

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO – STA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

JÚLIA DOS SANTOS LEITÃO SEUFETELLI

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO
DE UM GRUPO DE PROFISSIONAIS NO SETOR
DE ÓLEO E GÁS**

PROF. ORIENTADOR: FERNANDO VIEIRA

NITERÓI

2021

UFF- UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

JÚLIA DOS SANTOS LEITÃO SEUFETELLI

TÍTULO

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO DE UM GRUPO DE
PROFISSIONAIS NO SETOR DE ÓLEO E GÁS

Monografia apresentada ao Curso de
Administração da Universidade Federal
Fluminense, como requisito parcial para
obtenção do Grau de Bacharel em
Administração. Área de Concentração:
Administração

ORIENTADOR: Prof. Dr. Fernando de Oliveira Vieira

Niterói

2021

JÚLIA DOS SANTOS LEITÃO SEUFETELLI

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO DE UM GRUPO DE
PROFISSIONAIS NO SETOR DE ÓLEO E GÁS**

Monografia aprovada pela Banca Examinadora do Curso de Administração da
Universidade Federal Fluminense – UFF

Rio de Janeiro, 16 de setembro de
2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Fernando de Oliveira Vieira (orientador)

UFF – Universidade Federal Fluminense

Prof. Américo da Costa Ramos Filho

UFF – Universidade Federal Fluminense

Prof. Ana Maria Lana Ramos

UFF – Universidade Federal Fluminense

AGRADECIMENTOS

Ao professor orientador, Fernando Vieira, por todo seu apoio, dedicação e compreensão durante a elaboração desse trabalho de conclusão de curso e durante suas aulas agregadores na minha vida no período de faculdade.

Aos meus pais, Fabrício e Fernanda, por todo esforço e luta que tiveram para me ver onde estou hoje, mesmo sendo pais tão novos, nunca deixaram as limitações vencerem e sempre me criaram para ser a mulher forte e independente. Minha eterna gratidão.

Aos meus avós, Solange, Geraldo e Gilce, por me proporcionarem um amor sem igual. Me mostrarem a leveza da vida nos pequenos detalhes.

A minha irmã, Milena, por me dar força para seguir de exemplo na sua vida acadêmica e profissional, tenho certeza de que você está se tornando um grande ser humano.

Ao meu noivo, que me apoiou intensamente na reta final do trabalho de conclusão de curso, sempre com vontade para me ajudar quando eu precisei conciliar estudos e trabalho.

Aos meus familiares e poucos e bons amigos que de certa forma contribuíram e estiveram ao meu lado.

“Que nada nos defina, que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância, já que viver é ser livre.”

Simone de Beauvoir

Ficha catalográfica automática - SDC/BAC
Gerada com informações fornecidas pelo autor

S496p Seufetelli, JÚLIA DOS SANTOS LEITÃO
A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO DE UM GRUPO DE
PROFISSIONAIS NO SETOR DE ÓLEO E GÁS / JÚLIA DOS SANTOS LEITÃO
Seufetelli ; FERNANDO VIEIRA, orientador. Niterói, 2021.
48 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração)-Universidade Federal Fluminense, Faculdade de
Administração e Ciências Contábeis, Niterói, 2021.

1. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO. 2. TRABALHO REMOTO. 3.
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO. 4. SAÚDE MENTAL. 5. Produção
intelectual. I. VIEIRA, FERNANDO, orientador. II. Universidade
Federal Fluminense. Faculdade de Administração e Ciências
Contábeis. III. Título.

CDD -

Bibliotecário responsável: Debora do Nascimento - CRB7/6368

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo identificar a precarização do trabalho remoto de um grupo de profissionais do setor de óleo e gás. Para alcançar tal objetivo buscou-se a percepção de um grupo de cinco trabalhadores, por meio de uma pesquisa de campo qualitativa, e foram realizadas entrevistas estruturadas.

A partir dos resultados, observou-se haver a precarização no trabalho remoto deste grupo de empregados. Oriundas desta precarização do trabalho foi possível identificar riscos para a saúde mental dos trabalhadores.

Palavras chave: Trabalho remoto, Precarização do Trabalho, Saúde Mental.

ABSTRACT

The present work aimed to identify the precariousness of remote work of a group of professionals from the oil and gas sector. To achieve this goal, the perception of a group of five workers was sought, by means of a qualitative field research, and structured interviews were carried out.

Based on the results, the precariousness of the remote work of this group of employees was observed. From this precariousness of work, it was possible to identify risks to the mental health of the workers.

Key words: Remote work, Work Precarization, Mental Health.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. TRABALHO REMOTO	14
2.1 Trabalho Remoto e Pandemia de COVID-19.....	18
3. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	23
3.1 A intensificação do trabalho e terceirização	27
3.2 Insegurança e saúde no trabalho.....	29
4. PESQUISA DE CAMPO	31
4.1 Elaboração do Roteiro	31
4.2 Perfil dos Entrevistados	32
4.3 Indícios da precarização do trabalho remoto de um grupo de profissionais do setor de óleo e gás	33
4.4 A estrutura do trabalho remoto e riscos na saúde mental	36
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
7. APÊNDICES.....	47
Apêndice A: Roteiro de entrevista pré-teste.....	47
Apêndice B: Roteiro final da entrevista	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Maiores dificuldades no teletrabalho.....19

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados.....	32
--	----

1. INTRODUÇÃO

As organizações passaram e passam por profundas transformações, das quais os modelos de administração se modificam continuamente para acompanhar os cenários econômicos, sociais e políticos do mundo (VIEIRA, 2016). E, conseqüentemente, as situações sociais e econômicas, o perfil do trabalhador e as condições de trabalho também sofreram seus impactos, desde quando iniciou o taylorismo, até hoje em dia com as influências pós-fordistas.

A principal análise desta monografia é investigar precarizações no trabalho remoto de um grupo profissionais no setor de óleo e gás e como as precarizações do *home office* afetam a saúde mental do trabalhador. Geralmente as empresas só salientam o lado positivo do *home office*, como por exemplo, estar em casa, não precisar se deslocar à empresa. Mas esquecem dos malefícios que podem trazer para a saúde do trabalhador, já que este encontra dificuldade em distinguir a vida profissional da vida pessoal, por estar no mesmo ambiente o dia inteiro (COSTA, 2006).

No mundo contemporâneo, com a flexibilização organizacional, o indivíduo é cada vez mais incentivado a executar, de forma multifuncional, suas tarefas. A organização promove um discurso de que o indivíduo deve ser visto como super-herói e multitarefa, capaz de exercer sozinho um trabalho que antes era executado por um grupo de trabalhadores. O indivíduo, além de ter de realizar diversas tarefas, pressionado por um modelo que o faz ser assim, deve também possuir um comportamento exemplar perante os chefes e subordinados, colocando a organização e o trabalho à frente da sua vida pessoal. Esta estrutura cria e utiliza contínuos mecanismos de controle, que possam atendê-la em seus objetivos, mecanismos que sirvam para a manipulação do indivíduo e de sua subjetividade (SIQUEIRA, 2004).

A manipulação da classe laboriosa pela classe dominante, com a criação de sucessivos meios de controle econômico e ideológico, é um fato irrefutável e certamente implica um esforço na manipulação da subjetividade dos trabalhadores. Tal processo de produção da subjetividade sempre envolveu – historicamente falando – alguma forma de expropriação, atando o conceito de dominação ao de expropriação (HELOANI, 2003, p.174).

Assim sendo, o homem luta para se manter inserido, muitas vezes, em um ambiente que não lhe convém, submetendo-se a um sistema de exploração por medo de perder seu emprego, que está cada vez mais escasso. Em seu lugar surgem as contratações temporárias e prestação de serviços sem contrato de longo termo. O contratante não se preocupa com a carreira, com a segurança e com a estabilidade no trabalho do contratado (SIQUEIRA, 2004).

Acredita-se que o discurso organizacional do aproveitamento do tempo e da flexibilização funciona apenas na teoria, porque na realidade, o trabalhador sofre uma cobrança muito maior de si mesmo. As relações de equipe passam a ter uma comunicação agressiva, por ter o sistema de perseguição em relação ao tempo trabalhado no dia, visto que o funcionário está em casa e a pressão aumenta pelo empregado sentir que tem de estar disponível em tempo integral para a organização.

O objetivo principal desta monografia é estudar e investigar a precarização que o trabalho remoto possui e como a precarização do trabalho de certa forma, causa riscos na saúde mental do trabalhador. Como objetivos secundários, busca-se conceituar o trabalho remoto, abordando sua origem e os malefícios para o trabalhador; relatar a relação da pandemia de COVID-19 e o trabalho remoto; abordar o conceito da precarização do trabalho sob a ótica da insegurança e saúde no trabalho e a intensificação do trabalho e terceirização; identificar por meio de entrevistas a precarização do trabalho com profissionais que trabalham em empresas do setor de óleo e gás.

