

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA DA SAÚDE

**TELETRABALHO: PROBLEMATIZAÇÕES
FOUCAULTIANAS SOBRE A GOVERNAMENTALIDADE
E O CUIDADO-DE-SI EM SERVIDORES ESTADUAIS DO
JUDICIÁRIO DE PERNAMBUCO**

GERALDO JOSÉ DE MELO JUNIOR

Outubro, 2020

FACULDADE PERNAMBUCANA DE SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA DA SAÚDE

**TELETRABALHO: PROBLEMATIZAÇÕES
FOUCAULTIANAS SOBRE A GOVERNAMENTALIDADE
E O CUIDADO-DE-SI EM SERVIDORES ESTADUAIS DO
JUDICIÁRIO DE PERNAMBUCO**

Dissertação apresentada na
Faculdade Pernambucana de Saúde
como requisito para obtenção do
grau de mestre em Psicologia da
Saúde.

Aluno: Geraldo José de Melo Junior

Orientadora: Dr^a. Thálita Cavalcanti Menezes da Silva

Linha de pesquisa: Processos clínicos e ciclos de vida

Outubro, 2020

Ficha Catalográfica
Preparada pela Faculdade Pernambucana de Saúde

M528t Melo Junior, Geraldo José de

Teletrabalho: problematizações foucaultianas sobre a governamentalidade e o cuidado-de-si em servidores estaduais do judiciário de Pernambuco. / Geraldo José de Melo Junior; orientadora Thálita Cavalcanti Menezes da Silva. – Recife: Do Autor, 2020.

145 f.

Dissertação – Faculdade Pernambucana de Saúde, Pós-graduação Stricto Sensu, Mestrado Profissional em Psicologia da Saúde, 2020.

1. Foucault. 2. Teletrabalho. 3. Saúde mental. 4. Governamentalidade. 5. Cuidado-de-si. I. Silva, Thálita Cavalcanti Menezes da, orientadora. II. Título.

CDU 159.9:331.101.25

Geraldo José de Melo Júnior

**TELETRABALHO: PROBLEMATIZAÇÕES
FOUCAULTIANAS SOBRE A GOVERNAMENTALIDADE
E O CUIDADO-DE-SI EM SERVIDORES ESTADUAIS DO
JUDICIÁRIO DE PERNAMBUCO**

Dissertação apresentada em:

Membros da Banca Examinadora:

Pra. Dra. Thálita Cavalcanti Menezes da Silva (Orientadora – FPS)

Pra. Dra. Clarissa Maria Dubeux Lopes Barros (Examinadora Interna – FPS)

Pra. Dra. Maria Cristina Lopes de A. Amazonas (Examinadora Externa – UNICAP)

DEDICATÓRIA

*À minha família, pelo carinho, cuidado e afeto,
sempre me impulsionando a continuar.*

AGRADECIMENTOS

A jornada não seria possível sem a inspiração Divina, nas suas mais diversas expressões.

Agradeço a minha orientadora, professora doutora Thálita Cavalcanti Menezes da Silva, que, com sua serenidade ímpar, conhecimento, ética, segurança, paciência e dedicação, tornou-se fonte de inspiração e referência – me oportunizando errar, acertar e trilhar novos caminhos.

Desejo agradecer igualmente ao corpo funcional e toda equipe de professores do Curso de Mestrado em Psicologia da Saúde da Faculdade Pernambucana de Saúde (FPS), que, desde o primeiro contato, foram capazes de oportunizar acolhimento, apoio e oferecer a chance de experiência da aprendizagem.

Por fim, um agradecimento não menos especial a todos os colegas da turma de mestrado, que, sempre desprovidos de vaidades e com os corações repletos de alegria, permitiram trocas verdadeiras de conhecimento, vivências e afetos. Acredito que nossas vidas estão marcadas positivamente por essa experiência.

(...) a noção de *epiméleia* não designa simplesmente esta atitude geral ou esta forma de atenção voltada para si. Também designa sempre algumas ações, ações que são exercidas de si para consigo, ações pelas quais nos assumimos, nos modificamos, nos purificamos, nos transformamos e nos transfiguramos. (Foucault, M. A Hermenêutica do Sujeito)

RESUMO

Introdução: No ano de 2016, em linha com as orientações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJ-PE) instituiu o teletrabalho no âmbito das unidades judiciárias, objetivando o aumento da produtividade, celeridade processual e melhoria da qualidade de vida do seu corpo funcional. **Objetivo:** Problematizar a atuação de Servidores Estaduais do Judiciário de Pernambuco na modalidade de teletrabalho, analisando os efeitos produzidos pelas práticas de governamentalidade e cuidado-de-si sobre a saúde mental. **Método:** Estudo de natureza qualitativa realizado por meio de técnica de entrevistas – fundamentadas na análise do discurso foucaultiana – envolvendo seis servidores atuantes no teletrabalho integralmente por tempo igual ou superior a dois anos e residentes de Recife. **Aspectos Éticos:** O estudo atendeu as normas éticas preconizadas pela Resolução 510/16 do CNS e foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade Pernambucana de Saúde, vide CAAE 23173119.0.0000.5569. **Resultados e Discussão:** As narrativas evidenciaram que o teletrabalho carrega marcas da biopolítica vigente: ao instigar no indivíduo a gestão sobre a vida e a responsabilização pela saúde, reproduz formas naturalizadas de domínio e poder. A sensação de vigília e pressão por produtividade são recorrentes na experiência dos entrevistados, revelando tanto efeitos prejudiciais (aumento de ansiedade, baixa motivação, e isolamento social) quanto melhorias da qualidade de vida (redução de estresse, ampliação das atividades físicas e da convivência familiar). **Considerações Finais:** As problematizações feitas a partir das experiências narradas evidenciam a necessidade de que o TJ-PE fomente melhorias na qualidade de vida do teletrabalhador para o alcance da missão organizacional.

Palavras-chave: Foucault; teletrabalho; saúde mental; governamentalidade; cuidado-de-si.

ABSTRACT

Scenario: In 2016, in line with the guidelines of the National Council of Justice (CNJ), the Pernambuco Court of Justice (TJ-PE) instituted teleworking within the scope of the judicial units, aiming at increasing productivity, procedural speed and improving the quality of life of its staff. **Objective:** To problematize the performance of State Servants of the Judiciary of Pernambuco in the teleworking modality, analyzing the effects produced by the practices of governmentality and self-care on mental health. **Method:** A qualitative study carried out using an interview technique - based on Foucault's analysis of discourse - involving six civil servants working in teleworking for a period of two years or more and residents of Recife. **Ethical Aspects:** The study complied with the ethical standards recommended by Resolution 510/16 of the CNS and was approved by the Ethics and Research Committee with Human Beings of the Pernambuco School of Health, see CAAE 23173119.0.0000.5569. **Results and Discussion:** The narratives showed that telework bears the marks of the current biopolitics: by instigating the management of life and responsibility for health in the individual, it reproduces naturalized forms of dominance and power. The sensation of wakefulness and pressure for productivity are recurrent in the interviewees' experience, revealing both harmful effects (increased anxiety, low motivation, and social isolation) and improvements in quality of life (reduced stress, increased physical activity and family life) **Final Considerations:** The problematizations made from the narrated experiences show the need for the TJ-PE to promote improvements in the teleworker's quality of life in order to achieve the organizational mission.

Keywords: Foucault; telecommuting; mental health; governmentality; take care of yourself.

LISTA DE SIGLAS

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

CNS - Conselho Nacional de Saúde

DJe - Diário da Justiça Eletrônico

EUA - Estados Unidos da América

FPS - Faculdade Pernambucana de Saúde

OMS - Organização Mundial da Saúde

PJPE - Poder Judiciário de Pernambuco

PJe – Processo Judicial Eletrônico

SGP - Secretaria de Gestão de Pessoas

TST - Tribunal Superior do Trabalho

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TJPE - Tribunal de Justiça de Pernambuco

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	11
1.1 Breve contextualização sobre o teletrabalho e suas implicações no universo corporativo	11
1.2. A institucionalização do teletrabalho no judiciário	15
1.3. A governamentalidade e o cuidado-de-si, implicações na vida dos teletrabalhadores	16
II. OBJETIVO GERAL	25
2.1. Objetivos específicos	25
III. MÉTODO	26
3.1. Desenho do estudo	26
3.2. Local do estudo	26
3.3. Período do estudo	27
3.4. População do estudo	27
3.5. Critérios e procedimentos para seleção dos participantes	27
3.5.1. Critérios de inclusão	27
3.5.2. Critérios de exclusão	28
3.5.3. Procedimentos para captação e acompanhamento dos participantes	28
3.6. Produção de dados	29
3.7. Estratégias utilizadas para produção das narrativas	30
3.8. Processamento e análise das narrativas	31
3.9. Análise e produção das narrativas de pesquisa	31
3.10. Aspectos éticos	33
3.11. Conflito de interesses	34

IV. ANÁLISE E DISCUSSÃO DAS ENTREVISTAS NARRATIVAS	35
4.1. Entrevista 1: Ilhabela (Bela)	35
4.2. Entrevista 2: Ilha de Mel (Mel)	45
4.3. Entrevista 3: Ilha de Santa Catarina (Catarina)	52
4.4. Entrevista 4: Ilha de Noronha (Noronha)	59
4.5. Entrevista 5: Ilha de Ibiza (Ibiza)	65
4.6. Entrevista 6: Ilha de Capri (Capri)	70
V. RESULTADOS	76
VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
APÊNDICES	127
Apêndice 1	127
Apêndice 2	128
Apêndice 3	131
Apêndice 4	132
Apêndice 5	133
ANEXOS	134
Anexo 1	134
Anexo 2	137

I. INTRODUÇÃO

A revolução que a tecnologia da informação vem imprimindo, nos mais diversos segmentos sociais, de forma ampla e acelerada, produz alterações no comportamento das pessoas, tanto no que diz respeito às interações humanas em geral quanto nas relações laborais. Resulta dessa mudança substantiva, entre outras consequências, a conformação de ambientes de trabalho cada vez mais competitivos, o que torna premente a necessidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O teletrabalho – também designado *home office*, trabalho a distância ou ainda trabalho remoto – permite que o trabalhador desempenhe seu ofício em casa ou em qualquer outro espaço afim, mesmo estando ele vinculado a uma empresa.¹

Nessa linha, as transformações globais contemporâneas, que incluem também as áreas políticas, sanitárias, técnicas, associadas a já mencionada revolução tecnológica, têm transformado o trabalho a distância em uma opção viável e até recomendável a empregadores e funcionários das mais diversas regiões do mundo.² O chamado *home office* pode ser definido como um modelo de organização laboral descentralizado que, interligado às diferentes tecnologias da informação disponíveis, permite o deslocamento físico do trabalho de seu espaço tradicional para a realização por empresas e profissionais em diversos territórios a qualquer tempo e em variadas circunstâncias.³

1.1. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE O TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NO UNIVERSO CORPORATIVO

As literaturas nacionais e internacionais não apresentam uma terminologia unificada para esse fenômeno, lançando mão de diferentes designações: *telecommuting* nos Estados Unidos, *telework* na Europa e, aqui no Brasil, teletrabalho.^{1,4,5} De um modo

ou de outro, os diferentes termos empregados referem-se a uma experiência comum: o trabalho realizado em domicílio através da utilização de ferramentas tecnológicas.¹ Jack Nilles foi pioneiro ao falar de "teletrabalho" ainda na década de 1970, destacando benefícios à organização social no que se refere, por exemplo, à redução do congestionamento nas vias de tráfego urbano e à diminuição da poluição no meio ambiente, além de salientar a oportunidade oferecida aos trabalhadores de um maior equilíbrio entre as diferentes esferas da vida.^{3,6}

O teletrabalho possui variáveis relativas ao seu local de realização. Na modalidade parcial, combina-se alguns dias de trabalho na empresa a outros no domicílio do trabalhador. Na modalidade integral, a jornada é realizada por completo na casa do trabalhador. Em relação ao tipo de contrato, também são duas as possibilidades: assalariado ou autônomo.^{3,7} O assalariado se caracteriza pela relação socioeconômica entre empregador e funcionário, através da qual os profissionais vendem a força física ou intelectual em troca de remuneração estabelecida em contrato formal de prestação de serviço.^{1,7} O autônomo se caracteriza pela ausência de vínculo empregatício, atuando "por conta própria", por assim dizer, assumindo os riscos inerentes à atividade profissional praticada.^{1,7}

No Brasil, a busca pela equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados foi regulamentada pelo Art. 6º da Lei nº12551, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 16 de dezembro de 2011. A lei institui e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências, permitindo a adequação do ordenamento jurídico a essa nova prática trabalhista.^{3,7} Já da perspectiva científica, apesar da existência de uma notável produção nas áreas de administração, gestão, sociologia, psicologia, medicina, direito, o tema se desvela ainda como um território extremamente fértil e demanda pesquisas teóricas e empíricas em diversos

campos de saber,¹ sobretudo diante do conjunto de complexidades que o envolvem e das tendências mundiais de ampliação das atividades remotas.

A atividade laboral exerce papel fundamental na construção da identidade, na realização pessoal e profissional e nos processos de saúde e adoecimento das pessoas. No universo corporativo, as práticas de gestão e a cultura da organização influenciam diretamente nos processos de equilíbrio psicológico dos funcionários. No caso do serviço público, a existência de uma cultura organizacional pautada em valores políticos e clientelistas, a propósito velado, da manutenção de poderes, provoca falta de reconhecimento, sofrimento moral e desinvestimento subjetivo, acarretando, por sua vez, um quadro de risco para a saúde mental dos trabalhadores.⁸

Embora a Organização Mundial de Saúde (OMS) atribua à “saúde” não apenas o sentido de ausência de doença mas, ao mesmo tempo, o perfeito bem-estar físico, mental e social,⁹ essa definição vem recebendo questionamentos. Mesmo que se faça uso de conceitos externos para avaliação – com o emprego dos fundamentos do trabalho em Saúde Coletiva, por exemplo –, a perfeição do bem-estar não é algo precisamente definível, pertencendo a um sistema de crenças e valores próprios a cada indivíduo.⁹ Em grau semelhante de complexidade, o problema da saúde mental envolve o homem no seu contexto biopsicossocial, contexto esse resultante não só de fatores sociais como também da interação de características orgânicas e hereditárias.⁸

Uma revisão de literatura sobre o teletrabalho realizada por França (2018) descortina implicações díspares do trabalho à distância. Se, por um lado, evidencia riscos relativos ao isolamento social, profissional e político dos trabalhadores, considerando o teletrabalho uma nova forma de exploração da classe trabalhadora,¹ por outro, constata benefícios oferecidos pelo teletrabalho – à organização, aos empregados, à sociedade e até ao meio ambiente.¹ Estudo realizado em Dublin, na Irlanda, reascende

a ambiguidade do debate ao apontar consequências negativas relacionadas ao isolamento social e à necessidade de contato dos profissionais com colegas de trabalho. Mas também enfatiza possibilidades de redução de gases poluentes, como o dióxido de carbono, ou decorrentes da diminuição de deslocamentos dos trabalhadores nos horários de pico, fatores que permitem intensificar o desenvolvimento de políticas e ações sustentáveis ao planeta. Os resultados chegam a demonstrar vantagens referentes à qualidade de vida dos teletrabalhadores.²

Não é casual, dessa maneira, que o mesmo estudo ressalte a propensão cada vez mais notável das empresas ao redor do mundo em aderir a essa modalidade. O teletrabalho tal como descrito favorece a otimização do tempo, tendo em vista que os trabalhadores não precisam se deslocar para a empresa e, por consequência, evitam atrasos, deixam de vivenciar o estresse advindo do deslocamento e, sobretudo nos centros urbanos, tornam-se menos expostos à violência.^{1,10} Já para as organizações, torna-se especialmente sensível a redução de custos com equipamentos, espaço físico, energia elétrica, material de expediente e despesas decorrentes de benefícios, como o salário *in natura* (exemplo do vale transporte).^{1,10}

Outro estudo realizado sobre o tema, dessa vez publicado em 2017, volta-se para a própria escassez de pesquisas sobre essa modalidade laboral, revelando que a maioria deles apresenta uma metodologia fraca, com amostras pequenas e pouco representativas. Ele evidencia ainda a existência de um menor número de pesquisas que apresentem os efeitos prejudiciais do teletrabalho, não obstante o fato de que as poucas nessa direção não logram extrair resultados conclusivos. Enfatiza, dessa forma, a necessidade de ampliação das pesquisas em diferente áreas do conhecimento: na psicologia social e sociologia, com o intuito de compreender os efeitos sociais do isolamento; na psicologia clínica e do trabalho, para compreender o temperamento,

habilidades e personalidade que mais se adequam à modalidade; na área de administração/liderança, com o objetivo de compreender melhor os efeitos das ferramentas/tecnologias de gestão dos teletrabalhadores; e na área ambiental/sustentável. Demonstra-se, com isso, a importância do empenho em diversas disciplinas e perspectivas teóricas que deem origem a visões científicas complementares e que se traduzam em ações práticas no ambiente corporativo.²

1.2. A INSTITUCIONALIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO JUDICIÁRIO

Pretende-se discorrer então sobre a institucionalização da inovadora modalidade de trabalho a distância no Tribunal de Judiciário de Pernambuco (TJPE): o processo de adesão e o comportamento esperado dos servidores frente ao regime de trabalho não presencial na Instituição, as possíveis implicações na saúde física, mental e emocional do corpo operacional.^{1, 11}

Agrega-se, nesse propósito, a discussão a respeito dos enfrentamentos e respostas da Instituição Judiciária às mudanças na cultura organizacional e aos resultados na gestão. O Judiciário nacional, desde 2004, com a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), vem patrocinando a modernização de suas práticas. Em 2016, o órgão aprovou a Resolução Nº 227/2016, que disciplinou o *home office*, ou trabalho em casa, no âmbito das unidades judiciárias que integram a Instituição.¹² Dessa forma, servidores e magistrados passaram a conviver com um cenário novo, que exige um pensamento reflexivo e de ressignificação nos mais variados âmbitos que atravessam as relações de trabalho.

No caso pernambucano, tem-se como base a regulamentação do teletrabalho através do TJPE no ano de 2016, por meio da Instrução Normativa Nº 06, que autorizou, em caráter experimental, o regime de teletrabalho na Diretoria Cível, estabelecendo condições e fixando metas de produtividade.¹³ Em face da classificação pela Organização Mundial da Saúde (OMS), do Covid-19 como pandemia, e do alerta para novos casos em território brasileiro feito pelo Ministério da Saúde, o Presidente do Tribunal de Justiça e o Corregedor Geral da Justiça, por meio do Ato conjunto nº 06, publicado em 20 de março de 2020 no DJe (Dário de Justiça eletrônico), suspendeu, em caráter excepcional, o expediente presencial e estabeleceu o regime diferenciado de trabalho remoto em todas as unidades administrativas e judiciárias dos 1º e 2º graus do PJPE.¹⁴ Os reflexos dessas transformações, considerando uma instituição com 198 anos de existência, na qual traços marcantes de uma cultura oligárquica e patrimonialista são muito presentes, revelam que a adoção do regime do teletrabalho "por si só" representa um marco decisivo e emblemático para a quebra de paradigmas.

1.3. A GOVERNAMENTALIDADE E O CUIDADO-DE-SI, IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TELETRABALHADOR

É no contexto de tais debates que faz-se mister analisar como o teletrabalho é capaz de produzir modos de ser servidor judiciário, engendrando lógicas de governo sobre a vida e o cotidiano desse grupo social. Para Foucault, nem o poder nem a ética podem existir sem a liberdade dos sujeitos (individuais e coletivos) de expressarem uma diversidade de condutas, comportamentos e reações.¹⁵ Neste sentido, a “ideia de liberdade”¹⁶ por ele postulada oportuniza problematizações sobre governamentalidade no que diz respeito à forma como o trabalhador faz a gestão do cotidiano de trabalho e,

ao mesmo tempo, como é gerido pela organização em termos de condutas, práticas e cuidado-de-si – em suma, na sua vida pessoal, familiar e social.^{1,4}

De acordo com Fimyar, a governamentalidade em Foucault remete a procedimentos e práticas capazes de descentralizar e disseminar para as pessoas e instituições formas repressivas de poder antes centralizadas.¹⁷ Assim, enquanto a governabilidade implicaria uma relação intrapessoal e interpessoal, constituída e operacionalizada em práticas de liberdade do indivíduo, capazes de controlar e delimitar a relação do sujeito consigo e com os outros,¹⁷ o neologismo governamentalidade criado por Foucault – a partir das palavras governo e mentalidade – designa técnicas capazes de produzir sujeitos governáveis por modelamento e normalização de condutas. Ou seja: a sustentação de práticas por meio de procedimentos de governo de mentalidades.¹⁸ Na condição de ferramenta analítica, a ideia de governamentalidade possibilita escrutinar como enunciados tidos como verdadeiros são produzidos nos diferentes contextos sócio-político-culturais, na medida em que a racionalidade política por trás dela define os discursos que serão aceitos, as relações do sujeito com o governo, instituições e consigo mesmo – num processo de aceitação e resistência a esses discursos, deixando-se governar ou não em maior ou menor medida.¹⁹

Ademais, a governamentalidade em Foucault é um recurso empregado pelos governantes que se utilizam de mecanismos e de sua capacidade argumentativa para manter-se no poder, constituindo-se em um modo de convencer, do ponto de vista conceitual, a população ou um grupo social a acreditar em determinada realidade, fato, norma, lei, distinta daquilo que antes fora instituído. Já que apoiado em situações estratégicas disseminadas, esse poder dificilmente torna-se localizado e/ou apropriado por alguém, sendo inúteis as tentativas puramente teóricas de defini-lo. Por sua capacidade em suscitar, produzir e induzir elementos, é fundamental para sua

compreensão o estudo de casos concretos que discriminem seu funcionamento, operacionalidade e os modos pelos quais circula.²⁰

Em vista do horizonte específico desse trabalho, vale então compreender o que motiva servidores públicos do Judiciário de Pernambuco a aderirem a uma modalidade de trabalho na qual as metas mensais de produtividade são aumentadas em 30% (trinta por cento) se comparadas à atividade presencial^{1,21} e também observar quais os efeitos do trabalho remoto em sua qualidade vida e saúde mental. Na atividade presencial, a maioria das unidades judiciárias não possuem metas fixas de produtividade por servidor, tampouco controle rígido de cumprimento das mesmas – o que se avalia é a produtividade da unidade de forma inespecífica/geral. A situação de relativa autonomia no *home office* no que diz respeito às condutas (em relação à instituição a que servem) implica no exercício de estratégias e práticas necessárias ao gerenciamento da vida profissional e pessoal no contexto do doméstico, onde as interações laborais e familiares se entrelaçam. Exigem, assim, uma instrumentalização de protocolos capazes de possibilitar um movimento reverso, ou seja, implicando em redução das práticas de liberdade que caracterizam o cuidado-de-si.

É importante considerar, nos modos individuais de subjetivação, de que forma o teletrabalho produz efeitos. Nos termos foucaultianos: como produzem implicações no que diz respeito ao cuidado-de-si. Cuidar de si envolve práticas de modificação e elaboração de virtudes, provoca inquietações, possibilita um trabalho de transformação através do qual o indivíduo desenvolve autonomia sobre si mesmo.²² O cuidar-de-si estabelece a relação corpo-alma enquanto unidade: um não se sobrepõe ao outro, permanecendo conectados e demandando equilíbrio. Mantém-se em constante relação de influências recíprocas, de modo que devem ser sempre cuidados.²³ Esses efeitos, ainda numa perspectiva foucaultiana, são capazes de revelar como os discursos sociais

constroem modos de ser, fustigam processos de subjetivação de saúde ou adoecimento, que podem ser levados em conta na questão da saúde mental dos trabalhadores.^{16,23}

Assim, torna-se premente conhecer os efeitos do teletrabalho na rotina e vivência cotidiana do conjunto de servidores em questão – momento em que espaço familiar e de trabalho se fundem e a "empresa" adentra o lar.^{16,23} Propõe-se aqui a análise da forma como os teletrabalhadores vivenciam essa relação e os efeitos produzidos ao incorporarem o trabalho em casa, como novos hábitos, estilo de vida, alimentação, atividades físicas e culturais, mas também como esses elementos se refletem em sua saúde mental e na ética do cuidado-de-si que imprimem a si mesmos como sujeitos da sua conduta na relação dialógica “corpo e alma”.¹

Abordar os efeitos positivos e negativos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores representa um campo investigativo bastante desafiador, em face não só dos múltiplos fatores econômicos, sociais, políticos e culturais afetos a essa problematização, como também pelas questões que perpassam as subjetividades de cada ser, visto em suas particularidades. Um determinado contexto pode ser sentido/vivenciado como negativo ou positivo, a depender de cada sujeito, engendrando, portanto, interpretações tênues sobre o que altera a saúde mental. Vale, nesse sentido, rememorar a ideia de que a compreensão de saúde e doença no trabalho depende da análise psicodinâmica da organização do trabalho olhada a partir da vivência singular e única de um trabalhador. A saúde no trabalho está intrinsecamente vinculada aos desejos, motivação, aspiração e ideias dos trabalhadores, envolve a fisiologia, a psicossomática e a psicopatologia do trabalho.²⁴

A relação trabalho/trabalhador constitui, de fato, um processo dinâmico: o trabalho subjetiva, imprime movimento e transformação, gera prazer e sofrimento. O trabalhador é sensível ao sofrimento, mas pode ser também capaz de superá-lo. O modo

como a atividade é concebida e organizada – as normas, procedimentos, metas, recursos materiais e humanos –, gera efeitos nos trabalhadores e, diante de tais complexidades, eles criam estratégias de enfrentamento. Fatores como reconhecimento/falta de reconhecimento, valorização/desvalorização, metas alcançáveis/inalcançáveis, produzem satisfação ou dor (sofrimento, ansiedade, angústia), estando diretamente ligados à saúde mental de quem trabalha.²⁴

Um estudo realizado no estado da Pensilvânia (EUA) envolvendo 12.883 empregados analisou os efeitos positivos e prejudiciais do teletrabalho. Os resultados apontaram que essa modalidade oferece benefícios ligados à autonomia do trabalhador e à redução de problemas de organização de tempo entre as atividades laborais e as demandas familiares – fatores que se refletem na satisfação do trabalhador. Mas apontaram também que, exercido por mais de 2,5 dias por semana, o teletrabalho produz danos às relações potencialmente construídas entre os colegas profissionais em ambiente de trabalho comum.²⁵ Já pesquisa realizada com 74 teletrabalhadores brasileiros, de ambos os sexos, investigando especificamente as variáveis psicossociais do trabalho a distância, apresentou como principal vantagem a flexibilidade de horários e desvantagens a falta de socialização bem como as implicações para a saúde e a vida familiar dos trabalhadores. Como o estudo anterior, também listou contrapontos positivos para os mesmos aspectos, indicando a necessidade de pesquisas adicionais para ampliação de conhecimentos neste campo.²⁶

Estudo realizado pela Faculdade de Ciências da Saúde e Educação, no Centro Universitário de Brasília, com um grupo de 90 trabalhadores de empresas privadas das áreas de comunicação e tecnologia da informação, apresentou indicadores favoráveis ao teletrabalho. No seu decorrer, não foram identificados nos teletrabalhadores quadros de sofrimento psíquico – com exceção de algumas evidências de sintomas maníacos, sendo

observados nos casos mais graves uma atividade excessiva sem sentido, fala acelerada e delírios de grandeza. Contudo, os resultados obtidos a partir da escala de mania revelam sintomas situados abaixo do ponto médio, ou seja, ainda que mais maníacos, os teletrabalhadores não apresentam índices preocupantes de psicopatologias, estabelecendo-se uma correlação entre essa modalidade de trabalho e a diminuição de problemas em saúde mental.¹⁰ A exemplo do ocorrido em outras ocasiões de debate sobre o tema, também ressaltou a importância da realização de mais pesquisas que investiguem os impactos psicológicos provocados pelo teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores.^{1, 5, 10}

Outro estudo de caso com foco na relação comportamento e trabalho, dessa vez realizado em empresa atacadista de Minas Gerais com filiais em diversos estados no Brasil, sinaliza diferentes percepções entre teletrabalhadores e trabalhadores tradicionais sobre trabalho em equipe, isolamento, relacionamento social, autodisciplina, administração do tempo, motivação e comprometimento para a melhoria do desempenho. Seus resultados apontaram para a necessidade de um maior equilíbrio entre as exigências empresariais e as exigências humanas dos teletrabalhadores, enfatizando a importância do treinamento para ajuste gradual de competências específicas assentadas em autodisciplina e boa administração do tempo, de modo a contemplar trabalho, vida pessoal e família. Na conclusão, constata que o grande desafio da modalidade de teletrabalho é a gestão dos aspectos comportamentais.⁵

Uma pesquisa realizada com um grupo de 72 mulheres teletrabalhadoras de instituições públicas e privadas em Barcelona permite observar o problema também da perspectiva específica de gênero. Com o objetivo de analisar as teias de resistências e subjetividades vivenciadas nas dimensões de exercício do papel de mãe e de trabalho em sistema de *home office*, aponta que esta modalidade reforça a reprodução ideológica

de gênero, favorecendo a manutenção dos papéis de masculino/feminino arraigados em nossa cultura. As “flexibilidades” do teletrabalho estariam gerando sobrecarga às mulheres – submetidas a uma dupla jornada (enquanto mães e trabalhadoras).²⁷

Diante disso, deve-se ressaltar a importância da abordagem holística na compreensão dos fatores fisiológicos, psicológicos, sociais, culturais e espirituais do teletrabalho. Ela permite a compreensão do processo de saúde e adoecimento fundamental ao desenvolvimento da Psicologia da Saúde e para a pesquisa aqui desenvolvida.²⁸ Ora, é inevitável aprofundar a reflexão sobre como o trabalho remoto pode desembocar em conflitos no próprio seio familiar no qual está inserido o trabalhador, suscitar tendências de isolamento prejudiciais às interações pessoais que funcionam como base de sustentação de importantes ofícios (como aqueles pertencentes ao exercício do Poder Judiciário), além de dificultar o planejamento da rotina, favorecer a procrastinação ou jornadas de trabalho excessivas e ainda o aumento injustificado de metas de produtividade.¹

Neste ano de 2020, a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19) e os protocolos de isolamento social impostos como medida de prevenção em âmbito global têm suscitado mudanças profundas nas interações sociais e profissionais, incidindo nas rotinas e processos de trabalho. Nesse contexto, o *home office* se apresenta como alternativa primordial para que empresas de diversos setores e segmentos possam continuar existindo com a produtividade exigida.

