VII CIPSI
VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE PSICOLOGIA DA UEM
06 a 08 de junho de 2018
Teatro Calil Haddad / Campus UEM
Maringá - PR
PSICOLOGIA, POLÍTICAS PÚBLICAS E DESAFIOS EM TEMPOS SOMBRIOS
ISSN 1679-558X

TRABALHO *HOME-OFFICE*: POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES À SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR

Tamara Natácia Mulari Coneglian* (Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Guilherme Elias da Silva (Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: tamara.coneglian@gmail.com

Palavras-chave: Psicossociologia. Trabalho. *Home-office*.

INTRODUÇÃO

Através do advento da globalização, são perceptíveis na atualidade, novas configurações sociais, econômicas e tecnológicas, as quais fazem emergir profundas modificações no mundo trabalho. Os trabalhadores e as organizações, por consequência, estão se adaptando aos novos modos de desenvolvimento de tarefas e atividades, conforme esses surgem e se estabelecem. Desse modo, tornam a flexibilidade e a capacidade de suportar as mudanças frequentes nos modos de gestão, necessárias à sobrevivência profissional (BARUCH, 2001; ROSA, 2010 citado por RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Essas tendências, somadas ao avanço tecnológico, são propensas para a implantação de um novo modelo de trabalho, chamado teletrabalho. O teletrabalho, no que tange à flexibilização do jeito de se trabalhar, acompanhado de uma forma de controle do próprio trabalho, permite relações mais diretas e flexíveis entre os trabalhadores e também romper os limites da distância.

Existem variadas definições para o teletrabalho, mais é importante observar como permanece, para vários autores, a ideia de que o uso das novas tecnologias de comunicação e a flexibilidade configuram o teletrabalho. Trope (1999) diz que o teletrabalho caracteriza-se pela "utilização de ferramentas de telecomunicações para receber e enviar o trabalho" (p. 13).

O teletrabalho surge então, como uma nova forma de trabalho flexível que se originou da introdução do instrumental da informática e da telecomunicação [telemática] no processo produtivo das organizações: o computador em rede. A evolução da tecnologia da informação

ISSN 1679-558X

e da comunicação e a crescente afirmação e difusão da internet, aliados à estratégia empresarial de descentralização e externalização produtiva de trabalho, mudaram a geografia laboral (TROPE, 1999).

Nas palavras de Jardim (2003, p. 38):

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

Dentro do Teletrabalho, uma das novas formas flexíveis de trabalho - que vem ganhando cada mais visibilidade - que surgiu na década de 70 do último século é o *home-office*[1] (trabalho em domicílio). A modalidade de trabalho *home-office* se caracteriza pela inserção em um espaço, sem tamanho ou propriedades definidas, e localizado na residência do trabalhador, sendo muito comum o uso de tecnologias informacionais para a realização das atividades (ELLISON, 1999; LIM & TEO, 2000, citado por RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

O sociólogo Bauman (2001), em seu livro Modernidade Líquida, menciona que "não importa mais onde está quem dá a ordem – a diferença entre 'próximo' e 'distante'... está a ponto de desaparecer" (p. 16). Quando a distância percorrida numa unidade de tempo passou a depender da tecnologia, de meios artificiais de transportes, os limites à velocidade de movimento existentes, conseguiriam, ser transgredidos, "apenas o céu era agora o limite, e a modernidade era um esforço continuo, rápido e irrefreável para alcançá-lo" (p. 16). Como consequência disso, Quadrado (2006) ainda complementa que a globalização, reforçada pela ampliação do uso da internet, enfraquece as fronteiras e as formas nacionais de identidade cultural"

Para Mendonça (2010), a nomenclatura do *home-office* é exclusividade do uso do local residencial, mesmo que partilhado por outros moradores. Explicita, também, que as atividades possuem horários estabelecidos de forma mais flexível e são de cunho profissional,

[1] Alguns autores chamam *home-office* de Teletrabalho ou ainda de Trabalho Remoto/Domicílio ou de Escritório em Casa; neste estudo vamos diferenciar o uso desses conceitos, considerando que Teletrabalho é uma condição de trabalho a distância; e o *home-office* uma das formas do Teletrabalho, que é o trabalho domicílio à distância.

sejam elas de empresários/autônomos ou ligadas a uma organização privada, como, por exemplo, de prestação de serviços. Para fins de definição deste estudo, trabalhar em *home-office* se caracteriza por desempenhar as atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside.