2. TRABALHO REMOTO

Este capítulo tem como objetivo abordar importantes características do trabalho remoto no mundo contemporâneo, além de mostrar uma breve análise das realidades em empresas na atualidade, tendo como focos as mudanças, a precarização e, de certa forma, a exploração do empregado no seu cotidiano (dentro e fora do local físico de trabalho). Buscando explicitar melhor o assunto abordado, ressalta-se que o conteúdo “trabalho remoto” pode ser encontrado em diferentes literaturas como teletrabalho, *home office*, trabalho *online*, trabalho a distância, entre outros.

O teletrabalho é um tema em destaque na atualidade, mas que teve seu primeiro caso relatado em 1857, quando J. Edgard Thompson, dono da empresa “Pennsylvania Railroad”, nos Estados Unidos, descobriu que manuseando o seu sistema privado de telégrafo poderia administrar grupos de trabalho à distância (WARD, 1997). Assim, a empresa começou a utilizar um meio de comunicação e descentralizou a mão de obra.

Denomina-se teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017), uma forma de trabalho realizada por pessoas, no caso, os teletrabalhadores, em um lugar distante do escritório e/ou do centro de produção, que implique na separação física, e utilizando uma tecnologia de comunicação, que pode se tornar algo vantajoso ou não para estes empregados.

De acordo com Costa (2004), no Brasil, o teletrabalho surgiu em meados dos anos 1970, como possível resposta à crise de petróleo e aos problemas que as grandes metrópoles começaram a enfrentar. Dentre eles, o deslocamento dos seus funcionários, devido ao engarrafamento, e ainda neste cenário, o maior número de mulheres no mercado de trabalho. No entanto, foi em 1990 que o tema ganhou mais força, tanto em território internacional quanto nacional, em virtude da massificação das tecnologias de informática e comunicação (TICs).

As formas de trabalho tradicionais à distância diferenciam muito do que é o trabalho remoto ou teletrabalho hoje em dia. Com a implementação e evolução das TICs, o espaço de trabalho foi virtualizado. Segundo Costa (2006), ele transforma o trabalho de “um lugar para ir” em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar. Mais do que isso, ele impacta no próprio significado de

organização. Se os teletrabalhadores podem executar suas atividades em qualquer lugar e a qualquer momento, não é mais tão fácil demarcar as organizações no espaço e no tempo: elas esgarçam suas fronteiras no espaço porque essas pessoas podem estar em qualquer lugar; elas se esticam no tempo, porque o trabalho não está mais restrito aos horários convencionais do escritório (BROCKLEHURST, 2001). Em relação a este fato, segundo (ROCHA; AMADOR; 2018, p. 154):

Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Dessa forma, Costa (2006) defende que neste novo modelo a organização pode funcionar 24 horas por dia, sete dias por semana, com teletrabalhadores *online* de qualquer lugar do planeta. Este novo modelo representa maior dominação do capitalismo e das empresas na vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Ainda sobre esses efeitos preocupantes, percebe-se que ocorre o isolamento do trabalhador. No teletrabalho, ele não se encontra com os outros empregados, por não compartilharem o mesmo espaço de trabalho, e por essas razões, é possível diminuir ou até mesmo evitar o associativismo, enfraquecendo a atuação sindical e a luta de classes (MARTINEZ, 2014).

No contexto externo, fora da corporação, muitas vezes o trabalhador exerce o seu trabalho por mais de doze ou quatorze horas ao dia. A jornada de trabalho, neste caso, não possui limites e o empregado vai sendo submetido de forma gradual a um sistema de trabalho extenuante, que acaba se tornando algo comum e natural. O empregado responde e-mails a qualquer momento e fica em estado de “sobrevivência”, sem receber nada a mais por isso. Como não existe um controle formal da jornada, o trabalhador compreende que sua força de trabalho é simplesmente uma ação proativa. Desta forma, supõe-se que, neste modelo de trabalho, o teletrabalhador possa estar sendo submetido a uma série de problemas de diversas naturezas, tais como físicos e psicológicos. Em relação a essas questões, chama-se a atenção para a seguinte análise abordada por Rocha e Amador (2018, p. 154):

O teletrabalhador se vê, assim, colocado em meio à combinação de maior pressão por flexibilidade na utilização de suas competências e arranjos relativos à sua vida pessoal em relação a seu tempo e local de trabalho. Tal pressão por dar conta de diferentes demandas de modo flexível pode ser

ainda agravada ao considerar o massivo uso de aplicativos para dispositivos móveis nos dias atuais. Tais recursos, por um lado, propiciam liberdade e flexibilidade para realizar atividades laborais em qualquer local e horário. Entretanto, o risco relacionado ao uso de dispositivos móveis para atividades laborais é grande, na medida em que o imperativo de estar trabalhando pode tornar-se uma espécie de demanda inescapável mesmo nos momentos nos quais, por excelência, seria justo o desligamento dos assuntos do trabalho, tais como em meio a festas de famílias, viagens de férias, bem como durante as horas de sono.

Dessa forma, corroborando com os autores em destaque, é possível aferir que o teletrabalhador fica condicionado, quase a todo momento do seu dia, ao cumprimento de horas a mais trabalhadas. Ou seja, a uma sobrecarga de trabalho que ultrapassa o tempo normal que ele deveria se dedicar para desempenhar suas funções na empresa.

Antes mesmo de o teletrabalho estar regulamentado nas leis trabalhistas, este possuía uma previsão legal, conforme o art. 6º, parágrafo único da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho):

Art. 6º, parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Porém, apenas em 2017 o teletrabalho foi regulamentado pela Lei nº 13.647/17, onde foi inserido o capítulo II-A, abrangendo o teletrabalho como uma das exceções previstas no artigo 62 da CLT. Tal atividade possui a característica de ser uma atividade fora das dependências do empregador, utilizando os meios telemáticos e a não configuração do trabalho externo. Na realidade, até o ano de 2011 ignorava-se a CLT, e o trabalho à distância era reconhecido apenas sendo o trabalho desenvolvido fora das dependências do empregador ou no domicílio do empregado.

Sendo assim, é possível afirmar que o trabalhador poderá comparecer a sua empresa em atividades esporádicas, mas não sendo caracterizada como seu regime de trabalho. Por essa razão, a referida modalidade de trabalho, se avaliada pelo critério temporal, é classificada como permanente, nas hipóteses em que o tempo trabalhado fora da empresa exceder 90% do tempo trabalhado (CAVALCANTE, J; JORGE NETO, F.; 2012).

Ademais, o legislador reformista incluiu pontos no que se refere às medidas de proteção e saúde do empregado, já que umas das principais dificuldades do trabalho remoto é a necessidade de controle do cumprimento dessas medidas pelo empregador. Eis o que diz a lei:

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

É importante frisar que o fato de o empregado assinar o termo ou contrato de responsabilidade não inibe a responsabilidade da empresa em caso de acidente de trabalho. Os riscos da atividade econômica permanecem sendo do empregador, não podendo atribuir toda a responsabilidade ao empregado, afinal, o empregado nem sempre possui todos os conhecimentos sobre segurança do trabalho.

Já em relação ao controle de jornada, encontra-se também o teletrabalho na exceção prevista no art. 62, III, da CLT, ou seja, o empregado não terá direito ao pagamento de horas extras, de adicional noturno, de adicional de sobreaviso/prontidão, tendo em vista as dificuldades do controle da jornada nesse modo de trabalho. Senão, vejamos:

Art. 62 (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Entretanto, não abranger o teletrabalho no capítulo supracitado é questionável, pois existe o controle da jornada do empregado em regime de trabalho remoto, o único ponto dissemelhante é que no trabalho presencial, o controle é de uma forma direta, e remotamente, ele é indireto. Como mencionado anteriormente, quando o empregado trabalha em modo de trabalho remoto, a probabilidade de fazer mais horas extras é maior, pelo fato de não distinguir a desmembração do ambiente de trabalho e suas tecnologias da vida pessoal.

2.1 TRABALHO REMOTO E PANDEMIA DE COVID-19

Com o início da pandemia de COVID- 19 no mundo e no Brasil, em dezembro de 2019, foi necessária a mudança no cotidiano de todos. Os cuidados gerais com a saúde, o isolamento social e o trabalho remoto, além da necessidade de estabelecerem protocolos sanitários por parte dos governos, são alguns dos principais exemplos das características vigentes neste período. Com o isolamento social reduzindo o contato social e, conseqüentemente, o contágio e a elevação da curva de infectados com objetivo de evitar o colapso do sistema de saúde, a maioria das empresas tiveram de fechar seu estabelecimento por tempo indeterminado, e conseqüentemente decretaram o *home office* ou teletrabalho (AGÊNCIA BRASIL,2020).

