

Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores

GUILHERME ELIAS DA SILVA*

Resumo: O objetivo deste artigo foi compreender as [novas] relações de trabalho frutos do teletrabalho e discutir possíveis efeitos à subjetividade e à saúde mental dos teletrabalhadores. A pesquisa realizou-se de modo bibliográfico e, visando compreender a inter-relação trabalho, subjetividade e saúde, apresentar-se-á, dentro das perspectivas teóricas da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia do Trabalho. Como qualquer realidade social, o teletrabalho envolve implicações (econômicas, sociais, psicológicas, etc.) susceptíveis de serem valorizadas positiva ou negativamente - às vezes pelas mesmas razões - por diferentes atores e grupos sociais, tais como: flexibilidade na jornada, autonomia, economia de custos, bem como, isolamento social, precarizada proteção social e sindical etc. A redução das desvantagens e problemas do teletrabalho, com a correspondente potencialização das suas virtuais vantagens, deverá implicar uma discussão que: envolva a sociedade no seu conjunto (sindicatos, empresários, agentes políticos, cidadãos em geral); encare o teletrabalho não apenas nos seus aspectos econômicos (o que leva a uma visão economicista/reducionista), mas também em seus aspectos sociológicos, jurídicos, políticos, psicológicos, etc., promovendo uma visão integrada da questão; e, tenha, na base, a consideração da pessoa como valor ou fim fundamental a promover, encarando sempre a tecnologia e a organização social como meios para atingi-lo.

Palavras-chave: Telemática; Psicodinâmica do Trabalho; Flexibilidade.

Telework: new configuration of flexible work and possible effects on the subjectivity and mental health of teleworkers

Abstract: The purpose of this article was to understand the [new] labor relations of telework and discuss possible effects on the subjectivity and mental health of teleworkers. The research was carried out in a bibliographical way and, in order to understand the interrelation between work, subjectivity and health, will be presented, within the theoretical perspectives of the Psychodynamics of Work and the Sociology of Work. Like any social reality, telework involves implications (economic, social, psychological, etc.) that can be positively or negatively valued - sometimes for the same reasons - by different individuals and social groups, such as flexibility in the journey, autonomy, economy as well as social isolation, precarious social and union protection, etc. The reduction of the disadvantages and problems of telework, with the corresponding enhancement of its virtual advantages, should involve a discussion that: involves society as a whole (trade unions, businessmen, political agents, citizens in general); to consider telework not only in its economic aspects (which leads to an economicist/reductionist view), but also in its sociological, legal, political, psychological, etc. aspects, promoting a integrated view of the issue; and, on the basis, the consideration of the person as a value or fundamental purpose to promote, always facing technology and social organization as a means to achieve it.

Key words: Telematics; Psychodynamics of Work; Flexibility.



* GUILHERME ELIAS DA SILVA é Doutor em Psicologia pela UNESP-Assis; professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UEM.



Introdução

O processo de reestruturação global da economia, alavancado pela inovação tecnológico-científico-informacional, propiciam uma aceleração no desenvolvimento das relações no mundo virtual e anunciam uma nova organização social, na qual o desenvolvimento de diversas atividades depende cada vez mais da tecnologia. Neste contexto, redesenam-se as formas de vida e trabalho, impondo um novo ritmo de produção das atividades humanas. As relações de trabalho ganham nova dimensão, com necessidade de redefinição de tempo e espaço (HARVEY, 1996). Torna-se inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e de comunicação no desenvolvimento de suas atividades.

A massificação das tecnologias de informática e comunicação, juntamente com as estratégias gerenciais de flexibilização do trabalho, possibilitou a ampliação das fronteiras das organizações no

espaço e no tempo, dando origem à chamada economia “24/7” [vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana]. A virtualização das organizações no tempo e no espaço tem como uma de suas principais ferramentas a adoção do teletrabalho. Certamente, este constitui forma de organização do trabalho com características qualitativamente diferentes das tradicionais. Ele faz desaparecer as fronteiras de espaço e de tempo entre o trabalho e a casa, o trabalho e o não-trabalho, o trabalhador e o não-trabalhador, transformando o trabalho de um lugar para ir em algo que se pode fazer em qualquer lugar, a qualquer hora (COSTA, 2005, p. 01, colchetes nosso).