O trabalho *home-office* tem sido propagado pelas organizações e pela mídia como meio de trabalho eficiente e viável. É considerado um modelo adaptado aos avanços tecnológicos e equivalentes quanto aos ganhos e às perdas de empregados e empregadores, um modo de trabalho a ser amplamente realizado 'no futuro' (RASMUSSEN & CORBETT, 2008; WARD & SHABBA, 2001 citado por RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

No Brasil, uma pesquisa realizada em 2016 pela SAP Consultoria em RH[2] que teve o apoio institucional da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) e o patrocínio da GCONTT (Grupo de Consultoria em Teletrabalho), revelou alguns dados sobre o Teletrabalho. A pesquisa foi feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país. O interesse por parte das empresas também aumentou, o que reflete em um crescimento de 47% no número de participantes, em relação à primeira edição.

A pesquisa apresentou três movimentos distintos de crescimento da prática em comparação ao estudo de 2014: 50% de aumento no número de empresas que estão implantando a prática, 15% de aumento no número de empresas que estão estudando a implantação da prática e de 28% de aumento na formalização da prática. Junto a esse movimento, foi possível identificar o interesse das empresas em obter informações sobre esse modelo, somente o evento de lançamento da segunda edição do estudo contou com a participação de mais de 80 empresas (SOBRATT**,** 2016).

Ainda sobre a pesquisa, foi possível identificar que dentre as diversas formas do Teletrabalho no Brasil, 68% de empresas são praticantes da modalidade *home-office*; nos Estados Unidos e Canadá esse número chega a 85%; França e Alemanha com 77%. Apesar de menor quando comparado a outros países, já é perceptível a tendência de aumento no mercado brasileiro (SOBRATT, 2016).

[2] **SAP Consultoria** em RH é uma consultoria que há mais de 20 anos atua no desenvolvimento e implantação de projetos voltados para Soluções em Gestão de Cargos, Funções, Carreira e Remuneração.

Através desses dados é possível a interpretação que a modalidade *home-office* no Brasil, apesar de nova, está em larga expansão, e que suas tendências e práticas está adquirindo características das grandes multinacionais, como é o caso da gestão baseada em resultados. Quadrado (2006) diz que a sociedade "pós-moderna" adotou a performance como seu motor impulsionador, os resultados, a funcionalidade e o pragmatismo capitalista está em primeiro lugar e é o que rege todo o resto.

Gaulejac (2007) complementa que a gestão contemporânea é apresentada como uma tecnologia de poder, sendo ela própria uma ideologia que legitima a mercantilização do ser humano. As formas atuais de gestão formam um conjunto de técnicas e saberes práticos que visam orientar condutas e estabelecer uma certa "cultura corporativa" (p. 20) que mobilize as subjetividades para a realização de um ideal de indivíduo adequado às exigências da nova ordem econômica, limitando o sujeito de escolha de seus próprios desejos e ações. Exige-se do trabalhador *home-office* que ele seja autônomo, polivalente, criativo, que ele esteja disponível a qualquer momento, que assuma responsabilidades e arque com os riscos de seu trabalho. Flexível o suficiente para contornar a instabilidade atual do sistema econômico e superar-se em frequentes situações de adversidade, ele pode ser comparado, aqui, como um super-humano - aquele que faz sempre melhor e mais rápido.

Gaulejac (2007) considera que nesse novo modelo empresarial de organização imposta à sociedade, e com foco (intangível) na informação, há a substituição dos antigos padrões das fábricas - as forças produtivas já não estão no corpo, mas sim na intangibilidade da mente e subjetividade dos trabalhadores. A subjetividade passa a ser cerceada pelos novos padrões empresariais; os afetos, desejos e ações do sujeito ficam todos à mercê dos interesses econômicos e organizacionais.

A sociedade atual é marcada por um desenvolvimento paradoxal, na qual a riqueza e a pobreza aumentam, assim como o conhecimento e a ignorância, a proteção e a insegurança. Além disso, há uma falta de sentido generalizada nas tarefas realizadas pelas pessoas, somada a uma condução perversa no processo de trabalho, assinalado pela competitividade que aceita qualquer tipo de regra e ética (GAULEJAC, 2007).

