

Gabriel Barra Falconieri Oliveira

**O teletrabalho na Universidade Federal de Uberlândia: do controle da
produtividade à precarização do trabalho**

**Uberlândia
2025**

Gabriel Barra Falconieri Oliveira

O teletrabalho na Universidade Federal de Uberlândia: do controle da produtividade à precarização do trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lucianne Sant'Anna de Menezes.

**Uberlândia
2025**

Gabriel Barra Falconieri Oliveira

O teletrabalho na Universidade Federal de Uberlândia: do controle da produtividade à precarização do trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lucianne Sant'Anna de Menezes.

Banca Examinadora

Uberlândia, 30 de abril de 2025

Prof.^a Dr.^a Lucianne Sant'Anna de Menezes (Orientadora)
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia-MG

Prof.^a Dr.^a Marisa Aparecida Elias
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia-MG

Prof.^a Dr.^a Vivianne Peixoto da Silva
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia-MG

Uberlândia

2025

Agradecimentos

Agradeço à Universidade Federal de Uberlândia por ter possibilitado vivenciar um Ensino Superior de qualidade e resistido, mesmo em um período de tantos ataques e sucateamento da Educação Pública. Pelos aprendizados, por ter sido minha nova casa e por toda a jornada profissional, universitária e pessoal que pude experienciar com muita intensidade neste espaço.

À Lucianne, pelas orientações cuidadosas e horas dedicadas à construção deste trabalho. Nesse processo, aprendi aspectos que passaram a constituir a minha visão de mundo e que carregarei comigo em minha prática. Ao Leo, pela disposição, cuidado e atenção ao me ajudar na metodologia da presente pesquisa.

Ao Ricardo, por mostrar uma clínica fora das quatro paredes e me apresentar uma Psicologia conectada com as ruas, a poeira das calçadas, becos sem saída e me mostrar as ferramentas para observar, quebrar, pintar e florir muros em que a dureza da vida prevalece. À Paula, por me instigar sempre e fazer das perguntas a minha melhor amiga.

À minha família, pelo apoio durante todos esses anos. Mudar de casa, cidade e vida não teria sido possível se não tivesse vocês para me levantar. Em especial, agradeço à minha mãe, pelas ligações de vídeo, pelas preocupações e, principalmente, por ter sido um ponto de segurança em que sempre pude retornar. Ao meu pai, pelo apoio e confiança na minha capacidade e responsabilidade durante esse tempo. Às minhas tias e tio pelas contribuições fundamentais que me ajudaram nesse processo. Tia Lúcia, obrigado por estar comigo desde pequeno me ensinando sobre matemática, português, ciências, mas, acima de tudo, como fazer tudo isso com paixão e cuidado. Levo esse cuidado junto comigo para a minha profissão. Tia Lilian, obrigado por me apresentar um mundo novo com horizontes mais bonitos para poder sonhar mais longe. Tio Mauricio, agradeço imensamente por confiar no meu potencial desde sempre e apostar na minha educação. Duvidar de mim fica impossível quando tenho tanta gente confiando em mim.

Aos meus amigos que trilharam toda essa jornada comigo. Caminhar com vocês é uma experiência que me engrandece e me faz cultivar o amor pela vida. Em especial à Fernanda pelos almoços, parques, cafés, barras de chocolate devoradas em quinze minutos – mas, principalmente, por estar comigo desde o início. Tudo aconteceu como aconteceu porque dividimos juntos cada detalhe da UFU. À Luana, por me instigar a explorar o novo e sempre me emprestar um olhar mais carinhoso para mim mesmo. À Jovana, pelas caminhadas, fofocas no elíptico e por me inspirar com tanta entrega e responsabilidade. Ao Pedro, por me mostrar um outro ritmo de vida e pelas visitas que sempre me lembram que o bonito da vida é o espontâneo. Ao Humberto, pelos áudios intermináveis, supervisões, festas e por me mostrar um caminho mais leve para andar pela vida. À Nicole e Lara, por terem aparecido em um momento de tantas mudanças e encerramentos e por compartilharem comigo as angústias de vivenciar o fim de um longo ciclo, mas, o mais importante, a lembrança de que ainda há muito para ser vivido. Aos que aqui não couberam, mas com quem compartilhei, com muito carinho, momentos na salinha, no DA, nas salas, nos bares e em tantos outros lugares ao longo desses anos.

Aos meus amigos de Uberaba, que, mesmo de longe, estavam presentes e me faziam ansiar pela volta para compartilhar sobre o meu novo mundo. Em especial, à Gabriela por me acompanhar todos os dias nas lutas e vitórias que é fazer Psicologia. À Iris pela parceria desde os 15 anos e por ter compartilhado o Ensino Médio e o sonho da UFU comigo.

Por fim, agradeço a mim mesmo por ter vivenciado a UFU com tanta intensidade e empenho, e por me dispor a destruir, construir e reformar entendimentos e certezas sobre a vida.

Lista de ilustrações

Figura 1 - Número de participantes conforme a faixa de idade..... p. 20

Figura 2 - Número de Participantes que possuem filhos nas faixas etárias agrupadas..... p. 20

Figura 3 - Número de Participantes conforme o tempo que estão trabalhando na UFU..... p. 21

Lista de tabelas

Tabela 1 - Número de vezes em que uma alternativa positiva foi assinalada na pergunta 14 do questionário p. 23

Tabela 2 -Número de vezes em que uma alternativa negativa foi assinalada na pergunta 15 do questionário..... p. 25

.

Lista de abreviaturas e siglas

CPAPDG: Comissão Permanente de Acompanhamento do Programa de Gestão

DIRAC: Diretoria de Administração e Controle Acadêmico

DIRAP: Diretoria de Administração de Pessoal

DIREN: Diretoria de Ensino

DIRQS: Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PGD: Programa de Gestão e Desempenho

PNAD Contínua: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua

PPSAT: Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador

PROGEP: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

PROGRAD: Pró-reitoria de Graduação

TAEs: Técnicos Administrativos em Educação

TCLE: Termo de Compromisso Livre e Esclarecido

UFU: Universidade Federal de Uberlândia

UORGs: Unidades Organizacionais

Sumário

Considerações Iniciais.....	1
1. Objetivos	5
2. Metodologia	5
2.1. Cenário do Estudo e participantes:	5
2.2. Caminho metodológico:	6
2.3. Instrumentos:	6
2.4. Procedimentos:	7
2.5. Critérios de Inclusão e Exclusão:	7
2.6. Riscos e benefícios.....	8
2.7. Análise de Dados	8
3. Trabalho, Subjetividade e Saúde.....	8
4. Neoliberalismo e a Tendência Global à Precarização Estrutural do Trabalho	11
5. Definições e Questões Acerca do Teletrabalho e Sua Implantação na UFU	14
6. Resultados e Discussão	19
Considerações Finais.....	31
Referências	32
Anexos	40

Resumo

O teletrabalho teve sua disseminação acelerada pelas novas Tecnologias de Informação e Comunicação e pela pandemia, momento em que foi adotado de forma emergencial e impositiva na Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Esse período possibilitou a expansão do Programa de Gestão e Desempenho (PDG), que substitui o controle da assiduidade (frequência) pelo controle por entregas e produtividade (metas), que foi adotado na UFU. Visando estudar essa nova realidade, o presente estudo tem o objetivo de caracterizar o perfil social e profissional dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) que estão em teletrabalho, assim como de sua percepção acerca dessa modalidade de trabalho. Para isso, foi aplicado um questionário com dados sociais e profissionais e duas perguntas relativas à vivência no teletrabalho. A análise dos dados foi realizada com o auxílio do programa Jamovi, em que os dados foram submetidos à correlação de Pearson e ao teste de Mann-Whitney. Os resultados encontrados apontam para uma experiência positiva dos TAEs, com ênfase na facilidade para administrar vida pessoal com o trabalho, redução do custo financeiro e maior concentração. Em contrapartida, os aspectos negativos mais proeminentes são a hiperconectividade, o isolamento social e o aumento de custos. Apesar da prevalência de uma vivência positiva do teletrabalho, as nuances das respostas dos teletrabalhadores revelam uma organização do trabalho inadequada com a transferência de riscos e custos para o trabalhador, o que caracteriza a tendência global a precarização estrutural do trabalho, característica da expansão do capitalismo neoliberal.

Palavras-chaves: Teletrabalho, saúde do trabalhador, neoliberalismo, técnico administrativo em educação, precarização do trabalho.

Abstract

Teleworking has been rapidly disseminated due to new Information and Communication Technologies and the pandemic, a period in which teleworking was adopted in an emergency and mandatory manner at Universidade Federal de Uberlândia (UFU). This period enabled the expansion of the Programa de Gestão e Desempenho (PGD), which replaced attendance control with productivity control, and was adopted at the UFU. Aiming to study this new reality, the present study seeks to characterize the social and professional profile of Technical and Administrative Staff in Education who are working remotely, as well as their perceptions of this work modality. To achieve this, a questionnaire was applied, collecting social and professional data, along with two questions regarding their remote work experience. Data analysis was conducted using the Jamovi software, where the data were subjected to Pearson's correlation and the Mann-Whitney test. The results indicate a positive experience among Administrative Technicians with this work modality, highlighting greater ease in managing personal and professional life, financial cost reduction, and increased concentration. In contrast, the most prominent negative aspects are hyperconnectivity, social isolation, and increased personal costs. While telework was predominantly perceived in a positive light, the nuances in teleworkers' responses point to inadequacies in work organization, particularly the transfer of risks and costs to the individual worker. This dynamic aligns with the global trend of structural labor precarization, emblematic of the broader expansion of neoliberal capitalism.

Keywords: teleworking, occupational health, neoliberalism, Technical and Administrative Staff in Education, precarization of labor

Considerações Iniciais

Em minha trajetória no curso de Psicologia, uma parte considerável foi realizada no contexto pandêmico, com aulas remotas e o isolamento social predominando na minha vida pessoal e acadêmica. Estudar por meio do ensino remoto me trouxe, inicialmente, momentos de tranquilidade, em que a facilidade de abrir o computador e entrar na aula me dava tempo para realizar outras tarefas que, anteriormente, não eram possíveis, pois usava o tempo me organizando e deslocando até a universidade.

Apesar desse cenário, minha relação com o mundo virtual e os estudos passaram por uma mudança. A facilidade em entrar em uma aula, o que ora era tão valorizada por mim, começou a tornar, também, fácil o contato de todos comigo e vice-versa, facilitando a presença da minha vida acadêmica nos momentos de lazer, descanso e de estudos individuais. Com o tempo, a facilidade que o ensino remoto me trazia transformou-se em uma ferramenta que me mantinha constantemente conectado ao meio acadêmico, resultando em sentimentos de exaustão, sobrecarga e dificuldade em separar um tempo no qual a faculdade não atravessasse meus momentos destinados ao meu mundo não acadêmico.