De acordo com a Agência Brasil, 46% das empresas no Brasil adotaram o trabalho remoto. O estudo foi reunido pela Fundação Instituto de Administração (FIA), coletando dados de 139 empresas de pequeno, médio e grande porte. Nas grandes empresas, 55% ficaram em *home office* e 31% nas pequenas empresas (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

As profundas mudanças em debate são, em tese, decorrentes do surgimento de um novo vírus, o Covid-19, que, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), teria surgido na Ásia, mais especificamente na cidade chinesa de Wuhan. Neste caso, no início, o fato foi tratado pelos órgãos de saúde como sendo uma endemia, uma vez que a questão era específica de um determinado local. A partir do momento que o vírus foi tomando proporções que impossibilitavam seu controle, já que seu avanço não se limitava apenas a algumas nações, o mundo se deparou com uma pandemia que está mudando de forma intensa o modo de vida da sociedade contemporânea.

Tais mudanças afetam diretamente as relações no mercado de trabalho, pois é possível perceber a forma como as empresas privadas, de modo geral, bem como as instituições públicas, passaram a se adaptar ao "novo normal", buscando (re)significar suas ações a fim de se manterem em funcionamento num mundo cada vez mais competitivo.

As noções de segurança foram reformuladas, e a maneira como as pessoas se relacionam também foi impactada. A relação da sociedade com o trabalho não poderia passar despercebida. E são muitas as questões desta crise que influenciam as relações de trabalho e o seu próprio significado. Se antes o empregado já sofria exigências de adaptação ao trabalho, expressas no conceito em voga no mundo corporativo de “resiliência”, atualmente isso faz mais ainda presente, com todas as mudanças inéditas para os funcionários.

As empresas tiveram de estabelecer políticas e normas internas, a fim de realizar e assegurar o teletrabalho. Foi necessário adquirir novos recursos tecnológicos para proporcionar equipamentos e acessos na comunicação remota, e a segurança da informação teve que ser adaptada para incorporar-se à rotina de trabalho remoto.

Uma pesquisa realizada pelo Senado Federal em 2020 apresenta os principais pontos de precarização do trabalho remoto, conforme a parcela de brasileiros que responderam à pesquisa, de acordo com o gráfico abaixo.

Figura 1 - Maiores dificuldades no teletrabalho



Buscando melhor compreender os resultados da pesquisa realizada pelo Senado Federal, é possível observar no gráfico as diversas dificuldades que o teletrabalhador encontra para realizar suas tarefas relacionadas ao trabalho remoto. Sendo assim, alguns itens tornam-se mais relevantes na sequência exposta: a) a falta de um sistema de conectividade de boa qualidade; b) dificuldade em desempenhar as tarefas determinadas pela empresa, assim como de casa no mesmo ambiente; c) necessidade de equipamentos eletrônicos (computador, notebook etc.) específicos para realizar o trabalho; d) ausência de momento presencial com os demais colegas de trabalho, entre outros.

Para os empregados, surgiram novos desafios como a forma de se adaptar e aprender sobre novas tecnologias e estabelecer novas formas de interação e comunicação com sua equipe e a empresa como um todo. A vida profissional necessitou ser conciliada com a vida pessoal, famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente atividades domésticas, de trabalho, lazer e escolares.

A dedicação ao trabalho e o controle do tempo são desafios diários entre o empregador e o empregado. O estabelecimento de metas e o controle da frequência são pontos de interesse nessa relação. E a motivação do trabalhador torna-se tema relevante no que condiz à gestão de pessoas. Em um regime de *home office*, esse desafio é intensificado.

O controle de frequência, o esforço no trabalho e o estabelecimento de metas, nesse modo de teletrabalho, passam a ser questionáveis, ainda que existam tecnologias para ter o controle de tempo sobre as atividades remotas. Deste modo, os outros elementos também se tornam relevantes e tendem a causar situações desfavoráveis ao trabalhador.

No modelo que tem como base o trabalho estabelecido por meio de cumprimento de metas em empresas ligadas ao setor privado, típico de um sistema econômico que está constantemente buscando obter seus lucros, é cada vez mais comum o trabalhador se ver coagido a tranquilizar o gestor, uma vez que aquele acaba levando literalmente para dentro de sua casa a gestão e o controle do tempo de trabalho.

Diante do cenário habitual do regime de trabalho presencial, onde a empresa possuía uma localização geográfica, o gestor e o empregado estavam presentes e o gestor podia observar diariamente o esforço de trabalho do seu subordinado, assim como sua proatividade. No teletrabalho, temos uma espécie de trabalho em “nuvem”, na qual o indivíduo precisa mostrar continuamente provas do seu esforço.

A intensidade do trabalho aumentou com o teletrabalho, e agravou-se o isolamento social. A vida profissional passou a ocupar o mesmo espaço de outras atividades pessoais, misturando lugares que antes possuíam delimitações mais claras. Essa combinação de espaços pode ocasionar a diminuição do descanso e da reabilitação mental e física do empregado. Tal hipótese será investigada mais adiante em uma pesquisa de campo, ao indagar os participantes como se sentem em relação ao *home office* (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

O cenário atual apresenta o teletrabalhador exercendo atividades até certo ponto múltiplas e bem divergentes daquilo que se apresenta no local específico de trabalho. Essas multitarefas acontecem, muitas vezes, por conta de um mundo cada vez mais competitivo e com um número cada vez maior de desempregados, fazendo com que o trabalhador acabe aceitando desempenhar tantas coisas ao mesmo tempo por medo de ser demitido. Não é sobre incentivar a redução de carga horária no trabalho e de atividades, mas sim elaborar metas possíveis, factíveis, de forma a evitar efeitos negativos na flexibilização do trabalho. Deste modo, a realização de atividades e seus prazos devem ser realizados no tempo necessário e com recursos existentes, e em perfeito funcionamento para a efetivação das tarefas.

Neste capítulo apresentam-se algumas importantes considerações que estão relacionadas ao trabalho no mundo contemporâneo. Por mais que o termo “trabalho remoto” não se apresente como algo novo nas repartições privadas e públicas, e principalmente na vida dos trabalhadores, as condições atuais em um cenário global pandêmico impulsionaram de forma significativa muitas áreas profissionais para essa necessidade.

Há alguns elementos para melhor compreender como o trabalhador vem sendo submetido a exercer suas atividades. É possível perceber que a legislação trabalhista brasileira, através da CLT, mostra um claro favorecimento ao empregador, principalmente no que diz respeito ao trabalho fora do ambiente físico. Diante disso,

por mais que a tecnologia na área de informática possibilite essa não obrigação de permanecer na empresa, o teletrabalhador pode ser observado a todo instante, mesmo estando fora de seu setor, uma vez que as funções *online* se transformam em um grande aliado do empregador, relacionadas às atribuições e até mesmo seu rígido controle do empregado no cumprimento de metas.

A maneira como os teletrabalhadores estão exercendo suas funções na atualidade, diante de pressão no mercado mundial do trabalho pela obtenção a qualquer custo do lucro nas instituições privadas, além do medo de fazer parte dos índices de desempregados, pressupõe a ideia de que os trabalhadores estão sendo acometidos de problemas de natureza tanto emocional quanto física. Esse tópico será debatido e refletido nos dois próximos capítulos.

3. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O objetivo deste capítulo foi apresentar aspectos característicos da precarização do trabalho e seus impactos na vida dos trabalhadores. Na atualidade, com todos inseridos em um cenário de constantes transformações, são inúmeros os estudos de como o trabalho está impactando a vida do indivíduo, tanto no seu aspecto físico quanto no psicológico, e como os trabalhadores estão em condições precárias de trabalho.

Após a Revolução Industrial, que começou no século XVIII, o trabalho passou a ser observado com mais objetividade e mais sistematicidade em circunstância ao crescimento rápido de centros urbanos e à necessidade de sustentar padrões lucrativos no modo de produção, tornando-se uma grande preocupação para os Estados dos regimes capitalistas em crescimento. As atividades econômicas presentes na época, que eram predominantemente artesanais, foram substituídas pelas fábricas, que possuíam como principal modelo de produção a fabril, e eram compostas majoritariamente por homens, mas também por mulheres e crianças, todos sujeitos ao trabalho com jornadas exaustivas, em condições insalubres, em troca de alimentação e moradia (HUBERMAN, 1986).

De acordo com Kubo & Gouvêa (2012), durante o século XIX, após a introdução do modo capitalista de produção, difundiu-se a ideia de que a riqueza de um país dependia do trabalho. Capital, terra e trabalho seriam os fatores de produção na escola clássica da Economia, e base de tudo que fosse produzido. Assim, o trabalho, que antes era algo secundário, servindo para ocupar o tempo e conseguir somente o básico, como alimento e moradia, passou a ser uma das prioridades na vida do indivíduo, e tornou-se um dos sentidos principais da vida para o ser humano, sendo algo a ser dedicado grande parte do tempo.

