

Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de Covid-19

GUILHERME ELIAS DA SILVA*

Resumo: A pandemia de COVID-19 vem impactando a vida humana em todos os seus aspectos, dentre eles a forma do trabalho, logo que, o isolamento social foi proposto como a principal estratégia de prevenção, o que favoreceu a difusão do teletrabalho (especificamente, o *home office*). Diante da implantação urgente desse regime de trabalho, surgiram, para os trabalhadores, impasses e desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias; o estabelecimento de formas alternativas de interação/comunicação com colegas de trabalho e clientes; e, entre outros distintos aspectos, famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades laborais, escolares, domésticas e de lazer. Acreditamos, assim, que a intensidade do trabalho na nossa subjetividade foi potencializada, através do teletrabalho em uma situação de isolamento social. Essa intensificação pode ocasionar, preocupantemente, a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao lazer, ao convívio familiar, à formação político-cidadã e à reabilitação cognitiva e mental.

Palavras-chave: Teletrabalho; COVID-19; Saúde mental.

From the attempt to protect physical health to vulnerability in mental health: tele-work in Covid-19 times

Abstract: The COVID-19 pandemic has been impacting human life in all its aspects, among them the form of work, as soon as social isolation was proposed as the main prevention strategy, which favored the diffusion of teleworking (specifically, the home office). In view of the urgent implementation of this work regime, impasses and challenges arose for workers, such as the need for rapid learning of new technologies; the establishment of alternative forms of interaction/communication with co-workers and clients; and, among other distinct aspects, families began to share work, school, domestic and leisure activities in the same environment. We believe, therefore, that the intensity of work in our subjectivity has been enhanced, through teleworking in a situation of social isolation. This intensification can cause, worryingly, the reduction of spaces and moments dedicated to leisure, family life, political-citizen formation and socio-mental rehabilitation.

Key words: Teleworking; COVID-19; Mental health.



* 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

Para começar, convém sublinhar que vivemos hoje uma mudança de dimensões inéditas. Trata-se de uma mudança social, mas que também traz transformações nas nossas vidas pessoais. A atual crise sanitária, nas palavras de Giust-Desprairies (2020, p. 55), “deixa cada um de nós face a si próprio, face a sua capacidade de se confrontar com um inimigo invisível, e encontrar recursos internos para manter um certo equilíbrio”.

A pandemia do novo coronavírus abalou as estruturas da sociedade contemporânea. A nossa relação com o trabalho não poderia passar impune e são muitos os aspectos desta crise que influenciam as relações de trabalho e o seu próprio significado. Se antes a

adaptação do sujeito ao trabalho já era uma exigência cada vez mais presente, expressa, sobretudo, no conceito altamente em voga no mundo corporativo de “resiliência”, agora se faz ainda mais indispensável adaptar-se a novas condições, por mais inéditas que pareçam (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A alta capacidade de transmissão do novo coronavírus fez com que o mundo buscasse se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo o isolamento social um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde. Para tanto, milhões de trabalhadores e trabalhadoras tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustarem a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas

funções profissionais de forma remota, em *home office*. Segundo o IBGE-PNADCOVID19¹, em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota (o que representava 13,3% das pessoas ocupadas no Brasil).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho 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’ (...) 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].

Neste sentido, no começo da pandemia, esta parecia a situação ideal: poder trabalhar de casa, sem pegar transporte e encontrar um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Mas com o passar do tempo, o ‘lado B’ do *home office* foi aparecendo para as milhões de pessoas que puderam desfrutar dessa alternativa durante a pandemia de

COVID-19. Conexão ruim com a internet, computador pessoal inadequado, cadeira desconfortável, controle acentuado dos superiores para a entrega de resultados, dificuldade de realizar as mesmas tarefas longe do escritório, isolamento, estresse (e, por vezes, *burnout*)... A lista de consequências negativas do trabalho remoto é longa, apontam estudos (HUWS, 1995; TROPE, 1999; SILVA, 2018).

O teletrabalho, em modalidade *home office*, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para grande parte delas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. Podemos dizer que: o que era exceção virou regra.