Como exemplo da consolidação do *home office*, estudo feito a partir de uma amostra representativa da população dos EUA apontou que cerca de 50% dos trabalhadores que assumiram postos de trabalho presencial antes da Covid-19 migraram para modalidade do *telecommuting*.²⁹ E em outro estudo feito já sob pandemia de Covid19, realizado no vizinho Canadá, avançando sobre os efeitos dessa modalidade

nas novas circunstâncias sociais, demonstrou que os trabalhadores que conseguiram migrar para o *home office* apresentavam menor preocupação com a perda de emprego, tendo efeitos menos graves em sua saúde mental em comparação com outros investigados que não experimentaram tal possibilidade.³⁰

Assim, se empresas, gestores e trabalhadores adeptos do teletrabalho na pandemia estão a encarar o desafio de conciliar metas, prazos, novos modos de produção, criação de rotinas no lar, no convívio familiar e profissional, e as práticas remotas tendem a se consolidar,³¹ este campo de investigação científica, nas suas intersecções com as diversas áreas do conhecimento, se revela ainda mais importante para uma compreensão mais ampla dos efeitos sociais, institucionais e, especialmente, na qualidade de vida e saúde mental dos trabalhadores.

Em cenário no qual a Psicologia da Saúde aparece como crucial, são inegáveis as contribuições da análise foucaultiana, pois, ao oportunizarem a problematização da realidade do teletrabalhador, tratam dos modos como eles criam modos de subjetivação³² em resposta a tais realidades – modos de ser profissional, servidor da Justiça, mas dentro de uma modalidade específica de trabalho. Isso se mostra importante na medida em que o que convencionou-se chamar de estilística da existência se refere à construção de lógicas e modos de conduzir a si mesmo e aos outros que podem vir a ter repercussões no cotidiano e gerar efeitos sobre a saúde.^{1,3}

O cuidado-de-si, por exemplo – noção grega trabalhada por Foucault³³ que encerra algo da ordem da produção pessoal – revela uma forma de gerir a própria conduta a partir de uma atitude reflexiva. Neste caso, o servidor judiciário conduzir-se-ia em seu cotidiano de teletrabalho de modo a construir meios saudáveis de atingir metas e prazos, em uma atitude ética para consigo, com os outros e com o mundo. É nesse campo que o presente estudo traz uma discussão inovadora no âmbito acadêmico

– sobretudo se considerarmos a inexistência de articulação entre teletrabalho numa empresa pública e fatores de saúde e adoecimento. Portanto, o problema de pesquisa elaborado parte da seguinte indagação: quais os efeitos do teletrabalho na saúde mental dos servidores do TJPE?

II. OBJETIVO GERAL

Problematizar a atuação de Servidores Estaduais do Judiciário de Pernambuco na modalidade de teletrabalho sob a ótica dos efeitos produzidos em sua saúde mental pelas práticas de governamentalidade e de cuidado-de-si vividas na instituição.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar e analisar as posturas de governamentalidade do servidor judiciário a partir do teletrabalho.
- Identificar e analisar as posturas de cuidado-de-si do servidor judiciário a partir do teletrabalho.
- Analisar os efeitos produzidos pelo teletrabalho sobre a saúde mental do servidor judiciário.
- Elaborar uma proposta de oficina de sensibilização sobre o cuidado de si e o teletrabalho como produto educacional.

III. MÉTODO

3.1. DESENHO DO ESTUDO

Pesquisa de natureza qualitativa,³⁴ partindo do método de experimentação amparado na perspectiva foucaultiana, na qual o caminhar é que produz o saber, ou seja, o método é escolhido, especificamente, a partir da construção do problema ou objeto da pesquisa.³⁴ Este deve conduzir o pesquisador na escolha das estratégias, instrumentos e arranjos, podendo ser revisto, retificado ou alterado durante o processo da pesquisa.³⁵ Buscou-se a problematização dos efeitos do trabalho a distância na saúde mental dos servidores focando nos discursos daqueles que aderiram à modalidade do teletrabalho integral.

3.2. LOCAL DO ESTUDO

O presente estudo foi realizado com a devida autorização da Instituição - Carta de Anuência (Apêndice 1), com servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), instituição pública com 198 de existência cuja missão é promover a justiça social de maneira célere. Seu quadro funcional é composto por aproximadamente 500 magistrados e 7.500 servidores, dentre eles Analistas, Técnicos e Auxiliares judiciários que integram as unidades judiciais comuns do Estado.

Em 2016, o TJPE adotou o regime do teletrabalho que, aliado a outras tecnologias digitais (a exemplo do Processo Judicial Eletrônico), vem promovendo diversas transformações nos processos e metodologias de trabalho. Durante o período da coleta, 544 servidores encontravam-se exercendo suas atividades remotamente, sendo 336 no teletrabalho parcial e 208 na modalidade integral, lotados em diversas

unidades do Tribunal de Justiça da capital, região metropolitana e interior do estado de Pernambuco e residindo em diversas regiões do Brasil e fora dele.

3.3. PERÍODO DO ESTUDO

A pesquisa foi desenvolvida após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade Pernambucana de Saúde (FPS) – (Apêndice 1), e foi realizada entre os meses de novembro de 2019 a agosto de 2020.

3.4. POPULAÇÃO DO ESTUDO

Analistas Judiciários, Técnicos Judiciários e Auxiliares Judiciários do Tribunal de Justiça de Pernambuco que integram a modalidade de teletrabalho integral e que, durante o período da coleta de dados, residiam na cidade de Recife.

3.5. CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES

Servidores concursados do TJPE em regime de teletrabalho integral na Instituição por período igual ou superior a dois anos de atividade ininterruptas. Justificasse o mencionado período de tempo porque se percebe que os teletrabalhadores com esse tempo de atividade já possuem uma vivência mais apropriada, permitindo uma análise substancial acerca do objeto de estudo.

3.5.1. Critérios de inclusão

Servidores de ambos os gêneros, de todos os cargos (Analistas Judiciários, Técnicos Judiciários e Auxiliares Judiciários), que participem do regime de teletrabalho

integral na Instituição por período igual ou superior a dois anos e que residam na cidade do Recife durante o período da coleta.

3.5.2. Critérios de exclusão

Servidores que integrem o regime de teletrabalho parcial, assim considerados os que exercem suas atividades de um a quatro dias em regime a distância e presencial, bem como servidores que estejam, durante o tempo do estudo, afastados por licença médica, prêmio ou de férias.

3.5.3. Procedimentos para captação e acompanhamento dos participantes

A técnica utilizada para produção de dados ocorreu pelo método Bola de Neve. Especificadas as características dos membros que estariam dentro dos critérios de inclusão, aptos a participar da pesquisa; identificada uma participante que atendia aos critérios e que se dispôs a colaborar; após obtido e registrado sua contribuição com a pesquisa, questionou-se se conhecia mais uma pessoa pertencente à mesma população alvo que pudesse ser igualmente convidada, o que gerou indicações sucessivas.

Na técnica de amostragem Bola de Neve, o pesquisador solicita referências aos entrevistados/participantes de outros sujeitos que possuam as características desejadas. A técnica conta com a colaboração voluntária, sendo autogerada, até que os padrões estabelecidos anteriormente para a produção de dados sejam atingidos, ou haja a ocorrência de saturação teórica (a não ocorrência de novas informações nos dados produzidos).³⁶ Todos os participantes indicados autorizaram verbalmente o repasse de

seu número de telefone ao pesquisador e só assim foram realizadas conversas telefônicas sobre o desejo/possibilidade de participar da pesquisa. Após esse contato telefônico inicial, as entrevistas presenciais foram agendadas de acordo com a conveniência e possibilidades do(a) entrevistado(a), no que se refere a local, data e hora. Ao início de cada entrevista individual, depois de realizadas as apresentações, cada entrevistado recebeu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 2).

3.6. PRODUÇÃO DOS DADOS

No momento de entrega do TCLE (Apêndice 2) para a leitura do participante, foram esclarecidas as dúvidas quanto à pesquisa, no intuito de responder a quaisquer questionamentos que pudessem emergir. Em seguida foi entregue ao participante o termo de confidencialidade, devidamente assinado pelos pesquisadores (Apêndice 3). Após a assinatura do TCLE (Apêndice 2) com consentimento de cada participante, foram realizadas as entrevistas, com tempo médio de 60 a 80 minutos. As entrevistas foram iniciadas com o preenchimento do questionário sociodemográfico e em seguida foi efetuada a questão disparadora: “Fale-me sobre sua prática enquanto servidor do judiciário que atua na modalidade de trabalho *home office*” (Apêndice 4). Os dados da pesquisa foram obtidos através da gravação de áudio da entrevista (com prévio consentimento de cada participante), sendo resguardado o seu sigilo e privacidade, de acordo com termo de confidencialidade (Apêndice 3). Cada entrevista recebeu um número de identificação. Todas as entrevistas tiveram os áudios gravados e transcritos de modo que fossem analisadas. Os áudios e transcrições encontram-se arquivados em computador pessoal e serão mantidos em arquivo pelo período de cinco anos.

3.7. ESTRATÉGIAS UTILIZADAS PARA PRODUÇÃO DAS NARRATIVAS

Dada a especificidade do tema, o estudo realizado é do tipo qualitativo,³⁵ com uso da ferramenta de entrevista narrativa como busca por aspectos desconhecidos da realidade social tratada:³⁵ o entrevistador oportunizou ao entrevistado falar livremente sobre o assunto a partir da vivência no seu contexto social e da sua experiência com o teletrabalho.

O instrumento para produção de dados vieram da técnica de entrevista narrativa,³⁷ sendo utilizado o questionário sociodemográfico com a seguinte questão disparadora: “Fale-me sobre sua prática enquanto servidor do judiciário que atua na modalidade de trabalho *home office*” (Apêndice 4).

A natureza da temática investigada possibilitou a escolha de uma entrevista flexível. Sendo assim, foi escolhido um instrumento que preservasse o processo espontâneo na entrevista, bem como a livre narração por parte do participante.^{37,38} A escolha do instrumento de entrevista narrativa possibilitou a liberdade da pessoa entrevistada de falar da sua história, das suas experiências, permitindo, assim, a expressão de conteúdos de uma forma aberta, singular.³¹ Passado, presente e futuro se encontraram em uma linguagem espontânea, reveladora do que se pretendeu investigar, evidenciando-se aspectos ainda não conhecidos ou nebulosos de uma realidade social específica.³⁷

Com a utilização desta técnica, pesquisador e participante são produtores de um objeto de estudo que se forma durante o processo discursivo e a interpretação envolve a experiência pregressa de ambos.³⁹ Destarte, as palavras utilizadas durante as entrevistas não foram percebidas como detentoras de significados escondidos, mas como constituintes e constituídas de práticas sociais e políticas, de construções históricas da

realidade, capazes de visibilizar novas variáveis e processos que podem conduzir a um novo olhar para esse campo do conhecimento.⁴⁰

3.8. PROCESSAMENTO E ANÁLISE DAS NARRATIVAS

As entrevistas foram gravadas e transcritas em sua literalidade. Foi utilizado o computador pessoal do pesquisador e as informações permanecerão armazenadas por um período de cinco anos. Cada entrevista transcrita recebeu um número de acordo com a ordem de sua realização. Em seguida, todas as entrevistas passaram pelo processo de análise.

3.9. ANÁLISE E PRODUÇÃO DAS NARRATIVAS DA PESQUISA

As entrevistas narrativas foram analisadas a partir da análise do discurso em uma perspectiva foucaultiana. Nesse contexto, o discurso foi analisado à medida que fora sendo dito em seu conteúdo manifesto,⁴⁰ percebido como acontecimento entrelaçado nas complexas relações de poder e de saber de uma determinada época como constituinte dos próprios sujeitos e de suas atuações no mundo.^{39,40} Sendo assim, mais do que um significado escondido, o que se buscou através da análise foucaultiana do discurso foi uma abertura para a descrição dos jogos de relações existentes dentro e fora dele.⁴¹

Na análise foucaultiana de discurso, o pesquisador não se propôs a ser neutro, mas atuante de forma ativa na produção dos dados, sendo produtor de saber e de práticas sociais.⁴² Para Foucault, um estudo científico é um “acontecimentalização”: quando o pesquisador fala algo sobre a pesquisa, ele constrói algo, pois a palavra cria.⁴⁰

A análise de discurso em uma perspectiva foucaultiana não visa a busca por significados ocultos em enunciados, mas, sim, as relações que o próprio discurso mantém com as práticas cotidianas e os efeitos destas sobre o modo singular de subjetivar-se a partir das experiências. No caso da presente pesquisa, trata-se, pois, dos efeitos e modos de subjetivação de servidores que vivenciam o teletrabalho numa empresa de serviço público.

Ainda em uma perspectiva foucaultiana e partindo de diretrizes cartográficas, a problematização das falas dos participantes parte do princípio de que as práticas sociais são alicerçadas nas práticas discursivas da sociedade. Funciona como processo de reflexão e construção conjunta, visando promover novas possibilidades de relação dos sujeitos consigo mesmos e com o seu contexto histórico.⁴³ As diretrizes cartográficas, transformadas em método, permitem deslindar o entrelaçamento de linhas que se cruzam, configurando-se como ferramenta para uma compreensão crítica e política do nosso tempo e do que somos, descrevendo relações e trajetórias que envolvem fuga, ruptura e resistência.⁴⁴

A pesquisa se pautou no discurso como atividade social que forma os próprios objetos do conhecimento, incluindo os sujeitos do conhecimento, suas práticas sociais discursivas e não discursivas pertencentes a regimes de verdades de um determinado contexto histórico.⁴⁵ O trabalho do pesquisador analista do discurso pressupõe a recusa de interpretações simples.³⁹ Ela não parte de um método fixo e elaborado, abrindo mão de etapas fixas a serem seguidas.^{35, 43} Deste modo, tomou-se a fala do participante a fim de problematizar suas noções, posturas e posicionamentos sobre a temática – vista da perspectiva dos conceitos de governamentalidade e cuidado-de-si.⁴³

Para realização da análise, foi construída uma tabela de análise (Apêndice 5) composta pelo nome fictício dos entrevistados (em ordem de aparição) e dos três itens

de análise retirados dos objetivos específicos. A finalidade de sua confecção foi uma melhor visualização da análise empreendida, possibilitando detectar as tecnologias de governo presentes nas práticas discursivas e não discursivas.

3.10 ASPECTOS ÉTICOS

A pesquisa seguiu as indicações da Resolução nº 510/16,⁴⁶ com a carta de anuência assinada pelo Secretário de Gestão de Pessoas do TJPE (Apêndice 1) e só foi realizada após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade Pernambucana de Saúde (Anexo 1).

Os participantes foram informados da possibilidade de descontinuação da pesquisa por qualquer motivo que os fizessem optar por tal decisão. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), após leitura, foi assinado em duas vias, uma delas destinada ao participante e a outra ao pesquisador (Apêndice 2).

Os participantes foram informados, ainda, a respeito do sigilo absoluto de todos os dados que pudessem identificá-los enquanto sujeitos da pesquisa, constantes do termos de confidencialidade (Apêndice 3), o que incluiu apenas os dados inerentes ao desenvolvimento do estudo e sua divulgação (ou seja, durante e após o término do estudo), e do compromisso referente à destruição de gravações, questionários, formulários e outros.

Os possíveis benefícios da pesquisa aos participantes estão ligados à possibilidade de trazer à luz informações e reflexões inovadoras para os próprios servidores no que diz respeito às suas atitudes e condutas de cuidado-de-si – cuidados com sua saúde física, mental e emocional, qualidade vida, qualidade das interações familiares, sociais e profissionais. Para o Poder Judiciário de Pernambuco (PJPE),

possibilita a condição de avaliar e reestruturar estratégias e políticas de gestão de pessoas e a qualidade de vida do seu corpo funcional.

O presente estudo ofereceu riscos mínimos referentes à participação na entrevista. Por exemplo, a sensação de perda de tempo por parte do entrevistado ou possível desconforto pessoal suscitado durante ou depois da entrevista. Nestes casos, se por ventura acontecessem, a entrevista seria interrompida, a qualquer momento, por decisão do participante. Mas, tais riscos ou quaisquer outros sequer foram mencionados pelos participantes da pesquisa. Nos casos em que a entrevista suscitasse desconforto ao participante e este desejasse ajuda técnica, o pesquisador proporia uma mediação através da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do TJPE, encaminhando o servidor à Diretoria de Saúde, a fim de que lhe fosse ofertado apoio e acompanhamento psicológico, mas também não foram observados ou mencionados quaisquer desconfortos dos participantes nesse sentido.

3.11 CONFLITO DE INTERESSES

Os pesquisadores declaram que não houve conflitos de interesses na realização da presente pesquisa.

IV. ANÁLISE E DISCUSSÃO DAS ENTREVISTAS NARRATIVAS

4.1. ENTREVISTA 1: ILHABELA (BELA)

A primeira entrevista foi realizada com Bela (nome fictício), de 53 anos, casada, sem filhos, com duas formações de nível superior, atuante na instituição há 23 anos e integrando o regime de teletrabalho integral há dois anos. Bela inicia sua narrativa ressaltando o seu desejo, o movimento de buscar a modalidade de teletrabalho, um posicionamento pessoal em integrar o *home office*: “Olha, assim... eu busquei o teletrabalho. (...) é, foi uma iniciativa minha, não fui convidada, mas eu sabia que determinado setor trabalhava nesse formato e aí, eu por iniciativa própria, me apresentei ao setor e perguntei se havia (...) vaga para teletrabalho”.

Para migrar para o teletrabalho se define um tempo determinado, instituído pela organização, composto por práticas discursivas que se destinam aos processos de vivência e aprendizagem da modalidade de trabalho: “embora fiquei sabendo que não seria imediatamente como eu queria, eu passaria um tempo presente, (...) presencial naquele setor. O teletrabalho não é logo de cara, você passa um certo tempo e você aprende a rotina do setor, (...) você tem um período de carência, que são uns seis meses e, após seis meses, você tem a possibilidade de ir para o teletrabalho de forma parcial ou integral”. Observa-se que a instituição acompanha o processo de mudança da modalidade do presencial para o teletrabalho a distância, o modo de adaptação da pessoa, tanto às novas ferramentas quanto à gestão do cotidiano: tal processo é instituído, possui um momento de adaptação correspondente que envolve gestores e os funcionários que passarão à modalidade de teletrabalho. Com base em Foucault, nota-se que esse processo paulatino de mudança para a modalidade de teletrabalho integral pode ser pensado enquanto estratégia de governamentalidade, por ser composto de práticas e exercícios cotidianos que organizam a vida social. Diz respeito às formas de imposição

de sentido sobre e para a vida, perpassados pelos valores, missão, visão e cultura institucional, ou seja, ditando como as pessoas devem viver e se portar (Foucault, 2013).

Continuando a abordar o processo de inserção na modalidade de teletrabalho, Bela esclarece: “inicialmente, (...) eu não fui para o integral, porque não havia essa possibilidade, porque existia um limite, que tinha que ser cumprido – para só existirem tantas pessoas no integral. Então eu fiquei numa fila aguardando que surgisse a vaga do integral”. O limite mencionado por ela refere-se à Instrução Normativa nº 6 de 01/06/2016 da Instituição, que estabelece o número máximo de servidores em teletrabalho integral no percentual de 30% (trinta por cento) por unidade, admitindo-se, excepcionalmente, a extensão a 50% (cinquenta por cento) a critério da presidência.²¹

Destarte, esse tempo na modalidade parcial possibilita a vivência nas duas experiências: o servidor trabalha alguns dias em casa e outro em teletrabalho. “Tinha um dia na semana que todo mundo ia pro presencial, então, esse dia era o dia do encontro, era o dia de trocar conversa, de colocar as coisas em dia, de perguntar diretamente, no face a face, né?! Como é que tava funcionando”. Bela apresenta a importância do tempo de adaptação, em que vivencia tanto o trabalho presencial quanto o *home office*, ressaltando que esse tempo traz um aspecto importante da comunicação presencial, na qual elementos fundamentais da linguagem se revelam em posturas, olhares, trocas de experiências e sentimentos – de modo que os servidores e a instituição possam vivenciar o devido processo de adaptação diante da nova modalidade de trabalho que passam a integrar.

Analisar essa prática institucional apoiados em Foucault nos remete, por conseguinte, a um modo instituído de vigilância, uma prática que permite aos gestores manejar condições a partir das quais certificam-se sobre a uniformidade das ações dos

teletrabalhadores e vigiam suas condutas. O regramento das condutas e comportamentos, através de mecanismos de normalização, impõe um conjunto de práticas disciplinares, capazes de tornar teletrabalhadores sujeitos dóceis, passíveis de controle e sujeição às regras.⁴⁷

Bela faz um relato breve, sobre uma colega de trabalho que fez a opção por permanecer no teletrabalho parcial. Discorre sobre o fato dessa colega de trabalho não se adaptar às rotinas diárias vivenciadas no teletrabalho integral, da falta que ela sentiu das interações sociais, existentes no ambiente profissional. Ela compara essa experiência à sua própria vivência e diz: “o que não é o meu caso”, visibilizando os modos de subjetivação a partir de processos nos quais os significados atribuídos a uma experiência são próprios e singulares a cada indivíduo.

Doravante cabem alguns questionamentos: o que faz com que o caso da colega não seja o mesmo caso dela? O que a faz enfatizar que este caso comparado não é o mesmo que o dela? O fato dela ter conseguido “adaptar-se”? O que significa “adaptar-se”? Significa seguir todas as regras instituídas – ou seja, assujeitar-se às regras e permitir que a instituição dite a rotina do seu cotidiano em *home office* –, ou um modo de subjetivar-se, que produz conhecimento sobre si mesma – ou seja, partir do que a instituição propõe para adaptar essas atividades à rotina da vida pessoal e da casa –, tornando-se sujeito de si mesma em sua experiência em *home office*.

Bela conta que em sua atividade presencial “(...) não produzia e uma coisa que é importante para quem teletrabalha é a produtividade. E eu queria atingir a produtividade, porque o meu interesse era ir para o teletrabalho integral”. A ideia de produtividade, presente na experiência narrativa de Bela, apresenta-se como enunciado, como “um tema central” (Foucault, 1987) que perpassa as práticas discursivas e não discursivas dela enquanto participante do *home office*. Logo, pode-se questionar: quais

são as práticas disciplinares impostas por essa produtividade? A produtividade demanda um cotidiano disciplinado? Uma vida disciplinada?

Numa abordagem foucaultiana, esse controle da produtividade revela práticas de governamentalidade: governo das mentalidades, do conduzir sua vida, comportar-se, interagir com seus afetos.⁴⁸ Dispositivos disciplinares, da anátomo-política do corpo, do biopoder, capazes de controlar o tempo, o espaço e a força produtiva.⁴⁹ Também mecanismos intrínsecos à tecnologia política e à atividade produtiva/econômica, que permitem a gestão e o controle dos indivíduos, produzindo efeitos nos corpos, na rede de relações sociais e nos comportamentos.⁵⁰ Assim, é transmitida a Bela a ilusão de que possui controle sobre suas ações – a tecnologia ditando modos de estabelecer relações e comportamentos – para não perder o foco e ser produtiva.

Foucault visa, com sua proposta de análise de discurso, evidenciar os jogos e relações de saber-poder que sustentam, em uma determinada época, uma certa rede de formação discursiva. Ou seja: as regras e princípios que possibilitam o surgimento de uma dada formação discursiva em um dado tempo histórico.⁴³ Importante enfatizar, antes de tudo, a diferença existente entre as noções de narrativa e de discurso: ao narrar, produzimos uma realidade vivida, sustentada por diferentes discursos que estão disponíveis em um determinado contexto contemporâneo.

Disso decorre uma pergunta geral: quais são os discursos no contemporâneo que tecem essa relação entre trabalho e produtividade, teletrabalho e produtividade? Em diferentes campos de saber-poder, é possível encontrar essa ideia de produtividade, o que remete à afirmação de Veiga Neto de que os “(...) discursos não estão ancorados ultimamente em nenhum lugar, mas se distribuem difusamente pelo tecido social, de modo a marcar o pensamento de cada época, em cada lugar, e, a partir daí construir subjetividades” (Veiga Neto, 2007, p. 100).⁵¹ Logo, antes da constatação de que o

modo de Bela subjetivar-se pela experiência do teletrabalho é atravessada pela produtividade, deve-se pensar também: quais produções discursivas sustentam sua narrativa, na qual traz a produtividade como algo ligada ao teletrabalho.

Pensar a relação produtividade-trabalho, permeada pela ideologia do neoliberalismo existente nos modos de produção capitalista que orientam a sociedade contemporânea, a partir dos conceitos presentes na produção teórica de Foucault, remete aos efeitos normativos que dão forma a esse discurso. A visão do trabalho agrega uma diversidade de dispositivos sociais, representa valor aos indivíduos, permite o reconhecimento e enobrecimento social, transformando-os em seres idênticos.^{50, 52} São elementos que transpõem a esfera econômica, exercem efeitos sobre os corpos, controlam o comportamento, ditam as regras do como se conduzir, se portar, se reconhecer, se relacionar. Uma intrincada tecnologia política que contribui para a gestão e controle dos indivíduos e da população, capaz até de comprimir o pensamento crítico e deixar margem muito pequena para o exercício de transformação – o olhar ético de si para si mesmo e para o outro, para a estilística da existência e para o cuidado-de-si.

50,53

Partindo ainda de sua experiência com o teletrabalho, Bela revela um novo modo de comportar-se, uma nova forma de conduzir sua vida, uma preocupação com o modo de comunicar e interagir com amigos e familiares: “‘Gente, deixa eu me concentrar no que eu estou fazendo’, porque eu preciso, porque eu comecei a ficar preocupada com a produtividade, né?!”. E no que diz respeito ao que pode ser entendido como governo das condutas impostas, ela também aponta para o estabelecimento de um novo jeito de ser – de conduzir-se, portar-se, a disciplina imposta como parâmetro para integrar o teletrabalho: “e aí, eu fui começando a me educar nessa questão de demanda, de socializar, e passei a desenvolver mais um lado introspectivo”. A menção ao

desenvolvimento de um “lado mais introspectivo”, dócil, pode sinalizar um dos efeitos de produção do teletrabalho sobre Bela, uma vez que diz respeito ao modo como ela se relaciona consigo mesma e com os demais – portanto, aos modos de subjetivar-se que, atravessados pelos discursos de saber e pelas relações de poder de nossa época, passam a gerir, em maior ou menor grau, o comportamento dela, da família e entorno social.