Desde quando surgiu o Taylorismo, no final do século XIX, até hoje em dia, o modelo de administração sofreu grandes transformações e alterações. O taylorismo tem como principal premissa a de que a produção deve se elevar ao menor tempo possível. Assim, foram desenvolvidos métodos e organizações do trabalho, visando controlar o tempo que o trabalhador realizava em cada atividade. E este plano foi

continuado no fordismo, criando o conceito de linha de montagem, mecanizando ainda mais as tarefas e controlando o tempo *versus* tarefa, tendo menos ação e consciência do trabalhador sobre o processo produtivo. Cada trabalhador fazia uma parte da produção e não o todo, separando mais ainda a concepção e execução do trabalho (NAVARRO & PADILHA, 2007), e fragilizando, progressivamente, a ideia de que o trabalhador possuía do seu papel na sociedade em geral.

Em seguida ao taylorismo, surge o modelo fordista de produção. Este foi desenvolvido por Henry Ford, que buscou aprimorar o taylorismo, visando a produção padronizada e em massa com baixos custos. Após o fordismo, o padrão de produção foi reestruturado pelo Sistema Toyota (BRASIL ESCOLA).

No mundo Contemporâneo, principalmente no final do século XX e início do século XXI, a ideia de trabalho e a forma como ele funciona na rotina do indivíduo passou a ser vivenciada, principalmente, pelo Toyotismo. Esse modelo, que tem como ponto central a produção em pequenos lotes, flexibilizada por maquinários, descentralizada e com diferentes tipos de contratos, resulta numa maior qualidade e produtividade, gerando produção em larga escala e produtos padronizados (ANTUNES, 2011). A atribuição de tarefas simples aos empregados faz com que estes dominem a técnica de sua execução em curto período, o que acarreta aumento da produtividade e, conseqüentemente, do lucro. Ademais, a mão de obra é barateada com a implantação do Toyotismo, pois se antes o empregado a ser contratado precisava ter conhecimentos acerca de praticamente todo o processo produtivo, já que não havia divisão estanque de funções. Com o novo modelo, o sujeito a ser contratado necessita dominar apenas uma função específica, o que permite a redução substancial dos salários (MOREIRA; SENE, 2012). Isso acabou gerando ainda mais informalidade, flexibilização e precarização da classe trabalhadora (ANTUNES, 2014).

Há diversas facetas que a precarização do trabalho cria, como: trabalhos temporários, trabalho em tempo parcial, teletrabalho, trabalho terceirizado, entre outros (KOVÁCS, 2003). Além desses diversos tipos de flexibilidade impostos pelo modo de produção toyotista, também se mudam as relações entre a empresa e o funcionário. As práticas de intensificar e generalizar o trabalho no pós fordismo desencadearam uma diligência de trabalho terceirizado ou a terceirização, criando assim um número crescente de pequenas e microempresas que acabam utilizando

um tipo de contrato de trabalho precário, embora não seja uma prática de somente empresas terceirizadas. As empresas terceirizadas tornam-se uma fonte de fornecedores para as organizações de grande porte, mantendo assim a gestão de produção de dependência e fidelidade para as terceirizadas (DRUCK, 1999).

Com o desarranjo crescente do Estado de bem-estar social nos países que possuíam indústrias em desenvolvimento e com o aumento do desemprego estrutural, os capitais efetivaram alternativas de trabalhos informais e sem regularização, que é mais um exemplo de uma forma de terceirização (ANTUNES & ALVES, 2004). A partir de 1970, conforme Barreto (2003), a precarização do trabalho torna-se um dos resultados da expansão do capitalismo posterior à crise do fordismo e do bem-estar social.

No mesmo período pós fordismo, com a crise capitalista e queda de taxa de lucros, o capital utiliza estratégias contra tendências, o que Alves (2013) denomina como “fenomenologia do mundo do capital no plano histórico-mundial”, quais sejam: “globalização” como mundialização do capital, reestruturação produtiva do capital como precarização estrutural do trabalho e “financeirização da riqueza capitalista”. Considerando que a economia é um conjunto e não um ponto isolado, suas ideias se expressam na política e na ideologia pelo neoliberalismo, efetivando ainda mais “políticas cada vez mais exploradoras e repressivas ditadas pela grosseira rotação autoritária do capital e por sua cínica justificação ideológica” (MÉSZÁROS, 2011, p. 10).

Com a implementação de políticas neoliberais e reformulação no processo produtivo, a queda nas ofertas de empregos formais e permanentes, de tempo integral, fez com que o mercado informal entrasse em ascensão. Uma vez que os trabalhadores perderam seu emprego no trabalho formal, e com crises financeiras (visto que os auxílios do Estado para pessoas desempregadas duram um curto período), a alternativa seria entrar no setor informal (COSTA, 2020).

É nesse cenário que o processo de precarização do trabalho inclina-se a ser uma tendência. Os capitais globais exigem um desmonte na legislação trabalhista e social que protegem o trabalhador e o trabalho formal, uma vez que os direitos à proteção do trabalho inibem a competitividade. Os sindicatos, a legislação trabalhista e

a regulamentação do trabalho são grandes causas de dificuldades econômicas em períodos de crise (KOVÁCS, 2003). Porém, de acordo com Antunes (2011), flexibilizar a legislação social demonstra a ampliação das formas de precarização e a diminuição dos direitos sociais que foram custosamente conquistados pela classe dos trabalhadores desde o início da Revolução Industrial e, principalmente, após 1930, pelos brasileiros.

As diversas lacunas de flexibilização do trabalho têm sido um instrumento importante utilizado pelas empresas para defraudar a legislação social do trabalho, de acordo com Antunes (2014). As formas precárias do trabalho e emprego, apresentadas na remodelação do mercado de trabalho e o papel do Estado de (des)proteção social, o esvaziamento de forças sindicais e as práticas de gerenciamento da organização do trabalho estão inseparavelmente articuladas (DRUCK, 2011) nesse jogo liberal da modernização do processo produtivo para o interesse capitalista.

Sendo assim, conforme Bourdieu (1998), a precariedade do trabalho passa a ser um “modo de dominação de tipo novo”, que estabelece uma situação permanente de insegurança, com o intuito de obrigar os trabalhadores a aceitarem a dominação e a exploração.

A precarização do trabalho se apresenta em diversas formas. As próximas seções deste estudo irão apresentar os diferentes tipos da precarização do trabalho: para Druck (2011), são cinco tipos. Destes cinco indicadores, serão percorridos dois em seções específicas para melhor se compreender como a precarização do trabalho está diretamente e indiretamente presente no trabalho, em junção com o trabalho remoto e suas tecnologias da informação e comunicação.

3.1 A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO

As diversas transformações que ocorreram no modo de produção, na administração e, posteriormente, nas formas de trabalho e principalmente na de contratação mudou significativamente o modo de trabalho, intensificando-o. Como o trabalho vem se tornando cada vez mais precário, a competitividade no mercado de trabalho, de quem consegue o melhor cargo, de quem consegue o melhor contrato e a melhor condição de trabalho, aumentou também, fazendo com que as pessoas lutem por um trabalho decente como se este fosse um prêmio.

A intensificação do trabalho, de acordo com Marx (1984), obtém-se melhor quantidade e/ou maior quantidade no resultado em consequência do maior gasto de energia do trabalhador naquela determinada tarefa. Já Dal Rosso (2008, p. 197) caracteriza a intensificação do trabalho pela expressão “mais trabalho”.

Além dos mais, a intensificação do trabalho é apresentada na gestão do trabalho. As empresas coagem o trabalhador com a obrigação de possuir inúmeras funcionalidades para conseguir lidar com diversas situações de crise no menor tempo possível. As empresas denominam como “resiliência” esse ato de acatar a todas as demandas, sem qualquer queixa. Ainda há as metas inalcançáveis para que os trabalhadores consigam atingir tudo que lhe são impostos. Por isso é necessário aumentar a jornada de trabalho (FRANCO, DRUCK, 2009).

De acordo com Druck (2011), a precarização social é caracterizada pela imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, além de outras, e que levam a condições de trabalho extremas. Inclui-se, ainda, abuso de poder, assédio moral e terceirização, sendo todas grandes peças para processos judiciais no Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho.

No início dos anos de 1990, as empresas utilizaram a justificativa da terceirização como uma estratégia para sobreviverem mediante a reestruturação e redefinição das influências nacionais e internacionais que estavam acontecendo no mundo (BORGES; DRUCK, 1993; DIEESE, 2007). O verbo “terceirizar” significa incluir uma terceira pessoa na relação jurídica, que anteriormente, era uma relação entre empregador e empregado. Normalmente, a terceira “pessoa” ou empresa, é

contratada pela empresa que precisa do serviço da mesma tomadora de serviço (SILVA, 2015). O objetivo, geralmente, dessa terceirização é a empresa tomadora de serviço não precisar ter o esforço em relação a trâmites trabalhistas e nenhuma preocupação quanto prestadora desse serviço. O que a tomadora de serviço fornece é o estabelecimento (base operacional). Esta situação é representada pela trilateralização da relação de trabalho.