Então, o que antes era positivo e me trazia benefícios, tornou-se custoso e exaustivo. Ao olhar ao meu redor, reparava que o cansaço não era só meu, mas dos colegas de turma, docentes, técnicos e demais trabalhadores que compunham o meu ciclo social. A partir dessas experiências, surge o meu interesse na temática do teletrabalho e de como essa modalidade pode ser vivenciada em suas diferentes formas, contextos e condições. Emergiu o desejo de aprofundar o meu conhecimento acerca da temática que escolhi para ser o centro do meu Trabalho de Conclusão de Curso. Na verdade, fui escolhido por este objeto de estudo, que foi construído *na e pela* transferência, a partir da observação dos fenômenos em interação com a teoria, característica princeps da pesquisa psicanalítica (Rosa, 2004). Apesar de este estudo não se tratar de uma investigação em psicanálise, é impossível não apontar este aspecto da não neutralidade do pesquisador em relação ao seu objeto de estudo e, portanto, da problemática do conhecimento

enquanto processo, aspecto relevante nas discussões sobre os desenvolvimentos presentes na epistemologia como teoria do conhecimento (Dutra, 2010).

Para iniciar, é fundamental a explicitação do contexto social atual e o papel do neoliberalismo enquanto regulador das subjetividades, mecanismo este que realiza um trabalho psicológico na internalização do funcionamento empresarial na organização dos sujeitos, produzindo subjetividades pautadas nos princípios de performance, produtividade e lucratividade. Essa intervenção neoliberal na sociedade produziu a predominância da lógica empresarial, competitiva e produtiva, que se tornou um modelo de vida, fazendo com que os sujeitos passassem a se compreender como empresários de si mesmos (Safatle, 2023).

Assim, espera-se que o sujeito utilize os afetos como uma maneira de aprimoramento das habilidades emocionais, por meio do controle de si próprio e da autoavaliação, implementando aqui métodos avaliativos presentes predominantemente em contextos empresariais de análise de produção e desempenho. Nesse contexto, perde-se o humano das relações, a imprevisibilidade e o sentimento como fruto da expressão própria da subjetividade e transforma o sujeito em objeto a ser medido e controlado em prol da lógica neoliberal (Safatle, 2023).

O trabalho exerce um papel fundamental na sociedade. O trabalhar é constituído pela troca de uma força de trabalho por uma remuneração, em que essa, além do aspecto financeiro, é composta pela remuneração social: por meio do trabalho tem-se a possibilidade de manter um círculo social, ser reconhecido como parte de um grupo específico da sociedade, vivenciar experiências com o outro e poder desenvolver habilidades que podem ser fundamentais para dar sentido à própria vida (Ribeiro & Mancebo, 2009). Para Dejours (2004, p. 28), o trabalho é, do ponto de vista humano, aquilo que implica “o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar etc”.

O trabalhar não se resume a uma produção no mundo: este modifica a subjetividade do sujeito na direção de potencializá-la ou mortificá-la, ou seja, trabalhar é se transformar de certa maneira a partir de uma provação. Nesse sentido, por meio do trabalho o sujeito adentra uma determinada forma de relação social que é perpassada pelas lutas históricas, pela hierarquização, dominação e discriminação (Dejours, 2004; Dejours & Abdoucheli, 1994).

Conforme teorizado por Dejours (2004), a organização do trabalho é pautada, com influências do neoliberalismo, na valorização da produtividade e rentabilidade em detrimento da subjetividade do sujeito. Isso se dá por meio, entre outros aspectos, da individualização e competitividade entre os sujeitos. Esses aspectos, decorrentes da nova forma de gestão das empresas, direcionam as ações para o campo da deslealdade, desconfiança e o fim da solidariedade, resultando na solidão dos indivíduos e no fim do viver em conjunto. Aqui, essas relações no contexto de trabalho atuam para a constituição de um sujeito livre, no sentido daquele que não se submete às normas e, assim, estabelece uma relação de exclusão e desconfiança recíproca com o outro, que é seu competidor e precisa ser ultrapassado (Junior, 2023). Dessa forma, o trabalho, seu gerenciamento e as relações trabalhistas podem atuar promovendo saúde, mas, a depender de sua organização, podem apontar para um sofrimento patogênico que desestabiliza o sujeito e sua condição de saúde. (Dejours, 2004).

É nesse contexto que o presente trabalho se insere, espaço em que é fundamental o destaque para as mudanças advindas dos ideais neoliberais. Nesse cenário, as relações de trabalho também vêm sofrendo alterações com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), exigindo maior flexibilidade e adaptação dos trabalhadores, além da popularização de empresas aplicativos estabelecendo novas formas de trabalho e intermediação entre trabalhadores oferecendo serviços e o cliente. (Filgueiras, 2022).

O mundo do trabalho sofreu modificações drásticas em decorrência da pandemia causada pelo vírus da COVID-19, período em que a relação dos indivíduos com o trabalho foi forçosamente alterada. A partir desse contexto, as organizações e a sociedade se organizaram

para se adaptar ao novo contexto mundial de isolamento social. Uma das alternativas encontradas foi o teletrabalho, modalidade que já vinha sendo utilizada e seu uso foi catalisado pela pandemia, na qual o isolamento social tornou o trabalho de casa uma das opções mais viáveis, de modo que a transição foi realizada de forma compulsória, exigindo a adaptação rápida dos trabalhadores e das organizações (Pinheiro & Coelho-Lima, 2022).

Essa expansão pode ser vista pelo aumento no número de teletrabalhadores quando se compara os dados de 2018, ano em que 3,8 milhões de pessoas estavam em teletrabalho, em comparação à 2022, no qual esse número aumentou para 7,4 milhões (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas [IBGE], 2023). Esse aumento considerável também é observado na Administração Pública Federal, já que em 2020 houve várias movimentações para garantir o funcionamento dos serviços públicos, dentre elas a Medida Provisória nº 927/2020, de 22 de março de 2020, que autorizava o trabalho remoto para servidores que pudessem realizar suas atividades na modalidade. Essa mudança fez com que os órgãos federais repensassem a organização do trabalho, expandindo a adesão ao Programa de Gestão e Desenvolvimento (PGD), programa que substitui o controle de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores pelo controle de entrega e produtividade do mesmo, podendo ser realizada na modalidade presencial ou teletrabalho parcial ou integral (Decreto Nº 11.072, 2022; Governo Federal, 2023).

Esse cenário adentra também o âmbito das Universidades, como a Universidade Federal de Uberlândia (UFU), que adotou de forma compulsória e emergencial o trabalho remoto no período pandêmico e, posteriormente, a fase de implantação do PGD. Isso possibilitou aos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), que possuem predominantemente atividades burocráticas que permitem a realização fora da unidade de trabalho, aderirem ao teletrabalho (UFU, 2022). Novos estudos são necessários para investigar acerca dos impactos da implantação do teletrabalho para os TAEs, bem como de sua experiência na vida pessoal e no trabalho, o que justifica esta pesquisa. No entanto, é preciso atenção para os novos mecanismos neoliberais de precarização do trabalho para que o teletrabalho não seja apenas um caminho para a

flexibilização de direitos trabalhistas. Como pontuado por E. D. Antunes, Ribeiro, et al., (2023) há a necessidade de novas pesquisas que investiguem a experiência do teletrabalho após a pandemia na direção de garantir a seguridade social dos trabalhadores.

1. Objetivos

A presente pesquisa, procura investigar alguns dos aspectos do cenário descrito anteriormente, e tem o *objetivo geral* de caracterizar o perfil social e profissional dos teletrabalhadores da UFU. Em decorrência disso, o *objetivo específico* é caracterizar a percepção dos TAEs sobre a vivência do teletrabalho. Este estudo é parte de uma pesquisa mais ampla da orientadora, Prof. Dra. Lucianne Sant'Anna de Menezes, denominada “Sob o véu do teletrabalho dos técnicos administrativos de uma Universidade Federal” (parecer de aprovação do CEP n.º6.980.015), em desenvolvimento no Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do trabalhador (PPSAT), no Instituto de Geografia da UFU, junto com a mestrandona Tatiana Ferraz Carvalho, em que a proposta geral é caracterizar a organização do teletrabalho dos TAEs da Universidade Federal de Uberlândia, procurando descrever a percepção sobre suas vivências na operacionalização do teletrabalho.

2. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva, de base exploratória e corte transversal.

2.1. Cenário do Estudo e participantes:

A estrutura organizacional da Universidade Federal de Uberlândia (UFU, 2024a) possui uma composição complexa para abranger a sua dimensão e atuação em quatro municípios e sete campi, sendo eles Santa Mônica, Umuarama, Glória e Educação Física em Uberlândia, e Ituiutaba, Monte Carmelo e Patos de Minas, cada uma dessas cidades com um campus. Essa estrutura é extensa e composta por diversas Unidades Organizacionais (UORGs) e, para efeitos da presente pesquisa, será dado o foco nas Pró-reitorias que compõem a Universidade. A UFU é composta por 6 dessas UORGs, as quais são subdivididas em diretorias e, por conseguinte, em divisões e, finalmente, em setores.

Para operar toda essa estrutura, a UFU possui um alto número de funcionários, sendo uma parte deles os TAEs, categoria considerável dentro da Universidade, composta por uma diversidade de cargos, com diferentes habilidades exigidas para a organização e execução das atividades realizadas. Atualmente, a UFU possui cerca de 2760 TAEs, em exercício e, destes, 528 estão em teletrabalho (UFU, 2024b).

A presente pesquisa abrangeu a participação dos TAEs em teletrabalho lotados em duas pró-reitorias: Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) e suas Diretorias de Ensino (DIREN) e Administração e Controle Acadêmico (DIRAC), composta por 50 trabalhadores, e a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e suas Diretorias de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor (DIRQS) e Administração de Pessoal (DIRAP), composta por 78 trabalhadores, totalizando 128 trabalhadores. A escolha por essas diretorias se deu pelo número significativo de servidores em teletrabalho integral ou parcial, assim como pela relevância de suas atividades para a pesquisa.

Para a aplicação do questionário socioprofissional, 106 participantes compuseram a amostra não probabilística intencional da pesquisa maior, pois atendiam aos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos, que serão explicados posteriormente. Destes, 88 atuam na modalidade de teletrabalho parcial, 52 na PROGEP e 36 na PROGRAD, e 18 em regime integral, sendo 13 da PROGEP e 5 da PROGRAD.

2.2. Caminho metodológico:

Em consonância com a Resolução n.º 466 (2012), a coleta dos dados foi iniciada após a apreciação e aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia (CEP/Universidade Federal de Uberlândia). O parecer de aprovação n.º 6.980.015 foi emitido em 02/08/2024.

2.3. Instrumentos:

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário (Anexo 1) estruturado com informações relativas aos dados sociais (idade, sexo, estado civil, quantidade de filhos) e outros relativos ao trabalho (tempo de trabalho na UFU, jornada semanal, qual a modalidade de

trabalho, como essa é estruturada e experiências outras com o teletrabalho). Por fim, para alcançar o objetivo específico da pesquisa, foram realizadas duas perguntas acerca dos aspectos positivos e negativos do teletrabalho vivenciados pelos trabalhadores. As alternativas foram construídas a partir dos principais impactos do teletrabalho na vida dos trabalhadores encontrados na literatura (Araújo & Lua, 2021; Bridi et al., 2024; Guimarães et al., 2022; Lúcia & Pérez-Nebra, 2024; Pinho et al., 2021; Falcão & Santos, 2021).