A dinâmica de subjetivação do trabalhador que dá origem aos processos da sua identidade, bem como o sentido do trabalho, o sentido da vida, das relações interpessoais,

originada do espaço do trabalho não é explicada apenas do ponto de vista biológico, psicológico ou social. A organização do trabalho contém aspectos biopsicossociais que podem determinar as manifestações dos processos de subjetividade dos trabalhadores.

OBJETIVOS

Diante desse contexto, é importante buscar compreender como estão se delineando as consequências que esses novos formatos de trabalho contemporâneos, neste caso o *home-office*, podem estar implicando para a subjetividade do sujeito; e se essas implicações estão contribuindo para formação de um sujeito solitário, individualista, e quiçá, sem sentido de vida. Além disso, será importante investigar como está a potência de agir do sujeito, cerceada por tantos novos controles que o trabalho *home-office* acarreta.

Assim, este estudo tem o objetivo de explorar essas implicações à subjetividade do trabalhador que atua *home-office.* Como destacam os autores Bastos, Rodrigues, Moscon, Costa e Pinho (2013 citado por RAFALSKI; ANDRADE, 2015) novas formas de trabalho, como *home-office* ainda são pouco estudadas. Tendo em vista que há carência de estudos com a população brasileira, este trabalho objetiva ampliar os conhecimentos acerca deste novo modo de configuração do trabalho. Em especial, por meio de uma leitura implicada com a "causa" compreensiva da modalidade organizacional de trabalho e seus impactos ao campo subjetivo e de saúde do (tele)trabalhador *home-office*.

MÉTODO

Como metodologia, realizou-se o levantamento bibliográfico de publicações como artigos e livros referentes ao contexto histórico e social, as transformações no mundo do trabalho, com foco no novo modelo de trabalho crescente do Brasil, o *home-office* e suas relações com a subjetividade dos trabalhadores.

Este trabalho também traz alguns artigos e teses de estudiosos sobre o tema do trabalho *home-office* no Brasil. Já a análise crítica do modelo de trabalho *home-office* foi fundamentada pelas teorias dos autores da Psicossociologia e Sociologia do Trabalho, tais

como: Enriquez, Sennett, Bauman, Gaulejac, entre outros autores, que tratam da relação entre homem e organização na contemporaneidade e suas consequências à subjetividade e saúde do trabalhador.

Levando em conta que a psicossociologia se ocupa das relações entre o coletivo e o individual, o psíquico e o social, o objetivo e o subjetivo, buscando compreender o sujeito inserido historicamente em um determinado contexto social e na complexidade de sua dinâmica psíquica (ARAUJO; SOARES, 2016), essa abordagem teórica fornecerá as bases nesse trabalho, para fazer uma leitura de sujeitos capazes de nomear as próprias inquietações, de elaborar significações e de se mobilizarem, a fim de modificar a si mesmos e às situações de crise ou sofrimento em que estão envolvidos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A ênfase à flexibilidade que as organizações buscam, e segundo Sennett (2015), a crítica às formas rígidas de burocracia, exigem trabalhadores mais ágeis, abertos às mudanças a curto prazo. Essa flexibilidade costuma ser entendida como sinônimo de maior liberdade para as pessoas moldarem suas vidas. As empresas buscam flexibilidade por meio de estruturas mais soltas e com maior autonomia individual. O que na verdade, ao invés de acabar com as regras do passado, essa nova ordem impõe novos controles.

Na sociedade que requer alta competitividade, a guerra econômica serve de justificativa para o empoderamento empresarial frente aos sacrifícios exigidos dos trabalhadores. O avanço das tecnologias informáticas, muita usada para mediação do trabalho *home-office*, instituiu uma "ditadura do tempo real" (GAULEJAC, 2007, p. 41).

Nessa sociedade o lucro deve ser imediato e os prazos são cada vez mais curtos. Dessa forma, a economia já não está a serviço do desenvolvimento da sociedade, torna-se um fim em si, para o qual toda a sociedade deve se direcionar. O ritmo da vida individual, social e institucional passa a ser determinado pelo ritmo das corporações (GAULEJAC, 2007). Ou seja, o trabalhador tem a liberdade de trabalhar na casa dele, no horário que ele quiser, sem justificar as horas trabalhadas, porém deve entregar os resultados e lucros que a organização propõe dentro do ritmo dela.

