a manutenção da opressão das mulheres, no sentido de reforçar estereótipos e papéis de gênero de cuidado e manutenção do lar, que socialmente já são destinados às mulheres, seja pelo espaço físico, que passa a comportar a família e o trabalho, ou pela sobrecarga de tarefas domésticas e de cuidado.

Percebe-se que a sobrecarga de tarefas e o acúmulo de funções se tornam mais evidentes, e/ou tendem a aumentar quando a mulher já assumia, anteriormente, atividades de cuidado no ambiente doméstico, seja dos filhos ou de idosos, e também, dependendo dos

diferentes atravessamentos sociais. Nesse sentido, o teletrabalho em domicílio pode responsabilizar ainda mais a mulher pelas funções de cuidado, já que agora ela vivencia as suas atividades, remuneradas e não remuneradas, em um único ambiente.

Olhando de forma mais específica para o recorte de gênero, a pesquisadora Zanello (2018) explica que na cultura sexista que vivemos, tornar-se pessoa implica se tornar homem ou mulher, com certos tipos de performances sociais e formas de vivenciar os sentimentos. Assim, a própria cultura cria caminhos para que seja possível assumir os papéis de gênero, esperados socialmente. Estas características são mantidas e reforçadas através do que a autora denomina de “tecnologias de gênero”, que estão presentes na vida desde a mais tenra idade: em brinquedos, desenhos, músicas, mídias sociais, que têm por objetivo ir apresentando os caminhos considerados “ideais” para se tornar mulher ou homem.

As mulheres, segundo a Zanello (2018), se subjetivam a partir de dois princípios: pelo “dispositivo amoroso” e pelo “dispositivo materno”. De forma breve, o primeiro se refere ao valor atribuído aos relacionamentos amorosos na constituição identitária da mulher, em um papel idealizado de ser escolhida e de precisar manter o relacionamento, mesmo que seja a custos altos, para ser benquista socialmente. Segundo esta autora,

Dizer que são as mulheres que se subjetivam no dispositivo amoroso não quer dizer que os homens não amem, mas que amam de uma forma diferente, na qual sua identidade não está em xeque. [...] Outro ponto importante, é a encruzilhada que se apresenta às mulheres entre o *quantum* de energia a ser investida em seus projetos profissionais *versus* vida amorosa e familiar. Essa encruzilhada, como opção (ou/ou), foi construída culturalmente como importante forma de desestímulo ao progresso profissional e dedicação egoística das mulheres a projetos pessoais. (p.90)

O dispositivo materno se refere à cobrança social para que as mulheres ocupem e desempenhem funções relacionadas ao cuidado, visto que há a naturalização da capacidade de cuidar como algo pertencente “à natureza” da mulher, como também à destinação dos trabalhos domésticos e responsabilização pela harmonia e pelo bom funcionamento da casa a elas (Zanello, 2018).

Uma diferença física foi transformada em desigualdade social, tanto na atribuição naturalizada das tarefas do cuidar (cuidar do filhos, da casa, mas também, de enfermos, pessoas com deficiência, pessoas idosas, etc), quanto na invisibilização e na desvalorização delas (mesmo quando realizadas profissionalmente tem baixos salários, e muitas vezes, condições precárias). Se o cuidar é “natural”, seremos demandadas (e

nos exigiremos) a funcionar nesse dispositivo. Executar tal cuidado exige dispêndio de energia física e psíquica, além de um saber fazer. Ou seja, é trabalho. No entanto recebeu uma “capa afetiva”, para transformar em “espontaneidade” o que é fruto gerado de um processo de subjetivação, ao qual a cultura presta sua grande colaboração. (p.150)

Dessa forma, quando falamos sobre relações de cuidado, que normalmente recaem sobre as mulheres, estamos falando sobre relações que extrapolam a maternagem, e que são estimuladas e reforçadas nas relações de trabalho, onde além das mulheres normalmente serem levadas e responsabilizadas a assumirem os trabalhos de cuidado domésticos não remunerados, e quando estão no mercado de trabalho também são destinadas a ocuparem funções que se relacionam às áreas do cuidado e da educação, sendo, normalmente, pior remuneradas (Hirata e Kergoat, 2007).

Foi possível perceber nas entrevistas e fotonarrativas que, quando a mulher não possui filhos, mas assume funções de cuidado com outras pessoas, estas relações tendem a ficar mais intensas e evidenciadas. Como no caso de Lúcia, que não é mãe, mas que cuida de sua sogra idosa, e apontou que essa relação de cuidado se tornou mais estimulada com o *home-office*: “Assim, quando eu penso no meu papel social da mulher dentro de casa, não mudou muito. O que mudou foram os cuidados com minha sogra, que comecei a cuidar mais dela. A rotina não mudou muito, só os cuidados que aumentaram.”.