2.4. Procedimentos:

A pesquisa de campo iniciou-se com a aplicação dos questionários aos TAEs que exercem o teletrabalho lotados na PROGRAD e PROGEP. Os participantes foram contatados por ligação ou mensagem em seu número pessoal de celular pelo aplicativo Whatsapp, disponibilizado publicamente no site da Universidade (UFU, 2024b), momento em que foi realizada a explicação da pesquisa e o agendamento de um horário para a aplicação do questionário. Para os participantes que não constavam a opção para envio de mensagem no aplicativo, foi realizado o convite a partir do Microsoft Teams e, caso não houvesse uma resposta, foram realizadas duas ligações em dias e momentos diferentes com o intuito de esgotar as possibilidades de contato com todos os possíveis participantes. No total, dos 106 participantes elegíveis para a pesquisa, 71 questionários foram coletados.

Antes da aplicação do questionário, foi realizada a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), caso o participante tenha aceitado participar da pesquisa.

2.5. Critérios de Inclusão e Exclusão:

Para a inclusão na pesquisa, os participantes precisam atender os seguintes critérios: TAEs sob regime jurídico único com jornada de trabalho integral e que não estejam em estágio probatório; TAEs que estiveram ativos em suas atividades no momento da realização da coleta de dados dentro das unidades pesquisadas e TAEs que atuam na modalidade de teletrabalho por pelo menos quatro meses durante a fase de ambientação do PGD, que será explicada adiante.

Em contrapartida, os critérios de exclusão foram: profissionais não TAEs; TAEs lotados nos campi Ituiutaba, Monte Carmelo e Pato de Minas; TAEs que se recusaram a participar da pesquisa; TAEs que estiverem inativos em suas atividades no momento da coleta de dados, seja por férias ou afastamento por motivos de licenças, reabilitação e recondução; TAEs que não atuaram na modalidade de teletrabalho parcial ou integral por pelo menos quatro meses durante a fase de ambientação do PGD; TAEs que atuem em outras UORGs das Pró-Reitorias da UFU que não são a PROGEP e PROGRAD e TAEs que participam do PGD exclusivamente na modalidade presencial.

2.6. Riscos e benefícios

Os riscos da pesquisa são mínimos, uma vez que os participantes não serão identificados em momento algum na pesquisa, pois os questionários serão identificados por códigos e apenas os pesquisadores saberão a correspondência do número ao participante para fins da organização da pesquisa. A pesquisa é importante para avaliar o cenário da implantação do PGD na UFU e, assim, avaliar possíveis riscos à saúde dos trabalhadores, além de avançar na discussão acerca dos impactos do teletrabalho em um período pós-pandêmico.

2.7. Análise de Dados

As variáveis do estudo foram gênero, se possuem filhos e a quantidade de tempo que estão em teletrabalho. Foram calculadas as médias, os desvios-padrões e a mediana dessas medidas, as quais foram submetidas à correlação de Pearson e ao teste de Mann-Whitney com o auxílio do programa gratuito Jamovi.

3. Trabalho, Subjetividade e Saúde

O trabalho é múltiplo em sua compreensão e papel na sociedade, atuando como remuneração financeira e social, bem como dá identidade e âncora social, sendo fundamental para dar sentido à vida e potencializar a subjetividade do sujeito (Dejours, 2004; Ribeiro & Mancebo, 2009). Nesse sentido, dependendo de como o trabalho é organizado, pode abrir caminhos para a saúde ou para o adoecimento.

Dejours (2004) elabora que no trabalho há uma distância entre o que é prescrito e o trabalho real, ou seja, aquele que é executado na prática, e, nessa distância, surge o sofrimento, que pode tornar-se patogênico. Defrontar-se com o real, em um primeiro momento, produz sentimentos de impotência e fracasso, contudo é a partir disso que o sujeito pode lançar recursos e habilidades para alcançar seu objetivo e executar a tarefa. Dessa forma, o trabalhador utiliza-se de estratégias defensivas, realocando-se da posição de vítima para um sujeito ativo que causa a minimização do seu próprio sofrimento, em um movimento transformador e engrandecedor da própria subjetividade. Aliado a isso, o trabalho como ofício, conforme elaborado por Freud (1930), se livremente escolhido, ou seja, se houver ligação afetiva com o trabalho, pode ser fonte de saúde, já que é um grande meio de sublimação das pulsões, quando essas são direcionadas para atividades valorizadas socialmente, resultando em satisfação pulsional.

Apesar disso, é crescente a constatação de que o trabalho é um grande responsável pela produção de adoecimentos, principalmente na direção de responsabilizar aqueles que adoecem, disseminando, assim, um discurso individualizante que culpabiliza a vítima, neste caso, o trabalhador (Oliveira, 2007). Em contrapartida, o campo Saúde do Trabalhador propõe um olhar contra hegemônico no processo saúde-doença relacionado ao trabalho, posicionando o trabalhador ao lado da produção dos conhecimentos acadêmicos (Paparelli et al., 2011), observando o trabalho para além dessa perspectiva, atentando-se para as regras que o regem, os meios de avaliação, a estrutura hierárquica, o controle do trabalhador sobre o próprio fazer do trabalho e a presença de desgaste mental (Paparelli et al., 2011; Sato, 1995).

Nesse sentido, Laurell e Noriega (1989) avançaram na elaboração de um olhar mais abrangente acerca da Saúde do Trabalhador ao definirem o conceito de cargas de trabalho, que questiona a ideia de risco ocupacional (riscos de agravos à saúde derivados da organização do processo de trabalho), que preconizava uma relação causal (nexo-causal) entre fatores de risco e as patologias relacionadas ao trabalho (Paparelli et al., 2011). Essas cargas de trabalho referem-se aos elementos dinâmicos do trabalho que interagem com o corpo do trabalhador, podendo ser

agrupados em cargas químicas, físicas, biológicas, mecânicas e mentais, isto é, o grupo das cargas que possuem uma materialidade externa ao corpo, enquanto aquelas fisiológicas e psíquicas adquirem essa materialidade em relação com o corpo do trabalhador. As cargas de trabalho hoje são decorrentes nova organização do trabalho, (Paparelli et al., 2011), que tem a característica de reduzir o caráter transformador que o trabalho pode ter na subjetividade do sujeito e impede que ele acrescente sua própria singularidade em seu fazer (Dejours 2004).

As transformações negativas - acarretadas pelas interações das cargas entre si e com o trabalhador ao passar pelo processo adaptativo em suas tarefas - desenvolvem-se, ao longo do tempo, para o desgaste do trabalhador (Laurell & Noriega, 1989; Paparelli et al., 2011). Isso é compreendido como “a perda de capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica”, (Laurell & Noriega, 1989, p. 115), ou seja, o esgotamento do potencial do trabalhador em decorrência da operação do trabalho (Seligmann-Silva, 2012). Nesse sentido, características laborais e organizacionais impostas ao trabalhador, como as relações de poder, as condições, ambiente e divisão do trabalho, entre outros, são fontes laborais de tensão que afetam o processo saúde-doença e produzem o desgaste do trabalhador, o qual vai manifestá-lo de diferentes formas, como pela angústia, fadiga, estresse, transtornos mentais etc. (Paparelli et al., 2011; Seligmann-Silva, 2012).

Seligmann avança nessa discussão ao tomar os conceitos elaborados por Laurell e Noriega (1989) e propõe o desgaste mental, aquele que se apropria de uma outra perspectiva, isto é, das deformações - a perda de um estado mais prazeroso -, que empobrecem os afetos e o sentido dado ao trabalho (Seligmann-Silva, 2012) por meio da “presença de perda ou de transformações negativas na subjetividade, nas capacidades e faculdades humanas” (Paparelli et al., 2011, p. 9).

No processo saúde-doença, o trabalho adoecedor consome o corpo e o potencial psíquico do trabalhador, assim como as determinações sociopolíticas e econômicas, que passam a atuar na intensificação desse adoecimento (Seligmann-Silva, 2012). Nesse sentido, Dejours (2004)

pontua que a organização do trabalho atual, com as influências do neoliberalismo, atua na produção de sujeitos adoecidos em submissão à um sistema que sempre exige mais esforço, produtividade e controle do sujeito, enquanto a subjetividade é posta de lado nesse processo (R. Antunes, 2018; Dardot & Laval, 2017). É nesse contexto que se insere o teletrabalho.

4. Neoliberalismo e a Tendência Global à Precarização Estrutural do Trabalho

Ao abordar o mundo do trabalho contemporâneo, é imprescindível compreender o delineamento dado pela ascensão do neoliberalismo, seus mecanismos de controle e o consequente fenômeno da precarização do trabalho que, segundo R. Antunes (2018), é uma tendência estrutural global. O autor aponta que o trabalho tende a ser amorfo - sem contorno e definições claras - e intermitente, o que promove a informalização, a flexibilização e a vivência de precarização, causando sofrimento de origem sociopolítica (Menezes, 2020). Os dois primeiros efeitos aliados à terceirização do trabalho formam o tripé destrutivo imposto pelo capitalismo atual, que nas últimas décadas vem aperfeiçoando seu mecanismo de dominação imposta pela expansão do neoliberalismo em escala mundial. O resultado é que temos uma heterogeneidade gigante do trabalho, mas com um traço homogêneo: a tendência a precarização. Um efeito disso é o fenômeno da uberização do trabalho, expresso especialmente nos trabalhos de plataforma e teletrabalho (R. Antunes 2020, Menezes, 2024).

A precarização do trabalho é fruto de um processo histórico complexo que articula os aspectos econômico, social e político da vida humana, o que afeta a vida no trabalho e fora dele. Refere-se à intensificação da força de trabalho que se edifica, cada vez mais, em bases desregulamentadas, com perda da estabilidade e aumento da exploração do trabalho. Esse quadro torna as relações de trabalho indefinidas e sustentadas “por um vínculo instável, flexível e frágil,” (Menezes, 2019, p.4), que leva a perda de direitos, adoecimentos e ao depauperamento das organizações coletivas (R. Antunes, 2018).

O neoliberalismo adentra a atuação do Estado e é difundido e identificado a partir da prática que visa, dentre outros, propiciar e desenvolver a concorrência no mercado, deixando de

lado o aspecto que assegura a dignidade dos sujeitos por meio de políticas públicas, para que propiciem a disseminação da rivalidade entre as empresas, empreendedores e trabalhadores (Dardot & Laval, 2017). Pautando a rivalidade e concorrência como meio fundamental de governo das sociedades, o neoliberalismo parte para além do mercado e se inscreve de forma geral também na organização governamental e nas relações interpessoais, transformando a vivência de sujeitos, seus valores e ideais em qualidades empresariais (Cruz et al., 2022).

Em decorrência disso, para além de um sistema econômico, o neoliberalismo atua como um estilo de vida, sustentando a rivalidade entre os sujeitos e moldando-os como empreendedores prontos para entrarem no mercado e estarem permanentemente em concorrência consigo e com os outros (Dardot & Laval, 2017). Assim, observa-se o aperfeiçoamento da precarização do trabalho, com o auxílio da disseminação de um discurso neoliberal ao incitar essa racionalidade nos sujeitos, os quais passam a dignificar a falsa sensação de liberdade de ser empreendedor de si mesmo (Bernardo et al., 2023), mas a custa da diminuição de seus direitos e de proteção social, arcando com seus próprios riscos e prejuízos no trabalho (Menezes, 2020, 2024).