O “sonho”² do *home office* vira pesadelo na pandemia?! Vamos ilustrar essa interrogação exclamativa. Todavia, primeiramente, precisamos pontuar que o *home office* ofereceu (e ainda oferece) a relevante oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial. Além, é claro, da proteção contra o novo coronavírus, reduzindo o contato social e, conseqüentemente, o contágio e atenuando a curva de infectados com o objetivo de evitar o colapso do sistema de saúde (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Por outro lado, a intensificação do teletrabalho durante a pandemia COVID-19 vem acompanhada de

combustíveis, por exemplo), todavia os referidos estudos apontam que a “balança” que pondera os aspectos ‘positivos’ e ‘negativos’ do exercício do teletrabalho pende para aspectos que em médio e longo prazo, em grande medida, colaboram para um cenário propício para o desenvolvimento de sofrimentos cognitivos, mentais e sociais e facilitador ao adoecimento dos trabalhadores tanto físico, quanto mental e sócio-político.

¹ Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>

² O termo sonho aparece entre aspas, logo que diversos estudos (HUWS, 1995; TROPE, 1999; SILVA, 2018) já apontam que este sonho é construído, muitas vezes, pelas divulgação sedutora (e enganadora) de aspectos relativos à flexibilidade, economia de tempo de deslocamento, economia de gastos (como

grandes dificuldades e desafios, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores e familiares. Ou seja, a imersão no teletrabalho devido à crise sanitária da COVID-19 foi, em grande parte, um mergulho arriscado. De um dia para outro, os empregados começaram a abrir o laptop na mesa da sala de jantar enquanto as crianças invadiam suas teleconferências pelo *Zoom*, *Microsoft Teams*, *Google Meet*, entre outras.

Isto já nos leva à reflexão inicial sobre condições de trabalho precárias, logo que, por exemplo, alguns vão poder trabalhar em uma casa confortável, com um escritório separado, uma mesa e uma boa cadeira, enquanto outros precisarão trabalhar num canto da mesa da cozinha ou da sala. Em tese, por uma semana, tudo bem. Mas por vários meses, acabam tendo dor nas costas, na nuca, nos ombros. As condições de segurança do trabalho não estão mais reunidas e os trabalhadores acabam pagando até fisicamente por isso.

Sendo assim, como alertam Losekann e Mourão (2020, p. 73):

[...] para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer.

Além disso, o controle do tempo e do esforço de trabalho é um desafio usual na relação de empresas e trabalhadores. A combinação de controle de frequência e estabelecimento de metas visam alinhar os interesses nessa relação e a motivação

do trabalhador deve ser um objeto fundamental da gestão de pessoas. No formato baseado no cumprimento de metas, o trabalhador se vê compelido a tranquilizar o gestor, levando literalmente para dentro de sua casa o controle dele sobre o seu tempo. A despeito da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de esforço laboral, conforme Losekann e Mourão (2020) “o indivíduo se mantém *online* e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas” (p. 73).

Desta forma, ao afastar o olhar do empregador da observação do cumprimento da jornada mínima de seus subordinados (controle de frequência), o teletrabalho pode amplificar o poder patronal (frutos do autogerenciamento/da auto subordinação), que não mais é restrito ao registro do tempo de presença do corpo em determinado ambiente, mas transforma em ambiente laboral qualquer espaço que esse corpo possa ocupar. Neste sentido, temos uma espécie de trabalho em nuvem, na qual o sujeito deve registrar continuamente provas de seu esforço.

Novas condições e organização do trabalho: efeitos à saúde dos trabalhadores

É importante ressaltar que o teletrabalho pode ser um fator de estratificação de nossa sociedade. Como expõe Bauman (1999), quanto mais excluído um indivíduo, mais territorializado ele se encontra, de forma que a mobilidade, nesse caso virtual, se constitui como um privilégio aos fornecedores de mão de obra qualificada. Oferecemos, como exemplo, a atuação de um desenvolvedor de softwares em contrapartida à de um auxiliar de serviços gerais.

Vê-se que a possibilidade de trabalhar à distância, mesmo que traga ainda mais sobrecarga ao trabalhador em “nuvem”, ainda assim, constitui-se como um privilégio. Entretanto, como afirma Maria da Conceição Uvaldo, pesquisadora do Instituto de Psicologia da USP: “As tarefas podem ser as mesmas, mas a situação não é a mesma. O trabalho fica mais denso e difícil” (MUNIZ, 2020, s.p.).

Neste sentido, vejamos o que aventam Losekann e Mourão (2020):

[...] a intensidade do trabalho na nossa subjetividade 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 possuíam limitações mais claras. Essa intensificação pode ocasionar a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental (p. 73-74).

