



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA E CIÊNCIA POLÍTICA  
CURSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

ANDRÉ KORNIN

**O *HOME OFFICE* COMO FENÔMENO DENTRO DO REGIME DE ACUMULAÇÃO  
FLEXÍVEL**

FLORIANÓPOLIS

2024

André Kornin

**O *home office* como fenômeno dentro do regime de acumulação flexível**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Ciências Sociais do Centro de Sociologia e Ciência Política da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Luiz Gustavo da Cunha de Souza, Dr.

Florianópolis

2024

Kornin, André

O home office como fenômeno dentro do regime de  
acumulação flexível / André Kornin ; orientador, Luiz  
Gustavo da Cunha de Souza, 2024.

51 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de  
Filosofia e Ciências Humanas, Graduação em Ciências  
Sociais, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Ciências Sociais. 2. Trabalho remoto. 3.  
Flexibilização do trabalho. I. Souza, Luiz Gustavo da  
Cunha de. II. Universidade Federal de Santa Catarina.  
Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

André Kornin

**O *home office* como fenômeno dentro do regime de acumulação flexível**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais e aprovado em sua forma final pelo Curso de Ciências Sociais.

Florianópolis, 15 de agosto de 2024.



Coordenação do Curso

**Banca examinadora**



Prof. Luiz Gustavo da Cunha de Souza, Dr.

Orientador



Prof. Rodolfo Palazzo Dias, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)



Prof. Tiago Daher Borges, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Florianópolis, 2024

## RESUMO

Este trabalho investiga o fenômeno do *home office* no contexto do capitalismo contemporâneo, buscando entender como o trabalho remoto se insere no processo histórico que leva ao estágio atual do sistema capitalista. A pesquisa, por meio de revisão bibliográfica, examina as transformações do capitalismo da segunda metade do século XX ao início do século XXI, focando na emergência do capitalismo transnacional e suas implicações para o trabalho remoto. A análise revela que o *home office* surge com a transnacionalização do capital, caracterizada pela reorganização dos processos de trabalho e aplicação de novas tecnologias. Esse processo resulta na desindustrialização e na incorporação da força de trabalho global a um mercado de trabalho também global, consolidando um proletariado de serviços característico do capitalismo digital. O *home office* facilita a deslocalização e a terceirização de empregos, acentuando desigualdades internas na classe trabalhadora e destacando a necessidade de habilidades tecnológicas. Influenciado por ideais neoliberais de flexibilidade, o *home office* pode intensificar a jornada de trabalho, e impacta o ambiente doméstico, evidenciando desigualdades de gênero. Conclui-se que o *home office* reflete a intensificação das dinâmicas do capitalismo contemporâneo.

**Palavras-chave:** *home office*; trabalho remoto; capitalismo transnacional; flexibilização do trabalho.

## ABSTRACT

This study investigates the phenomenon of home office within the context of contemporary capitalism, seeking to understand how remote work fits into the historical process leading to the current stage of the capitalist system. The research was based in a literature review, and examines the transformations of capitalism from the second half of the 20th century to the early 21st century, focusing on the emergence of transnational capitalism and its implications for remote work. The analysis reveals that home office as a working regime arises with the transnationalization of capital, characterized by the reorganization of work processes and the application of new technologies. This process results in deindustrialization and the incorporation of the global workforce into a global labor market, consolidating a service proletariat characteristic of digital capitalism. Home office facilitates job relocation and outsourcing, accentuating internal inequalities within the working class and highlighting the need for technological skills. Influenced by neoliberal ideals of flexibility, home office can intensify the workday and impact the domestic environment, evidencing gender inequalities. It concludes that home office reflects the intensification of contemporary capitalist dynamics.

**Keywords:** home office; remote work; transnational capitalism; work flexibility.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Períodos do processo de transição do regime de acumulação .....	14
--	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

NTICs    Novas Tecnologias da Informação e Comunicação

TICs    Tecnologias da Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 EMERGÊNCIA DO REGIME DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL.....</b>	<b>12</b>
1.1 METAMORFOSES DO REGIME DE ACUMULAÇÃO.....	13
1.1.1 O fordismo.....	16
1.1.2 A crise do fordismo.....	19
1.1.3 O regime de acumulação flexível.....	21
1.1.4 Transnacionalização e o digital .....	26
1.2 CULTURA, IDEOLOGIA E GESTÃO NEOLIBERAL .....	30
1.3 ESPAÇO E TEMPO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO .....	35
<b>2 O FENÔMENO DO HOME OFFICE.....</b>	<b>38</b>
2.1 DESCRIÇÕES E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO HOME OFFICE.....	40
2.2 O HOME OFFICE EM CONTEXTO PANDÊMICO .....	43
<b>3 CONCLUSÃO.....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>49</b>

## INTRODUÇÃO

“Uma nova civilização está surgindo em nosso meio” (TOFFLER, 1981, tradução minha), escreve o futurista Alvin Toffler em um texto do começo dos anos 1980. No seu futuro idealizado, em *The electronic cottage*, emerge uma nova economia centrada em lares altamente tecnológicos, munidos de máquinas de escrever “*smart*” e equipamentos de teleconferência. Esse é um mundo de novos valores, tecnologias, estilos de vida e modos de comunicação, agraciado pela redução da poluição e por jornadas de trabalho cada vez menores. Menos estresse por locomoção forçada possibilitaria uma nova era de estreitamento de laços comunitários e familiares - onde a contraposição entre uma dimensão real e outra virtual aprofundaria as relações cara-a-cara e relações emocionais com aqueles à nossa volta. A difusão de computadores e outros equipamentos nas mãos dos indivíduos cria uma massa de possíveis empreendedores, não mais sujeitos à égide das grandes corporações - caminhando para um mundo de unidades econômicas descentralizadas baseadas no lar tecnológico.

As descrições do futurista podem até nos parecer absurdas por seu tecno-otimismo, tendo em vista as condições atuais do capitalismo - ele, todavia, estava correto em assumir que o processo de transformação da sociedade suscitaria novas questões a serem discutidas, dificuldades a serem enfrentadas e possibilidades a serem exploradas. Quais os impactos de uma sociabilidade intensamente interconectada por novas tecnologias nas relações humanas, nas cidades, no meio-ambiente, e no trabalho? Neste momento histórico de crescente presença e dependência das tecnologias de informação, as questões pertinentes ao digital não só se tornam mais corriqueiras, bem como íntimas, uma vez que tange os processos das nossas relações sociais e, por consequência, da nossa formação como sujeitos.

O digital perpassa nosso lazer, nossas formas de comunicação, a criação de comunidades e identidades; e os dispositivos tecnológicos, ao se configurarem como extensão do humano, nos conectam ao vórtex das dinâmicas do capitalismo - emprestando a metáfora de Nick Dyer-Witheford (2015). Em um mundo de smartphones, computadores, redes *wi-fi* e planos de internet; de uso diário do WhatsApp, redes sociais, PIX, bancos digitais e sites de vagas de emprego; fica difícil não se deparar constantemente com questões de desigualdade causada pela brecha tecnológica, alfabetização digital, trabalho digital, propriedade intelectual e cerco a informações e dados perpetrado por *big techs* e demais empresas. Em 2020, a crise sanitária global causada pela Covid-19 derrama o digital de forma abrupta na vida de muitos, escancarando desigualdades e contradições diante de um perigo mortal. Além da educação à

distância, que marcou toda uma geração de crianças, adolescentes, estudantes universitários e professores, um outro fenômeno envolvido pela digitalidade tomou proporções sem precedentes: o trabalho remoto, teletrabalho, ou em seu anglicismo, o *home office*.

O trabalho remoto, atravessado por diversos discursos e representações sociais, aparece à primeira vista como um fenômeno particularmente interessante para o entendimento (da relação?) entre o digital e o trabalho. Quais as características do momento histórico que tornou possível esse fenômeno? Qual é o pano de fundo das relações de trabalho e condições técnicas das quais ele emerge? Qual é o seu lugar ao se analisar as condições da classe trabalhadora na atualidade? Como se articulam os conceitos de espaço e tempo, e a experiência dos mesmos, dentro desse contexto? Dessa forma, parto daqui para a construção do presente trabalho. Com caráter exploratório, o construo com o objetivo de compreender de que formas o *home office*, busco colocar em perspectiva histórica as mudanças ocorridas entre a segunda metade do século XX e o início do século XXI que dariam origem a um capitalismo transnacional de onde emerge a modalidade do trabalho remoto, que recebe foco no capítulo 2 a partir de um levantamento bibliográfico e uma discussão articulando os temas e conceitos apresentados no capítulo anterior.

## 1 EMERGÊNCIA DO REGIME DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

A segunda metade do século XX foi palco de incríveis mudanças no capitalismo global que desaguaram no momento atual, no qual se insere o fenômeno que pretendo investigar no presente trabalho. Uma série de metamorfoses estruturais no mundo do trabalho caracteriza o capitalismo contemporâneo e se insere em um movimento geral da organização do capitalismo, cujas implicações sociais, políticas, econômicas e culturais são investigadas por autores nos quais me anoro para constituir um quadro compreensível para historicizar e compreender o teletrabalho/trabalho remoto/*home office* (ou qualquer outra forma de se referir ao mesmo fenômeno).

Do conjunto de autores e obras que se dedicam a explorar os sentidos desse período extenso (ou parte desse período extenso) particular de metamorfoses na sociabilidade e no trabalho dentro do sistema capitalista, escolhi os seguintes: Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009) em *O Novo Espírito do Capitalismo*, por suas contribuições a respeito das mudanças de caráter ideológico do capitalismo - aquilo que concerne aos discursos empresariais e a consolidação das crenças justificadoras e que sustentam as relações sociais dentro das instituições; Richard Sennett (2006), que em *A Cultura do Novo Capitalismo* investigou quais valores e práticas tangem o enredamento do tecido social do período que é caracterizado pela dissolução de instituições, a ultraindividualização e a fragmentação dos indivíduos; David Harvey (2008) e seu livro *A Condição Pós-Moderna*, cuja tese é de que mudanças vinculadas à maneiras de experienciar o tempo e o espaço desde a década de 1970 recaem sobre as práticas políticas, econômicas e culturais, fornecendo uma lente para a compreensão tanto do estabelecimento de uma nova organização do capitalismo quanto de como os fluxos da vida econômica estão ligados com a subjetividade daqueles ali inseridos; *Os Sentidos do Trabalho* de Ricardo Antunes (2009b), onde o autor, contrapondo interpretações que anunciavam o fim do trabalho, ou a dissolução da centralidade do trabalho na sociedade capitalista, produz uma extensiva análise do metabolismo capitalista e de suas mudanças a partir do enfoque no lugar dos trabalhadores nesse sistema; Ursula Huws (2009; 2014), que em sua obra *Labor in the Global Digital Economy* e no ensaio *A Construção de um Cibertariado? Trabalho virtual num mundo real* nos mostra os caminhos pelos quais podemos discutir questões de classe em uma nova era do capitalismo global marcado pela virtualidade, pelo trabalho informacional e pela globalização; e por fim, João Bernardo (2000) que, em *Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos Trabalhadores*, busca entender, com base em um modelo sobre a exploração

do trabalho, a luta de classes e as relações de produção, o desenvolvimento do capitalismo em sua fase global e transnacionalizada.

Na seção 1.1, tento entender as rupturas e continuidades presentes no desenvolvimento do capitalismo - mais especificamente no que concerne às características do mundo do trabalho - desde a segunda metade do século XX até o presente momento, o começo do século XXI. Em seguida, na seção 1.2, busco pontuar as características subjetivas emergentes dos novos elementos de gestão e organização de trabalho, bem como na sua construção da imagem daquele que seria o indivíduo ideal dentro do contexto de reconfiguração das relações sociais e relações de trabalho. Na seção 1.3, discuto as categorias de espaço e tempo e como estas podem explicar tensões presentes tanto, de maneira geral, na consolidação do neoliberalismo, quanto, de maneira específica, no fenômeno do *home office*.

## 1.1 METAMORFOSES DO REGIME DE ACUMULAÇÃO

No momento presente do capitalismo, todos os espaços possíveis se tornam espaços geradores de mais-valor - surgem novas formas de extração de mais-valor no setor de serviços e de produção não-material, assim como novas modalidades laborais marcadas pela informalidade, autonomia, desregulamentação, intermitência, e qualquer outra característica que compõe a precarização do trabalho (ANTUNES, 2019, p.19-20). Formas de trabalho atravessadas pela virtualidade são generalizadas pelo integrado mercado global - por exemplo os trabalhos por plataforma e os trabalhos online (ANTUNES, 2019, p.20-1), os quais pretendo explorar neste trabalho. Porém, como chegamos até aqui? Quais os caminhos que as classes em luta na sociedade capitalista percorreram para que chegássemos ao presente estado deste modo de produção? Quais foram as condições para a emergência das relações de trabalho e aparatos tecnológicos que integram a tessitura social atual? E não menos importante - mas talvez o mais - onde se encontra a classe trabalhadora e sua condição como sujeito nesse panorama?

Para isso temos de entender as mudanças e transições dos diferentes regimes de acumulação e daquilo que *padrão típico* relacionado ao comportamento social no mundo do trabalho. Ainda que do ponto de vista expositivo seja útil compor essa narrativa com contraposições e rupturas, é necessário colocar que *não somente os diferentes momentos históricos apresentados neste capítulo compartilham das mesmas características essenciais do modo de produção capitalista, bem como não são necessariamente momentos separados claramente entre si, mas sim partes de um mesmo processo, de um fluxo, cujas características muitas vezes se encontram misturadas, enredadas entre si em tensão, e que dentro dele abriga*

*contradições e desigualdades impossíveis de se ignorar*. O processo descrito a seguir foi de fato desigual em seus espaços e momentos, e cheios de particularidades - relativas às diferentes regiões e países, a setores da economia, a clivagens da força de trabalho, classes e grupos sociais etc. -, mas em última instância nos mostra categorias úteis para se compreender as relações presentes no constante fluxo histórico do capital.