Nessa mesma perspectiva, Rita também reflete sobre como a junção do trabalho com o ambiente doméstico, no *home-office*, acabou reforçando as funções de cuidados e manutenção das atividades domésticas, do trabalho não remunerado, socialmente atribuído às mulheres:

O meu trabalho hoje, é oito horas diárias, então ter que me dedicar oito horas, estando em casa com um bebê foi muito difícil. Difícil mesmo, me sobrecarregou né?! Serviços da casa, do trabalho, da educação da minha filha, os cuidados com meu marido, porque aí ele não parou de trabalhar fora de casa, então tinha todos os cuidados com limpeza, roupas. Tinha uma diarista, mas tive que dispensar no começo. Eu surtei no começo, foi bem difícil. (Rita)

Tendo em vista a característica sexuada do mundo do trabalho, a pesquisadora Molinier (2013) expõe que a sobrecarga física e mental, advinda do somatório das atividades do âmbito reprodutivo com as atividades produtivas, influencia no prazer e no sofrimento no trabalho de forma diferente entre homens e mulheres. Assim, as consequências dessa divisão sexual no trabalho podem ser vistas diretamente nos desgastes à saúde, de uma forma geral. Nesse

sentido, Rita ressaltou em seu discurso os impactos que a sobrecarga que o acúmulo de funções teve em sua saúde física e mental, como o aumento do estresse, o aumento do consumo de alimentos e bebida alcoólica:

Puxado demais, aí o mental já viu né?! [risos] Vai embora...comecei ter muitas espinhas no rosto, várias alterações hormonais, puro estresse. Tinha pesadelos a noite, comecei a comer mais, comecei a engordar, tomar mais álcool do que o normal, tomava uma cervejinha pra relaxar, e quando via tava tomando cerveja todos os dias, mas daí eu parava pra pensar, “nossa, mas pera aí, eu não sou de beber muito”. Foi bem complicado assim. Antes a gente tinha uma rotina bem diferente, e depois passar a ficar trabalhando em casa junto de uma criança pequena é muito complicado, difícil perceber que não estava conseguindo suprir todas as necessidades dela e da casa. Acho que o que dificultou muito foi o fato de ter uma criança... lógico que eu trabalhei muito mais aí com o *home-office*, mas se eu não tivesse filho acho que seria um pouco mais leve. Difícil demais isso de conciliar o “ser mãe”, com “ser dona de casa” e o teletrabalho, tudo junto, sem nenhum apoio. Nossa, chegava final do dia meu olho ardia, não aguentava mais ficar na frente do computador, mas como não tinha com quem deixar minha filha, fiquei postergando pra marcar um oftalmologista. Agora que eu to começando a voltar a cuidar um pouco de mim, mas eu fiquei bem esquecida. (Rita)

Por fim, ao refletir sobre o que seria “uma mulher que teletrabalha em casa”, Rita faz uma breve comparação entre como era trabalhar presencialmente na empresa e como está sendo o trabalho em *home-office*, mostrando que a principal diferença, sentida por ela, está no acúmulo de funções que a mulher teletrabalhadora acaba assumindo na junção dos espaços produtivo e reprodutivo:

Não sei se você viu um meme que rodou na internet principalmente no início da pandemia. Eles comparavam o “homem office” que é um homem trabalhando só no seu escritório e a “mulher office”, que mostra uma mulher fazendo comida, segurando um bebe e tendo que responder mensagem no celular, tudo ao mesmo tempo. É isso aí. [risos]. Tem dias que eu to aqui respondendo mensagem do aluno, aí a máquina parou, eu vou lá estender a roupa. Aí volto, termino de responder, volto pra máquina e coloco mais roupa pra lavar [risos]. Então é isso, a gente faz muita coisa ao mesmo tempo, então não adianta dizer que não muda, é claro que muda, muito trabalho acaba ficando acumulado, porque quando eu ia trabalhar na instituição até parecia que eu ia descansar e não trabalhar, porque chegava lá super cansada dos cuidados com a filha e com a casa.