De modo a ilustrar o que fora referido acima, recorro ao relatado por um professor-pesquisador do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho (LIST) – grupo de pesquisa do qual faço parte – em uma reunião. Ao se referir à dificuldade de seu filho de três anos assimilar sua presença em casa durante todos os dias, todavia sem que isso significasse disponibilidade para atenção, carinho e brincadeiras (em virtude das longas jornadas de trabalho a qual estava submetido); ele relata sentimentos de culpa e tristeza frutos da situação. Muitos podem afirmar: mas se ele estivesse vivendo essas jornadas de trabalho fora do espaço doméstico (em campos institucionais diversificados) também não poderia viver as experiências de cuidado e afeto das quais se ressentia. Todavia, o pesquisador

sugere que neste caso há um agravante e metaforicamente explicita: “é como colocar um prato de comida na frente de alguém que está morrendo de fome e dizer que ele não pode comer”. Ou seja, o “deslocamento” objetivo influi diretamente no campo subjetivo.

Em pesquisa realizada pela área do trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) em parceria com a Rede de Estudos e Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), que investigou o trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19, os resultados quanto às condições de trabalho chamaram atenção, em especial quanto ao aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente, durante a pandemia (BRIDI, BOHLER, ZANONI, 2020; BRIDI *et al.*, 2020). “A faixa de mais de 8 horas diárias trabalhadas, antes e durante a pandemia, variou de 16,11% para 34,44%, ou seja, verificou-se um aumento de 113,69% de trabalhadores que executam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto” (BRIDI *et al.*, 2020, p. 4).

Em relação aos dias trabalhados semanalmente, a pesquisa revelou um resultado mais significativo nas faixas de 6 e 7 dias por semana. Antes da pandemia, 8,39% de trabalhadores disseram que desempenhavam suas atividades laborais em 6 dias por semana, aumentando para 18,10% durante a pandemia, um aumento de 115,78%. Da mesma forma, constatou-se que houve aumento na faixa de 7 dias semanais, cujo número variou de 2,32% para 17,77%, contabilizando um aumento de 666,66% de respondentes que trabalham todos os dias da semana no trabalho remoto, ou seja, sem nenhum dia de descanso no atual contexto.

Analisando conjuntamente os resultados sobre ritmo e qualidade de trabalho, a pesquisa realizada por Bridi *et al.* (2020) revelou que do total dos respondentes, 48,45% consideram que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto e 87,2% responderam que a qualidade do trabalho no presencial é melhor ou igual ao trabalho desenvolvido remotamente. Ademais, dos 551 respondentes que indicaram possuírem metas de produtividade no seu trabalho, 25,05% tiveram um aumento de meta de produtividade no período da pandemia.

Os resultados acima podem estar relacionados às dificuldades de se trabalhar remotamente, em *home office*. Nesse sentido, 654 respondentes apontaram aspectos que mais dificultaram o trabalho remoto, sendo que as principais dificuldades citadas foram: a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), mais interrupções (54,59%) e dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional (52,91%).

Por outro lado, entre as facilidades de trabalhar remotamente, os participantes citaram principalmente os seguintes fatores: flexibilidade de horários (69,09%), economia com tempo e custos frutos do deslocamento casa-trabalho (66,23%) e menor preocupação com a aparência (58,61%). Ressalta-se que as questões atinentes às dificuldades e facilidades tinham a opção de indicar mais de uma alternativa. No geral, aproximadamente 48% dos trabalhadores afirmaram que a modalidade possui tanto aspectos positivos quanto negativos.

Diante do exposto, fica evidente que os cuidados com a saúde física e mental devem ser ampliados em momentos da crise, sendo imperioso o alerta de que o trabalho não pode ser extenuante e provocador de adoecimento. Neste

sentido, Losekann e Mourão (2020) se manifestam: “Não estamos defendendo a redução de atividades ou da jornada de trabalho, mas sim o respeito a essa jornada com o estabelecimento de metas factíveis de forma a evitar os efeitos negativos da flexibilização da rotina de trabalho” (p. 74). De tal modo, a prescrição de atividades e seus prazos devem ser realizados com base na temporalidade e na presença dos recursos necessários para sua efetivação.

Vale destacar que um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção, à distância, da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto.

