

**CASA OU TRABALHO?: REFLEXÕES SOBRE O TELETRABALHO E A
INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

LUANA SODRÉ DA SILVA SANTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

Agradecimento à órgão de fomento:
CAPES

CASA OU TRABALHO?: REFLEXÕES SOBRE O TELETRABALHO E A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o chamado “mundo do trabalho” (ANTUNES, 2011) tem vivenciado grandes mudanças quanto ao modo de agir, pensar e sentir dos trabalhadores (COUTINHO, 2009), devido à hegemonia do capitalismo neoliberal, a reestruturação produtivista e a competitividade intensificada das organizações. O trabalho humano, considerado a categoria central da sociedade contemporânea (MORIN; TONELL; PLIOPAS, 2007), vem sofrendo modificações, se disciplinando aos moldes produtivistas e se adequando a expansão material ilimitada. Logo, a lógica da acumulação ilimitada e da concentração de capital continuam, mas com novas formas de organização e de relacionamento entre o capital e a classe trabalhadora. Neste sentido, uma dessas modificações no “mundo do trabalho” é a intensificação do trabalho, considerado um tipo de precarização social, encontrado nos padrões de gestão e organização do trabalho (DRUCK, 2011). Apesar de existir desde o Taylorismo e Fordismo (ROSSO, 2008), estudos sobre o tema passaram a ser preocupação de estudiosos no Brasil mais recentemente (CAVAZOTTE; LEMOS; BROLLO, 2014). Atualmente, o conceito de intensificação do trabalho abrange desde o esforço físico, a pressão colocada sobre os funcionários para trabalhar mais, o trabalho pesado e prolongado (GREEN; MCINTOSH, 2001), como intelectual e psíquico (DAL ROSSO, 2008), a fim de aumentar a produção tanto qualitativa como quantitativamente.

Outro assunto que vem ganhando destaque como forma de trabalho é o teletrabalho que, segundo definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), pode ser definido como trabalho à distância com utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação. O interesse pelo trabalho remoto cresceu à medida que suas vantagens se tornaram aparentes, como a possibilidade de reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa. No entanto, algumas desvantagens também foram surgindo, no que diz respeito, principalmente, à individualização do trabalho, bem como a perda de direitos trabalhistas (ROCHA; AMADOR, 2018).

Compreendendo que o tema sobre intensificação do trabalho ainda é pouco discutido na Administração (SANTOS, 2017), e que o teletrabalho vem ganhando destaque nas organizações contemporâneas, principalmente com a pandemia do novo coronavírus (COVID-19), é importante fazermos uma reflexão sobre esse regime de teletrabalho de forma a propiciar elementos que ajudem os setores de gestão de pessoas das empresas a elaborar políticas que conciliem em harmonia a produtividade e a saúde mental dos trabalhadores. Destaca-se, também, que boa parte da população mundial atualmente está trabalhando de casa, mas tanto as empresas como os trabalhadores e seus familiares tem dificuldades e desafios em suas rotinas de trabalho remoto (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Recentemente, a OIT (2020), lançou cartilha sobre a COVID-19 e o mundo do trabalho, no intuito de garantir a segurança das pessoas e a sustentabilidade das empresas e dos empregos (OIT, 2020). Isso reforça a importância de discutirmos o teletrabalho na academia, de maneira a contribuir com a literatura e a sociedade civil sobre o tema.

Sendo assim, este ensaio teórico objetiva compreender como a prática do teletrabalho se constitui enquanto trabalho intenso. A seguir, apresenta-se uma breve revisão da literatura sobre a intensificação do trabalho e o teletrabalho, seguidos por uma discussão sobre ambos. Na conclusão, será feita reflexões sobre tal prática remota de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Intensificação do trabalho