A experiência do teletrabalho tem subjetivado Bela de modo a torná-la introspectiva: “Então, o meu 'eu', ele precisa existir, porque eu existo. Eu não sou uma inteligência artificial, sou uma pessoa, (...) e, enquanto pessoa, eu tenho um 'eu'. E esse 'eu', ele se coloca socialmente, e ele precisa ter o seu espaço, e o ambiente de trabalho é um espaço social de manifestação”. Com base no pensamento de Foucault, a experiência é entendida como alicerce no princípio da transformação, nos movimentos com “os jogos de verdades” (o que é considerado verdadeiro ou falso nas vivências), possibilitando ao sujeito uma forma de compreender a si, aos outros e as coisas.⁵⁴ A experiência amplia o pensamento, permite questionamentos e dá sentidos às escolhas.⁵⁵ Percebe-se, na narrativa de Bela, um olhar para si através da experiência com o teletrabalho, gerador de transformações que se refletem em novas posturas, pensamentos, condutas e ações pessoais em relação ao seu próprio trabalho.⁵⁵

Embora não se observe na obra de Foucault trabalhos voltados diretamente para a questão da educação, em seu estudo acerca da moral, o filósofo discorre sobre um modo político e cultural de condução do outro: sem pretender defini-lo, esse modo passa a instigá-lo à construção da própria conduta, ou seja, a educar-se, a cuidar de si próprio – avaliar a si mesmo e tecer com sua vida uma estética da existência.^{9,56}

Ao longo da entrevista, ao narrar sua experiência, Bela reflete acerca de sua relação com as normas, com o poder disciplinar e o desenvolvimento de uma autodisciplina⁵¹: “(...) isso é interessante, porque, naturalmente, quem me conhece no

privado, assim no meu dia-a-dia, sabe que eu sou uma pessoa que fala pelos cotovelos, mas, no meu trabalho, eu sou muito focada”. Este movimento de dar-se conta de si mesmo, produzindo um conhecimento à medida que a experiência pessoal é narrada, é o que, em uma chave foucaultiana, indica a produção de uma estética da existência, um cuidado-de-si. Ou seja, trata-se de um momento de ruptura, um modo de comportar-se, de refletir, dando-se conta da forma como se age, como se dá a condução de si próprio diante de determinadas circunstâncias.⁵⁷

Bela declara: “Como o teletrabalho é: era um objetivo meu e hoje é uma realidade. Eu sabia que as ferramentas que eu precisava usar eram foco, atenção e menos socialização”. Percebe-se aqui, mais uma vez, uma postura de governamentalidade: ela se “educou” através dessas três estratégias de poder – atenção, foco e socialização reduzida – para adaptar-se (moldar-se) ao teletrabalho. Não foi o teletrabalho que se amoldou à sua casa e suas relações, por assim dizer; pelo contrário, foi a sua casa e suas relações que se amoldaram ao teletrabalho.

Por conseguinte, para teletrabalhar em casa, formula regras de interação pessoal justificando: “(...) porque em casa eu tenho um acordo – e foi muito bem estabelecido, quando eu optei para ir pro teletrabalho – de que eu vou estar trabalhando, (...) mas, aqui em casa, (...) é como se eu não estivesse em casa”. Ao dizer que “é como se eu não estivesse em casa”, Bela sinaliza demarcações espaço-temporais que delimitam e balizam em seu lar um novo território. Enquanto estiver trabalhando para a instituição dentro de sua casa, este espaço-tempo “pertence” ao território da instituição, sobre o qual ela exercerá seus domínios, controles, poder disciplinar – não apenas na vida de Bela, mas também na de seus familiares. Ela segue: “(...) se, por exemplo, eu recebo uma ligação de um familiar para conversar, ou qualquer coisa, eu digo: 'eu estou trabalhando', e aí eu digo: 'ligue depois do expediente’”. Esse modo de conduzir-se

expressa uma forma de governo de si, que passa a ser compreendido como normal e é normatizado como regra a ser seguida pelos envolvidos.

Bela acrescenta: “A única pessoa que não entendia isso muito bem era minha filhinha de quatro patas, que, no início, demandava uma certa atenção, porque me via em casa, aquela coisa: fazia festa, ficava querendo brincar, levava bolinha. Mas hoje, até ela entende, então, ela não vai perturbar (...) incrível. E, quando termina o horário de expediente, sabe?! (risos) Parece que ela tem um relógio biológico que, quando chega naquela hora, ela vai aonde eu estou e bota as patinhas na minha perna”. Essa narrativa demonstra o quanto a ideia de território se apresenta como noção subjetiva, demarcada não apenas pela localidade, mas pelo tempo, no controle exercido pelo poder.⁴⁸ Ressalta-se também o quanto o poder disciplinar adentra os diversos contextos de interação pessoal, profissional e familiar: o controle sobre as emoções, a conduta dos familiares e entes queridos que não fazem parte da Instituição, as metas de produtividade.²³

No que se refere aos cuidados de si, Bela faz referências a atitudes e posturas que empreendeu e que se traduzem em melhorias na qualidade de vida, algo que não vivenciava no trabalho presencial: “Eu comprei uma cadeira ergonômica e isso resultou num benefício enorme para mim, em termos de saúde. Eu trabalho com conforto, eu não sinto dores, assim eu faço meus momentos de relaxamento. Durante o meu expediente, eu faço alguns exercícios”. Acrescenta ainda que, trabalhando em casa, fica mais à vontade em algumas práticas de higiene pessoal e alimentação saudável: “(...) na hora que você quer ir ao toalete, você vai (risos), coisa que nem sempre acontece no presencial – e isso é ótimo. E, às vezes, você tá com um probleminha, né?! Gastrointestinal... e fica chato, se você tiver no trabalho. Outra coisa maravilhosa é poder beber água a quantidade que você quer. É bom porque tô sempre me hidratando:

se eu tô com vontade de comer uma fruta, comer uma tangerina, (...) o cheiro invade, (...) certas frutas não cabe bem você levar pro ambiente de trabalho, por odorizar o ambiente de trabalho. Já na sua casa, você come o que quiser: banana, tangerina, qualquer coisa, né?! Isso é muito bom!”. Trata-se de práticas disciplinares, produzidas para educar indivíduos a um determinado modo de produção e comportamento, reveladores de um movimento de tornar-se sujeito, teletrabalhador, sem ser completamente assujeitado.⁵⁸

Bela, em sua relação com o teletrabalho, diz: “(...) o teletrabalho, ele é um escudo, né?! É um escudo: você não está ali no *face to face* com as pessoas, e aí o escudo te dá uma falsa sensação de proteção”, e mais adiante continua: “eu acho que o teletrabalho ao mesmo tempo que me deu escudo, me deu coragem de tirar o escudo, quando eu estou no presencial. O teletrabalho me dá um escudo, mas, a partir do teletrabalho, eu tirei meus escudos, e passei a ser mais autêntica no presencial. Dá para entender?!”. Percebe-se uma construção reflexiva, um modo de subjetivar-se, uma fala franca – Bela aprendendo a falar de forma parresiástica –, que possibilita o despertar para uma ética pessoal, que permeia o cuidado de si.⁵⁸ Isso permite, por sua vez, liberdade em estabelecer relações interpessoais mais autênticas, de vivenciar experiências mais verdadeiras, agir de forma franca, em maior conexão com seus valores e expectativas pessoais⁵³ – capazes de produzir melhoria na qualidade de vida emocional e produzir reflexos qualitativos em sua saúde mental e emocional.⁵⁹

Por conseguinte, Bela percebe nessa fala franca e na relação dialógica que implica, a autenticidade que é capaz de imprimir – aparentemente contraditória, mas reveladora de um conhecimento e de uma prática de si: “Eu me protejo teletrabalhando, mas sou mais autêntica: eu preciso usar menos outros escudos e tenho mais liberdade

em ser eu, nessas relações mais esporádicas, mais superficiais, porém mais autênticas em sua representação".

Os principais efeitos produzidos pelo teletrabalho na vida de Bela se vinculam a normas – formas de conduzir-se e portar-se para alcançar metas de produtividade – que se referem a: uma menor socialização e o desenvolvimento de um comportamento mais introspectivo; mais limites e regras, no sentido de não possibilitar que comunicações extratrabalho lhe tirassem do foco durante o horário de teletrabalho; criação de regras de auto-gestão e de metas de produtividade maiores do que as impostas pela instituição. Observa-se também um conjunto de transformações pelas quais ela foi se subjetivando e imprimido em si estilísticas de existência – práticas de si, formas de governo de suas próprias condutas.⁵⁴ No que diz respeito às melhorias que a Instituição precisa empreender em relação aos servidores em teletrabalho, percebe a necessidade de criação de um auxílio tecnológico, visto que possui gastos com internet, energia, sistema de segurança de TI, equipamentos e manutenção dos mesmos.

Para Bela, o teletrabalho produz benefícios para a instituição, tendo em conta o aumento da produtividade dos servidores, que pode ser verificado na quantidade de atos, sentenças e processos arquivados. A participante, ao final da sua narrativa, refere-se a aspectos positivos em termos de qualidade de vida, no sentimento de pertencimento à instituição e nos impactos da modalidade de trabalho na convivência e interação com a família, mesmo nos momentos específicos em que está trabalhando: “Ah, eu ganhei qualidade de vida (...), eu ganhei pertencimento não só a mim mesma, mas à instituição. Eu tô mais próxima da minha família, porque, em algum momento, sem que eu comprometa o meu trabalho, eu posso dar um cheiro, eu posso dar um abraço, eu posso conversar assim, naturalmente, eu posso fazer um carinho, um afago. Ao mesmo tempo, eu estou ali pra receber um cheiro, um abraço... isso é muito bom, entendeu?!”

Para ela, essas possibilidades só se tornaram viáveis e emergiram concretamente em sua rotina a partir da experiência na modalidade de teletrabalho.

4.2. ENTREVISTA 2: ILHA DO MEL (MEL)

A segunda entrevista foi realizada com Ilha do Mel (nome fictício), de 65 anos, com formação superior, viúva, três filhos, servidora da Instituição há 10 anos e atuando na modalidade de teletrabalho integral há dois anos. Mel então inicia: “Minha prática?! Bem, pra falar sobre isso, eu preciso começar do começo”. Declara não ter sido uma questão de escolha, uma vez que a instituição buscava servidores para trabalharem com o Processo Judicial Eletrônico (PJe). Caso não houvessem voluntários, a indicação seria do gestor da respectiva unidade. Percebe-se, em sua narrativa, a atuação do poder institucional, o governo das condutas, utilizando-se de práticas instituídas que visam incidir sobre as possibilidades de ação dos servidores⁶⁰ – “Governar, neste sentido, é estruturar o eventual campo de ação dos outros” (Foucault, 1995, p. 244).⁶¹

Mel afirma que, após algumas reflexões pessoais, diante dessa ação institucional, decide se voluntariar, encarando o desafio e participando do teletrabalho. Esclarece que, para tanto, passou a estabelecer uma nova meta de vida, frente às mudanças que lhe foram impostas. Observa-se, nessa relação com a instituição, a forma como o teletrabalho, através de práticas discursivas, passa a subjetivar a vida da participante. A maneira pela qual começa a construir-se teletrabalhadora, a forma como a modalidade de *home office* provoca sentidos em sua vida. Percebe-se, inicialmente, a necessidade de render-se, por assim dizer: assujeitar-se, subjugar-se ao teletrabalho, amoldando-se ao que fora instituído, tornando-se dócil às práticas instituídas.⁶⁰

Mel explica que a inserção na modalidade a distância ocorre de maneira paulatina: os servidores passam a trabalhar alguns dias em casa e outros na instituição,

"experimentando" o teletrabalho. Esse processo permitiu sanar dúvidas, trocar experiências, lidar com as normas específicas do trabalho a distância, tendo sido fundamental para sua decisão de aderir a modalidade de teletrabalho integral. Percebe-se que esse processo gradativo, instituído pela organização, além de possibilitar uma transformação nos modos de governo das condutas (governamentalidade), favoreceu experiências importantes de reflexão sobre o teletrabalho, impactando seu processo de subjetivação e a relação consigo mesma, no desenvolvimento de práticas de si.⁵⁷

Em sua fala, Mel aborda a estrutura física que montou para desempenhar suas atividades profissionais: “Eu reformei o quarto todinho, direitinho (...), botei piso, botei tudo (), botei o computador, dois monitores e tal, e ficou bem legal. Aí pronto: fiz a minha estrutura, comprei uma cadeira boa, me preparei para fazer”. Se a funcionária mora sozinha, talvez pudesse trabalhar em qualquer espaço em seu apartamento, logo questiona-se: qual a importância em demarcar um território específico para trabalhar? Por quê ela precisou de um lugar reservado para isso? Quais foram esses “preparos para fazer” aos quais ela se refere na entrevista?

Da narrativa acima descrita, é importante destacar a relação entre subjetividade e a necessidade de demarcação do território público/privado (o espaço físico definido por ela) na atuação profissional como servidora pública em teletrabalho integral. Ela transforma um quarto da sua casa em um escritório do Tribunal, e acrescenta: “meu espaço de trabalho, independente mesmo, até se eu tiver algum hóspede, alguma coisa, alguma visita em casa, algum filho, não interfere, porque é depois da área de serviço, depois da lavanderia”. Nesse contexto, a narrativa de Mel suscita algumas reflexões: Por que ela reproduz a mesma separação entre o público e o privado existente na instituição? De onde vêm estas concepções? Quais os discursos que a atravessam, que a

construíram uma trabalhadora com estas necessidades? Por que reproduzir o mundo do trabalho da forma como ele é construído na sociedade capitalista?

A participante pondera que, atualmente, com 65 anos de idade e contando com 10 anos na instituição, consegue organizar sua rotina pessoal e de trabalho da forma como sabe que funciona melhor: “Eu me levanto, cuido do meu café, cuido da minha casa, cuido das coisas, assisto um repórter, faço alguma coisa (...) Aí, depois, almoço e vou pro trabalho, aí funciona bem direitinho (...) tentando usufruir um pouco da minha liberdade como pessoa, de decidir meus horários, decidir o que eu quero fazer”. Esse modo como vivencia e organiza sua rotina diária revela os modos de subjetivação que imprime em si, a forma como suas rotinas são moldadas pelas intrincadas redes de tecnologias políticas instituídas na sociedade contemporânea – a produtividade presente no modo de produção capitalista, ponto de fixação permanente nas práticas discursivas e não discursivas que nela se alicerçam.⁶²

Desse modo, cabe refletirmos o trecho acima: “(...) tentando usufruir um pouco a liberdade como pessoa”. Adequar-se às normas e horários impostos é ser livre? Quais são as práticas discursivas e não discursivas instituídas no modelo de *home office* que a levam a acreditar que exerce sua liberdade para decidir o que quer fazer? Ou, na verdade, ela se assujeita aos horários, normas e regras estabelecidas pela instituição? Ademais, a ideia liberdade preconizada por Foucault, diz respeito a reflexões e questionamentos sobre como ser livre e como vivenciar tal liberdade, ainda que em espaços constituídos por relações de poder. Compreende as práticas de liberdade suscetíveis a revezes e as experiências empreendidas/vivenciadas pelos próprios sujeitos, resultando disso múltiplas formas de resistência à dominação, à sujeição e ao poder. Para ele, as formas de dominação e poder acentuam ou propiciam uma "reação"

transformada em exercício de liberdade, transformando o sujeito e abrindo caminhos para a coexistência consigo, com a vida e com os outros.⁶³

Mais adiante, questiono Mel sobre as mudanças que efetuou na rotina e as repercussões ou efeitos sobre a qualidade de vida após o início no teletrabalho. Ela ressalta a importância do tempo que passou a ter para si mesma, mas, em seguida, aborda a falta que sente dos amigos, das relações interpessoais, da convivência diária e da diversão que esses encontros possibilitam, concluindo: “(...) mas é um preço que a gente tem que pagar, que tudo na vida tem dois pesos e duas medidas, não é verdade?! Então, o que fica mais a desejar é que você trabalha isolado”. Evidencia-se, nessa narrativa, que os discursos constroem sentido dos quais falam e remetem a diferentes posições do sujeito diante de uma mesma vivência, permitindo à subjetividade encadeamentos e efeitos distintos na construção da experiência de si mesma.⁶⁴

No que diz respeito aos sentimentos de isolamento, ela justifica que a questão também tem a ver com temperamento – trata-se de uma pessoa mais reservada – revelando mais um aspecto do ato de conhecer de si mesma através do teletrabalho, da maneira pela qual essa modalidade subjetiva a sua vida em isolamento. Importante pensar, nesse contexto, o significado da palavra isolamento, que significa separar de um determinado meio ou contexto, estado da pessoa que vive isolada, que se põs ou foi posta à parte. Importante ainda ressaltar nesse sentido que Mel não faz uso da palavra solidão, ou seja, não faz referência a um estado que define quem se sente ou está sozinho, exilado ou insociável.

Ainda sobre o tema, Mel enfatiza que o teletrabalho lhe protege de vivenciar eventuais desgastes e conflitos comuns resultantes da convivência diária, também existentes nas relações profissionais. Acrescenta ainda que se encontra em um momento de vida que, por si mesma, está mais isolada, reservada, e que suas interações sociais se

dão na convivência com os filhos e com colegas de trabalho específicos, em encontros eventuais. “Eu ando numa fase que eu não tô muito adepta (...), eu digo que eu sou um pouco antissocial, e eu tô passando por uma fase que, justamente, (...) tô muito na minha, muito isolada”. Por consequência, assinala-se os efeitos disso sobre sua saúde mental: uma certa apatia, desânimo, baixa motivação para encontros sociais, fatores resultantes do isolamento produzidos pelo teletrabalho.

Mel discorre sobre outro fator que produz efeitos negativos em sua saúde mental e física: “(...) é muito cansativo, mentalmente, você ficar seis horas direto no computador e direto fazendo PJe. Como é muito rotineiro, é muito igual praticamente. Às vezes me dá um cansaço mental, às vezes dá um jeito na mão por conta do mouse, do teclado. Esse dedo aqui inchou e eu fico sempre procurando fazer movimento, exercícios assim na mão, mudar um pouco”. Com isso, ela problematiza a norma estabelecida pela instituição de cumprimento das seis horas diárias, e considera que a exigência deveria ser tão somente baseada nas metas de produtividade que precisa alcançar/cumprir, não cabendo uma jornada fixa de horas a serem trabalhadas. Cabe ressaltarmos que o governo imposto ao teletrabalhador é observado pelo controle no horário de trabalho (como na modalidade de trabalho presencial) e pelo controle da produtividade. Um governo dos corpos buscando a normalização, a docilização.⁵²

Mel fala sobre a preocupação com as metas de produtividade e aborda que o não alcance das metas pode implicar no retorno ao trabalho presencial como medida punitiva da instituição e que recentemente, isso aconteceu com um colega. Observa-se que o controle da gestão trazido em seu discurso não se refere apenas às metas de produtividade, mas também que tal controle é exercido sobre o horário e sobre o tempo de realização dos atos processuais: “(...) eles observam muito o horário, hora, dia e para onde foi: está tudo registrado lá. Então você tem que ficar atento”. Percebe-se na

narrativa de Mel, à luz de Foucault, que a produtividade é uma tecnologia de poder centrada na vida e que a vida dela passa a girar em torno da necessidade de produzir para o trabalho, ditando o ritmo de produção e o quanto "corpo e alma" precisam se moldar para atingir o padrão normatizado.⁶⁵

Ainda com base em Foucault, cabe problematizar essas práticas de domínio do público sob o privado – a governamentalidade no sentido do exercício para criar sujeitos governáveis por meio de técnicas de controle e normalização.¹³ O domínio sob o território, visto aqui não apenas como espaço físico ou localização geográfica, implica um conjunto de estratégias de governo sobre o todo, vida e condutas das pessoas, alicerçadas por práticas de conhecimento que a legitimam, possibilitam o monitoramento, a vigília, a gestão dos corpos, do tempo e dos comportamentos.⁴⁵ Estas técnicas, associadas aos avanços tecnológicos da sociedade contemporânea, sofisticam ainda mais os métodos de coerção e controle sobre o trabalho e sobre o trabalhador.⁶⁶

Envolta pelas estratégias de governamentalidade, em sua subjetividade Mel passa a se disciplinar, conduzindo-se a partir dessa tecnologia de poder a fim de otimizar o tempo e a qualidade de trabalho, assim como sua produção.⁶⁶ Ela mesma se monitora para não apenas atingir a meta, mas ultrapassá-las, atingindo resultados diários maiores do que os instituídos, desenvolvendo assim práticas de si, disciplina para que a instituição não precise puni-la, fazendo-a voltar ao presencial. É visível que, dentro dos modelos organizacionais, o corpo operacional/funcional é levado pelas diversas técnicas de governamentalidade, que imprimem conceitos de produtividade, capacitação, otimização, qualidade total, dentre outros.⁶⁶

Ao longo de sua narrativa, Mel questiona algumas práticas/normas impostas ao teletrabalhador, a saber: a) a exigência em ter que cumprir uma jornada diária de 6 (seis) horas de trabalho, mesmo já tendo alcançado as metas diárias de produtividade, b) o

fato de alguns atos processuais realizados em suas atividades não serem computados para efeitos da produtividade, c) o atendimento a demandas urgentes, visto que, no seu entendimento, estas deveriam ser realizadas pelos servidores que estão na modalidade presencial, já que a comunicação com o solicitante se dá no presencial, d) a impossibilidade de teletrabalhar em outro país, em função da existência de uma normativa da instituição que regula que o teletrabalho só pode ser exercido fora do país em caso de acompanhamento do cônjuge.

Como ganhos advindos do teletrabalho para a instituição, Mel nota um incremento significativo nas metas de produtividade dos servidores e uma redução de gastos com expedientes administrativos (papel, *tonner* de impressora, copos, água), manutenção de equipamentos de informática e energia elétrica, e não pagamento de auxílio de transporte aos teletrabalhadores. Práticas instituídas nos modos de produção capitalista, pautadas nos processos de reprodução econômica do neoliberalismo, da sociedade contemporânea.⁶⁷

Como aspectos observados ao longo da narrativa, ela discorre: “Ao invés de ficar perdendo tempo presencialmente, (...) discutindo com alguém, eu faço alguma coisa pra mim dentro de casa. Eu posso ir na cozinha, volto, resolvo alguma coisa, boto roupas na máquina, tá entendendo?! Então eu tenho cinco, dez minutinhos pra resolver alguma coisa. Em termos de concentração, é muito melhor, sem dúvida”. Cabe a partir de sua narrativa algumas reflexões, visto que, de fato, no trabalho presencial algum tempo é usado para a interação com colegas e não para “produzir”: quem se beneficia com este tempo que é roubado ao trabalhador? Quem ganha e quem perde com isso? O que se ganha e o que se perde?

Assim, relativamente a sua saúde mental, observa-se: o aumento da concentração; redução de situações de estresse físico e emocional, pela não

obrigatoriedade de deslocamento diário que envolve o enfrentamento do trânsito e, por vezes, exposição à violência urbana; melhoria na qualidade de vida proporcionada pela compra de mobiliário ergonômico e adequado a sua saúde.

Mel finaliza sua narrativa dizendo: “Eu acho que é uma coisa muito positiva para mim, entendeu?! Me dá uma certa tranquilidade para trabalhar. Para mim, é como se fosse assim um presente (risos): passou um cavalo selado e eu montei (risos)”. A experiência narrativa de Mel, produzida ao longo de sua entrevista, demonstra os caminhos que ela percorreu ao longo desses dois anos de teletrabalho, seu processo de transformação em relação à vida, aos outros e, principalmente, a si mesma. O “cavalo selado” que ela “montou” nos remete à ideia de oportunidade possibilitada às mudanças que empreendeu a partir disso em si mesma. Para Foucault, a experiência suplanta o sujeito, impedindo-o de ser o mesmo e possibilitando uma transformação na relação consigo, com o mundo e com a verdade, abrindo novos processos de subjetivação.⁵⁴

4.3. ENTREVISTA 3: ILHA DE SANTA CATARINA (CATARINA)

A terceira entrevista foi realizada com Catarina (nome fictício), de 41 anos, casada, dois filhos, pós-graduada, atuando na instituição há oito anos e integrando o regime de teletrabalho integral há dois anos e meio. A entrevista foi realizada em um café, sugerido pela participante em horário e local previamente agendados.

Catarina inicia sua narrativa abordando o principal motivo que a levou a buscar a modalidade de teletrabalho integral: seu marido é estrangeiro, reside em outro país em função de não ter se adaptado ao Brasil, o que fez com que ela decidisse migrar para o *home office*. No período em que participou da pesquisa, Catarina encontrava-se residindo e teletrabalhando temporariamente no Brasil.

Interessante pontuar que, ao longo de toda entrevista, a participante enfatizou a importância do trabalho presencial em sua vida pessoal, social e profissional. “Eu gosto de trabalhar no presencial, eu prefiro, inclusive, porque, a partir do momento que você se arruma para trabalhar, você meio que divide isso, trabalho, né?!”. Evidencia-se na expressão “divide” o fato de que se preparar para sair ao trabalho estabelecia para si uma demarcação territorial – o dentro e o fora do espaço de trabalho –, a separação entre o público e o privado, agora inexistente, pois está teletrabalhando em seu lar. O trabalho presencial permitia a ela interações sociais, momentos para pausas benéficas e necessárias, inclusive do ponto de vista da saúde mental.

À medida que narra sua experiência, o *home office* se apresenta como uma prática de governamentalidade à qual se assujeita: “(...) com o teletrabalho, você fica muito isolado, você vira uma máquina. Eu me sinto, às vezes, como se fosse uma máquina, sabe?! E, assim, uma ansiedade em relação ao tempo, né?!”. Evidencia-se em sua narrativa modos de subjetivação frente à experiência com o teletrabalho cujos efeitos são a solidão, sentimentos de ansiedade, constante pressão emocional e automatismo.

Percebe-se também que o tempo cronológico representa um marcador territorial importante ao longo de sua narrativa. O fato de ter que produzir atos processuais de 15 em 15 minutos gera efeitos subjetivos e se apresenta como da ordem do controle e da vigilância, no sentido de que ela mesma deve se vigiar e regular a produção – o que remete à ideia de incorporação do olhar do poder presente na noção de panóptico de Foucault. O panóptico refere-se a modelos arquitetônicos planejados para gerar a constante sensação/suposição de vigília, capazes de produzir, independente de quem exerce o poder, a sensação contínua de domínio,⁵² estabelecendo relações de poder marcadas por controle, coerção e vigilância.⁶⁸

Outrossim, a prática de Catarina de impor uma meta de produtividade maior do que a estabelecida demonstra que a produtividade, enquanto uma prática discursiva, sustenta também práticas não discursivas, fazendo que reforce em si mesma a sensação de auto vigília, monitoramento e autocontrole. Como efeitos, ela passa a vivenciar uma oscilação que ecoa no receio em se ver compelida a voltar ao país, em caso de não cumprimento das metas: “Você constrói com sua família, você aluga uma casa lá, você compra um carro, você bota seu filho na escola (...), você constrói aquilo ali tudinho. Daqui a pouco você fica com medo daquilo tudo desmoronar e você tem que voltar. Você trabalha com medo, então você não fala, você engole”.

Catarina acrescenta que “(...) quando você tá no presencial, você não é cobrado por isso”: essa comparação se evidencia ao longo de sua narrativa, que busca, constantemente, as semelhanças e diferenças entre as práticas de governo estabelecidas entre as modalidades de trabalho (presencial e à distância). Nesse jogo comparativo, ela parece assujeitar-se, sem conseguir reinventar-se, não tendo construído, ainda, uma estilística própria para lidar com teletrabalho: “você tá no presencial, você toma um café ou conversa com um colega sobre um processo, você não conta tempo (...) você vai no banheiro (...). E no teletrabalho, não: você sente meio que uma pressão em relação aquele tempo que você parou. Então você parou, sei lá, quinze minutos, o tempo tá contando ali. Eu me sinto meio que (...) culpada, porque eu parei esse tempo (risos), sabe?! Uma ansiedade, gera uma ansiedade tão grande na gente, (...) é, eu vou ter que fazer esses quinze minutos, independente da meta, né?!”

Envolta em constantes questionamentos sobre as redes discursivas de poder, relativas ao cumprimento das metas de produtividade, monitoramento do tempo de cumprimento de atos processuais (15 em 15 minutos) que atravessam o teletrabalho,

Catarina demonstra dificuldades em separar em sua rotina o espaço/tempo destinado ao trabalho e em configurar outros contextos de sua vida pessoal/social/familiar: “(...) muitas vezes de pijama, já levantei, já fui abrir o computador, sabe, já fui trabalhando e já fui fazendo uma coisa e outra. Então, às vezes, se confundem trabalho de casa com teletrabalho, isso acontece muito. Isolamento, sabe?! Bate uma 'deprê' de vez em quando, sabe?!”. Desse modo, ela se mantém sempre a contestar/confrontar o poder institucional, sem dar-se conta da sua própria autonomia e do seu poder. Seriam essas confrontações uma maneira de subjetivar-se?

