



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Dandara Souza Costa

O TELETRABALHO NA SOCIEDADE DO CANÇASO
ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PROFESSORES
UNIVERSITÁRIOS DE PORTUGAL E BRASIL

Dissertação no âmbito do mestrado em Antropologia Social e Cultural orientada pela Professora Doutora Filipa Alvim e coorientada pelo Professor Doutor Luís Quintais apresentada ao Departamento de Ciências da Vida, da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra.

Dezembro de 2021

Faculdade de Ciências e Tecnologia
da Universidade de Coimbra

O TELETRABALHO NA SOCIEDADE DO CANSAÇO

Análise comparativa entre professores universitários
de Portugal e Brasil

Dandara Souza Costa

Dissertação de Mestrado na área científica de Antropologia Social e Cultural orientada pela Senhora Professora Filipa da Mota Alvim de Carvalho e coorientada pelo Senhor Professor Luís Fernando Gomes da Silva Quintais ao Departamento de Ciências da vida Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra.

Outubro de 2021



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

“A teoria social de que os seres humanos são produtos de suas circunstâncias e sua educação – e seres humanos transformados seriam os produtos de outras circunstâncias, e uma nova educação, por ora transformada – esquecer-se-ia de que as circunstâncias elas mesmas são transformadas, precisamente, pelos mesmos seres humanos e que os educadores têm, eles próprios, de serem educados.

(Ad Feuerbach, Karl Marx e Friedrich Engels, 1845)

Para minha mãe

Agradecimentos

A Mércia. Para mim é impossível começar qualquer agradecimento sem logo mencionar aquela por quem serei grata a vida inteira pelo facto de poder chamar de mamãe. A ela, minha grande inspiração, devo cada conquista. Obrigada por ser literalmente a melhor mãe possível. Crescer tendo você como exemplo foi a maior bênção com que o universo poderia me presentear em mil vidas. Jamais chegaria a qualquer lugar sem seu apoio constante. Amo-te descomedidamente.

A Verinha, por cada conselho, cada briga e cada conversa. Devo muito (muito mesmo!) do que sou a ti. És, sem dúvida, uma de minhas maiores saudades do Brasil.

A minha orientadora, professora Filipa Alvim, por ter embarcado comigo nesta investigação mesmo com todas minhas incertezas a princípio. Agradeço-lhe imensamente por toda ajuda e paciência. Sua orientação fez com que esta pesquisa fosse leve e prazerosa.

Obrigada a João por tanto amor, companheirismo, dedicação e paciência sem fim. Acho que gastei toda minha sorte quando se deu o nosso encontro.

A Davi por despertar em mim o mais puro amor e a Bianca por me fazer ter fé na geração Z. Morro de orgulho!

Ao meu coorientador, professor Luís Quintais, pela revisão dedicada e pelas excelentes sugestões de leitura. Obrigada também pela partilha de conhecimento e ideias ao longo do mestrado. Muitas leituras cujo conteúdo levarei para sempre na memória foram pescadas em suas aulas.

Ao professor Gonçalo, sem o qual não teria sido possível definir o tema desta dissertação. Agradeço ainda pelas aulas tão instigantes que em mim despertaram a vontade de seguir na carreira académica.

Aos primos Sarah, Lucas e Bruna por me fazerem descobrir desde muito cedo a importância do amor de família. Obrigada também a George, que desde quando eu fui morar na Alemanha sempre se fez presente apesar da distância.

A Babyne, que juntamente com sua família acolheu-me tão bem, agradeço demais por toda torcida e preocupação. Obrigada ainda por chorar comigo e insistir para que eu não desanimasse nos momentos difíceis.

A Larissa, João, Marianne e Gabriel. Vocês não fazem ideia do quanto nossa amizade somou à minha estadia em solo lusitano. Que nossa história não termine por aqui, sff.

Ao meu querido amigo e confidente Ique, companheiro de curso e de ideais, meu muito obrigada por estar sempre online para sanar minhas dúvidas e inquietações infinitas. Seus “bons dias” foram, por vezes, o único motivo de eu querer acordar durante alguns meses da pandemia.

Cynthia, cuja amizade cultivo desde a infância, e seu companheiro Dani deram-me casa, comida e roupa lavada quando cheguei cheia de incertezas a Paris para fazer Erasmus. Ao casal de anfitriões mais fofo que há, serei eternamente grata por toda paciência que tiveram comigo.