Assim surge o teletrabalho, como uma nova forma de trabalho flexível que se originou da introdução do instrumental da informática e da telecomunicação [telemática] no processo produtivo das organizações: o computador em rede. A evolução da tecnologia da informação e da comunicação e a crescente afirmação e difusão da internet, aliados à estratégia empresarial de descentralização e

externalização produtiva de trabalho, mudaram a geografia laboral (TROPE, 1999).

O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode ser conceituado como forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação.

Nas palavras de Carla Carrara Jardim (2003, p. 38),

... o prefixo ‘tele’ está sendo entendido como telecomunicações, mas quer dizer ‘distância’; por esse motivo, a primeira acepção do teletrabalho é o trabalho a distância, para depois ser acoplada a expressão ‘uso da conexão informática na execução do trabalho, substituindo o contato físico com os colegas pelo contato virtual’. (...) Quando se pensa na desconcentração da atividade assalariada deve-se ter em mente que o teletrabalho atendeu a esse paradigma [da deslocalização produtiva], pois carregava em si a possibilidade de flexibilizar o local e o tempo do trabalho, com reflexos na remuneração e nas condições contratuais.

Diante de uma tendência de adaptabilidade e flexibilidade das relações de trabalho e da gestão de pessoas, o teletrabalho, em crescente expansão a nível mundial, se apresenta como uma alternativa ao clássico modelo de organização centralizada de produção. Na revolução tecnológica os avanços da tecnologia da informática e de comunicação possibilitaram um incremento considerável da circulação de informações disponíveis em todo o mundo: e assim nasce a *era digital*.

As atividades do homem têm na relação com a tecnologia da informação a própria condição de mudança. Todavia,

conforme Vismara (1999), não é fácil se adaptar. Logo que, assim como o homem industrializado teve que construir um novo mundo, igualmente, o homem da sociedade da informação procura novas referências e outros paradigmas.

A resposta empresarial na era digital, diante do contexto econômico atual, de larga competitividade e mundialização, não poderia ser outra senão a flexibilidade da rigidez do processo produtivo e de trabalho. A flexibilidade passa a ser vista (logo que é divulgada, em tese) como um valor estrutural a serviço da sociedade.

Dessa forma, a introdução da telemática na sociedade pós-moderna trouxe importantes modificações relacionadas ao trabalho. Uma delas diz respeito ao modo de organização das empresas e da produção. Outra diz respeito ao tipo de trabalho e ao modo de desempenhá-lo, que envolve tanto os instrumentos utilizados quanto o local de trabalho. As máquinas e instrumentos ocupam tanto a organização empresarial (que está ficando cada vez mais enxuta), quanto o espaço doméstico e, assim, causam uma desestruturação do modelo tradicional de tempo-espaço.

Uma realidade que presentificou-se, e que tende, ainda, a intensificar-se no futuro é que a organização empresarial está sendo estruturada de forma bastante flexível e externalizada, com a atividade empresarial sendo realizada em parte com o pessoal interno, em parte com empresas subcontratadas (o que é denominado no campo administrativo como *outsourcing*) e em grande parte por trabalhadores “externos”, que utilizam instrumentos da telemática e executam os serviços fora do local da empresa, resultando em uma redução drástica das dimensões das empresas.

Do trabalho subordinado e estável, em uma empresa organizada de forma centralizada [onde todos ao mesmo tempo exercem suas funções em um mesmo local, sob as ordens diretas da direção da empresa], passa-se a uma nova forma de organização de trabalho, com modalidades organizativas descentradas, em horário e local flexível, atingindo distintas [e cada vez em maior número] áreas e profissões. Destarte, a:

... descentralização, a pulverização, a externalização, que primeiro atingiram o trabalho manufatureiro se traduziram em atividades fora da fábrica, a domicílio ou em fábricas deslocadas para países emergentes do Terceiro Mundo, passaram depois ao trabalho intelectual, determinando a difusão do terciário avançado (DeMASI, 2001, 173-174).