O interesse pelo tema intensificação do trabalho tem chamado a atenção de estudiosos do mundo inteiro nos últimos anos (BURKE, 2009, GREEN, 2004, GREEN; MCINTOSH, 2001, MARCKY; BOXALL, 2014, CHESLEY, 2014, OMARI; PAULL, 2015, LE FREVE et al, 2015, DAL ROSSO, 2008, DRUCK, 2011). Dentre os fatores que contribuíram para esse fato, pode-se incluir a maior pressão competitiva sobre as organizações (BURKE, 2009, GREEN; MCINTOSH, 2001), e a conseqüente busca pela redução de custos, como a de pessoal, acarretando aumento na carga de trabalho aos que ficam. Dentre outros fatores, pode-se incluir: a inclusão de novas tecnologias (BURKE, 2009, GREEN, 2004), as quais permitem trabalhar de qualquer lugar a qualquer hora; Novas políticas de recursos humanos para o alto envolvimento de seus funcionários (GREEN; MCINTOSH, 2001), o aumento da concorrência por menos promoções à medida que as hierarquias se esgotam (BURKE, 2009); maiores expectativas de desempenho organizacional; Pressão dos pares; Recompensas potenciais; Declínio do sindicalismo, diminuindo o nível de proteção dos trabalhadores (GREEN; MCINTOSH, 2001) e a insegurança no trabalho (GREEN, 2004).

Um das principais estudiosas do tema no Brasil, a socióloga Druck (2011), afirma que a intensificação do trabalho é um tipo de precarização social, encontrado nos padrões de gestão e organização do trabalho, sendo perceptíveis no cotidiano dos trabalhadores como a imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho e polivalência. Para a autora, este fato pode ser justificado pela gestão pelo medo, que tem se propagado com frequência nas organizações, seja pela terceirização, ou nas formas de abuso de poder, através do assédio moral.

A intensificação do trabalho pode ser definida como a pressão colocada sobre os funcionários para trabalhar mais, num fluxo constante de trabalho, com menos períodos de paralisação e desperdício de tempo, manifestando-se também como horas mais longas no trabalho e níveis de esforço mais elevado dentro destas horas (GREEN; MCINTOSH, 2001). Outro estudioso do tema no Brasil, Dal Rosso (2008, p.21) acrescenta que a intensidade não refere-se apenas ao esforço físico, mas a capacidade intelectual e psíquico, envolvendo o “corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização.” A intensificação, segundo ele, tem por objetivo melhorar os resultados, elevando a produção tanto quantitativa como qualitativamente, porém estudos mostram que nem sempre isso é correspondido (DAL ROSSO, 2008).

Porter (2004) comenta que as pessoas suportam o aumento da quantidade de trabalho por sentirem-se inseguras quanto ao futuro no emprego, às promoções e aumentos salariais. Muitas já trabalham bastante, e ainda temem que não seja suficiente para garantir qualquer nível de sucesso, independência ou continuar a prover para suas famílias. Os trabalhadores já trabalham

tantas horas como antigamente, quando as conveniências tecnológicas, de comunicação e transporte ainda não existiam. Porter (2004) acrescenta que vai chegar ao ponto de, em breve, as pessoas desejarem mais tempo do que a aquisição de mais bens.

Diversos autores têm observado relação entre o aumento do esforço no trabalho e a qualidade de vida no trabalho (GREEN, 2004; BURKE, 2008). Como já era de se esperar, o trabalho realizado de forma intensa, com longas horas, e aumento do esforço, contribuem para uma maior tensão no trabalho, queda na satisfação no trabalho, podendo decorrer em desempenhos menos eficazes (GREEN, 2004; BURKE, 2008). Segundo Burke (2008) os níveis de bem-estar e satisfação no trabalho está diminuindo, ao mesmo tempo em que os níveis de stress tem aumentado no ambiente de trabalho. Para além do ambiente organizacional, constata-se exaustão física e stress mental (GREEN; MCINTOSH, 2001), baixos níveis de saúde psicológica e custos mais elevados de cuidados com saúde (BURKE, 2008), e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (MARCKY; BOXALL, 2014).

Ainda no que diz respeito à qualidade de vida, Marcky e Boxall (2014) ao estudarem sobre processos de trabalhos que exigem alto envolvimento, observaram que se a qualidade da vida profissional é um objetivo fundamental para um maior envolvimento dos trabalhadores, é necessário prestar uma atenção especial ao equilíbrio entre os processos que libertam o potencial humano e aqueles que aumentam a intensidade do trabalho.