O sujeito neoliberal é aquele que se planeja para o futuro se transformando e se aprimorando em uma luta constante com seu próprio desempenho. Em decorrência disso, o que se encontra atualmente, principalmente após a pandemia, é o esgotamento total dos indivíduos consigo mesmo e com o trabalho. Esse cenário mostra um paradoxo importante que, em uma sociedade em que são tão valorizados o desempenho e o sucesso de si próprio, o que se tem como plano de fundo é uma população cansada e a alta produção de sofrimento psíquico nos sujeitos (Corbanezi, 2023), os quais apresentam sua subjetividade corroída pela racionalidade neoliberal (R. Antunes, 2018; Dardot & Laval, 2017).

Ainda nesse cenário, as TICs são um aspecto central, pois propiciam uma transformação e intensificação da vigilância sobre o trabalhador - que passa, inclusive, a vigiar a si mesmo para

garantir sua produtividade e disciplina excelentes, em conformidade com os padrões de produção exigidos pelo mercado (Rocha & Amador, 2018).

A centralidade das TICs aprofunda os mecanismos cunhados pelo capitalismo informacional e digital para a precarização do trabalho, surgindo novas relações de trabalho mediadas pelas tecnologias, em que a lógica maquinária suplanta o fator humano. Como exemplo, os aplicativos Uber e Ifood se aproveitam da flexibilização do mercado trabalhista para exigir constante prontidão do trabalhador, o qual precisa se predispor conforme a demanda e arcar com os gastos, custos e riscos do próprio trabalho (R. Antunes, 2018). A consolidação do trabalho sob demanda transforma o trabalhador em um trabalhador *just-in-time*, disponível o tempo todo, sendo utilizado como fator de produção, sem nenhuma garantia de remuneração e distribuição do trabalho. A uberização do trabalho implica uma nova forma de organização, gestão e controle do trabalho de milhões de trabalhadores e trabalhadoras no mundo todo, que desemboca no ‘*gerenciamento algorítmico*’, tornando o trabalhador um “autogerente subordinado” (Abílio, 2019; 2020), o que será mais detalhado a seguir.

Em empresas como a Uber, há um discurso de que os motoristas podem ser chefes de si mesmos, reforçando a ideia de empreendedorismo intrínseca à política da empresa. Eles não são empregados da empresa, são “parceiros”. Contudo, ao olhar com mais atenção, percebe-se que há uma terceirização para o trabalhador do processo de gerenciamento do trabalho, em que o sujeito precisa estabelecer metas econômicas para garantir a sua dignidade, sendo obrigado a estender a sua carga horária de trabalho para alcançá-la. Ao mesmo tempo, depende da distribuição de trabalho da empresa e do gerenciamento algorítmico do aplicativo. Assim, tem-se o autogerente subordinado, um trabalhador que precisa gerenciar sua própria carga horária, seus ganhos, custos e gastos, mas em completa dependência do controle algorítmico das plataformas (Abílio, 2019; Abílio, 2020). As empresas aplicativo defendem que os algoritmos são combinações aleatórias. Entretanto, por trás de meras combinações numéricas frias há pessoas que as comandam segundo os interesses corporativos (Menezes, 2024).

Essas novas formas de controle e precarização do trabalho se expandem nos contextos empresariais, como a disseminação do *teletrabalho*, em que o controle de horas sai de cena para protagonizar o controle da produtividade e das metas (Abílio, 2020). À primeira vista, essa modalidade parece trazer vantagens ao trabalhador, como economia no deslocamento e flexibilidade do local de trabalho; porém, em contrapartida, pode permitir a intensificação do trabalho, a dissolução do limite entre a vida pessoal e profissional, entre outros aspectos (Abílio, 2020; Antunes, 2018). Então, cabe a atenção para esse mecanismo do capital que atua, primeiramente, como uma grande vantagem ao trabalhador, mas mascara a precarização intrínseca a esse novo formato, que é o foco de investigação do presente trabalho.

5. Definições e Questões Acerca do Teletrabalho e Sua Implantação na UFU

Não há um consenso sobre o conceito de teletrabalho de modo que seu estudo se apresenta como um desafio devido à multiplicidade de termos que podem ser empregados como referência a esta modalidade de trabalho com diferentes configurações e arranjos (Mishima-Santos et al., 2020). Os trabalhadores podem atuar no teletrabalho para evitar o deslocamento ou podem ser funcionários que moram em cidades distintas da sede da empresa. Por outro lado, enquanto alguns podem se sentir explorados, outros se sentem altamente qualificados. Outro aspecto, é que podem atuar nessa modalidade de forma permanente ou por alguns dias. Em decorrência disso, alguns autores compreendem o teletrabalho enquanto uma forma de trabalho flexível (Mishima-Santos et al., 2020), realizada em um espaço diferente da sede da empresa, em que as TICs, como aplicativos de troca de mensagens, por exemplo, são utilizadas para mediar as relações de trabalho (Pinheiro & Coelho-Lima, 2022; Rocha & Amador, 2018; Rosenfield & Alves, 2011; Silva & Takeshita, 2023).

Conforme a Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, no artigo 75-B “considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”. Por essa lei fica

estabelecido que devem constar no contrato as responsabilidades do empregador e empregado quanto à disponibilização de equipamentos e da infraestrutura indispensáveis para a realização do trabalho, bem como a instrução por parte da empresa acerca das precauções necessárias para que sejam evitados doenças e acidentes no trabalho.

Dentre os diversos termos utilizados, entende-se que o teletrabalho é considerado um tipo de trabalho remoto. Outro termo utilizado como referência ao teletrabalho é o *home office*, caracterizado também por ser feito remotamente, de forma que o trabalhador deve executar os mesmos objetivos e jornadas que executaria no espaço físico da empresa. Difere-se do teletrabalho por ser regido pelas mesmas leis aplicadas ao trabalho presencial (Ferreira, 2021).

Essa modalidade, conforme a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (2016), apresentava uma tendência de crescimento considerável no país, com um aumento de 50% de empresas que passaram a adotar o teletrabalho em sua organização no ano de 2016 em comparação com o ano de 2014. Alguns anos depois, após maior desenvolvimento das TICs e dos impactos causados pela pandemia, o teletrabalho se alastrou na sociedade brasileira. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), o número de teletrabalhadores em 2022 representava 7,7% da população ocupada no país (IBGE, 2023).

Os dados dessa pesquisa revelaram o interessante perfil dos teletrabalhadores: a maioria composta por pessoas brancas (63,3%), seguida por pardas (27,1%) e pretas (7,7%) e um equilíbrio entre homens (51,2%) e mulheres (48,8%). Quanto à idade, 49,6% tinham de 25 a 39 anos de idade e 35,4% tinham de 40 a 59 anos, representando juntos 85% de toda a população de teletrabalhadores do período. Os profissionais das ciências intelectuais, isto é, advogados, professores, entre outros, representaram a maior população dos agrupamentos profissionais com 28,6%, seguido pelo grupo de cargos de gestão e gerência com 26,1% e em seguida os técnicos e profissionais de nível médio (16,3%). A renda mensal daqueles que estiveram em teletrabalho no período da pesquisa estava em 6.479 reais, representando uma média maior à média do rendimento mensal de pessoas ocupadas em geral (2.714 reais) (IBGE, 2023).

A partir disso, é possível observar que o delineamento do perfil dos teletrabalhadores reflete no maior rendimento médio mensal, o que pode ser explicado pela predominância de cargos que exigem maior especialização e que costumam ter uma maior remuneração, além de que essa modalidade exige uma estrutura em casa para a realização do trabalho, a qual comumente é cara e não custeada pelas empresas (IBGE, 2023).

O teletrabalho e suas vantagens tiveram a sua disseminação principalmente durante e após a pandemia, como a promessa dos benefícios advindos dos horários flexíveis de trabalho, conciliação do trabalho com a vida pessoal, autonomia na organização do próprio trabalho, entre outros (Antunes, Bridi, et al., 2023; Rocha & Amador, 2018) A adesão nesse período pôde ser feita unilateralmente pelo empregador, conforme a Medida Provisória nº 927/2020, e, seguindo a Lei 13.467/2017, Art. 75-D, empregado e empregador deveriam fazer um contrato constando quem é o responsável pelos gastos com a manutenção e aquisição da infraestrutura do teletrabalho. Esse cenário, que ainda permanece, favoreceu as empresas com a redução de gastos de consumo, energia e internet, responsabilidades essas que ficaram a cargo dos trabalhadores (E. D. Antunes, et. al 2023), confluindo para o que foi elaborado na sessão anterior acerca da uberização do trabalho e redução das proteções ao trabalhador, que passa a arcar com os riscos e os custos do trabalho, estando disponível o tempo todo, tornando-se um autogerente subordinado (Abílio, 2020).

Apesar das vantagens ditas acima e facilmente encontradas em artigos, outras pesquisas apontam para aspectos que caminham para a direção contrária: a substituição do controle de presença para o controle da produtividade faz com que o trabalhador se desdobre para desenvolver a autodisciplina e autocontrole para dar conta do excesso das exigências, além de estender a carga horária de trabalho (Rocha & Amador, 2018). Esse aspecto vai de encontro com o que é exposto por R. Antunes (2018, 2020) e Abílio (2019), acerca da racionalidade neoliberal que impele o sujeito a acreditar que se fortalece por meio do aumento da produtividade, mas com o intuito de que sobreviva na competição mercantil.

Outros achados como de E. D. Antunes, Bridi, et al., (2023) e Abbad et al. (2019), mostram como o teletrabalho apresenta uma importante redução de custos para as organizações, mas que são transferidos ao trabalhador. Além disso, foram identificados maiores conflitos na interface casa-trabalho, com o trabalho invadindo momentos familiares e vice-versa, demonstrando uma diluição dos limites entre essas duas áreas.

Na esfera pública, o teletrabalho teve sua adoção mais consistente a partir da Instrução Normativa (IN) nº 65 (2020), que estabeleceu os critérios e procedimentos a serem adotados na implantação do Programa de Gestão e Desempenho, que foca na redução de despesas públicas e produção de resultados, em detrimento do controle de horas, podendo ser adotado pelos servidores públicos na modalidade presencial ou teletrabalho parcial ou integral. Essa IN foi importante para a implantação dos critérios para o teletrabalho, assim como o processo burocrático para a adoção da modalidade, os objetivos, as metas e responsabilidades dos servidores e órgãos públicos.

No início do período pandêmico, a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) publicou a Portaria Reitora N° 311 (2020), definindo os procedimentos para a organização das atividades administrativas durante esse período. Nessa portaria, a UFU estabeleceu as condições para a realização das atividades, priorizando que fossem realizadas de forma remota, instaurando aqui, de forma emergencial e compulsória, o início do teletrabalho na Universidade. Na direção da IN nº 61 (2020), a Universidade Federal de Uberlândia publicou a Resolução CONDIR nº 16 (2022), regulamentando o PGD-UFU e dispensando o controle da assiduidade dos trabalhadores do Programa, transformando-o em controle das entregas e da produtividade.