Deste modo, a terceirização é caracterizada pela contratação do empregado que não faz parte do quadro de funcionários da empresa contratante. Este é ligado à empresa contratante apenas prestando os serviços demandados por ela. O contrato da prestação do trabalho é o vínculo entre duas empresas: uma que prestará o serviço contratado, e outra, a contratante. De acordo com Delgado (2014), a terceirização é apresentada como sendo:

o fenômeno pelo qual se dissocia relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhista, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Esse modelo de terceirização, de acordo com Cavalcante (2013), tem o objetivo de tentar melhorar o serviço prestado e oferecido e diminuir os custos de produção. A empresa tem como finalidade melhorar ainda mais seus resultados e ser mais competitiva. Porém, essa terceirização acaba sendo negativa para o trabalhador, pois este não possui qualquer vínculo empregatício com a empresa em que atua.

Para Druck (2011), cada vez mais as empresas possuem o interesse em terceirizar seus serviços. Em um ambiente comandado pela lógica financeira, no contexto do ambiente do trabalho, exige-se total flexibilidade em todos os níveis, criando um tipo de precarização que passa a conduzir a relação trabalho e capital. As empresas acabam transferindo a responsabilidade dos seus rendimentos para os trabalhadores, e passando para eles toda a pressão da maximização do tempo, seja pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho, ou pela

“volatilidade” nas formas de inserção e de contratos. E a terceirização corresponde, como nenhuma outra modalidade de gestão, a essas exigências (DRUCK, 2011b).

3.2 INSEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O elevado número de incidentes, que crescem de forma exponencial, está interligado às consequências no aumento da intensidade do trabalho em suas diversas formas, tal como o terceirizado, temporário ou informal. Isso deteriora as condições de saúde e segurança do trabalhador, e este se encontra sob grande pressão, exercendo trabalhos multifuncionais, o que exige muito mais do que ele foi contratado para realizar.

Nessas conjunturas, segundo Graça Druck (2011), são retratadas as condições de (in)segurança e saúde no trabalho proveniente de padrões de gestão, que enxergam e buscam o lucro e a produção arduamente, desrespeitando muitas vezes as medidas preventivas, os treinamentos necessários e as informações sobre riscos.

Apesar de ainda existirem inúmeras notificações não registradas em relação a acidentes de trabalhos, os números obtidos, apresentados a seguir, são importantes indicadores para espelhar a evolução quantitativa relativa à precarização do trabalho. Em 2001, foram registrados 340,3 mil acidentes no país e, em 2009, eles atingiram o número de 723,5 mil. Ou seja, um aumento de 126% em 9 anos. É interessante observar que, a partir de 2007, o INSS passou a contabilizar os acidentes sem registro no Cadastro de Acidentes do Trabalho (CAT), o que representa, nos últimos 3 anos (2007, 2008 e 2009), 27% do número total de acidentes (DRUCK, 2011).

O mercado de trabalho e o capitalismo, produzindo a cada ano mais competitividade e gerando medo nas pessoas de não conseguir ingressar em um emprego, acaba gerando cada vez mais precarização no trabalho. O trabalhador se sente na obrigação de aceitar as oportunidades, mesmo não condizentes com sua perspectiva, e se expõe a riscos diversos, com medo do desemprego.

Além das inúmeras multifuncionalidades que um trabalho precário é capaz de trazer a um trabalhador, estudos sociais em empresas e organizações no âmbito da saúde mental apontam a “psicopatologia da precarização”. Ela é um produto de violência no ambiente de trabalho, gerado pela imposição da busca pela excelência como ideologia da perfeição humana, que pressiona os trabalhadores, ignorando seus limites e dificuldades, junto a uma radical defesa e implementação da flexibilidade como “norma” do presente (DRUCK, 2011).

Esse tipo de condição, que impõe a perfeição humana, agrava ainda mais os padrões modernos de empresas, que são: competitividade exacerbada, rapidez e velocidade ilimitada. Isso gera um agravamento nos indicadores sobre adoecimento mental, em níveis diversos, inclusive suicídios (SELIGMANN-SILVA, 2011; FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Apesar de os assuntos sobre a saúde do trabalhador e a precarização do trabalho serem temas de grande discussão atualmente, não é um processo que ocorre apenas no Brasil, mas em todo o mundo. O que se observa como agravante na situação do Brasil é a falta de dados em relação a esses assuntos, impedindo uma análise maior e mais aprofundada, o que acaba por inibir ações de retratação e diagnóstico.

4. PESQUISA DE CAMPO

Para atingir os objetivos propostos e considerando a tipologia tradicional de métodos de pesquisa, o estudo pode ser caracterizado como uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa, e realizado por meio de entrevistas pessoais semiestruturadas (GIL, 2010, P.137).

A pesquisa desenvolvida tem como o objetivo analisar a precarização do trabalho remoto de um grupo de profissionais do setor de óleo e gás. Outro objetivo é o de investigar os riscos em relação a saúde mental do trabalhador com este trabalho remoto precarizado.

Assim, nos dois primeiros capítulos foram elaborados os referenciais teóricos da pesquisa, servindo como fundamentação da pesquisa de campo. Em seguida, serão apresentados o roteiro da pesquisa de campo, a entrevista teste ocorrida e as entrevistas e analisaremos os dados coletados.

4.1 ELABORAÇÃO DO ROTEIRO

Após a realização da entrevista pré-teste e a transcrição das respostas, foi percebida a necessidade de alguns ajustes. Notou-se que duas questões perguntavam a mesma coisa, porém com palavras diferentes e a decisão foi a de segregá-las para o entrevistado poder explicar melhor sua rotina, e então respondê-las de acordo com a sua visão sobre o perguntado. Sendo assim, foi desmembrada a questão número 1 (Apêndice A) e mudou-se a perspectiva nas questões número 1 e 2 (Apêndice B). Esse ajuste ocorreu após o questionamento de um entrevistado com a expressão “acho que já respondi algo parecido...” referente às perguntas 1 e 3 do apêndice A.

Foi alterada a ordem da questão 3, como descrito anteriormente, sendo esta excluída e desmembrada nas questões 1 e 2. Como era parte do objetivo a pesquisa de campo ter entrevistados ocupando diferentes tipos de cargo no setor de óleo e gás, foi acrescida a pergunta 9, que faz refletir um pouco como cada entrevistado lidaria se tivesse em uma posição de líder ou liderado.

Sobre as regras utilizadas, a maioria do público interessado em responder a entrevista era de funcionários da empresa ocupando o mesmo nível hierárquico. Portanto, foi determinado que 2 dos 5 entrevistados seriam cargos de liderança, para que houvesse perspectivas dos dois lados, tanto do liderado, quanto do líder. Foi seguida a ideia de que, de acordo com Fleury (2002), o líder atual supera o conceito de ser somente o tomador de decisões, redefinindo-o como educador, facilitador, e empreendedor, assumindo um papel de designer de estratégias e desenvolvimento de pessoas. O antigo "chefe" se transforma em um gestor de pessoas, através da necessidade de desenvolver os trabalhadores a partir de uma nova realidade organizacional e de novas relações de trabalho.

O roteiro final utilizado encontra-se no apêndice B desta pesquisa.

4.2 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

As entrevistas não serão descritas em sua totalidade, pelo fato de incluir entrevistados que, em alguns trechos, falaram nome dos seus colegas de trabalho e citaram o nome da empresa em que trabalham. Foi decidido, assim, selecionar os trechos que mais interessam e mais contribuem para os resultados da pesquisa.

Para análise das entrevistas, primeiramente as respostas serão contextualizadas, e em seguida elas serão apresentadas de acordo com o apêndice B. Mas antes disso, será apresentado, na tabela abaixo, o perfil dos entrevistados (gênero, idade, cargo e ramo da empresa) na tabela 1:

	Sexo	Idade	Cargo	Ramo da empresa
Entrevistado 1	Feminino	43	Gerente de Planejamento	Óleo e gás
Entrevistado 2	Feminino	26	Analista de Pessoas Júnior	Óleo e gás
Entrevistado 3	Masculino	27	Analista Financeiro Pleno	Óleo e gás
Entrevistado 4	Masculino	25	Estagiário de Comunicação	Óleo e gás
Entrevistado 5	Masculino	36	Gerente de Administração	Óleo e gás

Tabela 1 - Perfil dos entrevistados

4.3 INDÍCIOS DA PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO REMOTO DE UM GRUPO DE PROFISSIONAIS DO SETOR DE ÓLEO E GÁS

A precarização do trabalho se tornou o elemento central da nova dinâmica do capitalismo, segundo Castel (1998). Isso gera uma condição de vulnerabilidade, pois é um processo social que modifica as condições do assalariamento (estável) anteriormente hegemônico no período da chamada sociedade salarial ou fordista. A perda do emprego ou a perda da condição de uma inserção estável no emprego cria condições de insegurança nos planos objetivo e subjetivo, gerando a ruptura dos laços e dos vínculos, tornando os trabalhadores vulneráveis e sob uma condição social fragilizada, ou de "desfiliação" social (DRUCK, 2011a).