À responsável pelo dia mais feliz da minha vida (o dia em que minha mãe se vacinou contra a COVID-19). Nara, você é a junção do que há de melhor na humanidade.

Ao *boss* Phelipe Caldas, um modelo de profissional e editor-chefe, que com toda boa vontade não mediu esforços para me encontrar os melhores interlocutores do Departamento de Ciências Sociais da UFPB.

Por fim gostaria de agradecer a todos os professores com quem conversei para a elaboração deste trabalho. Não há como medir qual entrevista foi a mais enriquecedora. Após transcrevê-las individualmente a minha vontade era apenas poder abraçar cada um deles de tamanha gratidão.

Resumo

O surgimento da COVID-19 acarretou variadas mudanças em múltiplos aspetos da vida humana. Para lidar com a crise global posta à mostra pela pandemia do novo coronavírus, foram adotadas medidas drásticas nos mais variados setores da vida quotidiana. A principal forma de prevenção da doença e mais adotada ao redor do mundo durante o ano de 2020 e parte de 2021 foi a imposição do distanciamento social, que resultou diretamente na ampla difusão do trabalho remoto. A fim de responder à questão “teletrabalho: liberdade ou precarização?”, o presente trabalho propõe uma reflexão sobre o impacto do teletrabalho nas construções intersociais do que Byung-Chul Han chama de sociedade do cansaço. Obras de Gilles Lepovetsky, Zygmund Bauman e Byung-Chul Han foram o alicerce da primeira parte desta investigação na qual contextualiza-se a sociedade do cansaço na pós-modernidade. Uma revisão bibliográfica perpassada por nomes como Ricardo Antunes, Ruy Braga, Jonathan Crary e Javier Aranda ajuda-nos a tecer uma análise sobre infoproletariado, uberização e flexibilização do trabalho. A análise de dados desta dissertação se deu a partir de doze entrevistas semiestruturadas realizadas remota e presencialmente com professores universitários de Portugal e Brasil. Além de tratar sobre o trabalho remoto no ensino superior, divagamos ainda sobre vantagens e desvantagens do trabalho remoto entre os professores e propomos uma reflexão sobre o futuro do trabalho. Nossa conclusão é que a sociedade do cansaço estimula a produção excessiva bem como a autocobrança exacerbada por parte do trabalhador e agora do teletrabalhador.

Palavras-chave: teletrabalho; sociedade do cansaço; antropologia do trabalho; trabalho remoto; ensino remoto.

Abstract

The emergence of COVID-19 has led to countless changes in multiple aspects of human life. To deal with this global crisis brought to light by the new coronavirus, drastic measures were adopted in the most varied sectors of daily life. The main form of disease prevention and the most adopted around the world during 2020 and part of 2021 was an imposition of social distancing, which resulted directly in the spread of remote work. In order to answer the question “telecommuting: freedom or precariousness?”, this paper proposes a reflection on the impact of telework on the intersocial constructions of what Byung-Chul Han calls the burnout society. Works by Gilles Lepovetsky, Zygmund Bauman and Byung-Chul Han were the foundation of the first part of this investigation, in which we contextualized the burnout society in post-modernity. A bibliographical review permeated by names such as Ricardo Antunes, Ruy Braga, Jonathan Crary and Javier Aranda helps us to weave an analysis on infoproletariat, uberization and flexibilization of work. The data analysis of this dissertation was based on twelve semi-structured interviews carried out remotely and in person with university professors from Portugal and Brazil. In addition to dealing with remote work in higher education, we also digress about the advantages and disadvantages of remote work among teachers and propose a reflection on the future of work. Our conclusion is that the burnout society encourages excessive production as well as exacerbated self-demand on the part of the worker and now the teleworker.