Em sua narrativa, Catarina chega a evidenciar a necessidade de assumir seu poder e acrescenta: “Então, como eu posso ter autonomia, autogestão, você não tá me permitindo isso, né?! Antes eu tinha essa autonomia”. Mais uma vez através do arcabouço conceitual foucaultiano, registra-se que seus questionamentos sustentam processos de subjetivação singular e se apresentam como elementos de resistência. Mas, para Foucault, se os limites exercidos pelas instituições, as microfísicas que o enredam, fundadas na lógica do panóptico e no controle das massas pela biopolítica, permitem o exercício do poder sobre o sujeito, é também esse próprio sujeito que limita o poder.⁶⁹ Desse modo, frestas de liberdade se apresentam, mesmo na sujeição, pela ética do cuidado de si que se traduz em uma prática constituída por pensamentos, resistências, expressão dos questionamentos e modos de vida. Através delas, aquele que é sujeitado pode alterar a situação, imprimir sua participação e produzir sua liberdade.⁶³

Catarina relata que não apenas por quem integra a organização, mas também por seus amigos, parentes e afetos mais próximos, o teletrabalho é percebido como um grande benefício ou prêmio e, por conta disso, essas pessoas não compreendem e nem tampouco aceitam as críticas, dificuldades e tensões apontadas por ela. A exemplo das

cobranças para cumprimento das metas, pressão emocional, estresse, isolamento e contradições internas, sobre as quais confessa: “(...) é pressão o tempo todo: é meta, é medo de voltar, é medo de perder, é ansiedade, né?! Meu esposo tá estressado já, porque eu só falo nisso. Um dia desse ele: 'mas você tá reclamando de que?'. Minha mãe: 'você reclama de quê?'. Não, eu não tô reclamando, eu agradeço isso, vocês vêm como uma coisa fácil, você não está lá dentro para saber como é o trâmite, você não sabe como são as coisas. Então, para eles que estão de fora, também é como se fosse um prêmio: 'você tá bem, você tá ótimo, você tá reclamando de quê?'. Não, eu tenho que falar, eu também tenho direitos (...)”. Essa narrativa remete à perspectiva de que as práticas de governamentalidade e o governo de condutas passam a exercer efeitos de dominação e coerção sobre si e sobre os outros, em sua relação com a família e demais círculos afetivos e sociais, de modo que os outros atores só percebem o "lado bom" do teletrabalho (as benesses, por assim dizer, de trabalhar em casa). Para Foucault, é importante levar em conta as interações entre as técnicas de dominação e as técnicas do eu: “os pontos que as tecnologias de dominação dos indivíduos uns sobre os outros, recorrem a processos pelos quais o indivíduo age sobre si mesmo e, em contrapartida, os pontos em que as técnicas do eu são integradas em estruturas de coerção” (Foucault, 1993, p. 207).⁶¹

Em relação aos sentimentos de ansiedade vivenciados por ela e por seus pares quando das eventuais indisponibilidades do sistema informático, ressalta que todos teletrabalhadores do seu grupo passam a se comunicar ininterruptamente (por telefone, via *WhatsApp* e demais ferramentas de comunicação possíveis). Autovigilância para manter-se produtivo: todos vigiando o sistema e sendo por este vigiados. Utilizando-se de recursos para terem a certeza de que não se trata de um problema particular, que não apenas o seu link está fora, monitorando-se uns aos outros o tempo todo. Mecanismos

de regulação estatal que transferem de forma gradativa e integral para esse trabalhador as responsabilidades pela gestão e pelos processos de trabalho: ele passa a ser considerado autônomo, gestor e responsável por falhas existentes.⁶⁹

“Você precisa ver como as pessoas ficam, elas ficam loucas, sabe assim?! É uma pressão, uma ansiedade, né?!”. Cabe nessa narrativa uma compreensão do sujeito/trabalhador contemporâneo, que precisa se adequar às interações impostas, simultaneamente, pelas técnicas de dominação (cumprir metas de produtividade) e pelas técnicas de si (ser responsável por monitorar as inconsistências das ferramentas de tecnologia utilizadas pelo TJPE, a saber, o processo judicial eletrônico - PJe nas quedas de sistema, *internet* fora do ar, acesso à plataforma de *home office* quando da existência de problemas de conexão).⁶⁹ Relações de poder-saber-assujeitamento existentes nas práticas discursivas e não discursivas institucionalizadas que funcionam como fatores de risco à saúde do trabalhador, como assédio, pressão para alcance de metas de produtividade, ameaças de punição.²⁰ Percebe-se que, mesmo com os avanços tecnológicos, a possibilidade de trabalhar em casa carrega em seu cerne marcas da biopolítica vigente, instigando no indivíduo a gestão sobre sua vida e a responsabilização por promover cuidados com sua saúde e com os fatores de risco a ela relacionados,⁷⁰ reproduzindo formas naturalizadas de domínio e poder sobre os outros.⁵⁹

Como forma de cuidar de si mesma, Catarina aborda a necessidade de redimensionamento dos espaços de trabalho, família e vida pessoal. Alega que se disciplina a sair de casa, fazer exercícios físicos, correr, como formas de não ficar apenas resolvendo problemas o tempo todo – comportamentos de autocuidado que surgem como resposta à gestão do trabalho sobre sua vida. Ela acrescenta: “Eu acho que todo mundo precisa de alguma coisa para si mesmo, algum bem para si mesmo. Você

precisa esvaziar a mente também, ela não pode tá toda hora cheia: cheia de trabalho, cheia de obrigações, só obrigações. E o seu bem-estar, onde é que fica?”. O trabalho tomando conta de todos os espaços privados de sua vida, ou seja: exercendo domínios não só no ambiente doméstico e passando a tomar conta também de toda dimensão existencial.

Ainda sobre os aspectos referentes à comunicação hierarquizada, a partir da qual instituição e gestores precisam manter uma relação de poder, ela argumenta que o teletrabalhador não é escutado – a comunicação como via de mão única –, refletindo a forma como essa ausência de troca efetiva a influencia na sua constituição enquanto pessoa. Remete também, nessa verticalidade, às relações de poder incontestáveis e as representações em si: ter que assujeitar-se, tornar-se dócil. Para ela, o discurso da instituição é: “Você faz o que eu mando, e obedece, tá bom?!”, enfatizando sua insatisfação nesse domínio – a necessidade de expressar ideias, propor mudanças, ser parte de um processo de construção.

Na relação metas de produtividade *versus* produção de atos processuais, constituinte da jornada de trabalho, Catarina propõe a abolição da jornada de trabalho baseada no tempo, defendendo o sistema de metas. Portanto, a meta deveria ser a jornada de trabalho. Ressalta também que o setor à qual está vinculada no teletrabalho está aumentando as metas de produtividade sem que haja uma preocupação sobre os impactos disso na vida dos teletrabalhadores.

Sobre o modo como conduz sua vida social, atividades relativas a lazer e qualidade de vida, Catarina narra que costuma ir para a academia, fazer corridas, sair para tomar um café, mas sempre marcada por solidão, abordando as consequências

disso: “(...) e continuo só (...) continuo só, fazendo as coisas só, assim. Eu vou para a academia: faço só, né?! Vou correr: tô só, né?!”. A teletrabalhadora expressa a necessidade de escuta, conversa, interação com outras pessoas. Ela conclui sua entrevista falando da importância do cuidado da instituição com o servidor, de modo a evitar o adoecimento físico, psíquico e emocional, e reivindica uma relação na qual o servidor trabalhe feliz e satisfeito.

4.4. ENTREVISTA 4: ILHA DE FERNANDO DE NORONHA (NORONHA)

A quarta entrevista foi realizada com Noronha (nome fictício), 33 anos, sexo masculino, solteiro, sem filhos, com pós-graduação, servidor da instituição há dez anos e atuando na modalidade de teletrabalho integral há dois anos. Noronha se reporta ao início da modalidade de teletrabalho na instituição lembrando os discursos positivos existentes na organização (e entre os próprios servidores), nos quais se vendia “(...) que o *home office* era um céu...”, e revela: “o que me fez, a princípio, visualizar o teletrabalho como algo que ia ser melhor pra minha vida – eu estaria mais próximo da minha família. Pra mim, especificamente, essa autonomia fazia parte desse mundo ideal, que eu queria”. Tal narrativa abre espaço para alguns questionamentos: por quê “a princípio”? A ideia mudou com o tempo, com a experiência do teletrabalho? Noronha foi se dando conta de que não se tratava de um “mundo ideal de trabalho”, de que a “autonomia” desejada trazia consigo outras questões não pensadas anteriormente?

Baseado nos discursos sobre o teletrabalho, ele vislumbrava a possibilidade de ser mais produtivo, independente, autônomo – na forma de conduzir seu trabalho – e ter sobre si e sobre suas atividades mais autogestão, menos intervenções das chefias –

interferências cotidianas existentes no presencial –, que, no seu modo de ver, se traduziam muitas vezes em ações menos efetivas no alcance de resultados.

Em sua narrativa, Noronha discorre sobre o conjunto de expectativas geradas dentro de si que, alimentadas pelo discurso institucional, o fizeram acreditar em uma autogestão/autonomia possível na relação sujeito/instituição. Isso oportunizaria uma reconfiguração da qualidade de vida, redução do estresse pelo não enfrentamento de congestionamentos, melhor aproveitamento do tempo, economia financeira, “(...) poderia escolher mais com dinheiro que sobraria (...) enfim, uma série de implicações que eu pensava sobre o teletrabalho e que eu penso ainda, que, de fato, traz um certo conforto, comodismo e, naquele momento, era isso que eu visualizava”.

Ao passar a vivenciar a experiência do teletrabalho, Noronha percebe que a realidade é diferente daquela idealizada: “Então aquele ideal que eu pensava de estrutura hierarquizada, que não ia haver, porque eu ia ter autogestão, não aconteceu, muito pelo contrário: as cobranças se tornaram muito maiores”. A noção de conduta indica a descrição de uma modalidade de poder que se exerce pelo acompanhamento, direção e orientação controlada da liberdade (Foucault, 2004, p. 196-197).⁵⁸

Percebe-se que a cultura existente atravessa as diferentes modalidades de trabalho, presencial e a distância, produzindo, mesmo com novas tecnologias, a manutenção do governo de condutas capaz de construir no imaginário do trabalhador a ideia de maior “autonomia”. Contudo, na prática, o que há é um maior “controle”, que dá sustentação à hierarquia e às relações de poder. Nota-se nessa narrativa, à luz de Foucault, elementos da tecnologia política que, através de técnicas de gestão da vida,

promovem o surgimento de novas estratégias de poder em diferentes níveis, capazes de afetar o trabalhador, imprimir efeitos nos corpos, comportamentos e vivências sociais.⁵⁰

Ao longo da entrevista, Noronha apresenta situações de problematização e reflexão sobre seu espaço de teletrabalhador na organização. Posiciona-se veementemente contra o controle de tempo dos atos processuais e o aumento da produtividade, que despertam nele grande instabilidade emocional e produzem efeitos na sua saúde física e mental. A experiência acumulada na busca por qualidade de vida pode revelar que as condições de teletrabalho afetam justamente essa mesma “qualidade” de vida que se almejava. O modo como Noronha se posiciona politicamente frente a tais cobranças "desarrazoadas" provoca questionamentos, que geram, por sua vez, movimentos e inquietudes constantes, remetendo ao princípio filosófico grego de *Epiméleia heautou*: cuidado-de-si, preocupar-se consigo, ocupar-se consigo.⁷¹

Noronha aborda a sensação de desvalorização do humano, no qual o processo de comunicação, geralmente mediado por aplicativos de mensagens, estabelece o aumento das metas e o controle sobre a produtividade sem que os teletrabalhadores sejam consultados – como se não existisse uma relação entre pessoas: “(...) não conseguir mais ver o humano, que tá aqui falando com você (...), porque a gente, pra se manter no teletrabalho, tem que alcançar um número”. Já aqui nota-se a reprodução de práticas de governamentalidade (articuladas em práticas discursivas e não discursivas de saber/poder sobre o trabalho), que fornecem base para tecnologias políticas (táticas e estratégias) capazes de atuar nos processos de subjetivação do sujeito, produzindo corpos úteis, produtivos e submissos.⁵⁰

Ao longo da narrativa, evidencia-se seu processo de subjetivação enquanto teletrabalhador, motivado pelas transformações e desconstruções que passou a experimentar nesta modalidade de trabalho, que demandou adaptações, gestão das atividades laborais e de si: “(...) justamente porque você fica pensando em muitas questões, inclusive sobre o controle do teletrabalho, no caso o que os chefes estão fazendo (...)”: então indaga: “Será que, nesse intervalo que eu passei quinze minutos analisando o processo, eles não estão falando de mim? Porque eu ainda não gerei um ato no sistema!” Essa constante sensação de vigília à qual se assujeita nos remete às técnicas panópticas refletidas por Foucault em seus princípios básicos: o princípio da individualização (a sensação de ser tratado e observado de forma particular), o princípio da invisibilidade (controle de toda dinâmica de vida em qualquer tempo ao longo do cotidiano), o princípio da minúcia (a extrema atenção aos detalhes no tempo de não produção, bem como a elaboração de conjecturas sobre o que estariam pensando os gestores) e o princípio da saturação (impossibilidade de relaxamento, descanso etc).⁵²

Para Noronha, suas rotinas pessoais e de trabalho se entrelaçam no *home office*, ocorrendo, inclusive, durante o período de férias: “Nas férias, você ainda fica pensando: o que tá acontecendo, qual a mudança que foi implementada. Mais adiante, complementa: “(...) então quando se fala de trabalho, meio que tá tudo misturado e é qualquer hora. A gente já recebeu a mensagem de onze horas da noite. Eu poderia realmente ver no outro dia, mas já tava ali (...), em minha mão o aparelho. Não existe esse controle, assim, essa disciplina, eu não tenho essa disciplina”. Demonstrando uma fusão do teletrabalho e das ferramentas (*WhatsApp*, aplicativos de mensagens, celular) nos territórios organização/ambiente privado, onde ele próprio não consegue estabelecer os limites entre o "território" da instituição e o "território" da vida pessoal: é a empresa

na governança da vida. Tem-se, uma vez mais, a governamentalidade apontada por Foucault: não mais o espaço físico, no sentido geográfico, é governado, mas as vidas que, tornando-se alvo de procedimentos administrativos institucionalizados, sofrem com o controle de suas ações pessoais e do seu território pessoal – estabelecendo-se, assim, um poder disciplinar capaz de conduzir a soberania social à estatização social.^{22,51}

Devido às cobranças impostas por ter que atingir a produtividade e o controle de tempo na produção de atos processuais, mesmo quando essa produtividade já foi superada, Noronha aborda também a insatisfação com a instituição: “(...) mesmo as pessoas fazendo mil, dois mil atos – em, vamos supor, quinze dias (...), antes de completar o mês –, elas ainda ficam presas no trabalho. E ela não fica presa no sentido de estar disponível, porque não é esse o critério: é no sentido de ter que produzir mais. Então isso me parece um pouco equivocado ou, pelo menos, não foi tão refletido”. Acredita-se que, por esses motivos, Noronha perceba a necessidade da instituição de rever normas e procedimentos relativos à aferição da produtividade, controle/tempo sobre as atividades, melhorias sobre a gestão e, dessa forma, como efeito, fazer a experiência de si enquanto servidor que atua na teletrabalho.

Na chave dos modos de subjetivação forjados diante desse controle, o entrevistado alega que passou a exercer sobre si uma cobrança exagerada por produtividade sem conseguir estabelecer limites para dissociar o trabalho e investir em outras coisas: “Eu passei a exigir mais de mim: pra ser sempre exemplar, pra ser sempre excelente, pra não dar motivos para os chefes desconfiarem ou para que eles não critiquem um ato, ou um erro, ou uma falha. Então a ansiedade natural que o teletrabalho causou passou a ser super-ansiedade” – e passa a discorrer sobre os efeitos

provocados em sua saúde, como dores de cabeça constantes associadas a sentimentos de angústia, irritabilidade, ansiedade e isolamento social.

Por conta dessas dores de cabeça constantes, Noronha buscou consulta médica com uma neurologista e, após a realização de alguns exames, foi direcionado a um acompanhamento psicológico. Ele explica que a psicóloga sugeriu: “Por quê você não começa diminuindo a sua produtividade, já que ela supera muito a mínima? (...) procure fazer com mais calma”. Discorre ainda que, ao longo do processo terapêutico, começou a entrar em maior contato consigo: “(...) embora a dor de cabeça, ela se estendesse depois que eu terminava o trabalho, mas, uma certa hora da noite eu não tinha, acho que quando eu não me preocupava mais com trabalho”. Percebe-se na fala “eu não tinha”, o início de uma percepção de si mesmo, decorrente do seu processo psicoterapêutico. Parece se revelar aí um conhecimento de si, pois ele passa a desenvolver percepções acerca da maneira como vivencia sua relação com o trabalho e com as metas de produtividade, bem como sobre os efeitos que produzem em si mesmo.

Noronha passa, desse modo, a empreender poder a si mesmo – no seu papel enquanto teletrabalhador e na forma como passou a lidar com as questões relativas à produtividade: “(...) isso pra mim é positivo, me trouxe consciência pra eu reduzir minha produtividade (...), porque não sou eu que vou ser o salvador do mundo”. Problematizar essas práticas de controle e produtividade permite visualizar os efeitos destas sobre sua vida enquanto práticas de governo e de cuidado de si, levando a uma visão mais direcionada e à adoção de atitudes e comportamentos mais saudáveis.

A percepção de si na relação com o teletrabalho, alcançada através de processo psicoterapêutico, possibilitou a percepção de outra forma de conduzir-se: “(...) isso

permitiu que eu visse coisas que eu não enxergava, porque, enquanto eu produzia muito, eu era elogiado pelos chefes, colegas (...). Só que, no dia que eu cheguei atrasado, (...) eu recebi uma reclamação. E todo tempo eu era elogiado”. A mudança em sua percepção fez com que ele conduzisse as metas pessoais de produtividade com mais desprendimento, menos cobrança: “(...) fez com que eu também tivesse mais coragem de reduzir minha produtividade – para o meu bem e para o bem dos colegas”. Podemos supor que esses diferentes movimentos – de mais desprendimento *versus* redução da produtividade – podem significar estratégias de poder e resistência, como efeitos às relações de poder. Uma atitude ética para si mesmo – cuidar de si e dos outros –, visto que passa a refletir que o aumento da produtividade não prejudica apenas a si mesmo, mas também os outros, assumindo uma postura de questionamento, defesa de princípios e posicionamento ético.

4.5. ENTREVISTA 5: ILHA DE IBIZA (IBIZA)

A quinta entrevista foi realizada com Ibiza (nome fictício), 45 anos, sexo feminino, casada, dois filhos, servidora da instituição há dez anos, com pós-graduação e atuando na modalidade de teletrabalho integral há 3 anos e meio. Ibiza inicia sua narrativa abordando o desejo de ficar em casa para cuidar melhor dos seus filhos e não perder tanto tempo com deslocamento “(...) porque o trânsito é horrível, passa muito tempo (...), você chega em casa extremamente cansada e a minha ideia era ficar em casa”. Acrescenta que ficar presa em congestionamentos, procurar vagas para estacionar, sempre foram elementos que despertavam muito estresse e alteravam seu equilíbrio emocional: “A questão do trânsito, (...) eu tenho horror. É fora da curva. Eu fico extremamente irritada, tira minha tranquilidade, minha paz, eu fico mal”. Percebe-

se que a expressão “fora da curva” revela um conhecimento de si, importante no processo de costurar mudanças significativas na vida pessoal e profissional.

Portanto, a busca pelo teletrabalho se deu por vontade própria, motivada pela busca de soluções para o estresse despertados pelo trânsito, o enfrentamento dos deslocamentos diários casa-trabalho-casa. Baseada em experiências de alguns colegas de trabalho com quem se relaciona, e que vivenciavam a experiência com *home office*, procurou essa alternativa: “Eu decidi mudar de setor e fui lá, liguei para minha amiga, perguntei se tinha vaga e ela me chamou pra conversar, e assim foi (...), o clima dos melhores, clima bom, dinâmico, leve”. Acrescenta que, após os seis meses de trabalho presencial requeridos pela instituição, de lida com as ferramentas e dinâmicas que envolvem o trabalho à distância, iniciou sua vivência efetiva no teletrabalho, por escolha, a princípio, na modalidade parcial. Depois de um tempo, já adaptada às rotinas, decidiu migrar para a modalidade integral – “(...) ficou melhor ainda, né?!”, passando a vivenciar experiências bem mais confortáveis e adequadas às suas expectativas de vida e trabalho.

Ibiza investiu em um espaço na sua casa, um escritório: “eu fiz, assim (...) meu local de trabalho tem uma certa organização, uma certa ordem. Pra mim é importante o conforto de uma cadeira, comprei uma cadeira boa, um lugar harmonioso para trabalhar”, falando sobre um investimento pessoal em conforto, inclusive de mobiliário ergonômico e equipamentos de qualidade. E acrescenta: “(...) porque a gente trabalha com a meta, então tem que ter esse conforto, né?! Um ambiente agradável, pra mim é difícil pontuar algo negativo no teletrabalho. A saúde ganha muito”. E apresenta aspectos importantes de como vem exercitando sua liberdade, sobretudo no que diz respeito à gestão e o planejamento de seu trabalho: escolha de tecnologias, mobiliário e ambiente físico que lhe são benéficos e propícios à jornada de trabalho e ao

cumprimento das metas de produtividade⁷² – práticas de si que consegue executar nesse território público-privado que se refletem em saúde e qualidade de vida. Importante ressaltar que essas práticas se vinculam ao conforto estabelecido para si mesma, como também em resposta as práticas de governamentalidade da instituição, a partir do conhecimento de que é necessário ficar muito tempo sentada (média de seis horas diárias) para alcançar as metas de produtividade impostas.

Os limites que consegue exercer em seu cotidiano, delimitando o tempo específico para as rotinas do teletrabalho, descortinam efeitos que essa modalidade engendra em sua qualidade de vida: “À tarde eu não quero simplesmente dormir – tenho outras atividades, estudo, faço curso de inglês, (...) cuido da casa, da cozinha, dos filhos. Então assim, pra mim é muito bom: eu me mantenho mais saudável, mais descansada – (...) a minha rotina foi extremamente otimizada”. Ela discorre também sobre a prática de exercícios laborais durante a jornada de trabalho e as atividades físicas realizadas regularmente quando não está trabalhando, aludindo a um autocuidado, posturas positivas da consciência que lhe são caras – importantes na efetivação de hábitos mais saudáveis voltados à instituição. Ela afirma: “Eu me levanto, eu me estico, eu vou ao banheiro, eu bebo uma água. É, eu sei que tem amigas minhas que não se levantam da cadeira, cada um tem um perfil, né?! Eu não, eu vou, eu me estico (...)”.

Ao descrever o cotidiano em teletrabalho, Ibiza discorre sobre como lida com as metas de produtividade, destacando pontos de sua atuação: “A gente tem que suar um pouquinho pra bater a meta, mas não é uma coisa impossível”, e faz referências à importância da adesão e o cumprimento das normas, para a manutenção no teletrabalho, concluindo: “(...) a gente tem que produzir”. O que remete a uma forma de assujeitar-se – a disciplina baseada em estruturas estético-políticas capazes de organizar a vida social

e construir sentidos relativos aos modos de administrar e controlar a população, uma forma de governamentalidade.^{48,73}

Ibiza aborda como se assujeita às normas impostas para se manter no *home office* administrando as metas de produtividade, atuando com cautela e responsabilidade, cuidando da qualidade do trabalho que realiza: “(...) o teletrabalho é um trabalho dinâmico, a gente precisa produzir (...). Por mais que você possa ficar cansada do trabalho, né?! Todo dia você vai fazer a mesma coisa”. E, mais adiante, acrescenta: “Eu procuro é manter, obedecer às regras do teletrabalho: eu aceitei, eu quis”. Com base nas práticas de governamentalidade (trabalhadas por Foucault), percebe-se aqui um movimento no qual as práticas de governo endereçadas à organização da sociedade se voltam para o sujeito em modos de autogoverno – no conjunto de regras, valores e normas que conduzem seu comportamento.⁶⁷ Deste modo, as estratégias de governamentalidade são perceptíveis na gestão de suas condutas e estilização da sua vida.⁷³

Ibiza continua a tecer considerações sobre a forma como conduz seu comportamento no teletrabalho, reforçando as práticas de governamentalidade trazidas no parágrafo anterior: “Eu nunca recebi cobrança (...) não recebo. Agora, existe uma disciplina que eu acho importante, você tem que ter uma certa disciplina e a gente tende a procrastinar. Então, assim, esse horário fixo de trabalho tem vantagens – eu procuro é manter, obedecer às regras do teletrabalho”. Ela nota que a disciplina a que se impõe é oriunda das normas de governo institucionais, às quais se assujeita, tendo como efeito uma maleabilidade – maneiras de se situar de modo “natural” que contribuem para sua atuação social e profissional.⁵¹

Esse assujeitamento produz como efeitos, nas suas palavras, “tranquilidade, bem-estar”, ao que comenta: “(...) é isso que eu gosto: eu gosto de trabalhar tranquila,

eu gosto de estar bem, de ambiente harmonioso, de pessoas também. Então pra mim o ganho qualidade de vida, saúde, né, hoje eu faço atividade física. Eu acho que o meu foco é rotina, bem-estar, qualidade, harmonia, (...) é isso”. Como dito, as práticas disciplinares e de controle, a partir de um domínio no território do teletrabalho, "invadem" o espaço privado do teletrabalhador em *home office*, ou seja, através da gestão pública conduzem o comportamento do servidor no espaço privado.

A presença desse contexto de domínio territorial se amplia em sua narrativa: “Eu moro no prédio da minha mãe, mas minha mãe evita demais. Minha irmã chegou hoje lá em casa – meus filhos fazem judô e ela os deixou lá em casa – e ela: 'olhe', falando da porta, e eu questionei: 'por quê tu não vem falar comigo?', 'porque você tá trabalhando'. Então, assim, as minhas vizinhas, minha mãe e minha irmã, elas respeitam muito”. Portanto, observa-se que esse domínio/poder tecido sobre o teletrabalho notável na experiência de Ibiza abrange não só o espaço geográfico e de atuação profissional do teletrabalhador, ele perpassa e se amplia sobre outros territórios, a saber: família, vizinhos, amigos, grupo de mães da escola dos filhos.

Ibiza conclui sua narrativa explicando que, por determinação institucional, todos os servidores em teletrabalho integral precisam teletrabalhar uma semana presencialmente na instituição, independentemente de onde residem – se no Brasil ou no exterior –, e que isso gera custos, pois todas as despesas, principalmente com deslocamento para quem reside no exterior, são efetuadas às expensas do próprio servidor. À questão lançada “para fazer o quê?, Ibiza responde: “Trabalhar do mesmo jeito (...). Perde o sentido" vem gente da Alemanha pra trabalhar, como se tivesse lá na Alemanha, entendeu?!”. Aqui, como em outras entrevistas, percebe-se o que Foucault denomina de acontecimentalização: Ibiza torna-se capaz de problematizar algo de sua experiência profissional através da própria experiência da pesquisa em curso.

Desta forma, ela passa a questionar a determinação feita: “Eu acho que, nessa semana, você poderia desenvolver pelo menos um dia tanto de atualizações de normativos, de leis, quanto de saúde. Esse momento seria importante pra chegar e conversar, fazer uma dinâmica, passar um vídeo, como está a rotina, entender como estão as dificuldades, quais são as dificuldades que as pessoas encontram nesse ambiente, né?!”. Propõe, assim, a utilização de novas práticas que se revertam em prol dos teletrabalhadores, considerando que esse período presencial obrigatório deveria ser usado para o desenvolvimento de um programa de ação com os teletrabalhadores, como técnicas de dinâmica de grupo, conversas coletivas e outras iniciativas que favoreçam a troca de experiências, o aumento da motivação, e que se traduzam em benefícios na saúde física, psíquica e na qualidade de vida dos teletrabalhadores.

4.6. ENTREVISTA 6: ILHA DE CAPRI (CAPRI)

A sexta entrevista foi realizada com Capri (nome fictício), 45 anos, sexo masculino, casado, um filho, servidor da instituição há onze anos, com mestrado e atuando na modalidade de teletrabalho integral há dois anos e meio. Capri dá início a sua narrativa discorrendo sobre a principal motivação em migrar para o teletrabalho: “A gente tem um filho que mora em outro estado e sempre ficou essa lacuna, porque a gente mora longe, então, eu comecei a pensar em teletrabalho mais por causa disso, pra gente poder ficar mais próximo”. Ele ressalta a conquista advinda da possibilidade do *home office*: conseguir vivenciar com mais frequência a companhia e o crescimento de seu filho, tendo em vista passar a ter a oportunidade de viajar com regularidade para visitá-lo sem que houvesse prejuízos em termos do trabalho.

Na experiência de Capri, “o teletrabalho é para pessoas que são disciplinadas”. Trata-se, ao seu ver, do exercício de controle e disciplina sobre o que precisa ser feito,

não permitindo o acúmulo de trabalho para o dia seguinte, além do cuidado em antecipar algumas demandas: “Eu estou aqui hoje conversando com você, mas eu já trabalhei o dia de hoje, já trabalhei o dia de amanhã e a parte da sexta, tá entendendo?! Pra mim é muito tranquilo (...) e isso é qualidade de vida, porque é uma escolha minha”. Em seu processo de subjetivação frente ao teletrabalho, dá experiência de si pautada em atitudes de administração do tempo e de adoção de medidas preventivas a respeito das rotinas de vida e trabalho que lhe permitem a sensação de equilíbrio. Estas são condições que vivencia e que oportunizam uma vivência harmônica com outros fatores de sua vida pessoal, a saber, a convivência com familiares e amigos, a prática de atividades físicas, flexibilização de seu horário e mais tempo disponível para relacionar-se com seu filho. Ele completa: “Eu tenho o *plus* de viajar pra onde eu quiser e tá mais próximo das pessoas que eu queira. Academia, eu faço um horário específico de academia que antes eu não fazia. Eu posso almoçar a hora que eu quiser, com quem eu quiser, que antes a gente não podia porque tinha um horário determinado”.