Lá eu só colocava meu fone e tinha silêncio, não tinha criança chorando nem fazendo birra, eu conseguia ir ao banheiro sem ter uma criança me chamando [risos], então antigamente eu brincava que o meu trabalho era meu lugar de descanso. Porque quando eu tô em casa eu não consigo ver uma coisa desarrumada e deixar lá, eu vou lá e arrumo. Então homeoffice é isso, fazer várias coisas ao mesmo tempo Mas isso não é de todo ruim, porque isso também melhora a qualidade das coisas que eu faço aqui em casa. Mas a mulher teletrabalhadora é a mulher que tem 5 braços, vai fazendo tudo e dando conta de tudo, tem hora que surta, mas tem hora que fica feliz por poder trabalhar de chinelo [risos]. (Rita)

Dessa forma, a partir das entrevistas e fotonarrativas das participantes, podemos compreender que a organização do teletrabalho em domicílio pode acabar estimulando os papéis sociais de cuidado e manutenção do ambiente doméstico, que normalmente já são atribuídos às mulheres. Assim, o *home-office* acaba por continuar reforçando os estereótipos sociais de gênero e a ideia naturalizada da capacidade da mulher de desempenhar múltiplas jornadas e tarefas. Vale ressaltar que a sobrecarga mental e física advinda do acúmulo das funções produtivas e reprodutivas tende a se tornar mais evidente nas mulheres que desempenham a função de cuidadoras, mas não exclui as outras deste desgaste.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação de mestrado teve como objetivo compreender as vivências das mulheres professoras na Educação a Distância (EaD) que exercem o teletrabalho em domicílio, identificando os efeitos da organização do teletrabalho na saúde mental e nas relações sociofamiliares, à luz da Psicossociologia do Trabalho.

Para que essa compreensão fosse alcançada, nos dedicamos ao estudo do teletrabalho na Educação a Distância e suas especificidades, como também aos aspectos relacionados à inserção das mulheres no mercado de trabalho, tendo como pano de fundo a divisão sexual do trabalho. O aprofundamento desse conhecimento se tornou possível com as entrevistas e produções das fotonarrativas pelas participantes da pesquisa. A análise dos dados obtidos, que aconteceu através da Análise de Conteúdo Temática, trouxe consigo uma melhor compreensão para que o objetivo da pesquisa fosse cumprido.

No primeiro eixo temático, que se refere à divisão do tempo e do espaço no teletrabalho, foi possível perceber como as teletrabalhadoras em domicílio precisam autogerenciar suas atividades e organização do seu próprio tempo, visto que este controle deixa de ser realizado de forma mecânica pela instituição e passa a ser realizado de forma virtualizada. Outro ponto referente a este eixo de análise diz respeito à hiperconectividade presente neste tipo de trabalho, que tem como consequências principais uma demanda de disponibilidade constante das trabalhadoras por parte das instituições e também um excesso de informações sobre o trabalho em momentos que deveriam ser de descanso e lazer.

Diante desses aspectos apresentados, percebemos estar diante de uma questão conflituosa para as trabalhadoras: ao mesmo tempo que o teletrabalho implica maior flexibilidade e liberdade para as trabalhadoras, situação que foi vista como positiva por elas, também as coloca diante de uma necessidade de autogerenciamento que pode se tornar desgastante. Assim, foi possível perceber que a somatória do autogerenciamento no trabalho e da hiperconectividade se desdobraram em sobrecarga mental para as trabalhadoras, podendo colaborar com danos à saúde de forma geral, como estresse, ansiedade e fadiga muscular.

A falta da sociabilidade no teletrabalho também foi uma temática em evidência nas entrevistas e nas fotonarrativas. Esta questão apareceu nos relatos como um aspecto de agravo/sofrimento, pois o isolamento social propiciado pela própria organização do teletrabalho acaba impactando na saúde mental das participantes através do enfraquecimento dos coletivos de trabalho e da precarização e empobrecimento da qualidade das relações sociais.

No segundo eixo temático, sobre as relações, a organização e o funcionamento do trabalho das mulheres professoras da EaD, foi possível perceber que ainda não há uma divisão de tarefas definidas entre as categorias docentes na EaD: professor conteudista, mediador e tutor. Esta organização varia conforme a Instituição de Ensino e muitas vezes acontece de forma indistinta entre as trabalhadoras. Esta divisão confusa acaba acarretando em um/a professor/a “multifunções”, onde os professores conteudistas acabam ficando com a parte de transmissão de conteúdos, e as outras categorias profissionais realizam as partes mais burocráticas e relacionais com os alunos. Com isso, há uma valorização da função de conteudista e uma consequente desvalorização das outras funções docentes, chegando ao ponto do tutor não ter reconhecimento profissional enquanto docente, mesmo realizando atividades importantes do processo de ensino-aprendizagem, sendo então, um “professor não professor”.