Ursula Huws, na introdução de *Labor in the global digital economy* (2014, p.17-22) divide esse processo de transição em três momentos (e um quarto, no qual estaríamos inseridos agora), apresentados no Quadro 1. Vejamos como partem os outros autores estudados em suas interpretações particulares do processo histórico. Harvey (2008) chama esses dois períodos de fordismo (ou fordismo-keynesianismo) e regime de acumulação flexível. Similarmente, Ricardo Antunes (2009b) contrapõe o padrão produtivo ancorado pelo fordismo-taylorismo com a era da acumulação flexível, sinalizada pela emergência do Toyotismo. Boltanski e Chiapello (2009) além de basearem-se em uma interpretação de uma sucessão de diferentes *espíritos do capitalismo* que acompanham as transformações sistemáticas, caracterizam o novo período como uma sociedade da *flexibilidade*, onde as atividades laborais e profissionais são feitas através de *projetos*. Sennett (2006) contrasta um capitalismo social, piramidal, hierárquico, com um novo capitalismo, de organização flexível e fragmentada. Apesar de suas terminologias e abordagens distintas, é possível captar conceitos e tensões comuns, a partir das quais irei analisar e narrar esse processo histórico.

Quadro 1 – Períodos do processo de transição do regime de acumulação

PERÍODO	CARACTERÍSTICAS
1945 → 1973	Conhecido como estado de bem-estar social keynesiano pós-guerra / fordismo / a Era Dourada / <i>Les Trente Glorieuses</i> , entre outras denominações. Uma era de planos econômicos e corporações predominantemente nacionais, com regulação governamental da vida corporativa, maior poder de barganha de um setor mais organizado e privilegiado da classe trabalhadora (inserida em contexto de desigualdades gigantescas), cujos interesses eram regulados institucionalmente por fortes sindicatos, que atuavam em um arranjo estado + empresas + sindicatos.
1973 → final dos anos 1980	Inaugurado pela crise do petróleo, foi um período de declínio de lucro, agudização do conflito capital-trabalho, mudança da composição da força de trabalho, concentração de capital, desindustrialização do centro do capitalismo e realocação de indústrias, e a simplificação e padronização de processos de trabalho com o uso das novas tecnologias de informação
1989/1990 → metade dos anos 2000	Tendo como começo simbólico o colapso da União Soviética, se estabelece uma economia global única, com fluxo de capital sem impedimentos e um desentrelaçamento de circulação de capital e mercadorias. Aqui há uma ofensiva

	contra sindicatos, privatizações, abertura do setor público como espólio do setor privado. As tecnologias de informação se mesclam com a telecomunicação e transformam-se em Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Desenvolvimento de uma divisão de trabalho informacional e terceirização para regiões do mundo em desenvolvimento como partes da Ásia e América Latina.
2007/2008 → presente	A crise de 2008 marca uma nova era, de medidas draconianas de austeridade, desemprego, flexibilidade e comunicação digital telemediada como normalidade do dia-a-dia.

Fonte: elaborado pelo autor a partir de HUWS (2014)

Harvey indica três características basilares do modo de produção capitalista (2008, p.167): i) o *crescimento da busca por lucro e acumulação do capital*; ii) a *exploração do trabalho vivo*, o que necessita de *controle do trabalho*, tanto em âmbito da produção quanto no mercado; iii) e o *dinamismo tecnológico* - busca por e implementação de mudanças organizacionais e tecnológicas com o objetivo de lucrar. Essa última implica na constante modificação da dinâmica da luta de classes. Similarmente, Boltanski e Chiapello (2009, p.35) chamam a atenção para a permanência de características base do capitalismo. Além da venda da força de trabalho por remuneração (e submissão dos assalariados àqueles que detêm ou gerenciam os meios de produção), os autores colocam a reprodução insaciável do capital em sua própria circulação como o objetivo permanente dentro do capitalismo.

A perpetuação do processo de acumulação é levada a cabo por distintos atores e mecanismos dentro das instituições e relações sociais, mas cabe pontuar seus protagonistas: os capitalistas - aqueles que exercem pressão para a maximização da produção de lucro, sejam grandes proprietários, diretores assalariados, administradores de fundos ou grandes acionistas; e os assalariados - os subordinados, que não tem propriedade dos resultados de seu trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.36-7). Outro ator que aparece aqui - exercendo pressão em ou cedendo ora para um lado, ora para outro - é o Estado, que, com seus poderes e práticas, encarna um papel particular de incentivador/regulador do regime de acumulação (HARVEY, 2008, p.40). Importante atentar, portanto, a como essas três forças - capital, trabalho e Estado - aparecem neste processo. Esse interrelacionamento entre as três esferas é o que João Bernardo chama de *corporativismo* (2000, p.14).

Bernardo caracteriza as instituições que regem a sociabilidade capitalista - o Estado capitalista - como uma conjunção entre o Estado Restrito - os órgãos estatais de fato, o governo, o parlamento e os tribunais - e o Estado Amplo - a organização interna das empresas, que dentro de seu domínio detém o poder de organizar e controlar a força de trabalho, estabelecer

hierarquias e normas, e avaliam o desempenho, cedendo prêmios e punições (BERNARDO, 2000, p.11-2). Durante períodos históricos e contextos diferentes, essas instituições adquirem forças diferentes e predominâncias diferentes na regulação da sociedade e nas condições de produção, a depender do grau de desenvolvimento do sistema e das correlações de força. Os sindicatos aparecem e se estabelecem conjugando-se com o Estado Restrito e o Estado Amplo na medida em que são uma força relevante na regulação do mercado de trabalho, incidindo nas capacidades dos trabalhadores de reproduzir a sua força de trabalho. O corporativismo se estabelece como conjunção governo+empresas+sindicato, tendo em sua forma clássica o Estado Restrito (governo) como força hegemônica (BERNARDO, 2000, p.18). O quadro de análise de Bernardo nos é interessante pois indica como essa balança de poder pode se modificar: aqui a diferença entre o antigo arranjo do capitalismo e o novo, com suas novas formas de exploração é precisamente que o Estado Amplo adquiriu nos dias de hoje a hegemonia sobre o Estado Restrito, com a força dos sindicatos cada vez menor (BERNARDO, 2000, p.18).

Sobre a nova face do capitalismo “são abundantes os sinais e marcas de modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do Estado etc.” (HARVEY, 2008, p.117). Esta nova forma do capitalismo fragmentou a vida, dissolvendo instituições e segurança social, desorientando a vida familiar, transformando o emprego de algo estável em uma “estação de trem”, um lugar em que sabemos que ficamos pouco tempo (SENNETT, 2006, p.12). A transição entre o velho e o novo mundo do trabalho pode ser definida de maneira geral como uma dissolução de instituições, burocracias, sistemas organizacionais e concepções sobre a vida social, dando origem a uma ordem caracterizada pela flexibilidade, individualismo extremo, aceleração da produção, circulação e consumo, e inovações tecnológicas. A partir dos anos 1970 houve uma reestruturação global do sistema que redesenhou os contornos das modalidades de trabalho, generalizando o *trabalho precário/precarizado*. Essa *precarização estrutural* está intimamente ligada à busca pela recuperação da acumulação e da hegemonia da dominação capitalista, que estavam abaladas nos anos 1960 (ANTUNES, 2009a, p.233; ANTUNES, 2009b, p.38).

### **1.1.1 O fordismo**

Começamos pelo *período pré-anos 1970*. David Harvey (2008, p.119) chama o conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico do período de 1945 a 1973 de *conjunto fordista-keynesiano*. Boltanski e Chiapello (2009, p.50) consideram que esse período vai dos anos 1930 até os anos

1960. Ricardo Antunes (2009b) enquadra a generalização do fordismo-taylorismo como a forma mais avançada até então da racionalização capitalista do processo de trabalho a partir dos anos 1930, até seu esgotamento entre o final dos anos 1960 e começo dos 1970.

A reconfiguração da economia que culminou nesse conjunto foi implementada por pesadas intervenções estatais, pela reconstrução após a Segunda Guerra Mundial e expansões internacionalistas. Houve uma renovação urbana e a expansão geográfica do transporte e da comunicação; tudo isso inserido num contexto de desigualdades globais entre o capitalismo avançado e o Terceiro Mundo, onde o primeiro tinha domínio do mercado mundial. A ponta de lança desta configuração econômica eram as fábricas em larga escala com grande acúmulo de trabalhadores, cujas indústrias pioneiras eram a automobilística, naval, de transporte, aço, petroquímica, borracha, construção e eletrodomésticos, já amadurecidas entre os anos 1920 e 1940 (HARVEY, 2008, p.125).

O fordismo era um *modo vida total*, que transbordava o ideal da ordem industrial para a vida social em geral como ideia de bem comum, que politicamente, se manifestava através das democracias econômicas de massas. Aqui se mercadoriza a cultura, se padronizam os produtos, que são igualmente produzidos e consumidos em massa; ao mesmo tempo, se difunde como dominante a estética do modernismo, o culto à funcionalidade e eficiência. O fordismo-taylorismo era a expressão dominante do sistema produtivo e de seu processo de trabalho. Seu espaço quintessencial é a grande indústria. Ricardo Antunes (2009b, p.38-9) lista suas características principais:

- I) Produção em massa de mercadorias;
- II) Produção homogeneizada e verticalizada;
- III) Trabalho parcelar e fragmentado, interligado pela linha rígida de produção;
- IV) Produção em série fordista somada ao cronômetro taylorista;
- V) A separação entre a ação mecânica/repetitiva e a gerência científica (ecoando a separação dimensão intelectual do trabalho/elaboração *versus* trabalho manual/execução);
- VI) Expansão desse processo produtivo para praticamente toda a indústria dos principais países capitalistas e absorção de suas características no setor de serviços; e
- VII) O *operário-massa*, o “trabalhador coletivo das grandes empresas verticalizadas e fortemente hierarquizadas” (ANTUNES, 2009b, p.39), presentes em grandes números e frequentemente operários semiqualificados.

O modelo de empresa característico desse período era regido por uma estrutura militar, piramidal e burocrática, composto de várias camadas pelas quais deveriam passar as cadeias de comando e comunicação (SENNETT, 2006, p.38). O marco da racionalidade corporativa

burocrática era a implementação da administração científica de suas atividades em todas as suas facetas: o treinamento interno, as relações pessoais, produção, equipamento, produtos e sua criação, a obsolescência planejada e a estratégia de preços (HARVEY, 2008, p.129). A empresa fordista era marcada pela disciplina e rigidez - era uma instituição estanque que atribuía funções e hierarquias igualmente estanques, e que exigia dos seus funcionários lealdade. Em troca, oferecia uma rede de estabilidade, benefícios sociais, projeto de carreira: uma segurança a longo prazo (SENNETT, 2006; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Como colocado por Harvey (2008, p.125), esse modelo era sustentado por um particular equilíbrio de forças entre o *capital corporativo* - adaptado para seguir o processo de geração de lucro que estava nas mãos da cadeia hierárquica de executivos (o que já expressava a crescente dissociação entre posse do capital e gerenciamento do capital); um *movimento trabalhista* poderoso, aceito a contragosto pelas corporações, que exercia grande controle de seus membros e tinha forte organização institucional, calcado nas grandes massas de operários industriais; e o *Estado*, que, através de políticas redistributivas, garantia de emprego e benefícios sociais, complementos ao salário, e investimento público em transporte, infraestrutura, seguridade social, saúde, educação e habitação, garantia o girar da engrenagem da produção e consumo em massa.

Governos nacionais de tendências ideológicas bem distintas [...] criaram tanto um crescimento econômico estável como um aumento dos padrões materiais de vida através de uma combinação do estado do bem-estar social, administração econômica keynesiana e controle de relações de salário (HARVEY, 2008, p.130).

Há de se fazer uma importante observação: essa descrição varia de contexto para contexto, uma vez que a disseminação do fordismo se deu de maneira desigual. A negociação fordista era confinada a certos setores e regiões; em muitos contextos a classe trabalhadora estava submetida a fraca garantia de emprego e salários baixos: “nem todos eram atingidos pelos benefícios do fordismo, havendo na verdade sinais abundantes de insatisfação mesmo no apogeu do sistema” (HARVEY, 2008, p.132). As desigualdades dentro da própria classe trabalhadora, entre a força de trabalho masculina, predominantemente branca, fortemente sindicalizada e o “resto” - isto é, todos aqueles marginalizados e excluídos desse sistema de privilégios laborais pela sua raça, etnia, status de imigrante ou gênero - geram insatisfação e movimentos indignados com suas condições. Como coloca Huws, “o trabalhador de tempo integral era concebido como o homem provedor, que encabeça um lar dependente onde os outros realizavam o trabalho reprodutivo não-pago” (2014, p.18, tradução minha).

Os mercados de trabalho eram justamente atravessados por uma desigualdade que dividia a classe trabalhadora. As descrições da corporação fechada, hierárquica e estruturada,

que apresentava benefícios e oportunidades abarcavam trabalhadores que detinham habilidades específicas requeridas em certos setores. Os empregadores, nesse contexto, faziam esses compromissos a longo-prazo, protegendo os empregados de forças externas de mercado precisamente para fazer a retenção e apaziguamento desses trabalhadores, que possuíam poder de barganha elevado. Para isso lhes oferecia maiores salários, pensões, feriados e outros benefícios. Esse acordo especial só funcionava justamente pois *ele não cobria toda a classe trabalhadora* (HUWS, 2014, p.33-4).

Soma-se aqui a insatisfação do Terceiro Mundo perante a destruição promovida pela modernidade e pelo imperialismo. O compromisso entre trabalho e capital mediado pelo Estado oferecia um aparente equilíbrio a uma parte dos países capitalistas avançados e “tinha como sustentação a enorme exploração do trabalho realizada nos países do chamado Terceiro Mundo, que estavam [dele] excluídos” (ANTUNES, 2009b, p.40). Os países à margem do centro do capitalismo, incluindo países em desenvolvimento, tinham um panorama diferente em seus mercados de trabalho, com o predomínio de setores informalizados, alheios a esse compromisso robusto do corporativismo existente na era fordista (HUWS, 2014, 37), ainda que tal compromisso servisse como uma aspiração como modelo de desenvolvimento para estes países (HUWS, 2014, p.18).

As três forças em conjunção do corporativismo - capital, Estado, e sindicatos - se encontravam no cerne da manutenção desse sistema desigual. As corporações e os sindicatos mantinham o privilégio, o autoritarismo e a hierarquia que compunham a rede de desigualdades socioeconômicas e falta de autonomia postas, ao passo que o Estado colocava em prática seu papel repressor e apaziguador do empobrecimento das minorias, zelando pelos interesses do capital. Mas a estabilidade era ilusória, o que é evidenciado pelos conflitos, desigualdades e descontentamento de diversos grupos e setores sociais.