À medida que descreve o seu cotidiano enquanto teletrabalhador, Capri continua a destacar a importância do cumprimento das metas: “(...) então se a gente não cumprir, vai ser reavaliado pra ver o que tá acontecendo. E aí eles não permitem, a gente tem que cumprir a produção, por isso é interessante pra mim, que preciso, e para a instituição, porque ela precisa de gente produzindo”. Percebe-se, neste trecho da narrativa, a sujeição à qual ele se permite passar, possibilitada pela relação estabelecida consigo mesmo, permeada por práticas de governamentalidade que acabam por impor condutas específicas para a manutenção no teletrabalho.

Capri discorre sobre as diferenças de atitude exigidas no trabalho presencial comparativamente ao trabalho à distância. Refere-se que, na modalidade de trabalho presencial, os servidores são avaliados em seus comportamentos, nas relações que

estabelecem e no cumprimento de horários, ao tempo que na modalidade de teletrabalho integral “você é quem tem que tá com você, você é que tá se policiando, tá entendendo?! Não é que a instituição não esteja presente – tem aquelas avaliações todas que são feitas, a minha pontuação, se eu produzo, se eu erro muito ou não, e eles têm como puxar da maneira mais fácil que tem: pega meu CPF, puxa tudo que eu fiz, se eu fiz errado, se eu fiz certo –, a empresa tem como gerir dessa forma”.

As narrativas acima abordam mecanismos de governamentalidade exercidas por meio do poder disciplinar de vigilância e controle, cada vez mais acentuadas pelas ferramentas criadas pelos avanços tecnológicos. Para Foucault, a vigília presente no panóptico possibilita uma visibilidade ampla, integrando toda estrutura da organização. Atua como um mecanismo próprio do poder disciplinar que faz parte do processo produtivo, exercendo controle – não apenas para normalizar e punir as inadequações – e, ao afastar-se de um caráter pedagógico, passando a atuar para o aumento da produtividade organizacional.⁵²

À vista disso, é importante destacar elementos de aproximação e diferenciação entre governamentalidade e disciplina. Eles se aproximam a partir do momento em que ambas são normalizadas. E se diferenciam à medida que, na governamentalidade, as normas agem sobre comparativos de uma determinada população (análise de quais grupos fogem da curva de normalidade, busca de mecanismos para aproximá-los do grupo definido como normal etc), e, na disciplina, as normas agem de forma mais específica sobre o indivíduo, em tempo e lugar definido, imprimindo mecanismos de correção e controle nas pessoas para que gestos, ações e comportamentos funcionem de acordo com esse modelo padrão específico.⁷⁴

Para conseguir ser produtivo e teletrabalhar com autonomia, Capri investiu em reformar um espaço próprio em sua casa para realizar: “Eu tenho uma sala só pra isso:

eu comprei um computador bom, a minha internet é muito boa e um telão grande pra facilitar a minha visão – pois eu tenho muito grau. Aí eu comprei isso e não tenho problema nenhum”. Ele ressalta que consegue transitar nesse espaço com muita autonomia, concentrando-se nas tarefas que precisa realizar, mas, concomitantemente, estabelecendo laços familiares, cuidando de algo necessário na casa: “Eu consigo interagir, sim, com o pessoal de casa. Dou suporte à família, consigo dar assistência 100% a minha casa (...). Se preciso sair, eu saio, sem que haja prejuízo”.

Verifica-se em sua narrativa a forma como consegue interagir no universo público-privado de maneira mais integrada, territórios onde ele transita sem que haja prejuízos a si próprio, ao trabalho e a família. Observa-se também elementos de práticas de si e de cuidado de si, vinculadas às suas atividades cotidianas. Esse conjunto de práticas são importantes ao exercício do conhecimento de si e de uma cultura de si, fundamentais no cuidado com o outro.⁷⁵ Para Foucault, quem estabelece cuidados consigo mesmo encontra-se munido de mais elementos para se relacionar melhor e conduzir de forma mais adequada a relação com o outro.⁷⁵

Ao continuar a discorrer sobre suas rotinas, apresenta ainda outros elementos importantes da noção de prática-de-si e do cuidado-de-si abordadas por Foucault, significativas na constituição de sua subjetividade e possibilitadas pelo teletrabalho: “(...) academia, eu faço com *personal trainer* em um horário específico de academia que antes eu não podia, (...) almoço eu posso almoçar a hora que eu quiser, com quem eu quiser”. Verifica-se um conjunto de modos de ser alcançados em sua conduta – um exercício ético consigo mesmo no modo de conduzir-se, transformar-se e conhecer-se, em busca de encontrar harmonia, sabedoria e felicidade, possibilitando-o constituir-se como sujeito ético e livre.⁷⁶

Baseado na questão da inexistência de contatos pessoais/profissionais, Capri introduz a questão do isolamento: “(...) é um trabalho solitário e a gente não tem contatos com outras pessoas do setor que você trabalha. O nosso contato é estritamente via *WhatsApp*, não existe confraternização de final de ano, no aniversário a gente não vai fazer um bolo, uma comemoração de alguma coisa de teletrabalho. Então é o ganho e a perda, você tem que saber onde a balança tá pesando mais. Pra mim é muito positivo”. Sobre o território “solitário” a que faz referências, alude que esse elemento pode ser extremamente desolador para pessoas que não tem uma vida familiar dinâmica, ativa, com companhias: “Eu conheço duas meninas, que elas ficaram e elas voltaram, porque elas entraram em depressão”.

Na expressão “é o ganho e a perda” do trecho da narrativa acima, parece ressaltar os diferentes efeitos que o teletrabalho é capaz de produzir a depender das diferentes configurações de vida do trabalhador e seus territórios existenciais, visto que o trabalho em si agrega diversos significados e representações à vida das pessoas. Com base em Foucault, a relação poder/trabalho extrapola a produção material, produzindo como efeitos sentimentos de realização e prazer, exclusivamente por estar livre de não fazer nada. Permite-se, portanto, a formação de mecanismos de controle capazes de vincular capitalismo, trabalho e sujeição, instaurando, por meio do discurso, um significado de valores, influências sobre a vida, necessidades independentes da real necessidade material, fatores que podem gerar sentimentos de dignificação e, conseqüentemente, mais vulnerabilidade ao controle exercido pelo poder.⁵⁰

Capri, acrescenta: “(...) o teletrabalho, em tudo ele me beneficiou: em tudo, em absolutamente tudo. Eu não tenho e nunca tive problema com teletrabalho, nunca tive (...) é qualidade de vida. Eu posso ficar mais disponível para as pessoas. É a pessoa que escolhe a hora e eu vou, fico lá o tempo que for preciso, enfim. Faço um monte de

coisas”. Ou seja, a “qualidade de vida” a que se refere vincula-se à liberdade exercitada em suas escolhas, às relações que estabelece consigo e com seus afetos, à forma como flexibiliza o tempo em sua vida.

Foucault mostra que a cultura de si está vinculada ao caráter moral dos indivíduos, considerando o exercício realizado sobre si mesmo – elaborações que permitem alcançar um determinado modo de ser e de agir denominadas 'arte da vida': uma estética da existência na qual predominam o aspecto de formação e de possibilidade de transformação do eu.⁷⁷ Para Danner (2008, p.79), "(...) o éthos de alguém se traduz pela sua maneira de se conduzir, pelos seus hábitos, pela atitude que assume perante os acontecimentos que se colocam em sua vida, pela maneira de se fazer visível para os outros".⁷⁷

V. RESULTADOS

Os resultados do presente estudo serão apresentados em dois formatos. O primeiro refere-se a um artigo científico intitulado: “Problematizações Foucaultianas ao Teletrabalho: governamentalidade e cuidado-de-si na experiência de servidores do Judiciário”, que será submetido à revista *Psicologia em Estudo* - Maringá, Qualis A2, seguindo as normas disponíveis no Anexo 2. O segundo produto apresenta uma proposta de uma Oficina de Sensibilização.

Problematizações Foucaultianas ao teletrabalho: governamentalidade e cuidado-de-si na experiência de servidores do Judiciário

Teletrabalho e saúde mental

Foucaultian problematizations to telecommuting: governmentality and self-care in the experience of Judiciary servants

Problematizaciones foucaultianas al teletrabajo: gubernamentalidad y autocuidado en la experiencia de los servidores del Poder Judicial

Teletrabalho e saúde mental

Telecommuting and mental health

Teletrabajo y salud mental

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo problematizar, à luz dos conceitos de governamentalidade e cuidado-de-si elaborados por Foucault, os efeitos do teletrabalho sobre a saúde mental de servidores públicos que exercem sua profissão na modalidade de teletrabalho integral em um Tribunal de Justiça da região do Nordeste do Brasil. Trata-se de pesquisa de natureza qualitativa apoiada no método da experimentação tal como entendida em uma perspectiva foucaultiana. Na produção de dados, foi utilizada a técnica de entrevista individual, e como instrumento um questionário sociodemográfico contendo uma pergunta disparadora, de modo a oportunizar aos participantes a expressão livre de suas vivências no *home office*. Os resultados apresentam tanto os efeitos (prejudiciais) sobre a saúde mental, como o aumento da ansiedade e angústia advindos da pressão para atingir metas de produtividade, bem como os efeitos (positivos) na qualidade de vida, como redução de estresse, práticas de atividade física e ampliação da convivência familiar. Dessa maneira, o estudo abre luz para realização de novas pesquisas, tendo em vista o movimento de aumento global da adesão do *home office* no universo corporativo.

Palavras-chave: Michel Foucault; trabalho; saúde mental.

ABSTRACT

This article aims to problematize, in the light of the concepts of governmentality and self-care elaborated by Foucault, the effects of teleworking on the mental health of public servants who exercise their profession in the form of integral teleworking in a Court of Justice in the region. Northeast Brazil. It is a qualitative research supported by the experimentation method as understood in a Foucaultian perspective. In data collection, a socio-demographic questionnaire and the technique of individual narrative interview were used as instruments, allowing participants to freely express their

experiences in the home office. The results show both the (harmful) effects on mental health, as well as the increased anxiety and distress resulting from pressure to achieve productivity goals, as well as the (positive) effects on quality of life, such as stress reduction, activity practices physical activity and expansion of family life. In this way, the study sheds light on the realization of new research, in view of the global increase in home office adherence in the corporate universe.

Keywords: Michel Foucault; work; mental health.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo problematizar, a la luz de los conceptos de gubernamentalidad y autocuidado elaborados por Foucault, los efectos del teletrabajo en la salud mental de los servidores públicos que ejercen su profesión en forma de teletrabajo integral en un Tribunal de Justicia de la región. Noreste de Brasil. Es una investigación cualitativa sustentada por el método de experimentación entendido en una perspectiva foucaultiana. En la recolección de datos se utilizó como instrumentos un cuestionario sociodemográfico y la técnica de entrevista narrativa individual, dando a los participantes la oportunidad de expresar libremente sus vivencias en la oficina central. Los resultados muestran tanto los efectos (nocivos) sobre la salud mental, como el aumento de la ansiedad y la angustia resultante de la presión para alcanzar los objetivos de productividad, así como los efectos (positivos) sobre la calidad de vida, como la reducción del estrés, las prácticas de actividad. actividad física y expansión de la vida familiar. De esta forma, el estudio arroja luz sobre la realización de nuevas investigaciones, ante el aumento global de la adherencia al home office en el universo corporativo.

Palabras-clave: Michel Foucault; trabajo; salud mental.

I. INTRODUÇÃO

A revolução que a tecnologia da informação vem imprimindo nos mais diversos segmentos sociais, de forma ampla e acelerada, produz alterações no comportamento das pessoas, tanto no que diz respeito às interações humanas em geral quanto nas relações laborais. Resulta dessa mudança substantiva, entre outras consequências, a formação de ambientes de trabalho cada vez mais competitivos, o que torna premente a necessidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O teletrabalho – também designado *home office*, trabalho a distância ou ainda trabalho remoto – permite que o trabalhador desempenhe seu ofício em casa ou em qualquer outro espaço afim, mesmo estando ele vinculado a uma empresa (Rocha & Amador, 2018).

Nessa linha, as transformações globais contemporâneas, que incluem também as áreas políticas, sanitárias, técnicas, associadas a já mencionada revolução tecnológica, têm transformado o trabalho a distância em uma opção viável e até recomendável a empregadores e funcionários das mais diversas regiões do mundo (O’Keefe, Caulfield, Brazil & White, 2016). O chamado *home office* pode ser definido como um modelo de organização laboral descentralizado que, interligado às diferentes tecnologias da informação disponíveis, permite o deslocamento físico do trabalho em seu espaço tradicional para a realização por empresas e profissionais a qualquer tempo em variadas circunstâncias (França, 2014).

As literaturas nacionais e internacionais não apresentam, porém, uma terminologia unificada para esse fenômeno, lançando mão de diferentes designações: *telecommuting* nos Estados Unidos, *telework* na Europa e, aqui no Brasil, teletrabalho (Rocha & Amador, 2018). De um modo ou de outro, os diferentes termos empregados

referem-se a uma experiência comum: o trabalho realizado em domicílio através da utilização de ferramentas tecnológicas (Rocha & Amador, 2018). Jack Nilles foi pioneiro ao falar de "teletrabalho" ainda na década de 1970, destacando os benefícios ligados à organização social no que se refere, por exemplo, à redução do congestionamento nas vias de tráfego urbano e à diminuição da poluição no meio ambiente, além de salientar a oportunidade oferecida aos trabalhadores de um maior equilíbrio entre as diferentes esferas da vida (Narayanan, Menon & Plaisent, 2017).

No Brasil, a busca pela equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados foi regulamentada pelo Art. 6º da Lei nº12551, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 16 de dezembro de 2011. A lei institui e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências, permitindo a adequação do ordenamento jurídico a essa nova prática trabalhista (França, 2014).

A atividade laboral exerce papel fundamental na construção da identidade, na realização pessoal e profissional e nos processos de saúde e adoecimento das pessoas. No universo corporativo, as práticas de gestão e a cultura da organização influenciam diretamente nos processos de equilíbrio psicológico dos funcionários. No caso do serviço público, a existência de uma cultura organizacional pautada em valores políticos e clientelistas, a propósito velado da manutenção de poderes, provoca falta de reconhecimento, sofrimento moral e desinvestimento subjetivo, acarretando, por sua vez, um quadro de risco para a saúde mental dos trabalhadores (Schünke & Giongo, 2018).

Embora a Organização Mundial de Saúde (OMS) atribua à “saúde” não apenas o sentido de ausência de doença mas, ao mesmo tempo, o perfeito bem-estar físico, mental e social (Segre & Ferraz, 1997), essa definição vem recebendo questionamentos. Mesmo que se faça uso de conceitos externos para avaliação – com o emprego dos

fundamentos do trabalho em Saúde Coletiva, por exemplo –, a perfeição do bem-estar não é algo precisamente definível, pertencendo a um sistema de crenças e valores próprios a cada indivíduo (Segre & Ferraz, 1997). Em grau semelhante de complexidade, o problema da saúde mental envolve o homem no seu contexto biopsicossocial, contexto esse resultante não só de fatores sociais como também da interação de características orgânicas e hereditárias (Schünke & Giongo, 2018).

É no contexto de tais debates que faz-se mister analisar como o teletrabalho é capaz de produzir modos de ser servidor judiciário, engendrando lógicas de governo sobre a vida e o cotidiano desse grupo social. Para Foucault, nem o poder nem a ética podem existir sem a liberdade dos sujeitos (individuais e coletivos) de expressarem uma diversidade de condutas, comportamentos e reações (Luis & Gonçalves, 2012). Neste sentido, a “ideia de liberdade” por ele postulada oportuniza problematizações sobre governamentalidade no que diz respeito à forma como o trabalhador faz a gestão do cotidiano de trabalho e, ao mesmo tempo, como é gerido pela organização em termos de condutas, práticas e cuidado-de-si – em suma, na sua vida pessoal, familiar e social (Rocha & Amador, 2018).

De acordo com Fimyar (2009), a governamentalidade em Foucault remete a procedimentos e práticas capazes de descentralizar e disseminar para as pessoas e instituições formas repressivas de poder antes centralizadas. Assim, enquanto a governabilidade implicaria uma relação intrapessoal e interpessoal, constituída e operacionalizada em práticas de liberdade do indivíduo, capazes de controlar e delimitar a relação do sujeito consigo e com os outros (Foucault, 2006b). O neologismo governamentalidade criado por Foucault – a partir das palavras governo e mentalidade – designa técnicas capazes de produzir sujeitos governáveis por modelamento e normalização de condutas. Ou seja: a sustentação de práticas por meio de

procedimentos de governo de mentalidades (Fimyar, 2009). Na condição de ferramenta analítica, a ideia de governamentalidade possibilita escrutinar como enunciados tidos como verdadeiros são produzidos nos diferentes contextos sócio-político-culturais, na medida em que a racionalidade política por trás dela define os discursos que serão aceitos, as relações do sujeito com o governo, instituições e consigo mesmo – num processo de aceitação e resistência a esses discursos, deixando-se governar ou não em maior ou menor grau (Kroetz & Ferrano, 2019).

Ademais, a governamentalidade em Foucault é um recurso empregado pelos governantes que se utilizam de mecanismos e de sua capacidade argumentativa para manter-se no poder, constituindo-se em um modo de convencer, do ponto de vista conceitual, a população ou um grupo social a acreditar em determinada realidade, fato, norma, lei, distinta daquilo que antes fora instituído. Já que apoiado em situações estratégicas disseminadas, esse poder dificilmente torna-se localizado e/ou apropriado por alguém, sendo inócuas as tentativas puramente teóricas de defini-lo. Por sua capacidade em suscitar, produzir e induzir elementos, é fundamental para sua compreensão o estudo de casos concretos que discriminem seu funcionamento, operacionalidade e os modos pelos quais circula (Candiotto, 2010).

É importante considerar, nos modos individuais de subjetivação, de que forma o teletrabalho produz efeitos. Nos termos foucaultianos: como produzem implicações no que diz respeito ao cuidado-de-si. Cuidar de si envolve práticas de modificação e elaboração de virtudes, provoca inquietações, possibilita um trabalho de transformação através do qual o indivíduo desenvolve autonomia sobre si mesmo (Santos, 2010). O cuidar-de-si estabelece a relação corpo-alma enquanto unidade: um não se sobrepõe ao outro, permanecendo conectados e demandando equilíbrio. Mantém-se em constante relação de influências recíprocas, de modo que devem ser sempre cuidados (Anastácio,

2017). Esses efeitos, ainda numa perspectiva foucaultiana, são capazes de revelar como os discursos sociais constroem modos de ser, fustigam processos de subjetivação de saúde ou adoecimento, que podem ser levados em conta na questão da saúde mental dos trabalhadores (Anastácio, 2017).

Assim, torna-se premente conhecer os efeitos do teletrabalho na rotina e vivência cotidiana do conjunto de servidores em questão – momento em que espaço familiar e de trabalho se fundem e a "empresa" adentra o lar (Anastácio, 2017). Propõe-se aqui a análise da forma como os teletrabalhadores vivenciam essa relação e os efeitos produzidos ao incorporarem o trabalho em casa, como novos hábitos, estilo de vida, alimentação, atividades físicas e culturais, mas também como esses elementos se refletem em sua saúde mental e na ética do cuidado-de-si que imprimem a si mesmos como sujeitos da sua conduta na relação dialógica “corpo e alma” (Rocha & Amador, 2018).

Abordar os efeitos positivos e negativos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores representa um campo investigativo bastante desafiador, em face não só dos múltiplos fatores econômicos, sociais, políticos e culturais afetos a essa problematização, como também pelas questões que perpassam as subjetividades de cada ser, vistas em suas particularidades. Um determinado contexto pode ser sentido/vivenciado como negativo ou positivo, a depender de cada sujeito, engendrando, portanto, interpretações tênues sobre o que altera a saúde mental. Vale, nesse sentido, rememorar a ideia de que a compreensão de saúde e doença no trabalho depende da análise psicodinâmica da organização do trabalho, percebida a partir da vivência singular e única de um trabalhador. A saúde no trabalho está intrinsecamente vinculada aos desejos, motivação, aspiração e ideias dos trabalhadores, envolve a fisiologia, a psicossomática e a psicopatologia do trabalho (Areosa, 2019).

São inegáveis as contribuições da análise foucaultiana, pois, ao oportunizarem a problematização da realidade do teletrabalhador, tratam dos modos como eles criam modos de subjetivação em resposta a tais realidades – modos de ser profissional, servidor da Justiça, mas dentro de uma modalidade específica de trabalho. Isso se mostra importante na medida em que o que convencionou-se chamar de estilística da existência se refere à construção de lógicas e modos de conduzir a si mesmo e aos outros, que podem vir a ter repercussões no cotidiano e gerar efeitos sobre a saúde (Rocha & Amador, 2018). O cuidado-de-si, por exemplo – noção grega trabalhada por Foucault, que encerra algo da ordem da produção pessoal – revela uma forma de gerir a própria conduta a partir de uma atitude reflexiva (Foucault, 1987). Neste caso, o servidor judiciário conduzir-se-ia em seu cotidiano de teletrabalho de modo a construir meios saudáveis de atingir metas e prazos, em uma atitude ética para consigo, com os outros e com o mundo. É nesse campo que o presente estudo traz uma discussão inovadora no âmbito acadêmico – sobretudo se considerarmos a inexistência de articulação entre teletrabalho numa empresa pública e fatores de saúde e adoecimento.

II. MÉTODO

Neste estudo buscou-se identificar e analisar na fala dos participantes, os efeitos produzidos pelas posturas de governamentalidade e cuidados de si, sobre a saúde mental. O estudo ocorreu entre os meses de novembro de 2019 a agosto de 2020, com seis participantes de ambos os gêneros, entre os ocupantes dos cargos de analistas ou técnicos judiciários, que exercem atividades na modalidade de teletrabalho integral por período igual ou superior a dois anos, em um Tribunal de Justiça do Nordeste.

Por se tratar de pesquisa de natureza qualitativa, partindo do método de experimentação amparado na perspectiva foucaultiana, na qual o caminhar é que produz o saber, foi utilizado como instrumento, um questionário sociodemográfico, com a seguinte pergunta disparadora: fale-me sobre sua prática enquanto servidor/a do judiciário que atua na modalidade de trabalho *home office*.

As entrevistas foram marcadas em locais de melhor conveniência para os participantes. Inicialmente, o participante era esclarecido sobre o objetivo da pesquisa e qual seria sua participação; em seguida, antes de iniciar a entrevista, era solicitado que o participante lesse e assinasse um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. As entrevistas foram gravadas com consentimento de cada participante e transcritas literalmente para fins da análise.

A técnica utilizada para produção dos dados ocorreu pelo método Bola de Neve. O pesquisador convidou um primeiro servidor público a participar da pesquisa, a partir da primeira pesquisa realizada, passou a solicitar ao(s) entrevistado(s) a indicação de outros sujeitos para participar do estudo. A técnica conta com a colaboração voluntária, sendo autogerada, até que os padrões estabelecidos anteriormente para a produção dos dados sejam atingidos, ou haja a ocorrência de saturação teórica (a não ocorrência de novas informações nos dados produzidos).

As narrativas produzidas foram analisadas a partir de aporte teórico e metodológico da interpretação do discurso em uma perspectiva foucaultiana e partindo de diretrizes cartográficas, onde a produção narrativa é considerada um processo de coautoria entre pesquisador e entrevistado, capaz de despertar em ambos diferentes reações emocionais, de acordo com suas vivências, tanto no momento da entrevista como anteriores a ela. Nesse contexto, o discurso foi analisado à medida que fora sendo dito em seu conteúdo manifesto percebido como acontecimento entrelaçado nas

complexas relações de poder e de saber de uma determinada época e analisado como constituinte dos próprios sujeitos e de suas atuações no mundo (Ferreira Neto, 2008), buscando-se através do discurso uma abertura para a descrição dos jogos de relações existentes dentro e fora dele (Foucault, 2016).

III. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para analisar as entrevistas, fizemos uso da análise do discurso em uma perspectiva foucaultiana. É importante registrar que esta análise não visa a busca por significados ocultos em enunciados, mas, sim, as relações que o próprio discurso produz sobre as práticas cotidianas e os efeitos destas, sobre o modo singular de subjetivar-se a partir da experiência. Trata-se, pois, dos efeitos e modos de subjetivação de Servidores que vivenciam o teletrabalho numa empresa de serviço público.

O estudo foi realizado com seis participantes, sendo quatro mulheres e dois homens, com idades entre 33 e 65 anos, todos com formação superior em áreas diversas. Dentre estes, dois com pós-graduação e um com mestrado. Em relação a constituição familiar, quatro são casados, um solteiro e outro viúvo; apenas dois deles não possuíam filhos e dois dos participantes residiam sozinhos. Todos os participantes receberam nomes fictícios, inspirados em nomes de ilhas, face o distanciamento do ambiente corporativo e a relativa sensação de isolamento que o trabalho a distância é capaz de produzir.

A todos os participantes foram assegurados o sigilo e o uso restrito do conteúdo produzido, para fins de transcrição e análise dos dados, sendo-lhes garantido a utilização exclusiva, para fins específicos da pesquisa.

Nosso foco nas análises das narrativas dos participantes irá se entrelaçar em torno de três eixos de análise do nosso estudo, a saber: 1. Posturas de

Governamentalidade; 2. Posturas de Cuidado-de-si; e 3. Os Efeitos produzidos sobre a Saúde Mental dos teletrabalhadores.

3.1. Posturas de governamentalidade

Os seis participantes apresentaram ao longo de suas narrativas elementos reveladores das posturas de governamentalidade relativos às normas, regras de conduta e comportamento, controle sobre tempo de produção e controle do alcance das metas de produtividade – sempre vinculadas à pressão em ter que alcance os resultados, sob pena de terem que voltar a atividade presencial. À medida que narravam suas experiências, teciam significados em seus “modos de ser teletrabalhador”. Ou seja, a forma como cada um passou a se subjetivar frente às regras da modalidade do *home office*.

Com base em Foucault, por meio da problematização das práticas de governamentalidade que circundam o teletrabalho, buscaremos analisar os efeitos causados aos sujeitos submetidos às técnicas de controle e normalização (Fimyar, 2009). Percebe-se, dentre as técnicas de governamentalidade, um domínio sob o território do teletrabalhador, poder exercido não só em seu espaço físico, mas nas estratégias de governo sobre suas vidas e condutas – capazes de monitorar, vigiar, gerir os corpos, o tempo e os comportamentos. Métodos sofisticados de controle sobre o trabalho e sobre o trabalhador, cada vez mais refinados com os avanços tecnológicos contemporâneos. Cabe-nos analisar os efeitos na saúde mental e a forma como repercutem na qualidade de vida e em suas interações pessoais, familiares, sociais e profissionais, presentes nas narrativas dos teletrabalhadores.

Com base em questões referentes a territorialidade, Bela (53 anos, dois anos em *home office*) narra: “(...) porque em casa eu tenho um acordo – e foi muito bem

estabelecido, quando eu optei para ir pro teletrabalho – de que eu vou estar trabalhando, (...) mas, aqui em casa, (...) é como se eu não estivesse em casa”. Ao dizer que “é como se eu não estivesse em casa”, sinaliza demarcações espaço-temporais que delimitam e balizam em seu lar um novo território. Ou seja, este espaço-tempo "pertence" ao território da instituição, sobre o qual ela exercerá seus domínios, controles, poder disciplinar – não apenas na vida de Bela, mas também na de seus familiares.

A narrativa do participante Noronha (33 anos, dois anos em *home office*) remete a outra compreensão sobre o domínio de atuação territorial: “Então quando se fala de trabalho, meio que tá tudo misturado e é qualquer hora (...). A gente já recebeu a mensagem de 11 horas da noite, eu poderia realmente ver no outro dia, mas já tava ali (...) em minha mão o aparelho. Não existe esse controle, assim essa disciplina, eu não tenho essa disciplina”, demonstrando uma fusão do teletrabalho e das ferramentas (*WhatsApp*, aplicativos de mensagens, celular) nos territórios organização/ambiente privado, onde ele próprio não consegue estabelecer os limites entre o "território" da instituição e o "território" da vida pessoal. Tem-se, uma vez mais, a governamentalidade apontada por Foucault: não mais o espaço físico, no sentido geográfico, é governado, mas as vidas que, tornando-se alvo de procedimentos administrativos institucionalizados, sofrem com o controle de suas ações pessoais e do seu território pessoal – estabelecendo-se, assim, um poder disciplinar capaz de conduzir a soberania social à estatização social (Veiga-Neto, 2007).

A vigilância, presente na panóptico de Foucault (1987), refere-se a modelos arquitetônicos planejados para gerar a constante sensação/suposição de vigília, capazes de produzir, independente de quem exerce o poder, a sensação contínua de domínio (Foucault, 1987). Estabelecendo relações de poder marcadas por controle, coerção e vigilância, apresenta-se como uma constante nas narrativas, gerando efeitos subjetivos

e atuando no papel de controle. O teletrabalhador passa a auto vigiar e regular sua produção e sua própria conduta.