De acordo com Druck (2011), a força que o capitalismo possui perante os trabalhadores e o consentimento que acaba sendo feito por eles estabelece estratégias de dominação. A força da precarização do trabalho se materializa principalmente quando impõe condições de trabalho e empregos precários, mediante a crescente onda do desemprego estrutural, pois ter um emprego é melhor que não ter nenhum.

Essa ideia ainda remete ao que Marx e Engels analisaram e que Druck (2011) cita em seu artigo sobre a função política do "exército industrial de reserva". Tal "exército" cria concorrência e divisão entre seus próprios trabalhadores, a fim de garantir uma plena submissão e subordinação do trabalho ao capital, como única alternativa de sobrevivência dos trabalhadores. A ideia da subordinação e dependência começa quando os trabalhadores passam a acreditar que mudanças no trabalho são inflexíveis, usadas como forma de alienação, o que é uma nova era ou um "novo espírito do capitalismo".

Atualmente, com o aumento de empresas aderindo o trabalho remoto, vale questionar como o trabalhador se adapta a diferentes modos de trabalho, sem ser o presencial. Nesta parte da pesquisa de campo buscou-se, em contato com os entrevistados, analisar como eles interpretam as condições de trabalho presentes no trabalho remoto em suas empresas.

O entrevistado 1 respondeu:

“A minha empresa não disponibilizou nada de ergonomia para organizar um ambiente de trabalho em casa, os benefícios poderiam ser revistos. Todas as empresas deveriam ter esse cuidado, porque se eu tiver algum problema de saúde, será responsabilidade da empresa, porque estarei sim tendo um problema de saúde do trabalho. As empresas deveriam sim cuidar dos seus funcionários, dando algum tipo de benefício ou algum tipo de vale para comprarmos os produtos para melhorarmos nossas condições de trabalho. Obviamente não acho que o compromisso da empresa acabe com a entrega de um vale, mas começa assim e continua com “essa é uma sugestão de cadeira...”, “a altura do computador precisa ser assim” e etc. Vale para mim, uma instrução de como os integrantes têm que trabalhar. Afinal nós estamos trabalhando”.

Pode-se observar não apenas a insatisfação do empregado, com o descuido da sua empresa com o integrante, mas também o descompromisso com os itens para a ergonomia do trabalho em casa. Em acordo com o que o entrevistado 1 respondeu, o entrevistado 4 destacou o fato dele pagar com dinheiro próprio aparelhos relacionados ao trabalho:

“A minha empresa não disponibilizou, mas me cobra... Eu tive que comprar um suporte para notebook para botar ele elevado porque eu precisava me cadastrar no sistema de segurança da empresa, que exige isso... eu estava usando meu tempo para melhorar minha ergonomia no home office... não quer dizer que a empresa financiou isso. Mas eu, proativamente, com meu próprio recurso, garanti minha ergonomia”.

É possível observar uma certa insatisfação em relação ao discurso que a empresa divulga sobre segurança no trabalho e como ela aplica esses pontos de “melhoria” organizacional para o seu empregador. O entrevistado 5 também levantou pontos semelhantes aos dos entrevistados 1 e 4 com relação à ausência de recursos para o trabalho em *home office*:

“A empresa não disponibilizou nenhum recurso de ergonomia, apenas o notebook e headset, eu já tinha mesa e cadeira para o trabalho presencial, mas não foi oferecido isso no trabalho remoto. Na empresa a gente tinha uma segunda tela, no caso o monitor, que ajudava bastante, mas não foi disponibilizado também”.

Os entrevistados 2 e 3 responderam algo bem similar em relação às empresas em que trabalham, apresentando pontos diferentes dos outros três entrevistados. Conforme o entrevistado 2, *“A empresa disponibilizou aos funcionários as mesmas ferramentas... cadeira, mesa, monitor, mouse, teclado e dockstation, tudo igual ao trabalho presencial...”* E: *“Eles disponibilizam mouse, teclado, cadeira e monitor. Eles*

disponibilizam as mesmas ferramentas que você teria no trabalho presencial”, segundo o entrevistado 3.

Analisando as respostas dos entrevistados, principalmente dos três primeiros, observa-se como as respostas coadunam com o que Antunes (2019) alerta como uma das formas de precarização do trabalho. Isso denota como o capitalismo consegue ampliar a taxa de extração de mais-valia, repassando ao trabalhador os custos da manutenção de parte dos meios de trabalho (o carro, a bicicleta etc.) e da proteção de sua saúde, a exemplo da compra dos EPIs.

Nas palavras de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), as dimensões da precarização do trabalho são: vínculos de trabalho e relações contratuais; organização e condições de trabalho; precarização da saúde dos trabalhadores; fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva; e representação e organização coletiva (sindical).

Ainda em relação aos pontos que, intrinsecamente, ocasionam os indícios de precarização no trabalho, principalmente no trabalho remoto pelo massivo uso de tecnologia, o entrevistado 1 cita:

“A empresa não fez o além para eu trabalhar em casa. A empresa já trabalhava com notebook, então já tinha, como teclado e mouse também. Mas WI-FI, a minha empresa não me beneficiou com isso. Outro ponto também é que tenho marido trabalhando, filho em aula on-line... não tem mesa para todos.”

O entrevistado 4 também fez um questionamento semelhante, o que se considera um sinal relevante na falta tanto de apoio tecnológico, quanto humano:

“A empresa não disponibilizou os aparelhos funcionando em perfeito estado para o trabalho em home office... Eu tive problema com notebook... fiquei trabalhando com notebook com problema, foi maior enrolação para conseguir trocar o notebook, mas consegui, o apoio à tecnologia na minha empresa é bem deficiente, gera ainda mais dor de cabeça para o integrante”.

Nesse sentido, com a instalação da cultura do capitalismo da naturalização do trabalho precário, é cada vez mais comum a apresentação dos indícios de precarização e insatisfação do empregado em relação à empresa onde trabalha e ao seu vínculo empregatício. Isso seja pela falta de EPIs, pelo ambiente insalubre, ou pela ausência da responsabilidade da empresa sobre as condições de trabalho. Nas palavras de Marx & Engels (1999), Bauman (2001) e Antunes (2015), a ameaça do

desemprego e o aumento da pobreza conduzem à aceitação dos indivíduos frente às condições de precarização dos empregos. A necessidade de sobreviver supera a capacidade de pensar e argumentar sobre fatos de sua própria realidade, assim como de contestar interesses daqueles que exploram a sua força física e intelectual de trabalho. É a liquidez da modernidade ganhando legitimidade nos espaços organizacionais e no contexto social, por meio das relações de trabalho.

4.4 A ESTRUTURA DO TRABALHO REMOTO E RISCOS NA SAÚDE MENTAL

De acordo com Druck (2010), a precarização do trabalho está diretamente conectada à precarização da saúde dos trabalhadores. A era de precarização global consolida a perda da razão social do trabalho, com sérios impactos no imaginário social, gerando violência e adoecimento por parte dos trabalhadores, o que caracteriza uma condição de vulnerabilidade e desfiliação social (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA,2010).

Os diversos fatores que levam à precarização do trabalho na estrutura *home office* desencadeiam riscos à saúde mental. O estudo da relação entre trabalho e saúde mental tem sido, há várias décadas, objeto de interesse de pesquisadores nas áreas de psicologia, psiquiatria, sociologia, entre outras. Esses estudos tiveram início na década de 1950 com Le Guillant (1954) e Sivadon (1952, 1957), com foco nas doenças mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho.

Mais que as condições de trabalho, as pesquisas mostraram pressões decorrentes da organização do trabalho como repetição, cadência, divisão de tarefas, hierarquia, entre outros. Para Dejours (1992), as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, desde 1984, entende como fatores psicossociais do trabalho a interação entre o trabalho (ambiente, satisfação e condições de sua organização) e as capacidades do trabalhador (necessidades, cultura, sua situação externa ao trabalho). Por outro lado, há outros elementos, tais como a organização do trabalho, o gerenciamento, as condições do ambiente, que são necessários ao empregado. Para Glina (2010), de acordo com as definições da

OIT, os riscos psicossociais seriam “aspectos do desenho do trabalho, organização e gerenciamento do trabalho e seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de motivar danos psicológicos e sociais ou físicos”.

Com a expansão recente do trabalho remoto, é possível observar, progressivamente, elementos de extrema importância que afetam a saúde física e psíquica do empregado. Um entrevistado expõe seu desconforto em relação à mistura do trabalho e a sua casa, mais propriamente, o trabalho remoto:

“No meu caso em específico, a vida pessoal e profissional se misturou com o trabalho remoto... não deu para levar da mesma maneira do que o trabalho presencial, eu senti muita diferença da falta de pessoas, de contato físico com as pessoas e uma sobrecarga... Como minha vida pessoal e profissional se misturam hoje em dia, eu tento simular o trabalho presencial no trabalho remoto, mas não é a mesma coisa e não é a mesma experiência...”
(Entrevistado 4).