### **1.1.2 A crise do fordismo**

Durante a mesma época do fordismo, houve o desencadeamento de uma fase ofensiva das lutas da classe trabalhadora ao redor do mundo. Eram lutas fora do enquadramento do sindicato, caracterizadas por ações autônomas da classe trabalhadora, já contestando a hegemonia das forças capitalistas que consolidava-se na aliança corporativista. “Tratava-se de acabar com a exploração econômica e a opressão política mediante o controle direto exercido sobre as lutas, em primeiro lugar e, depois, sobre os processos de trabalho” (BERNARDO, 2000, 32) - assim se compunham os programas de luta dos movimentos autônomos dos

trabalhadores. Os mesmos tipos de luta se desenvolveram por diversos lugares do mundo, caracterizadas por ocupações de empresas, bases tomando as decisões dos locais de trabalho e a violação das hierarquias. Os trabalhadores autônomos em luta mantinham as empresas em funcionamento e as reestruturavam, dispensando administradores e patrões. Aparecia como resultado da luta de classes a prova de que uma alteração das relações sociais de trabalho e produção dominantes era possível (BERNARDO, 2000, p. 27-9). Os temas propostos e instituições criadas pela classe trabalhadora em luta, como veremos depois, iriam ser posteriormente recuperadas pelo capital a seu favor como fator de reestruturação do regime de acumulação.

A intensificação da luta de classes tem um papel central nesta crise. “No final dos anos 60 as ações dos trabalhadores atingiram seu ponto de ebulição, questionando os pilares constitutivos da sociabilidade do capital, particularmente no que concerne ao *controle social da produção*” (ANTUNES, 2009b, p.43). As várias formas de resistência da classe trabalhadora expressaram justamente o descontentamento em relação não somente a como estava colocado o arranjo dos meios materiais do processo produtivo, bem como em relação aos contornos do movimento operário institucionalizado e seus mecanismos de representação. Essas lutas encontraram limites uma vez que não conseguiram estabelecer um projeto hegemônico de contestação ao sistema que se articulasse com os chamados “novos movimentos sociais” (ANTUNES, 2009b, p.44). Ao mesmo tempo em que não foram capazes de consolidar formas alternativas de organização que se contrapusessem aos sindicatos e aos partidos. Enfraquecidas diante da reorganização da classe capitalista, as lutas e ações dos trabalhadores se veem em refluxo. As forças do capital se organizam, a luta pela autonomia no local de trabalho é recuperada pelo capital. Da derrota da luta proletária autônoma, se vê a introdução de novos problemas e desafios no mundo do trabalho.

*A queda da taxa de lucro pelo aumento do preço da força de trabalho aparece como traço dessa crise* (ANTUNES, 2009b, p.31). Após 1966, registra-se uma queda da produtividade e lucratividade nos Estados Unidos, e tal país, que havia assumido papel de regulador político-econômico no mundo capitalista, vê seu poder reduzido no sistema financeiro. Uma onda política de substituição de importações toma lugar no Terceiro Mundo, junto com uma nova onda de industrialização onde não existia uma base industrial - cresce a competição internacional, com polos emergentes na Europa e Japão. Efervescência social, exemplificado nos movimentos feministas e de direitos civis, colocava em xeque o sistema, também rígido, de privilégios e desigualdades.

No período de 1965 a 1973, esse modelo hegemônico se mostrou cada vez mais incapaz de conter suas contradições. Era também uma *crise da rigidez do fordismo-taylorismo* - rigidez no trabalho, seus mercados, alocação e contratos; rigidez na produção, planejamento e nos investimentos de capitais; rigidez em um Estado que, afogado em gastos, tentava apaziguar a crise e manter a legitimidade de um modelo que agonizava. Coloca Harvey (2008, p.136) que:

por trás de toda a rigidez específica de cada área estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder político e relações recíprocas que unia o grande trabalho, o grande capital e o grande governo no que parecia cada vez mais uma defesa disfuncional de interesses escusos definidos de maneira tão estreita que solapavam, em vez de garantir a acumulação do capital.

O padrão de acumulação fordista-taylorista se esgota, mostrando uma incapacidade de resposta à retração do consumo e ao desemprego estrutural. Fusões entre empresas monopolistas e oligopolistas geram maior concentração de capitais; a esfera financeira se hipertrofia, ganhando maior autonomia em relação aos capitais produtivos; o Estado de bem-estar social entra em crise, aparecendo a necessidade de retração dos gastos públicos e de transferência de responsabilidades ao setor privado, gerando privatizações, desregulamentação e flexibilização do processo produtivo, dos mercados de trabalho e da força de trabalho. Esses são alguns dos traços mais evidentes da crise do fordismo-taylorismo, que aparece como expressão fenomênica da crise estrutural do capitalismo global (ANTUNES, 2009b, p.31-2).

A Recessão de 1973 abalou de vez o quadro, dando mais um pontapé no processo de transição entre regimes de acumulação (HARVEY, 2008, p.134). Diante de, por um lado, baixas nos ganhos de produtividade, lucros e qualidade dos produtos e de, por outro, movimentos sociais e trabalhadores ativos e ofensivos, o que causava também uma capacidade menor dos dirigentes, gestores e patrões em controlar a força de trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.197-8). Os responsáveis pelo ciclo infundável de geração de lucro e valorização do capital aplicam diversas mudanças nas formas de organização industrial e do trabalho.

### 1.1.3 O regime de acumulação flexível

Essa nova forma, a *acumulação flexível*,

é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. [...] [ela] envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual (HARVEY, 2008, p.140).

Essas ações tomadas pelos dirigentes do capital na década de 1970 e acelerada na década de 1980 tem como objetivo uma recuperação na ordem da produção e uma reorientação da distribuição salários/lucro a favor dos donos de capitais. “Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de

dominação” (ANTUNES, 2009b, p.33). Essa reestruturação, decorrente da concorrência intracapitalista e da necessidade de controlar as lutas sociais, visava recuperar o ciclo produtivo e repor o projeto capitalista de dominação social. A confrontação e a conflitualidade, questionando os pilares da sociabilidade dentro do capitalismo, tornaram mais imprescindível ainda reformar o modelo de reprodução do capital.

Os capitalistas se reorganizaram, criando um diferente quadro social: João Bernardo (2000, p.28-29) argumenta que as lutas autônomas da classe trabalhadora mostraram as direções de como os capitalistas deveriam responder à crise, remodelando os sistemas de administração e controle do trabalho. Setores econômicos que se baseavam no operário-massa - fruto do taylorismo - que executa uma ou poucas tarefas específicas se mostraram ineficientes na medida em que requerem uma cadeia densa de hierarquias e engessam a busca por produtividade em formas de economia de escala material (BERNARDO, 2000, p.29-30), isto é, benefícios de custos relacionados aos insumos físicos e produção em larga escala. O trabalhador que, em luta, se auto-organizou revela uma capacidade organizacional não antes vista: a mobilização da autonomia, inteligência, iniciativa, imaginação, capacidade de cooperação são características que emergem na luta dos trabalhadores e cristalizam na gestão capitalista. O trabalhador que “raciocina no ato de trabalho e que conhece mais dos processos tecnológicos e econômicos do que os aspectos estritos que estão no seu âmbito imediato é um trabalhador que pode ser tornado polivalente” (BERNARDO, 2000, p.30). Coloca ainda Bernardo (2000, p.30) que:

As características assumidas hoje pela reestruturação capitalista resultam do desvirtuamento e da recuperação de formas de luta prosseguidas pelos trabalhadores em todo o mundo nas décadas de 1960 e 1970. Os trabalhadores, que se haviam mostrado capazes de organizar nas lutas, foram depois levados a auto-organizar a sua submissão ao capital.

Instauram-se aqui as ideias-chave da nova gestão organizacional e de modelos alternativos ao fordismo-taylorismo em novas formas de exploração do trabalho como o *toyotismo*. Se antes a grande empresa, com uma massa de trabalhadores, era sinal de pujança, aqui o exemplo a ser seguido é o da empresa enxuta. Ricardo Antunes (2009b, p.56) nos sumariza as características centrais do toyotismo, que são posteriormente assimiladas de diferentes maneiras pelos mais diversos segmentos da estrutura produtiva global:

- I) Produção vinculada à demanda - foco na relação cliente/consumidor e na individualização e heterogeneidade dos produtos;
- II) Trabalho em equipe e multivariabilidade de funções;
- III) Operação simultânea de diversas máquinas por um mesmo trabalhador;
- IV) O *just in time* como técnica de gestão de produção para aproveitamento de tempo, corte de custos e diminuição de desperdícios;

V) O método *kanban* e a implementação de estoques mínimos nas fábricas;

VI) Estrutura horizontalizada de trabalho;

VII) Círculos de Controle de Qualidade e a apropriação do *savoir-faire* (saber-fazer) do trabalhador pela empresa; e o

VIII) Emprego vitalício de uma pequena parcela dos trabalhadores;

Essas características da organização na fábrica toyotizada prenunciam o novo paradigma de organização de trabalho emergente na era da acumulação flexível. Substitui-se o trabalho organizado pela reconstrução de focos de acumulação, desmantelando a indústria de grande porte e equipes numerosas, o que por consequência enfraquecia o poder do movimento sindical.

Destituem-se escalões hierárquicos, resultando em empresas enxutas trabalhando em rede, onde funções e tarefas são terceirizadas, equipes tornam-se menores, pluridisciplinares, mais inventivas, autônomas e flexíveis (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.102). Na organização flexível, o que importa é um trabalho orientado por tarefas imediatas e pequenas, onde a sequência de produção pode ser mudada, ao contrário do que acontecia na lógica fordista-taylorista de outrora.

Confiando certas funções a terceiros em outras firmas ou outros lugares, o gerente pode livrar-se de certas camadas na organização. A organização incha e se contrai, empregados são atraídos ou descartados à medida que a empresa transita de uma tarefa a outra (SENNETT, 2006, p.50).

Nesse sentido,

A reestruturação da classe explorada implicou uma remodelação das classes dominantes. A partir do momento em que os trabalhadores se auto-organizam sob a égide do capital, tornam-se dispensáveis vários níveis intermediários de chefia. Ou seja, encarregando-se da sua própria fiscalização, os trabalhadores permitem aos patrões reduzir os custos de vigilância (BERNARDO, 2000, p.30).

Contratos de trabalho são flexibilizados, o trabalho temporário aumenta, benefícios e a antiga rede de estabilidade institucional são evitados pelos empregadores. Instaura-se a tendência dos mercados de trabalho que reduz o “número de trabalhadores ‘centrais’ e [emprega] cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 2008, p.144), diminuindo ao máximo aqueles que teriam um trabalho fixo, ao passo em que aumentam o trabalho temporário, as subcontratações, os empregos precarizados, jornadas parciais, contratos de prestação de serviço e horários variáveis. É um princípio de flexibilidade que age tanto internamente quanto externamente às empresas (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Além do caso do outsourcing integral de certas funções (limpeza, segurança), numerosos recursos terceirizados ou confiados a trabalhadores temporários tiveram como objetivo eliminar nas grandes empresas os trabalhos mais pesados e menos qualificados, que constituíam fontes de conflitos e problemas na administração da mão de obra (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.263).

A flexibilidade em sua faceta interna se manifesta com a polivalência, autocontrole e autonomia. A polivalência implica numa necessidade constante de formação permanente, ainda mais considerando a implementação de constantes avanços tecnológicos. O autocontrole é a consequência lógica de uma estrutura hierárquica simplificada: “por que assentar o controle numa hierarquia de executivos, que são caros porque subordinam sua própria adesão à estabilidade de uma carreira, se é possível levar os assalariados a autocontrolar-se” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.111)? O papel de controle agora também é transferido à figura do cliente, cuja satisfação se torna um objetivo crucial. “O controle é então exercido pela transmissão do pedido do cliente ao qual todos devem atender, executivos e não executivos, como uma única equipe unida na adversidade” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.125). A finalidade do trabalho polivalente, multifuncional e qualificado em uma estrutura horizontalizada e integrada é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho* (ANTUNES, 2009b, p.54-5).

Para que se entregue resultados rápidos e flexíveis, as equipes precisam de uma certa medida de autonomia. Isso se insere em um sistema de competição interna entre equipes. O que importa aqui, no sistema de mercados internos, é produzir melhor e o mais rápido possível. A linha entre colega e competidor se torna turva. Falhar na antiga estrutura militar piramidal era permeado de medo; aqui, falhar é permeado de ansiedade (SENNETT, 2006).

Surge daqui uma questão a ser resolvida: com a dissolução do projeto de carreira a longo prazo dentro da corporação, como se estimula, no nível ideológico, a participação nessa configuração que transfere ao próprio trabalhador o ônus do controle do seu próprio trabalho? O projeto de carreira, um tipo de segurança a longo prazo, é substituído pela ênfase em projetos. A ideia aqui é que, o sucesso em projetos individuais abre portas e permite o acesso a cada vez mais projetos, estes cada vez mais interessantes. “Cada projeto, diferente, novo e inovador por definição, apresenta-se como uma oportunidade de aprender e enriquecer competências que se tornam trunfos na busca de outros contatos” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.125). Trabalha-se com a noção de *empregabilidade*, “que designa a capacidade de que as pessoas precisam ser dotadas para que se recorra a elas nos projetos. A passagem de um projeto para outro é a oportunidade de aumentar a própria empregabilidade” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.126).