Recorramos, novamente, à pesquisa realizada pelos pesquisadores da Universidade Federal do Paraná em parceria com a REMIR (BRIDI *et al.*, 2020). Os respondentes apontaram vários aspectos negativos em relação ao trabalho remoto, se destacando com o maior número de respondentes, em torno de 60%, a ausência de contato com os colegas. Para além dos impactos psicológicos gerados pela ausência de contato social, pela perspectiva sócio psicológica é importante questionar os incalculáveis prejuízos que a ausência de sociabilidade entre os trabalhadores pode gerar relativas a construção de formas de ação coletiva e solidariedade de classe, uma vez que fragmenta os trabalhadores e corrobora para o crescimento do individualismo, que já constitui uma tendência no atual contexto das relações de trabalho.

Na mesma pesquisa supracitada, devemos notar os aspectos relacionados à divisão sexual do trabalho. De acordo com os autores da pesquisa, é indispensável questionar as raízes das

diferentes perspectivas entre homens e mulheres, que quando discorreram livremente sobre suas experiências do trabalho *home office*, as respondentes mulheres destacaram-se pela centralidade, os termos “casa”, “filho”, “cuidado” e “criança”, e nos respondentes homens são centrais os termos “tempo”, “contrato”, “pandemia” e “casa”, sendo que nas respostas o termo “casa” se associa à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado com filhos e o trabalho doméstico. Isso revela:

uma divisão sexual do trabalho que embora não mais o modelo tradicional, onde o papel na família e doméstico eram assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de provedor sendo dos homens, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico (BRIDI *et al.*, 2020, p. 06).

E vejamos como a questão da sobrecarga (duplas ou triplas jornadas destinadas às mulheres, principalmente às mulheres mães) já era naturalizada em um cenário de teletrabalho historicamente. A partir de entrevistas, realizadas por Smaha (2009), com cônjuges de mulheres teletrabalhadores fica evidente a naturalização dos papéis frutos da divisão social dos sexos e da divisão sexual do trabalho, bem como a forma como isso pode ser favorecidamente sustentado pelo teletrabalho em modalidade *home office*.

Pra mim é muito bom ter X (esposa) em casa, porque agora que a gente tem um filho pequeno. Além de ela pode dar uma renda extra pra família, ela está trabalhando em casa, sem tirar o olho do nosso filho. Assim, ele vai ter toda a atenção necessária, principalmente nessa

fase da vida dele, ainda bem pequeno (Co-residente, E01) (p. 109).

Nós sempre comentamos que esse é o melhor trabalho que tem, pois ela consegue trabalhar e tá dentro de casa. Se ela fosse montar o escritório do outro lado da rua ela não poderia acompanhar o dia-a-dia da casa [...] ou seja, o trabalho é muito bem integrado com as necessidades da família (Co-residente, E05) (p. 109).

Smaha (2009) mostra, por meio das entrevistas, que os homens costumam considerar a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho como algo que beneficia primeiramente sua autonomia individual, sendo um benefício secundário poder passar mais tempo com filhos ou ajudar nas atividades domésticas. A autora ainda pontua: “Interessante, por fim, notar que a combinação de tarefas domésticas e atividades de trabalho é algo mais comum entre as mulheres desse estudo do que entre os homens” (p. 112). Deste modo, podemos inferir que há uma tendência da flexibilidade do teletrabalho reforçar a dupla jornada feminina, reafirmando a ideia de que o trabalho feminino é complementar ao do homem e também de que as mulheres são as principais responsáveis pelos trabalhos domésticos.

Em consonância, Stolz e Forteza (2017), apresentam que o teletrabalho em domicílio acaba reproduzindo e reafirmando a construção social do papel feminino vinculado com o cuidado dos filhos(as) e o cuidado da casa, pelo retorno das mulheres ao lar por meio do trabalho. As autoras ainda 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).

Dessa forma, Nogueira (2010), 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 (2017), expõem que a ruptura do espaço de trabalho, como por exemplo no teletrabalho em domicílio, acaba por reafirmar a divisão sexual do trabalho, uma vez que, segundo estas 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.

A pandemia do COVID-19 trouxe à tona essa realidade do teletrabalho, entretanto deve-se levar em consideração que este 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 desiguais de atividades domésticas. Assim, a partir dos relatos e pesquisas 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.