Outro ponto importante referente ao segundo eixo temático diz respeito ao “engessamento” das atividades docentes na EaD. Foi possível compreender, a partir das entrevistas e fotonarrativas, que as docentes possuem menos espaços de criatividade e autonomia no cotidiano de trabalho, quando comparado ao ensino tradicional. Assim, devem seguir roteiros pré-estabelecidos pela instituição no dia a dia, seja na forma que devem explicar o conteúdo, nas formas de avaliação ou até em como devem ser as mensagens trocadas com os alunos. O “engessamento” também diz respeito ao controle e vigilância sobre os comportamentos das docentes quando o trabalho se dava de forma presencial. Em relação a isso, o teletrabalho foi visto como um ponto positivo na EaD, visto que agora a instituição não consegue manter a mesma monitorização rígida sobre as maneiras que as/os docentes realizam suas atividades durante o dia de trabalho.

Já em relação aos impactos do teletrabalho nas vivências sociofamiliares das mulheres professoras da EaD, foi possível perceber que, com o *home-office* e a junção dos ambientes doméstico e laboral, passou a existir também uma mistura e sobreposição das funções produtivas e reprodutivas, de forma que a gestão das atividades domésticas ainda acaba ficando sob responsabilidade das mulheres. Vale ressaltar que essa questão varia conforme o papel e a posição social que cada mulher ocupa. Assim, compreendemos, a partir das entrevistas, que as mulheres que são mães, ou que assumem funções de cuidado, tendem a estar mais expostas à sobrecarga mental e física, que, além de reforçar estereótipos de gênero, tem como consequência danos à saúde em geral.

Com isso, foi possível perceber que, de forma geral, para as participantes da pesquisa, houve uma aproximação entre os membros da família com o *home-office*. No entanto, as mulheres que não são mães dizem vivenciar o teletrabalho em domicílio de uma forma mais

prazerosa, estando o sofrimento e os desgastes físicos e mentais mais relacionados ao isolamento social e à sobrecarga de atividades virtualizadas. Já para as mulheres que são mães ou que assumem funções de cuidadoras, a convivência entre os familiares no *home-office* tende a ser mais desgastante, porém, de forma contraditória, algumas participantes relataram que teletrabalhar no ambiente doméstico acabou assumindo um caráter positivo, visto que esta organização acabou facilitando a dinâmica familiar para o cuidado dos filhos e da casa.

Por fim, diante da realidade concreta de expansão do teletrabalho, como também da Educação a Distância, nos propusemos a pensar em algumas sugestões para os/as trabalhadores/as e para as instituições, tendo em vista a possibilidade de se vivenciar essa organização de trabalho de uma forma mais “saudável”. Primeiramente, o resgate de espaços de convivência e cooperação no trabalho: percebemos a necessidade das trabalhadoras terem outras formas de comunicação e socialização com os/as colegas de trabalho, seja de forma virtualizada ou em encontros esporádicos na sede da instituição, quando ela está na mesma cidade dos/as trabalhadores/as. Com esses momentos, será possível diminuir a sensação de isolamento social, criar mais laços de cooperação para a realização das atividades, como também possibilitar aos/as trabalhadores/as o resgate de parâmetros sobre o próprio trabalho.

Outra observação e sugestão se refere à criação de sentido e de laços sociais fora do trabalho: com a junção do espaço doméstico com o de trabalho, compreendemos que muitos espaços – que antes eram restritos aos momentos de intimidade, cuidado da família, lazer e descanso – passam a estar atrelados também ao ambiente de trabalho. Com isso, criar vínculos e ver sentido em outras atividades que escapem desse ambiente doméstico-laboral se mostrou primordial na promoção de saúde física e mental das participantes da pesquisa.

Consideramos importante também a reflexão por parte dos/as trabalhadores/as como também pelas instituições sobre o que é responsabilidade individual no cotidiano de trabalho, o que pertence à gestão e o que é problema estrutural/social. Vivemos em um sistema complexo de regras institucionais, hiperconectividade e tantas outras formas de precarização das condições de trabalho, que muitas vezes há uma responsabilização do/da trabalhador/a por situações que na maioria das vezes são frutos de um sistema adoecido e perverso; responsabilização esta que muitas vezes leva os/as trabalhadores/as ao adoecimento físico e psíquico.