Observa-se também práticas de gestão contemporâneas que contribuem para a intensificação do trabalho, como horários longos e flexíveis de trabalho, trabalhador multifuncional, gestão por resultados, avaliação de desempenho e sistemas de remuneração variável. Brown e Benson (2005) constataram que, as avaliações de desempenho criam a suposição de que um funcionário pode sempre melhorar seu desempenho, emergindo pressão sobre os funcionários, contribuindo para intensificação do trabalho. A participação no estabelecimento de objetivos, a existência de objetivos difíceis e de classificações de desempenho dos trabalhadores, estão associadas a níveis mais elevados de sobrecarga no trabalho.

Tal evidência mostra que a intensificação do trabalho abrange tanto um membro da classe trabalhadora que realiza trabalho manual, como seus colegas profissionais e de gestão (BURKE, 2008). À vista disso, Le Freve et al (2015), observaram em sua pesquisa que profissionais relataram níveis significativamente mais elevados de intensidade de trabalho do que todos os outros grupos ocupacionais, e níveis mais elevados de estresse e desequilíbrio vida-trabalho. Diferentemente do que muitos pensavam, o trabalho pesado e prolongado faz parte da vida de profissionais qualificados e de alto desempenho.

A literatura também destaca que o estudo sobre o tempo no trabalho tornou-se relevante com a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Há mais mulheres trabalhando, e muitas dessas conciliam responsabilidades familiares e domésticas, tornando as longas jornadas de trabalho mais complicadas. Algumas mães, por exemplo, citam que a intensificação do trabalho afeta negativamente o relacionamento com seus filhos, e que aceitariam um corte no salário se isso trouxesse mais tempo com eles (BURKE, 2008). Green (2004) também constatou que a tensão no trabalho é maior nas mulheres do que nos homens, sendo mais negativamente impactadas pela alta intensidade de trabalho (LE FREVE et al, 2015).

A intensificação do trabalho também está presente no serviço público (OMARI; PAULL, 2015, LE FREVE et al, 2015, GREEN; MCINTOSH, 2001, GREEN, 2004; ROSSO, 2008). Green e Mcintosh (2001) ao estudarem a intensificação do trabalho na Europa, constataram que na Grã-

Bretanha o aumento do esforço é maior no setor público do que no setor privado. Em outro estudo, Green (2004) observou em sua pesquisa que a intensificação no trabalho no geral é maior no serviço público que no setor privado. Dentre os funcionários públicos, também se observa a queda na satisfação no trabalho, maior estresse e desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (GREEN, 2004, LE FREVE et al, 2015).

No entanto, acredita-se haver equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, ao estabelecer possíveis medidas corretivas, como Porter (2004) demonstrou, acreditando que os gestores devem procurar promover um ambiente de trabalho saudável, eliminando qualquer coisa no local que impeça o bem-estar no trabalho. Ademais, uma abordagem mais saudável do trabalho incluí o equilíbrio de interesses não-laborais. Exigir, e não apenas oferecer, que as pessoas ponham alguns limites no seu tempo de trabalho é uma maneira de distinguir quem está trabalhando em um padrão viciante. Assim, as pessoas devem resistir ao excesso de esforço em direção ao equilíbrio, para promover mudanças no local de trabalho.

2.2 O Teletrabalho

Embora recorrente na sociedade contemporânea, principalmente em virtude do novo coronavírus, os estudos sobre o teletrabalho ainda são escassos no campo da Administração.

Alguns autores brasileiros, no entanto, nos ajudam a entender do que esse tema se trata.