O trabalho à distância ganha novas proporções, nele incluído o trabalho a domicílio, com a fiscalização dos serviços sem a presença física do empregador e com preponderância da atividade intelectual sobre a manual. Neste contexto, a flexibilidade, aliada às modernas técnicas organizativas, com a utilização da telemática, afetam de maneira particular a gestão [dos chamados] recursos humanos e dá origem às novas formas de trabalho fundadas na polivalência, multifuncionalidade, na mobilidade profissional e geográfica e na criatividade (GAULEJAC, 2007).

Podemos afirmar que o teletrabalho é, até o momento, a iniciativa gerencial que põe em prática, de maneira mais contundente, a distância indivíduo/organização. A peculiaridade do afastamento do local de trabalho tem feito crescer a literatura que o defende como agente transformador da vivência do trabalho, com o potencial libertário de criar relações sociais mais

autênticas e de deslocar o trabalho como eixo central de vida [...]. Infelizmente, esse tipo de defesa aparentemente se sustenta em premissas simplistas sobre as mudanças sociais e culturais correntes e sobre a interação organizações/poder/sujeito (COSTA, 2005, p. 02).

Todas estas transformações nas formas de trabalho parecem (são propagandeadas pelos manuais administrativos seguindo a lógica da inexorabilidade da doutrina neoliberal) necessárias para a melhoria da competitividade e adaptação às novas necessidades do mercado, contribuindo [em tese] para a manutenção dos níveis de emprego e atraindo a necessidade de treinamento, qualificação e requalificação profissional.

Salta aos olhos o caráter manifestamente apologético desses escritos. Embora contextualizem o surgimento do teletrabalho, são incapazes de enxergá-lo como uma das muitas formas utilizadas pelo capital, na sua atual fase de acelerada reestruturação produtiva, de maximizar a extração de sobretrabalho e repor e intensificar, através de novos métodos, a subsunção do trabalho ao capital. Tais autores esquecem-se de que as mudanças tecnológicas e organizacionais empreendidas pelo capital são sempre destinadas “a baratear mercadorias e a encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador precisa para si mesmo, a fim de encompridar a outra parte da sua jornada de trabalho que ele dá de graça para o capitalista” (Marx, 1996, Tomo 2: 7). É por isso que as ciências e as técnicas, de acordo com André Gorz (2001: 222), “trazem a marca da ideia que a burguesia se faz de sua função e dos fins que ela lhes atribui ou que, pela mediação do sistema no qual elas se encontram, ela lhes ‘sugere’ ou ‘proíbe’”.

Assim, a tecnologia, na sociabilidade do capital, é mera ferramenta para acumulação de capital, e é nesse contexto que deve ser compreendida (MELO NETO, 2006, p. 19).

Diante do que fora exposto, o objetivo geral da pesquisa foi compreender as [novas] relações de trabalho frutos do teletrabalho e discutir possíveis efeitos à subjetividade e à saúde mental dos teletrabalhadores.

Visando alcançar os objetivos propostos, a pesquisa foi organizada de modo bibliográfico. Conforme esclarece Boccato (2006, p. 266):

... a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica.

A pesquisa pretendeu considerar como premissa o contexto histórico cultural em que se desenvolve a experiência de trabalho (para a análise desta nova forma de gestão e estruturação das relações de produção: teletrabalho), evitando que o fenômeno seja descolado do contexto em que ocorre. Para tal, se recorreu às bases interdisciplinares da Psicodinâmica do Trabalho, dialogando com a Sociologia e a Psicanálise. Teve um olhar voltado para a intersubjetividade articulada ao panorama sócio histórico em que se desenvolve a cena do trabalhar e seus efeitos sobre a saúde mental, os processos de subjetivação no trabalho e as práticas de gestão (MENDES; VIEIRA, 2014).