Para a implantação do PGD-UFU, foi instituída a Comissão Permanente de Acompanhamento do Programa de Gestão (CPAPDG), que conduziu o segundo momento do teletrabalho na Universidade: a Fase Piloto, que tinha o objetivo de testar o PGD, o sistema utilizado, a experiência dos servidores, acompanhar os resultados e avaliar as propostas de melhorias feitas pelos participantes dessa fase. Nessa etapa, de maneira facultativa, 66 servidores

participaram, sendo estes 12 na modalidade presencial, 13 em teletrabalho integral e 41 em teletrabalho parcial. A CPAPDG realizou uma pesquisa desse momento, em que foi observado que 52% dos servidores apresentaram dificuldades de adaptação na operação do sistema do PGD-UFU, 40% não apresentaram nenhum problema e 8% tiveram muita dificuldade, atrapalhando na realização do trabalho. Para a realização da comunicação, 62% dos servidores utilizaram o aplicativo Whatsapp para o atendimento de demandas do público (UFU, 2023a), o que pode, a longo prazo, dificultar a desconexão e o afetar os limites entre a vida pessoal e profissional configurando risco para saúde mental, podendo causar sofrimento psíquico, angústia, insônia, estresse, ansiedade e transtornos mentais (Alves & Netto, 2024).

Após essa fase, deu-se início ao terceiro momento do teletrabalho na UFU com a portaria Reito Nº 389 (UFU, 2023b), que estabeleceu a fase de Ambientação do PGD, que teve o seu início em 01 de agosto de 2023 e duração de seis meses. Nessa etapa, foi avaliada a eficácia do processo de adesão dos servidores, as atividades que seriam contabilizadas e o sistema de controle de entregas, como uma preparação para a implementação definitiva do PGD-UFU. Para implantar o teletrabalho em determinada unidade, a adesão ocorreu a depender das atividades realizadas, avaliando se eram mais burocráticas e viáveis para serem feitas nessa modalidade, sendo responsabilidade dos dirigentes máximos de cada unidade a solicitação para participarem do Programa. O teletrabalho aqui é voluntário, ao contrário do trabalho remoto adotado no período pandêmico, mas, semelhante a esse período, fica a cargo do servidor a aquisição e manutenção da infraestrutura necessária para a realização das atividades quando o trabalhador optar por essa modalidade.

Conforme a Resolução CONDIR Nº 36, de 05 de março de 2024 (UFU, 2024c), a Universidade estabeleceu o fim da fase de ambientação e o início do PGD, assim como a regulamentação do Programa de forma contínua. Fica estabelecido o compromisso de divulgação anual do monitoramento dos resultados e benefícios do PGD para a avaliação e possíveis ajustes para os anos seguintes.

6. Resultados e Discussão

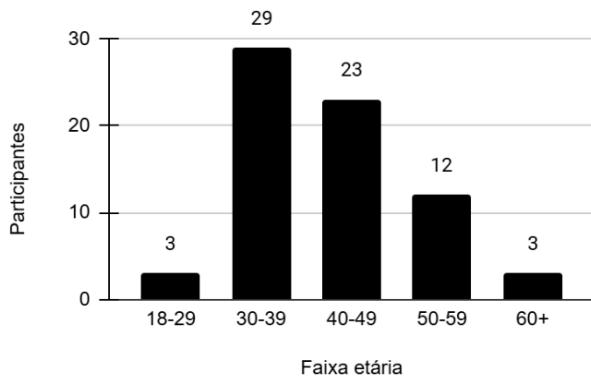
Com o intuito de cumprir o objetivo de investigar o perfil socioprofissional dos TAEs que estão em teletrabalho na UFU, foi realizada a tabulação e análise dos dados. Os trabalhadores que participaram da pesquisa são compostos majoritariamente por mulheres, que representaram 78,9% do total, com 56 participantes, enquanto o restante foi composto por 15 homens (21,1%). Esse é um cenário diferente do encontrado em pesquisas, como os dados disponibilizados pela PNAD Contínua (IBGE, 2023), que abordava uma distribuição mais equilibrada entre o sexo masculino (51,2%) e feminino (48,8%) no teletrabalho. É possível levantar a hipótese de que este contraste poderia ser fruto do quadro de TAEs da UFU ser em sua maioria composto por mulheres; porém, não conseguimos informações precisas sobre isso. Pensamos que este dado pode abrir espaço para novas pesquisas com relação a gênero, trabalho e territorialidade. Em outras palavras, ter a maioria de mulheres em teletrabalho no serviço federal, seria uma característica da cidade de Uberlândia?

Desses participantes, a maioria estava casada (67,6%), seguido por solteiros (21,1%), separados (8,5%) e viúvos e divorciados com a mesma porcentagem (1,4%). Esses dados encontrados estão de acordo com os achados de Fonseca e Pérez-Nebra (2012) e Barros e Silva (2010), em que a maioria dos teletrabalhadores é casada e, devido às características dessa modalidade, os sujeitos podem passar mais tempo com sua família.

Quanto à idade, conforme a Figura 1, percebeu-se a predominância de adultos na faixa de 30 a 39 anos, representando 42,9%, seguida pela faixa etária 40-49 anos com 31,4%. Assim, juntos, os trabalhadores de 30 a 49 anos representam mais de 75% de toda a amostra, resultando em uma média de idade de 42,6 anos. Essa população é composta também pela faixa de 50-59 anos (17,1%) e de 18-29 anos e +60 anos, representando 4,3% do total cada. Conforme verificado pela PNAD Contínua (IBGE, 2023), a distribuição das faixas etárias dos respondentes se assemelha ao encontrado pela pesquisa, com uma predominância dos trabalhadores na faixa dos 25-39 anos.

Figura 1

Número de participantes conforme a faixa de idade



Da amostra, 46 trabalhadores possuem filhos, representando 64,8%, enquanto 35,2% não possuem. Como observado na Figura 2, a maior parte possui filhos na faixa etária de 2 a 10 anos.

Figura 2

Número de Participantes que possuem filhos nas faixas etárias agrupadas



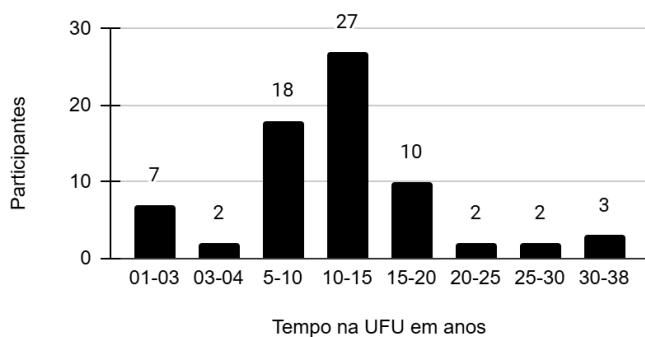
Quanto ao tempo de trabalho dos TAEs da UFU no teletrabalho, a média encontrada foi de 12 meses, sendo que 45,1% do total estava em teletrabalho há 10-12 meses, 38% há 13-15 meses e apenas 16,9% há 6-9 meses. É importante salientar que a aplicação dos questionários e coleta dos dados ocorreu nos meses de setembro e outubro de 2024. Os dados obtidos mostram que a adesão ao PGD ocorreu de forma mais intensa em 2023, no período da ambientação. Além disso, há uma diminuição na adesão ao longo do tempo, explicitada pela quantidade menor de trabalhadores que estão na modalidade do teletrabalho há 6-9 meses, o que poderia ser explicada pela adesão maior logo no início do programa.

Em relação ao gênero, o teste de Mann-Whitney não encontrou diferenças significativas entre homens e mulheres na escolha dos itens, com uma única exceção: as mulheres marcaram mais economia do tempo de transporte ($U = 289$; $p = 0,045$). Essa ser a única diferença surpreende, visto que outras pesquisas observaram indicativos de que mulheres apresentavam maior nível de estresse e o teletrabalho reforçava estereótipos de gênero ao intensificar as responsabilidades das mulheres no cuidado da casa (E. D. Antunes, Bridi, et al., 2023; Fonseca & Pérez-Nebra, 2012), aspectos esses que não foram observados aqui.

Referente ao tempo de trabalho na UFU, observa-se, conforme a Figura 3, a predominância de trabalhadores que estão na UFU há 10-15 anos, representando 38% da amostra, seguido por aqueles que estão de cinco a dez anos na Universidade, compondo 25,4% da amostra. Do total dos 71 respondentes, 59 realizam um regime de trabalho de 40 horas semanais, enquanto 7 realizam 30 horas e 5 atuam 20 horas semanais.

Figura 3

Número de Participantes conforme o tempo que estão trabalhando na UFU



A atuação dos trabalhadores na modalidade remota teve início na pandemia para 67 (94,4%) TAEs, visto que o trabalho remoto foi obrigatório no ano de 2020. Aqueles 4 (5,6%) que não realizaram o trabalho remoto foi devido à entrada na Universidade no período posterior ao uso do trabalho remoto na UFU. Na Fase Piloto do PGD (2022), apenas 11 participantes atuaram em teletrabalho, enquanto na Fase de Ambientação (2023) apenas 13 participaram. Isso

mostra uma contradição quando se compara as respostas dadas a pergunta 10 (que trata da atuação na modalidade de teletrabalho antes da pesquisa) com o período que os trabalhadores estão em teletrabalho. De acordo com os dados disponibilizados pela UFU (2024b), 83,1% dos participantes estão em teletrabalho em um intervalo de 10-15 meses, o que indica que estavam no PGD no período de Ambientação. Isso coloca em questão a forma de divulgação dessa etapa aos trabalhadores, bem como o grau de envolvimento nas decisões que impactam diretamente no cotidiano de trabalho deles, uma vez que os dados apontam um desconhecimento, por parte dos TAEs, acerca das etapas do PGD.

Nas questões 14 e 15 do questionário, referentes aos aspectos positivos e negativos do teletrabalho, observa-se a prevalência de uma visão positiva da modalidade. Esse dado distancia-se dos achados em outras pesquisas, como Pinho et al. (2021) e Vebber e Borges, (2022), nas quais havia o apontamento das vantagens e desvantagens, mas uma predominância de aspectos desvantajosos para os trabalhadores. Em contrapartida, assemelha-se aos achados de Mishima-Santos et al. (2020), que aponta que o teletrabalho apresenta impactos positivos para o trabalhador, como a redução de estresse no deslocamento e maior flexibilidade de horário.

Essa perspectiva é refletida quando são comparadas a quantidade de respostas dadas na primeira pergunta e na segunda, em que mais respondentes marcaram mais opções nos pontos positivos, enquanto os negativos eram marcados em menor quantidade, ou até mesmo eram deixados em branco. Como visualizado na Tabela 1 abaixo, os aspectos positivos mais assinalados foram, primeiro, a facilidade para administrar a vida pessoal com o trabalho (48 pessoas), seguido da redução no custo financeiro (43 pessoas), maior concentração no trabalho (41 pessoas), economia no tempo de transporte (40 pessoas) e flexibilidade no horário de trabalho (36 pessoas). Esses resultados se encontram com os resultados das pesquisas de Barros & Silva (2010), Fonseca & Pérez-Nebra (2012), Mello (2011), Mishima-Santos et al. (2020), Rafalski & Andrade (2015) e Vebber & Borges (2022). As pesquisas apontam para maior facilidade na conciliação da vida profissional e pessoal, o que é amplificado pela possibilidade de

flexibilização do local de trabalho, assim como maior gestão do próprio horário, podendo, assim, o trabalhador organizar o seu dia para passar mais tempo com seus familiares. Além disso, apontam a redução no custo financeiro e no tempo de transporte como uma importante vantagem para o trabalhador, o que será discutido mais à frente.