Keywords: *remote work; burnout society; anthropology of labour; remote work, remote teaching.*

Índice

Agradecimentos.....	4
Resumo.....	6
Abstract.....	7
Índice.....	8
Introdução.....	10
CAPÍTULO I – O CANSAÇO HIPERMODERNO.....	13
1.1 Reflexos da pandemia do coronavírus.....	17
1.1.1 O caso de Portugal.....	18
1.1.2 O caso do Brasil.....	21
CAPÍTULO II – A NOVA CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO.....	25
2.1 Transformações da categoria trabalho.....	28
2.2 Infoproletariado.....	31
2.2.1 Empreendedorismo vs. precarização.....	32
2.3 Uberização do trabalho.....	34
CAPÍTULO III - LAR DOCE LAR OU ESCRITÓRIO?.....	37
3.1 Teletrabalho.....	37
3.2 Modalidades.....	39
3.2.1 Teletrabalho a domicílio.....	39
3.2.2 Teletrabalho em telecentros.....	39
3.2.3 Teletrabalho móvel, itinerante e nômade.....	40
3.2.4 Teletrabalho transnacional ou fronteiriço.....	40
3.3 “Prefiro trabalhar de casa”.....	41
3.4 Melhor para o empregado ou para o empregador?.....	41
CAPÍTULO IV - REFLEXÕES METODOLÓGICAS.....	44
4.1 Acesso e recolha de dados.....	45
4.2 Análise de dados.....	47
CAPÍTULO V – COMPARAÇÃO ENTRE PORTUGAL E BRASIL.....	49
5.1 Portugal: Universidade de Coimbra.....	49
5.2 Quem são os professores portugueses?.....	49
5.2.1 “Os meios eram péssimos e não melhoraram muito”.....	50
5.2.2 “É o meu material que estou a desgastar”.....	51

5.2.3 “Senti que trabalhei mais, mas produzi menos”	52
5.2.4 “Só um minuto que tenho que atender lá... esta é a minha vida”	54
5.2.5 “Minimizar os danos”	55
5.2.2 “Conflitos com as crianças há sempre”	57
5.3 Brasil: Universidade Federal da Paraíba	58
5.4 Quem são os professores brasileiros?	59
5.4.1 “Todas as demandas juntas”	59
5.4.2 “A proteção ao trabalho se esfacelou”	60
5.4.3 “Depressão; casos de morte, de suicídio”	62
5.4.4 “Meu interesse para dar aulas é zero”	64
5.4.5 “A panela de pressão fica apitando”	65
5.4.6 “A gente trabalha, praticamente, 24 horas por dia”	67
5.5 Semelhanças e diferenças	70
5.6 Análise quantitativa	75
Conclusão	78
Bibliografia	81

Introdução

Ansiedade, dor, medo e demais sentimentos de conotação negativa não só fazem parte como são essenciais para a manutenção da vida. Na dose certa, têm um papel fundamental para a sobrevivência humana, todavia em excesso tornam-se um problema. A desproporção do estresse, por exemplo, pode fazer o desempenho do ser humano decrescer (Serson 2016: 15) e, por conseguinte, numa sociedade de excessos é normal que os níveis de ansiedade sejam exponenciais.

Foram necessárias três grandes crises de ansiedade para que eu pudesse entender que passei por um doloroso processo de *burnout*, ou de síndrome de *burnout* (SB), descrita por Byung-Chul Han – juntamente com outras doenças neuronais e perturbações da personalidade, como depressão, transtorno por deficit de atenção (TDAH) e transtorno de personalidade *borderline* (TPB) – como o princípio de ordem neuronal que caracteriza a entrada no século XXI. A SB não me apareceu sozinha; veio acompanhada do combo “depressão e ansiedade”, transtornos que frequentemente andam de mãos dadas. Estes foram clinicamente diagnosticados e receberam tratamento farmacológico. Mas de forma curiosa, à medida que eu tratava do assunto com maior liberdade entre amigos e familiares, cheguei à conclusão de que a minha condição psicológica não era um caso particular e sim bastante comum.

Sintomas físicos ocasionados pela depressão fizeram com que um número expressivo de amigos, colegas e familiares começassem a tomar psicotrópicos, medicamentos de tarja preta que podem causar dependência e cuja venda é feita exclusivamente sob prescrição médica. Denominada como o “mal do século” por alguns autores (Tavares 2010: 67), a depressão é uma doença que não tem público-alvo e acomete os indivíduos sem olhar para faixa etária, classe social, cor da pele.

Foi em virtude do meu quadro particular que decidi direcionar a minha pesquisa acadêmica para o teletrabalho na sociedade do cansaço¹. De acordo com Marc Augé

¹ Byung-Chul Han, 2014.

(2012: 33), “a antropologia sempre foi uma antropologia do aqui e do agora”, portanto, tendo em vista que a pandemia do coronavírus deflagrada no final de 2019 e início de 2020 fez com que o trabalho remoto fosse adotado massivamente em todo o globo, nada mais justo que estudarmos os impactos do teletrabalho.