Segundo Costa (2007) o tema surgiu nos anos 1970, como resposta à crise do petróleo, ao aumento dos problemas do trânsito nas grandes metrópoles, e com o aumento do fluxo de mulheres no mercado de trabalho. Com o crescimento e massificação das tecnologias de informática e telecomunicações (TICs), o tema ganha destaque a partir dos anos 1990, especialmente nos países da Europa e dos Estados Unidos da América. E é a partir de então que vemos o teletrabalho como uma nova forma de organizar o trabalho, ressignificando os conceitos de espaço e tempo, ao permitir que ele seja realizado remotamente. Ao virtualizar o trabalho, transformando-o em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar, o teletrabalho recria o próprio significado de organização (COSTA, 2007). Se não há mais o espaço físico, o trabalho não está mais restrito aos horários convencionais do escritório: a organização pode funcionar 24 horas por dia, sete dias por semana, com teletrabalhadores online de qualquer lugar do planeta.

A discussão em torno da expansão do espaço físico possibilitado pelo teletrabalho é extensa na literatura. Por ser realizado no espaço privado do trabalhador, muitas das vezes em suas casas, é difícil delimitar a linha tênue entre a esfera pessoal e pública — vida privada e trabalho. Ambos, enquanto os espaços sociais de significação diferenciada, apresentam códigos, comportamentos e condutas particulares: casa e rua. Assim, mais do que espaços geográficos distintos, são modos de agir e viver que demandam posturas morais e éticas diferentes (DAMATTA, 2001). Juntá-los, então, não ocorre sem gerar conflitos. Costa (2007), por exemplo, em sua pesquisa com teletrabalhadores, observou críticas ao excesso de horas trabalhadas, à transferência de custos, ao isolamento e à invasão do espaço familiar pelo trabalho, especialmente entre os que tem filhos em casa. De modo semelhante, Rocha e Amador (2018) relatam que o excesso de trabalho é comum no trabalho remoto, e que isso pode ocorrer tanto pela adoção de metas de produtividade maiores que as cobradas na jornada tradicional, como pelo transbordamento (ou sobretrabalho) do trabalho presencial realizado em domicílio.

Costa (2007), aponta que, embora essas críticas possam representar fontes potenciais de resistência, os pesquisadores se identificaram com o discurso/prática do teletrabalho. Isso porque tal prática alimenta as autonarrativas dos teletrabalhadores como empreendedores de si, uma vez que são seduzidos pela falsa sensação de liberdade: por estarem afastados da organização e maior proximidade física da família, pensam que terão autonomia para decidir e controlar o horário e a quantidade de trabalho. Além disso, Costa (2007) também reforça que o discurso do teletrabalho compartilha elementos importantes com outros discursos gerenciais, que demandam alto desempenho e produtividade dos trabalhadores. Estar fisicamente longe da organização está longe de ser livre. O que de fato acontece, portanto, é passar toda a responsabilidade sobre o trabalho para o trabalhador, em que ele acredita que só depende exclusivamente de si para gerir seu tempo e/ou trabalho.

Essa sensação de liberdade se dá, muitas das vezes, pela flexibilidade sustentada pelas TICs. Como comentam Rosenfield e Alves (2011), tal flexibilidade é exigida pela organização e necessária a ela para garantir competitividade, traduzindo-se em: horários flexíveis, polivalência, aumento e redução do número de empregados conforme a demanda, entre outras formas de contrato - subcontratação, meio turno, tempo determinado e trabalho em domicílio. O teletrabalho se encaixa numa dessas opções, dando flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. É interessante destacar que os autores também acreditam que os teletrabalhadores passem por constantes paradoxos: eles tem autonomia para gerir o tempo, mas não tem controle sobre seu tempo de trabalho, visto que este é determinado pelo volume de trabalho imposto pelo empregador. Trata-se, portanto, de uma autonomia limitada, pois é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade (ROSENFELD; ALVES, 2011). Rocha e Amador (2018) acrescentam ainda que esse modo flexível de produção exige um uso massivo de aplicativos para dispositivos móveis, que tendem propiciar uma liberdade e flexibilidade quanto ao onde/quando fazer. Entretanto, os teletrabalhadores caem num risco grande de estar a todo momento disponível para trabalhar, e atender as demandas mesmo em momentos privados, como em meios a festas de família, férias ou durante as horas de sono.