É importante ressaltar que o trabalho é para o homem condição de existência

social e de criação de identidade, no entanto, a condição emancipadora do trabalho tem sido prejudicada no contexto da sociedade capitalista contemporânea em que imperam as leis da racionalidade econômica e seus princípios de produtividade, flexibilidade e consumo. Dependendo do contexto em que se realiza o trabalho - a organização do trabalho -, pode ser fonte de adoecimento para os trabalhadores (MENDES, 2008). Vale, portanto, ressaltarmos que nas novas formas de gestão contemporâneas e nas diversas formas de organização do trabalho, o capital apresenta mecanismos de poder mascarados nos discursos de autonomia e participação, em que busca o comprometimento operário (ou como podemos entender por “tele-operário”) e sua submissão à ideologia capitalista.

Configurações do teletrabalho na atualidade

Podemos dizer que o teletrabalho se origina da introdução das novas tecnologias da telemática no processo produtivo da empresa. O computador assume a posição de instrumento imprescindível de trabalho por grande parte dos profissionais na atualidade, sendo que em alguns casos, a prestação de trabalho passa a ser executada exclusivamente através dos instrumentos da telemática, poderosas ferramentas de trabalho capazes de integrar economias locais e até mesmo globais. É o chamado mundo virtual ou ciberespaço (LÉVY, 1999).

O teletrabalho tende a ser a mais expressiva entre as formas de prestação de trabalho no decorrer deste século XXI e já vem se consolidando no mundo desde o fim do século passado, concentrando na sociedade contemporânea, denominada de sociedade da informação, um elevado

número de teletrabalhadores (RODRIGUES, 2011).

Para não confundir o teletrabalho com outras figuras de trabalho à distância, podemos dizer que teletrabalho em sentido estrito significa trabalho à distância com o uso prevalente dos instrumentos de telecomunicação e informação. É comum referir-se ao teletrabalho como o novo trabalho a domicílio, onde o computador vem substituir a máquina de coser e o velho tear (RODRIGUES, 2011).

O modo de organizar as organizações empresariais vem sofrendo, desde a década de 1970, substancial modificação, em razão do aparecimento das novas tecnologias da informação e da comunicação. Estas propiciaram ao trabalhador que historicamente exercia suas atividades no local da empresa, passar a cumprir suas tarefas externamente às instalações empresariais, através da utilização intensiva das inovadoras tecnologias, a exemplo da internet, e-mail, áudio e vídeo conferência.

Segundo Breton (1994) três elementos caracterizam o teletrabalho. Primeiro, trata-se de uma atividade realizada à distância, fora do perímetro onde os resultados são esperados. Segundo, aqueles que ordena não pode controlar fisicamente a execução das tarefas, tratando-se, portanto, de um trabalho não presencial em que o controle desloca-se para os resultados. Terceiro, as tarefas são desempenhadas por meio do uso de computadores e outros equipamentos de informática e telecomunicação. Diante do que fora brevemente exposto decorre a pergunta: quais podem ser as consequências aventadas diante deste cenário organizativo do trabalho que se configura: o teletrabalho?

Possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho

Como qualquer realidade social, o teletrabalho envolve implicações (econômicas, sociais, psicológicas, etc.) susceptíveis de serem valorizadas positiva ou negativamente – às vezes pelas mesmas razões – por diferentes atores e grupos sociais. Por isso, a literatura consultada (HILLMAN *et al.*, 1993; HORNER; DAY, 1995; HUWS, 1995; LEMESLE *et al.*, 1994; LENCASTRE, 1995; RUBINSTEIN, 1993) fala em termos de "vantagens" e /ou "desvantagens" (potenciais) do teletrabalho para os trabalhadores, para as empresas, para a sociedade em geral. Por uma questão de sistematização, seguiremos essa ordem de análise – ainda que, por vezes, não seja fácil decidir em que categorias “enquadrar” determinados aspectos. Por outro lado, há que dizer que as vantagens e as desvantagens devem ser entendidas como potenciais, dependendo do interjogo do campo subjetivo dos (tele)trabalhadores atravessados pela existência efetiva das reais condições, oferecidas pela empresa e pela sociedade global, em que se efetua o teletrabalho (características dos locais, dos equipamentos, salários, férias e outras licenças, saúde, segurança social, etc.).