Ressaltamos a necessidade do nosso país avançar na regulamentação e proteção dos direitos sociais em relação à jornada de trabalho no *home-office*, o direito à desconexão e ao trabalho decente. Compreender a disparidade de gênero que ainda se faz presente no ambiente

de trabalho como uma questão de cunho social também nos faz pensar na necessidade de políticas públicas efetivas para tornar as relações de trabalho mais simétricas.

Finalizamos esta dissertação deixando o convite para que, a partir dos resultados obtidos e discussões aqui realizadas, profissionais e pesquisadores que se debruçam sobre as temáticas de saúde, trabalho e educação, possam pensar em novas estratégias organizacionais e políticas a fim de promover a saúde biopsicossocial das pessoas que teletrabalham em domicílio e na Educação a Distância.

REFERÊNCIAS

- Akotirene, C. *O que é interseccionalidade*. Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- Almada, P., Hilário, G. M. (2017). Precarização e Teletrabalho: sobre a morfologia do trabalho virtual. In Colnado, L. M., Chaves, J., Estrada, M. M., *Teletrabalho*. São Paulo: LTr.
- Alves, L. (2011). Educação a Distância: conceitos e histórias no Brasil e no mundo. *Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância*, v.10.
- Amado, G. (2005). Implicação. In J. Barus-Michel, E. Enriquez, & A. Lévy (Orgs.), *Dicionário de Psicossociologia* (pp. 281-286). Climepsi Editores.
- Amado, G. Enriquez, E. (2021). Psicodinâmica do Trabalho e Psicossociologia. In: Bendassolli, P, F., Soboll, A, P. *Clínicas do Trabalho*. Belo Horizonte: Artesã.
- Antunes, R. (2009). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: Antunes, R., Braga, R., *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.
- Ávila, M. B. (2009). O tempo do trabalho das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência. *Tese de Doutorado*. Recife: UFPE.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bendassolli, P. (2011) Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal-estar e Subjetividade*. Fortaleza, Vol. 10, p.63 - 98 .
- Bendassolli, P, F. Soboll, L, A. (2021) Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: Bendassolli, P, F., Soboll, A, P. *Clínicas do Trabalho*. Belo Horizonte: Artesã.
- Boim, T, F. (2022). Ensino superior público no município de São Paulo: entre formação humana e dinâmicas excludentes. *Tese de doutorado*. Rio de Janeiro: Universidade Estadual do Rio de Janeiro.
- Bourdieu, P. (1998). *A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bourdieu, P. (2007). A distinção: crítica social do julgamento (D. Kern, & G. J. F. Teixeira, Trad.). EDUSP.

- Bier, A. F., Bottega, C. G., Merlo, A. R. C. & Perez, K. V. (2014). *Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde – SUS*. Porto Alegre: Evangraf.
- Bruschini, C. (1993). Teoria crítica da família. In Azevedo, M. A., Nogueira, V. N. A. (orgs). *Infância e violência doméstica, fronteiras de conhecimento*. São Paulo: Cortez.
- Câmara, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6 (2), jul - dez, 2013,179-191.
- Carreiro, T.C. Barros, V, A. (2021) Contribuições da Psicossociologia no Brasil. In: Bendassolli, P, F., Soboll, A, P. *Clínicas do Trabalho*. Belo Horizonte: Artesã.
- Cattaneo, N.; Hirata, H. (2009). Flexibilidade. In Hirata,H; Laborie,F.; Doaré, H.; Senotier,D. (Orgs). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP.
- Cavalcante, J, C, Jorge neto, F, J (2017). Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. in: Colnado,L, M., Chaves, J., Estrada, M. *Teletrabalho*. São Paulo :Ltr.
- Costa, M. L. F. (2013). História e políticas para o Ensino Superior a distância no Brasil. In Costa, M. L. F. (org.). *Educação a distância no Brasil*. Maringá: Eduem.
- Clot, Y. A. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Crispim, I. Cappelozza, A. (2019) Antecedentes gerenciais e tecnológicos da exaustão no trabalho. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*. Rio de Janeiro, v. 13, nº4.
- Duarte, D. A. (2017). *As(foto)narrativas como pesquisa e intervenção dos modos de ser-trabalhar-existir*. Pesquisa Docente. Universidade Estadual de Maringá. No prelo.
- Druck, G. (2011) Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. 1, p. 35-55.
- Enriquez, E. (1999). Perda de trabalho, perda da identidade. *Cadernos da Escola do Legislativo*.
- Estrada, M. M. (2017) Apresentação. In: Colnado, L.M., Chaves J.R.J., Estrada, M.M., *Teletrabalho*. São Paulo: LT.
- Fougeyrollas-Schwebel, D. (2009). Trabalho doméstico. In Hirata,H; Laborie,F.; Doaré, H.; Senotier,D. (Orgs) , *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP.
- Freud, S. (1900/2001). *A Interpretação dos Sonhos*. Rio de Janeiro: Imago.
- Gaulejac, V. (2001). Psicossociologia e Sociologia Clínica. In J. N. G. Araújo, T. C. Carreiro (Orgs.), *Cenários sociais e abordagem clínica* (pp. 35-48). São Paulo, SP: Escuta.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias & Letras.