O entrevistado 1 abordou outro ponto em relação à vida pessoal e profissional, e como consegue ter as “pausas” do almoço e esporádicos lanches que possuía no trabalho presencial:

“No trabalho remoto, é quase impossível respeitar o tempo da jornada de trabalho, fazer pausas para refeições... sempre começo muito cedo e avanço até muito tarde no trabalho”. O entrevistado 5 ressalta: “... às vezes esqueço de almoçar em casa no home office, fico 100% ligado em frente ao computador, quando vou ver, já é à noite e não almocei e nem dei uma pausa para lanche também...”

Como argumenta DaMatta (1987 e 2001), as esferas públicas e pessoais, abrangendo o trabalho, são espaços de significação diferenciada, com seus códigos, comportamentos e condutas particulares: casa e rua. Os dois mundos, o da casa e o da rua, “(...) são mais que meros espaços geográficos. São modos de ler, explicar e falar do mundo” (DaMatta, 2001, p. 29). Misturá-los, então, não é razoável, e acaba gerando conflitos.

O entrevistado 2 comentou aconteceu uma invasão em seu espaço pessoal, como mencionado adiante:

Eu acho que todos estão com essa liberdade de horários. Como está cada um "fazendo o seu", eu sinto um pouco de falta de respeito sobre o meu horário e o horário as pessoas. O WhatsApp e outros meios de comunicação se banalizaram... eu percebo isso, as pessoas, não têm mais a noção de que por mais que o WhatsApp seja uma ferramenta de facilitação do trabalho, porém é o meu número pessoal, as pessoas do trabalho ficam invadindo meu número pessoal fora do horário que eu estabeleci para trabalhar para resolver

pendências do trabalho. Então eu acho que o home office, em nível profissional, trouxe esse ponto negativo, a falta de noção das pessoas em diferenciar seu espaço e tempo... e a minha falta de noção também de não saber limitá-los”.

Em suma, a questão da invasão do trabalho no espaço de casa, que é o local da privacidade, do não trabalho, acontece por conta do excesso de horas trabalhadas e da dificuldade em se desconectar das funções relacionadas ao trabalho, visto que não possui uma troca efetiva de ambiente. Costa (2007) argui sobre o teletrabalho nesse aspecto: “(...) no que tange a fazer com que os indivíduos trabalhem mais, o teletrabalho poder ser considerado uma iniciativa de sucesso”.

Há, além disso, outras questões, como a apontada por Lima (2007), que delimita fatores psicossociais ou riscos, que seriam aquelas exigências que podem influenciar na saúde do trabalhador, como por exemplo o excesso de tarefas, a pressão de tempo e repetitividade e o isolamento social. Já segundo Guimarães (2006), os fatores de riscos psicossociais no trabalho são aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências do trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento delas, gerando estresse no trabalhador.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (OSHA, 2019), os riscos psicossociais para com o trabalhador decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático. Esses riscos geram efeitos psicológicos físicos e sociais negativos. Os trabalhadores acabam por desenvolver estresse relacionado ao trabalho, esgotamento físico e mental, e até depressão. Nesse sentido, o fato de o trabalhador não conseguir conciliar o tempo do seu trabalho com atividades pessoais e sociais, ou por não se sentir confortável e seguro em seu espaço acaba gerando fatores de estresse, por ele se ver como o único responsável pela sua administração profissional e pessoal.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que o Brasil é o país com maior número de trabalhadores sofrendo de ansiedade e depressão da América Latina. Nos últimos dez anos, o número de pessoas com depressão no mundo aumentou 18,4%, o que corresponde a cerca de 322 milhões de indivíduos, ou 4,4%

da população mundial. No Brasil, 5,8% dos habitantes – a maior taxa do continente latino-americano – sofrem desse problema (Jornal da USP, 2018).

Por fim, foi realizada uma última pergunta aos entrevistados: “*O que você faria se estivesse à frente de uma equipe em home office?*” Esse questionamento foi feito com a intenção de entender o que mais os funcionários de uma organização em trabalho remoto prezam, em relação à liderança.

O entrevistado 1 respondeu:

“A empresa deveria focar em saúde mental, mais do que elas fazem propagandas, eu acho que deveria ter psicólogas para acompanhar mais os funcionários e o momentos em que eles estão vivendo e se estão conseguindo administrar o home office. Se você não entende o outro lado e não sabe se a pessoa está dando conta, você não sabe se está podendo contar com ela. Falta uma compreensão que estamos vivendo uma pandemia. O brasileiro não foi acostumado a ficar dentro de casa. Na hora que você se sente acolhido e acompanhado, você consegue se abrir mais.”

Conforme a Revista de Saúde Pública (2016), as más práticas de gestão e uma liderança destrutiva mostraram ter efeitos nefastos no ambiente psicossocial organizacional e no bem-estar individual e coletivo dos trabalhadores. O entrevistado 4 segue o mesmo raciocínio, focando na segurança psicológica dos trabalhadores:

“Eu acho que teria mais a preocupação de como funcionário está tendo a vida pessoal, porque a vida profissional está fluindo, está funcionando, mas no meu caso por exemplo, um homem gay, antes eu conseguia viver minha vida com mais felicidade e tranquilidade porque eu conseguia ser quem eu sou fora de casa... No momento eu estou tendo que viver com uma família homofóbica, eu acho que se eu tivesse à frente de uma equipe de RH ou área de pessoas eu gostaria de saber como que meus os funcionários estão emocionalmente ou psicologicamente trabalhando (...). A gente fala sobre segurança física, patrimonial, mas também de segurança emocional e psicológica. Eu sinto falta disso, das empresas preocupadas com a segurança psicológica dos seus funcionários, porque existem pessoas em situações de vulnerabilidade que não têm outra opção, a não ser trabalhar de casa”.

Em conclusão, considerando o que foi relatado sobre a saúde mental e os riscos psicossociais, as empresas precisariam entender melhor como os funcionários estão. Deveriam também se preocupar mais com o bem-estar de suas equipes, principalmente no que se refere ao trabalho remoto, que é algo considerado relativamente novo no Brasil. Não se deve esperar que o empregado, por si só, receba uma carga de informação diferente e se adapte sem qualquer suporte. Talvez o mais

relevante, observado nessas entrevistas, é a demanda, por parte dos empregados, para que se aumente o cuidado com a saúde mental e segurança psíquica do trabalhador.

Um ambiente seguro psicologicamente pode contribuir para a percepção de força física e mental (e.g., vitalidade), o que afetaria positivamente a capacidade dos indivíduos se tornarem engajados nos comportamentos de trabalho (KARK & CARMELI, 2008). Edmondson e Roloff (2008) acrescentam que a segurança psicológica colabora para que os indivíduos fiquem libertos para focarem nos objetivos coletivos e na prevenção de problemas, e não na sua autoproteção.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi o de investigar as precarizações no trabalho remoto de um grupo profissionais no setor de óleo e gás, e como as precarizações do trabalho remoto afetam a saúde mental do trabalhador. Estudar e pesquisar este tema foi, com toda certeza, desafiador e enriquecedor, principalmente ao considerar o período de pandemia que todos estão vivenciando.

Nas organizações modernas, o discurso que se prega em relação ao funcionário é o da produtividade e alto desempenho. E por conta disso, os indícios da precarização do trabalho estão cada vez mais aparentes e intensos, o que aumenta os riscos de sofrimento psicológico e físico ao trabalhador.

Por meio de levantamento bibliográfico e pesquisa de campo qualitativa, foi possível investigar que o trabalho remoto possui elementos que o leva à precarização. A partir de algumas falas dos entrevistados, foi possível perceber o quanto alguns fatores externos e internos, que muitas das vezes dependem mais da empresa do que do próprio trabalhador, afetam diretamente o trabalho.

Através das entrevistas buscou-se reunir dados sobre os indícios de precarização do trabalho remoto. Nos resultados da entrevista, constatamos diversas observações que confirmaram o que foi observado no referencial teórico. Foram observadas a insegurança do trabalhador frente ao mercado de trabalho, a aceitação das condições precárias, e a fragilidade da saúde mental dos funcionários.

Percebeu-se, também, por meio das entrevistas, a transferência de função da empresa aos seus funcionários. As organizações se alienam da responsabilidade dos custos em relação aos materiais necessários para o trabalho em *home office*, isso sem contar a questão da falta de separação do espaço familiar e profissional, ou até mesmo a desvalorização da saúde e segurança psicológica dos empregados em período de pandemia.