Tabela 1

Número de vezes em que uma alternativa positiva foi assinalada na pergunta 14 do questionário

Alternativa	Marcações
Economia no tempo de transporte	40
Maior tempo de lazer	12
Proximidade afetiva com a família	28
Mais tempo para cuidar da casa e dos dependentes	23
Flexibilidade no horário de trabalho	36
Aumento da produtividade	33
Flexibilidade do local de trabalho	23
Redução no custo financeiro - ex: transporte, alimentação, vestuário, etc	43
Facilidade para administrar a vida pessoal com o trabalho	48
Maior concentração no trabalho	41
Mais conforto no espaço de trabalho	21
Redução de conflitos no trabalho	10

Os dados foram submetidos ao teste de Mann-Whitney para verificar se havia diferença nas respostas do questionário, em função de ter ou não filhos. Os resultados mostraram que, na pergunta 14 acerca dos pontos positivos do teletrabalho, houve diferença significativa com os trabalhadores com filho marcando mais a alternativa que indica maior facilidade para administrar a vida pessoal com o trabalho ($U = 437$; $p = 0,040$). Isso converge para os resultados encontrados em Vebber e Borges (2022), retratando o teletrabalho como uma forma de estar mais próximo dos cuidados familiares, o que exige uma readaptação na organização da família. Em

contrapartida, os resultados apontam outra diferença significativa: trabalhadores sem filho marcaram mais a alternativa maior concentração no teletrabalho ($U = 413$; $p = 0,023$). Este achado se distancia do que foi evidenciado pelos mesmos autores, que apontam que o teletrabalho está relacionado a uma menor concentração devido a interrupções por pessoas na casa, barulhos de televisão e afins. A partir disso, podemos pensar que a ausência de filhos mostra uma maior possibilidade de controle do espaço de trabalho em casa, reduzindo, assim, as distrações, o que possibilita maior concentração no trabalho.

Submetendo os dados das questões 14 e 15 (acerca dos pontos positivos e negativos do teletrabalho) à correlação de Pearson, foi encontrada uma correlação positiva entre mais tempo para cuidar da casa e dos dependentes e maior tempo de lazer ($r= 0,251$; $p=0,035$), assim como entre esse último aspecto e maior proximidade afetiva com a família ($r= 0,250$; $p= 0,036$). Dessa forma, para os TAEs, o teletrabalho apresenta-se como uma maneira de estreitar os vínculos familiares e possibilitar uma presença maior do trabalhador em casa. Essas relações denunciam a necessidade de menos tempo gasto com o trabalho para uma maior dedicação à vida pessoal, o que está de acordo com a discussão acerca da implementação da escala de trabalho 4x3 sem redução salarial. Conforme dito por Oliveira (2024) e Junior e Saltorato (2022), a escala 4x3 possibilita maior envolvimento dos trabalhadores com compromissos familiares e pessoais, como de saúde física e mental, resultando em maior qualidade de vida. O presente estudo desvela uma necessidade que se mostra urgente para o trabalhador: a autonomia do sujeito sobre o seu próprio tempo para exercer atividade para si e para a comunidade, em uma dinâmica em que o trabalho e a vida pessoal possam se equilibrar para que seja estabelecida uma vida que valha a pena ser vivida.

Já os aspectos negativos mais assinalados, como visto na Tabela 2, foram, principalmente, a hiperconectividade (44 pessoas), seguido do isolamento social (27 pessoas), o aumento de custos financeiros (24 pessoas), condições ergonômicas inadequadas (22 pessoas) e equipamentos inadequados (16 pessoas).

Tabela 2

Número de vezes em que uma alternativa negativa foi assinalada na pergunta 15 do questionário

Alternativa	Marcações
Aumento de metas de produção	12
Isolamento social	27
Condições ergonômicas inadequadas	22
Falta de espaço físico adequado para o teletrabalho	15
Dificuldade no uso de tecnologias	4
Interferências do trabalho na vida familiar/pessoal	11
Hiperconectividade/estar constantemente conectado a dispositivos tecnológicos devido ao teletrabalho	44
Equipamentos inadequados - ex: computador	16
Aumento de custos financeiros ex: energia, internet, equipamentos, dentre outros	24
Diminuição da atenção por interrupções no trabalho - ex: solicitação por pessoas na casa, telefone, campainha e atividades domésticas	13
Sintomas emocionais - ansiedade, angústia, irritabilidade, dentre outros	7
Sintomas físicos - dores no corpo, dores de cabeça, etc.	4

Destaca-se a diferença da resposta mais assinalada - hiperconectividade com 44 marcações - para a segunda mais frequente - isolamento social (27 marcações). A experiência da hiperconectividade denota uma organização do trabalho em que há extensão da jornada de trabalho, o que aumenta as cargas de trabalho e pode levar a sobrecarga (Laurell & Noriega, 1989). Esse cenário reforça a valorização da vida profissional em detrimento da vida pessoal, expressando uma forma de mais-valia que resulta em prejuízos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. A partir disso, é ferido o direito à desconexão do sujeito, podendo, ao longo do tempo, resultar em dano existencial, isto é, quando um sujeito precisa reordenar o seu cotidiano e, por vezes, da família em prol do trabalho, causando efeitos negativos em sua existência (Silva & Takeshita, 2023, p. 9).

Assim, a hiperconectividade faz o trabalhador renunciar momentos pessoais de lazer e descanso para focar no trabalho, podendo gerar estresse, ansiedade e cansaço, incidindo diretamente em direitos fundamentais para a garantia de uma boa qualidade de vida (Silva & Takeshita, 2023). Tal cenário assemelha-se ao abordado por Abílio (2019) ao pautar sobre o trabalhador *just-in-time*, em que o teletrabalho, assim como é observado nos casos da Uber e 99, mostra-se como um mecanismo para diluir o que é tempo de trabalho e o que não é, de modo que essa confusão revela um processo que precariza o trabalho e explora os trabalhadores que estão o tempo todo disponíveis para o trabalho.

Sob o ponto de vista de Seligmann-Silva (2012), o quadro apontado ilustra o desgaste mental no nível da subjetividade, com perdas que acarretam o sofrimento psíquico a ponto de a identidade do trabalhador ser afetada, podendo levar à corrosão da subjetividade. O desgaste é visualizado como produto de uma correlação desigual das forças que interagem no processo biopsicossocial saúde/doença (Laurell & Noriega, 1989), conceito no qual a ideia de perda é central. Trata-se de “uma outra vertente de análise, quando consideramos a forma pela qual a situação de trabalho dominado/explorado atua sobre a subjetividade, que modula relações e usos pessoais do tempo, do espaço, dos próprios gestos e pensamentos.” (Seligmann-Silva, 1994, p. 7).

O isolamento social experienciado no teletrabalho, relatado por 27 participantes, denota riscos para a saúde mental: Bridi et al. (2024) e Kind et al. (2023) apontam que a vivência desse isolamento está relacionada a mudanças de humor, angústia, culpabilização e ao agravamento de patologias relacionadas à solidão. Além disso, atua na direção do incentivo do trabalho isolado, sem a participação no convívio social, o que pode causar maior desmobilização da classe trabalhadora e a desmantelação dos direitos trabalhistas como consequência de uma visão deslocada do coletivo (R. Antunes, 2018). O isolamento parte como consequência de um antigo processo de individualização do trabalho, que rompe com as relações e a solidariedade que pode existir no contexto laboral. Dessa forma, conforme visto por R. Antunes (2018),

“a ofensiva do capital sobre o trabalho, ao submetê-lo à sua lógica destrutiva, promovendo a individualização e o isolamento, é, nesse sentido, uma ação que busca desmontar de forma cotidiana sua manifestação de classe historicamente antagônica aos interesses da ordem capitalista” (p. 214)

Dado o exposto, hiperconectividade e isolamento social são compreendidos como fatores de risco para saúde mental do teletrabalhador, podendo gerar: sofrimento psíquico, sentimento de desamparo, solidão e desalento, angústia, ansiedade, fadiga, insônia, desgaste mental e transtornos mentais. Tais aspectos devem ser considerados na análise qualitativa do estudo maior referido na Introdução desta pesquisa.

Esses impactos causados pelas relações precarizadas no trabalho podem suscitar sentimentos de raiva, ressentimento e depressão devido a maior pressão sobre os trabalhadores (Canettieri, 2024), o que nos mostra a outra faceta do teletrabalho: uma maneira para explorar os trabalhadores, fazendo-os trabalharem mais por trás de uma promessa de facilidade na organização da vida pessoal.

Apesar disso, quando se compara o número de respostas dadas na pergunta 14 e 15, observa-se a preferência dos trabalhadores pelo teletrabalho, principalmente devido aos impactos na possibilidade de maior organização da vida pessoal, redução no custo financeiro e concentração no trabalho. Isso apresenta semelhança com o que foi evidenciado por E. D. Antunes, Bridi, et al. (2023), em que a autonomia para se organizar entre a vida no trabalho e a vida pessoal é muito importante para aqueles que estão em teletrabalho parcial. As respostas denotam que os trabalhadores percebem o teletrabalho como uma vantagem, potencializando tanto a vida pessoal, quanto a relação com a execução das atividades.

A análise dos dados também apontou uma correlação positiva entre maior tempo de teletrabalho e maior conforto no espaço ($r= 0,280$; $p= 0,018$). A partir disso, pode-se inferir que os trabalhadores investem no espaço de trabalho em casa à medida que o tempo passa de adaptação ao teletrabalho, visto que a Universidade não fornece equipamentos necessários para

o posto e ambiente de trabalho (computador, mesa, cadeira, iluminação, ventilação, internet, energia elétrica, telefone, dentre outros) e tampouco oferece auxílio na compra desses recursos. Isso demonstra que há um gasto maior dos trabalhadores nessa modalidade, a fim de garantir condições de trabalho adequadas. Este cenário salta nas respostas dadas nos aspectos negativos do teletrabalho, visto que o aumento de custos financeiros, as condições ergonômicas inadequadas e o uso de equipamentos inadequados tiveram uma expressão considerável de respostas.

O que é visto aqui é a transposição dos custos do trabalho ao trabalhador, tornando-o o próprio responsável por organizar seu trabalho e as condições para exercê-lo – como a ergonomia, equipamentos e ambiente de trabalho -, exigindo o desenvolvimento da autodisciplina, autocontrole e o gerenciamento do próprio horário, tornando o sujeito um “autogerente subordinado” (Abílio, 2019; Antunes, 2018).

Além disso, é interessante para observar quando é lançada luz para o seguinte dado obtido: enquanto 60% dos TAEs assinalaram a opção “redução no custo financeiro – por exemplo: transporte, alimentação, vestuário, etc”, 34% marcaram a opção “aumento de custos financeiros, como: energia, internet, equipamentos, dentre outros”. Esse dado revela uma ilusão advinda com o teletrabalho: a redução nos custos por um lado, mas, em contrapartida, ocorre o aumento desses em um outro âmbito. Isso mostra, nas sutilezas, a expressão dos efeitos da precarização do trabalho no trabalhador, em que, por trás da promessa dos benefícios da flexibilidade de horário e local de trabalho, há o aumento de responsabilidades e gastos para o teletrabalhador.