1. Vantagens (potenciais):

Para o trabalhador

Possibilidade de reduzir ou mesmo eliminar o tempo gasto no deslocamento casa-trabalho; economia no gasto de combustíveis; flexibilização do horário de trabalho, permitindo conciliar vida profissional e familiar; flexibilização do local de trabalho; autonomia relativa, com a diminuição dos constrangimentos hierárquicos; clima de trabalho mais confortável.

Para as empresas

Redução de custos (imobiliários, de transportes, de pessoal, etc.); aumento da produtividade; maior facilidade de recrutamento/seleção de pessoal (independentemente do seu local de residência).

Para a sociedade

"Desconcentração" do centro das cidades; criação de empregos; aumento da produtividade; descongestionamento do tráfego urbano; economia em combustíveis; redução da poluição; revitalização dos subúrbios; redução dos investimentos em infraestruturas de transportes; integração, no mercado de trabalho - combatendo a exclusão social de pessoas que não podem (ou enfrentam grandes dificuldades para) sair de casa (idosos, pessoas com deficiência etc.).

2. Desvantagens (potenciais):

Para o trabalhador

Isolamento social (quando o trabalho é feito em casa sem controle da jornada de trabalho e com redes de comunicação (in)formais precárias para o exercício das relações de trabalho); redução dos contatos com os colegas de trabalho e a hierarquia; desenvolvimento da precariedade de emprego (condições de trabalho insalubres ou com limitadas configurações ergonômicas); déficit de proteção jurídica; possibilidade de condições de emprego menos favoráveis, em termos de regalias econômico-sociais; degradação da vida familiar, devida à intrusão do trabalho no lar; apagamento da diferenciação entre trabalho e lazer; maior dificuldade de defesa dos seus interesses laborais e profissionais (o contrato de trabalho tende a ser individual, dificultando ou

impedindo as reivindicações coletivas); presenteísmo (mesmo que em precárias condições físicas, cognitivas ou emocionais para a realização do trabalho); controle invisível e onipresente pelo "computador central"; menores oportunidades de promoção.

Para as empresas

Impossibilidade de assegurar o controle da presença e a disponibilidade imediata do trabalhador no local de trabalho (para evitar esta desvantagem, a empresa deve medir o trabalho em termos de resultados ou tarefas [o que é um reducionismo do entendimento do que compõe *desempenho*¹]); aumento de custos em equipamentos extras, energia e telecomunicações; "destruição" da unidade da empresa e do coletivo de trabalho; aumento dos custos de formação do trabalhador.

Para a sociedade

Efeitos negativos na integração social do trabalhador às comunidades (de trabalho e residencial); desaparecimento das formas coletivas de trabalho e dispersão da mão de obra; exploração de trabalhadores em situação mais vulnerável (crianças, pessoas com deficiência, membros de minorias étnicas etc.); aumento da polarização entre uma elite de trabalhadores bem pagos e com posição estável (masculinos, brancos, altamente qualificados e sem deficiências) e uma maioria de trabalhadores mal pagos e com posição instável (mulheres, membros de minorias étnicas ou outras); erosão das estruturas tradicionais de educação e formação profissional; transferência, para as zonas menos desenvolvidas, apenas dos empregos

¹ Ver BENDASSOLLI, P. F. Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicol. Argum.*, Curitiba, v. 30, n. 68, p. 171-184, jan./mar., 2012.

pouco qualificados e mal pagos, agravando assim as assimetrias.