O modelo de *projetos* transborda para a vida social no sentido em que eles são ao mesmo tempo oportunidades e o pretexto para a formação de conexões, sendo estas temporárias e diversas - e com a possibilidade de serem cada vez mais geograficamente distantes, graças aos avanços das tecnologias de informação e comunicação. Com a difusão e aceleração da

informação, o acesso ao conhecimento científico e tecnológico torna-se cada vez mais uma vantagem importante, e também se torna um fator que alimenta as assimetrias e desigualdades dentro do próprio regime de acumulação flexível. Essas novas tecnologias também exercem importante papel no controle do trabalho e na pressão sobre o trabalho: eliminando espaços e momentos fora de controle, estreitando prazos, exigindo mais atenção, vigilância, disponibilidade e concentração por parte dos trabalhadores (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Nesse sentido é que as tecnologias, novas habilidades requeridas e novos métodos de controle de força de trabalho são aplicadas nas firmas: para consolidar o novo regime de acumulação e sustentar a nova conformação da classe trabalhadora e como ela deve se portar dentro dos mercados de trabalho. Certas camadas privilegiadas, vinculadas a atividades técnicas e gerenciais, vêem seu poder e sua remuneração aumentarem, aumento este exacerbado por novos sistemas alternativos de produção e controle do trabalho. A desigualdade interna dos assalariados persiste: há aqui uma nova aristocracia do trabalho, contraposta a uma subclasse mal remunerada, sem poder e submersa na precariedade do trabalho. As realidades do campo das negociações trabalhistas são muito diferentes entre essas clivagens - para uma parte reduzida da classe trabalhadora, permeada pela autonomia e flexibilidade na remodelação de suas firmas, as negociações podem ser levadas a cabo internamente entre equipes e administração da empresa, e a relação interna da equipe não é hierarquizada e antidemocrática como nos sindicatos, que agora aparecem marginalizados no quadro de negociação (BERNARDO, 2000, p.31-2).

Os trabalhadores mais precarizados encontram-se nas margens (ou fora) deste quadro, vendo suas capacidades de reunião, organização e demanda tolhidas, devido a sua condição de extrema dispersão e fragmentação, que os afasta das organizações sindicais. Os trabalhadores precarizados e desempregados no capitalismo neoliberal encontram-se com tantas desvantagens no mercado de trabalho que podem acabar afundando numa situação de exclusão intransponível, onde a adesão ao trabalho informal aparece como estratégia de sobrevivência. Observam Boltanski e Chiapello (2009, p.269) sobre essa desigualdade na França e sobre como o processo continuado de recrutamento sob os preceitos neoliberais reforça essa diferenciação:

Assim, vinte anos de seleção sistemática, ao longo dos quais foram descartados a cada oportunidade de seleção os menos 'móveis', 'os menos adaptáveis', os menos 'diplomados, os 'velhos demais', os 'jovens demais', os 'originários' do Norte da África, da África negra etc., levaram-nos à atual situação, marcada, como vimos, pela dualização cada vez mais nítida das situações de trabalho entre os que se beneficiam de certa segurança [...] e aqueles que, condenados à precariedade e a salários medíocres, assistem à diminuição cada vez mais acentuada das suas possibilidades de obter um emprego regular, sendo impelidos ao desespero e à violência. Essa

dualização crescente [entre ‘precários’ e ‘privilegiados’] é acompanhada, ademais, por um refluxo social e pela redução da proteção, que afetam o conjunto dos trabalhadores e atingem até os beneficiários de empregos considerados como protegidos.

Num cenário de grande desigualdade dentro da própria classe trabalhadora, de alta competitividade dentro do mercado de trabalho e de enfraquecimento dos movimentos trabalhistas, os trabalhadores em sistema de subcontratação, muitas vezes isolados, não possuem poder suficiente para pressionar ou resistir às condições dadas pelos empregadores. Testemunha-se aqui uma marcante estratificação e fragmentação do trabalho acentuado pelo processo de internacionalização do capital. Clivagens como estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, incluídos e excluídos acabam por caracterizar a classe trabalhadora que, apesar de compartilhar o mesmo traço dentro da dinâmica social de *viver da venda do seu próprio trabalho*, se encontra fragmentada e desigual internamente (ANTUNES, 2009b).

Soma-se isso com a ruptura política do período de pós-guerra, marcado pelos governos de Margareth Thatcher, iniciado em 1979, no Reino Unido, e Ronald Reagan, iniciado em 1980, nos EUA, que empreende uma retirada de apoio ao Estado de bem-estar social, e um ataque ao salário e organizações trabalhistas; novos produtos e padrões na divisão internacional do trabalho, e encontramos a consolidação do regime da acumulação flexível neoliberal - que se consolida como recombinação das estratégias de procura da mais-valia absoluta e da mais-valia relativa (HARVEY, 2008). O Estado continua com seu papel de disciplinar o trabalho e de intervir no mercado quando necessário, mas torna-se menos autônomo e “muito mais vulnerável a crises fiscais e à disciplina do dinheiro internacional” (HARVEY, 2008, p.181). O lugar dos sindicatos como organizadores do mercado de trabalho é reduzido, e o Estado de bem-estar social é substituído pela sua forma neoliberal (BERNARDO, 2000, p.33).

#### **1.1.4 Transnacionalização e o digital**

Nos anos 1990 se estabelece uma economia global única marcada pelo espalhamento de corporações transnacionais, livre circulação de capital, mercadorias, serviços e propriedade intelectual (o que não implica na livre circulação de pessoas). A transnacionalização da economia é acompanhada ao mesmo tempo por uma *maior coesão internacional entre a classe capitalista* e uma *fragmentação social dos trabalhadores que são atravessados por diversas divisões e desigualdades* (BERNARDO, 2000, p.59). O capitalismo, como “força dinâmica cujo motor opera por meio dos processos inter-relacionados de mercadorização e acumulação”

(HUWS, 2014, p.37, tradução minha), opera uma integração global pela busca incessante de extração de mais-valor. Novas mercadorias e novos mercados são criados, e o mundo todo se vê envolvido nessa dinâmica de produção-circulação-consumo. “O processo de mercadorização implica contínuas mudanças sísmicas na divisão social do trabalho” (HUWS, 2014, p.38), cujos movimentos afetam a composição da força de trabalho e a *estrutura do mercado* - que implica tanto na organização da produção quanto na organização do consumo. Entramos aqui no período de maturação do processo de mercadorização dos mais diversos aspectos da vida humana.

Uma nova morfologia do trabalho se esboça a partir da crise do fordismo. Com a desindustrialização e a retração do operariado industrial herdeiro da sociedade fordista, há a incorporação dessa força de trabalho no setor de serviços, que aumenta dramaticamente seu escopo, aumentando tanto sua interrelação com o setor produtivo como sua participação na dinâmica de consumo das mercadorias. “As mutações organizacionais e tecnológicas, as mudanças nas formas de gestão, também vêm afetando o setor de serviços, que cada vez mais se submete à racionalidade do capital” (ANTUNES, 2009b, p.111). Esse segmento sofre um crescente processo de proletarização, constituindo o que Antunes denomina de “novo proletariado de serviços” (ANTUNES, 2019, p.25) que se encontra inserido em “call centers, telemarketing, indústria de software e tecnologias de informação e comunicação, hotelaria, shopping centers, hipermercados, *fast-food*, grande comércio, entre tantos outros [setores]” (ANTUNES, 2019, p.25). A existência desse novo proletariado associada com o crescente número de funções associadas com o uso das *Tecnologias de Informação e Comunicação* (TICs) forma aquilo que Ursula Huws (2009, p.58) chama de *cibertariado*.

A comunicação digital telemediada vai se incorporando tanto nos processos de trabalho em geral quanto, posteriormente, na normalidade do dia-a-dia de grande parte da população. A introdução e uso dos computadores no local de trabalho introduziu uma série de processos padrão de se organizar e manipular informação, independente dos processos de produção, setor ou empresa em questão (HUWS, 2014, p.39). Dessa padronização de processos surge a necessidade de generalizar determinadas habilidades entre os trabalhadores, *particularmente aquelas relacionadas com o uso das TICs*. Ainda que as TICs não tenham apagado as diferenças entre ocupações, elas impactaram grande parte dos empregos, criando uma sobreposição de tarefas genéricas que tornou cada trabalhador “mais facilmente dispensável, mais facilmente substituível” (HUWS, 2009, p.49).

Disso decorrem algumas implicações relevantes sobre a capacidade organizativa da classe trabalhadora a partir de uma identidade e habilidades compartilhadas. Se antes,

ocupações específicas eram atreladas a máquinas específicas, tanto no que diz respeito às habilidades necessárias para desempenhar suas funções quanto à organização de trabalhadores a partir de uma identidade comum compartilhada relacionada a essas habilidades, a generalização de tecnologias usadas implica no apagamento de certas especificidades que mantinham a identidade e o poder de barganha destes trabalhadores. Quando se generalizam, afinal, certas habilidades em um mercado de trabalho, ninguém consegue alavancá-las como vantagem. Ursula Huws (2014, p.41) observa que nessa era do capitalismo global há a necessidade generalizada de uma alfabetização digital equivalente à necessidade da alfabetização da força de trabalho que se criou a partir do final do século XIX.

A questão que surge é: como se dá a generalização dessas habilidades? Ursula Huws (2014, p.41) mostra como esse processo se dá tanto em modos transnacionais - com a participação de instituições como o Banco Mundial e a União Européia - quanto através de iniciativas do Estado, que tem seus sistemas de ensino entrincheirados pelas instituições globais. O capital transnacional aqui mostra seu papel de conformador de um *exército de reserva do cibertariado*, agindo diretamente ou indiretamente, ditando as tendências e demandas do mercado de trabalho, nos mercados de trabalho e instituições nacionais. Quando empresas transnacionais adotam a deslocalização e a terceirização internacional - transferindo processos e empregos para diversas localidades do globo - ao mesmo tempo se cria a pressão para o estabelecimento de infraestrutura e espalhamento daquelas habilidades requeridas quanto o estabelecimento de um exército de reserva que age como força disciplinadora sobre os mercados de trabalho nacionais.

Nos vemos em um contexto em que a deslocalização de empregos e a terceirização internacional afetam tanto os países centrais do capitalismo, onde *o exército de reserva global aplica sua função disciplinadora*, afinal, “só a possibilidade de que o emprego pode mudar de lugar é o suficiente para destruir a segurança e o poder de barganha dos trabalhadores” (HUWS, 2014, p.44); quanto molda os países em desenvolvimento e da periferia, *abarcando-os em uma nova experiência global, moldando a sociabilidade e os mercados locais e criando divisões e desigualdades econômicas internas, tanto entre regiões quanto entre clivagens da classe trabalhadora*.

A generalização dessas habilidades também se dá através do que João Bernardo (2000, p.65) chama de *controle dos ócios*. O tempo dos trabalhadores fora do trabalho é enquadrado dentro da lógica capitalista: “a integração dos ócios no capitalismo [...] ocorreu em planos mais profundos, e com repercussões sociais decisivas, na medida em que o tempo de lazer se converteu num tempo de formação da força de trabalho” (BERNARDO, 2000, p.65) - os lazeres

e o tempo livre, no contexto de ampla mercadorização da vida social e expansão dos setores de serviços, se convertem em oportunidade de qualificação da força de trabalho. *As habilidades relacionadas às TICs se encontram aqui inseridas na medida em que as gerações presentes estão em constante contato com os computadores e celulares, na sua sociabilidade e seu lazer.* Quanto mais qualificada é a força de trabalho requerida para determinadas funções e ocupações, mais necessidade esta precisa de atualização e manutenção - isto é mais tempo a força de trabalho precisa para ser produzida e reproduzida fora da empresa. Ao reconstituir a si própria e adquirir capacidades novas como força de trabalho, a classe trabalhadora vê seu tempo de ócio se converter em tempo de trabalho (BERNARDO, 2000, p.65-6).

Em suma, a transnacionalização e a digitalização da vida social, que se consolida no período entre os anos 1990 e o final dos anos 2000, alteram profundamente as experiências dos sujeitos em escala global, assim como a morfologia e os contornos do que é a classe trabalhadora em geral dentro do capitalismo. Do ponto de vista organizativo, diante do enfraquecimento dos sindicatos como reguladores do mercado de trabalho e agrupadores de clivagens de trabalhadores unidos por identidades específicas, os trabalhadores, incluindo o novo proletariado de serviços e o cibertariado, se encontram num estado de baixa coesão e alta fragmentação. A reorganização global da força de trabalho reserva a uma minoria de profissionais altamente qualificados melhores inseridos no cenário internacional uma estabilidade maior de emprego e mais segurança social, enquanto os restantes se veem submetidos a uma condição caracterizada pela precariedade, informalidade e desemprego. A complexificação das cadeias produtivas, seu interrelacionamento com setores de serviços; as aplicações tecnológicas nos processos de trabalho e seu transbordamento na vida social, nos lazeres e tempo de ócio; a expansão das áreas mercadorificadas da vida pela expansão e dependência das pessoas ao consumo; todos esses elementos confluem para um cenário onde experiências são ao mesmo tempo globalizadas e fragmentadas.

Esse processo, culmina na conformação atual do capitalismo do começo do século XXI, onde todos os espaços possíveis se tornam espaços geradores de mais-valor: se generaliza da intermitência do trabalho, de uma atividade laboral temporária, informal, autônoma, desregulamentada. A classe trabalhadora se encontra heterogeneizada; as atividades no setor de serviços se ampliam; o trabalho *online*, permitido pela evolução das tecnologias de informação e comunicação, gera uma ampliação do tempo disponível para o trabalho; e a imbricação progressiva entre trabalho e ciência, imaterialidade e materialidade, trabalho produtivo e improdutivo permite novas formas de extração de mais-valor no setor de serviços e de produção

não material (ANTUNES, 2019). Sobre a condição geral da classe trabalhadora dentro do capitalismo transnacionalizado, João Bernardo (2000, p.84) afirma que

além das rivalidades nacionais está se generalizando um novo tipo de divisão, que afeta os trabalhadores não só mundialmente, mas em cada país, repartindo-os entre: 1) um núcleo de profissionais altamente qualificados e, por isso, muito produtivos, o que lhes permite receber salários relativamente elevados e, sobretudo, gozar de estabilidade no emprego e de direitos sociais; 2) uma vasta franja de trabalhadores empregados em empresas subcontratantes, ou laborando em regime de terceirização ou de part-time, e que, além de ganharem menos, têm uma situação sempre precária; 3) um setor socialmente marginalizado e condenado às formas mais degradadas da mais-valia absoluta. É nestes segundo e terceiro setores que hoje se difunde a economia informal.

É diante desse contexto que vemos o fenômeno do *home office* crescer. Mas antes de investigá-lo em específico, busquemos as características da ideologia que permeia esse regime de acumulação e as formas de organização do trabalho apresentadas nessa seção.