Note-se que a UFU age como uma empresa neoliberal ao não garantir condições adequadas de trabalho, direito do trabalhador e dever da empresa, o que configura *irregularidade* por não atender as Normas Regulamentadoras do Trabalho - NR 17 – Ergonomia (Ministério do Trabalho e Emprego, 2022). A Universidade lucra com isso, enquanto os trabalhadores se tornam os responsáveis pelo pagamento dessas e outras obrigações, como internet e energia. Além disso,

esse cenário denota *risco biomecânico*, por adoção de posturas inadequadas durante a jornada de trabalho, movimentos repetitivos por conta do manuseio do computador e mouse, podendo levar a dores musculares, dor de cabeça, insônia, sofrimento psíquico, ansiedade, depressão, transtornos mentais, fadiga, formigamento, perda de força nos membros, deformações, lesão por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT). Esse contexto é agravante também para a saúde mental, visto que, conforme visto por Guimarães et al. (2022), há uma relação positiva entre maior sobrecarga mental e TAEs que apresentaram dor no pescoço, não possuem a mesa na altura adequada e não possuem apoio para os antebraços.

O instrumento do questionário, dentre outros aspectos, serviu para apontar aspectos importantes a serem investigados na análise da organização do trabalho do teletrabalhador TAE da UFU, que indicam que eles estão submetidos a riscos de agravos à saúde dos trabalhadores (física e mental). A partir disso, é interessante questionar: como o teletrabalho é visto de forma tão positiva pelos trabalhadores, mesmo quando está relacionado com a hiperconectividade e todos os impactos causados por ela?

Dardot e Laval (2017) elaboram que o sujeito, com o neoliberalismo implantando seus preceitos nas subjetividades, precisa estar envolvido completamente em suas obrigações de trabalho, o que auxilia na compreensão do porquê o teletrabalho é tão bem visto pelos trabalhadores. Esse cenário alinha os sujeitos aos discursos disseminados na sociedade: o sujeito empresarial que, para cumprir com a produtividade que lhe é exigida em troca da flexibilidade de horário e de local de trabalho, precisa maximizar seus resultados e, consequentemente, estar exposto a maior grau de risco para a sua saúde, em um processo de alienação do trabalhador. Aqui a racionalidade neoliberal se mostra nas nuances dos dados obtidos no questionário, que apontam para intensificação da vigilância do trabalhador para o alcance da produtividade exigida.

Além disso, há a presença de um funcionamento perverso, em que há uma organização de um laço que, com a submissão e exploração dos trabalhadores, privilegia a redução de custos,

tornando o trabalhador um objeto condicionado a uma posição servil para atender as demandas que lhe são exigidas, conforme elaborado por Menezes (2010). A autora também destaca que tais laços “enfatizam uma forma de funcionamento pautada em leis próprias, em que os envolvidos se devotam por exercer em nome da ilusão de uma vida social satisfatória, perfeita e completa. Uma tentativa de fazer funcionar um sistema sem falhas.” (Menezes, 2010, p. 13). Isso se relaciona com os achados do trabalho ao proporcionar uma compreensão da boa aceitação do PGD-UFU, mesmo quando em uma análise mais atenta é revelada a exploração e o aumento de riscos para a saúde do trabalhador.

Apesar da boa aceitação, é fundamental salientar que o PGD na UFU é um programa recente que exige acompanhamento dos efeitos e impactos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Isso preocupa quando surge o seguinte dado na pesquisa: pela correlação de Pearson, observa-se uma correlação negativa entre o tempo que os trabalhadores estão em teletrabalho e a facilidade para administrar a vida pessoal com o teletrabalho ($r= 0,298$; $p= 0,012$), ou seja, quanto maior o tempo de adesão dos trabalhadores a essa modalidade, menor é a facilidade para administrar a vida pessoal com trabalho. Entretanto, eles percebem o teletrabalho como vantajoso. Na relação dominador/dominado, resta ao trabalhador a segunda posição. O autogerenciamento subordinado. Esse cenário é alarmante, pois aponta para os efeitos negativos do teletrabalho a longo prazo, isto é, a redução da experiência positiva pelos trabalhadores e o aprofundamento da já existente precarização do trabalho, intensificada pela hiperconectividade que foi tão expressiva nos resultados encontrados.

Em relação às pró-reitorias, o teste de Mann-Whitney não encontrou diferenças significativas entre a PROGRAD e a PROGEP, com exceção de que a última marcou maior economia no tempo de transporte ($U: 482$, $p= 0,049$) e equipamentos inadequados ($U= 499$, $p= 0,039$). o que no contexto geral são pequenas diferenças. Desse modo, podemos inferir que os resultados obtidos nesta pesquisa podem, a semelhança, ser estendidos para as outras pró-reitorias da UFU localizadas em Uberlândia.

A pesquisa deixa em aberto para que essa situação seja acompanhada pelo estudo maior em que este está inserido, assim como a ampliação da compreensão dos impactos do teletrabalho de modo mais aprofundado aos trabalhadores. As limitações do estudo se baseiam na aplicação de um questionário para compreensão da realidade, de forma que entrevistas e grupos focais podem investigar em profundidade aspectos e nuances que aqui não foram possíveis.

Por fim, os dados podem se tornar úteis para que a UFU e demais Universidades avaliem os impactos e os riscos do teletrabalho para a saúde do trabalhador e, a partir disso, possam atuar na direção da prevenção e proteção a saúde dos teletrabalhadores TAEs e mitigar os prejuízos sociais, econômicos, físicos e psíquicos presentes nessa modalidade de trabalho.

Considerações Finais

O presente estudo se propôs a caracterizar o perfil social e profissional dos TAEs da UFU e a percepção destes acerca do teletrabalho. A amostra foi composta, majoritariamente, por mulheres casadas, na faixa etária de 30-39 anos, que atuam no teletrabalho há 10-12 meses e estão na UFU há 10-15 anos. Foi observada a predominância de uma visão positiva do teletrabalho pelos trabalhadores, com ênfase na facilidade para administrar a vida pessoal com o trabalho, a redução no custo financeiro e a maior concentração no trabalho. Os benefícios se estendem para os filhos dos trabalhadores, os quais podem favorecer-se com a presença mais constante dos pais em casa.

Quanto aos aspectos negativos, destaca-se a hiperconectividade, isolamento social e o aumento de custos financeiros. Apesar de observar a prevalência de uma visão positiva da modalidade do teletrabalho, os aspectos negativos chamam a atenção por revelar a precarização do trabalho, pois são efeitos de uma organização do trabalho em que os trabalhadores estão submetidos a riscos de agravos à saúde física e mental, podendo gerar sofrimento, ansiedade, angústia, medo, sentimento de desamparo, desgaste mental, transtornos psíquicos e outros. Soma-se a isso, os riscos e custos que são transferidos para o teletrabalhador, já que têm que arcar com sua própria segurança e garantia do ambiente e condições adequadas de trabalho, como

posto de trabalho em condições ergonômicas adequadas com internet, energia e equipamentos. Desse modo, a UFU obtém lucro, porém às expensas da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

A pesquisa abre caminhos para que a pesquisa maior e outras futuras investiguem a organização do teletrabalho e os riscos para a saúde mental dos teletrabalhadores, de modo mais aprofundado, especialmente, a experiência do isolamento social, a hiperconectividade, a diluição dos limites do tempo de trabalho e os riscos biomecânicos. Outrossim, o estudo mostra sua relevância ao avançar na discussão acerca da importância da garantia das condições adequadas de trabalho, assim como lançar luz para os riscos do teletrabalho na dimensão psíquica dos trabalhadores.

Referências

- Abbad, G. da S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações E Trabalho*, 19(4). <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17501>
- Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- Abílio, L. C. (2020). Uberização: A era do trabalhador just-in-time?1. *Estudos Avançados*, 34(98). <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- Alves, M. M., & Netto, M. B. (2024). O teletrabalho na Universidade Federal de Uberlândia (2020-2023): Uma análise da fase piloto da sua implantação. *Revista Trabalho Necessário*, 22(48). <https://doi.org/10.22409/tn.v22i48.61490>
- Antunes, E. D., Bridi, L. R. T., Santos, M., & Fischer, F. M. (2023). Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1065593>

- Antunes, E. D., Ribeiro, B. C., Santos, M., & Fischer, F. M. (2023). A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. *Saúde E Sociedade*, 32(3). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023220075pt>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.
- Antunes, R. (2020). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Boitempo.
- Araújo, T. M. de, & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 27(46). <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. da. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8(1), 71–91. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512010000100006>
- Bernardo, M. H., Souza, H. A., & Garrido-Pinzón, J. (2023). O campo da Saúde do Trabalhador e os desafios do trabalho na atualidade: uma reflexão a partir da Psicologia Social do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 48. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/40322pt2023v48edcinq5>
- Bridi, M. A., Tropia, P. V., & Vazquez, B. V. (2024). Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 49. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3>
- Canettieri, T. (2024). *Brasil-Catástrofe*. Consequência.
- Corbanezi, E. (2023). Saúde mental, pandemia, precariedades: subjetivações neoliberais. *Sociedade E Estado*, 38(2). <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202338020004>
- Cruz, G., Luis, C., & Elias, R. (2022). “Vestindo a camisa da empresa”: neoliberalismo e a subjetividade dos trabalhadores shoppers. *Cadernos Metrópole*, 24(54), 577–602. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2022-5406>
- Dardot, P., & Laval, C. (2017). *A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Boitempo.

Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. (2022). Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Presidência da República.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27–34.

<https://doi.org/10.1590/s0103-65132004000300004>

Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In M. I. S. Betiol (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Atlas.

Dutra, L. H. de A. (2010). *Introdução à epistemologia*. Editora Unesp.

Falcão, P. P. H. L., & Santos, M. de F. de S. (2021). O home office na pandemia do Covid19 e os impactos na saúde mental. *Revista Brasileira de Psicoterapia*, 23(2), 63–78.
https://rbp.celg.org.br/detalhe_artigo.asp?id=384

Ferreira, M. P. (2021). A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. *Revista Do Direito Do Trabalho E Meio Ambiente Do Trabalho*, 7(1). <https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525-9857/2021.v7i1.7934>

Filgueiras, V. A. (2022). Trabalho, tecnologias da Informação e comunicação e condições de vida: tecnologia para que(m)? “Novas” empresas e “velha” exploração do trabalho. *Revista Katálysis*, 25(1), 1–5. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84365>

Fonseca, R. L. de A., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 303–318. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>

Freud, S. (1930). *O mal-estar na civilização*. Penguin e Companhia das Letras.