Discutindo algumas consequências à sombra

De forma semelhante ao que aconteceu em relação às Revoluções Industriais (e ao "Novo Mundo" que elas viriam a realizar), também o "Mundo Novo" da sociedade da informação (fruto da Revolução Tecnológica) tem os seus profetas e os seus críticos; ou, se quisermos, os seus otimistas e os seus pessimistas. Tomemos, por exemplo, os textos representativos da posição da Comunidade Europeia². Neles, o desenvolvimento da sociedade da informação (nos seus aspectos tecnológicos, econômicos e sociais) e das suas aplicações, nas quais se inclui o teletrabalho, é encarado como a “única via” para a Europa combater o desemprego e competir com sociedades como o Japão e os Estados Unidos. De acordo com Serra (1995/96), o tom é, em geral, otimista e voluntarioso, fazendo por vezes lembrar alguns dos textos utópicos (por exemplo, de Saint-Simon ou Comte) sobre a I Revolução Industrial. E, não obstante, a realidade, da década de 1990 para cá, parece obstinar-se em não dar razão a tal tipo de posições: o crescimento econômico baixo em distintos Estados-Nação, o desemprego não para de aumentar (mesmo em países altamente desenvolvidos, como o Japão e a Alemanha, em que esses problemas eram “desconhecidos”), assiste-se à “falência” do Estado de Bem-Estar Social, cresce a despesa pública, etc. O que nos pode levar a pensar que, se as Tecnologias da Informação e da Comunicação eram a solução do problema (do desemprego, da falta de competitividade), elas parecem ter-se tornado, agora, o “problema da

solução”. Há, nesta linha, de acordo com Serra (1995/96, s.p.):

[...] um conjunto de posições (de David Lyon, Tom Forester, Tony Benn, Frank Webster, Kevin Robbins, Timothy Luke, Stephen White, muitos Sindicatos...), pelas quais perpassa um olhar bastante crítico da sociedade da informação e do teletrabalho. Para alguns, tais realidades representam uma forma de o sistema - esgotada a sua solução industrial, por problemas como a escassez de recursos energéticos, as diversas formas de poluição, a impossibilidade de satisfazer as crescentes exigências de bens para consumo - fazer uma viragem no sentido de uma economia mais volátil e menos poluente... Não será assim por acaso que os defensores mais entusiastas da sociedade da informação e do teletrabalho sejam empresas das áreas das telecomunicações, da informática... dos produtos da informação em geral. Para outros, a sociedade da informação não é mais do que uma estratégia para o Estado aumentar a eficiência da produção e do controle sobre os cidadãos, numa linha que já vem do Taylorismo e é retomada pelo Fordismo... Outros, ainda, veem a sociedade da informação como o culminar do domínio das elites científicas e tecnocráticas (detendo o monopólio do saber e do discurso) sobre o cidadão em geral. Qualquer destas visões nos parece, no entanto, unilateral.

Quanto aos problemas colocados pelo teletrabalho, gostaríamos de salientar aquele que se configura na ordem sociológica. O teletrabalho insere-se na tendência crescente, observável desde o advento da "Galáxia Marconi" (McLuhan, 1977), para substituir as relações humanas pessoais e diretas (a

² Destes, o *Livro Branco* é considerado, por Serra (1995/96), como ‘a pedra de toque’.

que os sociólogos chamam "*face to face*") por tele-relações, isto é, relações à distância, mediatizadas pelas tecnologias de informação e comunicação (a pessoa substituída pela sua "imagem" textual, sonora ou visual, na máquina). Esta tendência traz consigo o perigo de levar as pessoas a pensar (e a pôr em prática) o contrário do que assevera Judy Hillman (1993): que as pessoas precisam de pessoas; e, assim, minar a própria noção de sociedade (de grupo, de comunidade, de empresa, etc.), enquanto conjunto de interações diretas e reais entre seres humanos. Por outro lado, o teletrabalho pode tender a atenuar as tradicionais distinções entre o público (o social) e o privado (o lar), o trabalho e o lazer, levando o indivíduo a tornar-se uma espécie de "servo" dos imperativos coletivos da produtividade "informacional".

A desestruturação do modelo tradicional de tempo-espço proporciona alterações, também, no modo de gerir as pessoas (teletrabalhadores) e tem um impacto relevante no que se refere à psicodinâmica do reconhecimento. Este aspecto relaciona-se especialmente por uma característica que se configura: a impossibilidade de assegurar o controle da presença e a disponibilidade imediata do trabalhador no local de trabalho "pede" ações de controle das organizações empregadoras e seus gestores. Ou seja, para evitar esta "desvantagem" supracitada, a empresa opta por avaliar o desempenho a partir de uma metodologia quantitativa (medir o trabalho em termos de resultados ou tarefas). Aqui devemos realizar uma problematização: logo que, as vias de passagem da economia subjetiva à dimensão coletiva podem se realizar de modo privilegiado à luz do reconhecimento do trabalho. Desse modo, o reconhecimento participa, com primazia, da realização do *eu* no campo

social. Sendo assim, o reconhecimento pelo outro é indispensável para a validação de uma descoberta (criação-ação) exitosa na sua confrontação com o real.