Desse modo, o trabalhador está sendo controlado sobre o processo e o produto de seu trabalho. Se, no trabalho presencial, há a presença física da figura do superiores e pares, o controle de ponto ou conversas constantes em corredores e nas reuniões de improviso, no teletrabalho outras formas de controle externo se desenvolvem, como o monitoramento eletrônico e por resultados, como as metas atingidas monitoradas pela entrega de relatórios periódicos, a disposição de tarefas pré-estruturadas, como a aplicação de parâmetro e ações preestabelecidas e, em algumas situações, a criação dependente (ROSENFELD; ALVES, 2011). No entanto, o cumprimento de uma produção quantitativa ainda é a forma de controle sumária no trabalho remoto. Tal como afirmam Rocha e Amador (2018) as principais desvantagens para as empresas se referem à dificuldade de controle sobre os teletrabalhadores, principalmente em virtude de sua prática à distância e, muitas das vezes, solitária, o que gera a perda de sua integração e vínculo com a organização. Esses dois fatores trazem problemas tanto para os que pensam na produtividade da empresa, como os que olham para os efeitos nas subjetividades dos trabalhadores.

Também cabe destacar que, mais do que a produção de números, os indivíduos precisam produzir ideias inovadoras. Rocha e Amador (2018) nos lembram que, embora alguns estudos

afirmem que as pessoas são mais produtivas quando trabalham sozinhas, elas são muito mais colaborativas e inovadoras quando estão juntas. É essencial, portanto, repensar em formas de manter a cooperação e coletividade mesmo nas relações à distância, mediatizadas pelas TICs, de modo a promover um envolvimento com a produção e os pares. Ainda nesse sentido, ao colocar cada um em sua casa, em espaços separados, a produção típica ao teletrabalho tende criar uma superindividualização do trabalho, que pode acarretar consequências ao trabalhador individualmente e a sociedade (ROCHA;AMADOR, 2018). Para o primeiro, o isolamento social, profissional e político são percebidos, já para o segundo, uma maior vulnerabilidade geral nas relações de trabalho, perda da dimensão coletiva e o incremento dos processos de individualização no campo social, são vislumbrados nesse novo modo de produção.

DISCUSSÃO

Como se pôde observar na revisão da literatura feita anteriormente, tanto a intensificação do trabalho, como o teletrabalho estão associados a níveis elevados de aumento da carga de trabalho, principalmente devido a um maior envolvimento intelectual e psíquico de trabalhadores que podem realizar suas atividades em qualquer tempo e lugar. Aqui, é importante destacar que a prática do teletrabalho é para uma parte privilegiada da força de trabalho, que possui habilidades e competências para lidar com as TICs, bem como o seu produto e/ou serviço podem ser realizados por meio destas. Isso quer dizer que, mesmo que ainda tenha controvérsias e paradoxos, o teletrabalho não é uma escolha propriamente dita para a maioria dos trabalhadores. Somente alguns deles podem realizar suas tarefas de forma remota, a qual é viabilizada pela flexibilização do trabalho. É interessante pensar aqui, dentro da população brasileira, as categorias de gênero, raça, classe, geração, entre outras, as quais que configuram as relações de trabalho no contexto capitalista, se o teletrabalho atua de forma inclusiva e igualitária para todos.

Dito isto, já é sabido na literatura (BURKE, 2008; GREEN, 2004; LE FREVE et al., 2015) que a intensificação do trabalho faz parte da vida de profissionais qualificados e de alto desempenho. Não se estranha, portanto, que os teletrabalhadores estejam lidando com um excesso de trabalho, a perda do tempo de vida privada, o espaço de sua casa, sua privacidade, sua intimidade e do seu descanso (COSTA, 2007; ROCHA; AMADOR, 2018). Pensar o trabalho todo dia e o dia todo pode levar a exaustão mental, estresse e a baixos níveis de saúde psicológica, o que pode ser contra-produtivo (GREEN, 2004; BURKE, 2008).