Destacou-se que a maioria dos entrevistados, principalmente durante o início da pandemia e a implementação em algumas empresas do *home office*, relataram que começaram a refletir mais sobre os tópicos listados na entrevista, tais como saúde mental e excesso de horas trabalhadas, após respondê-la. Evidenciaram que até

tinham parado em algum momento para pensar sobre o assunto, mas nos últimos meses estavam trabalhando de forma alienada, sem perceber como tais questões afetam diretamente a rotina de trabalho.

Foi observado certo desconforto dos entrevistados ao responderem sobre o tema no momento inicial das entrevistas, por ser um assunto muito das vezes delicado e que causa um certo medo, mesmo não sendo divulgado o nome da empresa. Alguns entrevistados, ao longo da entrevista, frisavam a importância de não se falar o nome da empresa, por medo das consequências em expor uma realidade do seu trabalho.

Acreditou-se, portanto, que frente a esse cenário aparentemente tão novo e ao mesmo tempo universal do trabalho remoto, apesar de já existirem diversos estudos embrionários sobre o tema, certamente ocorrerá a ampliação de novas pesquisas para aprofundá-lo. Espera-se que esta pesquisa seja uma das bases para futuros estudos sobre a precarização do trabalho remoto, e que os riscos em relação à saúde mental do trabalhador e suas possíveis consequências frente a precarização do trabalho sempre seja inspiração para novos estudos.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil**. Estudos Avançados, 28 (81), 39-53, 2014.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educação & Sociedade, 25 (87), 335-351. São Paulo, 2004.
- ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16. ed. São Paulo, Sp: Cortez Editora, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 107, p. 405-419, 2011.
- BARRETO, T. R. **A precarização do trabalho e da vida dos novos trabalhadores informais: o trabalho flexível nas ruas de Salvador**. Monografia de Bacharelado em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BORGES, A.; DRUCK, G. **Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho**. Caderno CRH: Centro de Recursos Humanos da UFBA, Salvador, n.19, 1993.
- BOURDIEU, P. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.
- BROCKLEHURST, M. **Power, identity and new technology homework: implications for 'new forms' of organizing**. Organization Studies, v. 22, n. 3, 2001.
- CARMELI, A., BRUELLER, D., & DUTTON, J. E.. **Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety**. Systems Research and Behavioral Science, 26, 81-98, 2008. Doi: 10.1002/sres.932.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 1998.

CAVALCANTE, J; JORGE NETO, F.; **O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista**. Âmbito Jurídico. 2012. Disponível em <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-100/o-fenomeno-do-teletrabalho-uma-abordagem-juridica-trabalhista/>> Acesso em: 20 de julho de 2021.

COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese de Doutorado - FGV/EBAPE, 2004.

COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividade**. RAP, Rio de Janeiro, 2006.

COSTA, S. **Pandemia e desemprego no Brasil**. 2020

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

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Editora Cortez – Oboré, 1992.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estudos Econômicos**. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE, 2007.

DRUCK, G. **A precarização social do trabalho no Brasil: uma proposta de construção de indicadores**. Salvador: CRH/UFBA/CNPq. Projeto de Pesquisa Bolsa Produtividade do CNPq (mimeo), 2007/2010.

DRUCK, G. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 9-13, 2011.

DRUCK, G.; FRANGO, F. **Trabalho e precarização**. Salvador- BA. 2011.

DRUCK, G.; OLIVEIRA, L.P.; SILVA, S. **A precarização social do trabalho no Brasil: o caso da vulnerabilidade dos jovens e dos sindicatos**. In: BRAGA, T.;

DRUCK, M. G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.

EDMONDSON, A., & ROLOFF, K. (2008). **Overcoming barriers to collaboration: Psychological safety and learning in diverse teams.** In E. Sales, G.G. Goodwin, & C.S. Burke (Eds). Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches (pp.183-208). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

FLEURY, M. T. L. (2002). **Desafios e impasses na formação do gestor inovador.** Em E. Davel & J. Vasconcelos (orgs.). Recursos Humanos e subjetividade. Rio de Janeiro: Vozes.

FRANCO, T; DRUCK, G; SELIGMANN-SILVA, E. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, Fundacentro, v.35, n.122, p.229-248. 2010.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

GUIMARÃES, Liliana A. M. **Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho.** In: Anais do 2º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho – Artigos de Palestrantes. Goiânia, 2006, p. 99.

HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2003.

HUBERMAN, L. **História da riqueza do homem** (21ª ed. revisada). Rio de Janeiro: LTC, 1986.

KOVÁCS, I. **Reestruturação empresarial e emprego.** Perspectiva, 21 (2), 467-494, 2003.

MARTINEZ, L.. **Curso de Direito do Trabalho (5a ed.).** São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política.** L. I, T I. São Paulo. Abril Cultura, 1984.

MATIAS, Átila. **"Fordismo"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/fordismo.htm>. Acesso em: 21 de abril de 2021.

MELLO, D. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante pandemia**. Agência Brasil. São Paulo. 28 de julho de 2020. Disponível em < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>> Acesso em: 10/04/2021.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. Trad. Paulo Cezar Castanheira, Sérgio Lessa. - 1.ed. revista. - São Paulo: Boitempo, 2011.

MOREIRA, João Carlos; SENE, José Eustáquio de. **Geografia geral e do Brasil: espaço geográfico e globalização**. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012. vol. 2.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questão para análise**. Fundação Getúlio Vargas/EBAPE, 2018.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desemprego e psicopatologia da recessão**. In: BORGES, L. H.; MOULIN, M. G. B.; ARAÚJO, M. D. (Org.) *Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações*. Vitória: UFES, 2001.

SILVA, P. R. F.. **Cooperativas de Trabalho, Terceirização de Serviços e Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2015.

SIQUEIRA, M. V. S. **O discurso organizacional em recursos humanos e a subjetividade do indivíduo – Uma análise Crítica**. Tese de doutorado. São Paulo: FGV, 2004.

SOUZA, D. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19**. [s.l.], 2021.

VIDAL, F. NEVES, L. (Org.) **Trabalho em questão**. Série estudos e pesquisas, vol. 86, p.103- 129. Salvador: SEI, 2010.

VIEIRA, Joana Ferreira. **O discurso organizacional de gestão de pessoas no contexto do teletrabalho**. Monografia – UFF, 2016.

WARD, James A. **John Edgar Thomson and the Cult of Personality on the Pennsylvania Railroad**. Railroad History, 1997.

7. APÊNDICES

Apêndice A: Roteiro de entrevista pré-teste

- 1- Você consegue separar a vida pessoal da vida profissional em sistema de trabalho remoto? Como está a interação entre os outros membros da casa? Existe algum tempo para si mesmo?
- 2- Como seu chefe/líder controla quando está trabalhando em trabalho remoto? E você tem controle o tempo sobre si mesmo? Você acha que se cobra mais com esse modelo de trabalho?
- 3- Como você controla o tempo para suas tarefas em casa?
- 4- Como está o relacionamento com sua equipe e liderados em sistema de home office? Você avalia que consegue manter as relações interpessoais trabalhando de casa, ou possui alguma falha na comunicação?
- 5- Descreva como são suas ferramentas na ergonomia no trabalho em trabalho remoto e suas ferramentas de ergonomia na empresa (presencial). E se possui diferenças entre elas.
- 6- Você possui o apoio necessário em relação ao uso de tecnologias e ferramentas de comunicação? Bem como, o suporte para qualquer problema com eles?
- 7- Você avalia que após a empresa ter implementado o trabalho remoto, as horas em frente ao computador aumentaram ou não? Você cumpre a sua jornada de trabalho ou faz horas extras?
- 8- Como você percebe o reconhecimento do seu trabalho em regime de trabalho remoto?

Apêndice B: Roteiro final da entrevista

- 1- Descreva suas demandas da vida pessoal e profissional e como consegue administrá-las com o trabalho remoto.
- 2- Quais foram as mudanças positivas e negativas observadas na dinâmica do seu trabalho antes e durante da pandemia?
- 3- Como seu chefe/líder controla suas atividades quando está trabalhando em trabalho remoto? E você controla o tempo sobre si mesmo? Você acha que se cobra mais com esse modelo de trabalho? Opine sobre sua resposta.
- 4- Como está o relacionamento com sua equipe e liderados em sistema de home office? Você avalia que consegue manter as relações interpessoais trabalhando de casa, ou possui alguma falha na comunicação?
- 5- Descreva como são suas ferramentas na ergonomia no trabalho em trabalho remoto e suas ferramentas de ergonomia na empresa (presencial). E se possui diferenças entre elas.
- 6- Você possui o apoio necessário em relação ao uso de tecnologias e ferramentas de comunicação? Bem como, o suporte para qualquer problema com eles?
- 7- Você avalia que após a empresa ter implementado o trabalho remoto, as horas em frente ao computador aumentaram ou não? Você cumpre a sua jornada de trabalho ou faz horas extras?
- 8- Como você percebe o reconhecimento do seu trabalho em regime de trabalho remoto?
- 9- O que você faria se estivesse a frente de uma equipe em trabalho remoto?