A validação do trabalho pelo reconhecimento conferido pelos outros contribui de maneira considerável para a construção do sentido do trabalho. Deve-se ressaltar que quando o sujeito está apartado do real e do reconhecimento pelo outro, ele é remetido à solidão da loucura (alienação mental). Alertara-nos a Psicodinâmica do Trabalho, que essa situação é perigosa e não sustentável no longo prazo para quem nela se encontra encerrado. O sujeito é levado a duvidar dele mesmo ou a manter sua convicção a qualquer preço, e então o risco que ele corre é o de cair na autorreferência e/ou na megalomania.

Como se enuncia, essas duas situações podem ser particularmente perigosas do ponto de vista da identidade. O reconhecimento do trabalho pode, portanto, ser portador de emancipação se, e somente se, ele trouxer consigo uma prova devidamente conectada à experiência real. Todavia, o *juízo de beleza*, feito pelos pares e colegas diretos (que seria o mais precioso por estar fundamentado na referência ao real do trabalho – às dificuldades da tarefa e aos esforços feitos pelo trabalhador) ficam cada vez mais escassos/impedidos pelos princípios que sustentam o teletrabalho, tais como: virtualização das relações, afastamento espacial físico, jornadas flexíveis entre os teletrabalhadores, avaliação e metas individualizadas.

Portanto, torna-se flagrante que no contexto do trabalho atual, no qual a confiança, o convívio e a solidariedade foram desestruturados pelas novas formas de organização do trabalho, gestão e administração, as condições de

juízo e de reconhecimento encontram-se fortemente comprometidas, e, por consequência, novas formas de avaliação e reconhecimento devem ser edificadas de modo a serem congruentes com o desenvolvimento da saúde mental dos (tele)trabalhadores.

O reconhecimento é a forma da retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho. Esta retribuição se apresenta em duas dimensões: reconhecimento no sentido de constatação, que representa a realidade da contribuição individual à organização do trabalho, e o reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores dada à organização do trabalho.

A retribuição não é gratuita uma vez que passa por provas rigorosas do trabalho realizado que dizem respeito aos julgamentos enunciados, especialmente pelos atores presentes na gestão do coletivo de trabalho (LIMA, 2013, p. 351).

Portanto, uma particularidade central sobre a psicodinâmica do reconhecimento “é sua relação intrínseca com o coletivo de trabalho, ou seja: uma vez que o reconhecimento implica o juízo do outro, dos pares, este somente é possível quando existe um coletivo de trabalho” (LIMA, 2013, p. 352).

Reflexões finais

No caso do teletrabalho, o facilitado acesso aos celulares, computadores, Internet e outras ferramentas tecnológicas tem permitido que os indivíduos exerçam suas atividades sem a necessidade de ocupar um local específico e determinado às atividades

relacionadas a suas tarefas. A rápida disseminação das novas tecnologias de teleinformação e as mudanças nas formas de contrato reformularam elementos significativos dos meios e das condições de trabalho. Entretanto, asseveramos que não se deve agir para implementar essas tendências sem antes considerar uma série de implicações referentes à descentralização do *locus* de trabalho, tais como: a tendência ao isolamento; os conflitos trabalho × família; a administração do tempo × tendência a procrastinação; o planejamento e o monitoramento das atividades; os aspectos motivacionais; o sofrimento no trabalho etc.

Os teletrabalhadores, de maneira geral, lidam com um contexto de trabalho ainda pouco convencional, abordando tanto as vantagens quanto as dificuldades inerentes à prática do teletrabalho, e ainda precisam levar em consideração as questões referentes à própria saúde física e mental, preocupando-se com os aspectos ergonômicos, fisiológicos, sociais e psicológicos que impactam no desempenho, na produtividade, na realização profissional e na saúde global do indivíduo.