Tal como comentam Marinho e Vieira (2019), a jornada exaustiva, enquanto elemento constituinte da superexploração do trabalho, pretende extrair do trabalhador uma prestação laboral além do normalmente exigido, que ultrapassa suas limitação físicas. Como a jornada é o tempo do capital, não há barreiras morais que impeçam ou dificultem o seu controle pelo uso indiscriminado das TICs, controle da produção para aumento da mais-valia relativa e incapacidade de controle do trabalho imaterial e dos tempos de não trabalho. O teletrabalho, por se tratar de um modo de produção que extrapola os espaços físicos da empresa, não é normatizado como o trabalho regular e, portanto, não há limitação da jornada semanal, que são maquiados pelo discurso do empreendedor de si (COSTA, 2007). O que ocorre, de fato, são falsos controles do tempo de trabalho, este último estando mais próximo do que antes. Se, na empresa, o indivíduo precisava se transportar pela cidade para acessar o seu computador e

começar a trabalhar, em casa é possível realizar uma tarefa com apenas um clique no telefone móvel. Assim, por falta de uma regulamentação sobre o que é tempo de trabalho em casa, as jornadas exaustivas vão se tornando mais comuns do que podemos imaginar.

Outro ponto a destacar é a relação entre o aumento de trabalho e a qualidade de vida (GREEN, 2004; BURKE, 2008). Trabalhar de casa não significa ter mais tempo em/para a casa e para si ou sua família (COSTA, 2007). Os teletrabalhadores precisam responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade (ROSENFELD; ALVES, 2011). Desse modo, pode-se observar outras características de um trabalho intenso: o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (MARCKY; BOXALL, 2014) e os impactos negativos nas relações familiares (BURKE, 2008). Cabe destacar também que, se antes o cuidado pela saúde física e mental era compartilhada pela empresa, no teletrabalho, ao individualizar-los em espaços distintos, transfere para o trabalhador a responsabilidade exclusiva do seu bem-estar, mesmo que o motivo de adoecimento tenha sido o trabalho.

Ainda quanto ao desequilíbrio entre vida privada e profissional, observa-se um acúmulo de jornadas para os teletrabalhadores que cuidam do lar, da família, especialmente os responsáveis por bebês e crianças, como é o caso das mulheres. Green (2004) e Burke (2008) constataram que a tensão e as longas jornadas de trabalho são mais complicadas entre as mulheres. Estas teletrabalhadoras passam a (não) dividir os espaços e o convívio familiar com as tarefas domésticas, o que pode afetar, inclusive, os momentos dedicados ao ócio, ao descanso e a reabilitação física e mental. Além do acúmulo de funções, as mulheres também podem ter dificuldades na concentração nas suas atividades, diminuindo seu desempenho e sua competitividade frente aos homens. Assim, o trabalho remoto quando pensando numa perspectiva de gênero, aqui as mulheres, deixa mais evidente como um trabalho intenso pode não elevar os níveis de satisfação no trabalho e, conseqüentemente, na produtividade da organização.

A organização e distribuição de tarefas por parte dos gestores para os teletrabalhadores é um ponto que merece atenção. Rosenfield e Alves (2011) destacam a dificuldade em manter o controle sobre os funcionários uma vez que passam para o trabalho remoto, e que, por isso, muitas organizações aumentam a produção quantitativamente. Esse aumento demanda níveis de esforços mais elevados, ou seja, menos períodos de paralisação e longas horas despendidas no trabalho (DAL ROSSO, 2008). Como essa intensificação no trabalho nem sempre é correspondida qualitativamente, com respostas criativas e ideias inovadoras (ROCHA; AMADOR 2018), também é necessário repensar as formas de controle ao trabalho remoto, sem que leve os trabalhadores aos extremos de sobrecarga. O afrouxamento de metas ou a (re)definição de metas factíveis pode ser um caminho para o bem-estar da organização e dos trabalhadores.