Analisar essa prática institucional na perspectiva foucaultiana nos remete, por conseguinte, a um modo instituído de vigilância, uma prática que permite aos gestores manejar condições a partir das quais certificam-se sobre a uniformidade das ações dos teletrabalhadores e vigiam suas condutas. O regramento das condutas e comportamentos, através de mecanismos de normalização, impõe um conjunto de práticas disciplinares, capazes de tornar teletrabalhadores sujeitos dóceis, passíveis de controle e sujeição às regras (Crosselli, 2009).

Esse contexto de sentir-se vigiado e monitorado pode ser identificado na fala de **Mel** (65 anos, dois anos em *home office*): “(...) eles observam muito o horário, hora, dia e para onde foi: está tudo registrado lá. Então você tem que ficar atento”. Percebe-se na narrativa de Mel que a produtividade é uma tecnologia de poder centrada na vida e que o comportamento geral dela passa a girar em torno da necessidade de produzir para o trabalho – o que dita o ritmo de produção e o quanto "corpo e alma" precisam se moldar para atingir o padrão normatizado (Rodrigues, 2018).

O sentimento de estar sob vigilância também está presente na narrativa de **Noronha** (33 anos, dois anos em *home office*): “(...) justamente porque você fica pensando em muitas questões, inclusive sobre o controle do teletrabalho, no caso o que os chefes estão fazendo (...)”. Ele indaga: "Será que, nesse intervalo que eu passei quinze minutos analisando o processo, eles não estão falando de mim? Porque eu ainda não gerei um ato no sistema!”. Essa constante sensação de vigília à qual se assujeita nos remete às técnicas panópticas refletidas por Foucault, em seus princípios básicos: o princípio da individualização (a sensação de ser tratado e observado de forma particular), o princípio da invisibilidade (controle de toda dinâmica de vida em qualquer

tempo ao longo do cotidiano), o princípio da minúcia (a extrema atenção aos detalhes no tempo de não produção, bem como a elaboração de conjecturas sobre o que estariam pensando os gestores) e o princípio da saturação (impossibilidade de relaxamento, descanso etc) (Veiga-Neto, 2007).

3.2. Posturas de cuidado-de-si

Mostram-se fundamentais também reflexões sobre as formas pelas quais o *home office* convida seus integrantes a exercerem práticas de si para si mesmos (governo de si mesmos). O cuidado-de-si remete ao princípio filosófico grego de *Epiméleia heautou*: cuidado-de-si, preocupar-se consigo, ocupar-se consigo (Foucault, 2006a). Desta forma, podemos compreender o modo como os teletrabalhadores se posicionam politicamente frente as técnicas de governamentalidade, geradores de movimentos e inquietudes constantes ao longo de suas narrativas. Problematizar essas práticas de controle e produtividade permite visualizar os efeitos destas sobre sua vida enquanto práticas de governo e de cuidado de si, levando a uma visão mais direcionada e à adoção de atitudes e comportamentos mais saudáveis. Um modo de resistir ao controle e vigilância a partir de atitudes de resistência provenientes de práticas de ocupação consigo que produzem um conhecimento sobre si mesmo.

Cabe, portanto, alguns questionamentos: de que forma o cuidado-de-si atravessa as diferentes singularidades dos servidores em teletrabalho? Quais são as práticas de cuidado de si que permeiam a vida do teletrabalhador? De que forma essas práticas repercutem em sua saúde? Segundo Foucault (2004), o cuidado de si fala de práticas de cuidado de si que indicam uma atitude para consigo que se generaliza para com os

outros e para com o mundo. Esta atitude concerne o exercício de empreender diferentes práticas como técnicas de si (Mourilhe, 2013).

A respeito da relação consigo e com seus familiares, **Capri** (45 anos, dois anos e meio em *home office*), por exemplo, discorre: "Eu consigo interagir, sim, com o pessoal de casa. Dou suporte à família, consigo dar assistência 100% a minha casa (...). Se preciso sair, eu saio, sem que haja prejuízo". Verifica-se em sua narrativa a forma como consegue transitar no universo público-privado de maneira mais integrada, territórios onde ele transita sem que haja prejuízos a si próprio, ao trabalho e a família. Observa-se também elementos de práticas de si e de cuidado de si, integralmente vinculados às suas atividades cotidianas.

Esse conjunto de práticas são importantes ao exercício do conhecimento de si e de uma cultura de si, fundamentais no cuidado com o outro (Taschetto, 2010). Para Foucault, quem estabelece cuidados consigo mesmo encontra-se munido de mais elementos para se relacionar melhor e conduzir de forma mais adequada a relação com o outro (Foucault, 2003).

A forma como **Capri** se conduz remete à ideia de liberdade tal como pensando por Foucault – diz respeito a reflexões e questionamentos sobre como ser livre e como vivenciar tal liberdade, ainda que em espaços constituídos por relações de poder. Compreende as práticas de liberdade suscetíveis a revezes e as experiências empreendidas/vivenciadas pelos próprios sujeitos, resultando disso múltiplas formas de resistência à dominação, à sujeição e ao poder. Para o filósofo, as formas de dominação e poder acentuam ou propiciam uma "reação" transformada em exercício de liberdade,

transformando o sujeito e abrindo caminhos para a coexistência consigo, com a vida e com os outros (De Souza Filho, 2007).

Na narrativa de **Ibiza** (45 anos, três anos e meio em *home office*) percebe-se os limites que se consegue exercer no cotidiano, delimitando o tempo específico para as rotinas do teletrabalho, e descortinando, assim, efeitos que essa modalidade engendra em sua qualidade de vida: “À tarde eu não quero simplesmente dormir – tenho outras atividades, estudos, faço curso de inglês, (...) cuidado da casa, da cozinha, dos filhos. Então, assim, pra mim é muito bom: eu me mantenho mais saudável, mais descansada – (...) a minha rotina foi extremamente otimizada”. Ela discorre também sobre a prática de exercícios laborais durante a jornada de trabalho e as atividades físicas realizadas regularmente quando não está trabalhando, posturas positivas da consciência e de práticas de si que lhe são caras – importantes na efetivação de hábitos mais saudáveis voltados à instituição. Ela afirma: “Eu me levanto, eu me estico, eu vou ao banheiro, eu bebo uma água. É, eu sei que tem amigas minhas que não se levantam da cadeira, cada um tem um perfil, né?! Eu não, eu vou, eu me estico (...)”.

Como forma de cuidar de si mesma, **Catarina** (41 anos, dois anos e meio em *home office*) aborda “Então, como eu posso ter autonomia, autogestão, você não tá me permitindo isso, né?! Antes eu tinha essa autonomia”. Mais uma vez através do arcabouço conceitual foucaultiano, registra-se que seus questionamentos sustentam processos de subjetivação singular e se apresentam como elementos de resistência. Mas, para Foucault, se os limites exercidos pelas instituições, as microfísicas que o enredam, fundadas na lógica do panóptico e no controle das massas pela biopolítica, permitem o exercício do poder sobre o sujeito, é também esse próprio sujeito que limita o poder.⁶³ Desse modo, frestas de liberdade se apresentam, mesmo na sujeição, pela ética do

cuidado de si que se traduz em um prática constituída por pensamentos, resistências, expressão dos questionamentos e modos de vida. Através delas, aquele que é sujeitado pode alterar a situação, imprimir sua participação e produzir sua liberdade.(de Souza Filho, 2007)

A percepção de si de Noronha (33 anos, dois anos em *home office*) na relação com o teletrabalho, possibilitou a percepção de outra forma de conduzir-se: “(...) isso permitiu que eu visse coisas que eu não enxergava, porque, enquanto eu produzia muito, eu era elogiado pelos chefes, colegas (...). Só que, no dia que eu cheguei atrasado, (...) eu recebi uma reclamação. E todo tempo eu era elogiado”. A mudança em sua percepção fez com que ele conduzisse as metas pessoais de produtividade com mais desprendimento, menos cobrança: “(...) fez com que eu também tivesse mais coragem de reduzir minha produtividade – para o meu bem e para o bem dos colegas”. Podemos supor que esses diferentes movimentos – de mais desprendimento *versus* redução da produtividade – podem significar estratégias de poder e resistência, como efeitos às relações de poder. Uma atitude ética para si mesmo, cuidar de si e dos outros, visto que passa a refletir que aumentar a produtividade não prejudica apenas a si mesmo, mas também, os outros, assumindo uma postura de se questionar, defender um princípio, se posicionando eticamente.

3.3. Efeitos sobre a saúde mental dos teletrabalhadores

Nas narrativas analisadas, percebe-se que, mesmo com os avanços tecnológicos, a possibilidade de trabalhar em casa carrega em seu cerne marcas da biopolítica vigente. Instigando no indivíduo a gestão sobre sua vida e a responsabilização por promover cuidados com sua saúde e com os fatores de risco a ela

relacionados (Furtado & Szapiro, 2012), essa biopolítica leva à reprodução de formas naturalizadas de domínio e poder (Nardi & Ramminger, 2012). A sensação de vigília e a pressão em torno das metas de produtividade são recorrentes nas narrativas dos seis participantes, revelando tanto efeitos prejudiciais à saúde dos teletrabalhadores, quanto fazendo despertar modos de subjetivação voltadas ao cuidado-de si, ao domínio de técnicas de cuidado-de-si – sempre na dependência das singularidades e do modo como dão sentido às suas experiências (Ramminger & Nardi, 2008).

Logo, ante a constatação de que o modo de subjetivar-se pela experiência do teletrabalho é atravessada pela vigília e produtividade, deve-se pensar também: quais produções discursivas sustentam sua narrativa, na qual essa produtividade emerge como algo ligada ao teletrabalho? De que forma essas noções produzem efeitos na saúde mental dos teletrabalhadores? O que construir como mecanismos mais saudáveis à vida dos teletrabalhadores e da organização?

A experiência do teletrabalho em **Bela** (53 anos, dois anos em *home office*), revela um novo modo de comportar-se, também a preocupação com o modo de comunicar e interagir com amigos e familiares: “Gente... deixa eu me concentrar, no que eu estou fazendo, (...) eu comecei a ficar preocupada com a produtividade, né?!”. E, quanto ao governo das condutas impostas, ela também aponta para o estabelecimento de um novo jeito de ser – de conduzir-se, portar-se, a disciplina imposta como parâmetro para integrar o teletrabalho: “(...) e aí eu fui começando a me educar nessa questão de demanda, de socializar... e passei a desenvolver mais um lado introspectivo”. A menção ao desenvolvimento de um “lado mais introspectivo” pode sinalizar um dos efeitos de produção do teletrabalho sobre Bela, uma vez dizer respeito ao modo como ela se

relaciona com ela mesma e com os demais – portanto, aos modos de subjetivar-se a partir da experiência do teletrabalho.

Ao mesmo tempo, ao longo da sua narrativa, refere-se a aspectos positivos em qualidade de vida: “Ah, eu ganhei qualidade de vida (...) eu tô mais próxima da minha família (...), eu posso dar um abraço, eu posso conversar (...) fazer um carinho, um afago, (...) isso é muito bom, entendeu?!”. Para ela, essas possibilidades só se tornaram viáveis e emergiram concretamente na rotina a partir da experiência na modalidade de teletrabalho, traduzindo-se em efeitos sobre sua saúde mental e emocional.

Mel (65 anos, dois anos em *home office*), quando questionada sobre as mudanças em sua vida, ressalta a importância do tempo que passou a ter para si mesma, mas, em seguida, aborda a falta que sente dos amigos, das relações interpessoais no trabalho, da convivência diária e da diversão que esses encontros possibilitam. Dessa maneira, conclui: “(...) eu digo que eu sou um pouco antissocial, e eu tô passando por uma fase (...) que eu tô muito na minha, muito isolada”.

Mel discorre sobre outro fator que produz efeitos negativos em sua saúde mental e física: “(...) é muito cansativo, mentalmente, você ficar seis horas direto no computador e direto fazendo PJe. Como é muito rotineiro, é muito igual, praticamente. Às vezes me dá um cansaço mental, às vezes dá um jeito na mão por conta do *mouse*, do teclado”. Por consequência, assinala-se os efeitos disso sobre sua saúde mental: uma certa apatia, desânimo, baixa motivação para encontros sociais, cansaço mental, resultantes do isolamento e da rotina diária produzidos pelo teletrabalho.

O *home office* se apresenta, à medida que **Catarina** (41 anos, dois anos e meio na modalidade) narra sua experiência, como uma prática de governamentalidade à qual se assujeita: “(...) com o teletrabalho, você fica muito isolado, você vira uma máquina. Eu me sinto, às vezes, como se fosse uma máquina, sabe?! E, assim, uma ansiedade em

relação ao tempo, né?!”. Evidenciam-se modos de subjetivação cujos efeitos são a solidão, sentimentos de ansiedade, constante pressão emocional e automatismo.

Ainda em relação aos sentimentos de ansiedade vivenciados por Catarina e por seus pares quando das eventuais indisponibilidades do sistema informático, ela ressalta que todos teletrabalhadores do seu grupo passam a se comunicar ininterruptamente por telefone, via *WhatsApp* e demais ferramentas de comunicação possíveis. Auto-vigilância para manter-se produtivo: todos vigiando o sistema e sendo por este vigiados. Utilizando-se de recursos para terem a certeza de que não se trata de um problema particular, monitorando uns aos outros o tempo todo. Mecanismos de regulação estatal que transferem de forma gradativa e integral para esse trabalhador as responsabilidades pela gestão e pelos processos de trabalho: ele passa a ser considerado autônomo, gestor e responsável por falhas existentes (Ramminger & Nardi, 2008).

Na chave dos modos de subjetivação forjados diante desse controle, **Noronha** (33 anos, dois anos em *home office*) alega que passou a exercer sobre si uma cobrança exagerada por produtividade, sem conseguir estabelecer limites para dissociar o trabalho e investir em outras coisas: “Eu passei a exigir mais de mim: pra ser sempre exemplar, pra ser sempre excelente, pra não dar motivos para os chefes desconfiarem ou pra que eles não critiquem um ato, ou um erro, ou uma falha. Então a ansiedade natural que o teletrabalho causou passou a ser super-ansiedade” – e passa a discorrer sobre os efeitos provocados em sua saúde, como dores de cabeça constantes associadas a sentimentos de angústia, irritabilidade, ansiedade e isolamento social.

Ibiza (45 anos, três anos e meio em *home office*) afirma sobre a forma como consegue criar condições para o alcance das metas “(...) porque a gente trabalha com a

meta, então tem que ter esse conforto, né?! Um ambiente agradável, pra mim é difícil pontuar algo negativo no teletrabalho. A saúde ganha muito". E apresenta aspectos importantes de como vem exercitando seu cotidiano, sobretudo no que diz respeito à gestão e o planejamento de seu trabalho: escolha de tecnologias, mobiliário e ambiente físico que lhe são benéficos e propícios à jornada de trabalho e ao cumprimento das metas de produtividade. Em suma, práticas de si que consegue executar nesse território público-privado e que se refletem em saúde e qualidade de vida. Importante ressaltar que essas práticas vinculam-se ao conforto estabelecido para si mesma, como também em resposta as práticas de governamentalidade da instituição, a partir do conhecimento de que é necessário ficar muito tempo sentada (média de seis horas diárias) para alcançar as metas de produtividade impostas.

Já **Capri** (45 anos, dois anos e meio em *home office*) discorre sobre a principal motivação em migrar para o teletrabalho: "A gente tem um filho que mora em outro estado e sempre ficou essa lacuna, (...) eu comecei a pensar em teletrabalho mais por causa disso, pra gente poder ficar mais próximo". Ele ressalta a conquista advinda da possibilidade do *home office*: conseguir vivenciar com mais frequência a companhia e o crescimento de seu filho, tendo em vista passar a ter a oportunidade de viajar com regularidade para visitá-lo sem que houvesse prejuízos em termos do trabalho. Para ele, o *home office* oportuniza uma vivência harmônica com outros fatores de sua vida pessoal, a saber, a convivência com familiares e amigos, a prática de atividades físicas, flexibilização de seu horário e mais tempo disponível para relacionar-se com seu filho. Ele completa: "Eu tenho o 'plus' de viajar pra onde eu quiser e estar mais próximo das pessoas que eu queira. Academia, eu faço um horário específico de academia que antes eu não fazia. Eu posso almoçar a hora que eu quiser, com quem eu quiser, que antes a gente não podia porque tinha um horário determinado". Abordando aspectos de sua

experiência enquanto teletrabalhador, importantes a sua qualidade de vida e saúde mental.

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados identificados nas experiências narradas frente a modalidade *home office*, associados à história e dinâmica de vida de cada participante, revelam como cada um passou a se subjetivar, transformando e resignificando diversos contextos de vida. O conjunto dessas vivências revelam efeitos prejudiciais e benéficos sobre a saúde mental. Como efeitos prejudiciais na saúde mental, as narrativas revelam ansiedade, tensões emocionais, baixa motivação, irritabilidade, angústia, advindos da pressão para atingir metas de produtividade, bem como o recrudescimento da sensação de isolamento social. Ao mesmo tempo, efeitos (positivos) como melhoria da qualidade de vida, redução de estresse, aumento dos cuidados com alimentação, práticas de atividade física, ampliação da convivência familiar, foram também assinalados, de acordo com a forma singular e a medida em que cada teletrabalhador desenvolveu respostas de cuidado-de-si aos padrões de governo da instituição analisada.

Como mecanismo para reduzir os efeitos prejudiciais e adotar uma postura de cuidado com os teletrabalhadores, frente aos mecanismos das práticas de governamentalidade, evidencia-se a necessidade de que a instituição em questão possa fomentar melhorias na parte tecnológica e em processos e ferramentas de comunicação. Impõe-se o imperativo de construir uma melhor interação entre os teletrabalhadores e gestores, permitindo, por meio de dispositivos tecnológicos, o desenvolvimento de políticas e ações voltadas a integração do teletrabalhador que possibilitem a troca de experiências, a vivência em equipe (mesmo a distância), a discussão de problemas e a construção de soluções partilhadas entre gestores e teletrabalhadores. Essas mudanças

teriam o potencial de se refletir em melhorias na qualidade de vida do teletrabalhador e no alcance da missão organizacional, possibilitando a construção de mecanismos que reduzam os efeitos prejudiciais do teletrabalho na saúde física, mental e emocional dos funcionários.

O presente estudo abre espaço para pesquisas que oportunizem a problematização das práticas de governamentalidade do teletrabalho e seus efeitos nos teletrabalhadores que vivenciam a modalidade de teletrabalho parcial e na instituição em termos de alcance da missão institucional, de modo a agregar outras visões e contribuir com a melhoria do *home office*, que vem ganhando cada vez mais espaço no âmbito da organização.

REFERÊNCIAS

- Anastácio, L. P. F. (2017). *Governo das condutas: técnica e reflexão em Foucault*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil.
- Areosa, J. (2019). O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 15(2), 0–24. <https://doi.org/10.4000/laboreal.15504>
- Candiotto, C. (2010). A governamentalidade política no pensamento de Foucault. *Filosofia Unisinos*, 11(1), 33–43. <https://doi.org/10.4013/fsu.2010.111.03>
- Crosselli, L. E. (2009). História da Violência nas Prisões. *Liberdades*, 2, 87-89.
- De Souza Filho, A. (2007). Foucault: o cuidado de si e a liberdade, ou a liberdade é uma agonística. Trabalho apresentado no *IV coloquio Internacional Michel Foucault*, Santa Catarina, Brasil.
- Ferreira Neto, J. L. (2008). A experiência da pesquisa e da orientação: uma análise genealógica. *Fractal: Revista de Psicologia*, 20(2), 533–546. <https://doi.org/10.1590/S1984-02922008000200017>
- Fimyar, O. (2009). Governamentalidade como Ferramenta Conceitual na Pesquisa de Políticas Educacionais. *Educação & Realidade*, 34(2), 35–56.
- Foucault, M. (1987). *Vigiar e Punir* (20ª ed.). Rio de Janeiro: Vozes.

- Foucault, M. (2004). A ética do cuidado de si como prática da liberdade [Entrevista a H. Becker, R. Formigoni-Betancourt, & A. Gomez-Müller em 20 de janeiro de 1984]. *Ditos e escritos V* (E. Monteiro & IAD Barbosa, Trads.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Foucault, M. (2006a). *A hermenêutica do Sujeito*. (2ª edição, trads. Márcio Alves da Fonseca & Salma Tannus Muchail). São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (2006b). Governamentalidade. *Ditos e escritos IV* (2ª edição). Rio de Janeiro: Forense.
- Foucault, M. (2016). *A Arqueologia do Saber*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- França, G. M. (2014). A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: o teletrabalho. *5º Simpósio Internacional de Ciberjornalismo*, 5, 1–18. Retrieved from <http://www.ciberjor.ufms.br/ciberjor5/files/2014/07/greicy.ciberjor3.pdf>
- Furtado, M., & Szapiro, A. (2012). Promoção da saúde e seu alcance biopolítico: o discurso sanitário da sociedade contemporânea. *Saúde e Sociedade*, 21(4), 811–821. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902012000400002>
- Gonçalves Caldeira Brant Losekann, R., & Cardoso Mourão, H. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28, 71–75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>
- Kroetz, K., & Ferrano, J. L. S. (2019). A governamentalidade como ferramenta analítica em Michel Foucault. *Conjectura Filosofia e Educação*, 24(2019), 76–91. <https://doi.org/10.18226/21784612.V24.E019005>
- Gonçalves, D. L. C. (2017). A liberdade cética de Michel Foucault. *Revista Estudos Filosóficos*, (9).
- Mourilhe, F. (2013). *Cuidado de si e aufklärung caminhos para a vida como obra de arte*. Rio de Janeiro: Imagem Pensamento.
- Narayanan, L., Menon, S., & Plaisent, M. (2017). Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the 21 st Century. *Journal of Marketing and Management*, 8(2), 47.
- Nardi, H. C., & Ramminger, T. (2012). Políticas públicas em saúde mental e trabalho: desafios políticos e epistemológicos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 374–387. <https://doi.org/10.1590/s1414-98932012000200008>
- O’Keefe, P., Caulfield, B., Brazil, W., & White, P. (2016). The impacts of telecommuting

in Dublin. *Research in Transportation Economics*, 57, 13–20.
<https://doi.org/10.1016/j.retrec.2016.06.010>

Ramminger, T., & Nardi, H. C. (2008). Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 12(25), 339–346. <https://doi.org/10.1590/S1414-32832008000200009>

Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>

Rodrigues, A. P. K. (2018). Biopolítica e domesticação dos corpos a partir de Foucault. / *Congresso Nacional de Biopolítica e Direitos Humanos*. Ijuí, Brasil. Retrieved from <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/conabipodihu/article/view/9319>

Santos, R. E. (2010). *Genealogia da Governamentalidade em Michel Foucault*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de Filosofia, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, Brasil.

Schünke, L. K., & Giongo, C. R. (2018). Atravessamentos políticos: A cultura organizacional e o sofrimento moral no serviço público. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 18(3), 449–456.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2018.3.13870>

Segre, Marco e Ferraz, Flávio Carvalho. (1997). O conceito de saúde. *Revista de Saúde Pública*, 31 (5), 538-542. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>.

Taschetto, L. R. (2010). Cuidado de si: exercício de solidão ou prática social?. *Educação, Ciência e Cultura*, 15(2), 81-94.

Veiga-Neto, A. (2007). *Foucault & a Educação* (2ª edição). Belo Horizonte: Autêntica.

**FACULDADE PERNAMBUCANA DE SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA DA SAÚDE**

**PROPOSTA DE OFICINA DE SENSIBILIZAÇÃO
“O CUIDADO DE SI E O TELETRABALHO”**

Setembro, 2020

GERALDO JOSÉ DE MELO JUNIOR
THÁLITA CAVALCANTI MENEZES DA SILVA

Autores:

Geraldo José de Melo Júnior

Psicólogo pela Faculdade de filosofia do Recife (FAFIRE), Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Faculdade Frassinetti do Recife, Mestrando do curso de Psicologia da Saúde (FPS), Analista Judiciário do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), com atividades na Escola Judicial de Pernambuco (ESMAPE) e no Núcleo de Tecnologia do Atendimento da Secretaria de Gestão de Pessoas – NTA/SGP, consultor em gestão e desenvolvimento de equipes.

Telefone: (81) 996983496

E-mail: gjmj_melo@hotmail.com

Profa. Dra. Thálita Cavalcanti Menezes da Silva

Coordenadora de Tutor do quarto período do curso de Psicologia da Faculdade Pernambucana de Saúde (FPS). Mestre em Psicologia Clínica pela Universidade Católica de Pernambuco (2007) e Mestre em Educação para Profissões em Saúde pela Universidade de Maastricht, Holanda (2013). Doutora em Psicologia Clínica pela Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP.

Telefone: (81) 988521410.

E-mail: thalita.menezes@fps.edu.br

PROPOSTA DE OFICINA DE SENSIBILIZAÇÃO “O CUIDADO DE SI E O TELETRABALHO”

I. JUSTIFICATIVA

A presente oficina de sensibilização surge como um espaço para oportunizar aos servidores em *home office* trabalharem aspectos voltados ao desenvolvimento do cuidado-de-si frente aos efeitos produzidos pelas posturas de governamentalidade em sua saúde mental evidenciados nos resultados da pesquisa de mestrado "Teletrabalho: problematizações foucaultianas sobre governamentalidade e cuidado-de-si, em servidores do Judiciário Pernambucano".

II. OBJETIVO GERAL

Possibilitar aos servidores que se encontram em *home office* reflexões sobre a importância de posturas éticas, de reflexão de si e do outro, no contexto do teletrabalho que impliquem em práticas de si, do cuidado-de-si.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar os participantes;
- Estimular a busca de posturas de cuidado de si e os efeitos em sua saúde física, mental e emocional;
- Estabelecer a diferença entre os conceitos de cuidado de si e do autocuidado ;
- Possibilitar a troca de experiências do cuidado de si;
- Fomentar o comprometimento do(a) participante em práticas de cuidado de si;

3. METODOLOGIA

A oficina de sensibilização como método de intervenção psicossocial permite, por meio da expressão das vivências singulares de cada participante, a construção reflexiva junto ao tema proposto, possibilitando a elaboração dos significados de suas experiências.

Como metodologia de intervenção psicossocial, a oficina tem alcance ou potencialidade terapêutica, abrindo espaço para reflexões e elaborações sobre questões subjetivas, interpessoais e sociais. A oficina atua também de forma pedagógica, na medida que possibilita um processo de aprendizagem, de reelaboração do conhecimento sobre si mesmo e sobre o mundo.⁷⁸

A experiência de grupo possibilita aos participantes manifestarem seus pontos de vistas e percepções, suscitando um debate aberto e acessível em torno de um tema.⁷⁹ As técnicas de dinâmica de grupo objetivam a reflexão, o estímulo, a troca de diferentes pontos de vista, bem como a expressão das vivências, sentimentos e emoções, visando a participação de todos.

4. RESULTADOS ESPERADOS

- Criar um espaço no qual os teletrabalhadores possam compartilhar experiências, visando o fortalecimento pessoal e grupal para lidar com as dificuldades e as complexidades inerentes ao trabalho a distância.
- Possibilitar o desenvolvimento de práticas de cuidado de si, permitindo o compreender os elementos e posturas que geram sofrimento emocional e psíquico.
- Desenvolver nos integrantes uma postura ativa frente ao seu cotidiano de trabalho e de vida, que resulte em posturas éticas de cuidado de si.

4.1. PLANO DE TRABALHO DA OFICINA

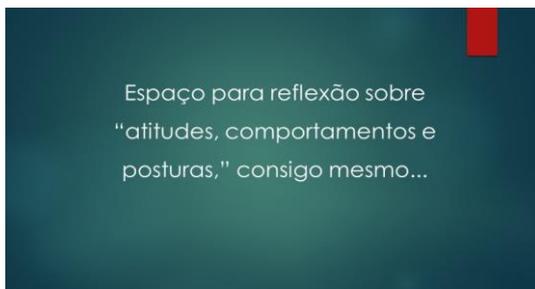
- **Abertura**



Slide 1



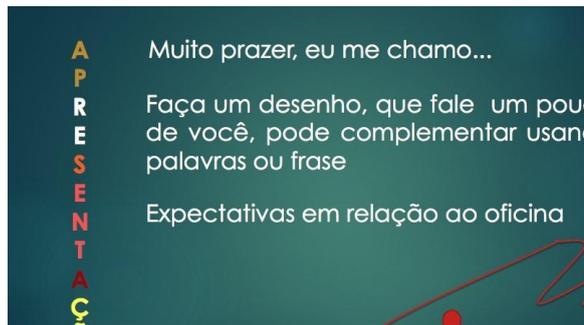
Slide 2



Slide 3

- **Condução:** apresentação do facilitador, esclarecimento dos objetivos e da forma de condução das atividades.
- **Objetivo:** acolher os participantes e enfatizar a importância do espaço *online* criado, como forma de aproximar e ouvir os servidores que se encontram em trabalho a distância.
- **Recursos:** conversa informal e *slides*.
- **Tempo previsto:** 15 minutos.
- **Slides** 1-2-3.