- Gaulejac, V. (2014). *A Neurose de classe: Trajetória social e conflitos de identidade*. São Paulo: Via Lettera..
- Heloani, R. Lacman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 077-086.
- Hooks, B. (2018). *O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- Hirata, H.(2005). Globalização, trabalho e gênero. In *Revista Políticas Públicas.*, v. 9, n. 1.
- Hirata, H. Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In *Cadernos de Pesquisa*. V. 37. N. 132. P. 595-609. 2007.
- Hirata, H. (2015). *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa*. Friedrich-Ebert-Stiftung n.7. p.4-9. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>
- IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Outras formas de trabalho - 2019*. Rio de Janeiro, PNAD Contínua.
- IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Rendimento de todas as fontes - 2019*. Rio de Janeiro, PNAD Contínua.
- Ipea- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2017). *Retrato das desigualdades de gênero e raça- 1995 a 2015*. Brasília: Ipea.
- Inep/MEC – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2022). *Censo da Educação Superior*. Brasília: Inep.
- Jedlicki, L.R.; Yancovic, M.P. (2010). Desprofissionalização docente. In: Oliveira, d.a.; Duarte, a.m.c.;Vieira, l.m.f. *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação.
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo. In Hirata,H; Laborie,F.; Doaré, H.; Senotier,D. (Orgs) , *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP.
- Kergoat, D. (2019). Trabalho, um conceito geral para os estudos de gênero?. In Maruani, M. (Org), *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. Rio de Janeiro, FGV Editora.
- Krein, J. D. (2007). As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil. *Tese de doutorado*. Universidade Estadual de Campinas. Campinas.
- Lhuillier, D. (2006). Cliniques du travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1, 179-194.
- Lhuillier, D. (2009). Travail, management et santé psychique. *Connexions*, 91 (1), 85-102.

- Lhuillier, D. (2014). Introdução à Psicossociologia do Trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), pp. 5-19.
- Lhuillier, D. (2017). O agir em Psicossociologia do Trabalho. *Psicologia em Revista*, 23(1), pp. 295-311.
- Martins, J. S. (2008). *Sociologia da fotografia e da imagem*. São Paulo: Contexto.
- Maruani, M. (2009). Emprego. In Hirata, H; Laborie, F.; Doaré, H.; Senotier, D. (Orgs) , *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP.
- Maruani, M. (2019). O adeus ao trabalho, e aí?. In Maruani, M. (Org), *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. Rio de Janeiro, FGV Editora.
- Maurente, V.; Tittoni, J. Imagens como estratégia metodológica em pesquisa: a fotocomposição e outros caminhos possíveis. *Psicologia & Sociedade*; v.19. p. 33-38, 2007.
- Melo, G. M. (2017). O teletrabalho na nova CLT. *Anamatra*. Brasília.
- Melo Neto, A, P. (2006) Teletrabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital? *Cadernos do CEAS*. Salvador, n. 223, p. 18-31.
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique*. Uma introdução à Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Paralelo 15.
- Minayo, M, C, S, O. (2009). O Desafio da pesquisa social. In: Minayo, M, C, S, O.; Gomes, S, F, D. *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Minayo, M. C. S. O. (2013). *Desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. 13. ed. São Paulo: Hucitec.
- Mill, D. (2014) Sobre o conceito de polidocência ou sobre a natureza do processo de trabalho pedagógico na Educação a Distância. In: Mill, D.; Ribeiro, L. R. De C.; Oliveira, M. R. G. de (Orgs.). *Polidocência na Educação a Distância: múltiplos enfoques*. São Carlos: EdUFSCar.
- Nogueira, C, M. (2009). As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho? In Antunes, R., Braga, R., *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Nunes, T, C, G. (2018). *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM.
- Oliveira, M. V. (1996) A ergonomia e o teletrabalho no domicílio. *Dissertação de Mestrado*, Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Pizzi, L; Araújo, I. (2011). (Re) Criações do estilo docente e seu poder de agir: os efeitos da precarização. *Revista Cocar Belém UEPA*, vol 5, n. 10, p.19.