Governo Federal. (2023). *Histórico do PGD*. Programa de Gestão. <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/historico-do-pgd-na-apf>

Guimarães, B., Silva, T., Munhoz, D., & Landivar, P. (2022). Riscos ergonômicos e sintomas musculoesqueléticos em técnicos administrativos do instituto federal catarinense durante o

- teletrabalho na pandemia da COVID-19. *Fisioterapia E Pesquisa*, 29(3), 278–283.
<https://doi.org/10.1590/1809-2950/22010829032022pt>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. (2023). *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022*. IBGE.
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf
- Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, (2020). Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Ministério da Economia.
- Junior, G. T., & Saltorato, P. (2022). Redução da jornada de trabalho como instrumento político, de gestão e de controle. *Organizações & Sociedade*, 29(103). <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0035pt>
- Junior, N. da S. (2023). O Brasil da barbárie à desumanização neoliberal: do “Pacto edípico e pacto social”, de Hélio Pellegrino, ao “E daí?”, de Jair Bolsonaro. In *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 255-282). Autêntica.
- Kind, B. M. da S., Faria, M. G. de A., Silva, D., Sanches, F. A. D. e, David, H. M. S. L., Silva, T. F. da, Silveira, E. A. da, & Valente, P. M. (2023). Implicações do teletrabalho para o trabalhador no período pandêmico de covid-19. *Arquivos de Ciências Da Saúde Da UNIPAR*, 27(8).
<https://doi.org/10.25110/arqsaude.v27i8.2023-034>
- Laurell, A. C., & Noriega, M. (1989). Para o estudo da saúde na sua relação com o processo de produção. In *Processo de produção e saúde: Trabalho e desgaste operário* (pp. 99-123). Hucitec.
- Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Presidência da República.

Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. (2022). Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República.

Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. (2020). Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Presidência da República.

Mello, A. A. A. (2011). *O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]

Menezes, L. S. de. (2010). Um recorte psicanalítico sobre a precarização do trabalho. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 30(79).

<https://www.redalyc.org/pdf/946/94615412018.pdf>

Menezes, L. S. de. (2020). Psicanálise nas fronteiras com o trabalho: “Uberização”, desamparo e montagem perversa. *Trabalhos livres no II Simpósio Bienal SBPSP “Fronteiras da Psicanálise: a clínica em movimento.*

<https://pdf.blucher.com.br/socialsciencesproceedings/iisbsbpsp/38.pdf>

Menezes, L. S. de . (2019). Clínica psicanalítica e conexões com a saúde do trabalhador: o desamparo no campo do trabalho. *Blucher Social Sciences Proceedings*, 1(5).

<https://doi.org/10.5151/isbsbpsp-47>

Menezes, L. S. de . (2024). Sob o véu do gerenciamento algorítmico: psicanálise, dominação perversa e subjetividade neoliberal. In M. C M. Teodoro, C. E. C. Vieira (Orgs.) *Diálogos sobre a saúde mental relacionada ao trabalho: XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho ; II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade* (pp. 203-212). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

- Ministério do Trabalho e Emprego. (2022). *Norma Regulamentadora Nº. 17 (NR-17)*.
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>
- Mishima-Santos, V., Renier, F., & Sticca, M. (2020). Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: Revisão sistemática. *Psicologia, Saúde & Doença*, 21(3).
<https://doi.org/10.15309/20psd210327>
- Oliveira, F. de. (2007). A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 32(115), 19–27. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572007000100003>
- Oliveira, L. F. L. (2024). *Os impactos da implementação da escala de trabalho 4x3 na gestão administrativa e na vivência do trabalhador de empresas privadas*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Amazonas]
https://riu.ufam.edu.br/bitstream/prefix/8278/6/TCC_LuanOliveira.pdf
- Paparelli, R., Sato, L., & Oliveira, F. de. (2011). A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 118–127.
<https://doi.org/10.1590/s0303-76572011000100011>
- Pinheiro, R. de A., & Coelho-Lima, F. (2022). O que sabemos sobre os efeitos do teletrabalho? Considerações desde a Psicologia. *Revista Psicologia: Organizações E Trabalho*, 22(3), 2078–2085. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/23434>
- Pinho, P. de S., Freitas, A. M. C., Cardoso, M. de C. B., Silva, J. S. da, Reis, L. F., Muniz, C. F. D., & Araújo, T. M. de. (2021). Trabalho remoto docente e saúde: Repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. *Trabalho, Educação E Saúde*, 19.
<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas Em Psicologia*, 23(2), 431–441. <https://doi.org/10.9788/tp2015.2-14>

- Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. (2012). <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saudade/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/view>
- Ribeiro, C. V. dos S., & Mancebo, D. (2009). Concurso público: Uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? *Trabalho & Educação*, 18(1), 145–156. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8626>
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: Conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1). <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rosa, M. D. (2004). A pesquisa psicanalítica dos fenômenos sociais e políticos: metodologia e fundamentação teórica. *Revista Mal Estar E Subjetividade*, 4(2). https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482004000200008
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. de. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54(1). <https://doi.org/10.1590/s0011-52582011000100006>
- Safatle, V. (2023). A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 17-46). Autêntica.
- Sato, L. (1995). A representação social do trabalho penoso. In M. J. Spink (Ed.), *O conhecimento no cotidiano* (pp. 188–211). Brasiliense.
- Seligmann, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Cortez Editora.
- Seligmann-Silva, E. (2012). Referenciais Teóricos e Modelos. In *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo* (pp. 122-141). Cortez Editora.
- Silva, L. M. M. da , & Takeshita, L. M. A. (2023). O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. *Revista de Direito Sanitário*, 22(2). <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2022.178603>
- Sociedade Brasileira de Teletrabalho. (2016). *Pesquisa home office Brasil - Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras*. <https://www.sobratt.org.br/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>

Universidade Federal de Uberlândia. (2020). *Portaria Reito nº 311, de 17 de março de 2020.*

<https://comunica.ufu.br/noticias/2020/03/portaria-estabelece-procedimentos-e-rotinas-nas-atividades-administrativas-da-ufu>

Universidade Federal de Uberlândia. (2022). *Resolução Condir nº 16, de 09 de maio de 2022.*

<https://ufu.br/sites/default/files/2024-09/resolucao162022.pdf>

Universidade Federal de Uberlândia. (2023a). *Fase Piloto do Programa de Gestão da Universidade Federal de Uberlândia - Análise de Resultados.* https://ufu.br/sites/default/files/2024-09/relatorio_piloto_divulgacao.pdf

Universidade Federal de Uberlândia. (2023b). *Portaria Reito nº 389, de 02 de junho de 2023.*

https://www.sei.ufu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=5085897&id_orgao_publicacao=0

Universidade Federal de Uberlândia. (2024a). *Portaria Reito nº 445, de 22 de novembro de 2024.*

https://www.sei.ufu.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?9LibXMqGnN7gSpLFOOgUQFziRouBJ5VnVL5b7-UrE5Q525Gf_ErhKgHmZdanEhYRbLGM0sYHpQGboAl6zxx2xdhTTAwRp2zOzU1pYN_YKmugW8UaQLX68vn1PHZ3vb6P

Universidade Federal de Uberlândia. (2024b). *Programa de Gestão e Desempenho - Acompanhamento dos resultados.* <https://ufu.br/pgd#acompanhamento-dos-resultados>

Universidade Federal de Uberlândia. (2024c). *Resolução CONDIR Nº 36, de 05 de março de 2024.*

https://www.sei.ufu.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?9LibXMqGnN7gSpLFOOgUQFziRouBJ5VnVL5b7-UrE5Q7szp8Yrn1W5CLALG2QBkS9ifAgN8-HlPo4BmHx5R-HhBn902OexGtcrT-8Wsy_h5itHp6-24ig3Bw3kBwiUmV

Vebber, T., & Borges, S. M. (2022). Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador: Uma revisão de literatura. *Revista Sobre Excelência Em Gestão E Qualidade, 3*(2).

<https://doi.org/10.47591/rac.2674-9203.2021v3n2.art1-1-17>

Anexos

Anexo 1 – Questionário socioprofissional: caracterização da amostra

Código: _____ (Pesquisador irá preencher)

1. **Idade:** _____
2. **Unidade de Lotação e Órgãos administrativos:** _____
3. **Gênero:** Masculino Feminino prefiro não declarar
 outro Qual? _____
4. **Estado Civil:**
 Solteiro(a) Casado(a) ou em união estável Separado(a)/Divorciado(a)
 Viúvo(a)
5. **Filhos:** Não Sim
Se sim, quantos? _____
6. **Idade dos filhos:** menos que 01 ano de 02 a 05 anos de 06 a 10 anos
 de 11 anos a 18 anos mais de 18 anos
7. **Há quanto tempo trabalha na UFU?**
 menos que 01 (um) ano de 01 a 03 anos de 03 a 04 anos
 acima de 05 anos – Quantos? _____
8. **Qual sua jornada de trabalho semanal?**
 20 horas Até 30 horas Até 40 horas
 + de 40 horas. Especificar _____
9. **Há quanto tempo atua em teletrabalho?**
 menos que 4 meses mais de 4 meses
10. **Já atuou na modalidade de teletrabalho antes?** Não Sim
- a) **Se sim qual?** Pandemia Piloto do PGD PGD ambientação atual
11. **Atua em outras instituições ou serviços fora da UFU?**
 Sim Não
12. **Atua em teletrabalho em outras instituições ou serviços fora da UFU?**
 Não Sim
13. **Modalidade de teletrabalho:** Integral ou Parcial.
- a) **Se parcial, quantos dias da semana se apresenta às atividades presenciais?** _____
14. **Assinale de três a cinco aspectos positivos que são vivenciados por você após adotar o teletrabalho:**

<input type="checkbox"/> Economia no tempo de transporte	<input type="checkbox"/> Aumento da produtividade	<input type="checkbox"/> Facilidade para administrar a vida pessoal com o trabalho
<input type="checkbox"/> Maior tempo de lazer	<input type="checkbox"/> Flexibilidade do local de trabalho	<input type="checkbox"/> Maior concentração no trabalho
<input type="checkbox"/> Proximidade afetiva com a família	<input type="checkbox"/> Redução no custo financeiro - ex: transporte, alimentação, vestuário, etc	<input type="checkbox"/> Mais conforto no espaço de trabalho
<input type="checkbox"/> Mais tempo para cuidar da casa e dos dependentes		<input type="checkbox"/> Redução de conflitos no trabalho
<input type="checkbox"/> Flexibilidade no horário de trabalho		
15. **Assinale de três a cinco aspectos negativos que são vivenciados por você após adotar o teletrabalho:**

<input type="checkbox"/> Aumento de metas de produção	<input type="checkbox"/> Dificuldade no uso de tecnologias	<input type="checkbox"/> Hipercnectividade/estar constantemente conectado a dispositivos tecnológicos devido ao teletrabalho
<input type="checkbox"/> Isolamento social	<input type="checkbox"/> Interferências do trabalho na vida familiar/pessoal	<input type="checkbox"/> Equipamentos inadequados - ex: computador
<input type="checkbox"/> Condições ergonômicas inadequadas		
<input type="checkbox"/> Falta de espaço físico adequado para o teletrabalho		

() Aumento de custos financeiros ex: energia, internet, equipamentos, dentre outros

() Diminuição da atenção por interrupções no trabalho
- ex: solicitação por pessoas na casa, telefone, campainha e atividades domésticas

() Sintomas emocionais - ansiedade, angústia, irritabilidade, dentre outros
() Sintomas físicos - dores no corpo, dores de cabeça, etc.