- **Apresentação, integração e levantamento de expectativas**



Slide 4

- Condução: será solicitado que cada participante faça um desenho (podendo ser acompanhado de palavra ou frase) que o ajude a se apresentar ao grupo, resgatando um pouco da sua identidade e possibilitando a expressão de características pessoais. Nesse momento, os participantes utilizarão papel, caneta, lápis colorido (material foi solicitado previamente na inscrição e na confirmação da participação da oficina).

- Objetivos: Criar um espaço para que cada participante de forma lúdica possa olhar para si e identificar características pessoais (tempo de execução: 5 minutos) e possibilitar a apresentação e integração do grupo. Será solicitado que cada um se apresente dizendo seu nome e fale sobre si, mostrando o material individual produzido, bem como que abordem suas expectativas em relação à oficina (tempo de apresentação: 40 minutos).

- Recursos: papel, lápis (desenhos e frases).

-Tempo previsto (total): 45 minutos.

-Slide: 4.

- **Formação de acordos**



Slide 5

- Condução: estimular os participantes a debaterem e trocarem opiniões sobre a importância de cada um desses pontos, para o bom funcionamento das atividades.

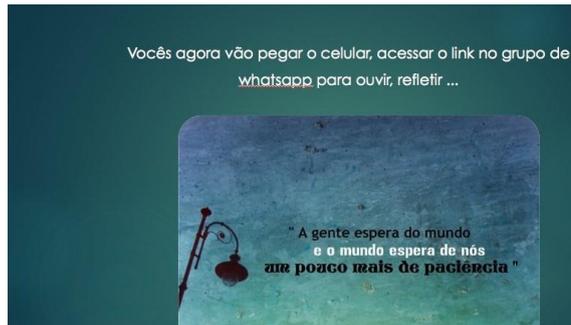
- Objetivo: estabelecer com o grupo acordos para um funcionamento eficaz da oficina. Dentre os acordos propostos, serão apresentadas reflexões sobre a importância de que todos assumam um compromisso de sigilo sobre as experiências pessoais que forem abordadas durante o trabalho (o comprometimento de cada um em guardar sigilo sobre as informações e experiências compartilhadas). Serão propostos também acordos referentes ao respeito às diferenças de opinião, ao cumprimento do tempo proposto para realização das atividades e tempos de falas, bem como sobre a importância do foco nas discussões.

- Recursos: verbal.

- Slide: 5.

- Tempo previsto: 10 minutos.

- **Atividade com música**



Slide 6

- Escolha da música Paciência - autoria de Lenine: o compositor retrata a pressa que a humanidade tem, sem saber ao certo onde chegar, e faz refletir sobre a real necessidade de acelerar os passos – já que, com calma, a vida é melhor de se viver. A importância de pararmos para olhar, por exemplo em um banco de uma praça da cidade, e, simplesmente, observar a movimentação dos carros enquanto todos esperam conclusões e sequer vivem os processos (para tudo há um processo). “Paciência” é uma canção profunda, que nos instiga a questionar o momento em que nós observamos o tempo passar buscando respostas para tudo sem olharmos nós mesmos e vivermos o “presente”.

- Condução: os participantes serão orientados a acessar o *link* enviado, com o vídeo da música Paciência (do cantor Lenine), para o grupo de *whatsapp* criado especialmente para a oficina. Serão orientados a ouvir, sentir e refletir sobre a música. Ao término do vídeo, voltam para partilhar suas reflexões no grupo e a busca por estabelecer relações entre a experiência vivida como um exercício para pensar, refletir atitudes para uma prática de si, um exercício ético consigo mesmo (pelo Cisco *webex meeting*). A criação do grupo de *whatsapp* se faz importante pois o Cisco *webex meeting*, geralmente, apresenta problemas com *links* de vídeos e outros recursos.

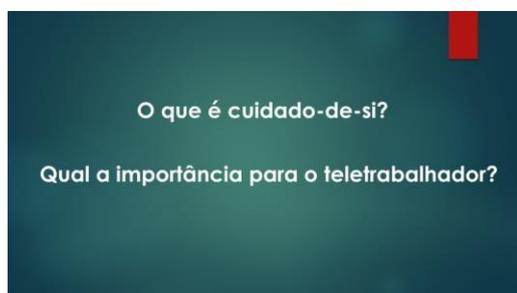
- Objetivo: propiciar um momento de reflexão singular a cada um e solicitar que expressem no grupo o que sentiram, suas percepções e relações com o tema/objeto da oficina.

- Recursos: vídeo e expressão da vivência.

- Slide: 6.

- Tempo previsto: 20 minutos.

- **O que é cuidado-de-si e qual a importância para o teletrabalhador?**



Slide 7



Slide 8

- Condução: Pedir para que cada um descreva, em uma folha de papel (uso de palavras ou frases), o que entende por cuidado de si. Solicitar também que pensem em uma situação vivenciada representativa do cuidado de si. (tempo: 5 minutos).

- Objetivo: possibilitar que entrem em contato com uma experiência de cuidado de si, permitindo lembrar a importância dessa experiência em sua vida

pessoal/profissional e, em seguida, partilhar com os demais participantes. Após a troca de experiência apresentar em linguagem acessível aos participantes o conceito de cuidado-de-si numa visão Foucaultiana - como o lugar da reflexão sobre a ética consigo mesmo, sobre os acontecimentos e a forma como estes repercutem em si, em suas vidas e na vida em sociedade, levando os participantes a refletirem sobre a diferença entre os conceitos de cuidado de si e autocuidado – esse último já bastante difundido nas mídias e nos diversos contextos médicos e sociais (práticas de atividade física, alimentação saudável etc).

- Recursos: papel e caneta.

- Slides: 7-8.

- Tempo previsto: 30 minutos.

- **Intervalo:** 15 minutos
- **Escolha de um post**



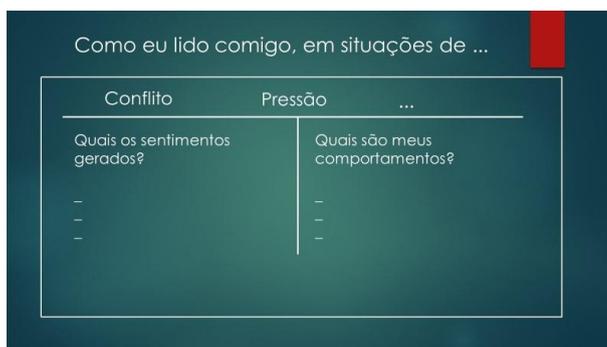
Slide 9

- Condução: solicitar que olhem os *posts*, no *slide 9*, e escolham um no qual se identifiquem, compartilhando, de forma breve, a sua escolha.

- Objetivo: possibilitar na escolha do post, para a discussão de diferentes posturas que remetem ao cuidado de si (pensar ético, crítico, reflexivo e transformador).

- Recursos: verbal.
- Slide: 9.
- Tempo previsto: 15 minutos.

- **Ferramenta de identificação de sentimentos e comportamentos**



Slide 10

- Condução: por meio da ferramenta apresentada no slide 10, solicitar que identifiquem a forma como lidam com situações de conflito ou pressão, ou outra situação correlata que o participante deseje expor. A partir da situação, devem relacionar os sentimentos que a situação desperta, os modos como se comportam/reagem e o que podem refletir como atitude ética. Após o término da atividade, será solicitado que falem sobre o que acharam da vivência e da ferramenta (as situações particulares não serão expostas no grupo o objetivo é o compartilhamento das reflexões).
- Objetivo: permitir a identificação de situações, sentimentos e comportamentos de forma refletida, não automatizada.
- Recurso: papel e caneta.
- Slide: 10.
- Tempo: 15 minutos.

- **Espaços de cuidado-de-si**

Espaços de cuidado-de-si

Significa também conhecer um certo número de princípios e regras de conduta, que são ao mesmo tempo verdades e prescrições. Cuidar de si, significa equipar-se dessas verdades

Práticas relativas ao cuidado-de-si "diziam respeito a necessidade que o homem tinha de discurso verdadeiros para dirigir-lhe a vida"

Para praticar corretamente a liberdade, é necessário cuidar de si, o que significa conhecer a si mesmo e dominar o que pode nos destruir

As técnicas de si "transformavam o imperativo socrático "conhece-te a ti mesmo" em algo mais prático, porém bem mais amplo: não é só conhecer, mas se governar, aplicar a si próprio, tendo por certo que o objetivo maior somos nós mesmos, e ainda, que o instrumento da chegada ao que nos define somos nós mesmos também.

Michel Foucault - A ética do cuidado-de-si: Cartografia do Si mesmo. In: DGA e Focinho V. 2010. Disponível em: <http://www.dga.org.br/>

Slide 11

- Condução: realizar um apresentação sobre espaços de cuidado-de-si, numa abordagem foucaultiana e solicitar que poucas palavras, escrevam o que cada espaço apresentado representa/significou no seu entendimento, em seguida abre-se o debate no grupo.
- Objetivo: suscitar reflexões sobre os ensinamentos de Foucault, no cotidiano, para que possam aplicar/refletir como se conduzir eticamente, atentar para o cuidado-de-si. Possibilitar a troca de experiências.
- Recurso: papel e caneta.
- Slide: 11.
- Tempo: 15 minutos.

- **Filme: Poder além da vida**



Slide 12

- Condução: os participantes serão orientados a acessar o *link* enviado por meio do *whatsapp* e assistirem ao vídeo contendo trecho do filme “Poder além da

vida”. Terminado o vídeo, voltam para partilhar suas reflexões no grupo pelo Cisco *webex meeting*.

- Sinopse: o filme aborda fatos da história real de um jovem ginasta chamado Dan Millman. Com um futuro promissor no esporte, ele tem como meta participar e vencer as Olimpíadas. Apesar de ser um atleta brilhante, na vida, o seu comportamento não é nada exemplar. Só que sua carreira se transforma quando ele sofre um grave acidente e fica impossibilitado de continuar a treinar e competir. A vida de Dan passa por uma nova mudança com a chegada de um homem misterioso chamado Sócrates, que ele havia conhecido um dia antes de se acidentar. Este novo amigo começa a ensiná-lo sobre a importância do conhecimento-de-si, o voltar-se para si, fazendo-o ter percepções transformadoras.

- Objetivo: levar os participantes à reflexão sobre o filme, colher suas impressões e discutir a importância de conseguirem olhar para si mesmos, repensando práticas de si importantes no cuidado-de-si.

- Recurso: papel e caneta.

- Slide: 12.

- Tempo: 25 minutos.

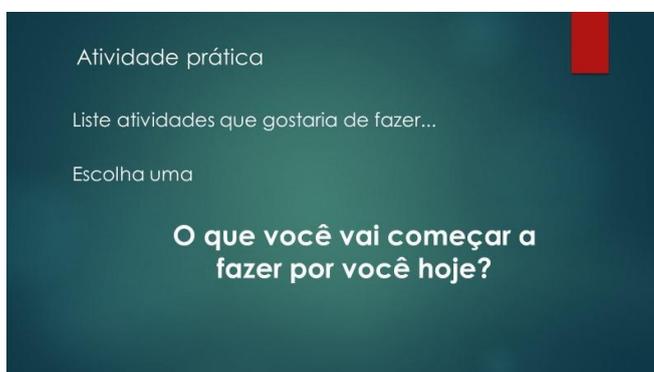
- **Caixa de Ferramentas**

Caixa de Ferramentas			
Ser livre é... +15 pontos		... representa um pensar ético sobre, como... +10 pontos	
	Repensei o modo como conduzo o teletrabalho e enxerguei que ... +10 pontos		Um princípio que rege minha vida pessoal, é ... +10 pontos
Consegui transformar minha relação com o outro, quando... +15 pontos		Repensei uma atitude minha e..... +10 pontos	

Slide 13

- Condução: solicitar que visualizem a caixa de ferramenta e transcrevam para uma folha de papel, preenchendo as frases e/ou os espaços vazios com ações importantes na sua vida (o que importa para si) e colocando uma pontuação abaixo de cada uma delas (de 5, 10 ou 15 pontos), de acordo com o grau de importância atribuído à ação.
- Objetivo: Apresentar a ferramenta, de modo que se torne possível identificar atividades simples que representem a vivência do cuidado-de-si.
- Recurso: papel e caneta.
- Slide: 13.
- Tempo: 10 minutos.

- **Lista de atividades**

**Slide 14**

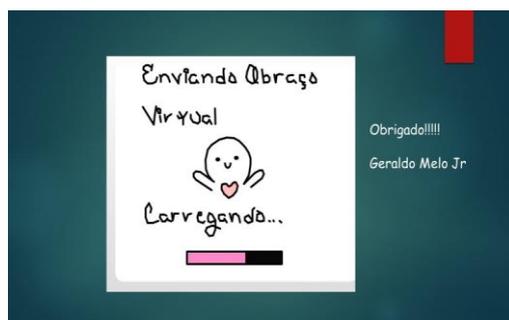
- Condução: solicitar que listem coisas que gostariam de fazer representativas de práticas e cuidados-de-si. Após colocarem numa ordem de prioridade, devem escolher uma ação que desejam realizar, compartilhando a escolha com o grupo.
- Objetivo: possibilitar a partilha de uma ação prática a partir do que foi construído na oficina.

- Recurso: papel e caneta.
- Slide: 14.
- Tempo: 20 minutos.

- **Finalização e agradecimentos**



Slide 15



Slide 16

- Condução: Solicitar que expressem de forma breve os significados da experiência na oficina.
- Objetivo: compartilhar as experiências vivenciadas na oficina, além de sentimentos pessoais e agradecimentos finais.
- Recurso: expressão verbal.
- Slides: 15/16.
- Tempo: 10 minutos.

4.2 INFORMAÇÕES GERAIS

- **Público alvo:** Servidores do TJ na modalidade de *home office*.
- **Número de participantes por grupo:** até 12 pessoas.
- **Tempo de duração:** 4 horas.
- **Horário:** das 08h às 12h.

- **Dia:** toda primeira segunda-feira do mês (possibilidade de remarcação em função de feriados).
- **Data da primeira oficina:** 09 de novembro de 2020.
- As oficinas serão totalmente realizadas online, por meio da plataforma Cisco *webex meeting* e grupo de *whatsapp*.

4.3. INSCRIÇÕES

- **Inscrições:** serão realizadas via internet site do TJPE pela intranet pelo site www.tjpe.ius.br.
- **Período de inscrição:** 26 a 29 de outubro de 2020.
- **Confirmação da inscrição:** no dia 30 de outubro de 2020, o servidor receberá por e-mail institucional a confirmação de sua inscrição, bem como o endereço para acessar a plataforma cisco webex meeting e o número do telefone para participar do grupo de whatsapp, além de instruções e material necessário para participar da oficina.

4.4. DIVULGAÇÃO

Banner - Divulgação no DJe – Diário Eletrônico de Justiça do TJPE

Oficinas de sensibilização
Cuidado de si

Boa notícia!
Servidores em *home office*, inscrevam-se
oficinas de sensibilização on-line para o
autocuidado

Sempre nas primeiras segundas-feiras do mês - 08 h às 12h - Inscrições via internet pelo link
Para participar será necessário baixar o cisco webex meeting e participar do grupo de whatsapp

Secretaria de Gestão de Pessoas/ Diretoria de Desenvolvimento Humano- TJPE

**Clique aqui
para saber mais**

A Ascom - Assessoria de Comunicação do TJPE, realizará a divulgação com os dados da Oficina, via DJe – Diário eletrônico da Justiça, com link para realização das inscrições, disponível para toda Instituição, bem como após o deferimento da inscrição, o Servidor receberá as instruções e material necessário para participação.



Banner para divulgação via e-mail institucional do TJPE

4.5. INSTRUÇÕES PARA PARTICIPAR DAS OFICINAS

As instruções abaixo serão publicadas no Diário Eletrônico de Justiça – Dje e também encaminhadas para e-mail dos servidores:

- Baixar o aplicativo Cisco webex meeting.
- Participar do grupo de *whatsapp* criado especialmente para a oficina, que será utilizado para envio de *links* de vídeo e músicas.
- Disponibilizar seis folhas de papel (tipo ofício, de qualquer tamanho), lápis ou caneta, dois ou três lápis tipo piloto ou hidrocor em cores diversas.

Como preparar o ambiente virtual/físico e alguns cuidados para participar da oficina:

- Cheque previamente sua conexão com a *internet*, certifique-se de estar conectado a uma boa rede. Caso você esteja em casa, a dica é conectar o computador diretamente ao cabo de rede do *modem* (este tipo de conexão pode ser melhor e ter menos instabilidade que o *wifi*).
- Teste a plataforma Cisco *webex meeting*, seu equipamento e sua conexão com *whatsapp*, separe alguns minutos para conhecer as ferramentas, descobrir como funcionam os recursos oferecidos pelas plataformas e como utilizá-los ao seu favor durante a oficina. Verifique se o som e a câmera do seu computador estão funcionando. Caso prefira, você pode utilizar os fones de ouvido.
- Escolha um local apropriado onde possa ficar confortável e consiga se concentrar no que está fazendo. Busque um ambiente que lhe seja agradável, com boa iluminação, sem ruídos, onde não haja risco de ser interrompido.
- Use uma roupa confortável e adequada para um encontro em grupo.
- Olhe para a câmera como se estivesse olhando a pessoa nos olhos – postura que facilita o processo de comunicação da equipe.

VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados analisados em uma perspectiva foucaultiana no presente estudo revelam práticas de gestão sobre os teletrabalhadores baseados em técnicas de governo sobre a vida, capazes de formular regras de comportamento e controle sobre estes, produzindo como efeitos a sensação de vigília e controle sobre os corpos.

A premissa “para ser teletrabalhador tem que produzir”, observada nas narrativas dos seis participantes, passa a gerir o cotidiano dos servidores em trabalho a distância, abrindo caminhos para a reflexão sobre o modo como as práticas de governamentalidade e cuidado-de-si, associadas às novas tecnologias e aos velhos modelos de gestão, vem imprimindo estéticas de existência, modos de subjetivação e efeitos na saúde destes trabalhadores.

Podemos constatar que as narrativas dos participantes apresentam um entrelaçamento entre as novas ferramentas de tecnologia e as práticas de gestão, estas últimas baseadas em uma cultura ainda arcaica, pautada em discursos de poder e dominação. Outrossim, a construção dos modos de "ser teletrabalhador no judiciário" demonstra-se revelador de dicotomias entre modos de resistência e de aceitação: "(...) mesmo questionando a produtividade imposta, eu sou beneficiado por estar em teletrabalho, portanto, tenho que ser produtivo"; "(...) eu preciso ter gestão e autonomia sobre minhas atividades, mas a instituição controla o que faço e eu preciso controlar ainda mais minhas ações"; "(...) a instituição monitora/cobra metas de produtividade que eu questiono, mas eu monitoro as minhas metas para que sempre sejam superiores a metas determinadas". Esses modos de ser revelam-se naturalizados no cotidiano e no exercício do servidor em *home office*, mesmo produzindo efeitos negativos à saúde mental e emocional, com o aumento da ansiedade, angústia, sensação de isolamento e

introspecção, sensação de automação e receio de voltar compulsoriamente ao trabalho presencial.

Podemos perceber que problematizar estas estratégias e práticas de poder se faz mister não só para uma compreensão sobre os efeitos na saúde mental do trabalhador, como também para uma compreensão dos efeitos na organização. Se, por um lado a instituição se vê compelida a imprimir controle sobre as metas de produtividade, como forma de cumprir sua missão social, ao mesmo tempo precisa repensar as práticas de governamentalidade e cuidado-de-si impostas aos teletrabalhadores.

Nesse contexto, cabem alguns questionamentos: de que modo instituir práticas de gestão que aproximem a instituição e o teletrabalhador? Quais mecanismos e tecnologias implantar em prol de aumento de produtividade, mas que, ao mesmo tempo, zelem pela melhoria da qualidade de vida, saúde física, emocional e mental do seu corpo funcional? Como utilizar ferramentas e mecanismos tecnológicos para se aproximar desse teletrabalhador? Quais práticas de gestão são mais compatíveis com a modalidade de *home office*? Como aferir produtividade pela complexidade do feito e não pelo monitoramento do tempo, tendo em vista que algumas ações demandam tempo de análise para um efetivo cumprimento de ato judicial?

Considerando as conjunturas sociais e culturais observadas ao longo da pesquisa, podemos considerar que ela vislumbra a possibilidade de novos caminhos para o alcance da missão institucional e para a melhoria das condições de vida do seu corpo funcional e da coletividade. O percurso metodológico percorrido problematizou questões importantes a serem avaliadas e a pesquisa, enquanto acontecimento político, produziu reflexões e questionamentos sobre o fazer/pensar ético-estético-político das práticas de governo e cuidado-de-si afetas ao teletrabalho.⁸⁰

VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Rocha CTM da, Amador FS. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad EBAPEBR* 2018; **16**: 152–162.
- 2 O’Keefe P, Caulfield B, Brazil W, White P. The impacts of telecommuting in Dublin. *Res Transp Econ* 2016; **57**: 13–20.
- 3 França GM. A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: O Teletrabalho. *5º Simpósio Int Ciberjornalismo* 2014; **5**: 1–18.
- 4 Boonen EM. As várias faces do teletrabalho. *E G Econ e Gestão* 2002; **2/3**: 106–127.
- 5 Hanashiro DMM, Dias WF. O Sistema de Teletrabalho: Algumas Implicações de um Ambiente Virtual. 1992; 1–14.
- 6 Narayanan L, Menon S, Plaisent M. Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the 21 st Century. *J Mark Manag* 2017; **8**: 47.
- 7 Angelis LRD. A nova redação do artigo 6º da CLT. *Rev Eletrônica Direito do Cent Univ Newt Paiva* 2013; 432–441.
- 8 Schünke LK, Giongo CR. Atravessamentos políticos: A cultura organizacional e o sofrimento moral no serviço público. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 2018; **18**: 449–456.
- 9 Segre Marco, Ferraz Flávio Carvalho. O conceito de saúde. *Rev. Saúde Pública* [Internet]. Outubro de 1997 [citado em 14 de setembro de 2020]; 31 (5): 538–542. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101997000600016&lng=en. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>.
- 10 Fonseca RL de A, Pérez-Nebra AR. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. In: *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 2012, p 303.
- 11 De Andrade EO, Givigi LRP, Abrahão AL. A ética do cuidado de si como criação de possíveis no trabalho em saúde. *Interface Commun Heal Educ* 2018; **22**: 67–76.
- 12 RESOLUÇÃO N. 227, DE 15 DE JUNHO DE 2016. D. Eletrônico do Cons. Nac. Justiça. 2016. https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf disponível em 17_06_2020.
- 13 INSTRUÇÃO NORMATIVA TJPE Nº 06, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2016.pdf. Dje - Diário Justiça eletrônico - TJPE. 2016; 29–35.
- 14 ATO CONJUNTO N º06. D. Justiça Eletrônico. 2020; **53**: 5–9.
- 15 Foucault M. *Governamentalidade*. In: *Ditos e escritos IV*. 2ª edição. Forense: Rio de Janeiro, 2006.
- 16 Adverse H. Liberdade e Governamentalidade: Foucault e a Genealogia do Liberalismo. *Rev Estud Filosóficos* 2014; **12**: 16–27.
- 17 Fimyar O. Governamentalidade como Ferramenta Conceitual na Pesquisa de Políticas Educacionais. *Educ Real* 2009; **34**: 35–56.
- 18 Fimyar O. Governamentalidade como Ferramenta Conceitual na Pesquisa de Políticas Educacionais. *Educ Real* 2009; **34**: 35–56.
- 19 Kroetz K, Ferrano JLS. A governamentalidade como ferramenta analítica em

- Michel Foucault. *Conjectura Filos e Educ* 2019; **24**: 76–91.
- 20 Candiotto C. A governamentalidade política no pensamento de Foucault. *Filos Unisinos* 2010; **11**: 33–43.
- 21 INSTRUÇÃO NORMATIVA TJPE Nº 06, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2016.pdf. Dje - Diário Justiça eletrônico - TJPE. 2016; 29–35.
- 22 Santos, R. E. *Genealogia da Governamentalidade em Michel Foucault*. (Dissertação de Mestrado). Belo Horizonte: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de Filosofia, Universidade Federal de Minas Gerais; 2010.
- 23 Anastácio LPF. *Governo das condutas: técnica e reflexão em Foucault*. (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo; 2017.
- 24 Areosa J. O mundo do trabalho em (re)análise : um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal* 2019; **15**: 0–24.
- 25 Governmentality. Foucault, M. Foucault Eff. *Stud. Gov.* 1991; 87–104.
- 26 Rafalski JC, Andrade AL. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicol* 2015; **23**: 431–441.
- 27 Mozo AMG. Teletrabajo y producción de subjetividad: una encrucijada de resistencias / Telework and Subjectivity: an intersection of resistences. *Rev P e Psique* 2014; **4**: 189–216.
- 28 Almeida RA De. A prática da psicologia da saúde. *Rev da SPBH* 2011; **14**: 183–202.
- 29 Brynjolfsson E, Horton JJ, Ozimek A, Rock D, Sharma G, TuYe H. Covid-19 and Remote Work: an early look at us data *Clim Chang 2013 - Phys Sci Basis* 2020; 1–30.
- 30 Béland L-P, Brodeur A, Mikola D, Wright T, Beland L-P. The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Occupation Tasks and Mental Health in Canada. *IZA Inst Labor Econ* 2020; Canadá.
- 31 Gonçalves Caldeira Brant Losekann R, Cardoso Mourão H. Desafios do Teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o Home vira Office. *Cad Adm* 2020; **28**: 71–75.
- 32 De Andrade EO, Givigi LRP, Abrahão AL. A ética do cuidado de si como criação de possíveis no trabalho em saúde. *Interface Commun Heal Educ* 2018; **22**: 67–76.
- 33 RESOLUÇÃO N. 227, DE 15 DE JUNHO DE 2016. D. Eletrônico do Cons. Nac. Justiça. 2016.
- 34 Minayo, MCDS. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & saúde coletiva* 17 2012: 621-626.
- 35 Ferreira Neto JL. Pesquisa e Metodologia em Michel Foucault. *Psicol Teor e Pesqui* 2015; **31**: 411–420.
- 36 Glaser B, Strauss AL. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine Tra. New Jersey: USA, 2006.
- 37 Muylaert CJ, Jr VS, Gallo PR, Leite M, Neto R. Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. 2014; **48**: 193–199.
- 38 Gil AC. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa* (5ª edição). São Paulo: Atlas, 2002.
- 39 Cordeiro, Edmundo. "Foucault e a existência do discurso." *Cadernos do Noroeste* 8.1 1995: 179-186.
- 40 Ferreira Neto JL. A experiência da pesquisa e da orientação: uma análise genealógica. *Fractal Rev Psicol* 2008; **20**: 533–546.