O distanciamento social passou a ser a nova ordem mundial e tornou regra a adaptação remota. Empresas e pequenos negócios passaram a funcionar, em grande parte, remotamente, bem como escolas e universidades.

A par de trazer benefícios para as empresas, existe a ideia de que a modalidade de teletrabalho permite uma maior liberdade e flexibilidade por parte do trabalhador. É bem verdade que em certos casos o trabalhador pode gerir o tempo que destina ao trabalho independentemente do horário comercial, evitar trânsito e a consequente perda tempo no trajeto de casa para o local de trabalho e vice-versa, além de ter discricionariedade quanto ao horário de suas refeições. Fica ainda a seu critério escolher cozinhar a fim de gastar menos, sem precisar recorrer a restaurantes ou cafeterias.

Contudo, o autor do livro *O privilégio da servidão*, Ricardo Antunes, chama a atenção para dois fenômenos que surgiram com o trabalho à distância: a “invisibilização” e a individualização do trabalho. Uma das consequências do teletrabalho é a perda sofrida pelos empregados da sociabilidade que existe no espaço coletivo, com o consequente afastamento da possibilidade de debater possíveis problemas e melhorias com os colegas de trabalho. Com essa perda de organização, abre-se, nas palavras de Antunes, a porta para a eliminação dos direitos trabalhistas (2018: 152).

E como o teletrabalho afetou a vida do professor universitário? O que foi implantado nas universidades foi o famoso EAD (Ensino à distância)? A flexibilidade é de facto maior? E o cansaço? Em Batista (2019: 38) há a menção de estudos que, ao analisar o trabalho do docente, indicam a recorrência de um mal-estar entre os professores percebido por sinais de fadiga, estresse, esgotamento e ansiedade.

Diante dessas questões, esta investigação objetiva situar a sociedade do cansaço na contemporaneidade; analisar os reflexos da pandemia do coronavírus no mundo do trabalho; mapear a situação atual das condições de trabalho no mundo globalizado; definir as vantagens e desvantagens do trabalho remoto entre os professores e, por fim,

refletir sobre o futuro do trabalho. Para tal, a presente dissertação se desdobra em duas partes. A primeira delas divide-se em três capítulos - “O cansaço hipermoderno”, “A nova configuração do trabalho” e “Lar doce lar ou escritório?” - e fundamenta-se na revisão literária de autores como Byung-Chul Han, Ricardo Antunes, Gilles Lipovetsky, Zygmunt Bauman, David Harvey e Marcio Pochmann.

A segunda parte desta foi dividida entre os capítulos IV e V, respetivamente “Reflexões metodológicas”, e “Comparação entre Portugal e Brasil”. No primeiro, explicamos como foi feita a coleta de dados e os procedimentos utilizados na análise e no segundo tratamos da análise dos resultados. Após a ponderação das doze entrevistas sigilosas, em que nomes verdadeiros foram ocultados, foi feita uma comparação entre o trabalho remoto no meio docente universitário em Portugal e no Brasil.

Esta dissertação é permeada por dois tipos de falas. Ao mesmo tempo em que foi preciso utilizar a primeira pessoa do singular para descrever a experiência pessoal da autora na introdução e na metodologia, reconhecemos que este foi um trabalho realizado em conjunto, sob a orientação da professora Filipa Alvim e coorientação do professor Luís Quintais, de modo que no capítulo V e na conclusão foi preciso adotar a primeira pessoa do plural.

CAPÍTULO I

O CANSAÇO HIPERMODERNO

“O mundo pós-moderno está se preparando para a vida sob uma condição de incerteza que é permanente e irreduzível.”

(Zigmunt Bauman)

O início da modernidade contextualiza-se por uma localização geográfica e um período de tempo definidos: Europa, século XVII. O que conhecemos por modernidade é a organização social que emergiu daquela época no dito Velho Mundo, e que ecoou posteriormente por todo o globo. Mas será que ela já foi ultrapassada? O começo da modernidade pode ser facilmente delimitado, mas é possível fazer o mesmo com seu fim? O conceito de pós-modernidade popularizado por Jean-François Lyotard, em 1985, reverbera na “pluralidade de reivindicações heterogêneas de conhecimento” (Giddens 1991: 12). É o espaço-tempo definido apenas pelo presente. Quando lançou *As consequências da modernidade* (1991), Anthony Giddens defendeu que, àquela época, era alcançado o momento em que finalmente poder-se-ia definir as consequências da modernidade, uma vez que elas tornavam-se mais radicalizadas e universais.