Por fim, destaca-se que o teletrabalho como um trabalho flexível que se populariza e recebe um nome em inglês nas organizações - *Home office* -, para que esta flexibilidade seja glamourizada e positivada entre os trabalhadores, e maquia uma relação de trabalho precária, sem regulamentações trabalhistas, que estimula o desemprego e encoraja o discurso do empreendedor de si (COSTA, 2007), a superindividualização (ROCHA; AMADOR, 2018) e a conseqüente perda do senso de coletividade (ROSENFELD; ALVES, 2011). O teletrabalho evidencia a capacidade de autorrenovação do capital na busca pela lucratividade (MARINHO; VIEIRA, 2019), disponibiliza uma jornada de trabalho “sem hora para entrar nem hora para

sair”, a transposição dos custos para os trabalhadores e o aumento de sua responsabilidade pelo trabalho. Trata-se, portanto, de uma forma moderna de captura capitalista, uma nova forma de precarização e exploração dos trabalhadores, que intenciona o aumento da carga de trabalho, e sua intensificação, a fim de maximizar a acumulação de capital. Direitos trabalhistas já conquistados, como registro de acidentes de trabalho, licença médica e licença-maternidade, feri-las e limitação da jornada semanal podem se tornar difusos com a flexibilização dos horários e locais de trabalho.

CONCLUSÃO

Este ensaio teórico teve por objetivo compreender como a prática do teletrabalho se constitui enquanto trabalho intenso. A partir da revisão da literatura, os conceitos de intensificação do trabalho e teletrabalho foram desenvolvidos, permitindo a compreensão para a posterior discussão. Entendendo que o trabalho intenso envolve desde o esforço físico, a pressão colocada sobre os funcionários para trabalhar mais, o trabalho pesado e prolongado, a fim de aumentar a produção tanto qualitativa como quantitativamente, pôde-se concluir que o teletrabalho promove e dissemina uma jornada de trabalho intensa, garantindo ao capitalista uma forma de produzir mais com menos.

Elementos do teletrabalho como a flexibilização da jornada, do tempo e local de trabalho, o uso massivo das tecnologias da informação e comunicação, a maior pressão para dar conta do aumento da quantidade de trabalho, o imperativo de realizar o trabalho com excelência e, por isso, estar disponível 24 horas, mesmo em meio a momentos de lazer e descanso, são exemplos de como o teletrabalho se caracteriza como um trabalho intenso. Além disso, a dificuldade de gerir a falta de limites claros entre tempo e espaço privados e públicos, a possibilidade de deixar o trabalho invadir a privacidade o lar, e as crescentes alterações na saúde física e mental dos teletrabalhadores, nos convida a olhar para essa modalidade de trabalho e estabelecer novas normas e práticas para a gestão de pessoas nesse contexto.

Também ficou evidente como o teletrabalho, assim como outras formas de relação de trabalho na atual sociedade capitalista neoliberal, se apresenta como uma prática individualizante e precária, e que, a longo prazo, pode afetar a criatividade e o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis. Entre outros riscos, destaca-se suas repercussões nos modos de sociabilidade entre os trabalhadores, que dizem respeito, diretamente, à saúde dos mesmos. Algumas abordagens teóricas, como as clínicas do trabalho, enfatizam que o trabalho precisa constituir uma experiência coletiva em vez de uma experiência individualizada, isto é, os trabalhadores devem recorrer à microgestão compartilhada das variabilidades que caracterizam o trabalho – mais do que tarefas a cumprir, elas se referem a atividades a vivenciar (CLOT, 2013).

O teletrabalho já era uma prática em algumas empresas e, com o coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. Ele oferece a oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial, reduzindo o contato social e o contágio, acentuando a curva de infectados com o objetivo de evitar o colapso do sistema de saúde. O excesso de trabalho, que era uma realidade de teletrabalhadores antes, hoje é uma realidade para todos os que passaram a lidar com tal modo de trabalho da noite para o dia. Assim, é salutar pensar e estabelecer políticas e normas entre as empresas que

assegurem um ambiente de trabalho saudável, incorporando, por exemplo, uma rotina de trabalho remoto com horários e direitos/deveres pré-estabelecidos. Outro ponto fundamental, e queixa de teletrabalhadores, é a transferência de custos da organização para eles, o que precisa ser possibilitado modificado, seja por meio de acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota.