## 1.2 CULTURA, IDEOLOGIA E GESTÃO NEOLIBERAL

Um sistema particular de acumulação deve ter um arranjo de práticas, hábitos e inter-relações que o mantenha funcionando. No capitalismo, em específico, esse arranjo deve ser suprido para o funcionamento do mercado e para o controle da força de trabalho. Como coloca Harvey (2008, p.118), o livre mercado “nunca bastou por si mesmo para garantir um crescimento estável ao capitalismo”, precisando de “algum grau de ação coletiva [...] para compensar as falhas de mercado”. A necessidade de justificações que nutrem a contínua ação coletiva dentro do capitalismo advém do fato de que este sistema se *auto-justifica no lucro*, uma justificativa que não possui uma natureza moral intrínseca (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.53). É necessário o defender através de outro poder mobilizado; por isso, ao mesmo tempo se defende pela sua finalidade própria (o lucro) e através de outros interesses, como o do Estado, povo, classe social etc. - emergem aqui também referências de outras ordens. Numa época de mudanças, efervescência e ceticismo social, supõe-se a ascensão de novas maneiras de justificar o sistema econômico.

Este conjunto de preceitos ideológicos faz parte de um esquema de regulamentação que, por ser consistente com o funcionamento do sistema de acumulação, torna sua produção também coerente. Esses modos de justificação fazem parte das ações tanto daqueles que controlam quanto daqueles subordinados ao sistema - algo que justifique o engajamento de *todos* no sistema social. A questão é, então:

fazer os comportamentos de todo tipo de indivíduos - capitalistas, trabalhadores, funcionários públicos, financistas e todas as outras espécies de agentes político-econômicos - assumirem alguma modalidade de configuração que mantenha o regime de acumulação funcionando (HARVEY, 2008, p.117).

Dessa forma, a formação da ideologia e sua conseqüente incorporação por aqueles que estão subordinados ao capital se dá no extenso processo formativo que envolve educação, treinamento, sentimentos sociais e propensões psicológicas através de instituições, mídia e setores do Estado. Coloca Harvey (2008, p.119) que:

A disciplina da força de trabalho para os propósitos de acumulação do capital [...] envolve, em primeiro lugar, alguma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que têm de ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo.

A adesão e o consentimento são, portanto, essenciais para que seja viabilizado certo projeto social e para que aqueles que nele participam de fato nele continuem participando.

Na seção anterior, tratei de historicizar o fenômeno do neoliberalismo, principalmente no que tange às suas características gerais e o que o diferencia do regime anterior. Nessa seção, o objetivo é colocar as maneiras como a gestão do trabalho se dá no capitalismo contemporâneo, e como isso está imbricado com as maneiras de se perceber o mundo, de se relacionar com os outros e com as concepções hegemônicas de liberdade, autonomia e indivíduo.

O período fordista possuía suas próprias políticas de controle e gerência de trabalho, sua própria estética e psicologia; foi em seu próprio tempo um novo tipo de sociedade, marcada por traços democráticos, racionalizados, modernistas e populistas (HARVEY, 2008, p.121). A burocratização e a disciplina dentro da corporação transbordavam na sociedade como ideal de bem comum (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.50-1). A ideologia do período fordista envolvia, em linhas gerais, cada um saber o seu lugar na sociedade - um efeito da militarização do trabalho e da racionalização da vida institucional. Ser capaz de planejar seu futuro, de saber que a estabilidade lhe esperava, definia o poder e a agência individual (SENNETT, 2006, p.30).

Quais foram então as metamorfoses ideológicas e culturais que permitiram a adequação a essa nova etapa do capitalismo? Nessa nova organização do capitalismo é definida culturalmente pela instabilidade e condição fragmentária, e podemos perceber três características que aqui chamarei de *intermitência*, *flexibilidade* e *autonomia*.

Esses três traços ilustram características do que seria um *tipo ideal* do indivíduo neoliberal, suas ações e visão de mundo, cuja inalcançabilidade pode ser fonte de conflitos internos, angústia e sofrimento. Sennett (2006, p.13) coloca que somente um certo tipo de ser humano pode prosperar nessas condições. Tal pessoa ideal deve lidar com três desafios: o tempo e seu gerenciamento; o talento e sua constante reinvenção individual; e o desapego com o passado. Esse ser humano ideal foca no curto prazo, na habilidade possível e requerida no momento, e no abandono da experiência passada. Esse *tipo ideal* não corresponde às pessoas reais, produzindo, então, conflitos e contradições. Examinemos então esses três traços:

Sobre a *intermitência*, em um mercado de trabalho extremamente competitivo e com diversos regimes de subcontratação, a firma é, como coloca Sennett (2006, p.12), uma estação de trem: estás lá apenas para logo tomar o rumo a outra estação diferente. A alta rotatividade e o foco em tarefas curtas e desconexas criam um contexto de pouco vínculo do trabalhador com seus entornos e colegas; funcionários são rodados e descartados de acordo com os objetivos e demandas. Essa volatilidade torna difícil o planejamento de longo prazo e valoriza ganhos imediatos sempre que possível. O constante aprendizado de habilidades novas é estimulado e requerido, trabalhos temporários e jornadas parciais se tornam lugar comum. Como aponta Harvey (2008, p.259), o planejamento de curto prazo é característica da administração estadunidense desse período. Novas estratégias de se inserir no mercado de trabalho são necessárias para todos os estratos da classe trabalhadora.

A segunda característica é a *flexibilidade*. A crítica aos modelos de gestão anteriores inclui a crítica à burocracia: esta é vista como algo autoritário, violento e impessoal. A burocracia não é só ineficiente e desperdiça recursos, bem como é algo desumano: cria um ambiente onde não é possível exercer sua individualidade. As pessoas de valor para a ideologia neoliberal são aquelas que conseguem ser abertas e flexíveis - para mudar de projeto, adaptar-se a novas circunstâncias, trabalhar com gente diferente -, seja como “colaborador”, seja como líder. O estímulo para o trabalho, como apontam Boltanski e Chiapello (2009, p.121) baseando-se na literatura de gestão empresarial dos anos 90, estaria calcado na criatividade, reatividade e flexibilidade. O indivíduo neoliberal deve lidar com os desafios de mudar de emprego, resolver múltiplas tarefas e desenvolver novas habilidades em um contexto de mudança de demandas: apresentar potenciais habilidades futuras é melhor que apresentar conquistas passadas. Socialmente, o trabalho em tarefas de curto prazo altera como os trabalhadores trabalham em conjunto: para isso, as organizações flexíveis enfatizam habilidades de relações humanas e oferecem treinamento interpessoal (SENNETT, 2006, p.52). Vejamos na próxima subseção como isso se desdobra no indivíduo autônomo e autocontrolado requerido pelo neoliberalismo.

Em um contexto de operações fragmentadas, onde diversas atividades desconectadas acontecem concomitantemente, *a autonomia e a autodisciplina* aparecem como marcas importantes do funcionário “ideal”. O trabalhador deve, aqui, ser em certa medida gestor de seu próprio trabalho. Ser dependente de assistência e acompanhamento aparece como profunda desvantagem, já que evidencia falta de autonomia, criatividade e capacidade de adaptação. Ainda mais, tendo em mente que os trabalhos se dão em equipes, essa faceta da autonomia também se manifesta na relação *entre* trabalhadores. Para que se entregue resultados rápidos e

flexíveis, as equipes precisam de uma certa medida de autonomia. Isso também se insere em um sistema de competição interna entre equipes (SENNETT, 2006, p.53).

A autonomia surge como capacitador da aderência de todos ao aparato justificatório, uma vez que sob ela se apresenta a possibilidade de autorrealização, espaços de liberdade de ação, onde o indivíduo pode florescer. “A história das práticas de gestão empresarial está muitas vezes ligada ao aparecimento de novos problemas de controle, às vezes provocados pelo surgimento de novos tipos de atores cujo trabalho exige uma mudança de métodos” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.110).

Como, então, controlar as equipes autogeridas e trabalhando em rede, sem unidade de tempo nem lugar? A solução é fazer com que as pessoas se autocontrolem, deslocando “a coerção externa dos dispositivos organizacionais para a interioridade das pessoas” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.110). As pessoas precisam ser proativas para lidar com circunstâncias imprevisíveis. Emerge a importância do envolvimento individual, o desejo e prazer em se trabalhar, mobilizando “a cultura e os valores da empresa, o projeto da empresa, a visão do líder, a capacidade do dirigente empresarial de ‘compartilhar seu sonho’” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.110) para construir o autocontrole dos assalariados. Nessas circunstâncias, as pessoas precisam contar consigo mesmas em como melhor responder a objetivos, ordens e avaliações de performance. Características como carente e dependente tomam conotações negativas (SENNETT, 2006), ficando o autocontrole e autodisciplina como traços importantes do funcionário ideal em um contexto de operações fragmentadas onde diversas atividades desconectadas acontecem concomitantemente.

Aqui, as coerções hierárquicas e o poder claro são substituídos pela *confiança* como elemento que une a equipe: não só a confiança mútua entre membros da equipe é esperada, bem como a confiança no líder, sua visão e direcionamento (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.113). A confiança, entretanto, encontra-se em corda bamba, já que, como aponta Sennett (2006, p.62), o modelo flexível tem o déficit de, assim como abaixar a lealdade institucional, diminuir a confiança entre colegas de trabalho, uma vez que o não conhecer e se familiarizar com sua equipe, devido à rotatividade e competição interna, resulta em redes e relações sociais que podem facilmente se desintegrar.

A figura do chefe hierárquico e autoritário é substituída pela figura do líder, que, carismático, corporifica todos os valores considerados essenciais para a ideologia neoliberal. Surge também a figura do *coach*, que funciona como uma mistura de psicólogo com conselheiro de desenvolvimento pessoal. A ele cabe disseminar a autonomia e o autocontrole em cada um, líder ou subordinado, sempre com uma preocupação ética de evitar o autoritarismo corporativo

de outrora. O *coach* deve ser ele, também, receptáculo da tão importante confiança, tendo certas qualidades que evitem violentar ou oprimir aqueles com quem trabalha, fomentando as qualidades necessárias da organização flexível (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.113).

Se antes, o objetivo da gestão do trabalho era transformar os humanos em máquinas, aqui:

Os novos dispositivos, que exigem engajamento maior e se respaldam numa ergonomia mais sofisticada, [...] justamente por serem mais humanos penetram com mais profundidade no íntimo das pessoas que [...] devem ‘doar-se’ [...] ao trabalho, possibilitando a instrumentalização dos seres humanos naquilo que eles têm de propriamente humano (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.131-2).

Isso não significa que a ideologia neoliberal deixe de lado a importância da posse em detrimento do “propriamente humano”: pelo contrário, ela radicaliza o conceito de indivíduo como proprietário, na medida em que a posse sobre si mesmo exprime a mais essencial relação de propriedade privada.

A noção de propriedade é destilada a tal ponto que no fim você é a sua mais importante propriedade, e tudo que lhe caracteriza deve ser tratado com um ativo, no sentido econômico da palavra - seu corpo, imagem, sucesso, relações e destino.

As propensões sociais e psicológicas, como o individualismo e o impulso de realização pessoal por meio da auto-expressão, a busca de segurança e identidade coletiva, a necessidade de adquirir respeito próprio, posição ou alguma outra marca de identidade individual, têm um papel na plasmação de modos de consumo e estilos de vida” (HARVEY, 2008, p.118).

Essa ultra individualização mostra-se tanto na organização da produção quanto nos padrões de consumo: não é à toa que se expandem os mercados da moda, saúde, cosmética e desenvolvimento pessoal (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Sobre as mudanças na cultura e consumo, Harvey (2008, p.148) nota uma maior atenção “às modas fugazes e pela mobilização de todos os artifícios de indução de necessidades e de transformação cultural que isso implica”.

Antes, a cooperação entre assalariados no processo de realização do lucro era obtida por uma integração dos trabalhadores dentro da ordem social; integração esta de natureza política e social, visando uma ideia de justiça social e integração estável na instituição. Agora, esta justiça social poderia, no nível ideológico, ser obtida na autorrealização individual, na mobilidade social, ainda que tivesse sido acompanhada na realidade com instabilidade e degradação econômica e profissional de uma numerosa parte daqueles no mercado de trabalho. Como mostrado por Huws (2014, p.40), a construção de uma retórica que dita *a normalidade do que é o trabalhar baseado em determinadas habilidades* reflete a criação de um exército de reserva de trabalhadores que cumpre a função dentro do modo de produção capitalista de disciplinar a força de trabalho, desmobilizá-la e diminuir o seu poder de barganha. Nesse

sentido, habilidades como a alfabetização digital, a automotivação, o trabalho em equipe, as *soft skills*, a empregabilidade e o empreendedorismo, se alastram como requerimentos, *independente da ocupação ou categoria que o trabalhador se encaixa*.

A ênfase no *aflorar o humano no trabalho* que a ideologia neoliberal coloca nos leva ao problema que será discutido na próxima seção. Como colocam Boltanski e Chiapello (2009, p.131), até “os recrutamentos se baseiam em avaliações das qualidades mais genéricas da pessoa - as que valem também para justificar as uniões na vida privada, sejam elas da ordem da amizade ou das afeições”, borrando as fronteiras entre a esfera pessoal e a laboral. O que aparece como uma tentativa de tornar o trabalho mais humano, torna o humano mais invadido pelo trabalho.

### 1.3 ESPAÇO E TEMPO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

As categorias de espaço e tempo são, ao mesmo tempo, categorias básicas da existência humana e categorias socialmente condicionadas, já que são criadas “necessariamente através de práticas e processos materiais que servem à reprodução da vida social” (HARVEY, 2008, p.189). Cada modo de produção ou formação social diferente incorpora um grupo de práticas e conceitos de espaço e tempo, e suas mudanças podem ter consequências na organização da vida material diária. Dentro do capitalismo, há uma “intersecção do domínio sobre o dinheiro, o tempo e o espaço [que] forma um nexos substancial de poder social que não podemos nos dar ao luxo de ignorar” (HARVEY, 2008, p.207). O domínio de um desses elementos pode implicar no domínio do outro - isto é, o domínio do dinheiro pode ser convertido em domínio do tempo e do espaço, e vice-versa). As regras do jogo social são fixadas por quem define as práticas e formas desses três elementos do contexto material da experiência pessoal e social: dinheiro, tempo e espaço.