- Ramos Filho, W., Neves, S.M. (2017). Trabalho imaterial e teletrabalho: condições e limites da sociedade informacional. In Colnado, L. M., Chaves JR, J., Estrada, M. M., *Teletrabalho*. São Paulo: LTr.
- Resedá, S. (2013). *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*. Recuperado a partir de <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>
- Rocha, C. T. M. Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162.
- Rocha, C. Muniz, M, K. (2013). O teletrabalho à luz do artigo 6º da clt: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno *Revista Tribunal Regional do Trabalho- 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115
- Rosa, R, C. Souza Junior, J, C. Zumstein, L, C. (2022). O tecnoestresse e as consequências da hiperconectividade para a educação. *Cadernos da Fucamp*, v.21, n.50.
- Saviani, R. (2007). Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*, v. 12, n. 34.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Silva, G. E., Hashimoto, F., Soldera, L. M. (2013). Organizações estratégicas: campo de (re)produção da ideologia narcisista e do espetáculo. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 21, n.1, p.121-137.
- Schlesener, A. H. (2017) A propósito da noção de intelectual que se pode intuir da noção gramsciana de lorianismo. *Praxis e Hegemonia Popular* , v. 2, p. 154-167
- Smaha, H. C. (2009). Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. *Dissertação de Mestrado*. Rio de Janeiro: EBAPE/FGV.
- Soldera, L.M. (2016). Clínicas do trabalho: diálogos entre Psicossociologia e Psicodinâmica do Trabalho. *Tese de Doutorado*. Assis: UNESP.
- Sorj, B.(2004). *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Souza, C, R. Carreiro, T, C. (2016) Narrativas de Vida e o seu uso pela Psicossociologia. *Clínica & Cultura*, v.5, n.1.
- Stolz, S., Forteza, J., L. (2017). Igualdade de tratamento e não discriminação por razão de gênero e a nova legislação espanhola sobre teletrabalho. In Colnado, L. M., Chaves JR, J., Estrada, M. M. *Teletrabalho*. São Paulo: LTr.
- Lévy, A. (2001) *Ciências clínicas e organizações sociais*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Toledo, C. (2008). *Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide*. São Paulo: Sunderman,

- Trope, A. (1999) *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Tybusch, J.S., Nunes, D.S. (2017) O Teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional. In: Colnado,L.M., Chaves Jr,J., Estrada, M.M., *Teletrabalho*. São Paulo :Ltr.
- Vasconcelos, S. P. G (2010). *Educação a Distância: histórico e perspectivas*. Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).
- Velloso, B.; Mill, D. (2018). Divisão e fragmentação do trabalho docente na Educação a Distância: uma análise crítica à luz da polidocência. *Revista Educaonline: UFRJ*, volume 12, nº2.
- Zanello, V. (2018). *Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação*. Curitiba: Appris.

APÊNDICE A-

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidá-la a participar da pesquisa intitulada **COMPREENDENDO AS VIVÊNCIAS DAS MULHERES TELETRABALHADORAS EM DOMICÍLIO: UM ESTUDO À LUZ DA PSICOSSOCIOLOGIA**, proposta por mim, Anna Sophia Pussi, mestranda em Psicologia da Universidade Estadual de Maringá (UEM), sob a orientação do Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva, docente do Departamento de Psicologia desta Universidade. Esta pesquisa tem como objetivo *compreender as vivências das mulheres, professoras universitárias, no teletrabalho em domicílio e analisar os efeitos da organização do teletrabalho na saúde mental destas mulheres à luz da psicossociologia.*

Assim, para que este objetivo possa ser atingido será necessário obtermos relatos de mulheres, professoras universitárias, que estejam empregadas no regime de teletrabalho em domicílio. Isto ocorrerá por meio de uma entrevista-narrativa e de produção de fotografias, procedimentos que permitirão a expressão de forma livre, desde que elas concordem em participar da pesquisa de maneira voluntária. A entrevista terá duração de aproximadamente 1 hora e 30 minutos e terá questões relativas à história pessoal da entrevistada; ao entendimento de como se deu a escolha profissional da entrevistada; às relações familiares da entrevistada; ao cotidiano de trabalho da teletrabalhadora; à compreensão da dinâmica de saúde-doença no cotidiano organizacional da entrevistada.