Ainda sobre esse imediatismo, Bauman (1998) faz uma análise sobre avanço que a sociedade está vivenciando, avanço ao qual exige dos indivíduos que o mesmo acompanhe o ritmo acelerado das mudanças globais, questionando e criticando a maneira como o indivíduo lida com essas cobranças e ritmo, ele não consegue se preparar e se firmar em algo sólido, se já lhe é cobrado uma nova mudança; e assim lhe é posto um ritmo a ser seguido pela sociedade. Bauman (1998, p. 112) questiona:

> Como pode alguém investir numa realização de vida inteira, se hoje os valores são obrigados a se desvalorizar e, amanhã, a se dilatar? Como pode alguém se preparar para a vocação da vida, se habilidades laboriosamente adquiridas se tornam dividas um dia depois de se tornarem bens? Quando profissões e empregos desaparecem sem deixar notícia e as especialidades de ontem são antolhos de hoje?

Além dessa cobrança de acompanhamento e ritmo de trabalho experimentado pelo trabalhador, Trope (1999) aponta que os controles antes externos aos trabalhadores estão sendo substituídos pela autonomia e autocontrole das próprias pessoas, através da liberdade de ação, a flexibilização dos horários e o abandono do cartão de ponto, como é o caso do trabalho *home-office*. A autonomia do trabalhador *home-office* passa por uma mudança, pois mesmo o trabalhador tendo algumas regalias de liberdade das suas atividades, o trabalho é cerceado pelos controles propiciados pelo formato "autônomo" de entrega do trabalho, pois se ele não precisa cumprir horas, outros cumprimentos serão [altamente] cobrados desse trabalhador, em troca de seu salário.

Essa autonomia requerida pelas organizações, através do autocontrole significa uma diminuição da força que o homem tem de ser singular, de ser um sujeito pensante, crítico, com ação de transformação, pois fica preso às exigências da organização que agora se tornou uma auto exigência.

Para fazer a gestão do trabalho *home-office*, as organizações adotam o controle através dos resultados, das entregas. Levando este aspecto em consideração, Gaulejac (2007) diz que as organizações de hoje acreditam que a experiência humana possa ser traduzida em cálculo, aonde os índices e os indicadores meritocráticos converteram o ser humano em fator econômico equivalente à matéria-prima e às ferramentas de produção. Dessa forma, a finalidade máxima de lucro prevalece sobre o valor imaterial intrínseco à vida humana.

Além disso, para manter um padrão de qualidade do trabalhado feito pelos trabalhadores *home-office*, e evitar que cada trabalhador faça do seu jeito, as organizações passam as tarefas cada vez mais delimitadas para os sujeitos. Castillo (2009), complementa que essas normas de padronização de trabalhado, têm contribuído para uma taylorização do trabalho *home-office* e para uma perda de controle sobre o trabalho individual. Esse fato leva à criação de padrões e normas, baseados em número e métrica iguais a todos, e leva à introdução obrigatória dessas normas pelos trabalhadores, o que reintroduz uma dinâmica de desqualificação. Esse fato faz com que os trabalhadores tenham cada vez menos autonomia e liberdade para executar e criar seu trabalho, devendo obedecer aos padrões e números que a organização impõe. Esse cenário diminui sua potência de criação, abafando cada vez mais a sua riqueza subjetiva.

A partir do momento que existe uma prescrição excessiva da atividade, cerceada por números, desempenho e performence previamente esperados, existe uma imensa contradição esperada do trabalho, e isso acarreta consequências para o sentido que o trabalhador tem sobre o seu trabalho realizado. Sobre isso, alerta-se sobre o excesso de prescrição das atividades, pois o trabalho não está reduzido às relações sociais nem ao salário e às relações de poder, o que está prescristo nunca consegue atender a toda a necessidade de trabalho (ABDOUCHELLI; DEJOURS; JAYET; 2015). As máquinas podem, até, substituir as padronizações, mas a inteligência humana e a criatividade são únicas e impossíveis de serem normatizadas. Portanto, o trabalho é também a criação do novo, do inédito, por isso é necessário iniciativa, autonomia de fato e engenhosidade.

Além do impacto do excesso de prescrição do trabalho sofrido pelos trabalhadores, aliados à modalidade de trabalho *home-office,* estes são igualmente acometidos pelas consequências do individualismo - o isolamento e a perda de contado com outras pessoas. Se levado em consideração que o trabalho tem importância para a constituição psíquica das pessoas, existe uma grande preocupação em entender como se constitui a subjetividade do sujeito e das relações desses trabalhadores.