- 41 Foucault M. *A Arqueologia do Saber*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2016.
- 42 Spink MJP. Pesquisando no cotidiano: recuperando memórias de pesquisa em Psicologia Social. *Psicol. Soc.* 2007; **19**: 7–14.
- 43 Fischer RMB. Foucault e a análise do discurso em educação. *Cad. Pesqui.* 2005; 197–223.
- 44 Prado Filho, K., & Teti, M. M. A cartografia como método para as ciências humanas e sociais. *Barbarói* 2013, **38**: 45-59.
- 45 Carvalho AF de. Foucault e a potência normativa do saber no campo da educação. *ETD - Educ Temática Digit* 2012; **14**: 121.
- 46 Francisco, DJ; Sanatana L. Resolução 510 2016.pdf. *Rev Mandaú* 2017; **2**: 67–79.
- 47 Crosselli LE. História da Violência nas Prisões. *Liberdades*, 2, 87-89.
- 48 Silva TCM da. *Chama a psicologia! Problematizações Foucaultianas sobre as práticas de governo e cuidado-de-si, no hospital, e seus efeitos*. 2019. 170 f. Tese (Doutorado) - Universidade Católica de Pernambuco. Pró-reitoria Acadêmica. Coordenação Geral de Pós-graduação. Doutorado em Psicologia clínica, 2019 Disponível: <http://tede2.unicap.br:8080/handle/tede/1218>.
- 49 Nogueira Furtado R, Aparecida de Oliveira Camilo J. O Conceito de Biopoder no Pensamento de Michel Foucault. *Rev Subjetividades* 2017; **16**: 34.
- 50 Luiz J, Batista C De. A Gestão do Trabalho, do Homem e da Vida a partir do pensamento de Michel Foucault. *Kínesis* 2009; **1**: 124–133.
- 51 Veiga-Neto A. *Foucault & a Educação* (2ª edição). Belo Horizonte: Autêntica, 2007.
- 52 Foucault M. *Vigiar e Punir*. 20th ed. Vozes: Rio de Janeiro, 1987.
- 53 Veneziano R. *A educação e a ética do cuidado de si como prática de cuidado em Michel Foucault*. Вестник Росздравнадзора. 2017; **6**.
- 54 Brandão RTP. Experiência e Transformação de Si: Foucault e a Estetização da Vida. *Interes Rev Geogr e Interdiscip* 2016; **2**: 81–96.
- 55 Michel D, Nardi HC. Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. *Interface* 2008; **12**: 339–346.
- 56 Veneziano R. *A educação e a ética do cuidado de si como prática de cuidado em Michel Foucault*. Вестник Росздравнадзора. 2017; **6**.
- 57 Horizonte B. A Analítica da Subjetivação em Michel Foucault. 1980; **7**: 7–25.
- 58 Foucault M. *A ética do cuidado de si como prática da liberdade*. Ditos Escritos V - Ética, Sex. Política. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.
- 59 Nardi HC, Ramminger T. Políticas públicas em saúde mental e trabalho: desafios políticos e epistemológicos. *Psicol Ciência e Profissão* 2012; **32**: 374–387.
- 60 Costa I de SA da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública* 2007; 41.1: 105-124.
- 61 Foucault M. *Tecnologias del Yo y Otros Textos afines*. 2 ed. Rio de Janeiro: Paidós Iberica Ediciones SA, 1997.
- 62 De Batista, J. L. C., & Guimarães, J. R.. A gestão do trabalho, do homem e da vida a partir do pensamento de Michel Foucault. *Kínesis-Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia* 2009; **1** (02).
- 63 De Souza Filho A. Foucault: o cuidado de si e a liberdade, ou A liberdade é uma agonística. 2007; In: *IV coloquio Internacional Michel Foucault*. Santa Catarina. 2007.
- 64 Godoi E de S, Leite MRB. *Produção de identidade e modos de objetivação /*

- subjetivação do sujeito tatuado na revista Inked*. 2015.302 f. Tese (Doutorado em Linguística) Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015) Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7719>
- 65 Rodrigues APK. Biopolítica e a domesticação dos corpos a partir de Foucault. In: *I Congresso Nacional de Biopolítica e Direitos humanos*. Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul - UNJUÍ: Ijuí, 2018.
- 66 Ferreira A. Tecnologia de informação, controle e mundo do trabalho: pensar tecnologia na ótica do trabalhador. *Rev eletrônica Ciências Sociais* 2016; 14–24.
- 67 PRADO, E. F. D. S. Uma apresentação dialética da genealogia do Neoliberalismo de Foucault. *Movimento - Revista de educação* 2013; 11.6: 137–159.
- 68 Silva MM. A saúde mental e a fabricação da normalidade: uma crítica aos excessos do ideal normalizador a partir das obras de Foucault e Canguilhem. *Interação em Psicologia* 2008; 12: 141–150.
- 69 Ramminger T, Nardi HC. Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. *Interface - Comun Saúde, Educ* 2008; 12: 339–346.
- 70 Furtado M, Szapiro A. Promoção da saúde e seu alcance biopolítico: o discurso sanitário da sociedade contemporânea. *Saúde e Soc* 2012; 21: 811–821.
- 71 Foucault M. *A hermenêutica do Sujeito*. 2ª. São Paulo, 2006. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0926337311005613>.
- 72 Ant F, Lacaz C. Qualidade de vida no trabalho e saúde / doença. *Ciência Saúde Coletiva* 2000; 5: 151–161.
- 73 Bernardes AG, Quinhones DG. Práticas de cuidado e produção de saúde: formas de governamentalidade e alteridade. *Psico (Porto Alegre)* 2009; 153–161.
- 74 Alcadipani R. Dinâmicas de poder nas organizações: A contribuições da governamentalidade. *Comport Organ e Gestão*. 2008; 14: 97–114.
- 75 Taschetto R, Foucault M. *Cuidado de si: exercício de solidão ou prática social?* 2011; 81–94.
- 76 Foucault M. A ética do cuidado de si como Prática da Liberdade. *Ditos Escritos V - Ética, Sex Política* Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.
- 77 Danner F. Cuidado de si e estética da existência em Michel Foucault. *Filosofazer (impressa)* 2008; 32: 73–94.
- 78 Afonso MLM. *Oficinas em dinâmica de grupo na área de saúde*. 2006.
- 79 Kitzinger J. Focus Groups with users and providers of health care. *Quality research health care*. 2000; 20–29.
- 80 Silva TCM da, Amazonas MCL de Almeida. A pesquisa como acontecimento político: Foucault, práticas de governamentalidade e cuidado-de-si em psicologia da saúde. In: *Teórico- Metodológicas G 7: Interfaces* (ed). In: *2º encontro internacional de Estudos Foucaultianos: Razão Política e Acontecimento*: João Pessoa, 2016, pp 1–14.

APÊNDICES

Apêndice 1: Carta de Anuência

Ilm.º Sr.

Marcel da Silva Lima

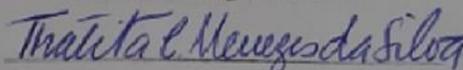
Secretário de Gestão de Pessoas - SGP

Tribunal de Justiça de Pernambuco - TJPE

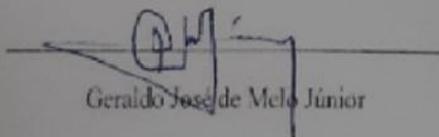
Vimos por meio desta solicitar autorização institucional para realização do projeto de pesquisa intitulado "Teletrabalho: Problematizações Foucaultianas sobre a Governamentalidade e o Cuidado-de-si em Servidores Estaduais do Judiciário de Pernambuco", coordenado pela pesquisadora Thálita Menezes Cavalcanti. Os objetivos da pesquisa são problematizar a atuação de Servidores Estaduais do Judiciário de Pernambuco na modalidade de Teletrabalho, analisando os efeitos produzidos pelas práticas de governamentalidade e cuidado-de-si sobre a saúde mental. Ressaltamos que os dados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e serão utilizadas exclusivamente para os objetivos deste estado.

Informamos também que o projeto só será iniciado após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Pernambucana de Saúde CEP/FPS.

Recife, 30 de agosto de 2019.



Thálita Menezes Cavalcanti



Geraldo José de Melo Júnior

Concordo com a solicitação

Não concordo com a solicitação



Marcel da Silva Lima

Mat. 180824-9

Marcel da Silva Lima
Secretário de Gestão de Pessoas
Mat. nº 1808249
SGP/TJPE

Apêndice 2: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

FACULDADE PERNAMBUCANA DE SAÚDE – FPS

TCLE - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título: Teletrabalho: Problematizações Foucaultianas sobre a Governamentalidade e o Cuidado-de-si em Servidores Estaduais do Judiciário de Pernambuco.

Pesquisadora Responsável: Thálita Cavalcanti Menezes da Silva. Endereço: Rua Bento Loyola, n.70, Casa Amarela. Recife. Telefone: (81) 98852.1410

Equipe de Pesquisadores: Geraldo José de Melo Junior. Endereço: Rua Antônio Falcão, n.552/22A, Boa Viagem, Recife. Telefone: (81) 996983496

JUSTIFICATIVA, OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS:

Você está sendo convidada (o) a participar como voluntária (o) da pesquisa “Teletrabalho: Problematizações Foucaultianas sobre a Governamentalidade e o Cuidado-de-si em Servidores Estaduais do Judiciário de Pernambuco”.

O objetivo desse projeto é analisar de que forma o teletrabalho influencia o comportamento dos servidores nos aspectos relativos à qualidade de vida, saúde, convivência familiar e social.

Os procedimentos de coleta de dados ocorrerão da seguinte forma: serão realizados através de uma entrevista narrativa com você, participante. A entrevista será gravada, resguardando o sigilo e a privacidade da mesma. As informações gravadas serão guardadas em computador pessoal durante um período de cinco anos sem nenhuma identificação relacionada a sua pessoa enquanto participante. Será fornecido também a você um breve questionário para coleta de dados referentes a gênero, idade, estado civil, número de filhos, escolaridade, tempo no TJPE e tempo na modalidade de teletrabalho.

DESCONFORTOS, RISCOS E BENEFÍCIOS:

Existe um risco mínimo de a entrevista desempenhar algum desconforto; caso seja constatado qualquer sinal de desconforto ou mal-estar, a entrevista pode ser mediada com a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do TJPE; caso deseje o encaminhamento para Diretoria de Saúde do Tribunal de Justiça para que seja ofertado

apoio e acompanhamento psicológico, compareça ao Centro de Saúde Des. Ângelo Jordão, Filho, sito a rua Santa Edwirges, 390, Prado, Recife-PE, CEP: 50830-220, fones: 3445.1522 / 4812 / 5591 e 3446.7082. Os possíveis benefícios da pesquisa em relação a você, enquanto participante, são a possibilidade de trazer à tona informações e reflexões inovadoras no que diz respeito às suas atitudes, condutas, ao cuidado-de-si – englobando cuidados com sua saúde física, mental e espiritual, bem como sua qualidade vida e a interação familiar, social e profissional.

GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO:

Você será esclarecido(a) antes e durante a pesquisa sobre qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar da pesquisa, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Seu nome ou material que identifique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar desse estudo. Uma via desse consentimento informado será arquivada junto com o pesquisador e outra será fornecida a você.

CUSTOS DA PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO POR EVENTUAIS DANOS: A participação no estudo não acarretará custos para você, nem você receberá retorno financeiro pela participação.

DECLARAÇÃO DO PARTICIPANTE

Eu, _____ fui informado(a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e recebi todas as respostas para minhas dúvidas. Sei que, em qualquer momento, poderei solicitar novas informações e motivar minha decisão se assim o desejar. Os pesquisadores Thálita Cavalcanti Menezes da Silva, telefone: 988521410 e Geraldo José de Melo Junior, telefone: 996983496, certificaram-me que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais. Também sei que, caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa e não terei nenhuma participação.

Em caso de dúvidas, poderei ser esclarecido pelo pesquisador responsável: Thálita Menezes Cavalcanti, através do telefone 988521410 ou pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Pernambucana de Saúde, sito à Av. Mascarenhas de Moraes, 4861, Imbiribeira, Recife. CEP: 51.150-004. Telefone: (81)3312.7755, que funciona de segunda a sexta-feira no horário de 8:30 às 11:30 e de 14:00 às 16:30 no prédio do Bloco 4 e pelo *e-mail*: comite.etica@fps.edu.br. O CEP-FPS, o qual defende o direito dos participantes da pesquisa.

O CEP-FPS objetiva defender os interesses dos participantes, respeitando seus direitos de contribuir para o desenvolvimento da pesquisa desde que atenda às condutas éticas.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma via deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Recife, _____ de _____ de 2019



Digital do participante

Assinatura do(a) participante

Geraldo José de Melo Junior

Pesquisador

Testemunha 1

Apêndice 3: Termo de Confidencialidade

Termo de Confidencialidade

(Elaboração de acordo com a Resolução 510/2016-CNS/CONEP)

Em referência à pesquisa intitulada **Teletrabalho: Problematizações Foucaultianas sobre a Governamentalidade e o Cuidado-de-si em Servidores Estaduais do Judiciário de Pernambuco**”, nós, Thálita Menezes Cavalcanti, junto à minha equipe, composta por Geraldo José de Melo Junior, comprometemo-nos a manter em anonimato, sob sigilo absoluto, durante e após o término do estudo, todos os dados que identifiquem o sujeito da pesquisa, usando apenas para divulgação os dados inerentes ao desenvolvimento do estudo. Comprometemo-nos, também, com a destruição de fotos, gravações, questionários, formulários e outros.

Recife, data: ____/____/____

Thálita Menezes Cavalcanti

Geraldo José de Melo Júnior

Apêndice 4: Instrumentos de produção de dados

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

- Sexo: Masculino _____ Feminino _____
- Idade: _____ anos
- Estado Civil: _____
- Número de Filhos: _____
- Escolaridade: _____
- Tempo no TJPE: _____
- Tempo no teletrabalho? _____

QUESTÃO DISPARADORA DA ENTREVISTA

“Fale-me sobre sua prática enquanto servidor do judiciário que atua na modalidade de trabalho home office”

Apêndice 5: Tabela de resultadosTabela de Análise
Entrevistas Narrativas

Participante	Posturas de Governamentalidade	Posturas de Cuidado-de-si	Efeitos produzidos pelo Teletrabalho na Saúde Mental
Nome fictício Participante 1-			
Nome fictício Participante 2			
Nome fictício Participante 3			
Nome fictício Participante 4			
Nome fictício Participante 5			
Nome fictício Participante 6			

Anexo 1: Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa

FACULDADE PERNAMBUCANA DE SAÚDE - AECISA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TELETRABALHO: PROBLEMATIZAÇÕES

FOUCAULTIANAS SOBRE A GOVERNAMENTALIDADE E O

CUIDADO-DE-SI EM SERVIDORES ESTADUAIS DO

JUDICIÁRIO DE PERNAMBUCO

Pesquisador: Thálita Cavalcanti Menezes da Silva Área

Temática:^[L]_[SEP] **Versão: 1**^[L]_[SEP] **CAAE: 23173119.0.0000.5569**

Instituição Proponente: ASS. EDUCACIONAL DE CIENCIAS DA

SAUDE - AECISA Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.660.323

Apresentação do Projeto:

Serão entrevistados servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco

que integram a modalidade de teletrabalho integral, por tempo igual

ou superior a 2 anos e que residam na cidade do Recife. Estudo de

natureza qualitativa, por meio da técnica de entrevistas de

narrativas^[L]_[SEP] **individuais.**

Objetivo da Pesquisa:

Problematizar a atuação de Servidores Estaduais do Judiciário de Pernambuco na modalidade de Teletrabalho, analisando os efeitos produzidos pelas práticas de governamentalidade e cuidado-de-si sobre a saúde mental.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Descreveu riscos e benefícios de forma clara e coerente com o estudo proposto.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante para a ciência e sociedade, com perspectivas de trazer à tona os benefícios proporcionado pelo Teletrabalho, com destaque para a saúde física, mental e emocional dos seus servidore, além de reflexões pertinentes ao servidor frente a sua conduta e atitudes.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentou de forma adequada todos os termos obrigatórios: carta de anuência, TCLE, folha de rosto, instrumentos de coleta e currículo dos pesquisadores.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Pesquisa relevante que cumpre todas as exigências necessárias do ponto de vista da ética em pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

O CEP-FPS solicita que o pesquisador envie relatórios parciais a cada semestre e ao final da pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo

relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Au
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1424917.pdf	10/10/2019 09:51:09	
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	27/09/2019 16:34:00	Thálita Ca Menezes
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	27/09/2019 16:33:29	Thálita Ca Menezes
Outros	LATTESTHALITA.pdf	24/09/2019 21:32:26	Thálita Ca Menezes
Outros	LATTESGERALDO.pdf	24/09/2019 21:32:00	Thálita Ca Menezes
Orçamento	ORCAMENTO.pdf	24/09/2019 21:18:06	Thálita Ca Menezes
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	24/09/2019 21:17:54	Thálita Ca Menezes

Situação do Parecer: Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP: Não

RECIFE, 24 de Outubro de 2019

Assinado por:

Ariani Impieri de Souza (Coordenador(a))

Anexo 2: Normas da Revista para submissão do artigo

REVISTA PSICOLOGIA EM ESTUDO - MARINGÁ

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

- A contribuição é original e inédita e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; ou, como caso especial, é um texto já publicado em periódico estrangeiro e está acompanhado da autorização, com assinatura do editor da revista em que foi originalmente publicado. Segue carta anexada contendo: autorização para o início do processo editorial e de revisão de língua, concessão dos direitos autorais para a revista, assinada por todos os autores, destacando em qual modalidade o texto se encaixa.
- Segue carta atestando a aprovação pelo comitê de ética da instituição, nos termos das Resoluções 466/12 e 510/16, do Conselho Nacional de Saúde, pois meu texto refere-se a pesquisa com seres humanos. Ou, a minha pesquisa não demanda tal exigência.

A letter stating the approval by the institution's ethics committee, pursuant to Resolutions 466/12 and 510/16, of the National Health Council, since my text refers to research with human beings. Or, my research does not demand such a requirement.

- O texto está rigorosamente de acordo com as normas da Revista, como: quantidade de páginas de acordo com a modalidade em que se encaixa; espaço duplo; citações adequadas às normas da APA; resumo; as três palavras-chave estão de acordo com a terminologia em Psicologia, disponível em três línguas na BVS-Psi; abstract; keywords; resumem; palabras-clave; título pleno em português, inglês e espanhol; título abreviado em português, inglês e espanhol. Ou, a modalidade do meu texto não exige, resumos e palavras-chave.
- As referências bibliográficas estão de acordo com as normas da APA, não ultrapassam o limite de 30 (trinta), incluindo neste total até 10% de citações referentes aos próprios autores. Destas, no mínimo 40% do total refere-se aos últimos 5 anos.

- Observei rigorosamente as normas da Revista e da APA com referência a: notas de rodapé, anexos, figuras, tabelas e gráficos.
- Não há nenhuma identificação de autoria no texto. Inclusive foi removida do arquivo e da opção Propriedades no Word, garantindo desta forma o critério de sigilo da revista, caso submetido para avaliação por pares como as modalidades 1 a 3, conforme instruções disponíveis em [Assegurando a Avaliação por Pares Cega](#).
- Todos os endereços de páginas na Internet (URLs), incluídas no texto [estão ativos e prontos para clicar](#).
- Os arquivos para submissão estão em formato Microsoft Word, OpenOffice ou RTF (desde que não ultrapasse os 3MB)
- Um dos autores possui título de doutor(a).

Diretrizes para Autores

Missão

- Publicar textos originais sobre temáticas na área de Psicologia e nas suas interfaces com as Ciências Humanas e as Ciências da Saúde, problematizando a realidade atual, contribuindo para a prática em Psicologia e promovendo o desenvolvimento teórico. Do ponto de vista metodológico, a revista Psicologia em Estudo publica artigos que se pautem exclusivamente na perspectiva qualitativa. Publica artigos de diferentes abordagens da Psicologia, desde que bem fundamentados teórica e metodologicamente.

Serão aceitos textos originais que se enquadrem nas seguintes categorias:

- **Relato de pesquisa:** síntese de pesquisa original (mínimo 20 e máximo de 25 laudas);
- **Revisão de Literatura/Estudo teórico:** artigos resultantes de elaboração teórica, revisão crítica de bibliografia e/ou temática específica (mínimo 20 e máximo 25 laudas);
- **Relato de experiência profissional:** artigo que apresente descrição de experiência individual ou coletiva de proposta de intervenção pontual, que faça o contraponto teoria/prática e indique com precisão as condições de realização da experiência relatada (mínimo 10 e máximo

15 laudas);

- **Resenha:** resumo comentado relativo a publicações recentes, nacionais ou estrangeiras. A avaliação é realizada pelo Conselho Editorial e Equipe Executiva (mínimo 3 e máximo 5 laudas);
- **Debate:** matéria de caráter ensaístico, opinativo, sobre temas de polêmica atual ou que se queira propor para polemizar.

Cabem aqui réplicas a matérias anteriormente publicadas. A avaliação é realizada pelo Conselho Editorial e Equipe Executiva (mínimo 10 e máximo 12 laudas);

- **Entrevista:** Relato de entrevista realizada com pesquisadores Nacionais e Internacionais de grande relevância científica para a área da Psicologia. A avaliação é realizada pelo Conselho Editorial e Equipe Executiva (mínimo 10 e máximo 15 laudas);
- **Seção Especial:** nesta modalidade, de caráter eventual, serão selecionados textos que não se enquadrem nas modalidades previstas no periódico, que tragam contribuição relevante tanto aos leitores quanto à comunidade científica como: relatório de gestão, conferências de autores de renome nacional ou internacional apresentadas em eventos científicos, tradução de artigos ou textos de autores internacionais, que sejam inéditas em língua portuguesa, entre outros definidos pela Equipe Editorial da revista. Os textos desta modalidade são avaliados somente pelo Conselho Editorial e equipe executiva da revista quanto ao seu mérito científico (mínimo 15 e máximo 25 laudas).

Em casos especiais, serão aceitos textos que já tenham sido publicados em periódicos estrangeiros, sujeitos à mesma avaliação de originais inéditos. Entretanto, nesses casos, o autor deverá apresentar autorização, com assinatura do editor da revista em que o texto tenha sido originalmente publicado, anexada de modo *on line*, pelo sistema de editoração da Revista.

A Revista Psicologia em Estudo passará a publicar seus artigos nos idiomas português e inglês (bilíngue), a partir do volume 19 número 3.

Portanto, a partir de 01/07/2014 todo artigo que for submetido já se enquadrará nesta resolução, sendo que, uma vez aprovado para publicação, será de responsabilidade do autor a versão para a língua inglesa nos padrões dos tradutores credenciados pela revista. Lembramos também que será publicado apenas um artigo de mesma autoria por ano.

Os textos de autores nacionais serão aceitos em **português**. Os textos de autores

estrangeiros serão aceitos em **português, inglês, francês e espanhol**, devidamente revisados.

As opiniões emitidas são de exclusiva responsabilidade do(s) autor(es). Ao submeterem o manuscrito ao Conselho Editorial de *Psicologia em Estudo*, o(s) autor(es) assume(m) a responsabilidade de não ter previamente publicado ou submetido o mesmo por outro periódico. Àqueles que forem aceitos para publicação passam a ser propriedade da revista, não podendo ser reproduzidos sem consentimento por escrito, como assinalado anteriormente.

Os artigos submetidos à revista serão apreciados pela equipe editorial e caso aprovados serão encaminhados para avaliadores(as) *ad hoc*, que devem apontar ausência de conflito de interesse na avaliação cega (*blind review*). Maiores detalhes na seção "Políticas Editoriais".

Os pareceres emitidos pelos consultores contêm justificativas que podem sugerir a aprovação para publicação sem alterações, a aprovação para publicação com recomendações de alterações ou a não recomendação de publicação. Aos membros do Equipe Editorial, após a apreciação reformulada, cabem as decisões finais sobre os manuscritos, inclusive quanto à necessidade de novas reformulações. O Conselho Editorial reserva-se o direito de fazer pequenas modificações no texto dos autores para agilizar o processo editorial.

No caso de texto que trate de pesquisa envolvendo seres humanos, será exigido, nos termos das Resoluções 466/2012 e 510-2016 CNS, a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos. Como condição de submissão, um(a) dos(as) autores(as) deve possuir o título de doutor(a).

Os autores não são submetidos a uma taxa de submissão de artigos ou de avaliação dos mesmos.

Apresentação dos manuscritos

Psicologia em Estudo adota as normas de publicação da APA (**Publication Manual of the American Psychological Association/ 6ª edição, 2010**).

Disponível em: <http://www.apastyle.org/>. Observação: Se uma citação ou trecho de entrevista compreende menos do que 40 palavras, incorpore-a ao texto e a coloque entre aspas duplas. Caso compreenda 40 ou mais palavras, apresente-a em um bloco de texto separado e omita as aspas.

Depois de adequados às normas, os textos originais deverão ser submetidos eletronicamente pelo site www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud, em editor de texto Word for Windows 6.0 ou posterior, em espaço duplo (**em todas as partes do manuscrito**), em fonte tipo Times New Roman, tamanho 12, não excedendo o número de páginas apropriado à categoria em que o trabalho se insere. A configuração da página deverá ser A4, com formatação de 2,54cm para as margens superior e inferior, esquerda e direita. **Não utilizar o recurso “revisor automático – controlar alterações” do Word.**

Todo e qualquer texto encaminhado de modo *on line* à Revista deve ser acompanhado de carta assinada **por todos os autores** (ver modelo abaixo), onde esteja explicitada a intenção de submissão ou nova submissão do trabalho a publicação. Esta carta deve conter, ainda, autorização para reformulação de linguagem, se necessária para atender aos padrões da Revista. Em caso de texto de autoria múltipla, **serão aceitos no máximo seis autores**. Em caso de mais de quatro autores, recomendação a inclusão de uma nota ao final do manuscrito indicando a contribuição de cada um.

Todos os documentos complementares devem ser anexados pelo sistema eletrônico de editoração, em arquivo do Word.

É importante destacar que o total dos arquivos encaminhados eletronicamente não podem ultrapassar 3MB e no arquivo no qual estará contido o texto não pode haver nenhum tipo de identificação, nem mesmo nas propriedades do Word, para

garantir a avaliação *blind review*.

A apresentação dos textos deve atender a seguinte ordem:

1. Folha de rosto contendo:

Título pleno em português, entre 10 e 12 palavras.

Sugestão de título abreviado em português, para cabeçalho, não devendo exceder 4 palavras.

Título pleno em inglês, compatível com o título em português.

Título pleno em espanhol, compatível com o título em português.

Sugestão de título abreviado em português, inglês e espanhol.

2. Folha(s) contendo:

- Resumo, em português.

Todos os textos inclusos nas categorias de 1 a 3 devem conter resumos com 150 a 250 palavras. As demais categorias dispensam resumos. Ao resumo devem seguir 3 palavras-chave (A primeira iniciando com letra maiúscula e as demais em letras minúsculas e separadas por ponto e vírgula).

- Abstract and keywords, tradução do resumo e das palavras-chave em inglês.

- Resumen y palabras clave, tradução do resumo e das palavras-chave em espanhol.

3. Anexos e/ou Apêndices, apenas quando contiverem informação original importante, ou destaque indispensável

para a compreensão de alguma seção do texto. Recomenda-se evitar anexos e apêndices.

4. Folha contendo títulos de todas as figuras, numeradas conforme indicado no texto.

5. As figuras, tabelas e os gráficos deverão, além das instruções específicas a seguir, considerar que: serão aceitos o total de no máximo 5 (cinco), considerando-se a somatória dessas categorias.

6. Figuras, incluindo legenda, uma por página em papel, colocadas ao término do texto, no mesmo arquivo, em sequência às referências bibliográficas. Para assegurar qualidade de reprodução as figuras contendo desenhos deverão ser encaminhadas em qualidade para fotografia (resolução mínima de 300 dpi). Como a versão publicada não poderá exceder a largura de 11,5 cm para figuras, o autor deverá cuidar para que as legendas mantenham qualidade de leitura, caso redução seja necessária.

7. Tabelas, incluindo título e notas, devem ser apresentadas uma por página, colocadas ao término do texto, no mesmo arquivo, em sequência às referências bibliográficas. Na publicação a tabela não poderá exceder 11,5 cm de largura x 17,5 cm de comprimento. O comprimento da tabela não deve exceder 55 linhas, incluindo título e rodapé(s). Para mais detalhes, especialmente em casos não contemplados nestas Normas o manual da APA deve ser consultado.

8. Texto deverá apresentar: introdução, método, resultados e discussão e, considerações finais/conclusão – não sendo obrigatório utilizar estes termos como itens. As notas de rodapé (no máximo 5 em todo o trabalho), se imprescindíveis, deverão ser colocadas ao pé das páginas, ordenadas por algarismos arábicos que deverão aparecer imediatamente após o segmento de texto ao qual se refere a

nota. Os locais sugeridos para inserção de figuras e tabelas deverão ser indicados no texto. Não utilizar os termos apud, op. cit., id., ibidem e outros (eles não fazem parte das normas da APA).

9. Referências não devem ultrapassar o limite de 30 (trinta), incluindo neste total até 10% de citações referentes aos próprios autores. No mínimo, 40% do total devem referir-se aos últimos 5 anos. Salvo justificativa, estes limites serão revistos pelo Conselho Editorial, por exemplo, nos casos de artigos de revisão histórica. Alertamos os autores que a atualização do texto será avaliada pelos consultores

OBS. Apenas a folha de rosto não é contabilizada no total de laudas do artigo.

Na seção Referências, qualquer que seja o número de autores, todos devem ser relacionados.

Orientações quanto às Referências

Utilize **espaço simples** nessa seção, **com espaço duplo para separá-las**. As referências devem ser citadas em ordem alfabética pelo sobrenome dos autores. Em casos de referência a múltiplos estudos do mesmo autor, utilize ordem cronológica, ou seja, do estudo mais antigo aos mais recentes desse autor. **Nomes de autores não devem ser substituídos por travessões ou traços.**

A segunda linha de cada referência deve ser recuada em 5 espaços (no Word, formate parágrafo com deslocamento de 0,68 cm). **Revise as normas da revista, cuidadosamente, antes de preparar sua lista.** Observe que os sobrenomes dos autores são colocados apenas com a primeira letra em maiúsculo.

Fundamental consultar a síntese das normas da APA referidas no início das instruções, antes de submeter o texto.

Utilize como apoio o *Checklist*. Os artigos que não estiverem **RIGOROSAMENTE** dentro das normas da revista serão arquivados no sistema **pelos editores responsáveis pela análise preliminar e os autores serão notificados**.

Revisão final

Antes de enviar os manuscritos para publicação, o Editor enviará uma prova online para a revisão dos autores. Esta revisão deverá ser feita em três dias úteis e devolvida à Revista. Caso os autores não devolvam indicando correções, o texto será publicado conforme a prova.

Endereço eletrônico para encaminhamento dos artigos:

www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud

Universidade Estadual de Maringá

Departamento de Psicologia. BCE – Biblioteca Central, térreo, sala 01.

Revista *Psicologia em Estudo*

Informações:

Fone/fax: (0xx44) 3011-4502

E-mail: revpsi@uem.br