Informamos que, por tratar de conteúdos referentes às vivências pessoais, você poderá se sentir desconfortável ou insegura para compartilhar algumas considerações. Caso isso ocorra, a entrevista poderá ser interrompida e será dada continuidade posteriormente se lhe for conveniente. Assim, gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, como mencionado, podendo se recusar a participar ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Para o registro das entrevistas (gravação de áudio), prevê-se a utilização de um aparelho celular, para que assim, essas possam ser posteriormente transcritas na íntegra, com o devido

cuidado para preservação do sigilo e proteção de sua identidade e, após o término da pesquisa, esses arquivos serão apagados. Caso concorde ou não com a gravação, você deverá assinalar sua opção ao final deste documento, em campo específico.

Dessa forma, esperamos que a pesquisa colabore com a compreensão sobre as vivências de saúde e sofrimento das mulheres teletrabalhadoras, proporcionando informações e reflexões críticas a partir dos dados coletados sobre os impactos desta organização de trabalho na saúde mental e nas relações sociofamiliares destas trabalhadoras.

Caso você tenha outras dúvidas ou necessite maiores esclarecimentos, poderá nos contatar nos endereços a seguir ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da UEM, cujo endereço também consta neste documento. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue a você. Além da assinatura, nos campos específicos, pela pesquisadora e por você, solicitamos que sejam rubricadas todas as folhas deste documento. Isto deve ser feito por todos (pela pesquisadora e por você, como participante de pesquisa) de tal forma a garantir o acesso ao documento completo.

Eu, _____, declaro que fui devidamente esclarecida e concordo em participar **voluntariamente** da pesquisa proposta pelo mestranda em Psicologia Anna Sophia Pussi e orientada pelo Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva.

Declaro também que **CONCORDO** **NÃO CONCORDO** que a entrevista seja gravada.

Assinatura da entrevistada

Data: ____/____/____

Eu, **Anna Sophia Pussi**, declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto de pesquisa supra-nominado.

Data: ____/____/____

Anna Sophia Pussi

Mestranda em Psicologia

Qualquer dúvida com relação à pesquisa poderá ser esclarecida com a pesquisadora e com o orientador da pesquisa, pelos seguintes meios de contato:

Anna Sophia Pussi – E-mail: psi.annasophia@gmail.com – Telefone (44)99921-3996

Guilherme Elias da Silva – E-mail: gesilva@uem.br – Telefone: (44) 99936-6204

Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa poderá ser esclarecida com o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa (COPEP) envolvendo Seres Humanos da UEM, no endereço abaixo:

COPEP/UEM - Universidade Estadual de Maringá.

Av. Colombo, 5790. Campus Sede da UEM. UEM-PPG, sala 4.

CEP 87020-900. Maringá-Pr.

Tel: (44) 3011-4444/ (44) e 3011-4597 E-mail: copep@uem.br

Horário de funcionamento: 2ª a 6ª feira, das 8h às 11h40 e 14h às 17h30.

APÊNDICE B-

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

- 1) Perguntas pessoais: idade, escolaridade, se possui filhos, composição familiar, cidade em que trabalha/reside, forma de contratação, renda familiar.
- 2) Quais funções você exerce na organização?
- 3) Há quanto tempo trabalha em regime de teletrabalho?
- 4) Como você iniciou o seu trabalho no modelo home-office? Foi um desejo que partiu de você ou foi proposta da empresa?
- 5) Como é para você trabalhar em domicílio?
- 6) Já teve outras experiências profissionais que não fossem em teletrabalho?
- 7) Percebe diferenças entre o trabalho em domicílio e o modelo de trabalho tradicional?
- 8) Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar em domicílio?
- 9) Como é seu dia a dia como teletrabalhadora em domicílio?
- 10) Quais espaços você normalmente utiliza para realizar o trabalho?
- 11) Como você organiza seu tempo para trabalhar?
- 12) Percebe que houve mudanças nas relações familiares depois que começou a trabalhar remotamente em casa? Como sua família percebe o seu trabalho em domicílio?
- 13) Como você concilia seus momentos de trabalho com os seus momentos pessoais?
- 14) Depois que começou a trabalhar em domicílio, percebeu alguma mudança em relação a sua saúde mental? E em relação a sua saúde física?
- 15) Se você pudesse escolher entre trabalhar em domicílio ou no modelo tradicional, por qual optaria?
- 16) Você recomendaria para alguém o teletrabalho em domicílio?
- 17) Como você descreveria o que é ser uma mulher que teletrabalha em domicílio?

ROTEIRO FOTONARRATIVA

-Por que você escolheu esta foto? O que ela significa para você e para o seu trabalho? (Pedir para dar nome para a fotografia)