

TELETRABALHO E RELAÇÕES VIRTUALIZADAS: POSSÍVEIS IMPACTOS SUBJETIVOS AOS TELETRABALHADORES

Bianca Marques Longo (PIC/UEM), Guilherme Elias Silva (Orientador), e-mail:
gesilva@uem.br

Universidade Estadual de Maringá / Centro de Ciências Humanas, Letras e
Arte/Maringá, PR

Área e subárea do conhecimento: Psicologia - Psicologia do Trabalho e
Organizacional

Palavras-chave: teletrabalho, subjetividade, psicodinâmica do reconhecimento.

Resumo:

Atualmente, considerando o desenvolvimento das tecnologias da informação e os impactos sob a organização do trabalho, compreendemos que o trabalho caracteriza-se pelo polimorfismo, isto é, manifesta-se de diferentes formas na contemporaneidade. Nesse sentido, essas circunstâncias deram subsídio à globalização e à introdução dessas tecnologias nos inúmeros segmentos sociais, sendo que o trabalho também fora um alvo em relação à informatização da sociedade. Nessa conjuntura, surge o teletrabalho como uma modalidade laborativa que tem a finalidade de promover a descentralização produtiva, já que caracteriza-se pelo trabalho externo à organização através do uso da telemática. Essa estruturação acarretou em implicações à organização e aos trabalhadores, promovendo modificações à imagem comum de empresa, pois, passou a ser vista como aquela que proporciona o trabalho flexível, estendido para além dos horários convencionais e realizado em qualquer lugar. Assim, entendemos que tais transformações impactam nas subjetividades dos trabalhadores, já que promovem consequências tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Nesse sentido, apreendemos que os impactos subjetivos, advindos das tele-relações, são ocasionados pelas modificações à identidade do sujeito, proporcionadas pelos contrastes das exigências organizacionais e morais, de forma com que a introjeção dos valores da empresa transforme o sujeito em teletrabalhador. Por fim, utilizamos os princípios da Psicodinâmica do Reconhecimento como embasamento teórico para discutir a promoção de saúde no trabalho, entendendo que a qualidade no âmbito biopsicossocial está relacionada com a capacidade do trabalhador de transformar o sofrimento em prazer, por meio da criatividade no trabalho, conferindo sentido à tarefa laborativa.

Introdução

Inicialmente, compreende-se que o trabalho está pautado em uma nova morfologia que apresenta-se por um caráter multifacetado, assumindo diversas formas de manifestação na contemporaneidade. Dentre essas modificações, podemos indicar o desenvolvimento de novas tecnologias como um dos fatores que influenciaram esse contexto, sendo possibilitado por meio da globalização da

economia mundial, que alterou as relações de trabalho, sendo que tal conjuntura ocorreu devido a dois momentos históricos, sendo as revoluções industriais, que dizem respeito ao momento em que houve a “substituição” dos homens por máquinas; e a revolução tecnológica, que se refere aos avanços da informática que disponibilizaram a circulação de informações pelo mundo.

Nesse sentido, a telemática, que corresponde à junção entre as tecnologias da comunicação e da informática, ocasionou inúmeras modificações, tanto em relação à organização da empresa, quanto ao tipo de trabalho e o modo como esse deve ser desempenhado, incluindo mudanças nos instrumentos e nos locais de trabalho – o que gerou uma desestruturação do modelo tradicional de tempo-espaço, já que possibilitou a realização de processos concretos de trabalho em locais distantes do espaço organizacional.

Dito isso, segundo Seligmann-Silva (2011), o desenvolvimento das tecnologias relacionadas ao trabalho pode ser interpretado enquanto benéfico, quando relacionado ao objetivo de reduzir acidentes de trabalho e aumentar a produtividade. No entanto, fora perceptível que este também agrega alguns prejuízos aos trabalhadores, pois observa-se que as tecnologias são utilizadas como uma forma de controle e vigilância, visando garantir uma (hiper)produtividade, em uma entrega objetiva e, especialmente, subjetiva do trabalhador em prol da realização do trabalho.

Desse modo, o teletrabalho pode ser caracterizado pela flexibilidade temporal e espacial, sendo uma atividade que tem como instrumento o uso da telemática. Sendo assim, configura-se enquanto uma atividade laboral que pode ser realizada em qualquer lugar e qualquer momento– o que promoveu um impacto na imagem “comum” das organizações, já que se abandonam os espaços físicos dos escritórios e os horários convencionais de trabalho. Atualmente, as organizações contemporâneas buscam o enfoque em outros valores além da produtividade, como a questão da inovação e satisfação profissional, por exemplo, sendo que o teletrabalho apresenta-se como uma alternativa interessante às organizações contemporâneas, tendo em vista a complementação desses princípios (ao menos em tese) por meio da flexibilização das relações de trabalho. Todavia, compreende-se que as novas práticas gerenciais, bem como de organização do processo produtivo, impactam na subjetividade do trabalhador contemporâneo, posto que atuam na sociabilidade e nos mecanismos de defesa dos trabalhadores. Assim, compreende-se que o sujeito não goza somente de positividade no campo do teletrabalho, uma vez que está permeado pela incerteza e pela insegurança, pela fragilização da ética e da justiça como um princípio fundamental e pelo individualismo promovido pela assídua concorrência pelos postos de trabalho.