Em entrevista concedida ao Instituto Opinionway, Jeanine Lau [32 anos e mãe de trigêmeas de apenas 1 ano] relata que o início da quarentena coincidiu com o

retorno ao trabalho enquanto especialista em Marketing³. Ela descreve que, nessa situação excepcional, contou com apoio técnico e a compreensão da empresa. Todavia, apesar de Jeanine ter horários flexíveis, quase sempre não consegue terminar tudo que precisa fazer num dia. Vejamos, portanto, em seu depoimento como os ajustes para dar conta das jornadas de trabalho produtivo e reprodutivo evidenciam a sobrecarga e que pode ser nefasta à saúde da trabalhadora de um modo geral: “Sei que de tal a tal hora, não poderei ter nenhuma reunião porque preciso dar comida para as minhas filhas. No entanto, às 23h ou à meia-noite, ainda estarei conectada porque ainda tenho trabalho para finalizar depois que as meninas foram dormir”, diz Jeanine. “A vida profissional e a pessoal estão completamente misturadas. Às vezes, quando vejo, ainda estou enviando e-mails às 2h da manhã” (MÜZELL, 2020, s.p.).

Em relação à sobrecarga, fruto dos trabalhos produtivo e reprodutivo, podemos refletir sobre o discurso de uma profissional, mãe, em um período pandêmico – onde escolas encontram-se fechadas e mulher em uma sociedade na qual o machismo é estrutural e atividades “naturalizam-se” como responsabilidades destas:

– Está sendo uma das piores experiências da minha vida. Tenho três trabalhos. Tarefas escolares de um lado, teletrabalho de outro, as coisas da casa... já fiz videoconferências de capacitação com pessoas nada interessadas, que não sabiam como fazer, ou não tinham dados no celular, ou davam risada. E meus filhos aparecendo [María Tovar, 36 anos, orientadora de emprego em uma empresa. Dois

³ Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/economia/20200617->

[pandemia-desmistifica-home-office-e-revela-efeitos-negativos-de-trabalhar-em-casa](#)

filhos, de oito e cinco anos]
(ALFAGEME, 2020, s.p.).

Em suma, como sinaliza a especialista em Medicina do Trabalho Teófila Vicente-Herrero: tivemos de nos adaptar subitamente aos novos costumes trabalhistas e o sofrimento pode ser maior entre quem nunca trabalhou à distância. Teófila afirma que no início da pandemia e com a compulsoriedade para que muitos trabalhadores se deslocassem para seu espaço doméstico de modo a estabelecer dinâmicas produtivas: “Havia desinformação, falta de formação e de tecnologia. Os horários foram quebrados. Em muitos casos, as jornadas são intermináveis, e isso gera uma alteração nos ciclos biológicos e nas relações familiares e sociais”. Ela acrescenta ainda que a tensão de manter o nível de rendimento diante de exigências às quais não estamos habituados, causa “somatizações, com alterações digestivas, do ciclo do sono e ansiedade por essa má adaptação à nova situação de estresse” (ALFAGEME, 2020, s.p.).

A fim de tornar palpáveis as asseverações feitas por Teófila, uma Pesquisa do Centro de Inovação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV-EAESP) evidenciou que durante a pandemia 56% entre 464 entrevistados encontraram muita dificuldade ou dificuldade moderada em equilibrar as atividades profissionais e pessoais no *home office*. O levantamento constatou ainda que para 45,8% houve aumento da carga de trabalho após o isolamento. Ainda 34% dos entrevistados consideraram difícil ou muito difícil manter a motivação, e 36% opinaram difícil ou muito difícil

continuar com a mesma produtividade (ALFAGEME, 2020, s.p.).

Um relatório produzido pela Organização Internacional do Trabalho e pela Eurofund intitulado “Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho” (2017)⁴ sintetiza uma pesquisa realizada pelas duas organizações em 15 países, incluindo Brasil, Estados Unidos, Argentina, Índia, Japão e dez Estados-membros da União Europeia: Bélgica, França, Finlândia, Alemanha, Hungria, Itália, Holanda, Espanha, Suécia e Reino Unido. O estudo identifica vários tipos de funcionários que utilizam novas tecnologias para trabalhar a distância, ou seja, fora das instalações de seus empregadores. As subcategorias desse grupo incluem pessoas que trabalham de casa regularmente, pessoas que trabalham de casa ocasionalmente e pessoas que trabalham de outros lugares com frequência.

O relatório aponta aumento do estresse e do *burnout*. Segundo a pesquisa, 41% dos teletrabalhadores alegam ter algum problema de saúde mental, enquanto 25% dos trabalhadores que trabalham dentro das empresas. O estudo informa, ainda, que 42% das pessoas que trabalham em casa a tempo completo dizem que acordam várias vezes durante à noite, enquanto isso só acontece com 29% dos funcionários que trabalham no escritório.