Essa preocupação se torna ainda maior, visto que o trabalho é constituinte do ser humano. Ele também pode ser analisado como forma de identidade dos indivíduos, o qual define a personalidade dos trabalhadores e as remodela, estabilizando suas personalidades e

seus desejos, colocando-os na realidade e possibilitando que se instaure a temporalidade na qual o indivíduo se desenvolve (ENRIQUEZ, 1999). O ser humano, considerado um ser de desejo e de pulsão, vive em busca de sentido para sua vida e sua existência. Ao considerar que o trabalho faz parte da constituição do homem, à medida que as formas de trabalho se modificam, impactam diretamente o sentido de vida e existência do trabalhador; influenciando seus processos subjetivos, seus desejos, seus relacionamentos, sua forma de ver a si, os outros e o mundo a sua volta.

Pyöriä Pyöriä (citado por CASTILLO, 2009, p. 35) faz a definição de equipes virtuais, que seriam as equipes que se relacionam através do teletrabalho, em uma análise um pouco mais sociológica, considerando que essas equipes se constroem "a) pelo uso das tecnologias da informação; b) pelo desenho independente das partes importantes do seu trabalho; c) por uma formação profissional alta". A categoria de trabalho *home-office* é um dos tipos mais comuns existente dentro das equipes virtuais, e o trabalho marcado "pelo desenho independente das partes importantes do seu trabalho" é um elemento primordial para que o sujeito trabalhe em casa sozinho.

Segundo Sennett (2015), o homem sente falta de relações humanas constantes e objetivos duráveis, e diante das implicações da sociedade atual ocasiona-se no próprio homem o registro de um sentimento de inquietação e angústia, principalmente no que diz respeito à relação com o outro. Diante desse contexto, esse distanciamento ocasionado pelo formato de trabalho *home-office* contribui ainda mais para o aumento dessa angústia no trabalhador.

O distanciamento do outro dificulta o processo de estabelecimento de uma relação durável, constante e de segurança. Como exemplo, há um estudo feito com trabalhadores *home-office*, dos autores Rasmussen e Corbett (2008, citado por RAFALSKI; ANDRADE· 2015), aonde eles apontam que podem ocorrer consequências significativas devido à má adaptação ao novo ambiente de trabalho, como a falta de planejamento das atividades e a sensação de isolamento e o distanciamento da empresa, que contribui para diminuir a segurança profissional dos trabalhadores. Ward e Shabba (2001 citado por RAFALSKI; ANDRADE· 2015), por sua vez, dividiram os fatores que podem influenciar no comportamento organizacional em dois aspectos - psicológico e social -, apontando que

ISSN 1679-558X

problemas relativos ao distanciamento de outros profissionais são comuns neste modelo de trabalho.

Sardeshmukh, Sharma e Golden (2012 citado por RAFALSKI; ANDRADE. 2015) em pesquisa com 417 teletrabalhadores e *home-officers*, observaram que os principais efeitos negativos identificados foram o aumento da ambiguidade profissional e a redução do suporte e do *feedback*. Foram obtidos, também, dados indicativos de que sentimentos de solidão, irritabilidade, preocupação, culpa e estresse estavam associados aos impactos negativos do trabalho em *home-office* (Golden, Veiga, & Dino, 2008; Mann & Holdsworth, 2003; Pratt, 1984; Ward & Shabba, 2001 (citado por RAFALSKI; ANDRADE. 2015). Essa redução de *feedback* e suporte, somado ao culto ao individualismo que o trabalho *home-office* acarreta, fica evidenciado na análise que o autor Quadrado (2006) faz do homem contemporâneo, afirmando que atualmente o homem "perdeu a bússola e anda por si só" (p. 11).

As relações do trabalhador *home-office* passam por algumas transformações, elas deixam de ser dialógica, de propiciar a transferência de troca de conhecimento com colegas de trabalho, o trabalhador *home-office* precisa buscar o conhecimento, tirar suas dúvidas, e é estimulado a buscar um "fazer" solitário, mediado pelo computador, ele precisa aprender a ser autônomo e fazer suas atividades sozinho. Por sua vez, o trabalhador *home-office* deixa de ter a possibilidade do diálogo simultâneo com seus colegas de trabalho e chefia, deixa também de ver a expressão dos mesmos, de poder tirar suas dúvidas e questionamentos em tempo real, (LUZ; NETO, 2016).