Desse modo, reconhece-se que há uma “cultura da excelência” (SELIGMANN-SILVA, 2013) que permeia a reestruturação produtiva e as políticas de pessoal das organizações, sendo que essa consiste em diretrizes, isto é, valores que sustentam comportamentos e dão subsídios à crenças e mitos em relação ao perfil profissional e às competências necessárias ao trabalho na contemporaneidade, apresentando elementos como, por exemplo, a competitividade, a flexibilidade, a velocidade e a agilidade, a evitação dos sentimentos e, decorrente disso, a insensibilidade; o apagamento da ética, e, por fim, a polivalência. Todavia, é válido enfatizar que a aquisição dessas competências

não garante a proteção do indivíduo frente às condições degradantes da configuração do teletrabalho à saúde biopsicossocial, uma vez que as inovações tecnológicas dos processos de trabalho, propriamente ditas, não proporcionam melhores condições de qualidade de vida.

Sendo assim, buscamos compreender os possíveis efeitos da configuração da interação humana atravessada pela virtualização nos espaços organizacionais. Além disso, julgamos necessário desenvolver reflexões em relação à configuração do teletrabalho, devido ao fato de ser algo recente na sociedade e, que, portanto, carece de estudos acerca dos impactos subjetivos às relações de trabalho. Portanto, o objetivo desse artigo foi compreender os impactos das tele-relações no âmbito das organizações de trabalho para a constituição subjetiva e para a saúde [mental] dos trabalhadores.

Metodologia

Diante disso, considerando o formato de pesquisa explicativa, haja visto o intuito de aprofundar-se teoricamente em reflexões acerca do trabalho na contemporaneidade, utilizamos a Psicodinâmica do trabalho para discutir os aspectos subjetivos impactados pelo exercício do teletrabalho. Introdutoriamente, tal abordagem psicológica fora desenvolvida por meio de estudos sobre o sofrimento psíquico no trabalho, investigando a relação entre a organização do trabalho e o psiquismo do trabalhador. Esse embasamento teórico nos permite pensar sobre a promoção de saúde no trabalho por meio da Psicodinâmica do Reconhecimento. Desse modo, tal abordagem diz respeito à transformação de sofrimento em prazer, não visando, dessa forma, a eliminação do mesmo.

Discussão

Em suma, entendemos que o teletrabalho atua de forma impactante na construção de novas subjetividades, já que promove consequências à vida pessoal e profissional do trabalhador, uma vez que ocasiona o isolamento físico e a insegurança, dificultando interações e relações sociais, e, muitas vezes, limitando o sentimento de pertencimento à empresa. Dito isso, novas práticas de gerenciamento do trabalho foram definidas como forma de adequar tanto o trabalhador quanto o gerente ao trabalho à distância, como o planejamento individual, novos padrões de comunicação e de liderança, assim como relações de trabalho baseadas na (des)confiança ao invés de controle físico.

Sendo assim, outro possível impacto à subjetividade do teletrabalhador pode ser percebido em relação ao “perfil” profissional exigido pela organização, posto a gama de competências que devem ser apresentadas pelo sujeito, como, por exemplo, flexibilidade, independência, automotivação, confiabilidade, valorizando a autonomia, capacidade de gerir o tempo e de assumir desafios, pela boa comunicação e gestão do tempo. Todavia, é válido compreender que essas exigências recaem sob o trabalhador como uma forma de hiper responsabilização, que podem configurar um cenário de extrema pressão psíquica (culpabilização), devido às competências estarem atreladas a um elevadíssimo nível de desempenho profissional, sem muitas vezes virem acompanhadas por um respaldo institucional e/ou por parte de um coletivo de trabalho.

Diante disso, utilizando, mais especificadamente, a Psicodinâmica do Reconhecimento no trabalho, compreende-se que o exercício laboral pode ser gerador de saúde ao passo em que concede ao sujeito a identidade frente ao campo social, sendo essa estabelecida por meio do julgamento do outro. Segundo Gernet (2010), o trabalho, inevitavelmente, está acompanhado de situações de confrontação do sujeito com a realidade, em momentos no qual o indivíduo é obrigado a pensar e agir da forma como é postulado pela organização – o que faz com que a subjetividade seja reformulada constantemente. Todavia, o sofrimento no trabalho pode estar pautado nos esforços dispensados pelo trabalhador à organização, de forma a superar as dificuldades que lhe são apresentadas, sendo necessário o reconhecimento social para que o sujeito disponha suas autonomias individuais à empresa.

Com isso, há dois tipos de reconhecimento, sendo eles provenientes do julgamento da utilidade e da estética, que se referem à proficuidade social, econômica, bem como técnica da atividade realizada pelo sujeito no trabalho; e à contribuição do trabalhador à sociedade pela originalidade, respectivamente. Nesse sentido, é necessária a conversão de desprazer em prazer e realização, entendendo que essa é possível a partir da constituição do sentido atribuído à atividade laboral, por meio do julgamento subjetivo do outro sob a criatividade empregada na realização da atividade, por exemplo. Caso contrário, quando não há o reconhecimento, pode-se indicar a tendência de que o sujeito desmobilize sua subjetividade frente ao processo de trabalho.

Considerações finais

Diante do que fora exposto anteriormente, consideramos que é necessária uma atenção mais desenvolvida das áreas de gestão de pessoas, como a Administração, e da saúde do trabalhador, em especial a Psicologia do Trabalho, a fim de compreender a dificuldade do estabelecer o reconhecimento no teletrabalho. Isso se efetiva devido ao fato de que o exercício laboral nesses moldes é permeado pelo deslocamento do campo simbólico, pela fragmentação do diálogo e do coletivo (tele-relações), promovidos pelo distanciamento social; além da supervalorização de aspectos quantitativos e de resultados objetivos na análise do desempenho; que restringem as possibilidades de ocorrência do reconhecimento no trabalho, tendo em vista o cenário capitalista contemporâneo pautado nos princípios de competitividade e da flexibilidade.

Referências

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

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: Ferreira, J. J. (coord. geral); Penido, de O. (coord. cient.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 209-237.