A monetização das relações sociais promovida pelo capitalismo transforma as qualidades do tempo e do espaço na medida em que ele se esforça para acelerar a produção e o consumo de mercadorias (HARVEY, 2008, p.207). Isso se dá pelo desenvolvimento nos sistemas de fluxo de informação e de comunicação, assim como maior racionalização nas técnicas de distribuição, gerando também uma aceleração e computadorização dos serviços, comércio e mercados financeiros. A aceleração e intensificação de processos e tarefas acabam por produzir não só conflitos entre trabalhadores e a administração, bem como recuperam para o capital gastos como férias, aumentos, aposentadoria, etc. A luta de classes, nesse sentido, também é transposta na dinâmica de domínio de espaços e do tempo.

A história do capitalismo é marcada pelas “inovações voltadas para a remoção de barreiras espaciais [nos aspectos da produção, circulação e consumo]” (HARVEY, 2008, p.212). Contradições surgem uma vez que a reestruturação da organização espacial pode gerar custos e problemas, ainda que com o objetivo de desenvolver o processo de valorização do capital. “A diferença no poder de mobilidade geográfica entre o capital e o trabalho não se manteve constante ao longo do tempo, nem tem uma distribuição regular entre diferentes facções de um e de outro” (HARVEY, 2008, p.214). Decisões de realocação do trabalho, mesmo que apresentem novos desafios e necessidades para a administração, podem ter o objetivo de obter melhor disciplina do trabalho. O domínio do espaço é fator importante para a aplicação da aceleração e flexibilidade promovidos pelo capitalismo. Para isso são necessárias informações precisas e comunicação rápida. Diante disso, as TICs tomam uma importância nunca antes vista para a organização geográfica do controle do trabalho. A distância espacial, que compunha uma barreira, impondo custos de transação ao sistema de produção e reprodução, agora se encontra atenuada por custos basicamente invariantes da comunicação em relação à distância (HARVEY, 2008, p.202).

O regime de acumulação flexível encurtou de tal maneira as distâncias espaciais que até espaços considerados intocáveis pelo trabalho, no ideário moderno, pode ser abarcado pelos preceitos da vida profissional. A dimensão do espaço e tempo em questão aqui é aquela frequentemente invocada pela dualidade entre *âmbito laboral/profissional versus âmbito privado/familiar*. Boltanski e Chiapello (2009) descrevem que, com o intuito de promover as novas formas organizacionais, os autores do discurso empresarial dos anos 1990 precisaram direcionar suas críticas à essa separação. Nessa nova configuração ideológica a separação entre essas esferas é:

“julgada mutiladora no sentido de separar aspectos indissociáveis da vida, desumana por não deixar espaço algum para a afetividade e ao mesmo tempo ineficaz por contrariar a flexibilidade e inibir as competências múltiplas que devem ser postas em ação para aprender-se a ‘viver em rede’” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.115-6).

Soma-se a isso a constante valorização de qualidades interpessoais valorizadas na vida privada como requisitos para o trabalho. A separação entre privado e profissional, esfera doméstica e laboral, está na gênese e formação do capitalismo. Essa distinção se dilui no capitalismo neoliberal na medida em que “as qualidades da pessoa e as propriedades de sua força de trabalho” se mesclam, assim como sua “posse pessoal [...] e a propriedade social. Torna-se difícil fazer a distinção entre o tempo da vida privada e o tempo da vida profissional, entre jantares com amigos e jantares de negócios, entre elos afetivos e relações úteis etc.” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.193).

A *existência fora do trabalho* se mescla com a *existência dentro do trabalho* na medida em que, não somente, se depende de capacidades que devem ser desenvolvidas fora do horário de trabalho, mas também em que os mecanismos de organização e controle do trabalho, baseadas nas novas tecnologias de informação e comunicação, permitem a fragmentação espacial-temporal do trabalho - o que inclui o foco do presente trabalho, o *trabalho remoto*. O espaço e tempo dentro do regime de acumulação flexível é marcado pela volatilidade e efemeridade de tudo, incluindo das técnicas de produção, processos de trabalho, práticas, valores, etc. A descartabilidade e a obsolescência dos produtos são instantâneas, gerando um bombardeio de estímulos e sobrecarga no campo do consumo. Até o ambiente doméstico que, nas palavras de Harvey (2008, p.264) “se torna um museu privado que protege do furor da compressão do tempo-espaço”, vira espaço de trabalho.

As crescentes pressões sobre produtividade e prazos; o aumento da intensidade e ritmo do trabalho; o individualismo, a atomização e a intermitência do trabalho minando a identificação mútua entre os trabalhadores, em um contexto de movimentos trabalhistas enfraquecidos; introdução de novas tecnologias que transbordam barreiras de espaço e tempo; ocupação do tempo de ócio pelo tempo de trabalho; todos esses são elementos do momento histórico no qual o fenômeno do *home office* se insere. Afinal, no capitalismo transnacional, as TICs “desempenham um papel central em tornar as fronteiras entre o trabalho e o consumo mais diáfanas” (HUWS, 2009, p. 53) - o uso delas erode as fronteiras fixas entre casa, tempo livre e trabalho. A dissolução do espaço e tempo não só implica em um redesenho de muitos processos de trabalho, bem como atinge a interação entre as pessoas, e se conecta com desigualdades de gênero, de etnia, de condição econômica, geográficas, etc. O mundo vive uma condição *fraturada*, uma tensão constante entre aquilo que é fixo e solto na vida social:

atividades enraizadas no tempo real (como colocar as crianças na cama ou fazer uma refeição) são constantemente interrompidas por atividades ‘virtuais’ (como o telefone tocando), enquanto atividades ‘virtuais’ (como checar o e-mail) são perturbadas pelas realidades físicas da situação em que a pessoa se encontra (a dor de um torcicolo, por exemplo, ou o impacto de uma queda de energia) (HUWS, 2014, p.57, tradução minha)

Considerando o contexto apresentado, avanço para a discussão do fenômeno do trabalho remoto com os seguintes questionamentos em mente: a) como os trabalhadores remotos se encaixam na presente conformação da classe trabalhadora do capitalismo transnacional? b) qual sua relação com os desenvolvimentos tecnológicos do processo histórico apresentado? c) como o exercício de suas atividades se articulam com as desigualdades que atravessam suas condições? e d) considerando-os como sujeitos dentro de uma dinâmica de luta de classes, há um horizonte de identificação, organização e luta?

## 2 O FENÔMENO DO *HOME OFFICE*

Dentro dos contornos do regime de acumulação flexível do capital, novas formas de se trabalhar emergem - entre elas o trabalho remoto. Esse regime de trabalho começou a se desenvolver na década de 1970 na América do Norte e na Europa - inscrito na lógica da flexibilidade, deslocalização e globalização dos empregos no capitalismo transnacionalizado - o que permitia o processamento de dados de maneira massiva, simples e com menor custo, especialmente caro durante a crise do petróleo, quando se evitava o consumo de produtos derivados de hidrocarbonetos (D'ERRICO; RODRÍGUEZ, 2016, p.2). É nessa época em que se registra o primeiro uso do termo teletrabalho, denominando o trabalho que não envolve o movimento do trabalhador, isto é, a “possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho” (NILLES, 1976, p.87 apud ARAÚJO; LUA, 2021, p.3).

Posteriormente o teletrabalho teve suas primeiras experiências amplas no início da década de 1990 na empresa estadunidense de telecomunicações AT&T - época na qual, a partir de análises feitas a respeito da modalidade, se deu relevo a seus benefícios em termos de redução de absenteísmo, mais produtividade, menos despesas e facilidade em cumprir regulamentos ambientais (ARAÚJO; LUA, 2021, p.3). A aplicação das TICs e NTICs - novas tecnologias de informação e comunicação (D'ERRICO; RODRÍGUEZ, 2016, p.1) - nos processos laborais somada ao modo de acumulação e organização empresarial pós-fordista fazem parte da nova morfologia do trabalho presente no capitalismo a partir da segunda metade do século XX.

Façamos três observações sobre esta modalidade: a respeito da sua diversidade e maleabilidade *tipológica*, de *regime de trabalho* e de *categorias ocupacionais*. Primeiramente, como coloca Daniela de Oliveira (2017, p.21), tal fenômeno assume variadas tipologias - *home office*, teletrabalho, trabalho remoto, *telecommuting* etc. Independentemente de como ele é chamado, tais terminologias acabam por nomear um regime de trabalho baseado nas mesmas características: certo tipo de atividade cujo processo pode ser inteiramente mediado por TICs e realizado em local deslocado da empresa - não necessariamente a domicílio, mas frequentemente nele.

Segundo, há uma maleabilidade que permeia o *home office*; por exemplo, no que diz respeito à quantidade de dias, podendo ser aplicado de maneira total, onde a totalidade da jornada de trabalho é feita remotamente, ou parcial (chamado também de trabalho híbrido), onde há dias em que o trabalhador se desloca para a empresa, e outros em que exerce suas atividades em *home office*. Há ainda aqueles que trabalham no escritório, mas realizam

atividades em casa sob demanda. Essa maleabilidade também pode ser vista expressa em distintas formas de controle do trabalho - Nuria Giniger (2020, p.27) descreve as duas formas de teletrabalho: *offline*, onde há trabalho por objetivos, com prazo de realização da tarefa encomendada; e *online*, onde o trabalhador desenvolve tarefas como se estivesse na firma, porém sujeito a algum dispositivo de controle virtual.

Por último, o *home office* abrange distintas categorias ocupacionais, cargos, funções e segmentos (OLIVEIRA, 2017, p.21), o que podemos observar pela diversidade de profissionais que podem trabalhar remotamente: indo desde trabalhadores de telemarketing, profissionais de áreas operacionais e de criação, como docentes, escritores, jornalistas, programadores, analistas, consultores; aqueles encarregados pela gestão e administração, como gerentes, coordenadores, supervisores; encarregados por negócios, responsáveis por vendas e pós-venda etc. Nesse sentido, o fenômeno do *home office* é heterogêneo, atravessando as fronteiras intra e inter classes, abarcando trabalhadores dos mais diversos segmentos e atividades profissionais, gestores e membros da classe capitalista.

Essas duas últimas observações podem ser evidenciadas pelo fato de que o teletrabalho possui diversas variáveis que incluem local/espço de trabalho; tempo/horário de trabalho; se o tempo é integral ou parcial; tipos distintos de contrato; as competências requeridas; e o conteúdo do trabalho exercido. Dentro desta variedade de formas na qual o fenômeno em questão pode se manifestar, é importante salientar que a adoção do *home office parte da lógica organizacional do trabalho e de políticas específicas que o favoreçam e estimulem (ou desestimulem e retraiam) a sua adoção, não apenas a presença das TICs e NTICs em si*. Esta lógica organizacional “transfere ao trabalhador a responsabilidade de desenvolver práticas, comportamentos, habilidades e competências para a permanência no mercado de trabalho” (OLIVEIRA, 2017, p.72), colocando como características fundamentais para trabalhadores remotos a autodisciplina, auto-supervisão, auto-organização e capacidades sociais e comunicativas, o que nos traz ecos das características valorizadas pela ideologia e cultura de gestão advinda do regime de acumulação flexível descritos no capítulo anterior.

Para encerrar o que poderíamos denominar uma definição do fenômeno do *home office*, podemos colocar que o mesmo é uma modalidade flexível e maleável de organização do trabalho que abrange um grande leque de trabalhos e categorias ocupacionais marcados pela virtualidade - mais que pela presença do trabalhador em um lugar físico específico, mas frequentemente executado do ambiente doméstico. Desta forma, é traço marcante o desempenho das atividades laborais fora do espaço da empresa durante uma parte da jornada de trabalho - um desprendimento das tarefas em múltiplos espaços. Por fim, se trata de uma

reorganização do trabalho, não um novo tipo de trabalho, que emerge precisamente dentro do modo de acumulação flexível do capital.

## 2.1 DESCRIÇÕES E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO *HOME OFFICE*

Ao analisar os estudos a respeito do teletrabalho, bem como este é representado por meio das mídias digitais, Daniela de Oliveira (2017, p.73) descreve aquilo que seria “uma representação positivada do trabalho remoto, entendido como novo lugar e modo da realização do trabalho na sociedade contemporânea”. Nuria Giniger chama atenção à existência de uma literatura pró-empresarial que a autora chama de *propaganda* (2020, p.25), que foca justamente nos elementos positivos do trabalho remoto, descolado das perspectivas dos trabalhadores que o vivem. D’Errico e Rodríguez (2016, p.3-6) identificam a definição do fenômeno como um campo de disputas, onde atores como o Estado, as empresas e os meios de comunicação produzem definições e descrições que focam estritamente na face positiva. Mas quais são essas características que são privilegiadas nas descrições e representações sociais do trabalho remoto evidenciadas pelas autoras?

Nos estudos e narrativas abarcados nestes trabalhos, a *autonomia* e a *liberdade* seriam uma benesse fruto das modernizações trabalhistas, que *privilegiam* os trabalhadores inseridos nessa modalidade de trabalho. Aqui se soma a *flexibilidade* da jornada e ritmo, que permitiriam um trabalho autorregulado. O trabalhar sem se mover de casa (ou em qualquer outro lugar, de acordo com a escolha do trabalhador) incide no aumento da qualidade de vida, somado aos benefícios de estar mais em contato com a família, o que em um contexto onde o trabalho doméstico recai de forma esmagadora sobre as mulheres, seria uma forma delas conciliarem o trabalho com os cuidados de casa e da família.

Essas perspectivas, porém, tendem a ignorar as zonas turvas nas quais o trabalho remoto se encontra para a experiência dos trabalhadores. Se ignora, por exemplo, que o lar é espaço de conflitos e contradições, onde se atravessam não só questões de desigualdade de gênero, mas se assumem custos que antes deveriam ser arcados pelos empregadores, potencialmente terceirizando-os aos próprios trabalhadores - a partir da utilização das suas próprias ferramentas de trabalho, serviços de internet, água, luz, gás, manutenção do espaço e demais equipamentos (GINIGER, 2020, p.31-2). Isso se traduz como benefício às empresas e uma forma de apropriação de recursos da classe trabalhadora (GINIGER, 2020, p.32), uma vez que possibilita cortes de gastos por parte do capital, como em aluguel, segurança e higiene dos espaços, alimentação, e demais serviços.