O trabalho como elemento constituinte da subjetividade do sujeito, permite que ele tenha potência de ação, é constituinte de identidade, de desejos, de vontade, e por isso é uma das razões pelas quais ganha tanta importância na vida do indivíduo. O trabalho, segundo Mendes e Marrono (p. 27, 2002):

> (...) faz com que a maioria dos trabalhadores não perca o desejo de permanecer produzindo, além de ter, nessa atividade, a oportunidade de realização e de identidade para construir-se como sujeito psicológico e social. O ato de produzir permite um reconhecimento de si próprio com alguém que existe e tem importância para o outro, transformando o trabalho em um meio para a estruturação psíquica do homem.

O papel do outro para o reconhecimento do trabalho do sujeito que está *home-office* fica extremante limitado, visto que suas relações estão cerceadas pelas barreiras da tecnologia, do computador, da distância, etc. Considerando que o papel atribuído as relações com o outro de extrema importância para os processos subjetivos do trabalhador, a categoria *home-office* pode se tornar extremamente nociva e limitante para o sujeito que trabalha sozinha em casa, podendo levar este teletrabalhador a uma espécie de "alienação social", termo usado pelo antropólogo Sigaut (1990 citado por GERNET, 2010, p. 63), o qual é muito usado na teoria do reconhecimento na psicodinâmica do trabalho:

> O reconhecimento dos outros é indispensável para a validação de uma descoberta iniciadas na confrontação com a realidade. Se o indivíduo tiver afastado da realidade e do reconhecimento alheio, é devolvido à solidão da loucura, conhecida como "alienação mental". Quando ele mantém relacionamento razoável com a realidade por meio de seu trabalho e seu trabalho não é reconhecido pelos outros, é condenado à solidão alienadora que Sigaut define como "alienação social".

Portanto, a "alienação social" se torna extremamente delicada e não sustentável a longo prazo para quem com ela se depara, pois ou o indivíduo é convocado a refletir sobre o relacionamento que mantem com a realidade, pelo qual e levado a se questionar; ou se mantem firme em sua convicção, correndo o risco de cair na autorreferência e na megalomania. Tanto uma quanto a outra situação não são saudáveis para o sujeito e se tornam perigosas no ponto de vista de identidade (GERNET, 2010). Assim, o reconhecimento do trabalho pode ser então portador de emancipação e transformação se for associado a um teste sobre a experiência da realidade, e essa realidade e reconhecimento só podem ser vivenciados na relação com o outro.

CONCLUSÃO

Paralelamente a essa fragmentação da perspectiva e do sentido do trabalho, é exigido cada vez mais o culto ao individualismo, que no *home-office* pode ser confundido como autonomia. Em seus escritos "O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica", Enriquez (1997) relata que jamais na história o mesmo esteve tão encerrado nas malhas das organizações como hoje. Fazendo essa caminhada para a libertação do ser humano do

"grilhão coletivo", e preso na organização, o sujeito perde sua liberdade com seu próprio corpo, seu modo de pensar e sua psique. O trabalhador nunca esteve tão emaranhado nos processos organizacionais, tão pouco livre em relação à sua subjetividade, e diminuto de sua potência de ação e transformação da realidade.

O culto ao individualismo, o distanciamento das relações humanas, a fragmentação do sentido do trabalho, segundo Sennett (2015), que dá caráter aos vínculos empregatícios frágeis da nova sociedade capitalista hipermoderna corrói a confiança, a lealdade, o compromisso mútuo, e limita o amadurecimento da confiança. As experiências mais profundas de confiança, como, por exemplo, o estabelecimento de em quem confiar, com quem contar diante de uma tarefa de difícil solução, a quem buscar num momento de insegurança são construídas na informalidade. "Esses laços sociais levam tempo para surgir, enraizando-se devagar nas fendas e brechas das instituições" (SENNETT, 2015, p. 24). E questiona:

> Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego (SENNETT, 2015, p. 27).