De modo semelhante pensava Ellen Wood, para quem as mudanças culturais geralmente associadas ao termo “pós-modernismo” referiam-se à maturação e universalização do capitalismo. Em outras palavras, a marcha da modernidade à pós-modernidade seria na verdade a transformação econômica e de produção nos mercados (Wood, 1997: 539-40).

Segundo Mark Poster (*in* Bauman 1998: 199), os tempos pós-modernos são fruto das consequências culturais da *Segunda Era dos Meios de Comunicação*, estabelecida a partir do desenvolvimento da *internet*, das redes de computadores interligados e da realidade virtual. Todavia, a revolução tecnológica experienciada nos últimos vinte anos é algo de tirar o fôlego. Eu, por exemplo, nascida na década de 1990, cheguei a levar disquetes para a aula de informática. Para ter acesso à *internet* em meu primeiro computador – que era composto por uma CPU, um monitor, um teclado, um rato, duas caixas de som, um microfone, uma impressora e um estabilizador –, eu precisava passar

dezenas de minutos a tentar estabelecer uma conexão por linha discada (*dial-up internet access*). E isto tinha que ser feito somente após a meia-noite, senão a conta de telefone vinha faturada em valores exorbitantes. Naqueles tempos, eu utilizava o computador para escrever trabalhos sobre o que havia pesquisado em livros e enciclopédias. Hoje, encontro-me conectada à *internet* 24 horas por dia. Qualquer dúvida, por mais simples que seja, vou imediatamente ao *Google*. Mesmo quando estou a dormir, quem quiser pode enviar-me mensagens instantâneas ou ligar-me por *face-time* sem custo, uma tecnologia inimaginável para mim na época em que minha mãe comprou o primeiro computador da casa, quando eu tinha por volta de sete anos de idade.

Ao lançar *A era do vazio*, em 1983, Gilles Lipovetsky (2021: 23) anunciava a passagem da sociedade disciplinar para a pós-sociedade ao enunciar a afirmação do individual sobre o coletivo.

A pós-modernidade representa o momento histórico preciso em que todos os freios institucionais que se opunham à emancipação individual se esboroam e desaparecem, dando lugar à manifestação dos desejos subjetivos, da realização individual, do amor-próprio. As grandes estruturas socializantes perdem a autoridade, as grandes ideologias já não estão mais em expansão, os projetos históricos não mobilizam mais, o âmbito social não é mais que o prolongamento do privado - instala-se a era do vazio, mas “sem tragédia e sem apocalipse” (Lipovetsky 2021: 23).

A passagem da modernidade para a pós-modernidade é, assim, vista como o espaço temporal em que a individualidade se sobrepõe às normas sociais do coletivo. A escassez de liberdade da sociedade disciplinar, caracterizada por hospitais, manicômios, prisões, quartéis e fábricas, fez com que os homens e as mulheres pós-modernos trocassem um “quinhão de suas possibilidades de segurança por um quinhão de felicidade” (Bauman 1998: 9). O mal-estar da disciplina, embora peça-chave de uma sociedade mais segura, pesou menos quando posto numa balança com o prazer da liberdade individual. Todavia, o termo “pós-modernidade” parece indicar uma grave rutura na história do individualismo moderno, o que não acontece de facto (Lipovetsky 2021). Os marcadores dos tempos pós-modernos são nebulosos.

Segundo David Harvey, o pós-modernismo remonta à ala de pensamento nietzschiano que diz respeito ao intenso caos da vida moderna e à “impossibilidade de lidar com ele com o pensamento racional” (1992: 49). O que se assemelha ao conceito de supermodernidade apresentado por Marc Augé, em que a dificuldade de pensar o tempo deve-se “à superabundância factual do mundo contemporâneo”. O termo

“supermodernidade” surge com a proposta de expressar justamente a modalidade essencial do momento: o excesso (1992: 36-37).