Nas considerações finais de seu artigo intitulado: “Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si” (2005), Costa produz algumas reflexões e, especialmente, questionamentos que foram catalisadores da pesquisa que aqui se delinea:

Para Brocklehurst (2001), o teletrabalho se situa, então, entre dois discursos sobre o trabalho: o discurso descendente do trabalho em local público, com horários fixos, masculino e carreira para toda a vida, e outro discurso ainda por ser construído. Quanto a esse movimento reverso, do local público para a casa, baseado na tecnologia, o

que criará? Que possibilidades de constituição de si se abrirão aos mais diretamente afetados pelo discurso/prática – os teletrabalhadores e suas famílias? Para explorar esses caminhos, é preciso avançar no questionamento dos aspectos éticos e dos custos emocionais que a prática impõe.

Mais do que isso, o teletrabalho demonstra que os recursos simbólicos, técnicos e os discursos que a organização produz e mobiliza não estão restritos às suas próprias fronteiras. Cabe aos estudos organizacionais questionar além da preocupação imediata com a prescrição para a boa gestão. Cabe inquirir que espaços de exercício de liberdade para o indivíduo a proposta do teletrabalho realmente permite e, mesmo, que tipo de cidadão as organizações trabalham para construir, ao adotá-lo (COSTA, 2005, p. 11).

Parece-nos, assim, que a redução (ou mesmo uma sonhada/utópica eliminação) das desvantagens e problemas do teletrabalho, com a correspondente potencialização das suas virtuais vantagens, deverá implicar uma discussão que: envolva a sociedade no seu conjunto (sindicatos, empresários, agentes políticos, cidadãos em geral); encare o teletrabalho não apenas nos seus aspectos econômicos (o que leva a uma visão economicista/reducionista), mas também em seus aspectos sociológicos, jurídicos, políticos, psicológicos, etc., promovendo uma visão globalizante e integrada da questão; e, tenha, na base, a consideração da pessoa como valor ou fim fundamental a promover, encarando sempre a tecnologia e a organização social como meios para atingi-lo.

Referências

- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.
- DeMASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.
- GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.** Aparecida: Ideias & Letras, 2007.
- HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1996.
- HILLMAN, J. **Telelifestyles and the Flexicity: the impact of the electronic home,** Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1993.
- HORNER, D, DAY, P. Labour and the information society: trade union policies for teleworking. **Journal of Information Science**, 21 (5) 1995, pp. 333-341.
- HUWS, U. "Le Télétravail (Rapport à la Task Force Emploi, DG V, de la Commission Européenne)", **Europe Sociale, Supplément**, 3/95, pp. 1-69, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés Européennes, 1995.
- JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: LTR, 2003.
- LEMESLE, R. M., MAROT, J. C. **Le Télétravail.** Paris: PUF, Collection Que sais - Je?, 1994.
- LENCASTRE, J. G. O teletrabalho. **Dirigir - Revista para Chefias**, Nº 36, Março/Abril de 1995, Instituto de Emprego e Formação Profissional, pp. 27-32.
- LÉVY, P. **Cibercultura.** São Paulo: Ed. 34, 1999.
- LIMA, S. C. C. Reconhecimento no trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013.
- McLUHAN, M. A **Galáxia de Gutenberg: A Formação Do Homem Tipográfico.** São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1977.
- MELO NETO, A. P. Teletrabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital? **Cadernos do CEAS.** Salvador, n. 223, p. 18-31.

MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho & saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão.** Curitiba: Juruá, 2008.

MENDES, A. M.; VIEIRA, F. O. Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. **Farol Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade.** V. 1, p. 103-143, 2014.

RUBINSTEIN, M. **L'Impact de la Domotique sur les Fonctions Urbaines.** Dublin: Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1993.

SERRA, P. **O teletrabalho: conceitos e implicações.** 1995/96. Disponível em:

http://boacc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html
Acesso em 15/03/2017.

TROPE, A. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

VISMARA, G. Inose e Pierce: tecnologias informáticas e culturais. In. DeMASI, Domenico. **A sociedade pós-industrial.** São Paulo: Senac, 1999.

Recebido em 2018-09-25
Publicado em 2018-10-09