O obstáculo pré-estabelecido para a formação do vínculo da relação de confiança instituído no modelo de trabalho *home-office*, acaba dificultando o processo de cooperação entre os homens, o qual, quando existente, atua na mobilização subjetiva no trabalho, e por outro lado, quando esse vínculo não consegue ser estabelecido, pode acarretar inclusive algumas "patologias da solidão". Sem cooperação, existe um aumento do individualismo, o social e coletivo do trabalho acabam sendo fragilizados, e por fim, ocorre as consequências para a própria forma de subjetivação do homem, da forma dele enxergar suas relações e o mundo, e se enxergar no mundo.

Ao fazer a análise do potencial de ação do homem diante as condições sociais que são criadas para e por ele, a psicossociologia vem contribuir para dar sustentação sobre as instâncias mediadoras entre o indivíduo e a sociedade, ou seja, os grupos, as organizações e as instituições. Nesse sentido, ela não se ocupa estritamente do objeto trabalho, mas como foi

abordado neste estudo, é necessário entender e analisar as molduras contextuais, como as instituições, organizações, mercados, e relacionais, como o coletivo, o grupo, as relações de trabalho, nas quais tem lugar o trabalho.

Ao enxergar o homem e o mundo a sua volta nesse viés, a psicossociologia do trabalho, segundo Lhuillier (2014, p. 6), "compreende a ação do homem sobre seu ambiente, ação que põe em jogo suas razões e até mesmo suas possibilidades de existir". Ao considerar a importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa, e acrescenta-se aqui a consideração que Antunes (2004) salienta que além de fazer parte da construção da identidade, o trabalho contribui para dar sentido à vida da pessoa, se faz emergente o entendimento mais aprofundado de como o teletrabalho em modalidade *home-office* está afetando a constituição do sentido de vida para o trabalhador, através dos novos controles impostos à sua subjetividade, para que esse novo formato de trabalho não seja mais uma forma de limitar seus processos subjetivos e tirar seus desejos, potência de ação e de transformação da realidade atual.

Referências

ABDOUCHELLI, E.; DEJOURS, C.; JAYET, C. *Psicodinâmica do Trabalho*: contribuições da escola Dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2015.

ANTUNES, R.; ALVES, G. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, Maio/Ago. 2004. Disponível em http://www.cedes.unicamp.br.

ARAUJO, J. N. G. SOARES, M. P. I. *Atividade de trabalho e relações de poder*: uma intervenção organizacional numa empresa do ramo da aviação. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 22, n. 1, p. 185-201, abr. 2016.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. *Significado do trabalho*: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 6. P. 20-29, 1995.

BAUMAN, Z. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BAUMAN, Z. *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

CASTILLO, J. J. O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de software. In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. Org(s). *Infoproletariados*: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 15-36.

ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: Revista de Administração de Empresas, v. 37, n. 1, p. 18-29, Jan/Mar, 1997.

ENRIQUEZ, E. *Perda do trabalho, Perda da Identidade*. In.: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. Org(s). Relações de Trabalho Contemporâneas. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG. P. 69-83, 1999.

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social*: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida-SP: Ideias & Letras, 2007.

GERNET, I. *Psicodinâmica do reconhecimento*. In: MENDES, Ana. Magnólia. (Org.). Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010. p. 61-76.

JARDIM, C. C. S. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo, LTR, 2003.

LHUILIER, D.. *Introdução à psicossociologia do trabalho*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 5-19, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000100003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt.

LUZ, M. A. M.; NETO, J. L. F. Processos de trabalho e de subjetivação de professores universitários de cursos de educação à distância. Psicologia Escolar e Educacional, SP. Volume 20, Número 2, Maio/Agosto de 2016: 265-274.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: Trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERRIRA, M. C. Org(s). Trabalho em Transição, saúde em risco. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002. P. 25-42.

MENDONÇA, M. (2010). *A inclusão dos "home-officers" no setor residencial no município de São Paulo* (Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, SP, Brasil).

QUADRADO, A. D. Pós Modernidade: que tempos são estes? Caligrama: Revista de estudos pesquisas em linguagem e mídia. V. 2, N. 3. São Paulo. Universidade de São Paulo, 2006. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/caligrama/issue/view/5287.

RAFALSKI, C.J.; ANDRADE, A. L. *Home-office*: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. Temas psicol. vol.23 no.2 Ribeirão Preto jun. 2015. Disponível em: http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter*: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. *Pesquisa home-office Brasil*: Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. São Paulo, 2016. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/.

TROPE, A. *Organização Virtual*: Impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed, 1999.