Ademais, esta representação meramente positivada do trabalho remoto está cercada pelo corolário neoliberal que invoca a necessidade por parte dos trabalhadores de uma *mudança cultural*, mobilizando suas categorias - empreendedorismo, polivalência, autodisciplina, etc. -, encobrendo as relações de trabalho num contexto de desmantelamento dos direitos trabalhistas e individualismo extremo (GINIGER, 2020, p.33). “A mudança cultural só serve para consolidar as piores formas de exploração laboral” (D’ERRICO; RODRÍGUEZ, 2016, p.7, tradução minha) - flexibilidade e a liberdade devem ser relativizados, uma vez que podem se manifestar como *intensificação do trabalho* (OLIVEIRA, 2017, p.71). Coloca Daniela de Oliveira (OLIVEIRA, 2017, p. 73) que

o teletrabalho nesses estudos apresenta-se enquanto um construto social que incide pouco foco nas condições de trabalho e vida dos trabalhadores, apesar de as publicações destacarem em suas análises e discursos a existência de vantagens para o trabalhador em termos de qualidade de vida. O construto em torno do home office mobiliza argumentos com o objetivo de validar sua defesa e adoção e é atravessado por justificações associadas à sustentabilidade, mobilidade urbana e acessibilidade de pessoas portadoras de necessidades especiais.

D’Errico e Rodriguez (2016) e Oliveira (2017) nos mostram caminhos pelos quais entender melhor as complexidades da modalidade e seus impactos na vida da classe trabalhadora nela inserida: buscando justamente as suas próprias percepções e perspectivas. Os teletrabalhadores admitem os pontos positivos da modalidade, porém não deixando de lado os prejuízos. O ambiente doméstico como um ambiente mais relaxado, recuperação de tempo pela ausência de deslocamento, aumento de produtividade e efetividade da equipe, facilidade de acesso a recursos do trabalho e o oferecimento da modalidade como um voto de confiança para empregados surgem aqui como elementos positivos para os trabalhadores (D’ERRICO; RODRÍGUEZ, 2016, p. 10-11). “O ganho de tempo possibilitado pela ausência de deslocamento entre trabalho-casa ao adotar o home office é positivamente valorizada pelos trabalhadores” (OLIVEIRA, 2017, p.99), apesar de que deve-se levar em conta o quanto desse tempo extra que se incorpora em sua rotina acaba sendo destinado a mais trabalho (OLIVEIRA, 2017, p.100) - “se de um lado, a ausência de deslocamento é discursivamente apontada como fator redutor do estresse no trabalho, por outro, a própria atividade de trabalho é por ‘natureza’ geradora de estresse” (OLIVEIRA, 2017, 102).

Os ganhos de produtividade e liberdade nesse contexto não devem ser olhados acriticamente, uma vez que, inseridos nas relações de trabalho, acaba por recair também de forma desfavorável ao trabalhador. Tendo em vista os intervalos de descanso suprimidos, alteração da rotina e indicadores como estresse e intensificação da jornada de trabalho, a defesa da flexibilidade e a ideia do *home office* como um benefício ou prêmio se consolidam como operação ideológica dentro do sistema de organização de tempo e espaço de trabalho. As

narrativas positivadoras do *home office* introduzem a ideia de que são as mudanças individuais que refletem nos maiores ganhos de produção, não as mudanças na organização do trabalho ou mais contratações. A produtividade da empresa se transforma em preocupação do trabalhador, independente da sua posição na empresa. Isso acaba por ser um reflexo da lógica do empreendedorismo presente na subjetividade dos próprios trabalhadores (OLIVEIRA, 2017, p.114).

Como a mescla de espaços e tempos de trabalho possibilitados pelo digital afeta a dinâmica da família e do ambiente doméstico? O lar passa a ser ressignificado como espaço de trabalho, onde emergem potenciais conflitos entre experiências de espaço e tempo das demais pessoas que habitam com o teletrabalhador, necessitando negociações com a família antes inexistentes: “a família precisa aprender e incorporar as pequenas práticas de autocontrole, na tentativa de garantir que o espaço da casa tenha as condições semelhantes ao do trabalho” (OLIVEIRA, 2017, p.123). A inabilidade de lidar com diversos estímulos dentro de casa e a tentativa de focar no profissional pode gerar desentendimentos, incompreensões e conflitos (OLIVEIRA, 2017, p.126-7). A dimensão de gênero aqui também é crucial para a análise, uma vez que o trabalho doméstico recaindo sobre as mulheres acaba por ocupar seus intervalos ou leva à necessidade de buscar apoio externo - por outros membros da família ou contratação de serviços domésticos - para cuidado da casa e dos filhos (OLIVEIRA, 2017, p.168).

As formas como o trabalho remoto é conduzido requerem uma *constante disponibilidade e envolvimento* dos trabalhadores diante de um controle e demandas muitas vezes irregulares. D’Errico e Rodríguez colocam que os trabalhadores têm como única regularidade o fato de que devem “‘responder com o trabalho’ a uma autoridade nem sempre totalmente conhecida - devido a que os contatos com seus superiores são na maioria das vezes ‘online’ e em poucas ocasiões são presenciais na firma” (D’ERRICO; RODRÍGUEZ, 2016, p.14, tradução minha). Isso faz com que a quem se deve responder não seja claro, não só faltando referência e direção, bem como uma confusão na questão do controle do trabalho - feita muitas vezes de diversos modos como em chamadas telefônicas e em plataformas de videoconferência, contato por e-mail e WhatsApp, preenchimento de planilhas e outras maneiras de controle virtual do trabalho para cumprir e atender as demandas e compartilhar resultados. A instabilidade dentro da flexibilidade faz com que tanto empregados quanto prestadores de serviços sejam submetidos a mudanças e alocações entre diferentes projetos, cada um com objetivos, prazos, durações e colegas diferentes, o que, ao colocar o trabalhador em constante movimento dentro de uma dinâmica difusa, produz um “ensaio geral em direção ao aprofundamento do ‘Pejotização’” (OLIVEIRA, 2017, p.113).

Essa difusão de objetivos e tarefas aliada ao distanciamento físico dos trabalhadores pode significar um fator desmobilizante que dificulta a criação de identidades e solidariedade interna de classe, na medida em que diminui a socialização, as interações em pessoa e a construção de relações sociais através de trocas simbólicas, afetos e amizades (OLIVEIRA, 2017, p.109-110). Afinal, a força de laços sociais não só atua como fator de empregabilidade (OLIVEIRA, 2017, p.112), bem como ajuda a forjar a coesão necessária para a organização de classe e a construção de lutas e demandas. Como é mostrado por Oliveira (OLIVEIRA, 2017, p.153-4), atos e mecanismos de resistência e enfrentamento ao cerco que o trabalho exerce sobre a vida se manifestam, porém de maneira individualizada: as tentativas de desconexão, silenciamento de chamadas telefônicas, ignorar mensagens, etc.

Se considerarmos o imperativo de permanecer 24 horas por dia online, essas micro resistências podem significar uma resposta silenciosa de tentar limitar o borramento das fronteiras entre tempos de trabalho e vida. Significa também que os trabalhadores não estão passivos a este processo que exige que a vida esteja à total disposição do trabalho. Mas, se por um lado a tentativa de manter os dispositivos desligados liberaria os trabalhadores digitais do domínio do trabalho, há que considerar que ainda assim, os desafios vão além da possibilidade de desligar os dispositivos tecnológicos (OLIVEIRA, 2017, p.155).

Contribuindo às reflexões de Ursula Huws (2009) sobre dificuldade de se criar identidades de classe que sejam capazes de mobilizar e organizar os membros do cibertariado por meio de variáveis ocupacionais e funcionais de seu trabalho, D'Errico e Rodríguez (2016, p.10) mostram que, desde o ponto de vista dos trabalhadores por eles entrevistados, o teletrabalho *não* constitui uma identidade laboral - teletrabalhadores não se identificam como tal, sendo mais possível que as identificações laborais mais antigas continuem sendo mais efetivas para definir as pessoas e os coletivos sociais (D'ERRICO; RODRÍGUEZ, 2016, p.9). O problema da fragmentação da classe trabalhadora dentro do capitalismo transnacional e do regime de acumulação flexível persiste no modelo *home office*, e ganha contornos complexos, pois coexiste com um potencial trazido pelas próprias TICs de comunicação imediata independentemente da localização geográfica dos trabalhadores.

## 2.2 O HOME OFFICE EM CONTEXTO PANDÊMICO

O teletrabalho, possibilitado pela implementação e generalização das TICs nos processos de trabalho, amadureceu como modalidade entre os anos 1990 e os anos 2010, mas atingiu níveis sem precedentes de importância durante um evento específico: a pandemia da Covid-19. No Brasil, o crescimento da adoção do modelo home-office durante tal crise sanitária equivale a 30 anos de crescimento antes desse período (PACINI; TOBLER; BITTENCOURT,

2023), além de um aumento de vagas de teletrabalho na Argentina, Chile, Colômbia, Costa Rica, México e Peru (IDB, 2023). Um aumento abrupto também é observado nos países da União Europeia (EUROFOUND, 2022, p.13), Canadá, Coréia do Sul, Estados Unidos, Japão e Rússia (STATISTA RESEARCH DEPARTMENT, 2023; STATISTA RESEARCH DEPARTMENT, 2024a; RESEARCH DEPARTMENT, 2024b; RESEARCH DEPARTMENT, 2024c; YOON, 2024). A pandemia foi um marco do aumento global da modalidade sobre força de trabalho, ainda que considerando as especificidades e desigualdades presentes na divisão internacional do trabalho e entre clivagens da classe trabalhadora.

Essas desigualdades podem ser observadas pelas diferenças nacionais e regionais da *medida de potencial de trabalho remoto* - uma medida que leva em conta os fatores condicionais para se trabalhar remotamente, como as funções e ocupações e a presença de infraestrutura mínima para poder se encaixar nessa modalidade, como acesso contínuo a energia elétrica e internet e presença de computadores. Essa potencialidade aumenta com a escolaridade e o grau de formalização do trabalhador - no Brasil, por exemplo, “o salário médio das pessoas que podem trabalhar de casa é mais do que o dobro do grupo que não tem esta possibilidade” (BARBOSA FILHO; VELOSO; PERUCHETTI, 2023, p.352) - o *home office*, portanto, é predominante naqueles que contam com salários mais elevados (PACINI; TOBLER; BITTENCOURT, 2023). Há também a desigualdade regional presente: o teletrabalho tem mais potencial nas regiões e estados brasileiros (BARBOSA FILHO; VELOSO; PERUCHETTI, 2023, p.352; MACHADO; BRIDI, 2021, p.200-1). O tipo de ocupação que tem maior potencial de exercer a modalidade nos mostra não só as clivagens da classe trabalhadora que podem de fato trabalhar de casa - predominantemente *profissionais das ciências e intelectuais, técnicos e profissionais de nível médio e trabalhadores de apoio administrativo* -, bem como que é uma modalidade que abarca amplamente as *camadas de gerência e diretores de empresas* (MACHADO; BRIDI, 2021, p.6). A viabilidade de se trabalhar remotamente é um fator determinante para dimensionar o impacto da pandemia nos trabalhadores, uma vez que,

concretamente, não continuar o trabalho desde casa aumenta as chances de sofrer uma diminuição considerável dos ganhos habituais, o que constitui um fator de vulnerabilidade particularmente severo para o caso de trabalhadores informais ou não assalariados e com menores salários (FOSCHIATTI; GASPARIN, 2020, p.116, tradução minha).

Isso é sinal de um impacto assimétrico da pandemia na classe trabalhadora, já que aqueles que não podem ser abarcados pela modalidade que traz mais segurança durante a crise sanitária estão sujeitos precisamente à empregos mais precarizados, informais, menos qualificados e de salários mais baixos (FOSCHIATTI; GASPARIN, 2020, p.138). Nos voltemos à outra faceta desse impacto: a adoção abrupta do *home office* e suas consequências

sobre uma parte da classe trabalhadora que não estava acostumada a essa realidade. Uma das características desse impacto foi o aumento da carga horária (MARTINS et al, 2023; ROJAS-FLORES, 2022) e na saúde mental e física (COSTA et al, 2022; MARTINS et al, 2023), improvisação dos equipamentos e transferência aos trabalhadores da responsabilidade de fornecer a si mesmos a infraestrutura de trabalho, algo acentuado pela brecha digital existente e gerando custos adicionais (ARAÚJO; LUA, 2021; ROJAS-FLORES, 2022).

Apesar de uma satisfação geral relacionada aos elementos positivos do *home office* - mobilizando elementos como a comodidade de estar em casa, não precisar se locomover, contato com a família, mais produtividade e administração do tempo -, se evidenciam as desigualdades de gênero dentro do ambiente doméstico: como a continuidade da desigualdade entre mulheres e homens no exercício do trabalho reprodutivo (ARAÚJO; LUA, 2021; DUNATCHIK et al, 2021; ROJAS-FLORES, 2022; SILVA; CARMO; CAPPELLE, 2023); maior convívio em casa, acarretando em aumento da violência doméstica e feminicídio (ARAÚJO; LUA, 2021; LIMA, 2021) e até a suscetibilidade das mulheres a distúrbios de sono em tal contexto (COSTA et al, 2022). Múltiplas jornadas de trabalho, desigualdades salariais e invisibilização das mulheres soma-se à maior presença no espaço conflitivo que é o lar (GINIGER, 2022) para evidenciar como se compôs a experiência das mulheres da classe trabalhadora no contexto da Covid-19.