Em suma, essas reflexões são assaz relevantes para o período atual de isolamento, mas, certamente, serão úteis posteriormente, pois o teletrabalho deve ocupar papel mais relevante do que no período anterior à pandemia. A adaptação das rotinas de gestão de incorporação do teletrabalho deve

⁴ Disponível em:
<http://www.ilo.org/global/about-the->

[ilo/newsroom/news/WCMS_544108/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544108/lang--en/index.htm)

evoluir com o aprendizado desse período inusitado (BRIDI *et al.*, 2020).

Considerações finais

O isolamento social foi proposto como a principal estratégia de prevenção à transmissão do novo coronavírus, o que favoreceu a difusão do teletrabalho ou, mais especificamente, o *home office*. Diante da implantação urgente desse regime de trabalho, surgiram, para os trabalhadores, desafios e impasses como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias; o estabelecimento de formas alternativas de interação e comunicação com colegas de trabalho e clientes; e, entre outros distintos aspectos, famílias passaram a realizar, em um mesmo ambiente, de modo (in)divisível, as atividades laborais, escolares, domésticas e de lazer.

No geral, a reflexão feita a partir dos resultados de distintas pesquisas evidencia que o trabalho remoto no momento da pandemia do novo coronavírus sobrecarregou (e ainda sobrecarrega) os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. Esse lado “perverso” do trabalho remoto, no sentido de que favorece um aumento da produtividade (pelo menos, em curto prazo – devido aos efeitos do autocontrole e da autosubordinação), já vinha sendo apontado por pesquisadores de uma perspectiva teórica crítica sobre o mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia. Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam *home office* e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho destacam-se como elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para a preservação da saúde mental e bem-estar de todos os trabalhadores, e, em certa

medida, acarreta, conseqüentemente, uma perda da qualidade do/no trabalho.

Acreditamos, assim, que o teletrabalho em uma situação de isolamento social intensificou as demandas à subjetividade dos trabalhadores e proporcionou uma “pandemia” de sujeitos com elevadíssima carga psicofísica. Essa intensificação pode ocasionar, preocupantemente, a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, à formação político-cidadã e à reabilitação cognitiva e mental. Fica, portanto, um alerta ao futuro do (tele)trabalho no Brasil e no mundo. E, caso não saíamos deste período com uma “vacina” que imunize as mazelas desse modo de se organizar o trabalho; que, ao menos, desmistifiquemos e “desglamourizemos” tal forma de se arranjar a produção e, principalmente, envolvamos na discussão a sociedade em seu conjunto (sindicatos, empresários, agentes políticos, cidadãos em geral), de modo a encarar 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.

Referências

ALFAGEME, A. O sonho do ‘home office’ vira pesadelo na pandemia. *El País*. 09 de agosto de 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: 03/10/2020.

BAUMAN, Z. **Globalização**: as consequências humanas. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. Z. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da**

pandemia Covid-19. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. Z.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. S.; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z. BEZERRA, G. U. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** UFPR, GETS, REMIR, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 15 de novembro de 2020.

CATTANÉO, N.; HIRATA, H. Flexibilidade. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Orgs.), **Dicionário Crítico do Feminismo.** São Paulo: Editora UNESP, 2009.

GIUST-DESPRAIRIES, F. Reflexão sobre como o confinamento mobiliza nosso ambiente de trabalho individual e coletivo. **Caderno de Administração,** Maringá, v.28, Ed. Esp., jun./2020, p. 54-60.

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.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração,** Maringá, v.28, Ed. Esp., jun./2020, p. 71-75.

MUNIZ, C. Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão. **Jornal Folha de São Paulo.** 4 de abril de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml>. Acesso em: 06 de novembro de 2020.

NOGUEIRA, C, M. 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, 2009.

SILVA, G. E. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico.** Dossiê: Trabalho & Subjetividade, n. 209, out. 2018.

SMAHA, H. C. Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. **Dissertação de Mestrado.** Rio de Janeiro: EBAPE/FGV, 2009.

STOLZ, S.; FORTEZA, J. L. Igualdade de tratamento e não discriminação por razão de gênero e a nova legislação espanhola sobre teletrabalho. In: COLNAGO, L. M. R. C.; CHAVES JUNIOR, J. E. R.; ESTRADA, M. M. P. (coordenadores). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 135-154.

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

Recebido em 2020-12-14

Publicado em 2021-02-01