Em tempos de pandemia, acredita-se que a intensidade do trabalho na subjetividade dos trabalhadores foi potencializada, através do teletrabalho em uma situação de isolamento social. O trabalho passou a ocupar e dividir espaço com outras atividades, misturando e invadindo espaços que antes tinham limitações mais claras. Por isso, volta-se a apontar a necessidade de ter cuidados com a saúde física e mental, de forma a serem ampliados nesse momento de crise, chamando a atenção de que o trabalho não pode ser extenuante e provocador de adoecimento. O estresse decorrente da pandemia não deve ser somado a inúmeras outras preocupações ocasionadas por uma gestão inadequada das atividades e dos relacionamentos.

Destarte, sugere-se a continuidade do artigo com a realização de pesquisas empíricas junto aos trabalhadores, para compreender, um a um, os impactos do teletrabalho nos seus modos de ser, sentir e agir, durante a pandemia do novo coronavírus.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho** (15 ed). São Paulo, SP: Cortez, 2011.

BROWN, M; BENSON, J. Managing to overload? Work overload and performance appraisal processes. **Group & Organization Management**, v. 30, n.1, p.99-124, 2005.

BURKE, R.J. Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? **Journal of Business Ethics**, v.84, p.167-172, 2009.

CHESLEY, N. Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. **Work, employment and society**, v.28, n.4, p-589-610, 2014.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; BROLLO, M. S. Trabalhando melhor ou trabalhando mais? Um estudo sobre usuários de smart phones corporativos. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, p. 769-788, 2014.

CLOT, Y. O ofício como operador de saúde. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 1-11, 2013.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro , v. 41, n. 1, p. 105-124, Feb. 2007 .

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, n.12, p.2, 189-202, 2009.

DAMATTA, R. **O que faz o brasil, Brasil?** Rio de Janeiro: Rocco, 2001.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea.** São Paulo: Editora Boitempo, 2008.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. *Cad. CRH*, 2011, vol.24, no.spe1, p.37-57.

GREEN, F .Work Intensification, Discretion and the decline in well-being at work. **Eastern Economic Journal**, v. 30, n. 4, fall, p. 615-625, 2004.

GREEN, F; MCINTOSH, S. The intensification of Work in Europe. **Labour Economics**, v.8, p.291-308, jan.2001.

KELLIHER, C.; ANDERSON, D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. **Human Relations**, v. 63, n. 1, p. 83-106, 2010.

KORUNKA, C., KUBICEK, B., PASKVAN, M., ULFERTS, H. Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands? **Journal of Managerial Psychology**, v.30, n.7, p. 786-800, 2015.

LE FREVE, M., BOXALL, P. B, MACKY, K. Which workers are more vulnerable to work intensification? An analysis of two national surveys. **International Journal of Manpower**, v. 36, n. 6, p. 966-983, 2015.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o Home vira office. **Cadernos de Administração**, Maringá, v. 28, Ed. Esp., Jun./2020.

MACKY, K.; BOXALL, P. High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. **Work, employment and society**, v.28, n.6, p.963-984, 2014.

MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, June 2019.

MOURIN, E; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A.L.V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, 2007.

OMARI, M., PAULL, M. Public sector work intensification and negative behaviors. **Journal of Organizational Change Management**, v.28, n.4, p. 603-613, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. COVID-19 e o mundo do trabalho. 2020. Disponível em: <<http://https://www.ilo.org/brasilia/temas/covid-19/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 24 de julho de 2020.

PORTER, G. Work, work ethic, work excess. **Journal of Organizational Change Management**, v.17, n.5, p.424-439, 2004.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SAKUDA, L.O.; VASCONCELOS, F.C. Teletrabalho: Desafios e Perspectivas. 2005. **Organizações & Sociedade**, 12 - n.33.

SANTOS, L. S. S. Intensificação do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à scientific periodicals electronic library (SPELL). **EnGPR2017**, Curitiba/PR, 2017.