Com a atenuação da crise sanitária, o trabalho remoto diminuiu, porém, não regressando aos níveis pré-pandêmicos, evidenciando uma mudança substantiva na realidade do trabalho na década de 2020 em diante. A mudança para o teletrabalho de fato foi e é uma tendência no mundo inteiro - porém, sua adoção ainda conta com resistências entre empresas e trabalhadores (MACHADO; BRIDI, 2021, p.201). Por um lado, as empresas têm que abrir mão das formas tradicionais de controle da força de trabalho; por outro, os trabalhadores devem se sujeitar a uma modalidade que, como dito ao longo do capítulo, borra os limites do tempo e espaço de trabalho e de não-trabalho e pode os sujeitar a elementos de precarização. A própria percepção de produtividade relacionada ao trabalho remoto é um campo de disputas: a parcela de trabalhadores remotos que se consideram mais produtivos nesta modalidade é maior que as empresas que alegam uma maior produtividade por parte de seus funcionários (PACINI; TOBLER; BITTENCOURT, 2023). Há um descompasso entre a percepção dos trabalhadores remotos e aqueles que controlam seu trabalho - em geral, trabalhadores são mais favoráveis à modalidade que a gerência, no que tange a produtividade - percepção esta que deriva majoritariamente da eliminação do tempo de trajeto até a firma (BARRERO; BLOOM; DAVIS, 2023, p.18). O tempo levado à adaptação à modalidade, dificuldades de comunicação, de

difusão de informação e de treinamento e mentoria, aparecem como fatores que torna o *home office* menos atrativo às empresas (BARRERO; BLOOM; DAVIS, 2023, p.19). Vemos, dessa forma, como a chamada *guerra ao home office*<sup>1</sup> - a convocação dos trabalhadores pelas empresas para voltar ao trabalho presencial, pelo menos parcialmente de forma híbrida - se insere em uma questão de controle do tempo e da força de trabalho.

Sidnei Machado e Maria Aparecida Bridi (2021, 212-4) listam uma série de desafios que emergem do fenômeno de expansão do teletrabalho: a) da participação e organização dos trabalhadores no que tange às negociações com as empresas; b) do risco de diluição de direitos; c) da construção de representação coletiva; e, por último, d) um desafio de caráter teórico-metodológico, que diz respeito à investigação e análise do fenômeno. Por ter um amadurecimento recente, o fenômeno nos traz inúmeros desafios de abordagem e escopo na produção de interpretações.

Porém, sua generalização e ubiquidade, apesar de sua retração pós-pandêmica, fazem necessário o esforço de entendê-lo dentro de um quadro atravessado por questões de gênero; de desigualdades regionais e globais; do controle e dos processos de trabalho; do que significa uma cultura de gestão; da construção de identidades e organização dos trabalhadores como sujeitos de mudanças na realidade social; na relação entre nós e as tecnologias que caracterizam o nosso tempo; das implicações no direito e na legislação; na compreensão de discurso e narrativas produzidas pelos diferentes atores da sociedade; entre outras questões.

---

<sup>1</sup>Essa expressão – e suas variações – foi difundida pela mídia por artigos e matérias, como visto em *Guerra ao home office: empresas exigem volta ao trabalho presencial* (SEGALLA, 2024), *A guerra pelo home office: o que CEOs e trabalhadores precisam saber* (MCGREGOR, 2023), *It is time to end the war on remote work* (BURKE, 2023) e *The fight over over remote working will heat up 2024* (SHANBHOGUE, 2023).

### 3 CONCLUSÃO

Ao tentar situar o fenômeno do teletrabalho no processo histórico de desenvolvimento do capitalismo que deságua em nossos dias é impossível não se ver imerso em uma complexa teia de elementos, continuidades e rupturas. Por meio da análise do fenômeno do *home office* no capítulo 2 inserido no processo histórico descrito no capítulo 1, termino apresentando a articulação do fenômeno em seu contexto histórico em quatro pontos de discussão:

**(a) O fenômeno do *home office* emerge dentro do processo de transnacionalização do capital, que, no mundo do trabalho, é marcado pela reorganização de processos e aplicação de novas tecnologias.** As densas camadas de comunicação entre hierarquias são desmanteladas e TICs são desenvolvidas e aplicadas para dinamizar a circulação de informação e padronizar processos. A desindustrialização e a incorporação da força de trabalho global em um sistema transnacional causam uma metamorfose da classe trabalhadora: o proletariado de serviços aumenta, e se consolida um cibertariado que desempenha atividades ligadas às TICs, imersos na digitalização global. Esses trabalhadores estão inseridos em uma divisão internacional do trabalho, onde mercados de trabalho nacionais tem estreita ligação com o capital transnacional. O trabalho remoto se situa aqui como modalidade que facilita a deslocalização e a terceirização de empregos. Tal dinâmica transnacional exerce pressão tanto nas infraestruturas e instituições de países e regiões em desenvolvimento, quanto alastra a necessidade de se cultivar novas habilidades ligadas à tecnologia, formando um exército de reserva global de trabalhadores digitais.

**(b) O fenômeno do *home office* e seus benefícios se encaixam como elementos das desigualdades internas à classe trabalhadora, e abrem um campo de disputas.** A condição fragmentária da classe trabalhadora global revela um leque de desigualdades que se entrecruzam (nacionalidade, gênero, etnia, religião, qualificação, formalidade *versus* informalidade, etc.). Isto paira em um cenário de baixa coesão de classe, ou seja, baixo nível de organização, seja autônoma ou dentro dos sindicatos. O teletrabalho se constitui como mais um elemento dessas diferenças na medida em que só contempla aqueles que exercem funções e ocupações específicas nos processos de trabalho, acabando por se integrar no conjunto de benefícios que o segmento mais estável e privilegiado da classe trabalhadora tem acesso. Mesmo tendo acesso a mais segurança de trabalho, esse segmento de trabalhadores não é defendido uniformemente pelos sindicatos robustos de outrora, e vem tendo seu poder de barganha afetado pelo exército de reserva global. Se abrem três pontos de investigação: o primeiro diz respeito ao como e por quê as empresas tiram ou oferecem aos seus quadros de

empregados a modalidade, e suas implicações nos métodos de controle da força de trabalho pelas classes capitalistas. O segundo, de como a demanda pelo acesso à modalidade se incorpora à luta do proletariado digital, visando, por um lado, sair de um regime de controle tradicional no trabalho presencial, e, por outro, uma melhor qualidade de vida e aumento do tempo livre, não destinado ao trabalho (e por conseguinte à locomoção ao trabalho). O terceiro, que decorre da segunda: quais os caminhos de construção de coesão em um contexto de fragmentação e individualização telemediada da classe trabalhadora?

**(c) O fenômeno do *home office* é permeado pelos ideais neoliberais da flexibilização, legitimando ao mesmo tempo o seu *status* como privilégio e a exploração e a precarização do trabalho.** O fundamento da flexibilidade - estreitamente ligado com as ideias de empreendedorismo, autonomia, autodisciplina, etc. - é uma expressão das novas formas de exploração do trabalho na fase transnacional do capitalismo. Os discursos circulados a partir do Estado, das empresas, pelos meios de comunicação e redes sociais que vinculam o sucesso do trabalhador dentro do trabalho remoto à uma postura individual, uma cultura a ser seguida, transfere ao campo do individualismo os êxitos ou fracassos dos processos de controle e gerenciamento do trabalho, algo fundamentalmente sistêmico. Isso faz com que o trabalhador remoto cultive disponibilidade e envolvimento constantes, além de estar sob uma dinâmica difusa de alocações em projetos e mudanças dentro dos quadros da empresa.

**(d) O fenômeno do *home office* destila de maneira radical o embaralhamento entre espaço-tempo de trabalho e espaço-tempo de não-trabalho, adequando-se ao modo neoliberal de controle dos ócios.** A inserção dos processos do trabalho assalariado capitalista para dentro do ambiente doméstico, em um regime flexível, pode, além de intensificar a jornada de trabalho, suprimir os intervalos de descanso e incorporar aqueles que vivem na residência do teletrabalhador na mesma disciplina laboral que ele. Para as mulheres, as duplas, triplas ou quádruplas jornadas de trabalho se acumulam no mesmo espaço, acentuando o lar como espaço de conflitos. A reprodução do trabalho e a força de trabalho em ação compartilham o mesmo local - a sua casa atua como escritório, copa, almoxarifado, sala de reuniões. Os dispositivos pessoais - os celulares e os computadores - assumem um papel multifacetado, uma vez que unificam o lugar dos diversos processos que compõem o dia-a-dia dos trabalhadores, sendo instrumentos tanto de produção - uma vez que se integram à rede de processos de trabalho - quanto de reprodução e ócio - já que servem para a obtenção e consumo de mercadorias.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. Proletariado digital, serviços e valor. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 19-30.
- ANTUNES, R. Século XXI: Nova Era da Precarização Estrutural do Trabalho. *In*: ANTUNES, R (org.); BRAGA, R (org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009a. p. 231-238.
- ANTUNES, R. **Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009b.
- ARAÚJO, T. M. DE; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.
- BARBOSA FILHO, F. DE H; VELOSO, F; PERUCHETTI, P.H. Trabalho remoto no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 76, n. 3, p. 349s-378s, jul. 2023.
- BERNARDO, J. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores**: ainda há lugar para os sindicatos? São Paulo: Boitempo, 2000.
- BARRERO, J. M; BLOOM, N; DAVIS, S. J. The evolution of work from home. **Journal of Economic Perspectives**, v. 37, n. 4, p. 1s-28s, 2023.,
- BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BURKE, G. It is time to end the war on remote work. **U.S. News**, 3 out. 2023. Disponível em: <https://www.usnews.com/opinion/articles/2023-10-03/it-is-time-to-end-the-war-on-remote-work>. Acesso em: 1 ago. 2024.
- COSTA, C. et al. Work performance, mood and sleep alterations in home office workers during the COVID-19 pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 4, p.1s-12s, 2022.
- D'ERRICO, Julieta; RODRÍGUEZ, Alejandro Damián. Teletrabajadores. Entre las definiciones teóricas y los contextos prácticos. Una aproximación al fenómeno del teletrabajo a principios del siglo XXI. **Memoria Académica**, 2016. IX Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada, Argentina. Disponível em: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.9289/ev.9289.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9289/ev.9289.pdf). Acesso em: 21 mai. 2024.
- DUNATCHIK, A. et al. Gender, parenting, and the rise of remote work during the pandemic. Implications for domestic inequality in the United States. **Gender & Society**, v. 35, n. 2, p. 194s-205s, 2021.
- DYER-WITHEFORD, N. **Cyber-proletariat**: global labour in the digital vortex. London: Pluto Press, 2015.

EUROFOUND, **The rise in telework: Impact on working conditions and regulations**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.

FOSCHIATTI, C. B; GASPARINI, L. Asimetrías en la viabilidade del trabajo remoto. Estimaciones e implicancias en tiempos de cuarentena. **Revista Económica La Plata**, La Plata, v. 115, n. 1, p. 115s-140s, 2020.

GINIGER, N. Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. **Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño**, Buenos Aires, v. 4, p. 24s-39s, 2020.

HARVEY, D. **A brief history of neoliberalism**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2008.

HUWS, U. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. *In*: ANTUNES, R (org.); BRAGA, R (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009a. p. 37-58.

HUWS, U. **Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age**. New York: Monthly Review Press, 2014.

LIMA, E. Violência contra as mulheres no contexto da Covid-19. **Portal Fiocruz**, 25 nov, 2021. Notícias. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/violencia-contramulheres-no-contexto-da-covid-19>. Acesso em: 27 jun. 2024.

MACHADO, S; BRIDI, M. A. O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19. *In*: KREIN, José Dari et al (org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p. 187-218.

MARTINS, I. G. N. et al. O domicílio invadido: a docência e o home office na pandemia do coronavírus. **Revista Foco**, Curitiba, v. 16, n. 4, p. 1s-7s, 2023.

MCGREGOR, J. A guerra pelo home office: o que CEOs e trabalhadores precisam saber. **Forbes**, 19 ago. 2023. Carreira. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/08/a-guerra-pelo-home-office-o-que-ceos-e-trabalhadores-precisam-saber/>. Acesso em: 1 ago. 2024.

OLIVEIRA, D. R. DE. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. 2017. 194 p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

PACINI, S; TOBLER, R; BITTENCOURT, V. S. Tendências do home office no Brasil. **Portal FGV**, 16 mar. 2023. Economia. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 5 abr. 2024.

IDB. **The transition to telework after COVID-19 in Latin America and the Caribbean: four key findings using LinkedIn data**. Social Sector Labor Markets Division, 2023.

ROJAS-FLORES, G. Home office y vida en tiempos de COVID-19 en México. **Interconectando Saberes**, Xalapa, n. 14, p. 1s-14s, 2022.

SEGALLA, A. Guerra ao home office: empresas exigem volta ao trabalho presencial. **Estado de Minas**, 25 mar. 2024. Disponível em: <https://www.em.com.br/colunistas/amauri-segalla/2024/03/6824494-guerra-ao-home-office-empresas-exigem-volta-ao-trabalho-presencial.html>. Acesso em: 1 ago. 2024.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SHANBHOGUE, R. The fight over remote working will heat up in 2024. **The Economist**, 13 nov. 2023. The World Ahead. Disponível em: <https://www.economist.com/the-world-ahead/2023/11/13/the-fight-over-remote-working-will-heat-up-in-2024>. Acesso em: 1 ago. 2024.

SILVA, C. A. DA; CARMO, G. DO; CAPPELLE, M. C. A. Mães em home office: O desafio do trabalho e o cuidado dos filhos durante a pandemia da Covid-19. **Revista de Administração Sociedade e Inovação**, v. 9, n. 2, p. 10s-24s, 2023.

STATISTA RESEARCH DEPARTMENT. Remote work in Russia - statistics & facts. **Statista**, 21 dec. 2023. Economy. Disponível em: <https://www.statista.com/topics/6548/remote-work-in-russia>. Acesso em: 15 jul. 2024.

STATISTA RESEARCH DEPARTMENT. Remote work in Canada - Statistics and facts. **Statista**, 3 jul. 2024a. Economy. Disponível em: <https://www.statista.com/topics/7816/remote-work-in-canada/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

STATISTA RESEARCH DEPARTMENT. Remote work in the U.S. - statistics & facts. **Statista**, 3 jul. 2024b. Economy. Disponível em: <https://www.statista.com/topics/7145/remote-work-in-the-us/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

STATISTA RESEARCH DEPARTMENT. Remote work in Japan - statistics & facts. **Statista**, 17 abr. 2024c. Economy. Disponível em: <https://www.statista.com/topics/12169/remote-work-in-japan/>. Acesso em: 15 jul. 2024.

TOFFLER, A. The electronic cottage. **EDN**, 14 out. 1981. Disponível em: [The electronic cottage - EDN](#). Acesso em: 21 jul. 2024.

YOON, L. Remote work in South Korea - statistics & facts. **Statista**, 19 jun. 2024. Economy. Disponível em: <https://www.statista.com/topics/8649/remote-work-in-south-korea/>. Acesso em: 15 jul. 2024.