A lógica da globalização e da competição exacerbada acarreta um futuro incerto. Atualmente, observamos um desenvolvimento desenfreado das tecnologias de informação, bem como da precarização do emprego. Para denominar tais mudanças sociais e a nova relação do indivíduo com o presente, o filósofo Lipovetsky criou o conceito de hipermodernidade: “uma sociedade liberal, caracterizada pelo movimento, pela fluidez, pela flexibilidade; indiferente como nunca antes se foi aos grandes princípios estruturantes da modernidade, que precisaram adaptar-se ao ritmo hipermoderno para não desaparecer” (2021: 26).

A superabundância da contemporaneidade cria a ilusão de que uma vida muito ativa seja sinónimo de liberdade. O mesmo ocorre com as redes sociais. A exposição panóptica inerente aos sites e aplicações de redes sociais, como *Facebook*, *Instagram* e *Twitter*, faz com que vigilância se confunda com liberdade. Essa é a moldura contextual que nos envolve a todos hoje.

Quer seja identificada com a supermodernidade de Augé ou a hipermodernidade de Lipovetsky, a sociedade ocidental incentiva o excesso (de consumo, de produção e agora de exaustão). “De todos os lugares, por intermédio de todos os meios de comunicação, a mensagem surge forte e clara: não existem modelos, exceto os de apoderar-se de mais (Bauman 1997: 54).”

A sociedade disciplinar de Michel Foucault cedeu lugar à atual sociedade de produção. O sujeito disciplinar transformou-se no sujeito do desempenho. Este, por sua vez, continua com a demanda da disciplina, porém ganha também a incumbência de ser mais rápido e eficaz, podendo ele caracterizar-se pelo ideal da maximização da produtividade. A evolução do imperativo “dever” para o “poder” pode ser percebida pela popularização da máxima da meritocracia neoliberal *Yes, we can* (sim, nós podemos, tradução livre). A crise de opioides nos Estados Unidos não está somente ligada à ganância de uma empresa farmacêutica, mas pelo excesso de produção e responsabilidade cobrada ao indivíduo tardomoderno. Pessoas saudáveis estão a consumir fármacos da medicina paliativa para disfarçar as dores da vida quotidiana e prolongar a sensação de bem-estar. Em prol da maximização da produtividade, o sujeito produtivo termina por se

entregar à liberdade coerciva e, quanto maior o excesso de trabalho, maior será a autoexploração (Han 2020, 2010).

Integramos a sociedade do cansaço e talvez essa seja a explicação pela qual doenças neuronais como depressão e transtorno por déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), e perturbações da personalidade, a exemplo da síndrome de *burnout* (SB) e transtorno de personalidade *borderline*, definem o panorama patológico do início do século XXI. Salanova e Llorens (in Batista 2019: 59) descrevem o processo de *burnout* como “um estado semelhante a um fogo que sufoca, uma perda de energia, uma chama que extingue ou uma bateria que esgota”.

Se o século passado foi marcado pelo princípio bacteriano e viral, do ponto de vista patológico, a sociedade contemporânea adocece por uma miríade de doenças neurológicas (*ibidem*). Segundo Byung-Chul Han (*ibidem*: 39), em vez de infecções devemos temer enfartes:

Violência é também o excesso de positividade, que se manifesta como sobredesempenho, sobrecomunicação ou sobre-excitação. A violência da positividade leva às dores do *stress*. Algógenas são hoje acima de tudo as tensões psíquicas características da sociedade de desempenho neoliberal. Elas têm características autoagressivas. O sujeito de desempenho pratica a violência sobre si mesmo. Explora-se voluntariamente até ter um colapso. O servo tira o chicote da mão do amo e chicoteia-se para se tornar amo, ou mesmo para se tornar livre. O sujeito do desempenho trava uma guerra consigo mesmo. As pressões internas que derivam desse facto mergulham-no na depressão. E também causam dores crônicas (Han 2020: 39).

Ao se cobrar pelo excesso de positividade traduzido em sobrerendimento, sobreprodução e sobrecomunicação, o indivíduo acaba por se fatigar imensamente e por se sentir sufocado, ocorrências que são sintomas de uma violência neuronal. A sociedade contemporânea que incentiva a superabundância acaba por gerar cansaço e esgotamento também em excesso. Byung-Chul Han, ao parafrasear Peter Handke, chama de “cansaço alienante” o cansaço individual da sociedade de produção e de atividade devido ao seu poder de isolamento (Han 2010: 25-52).

(...) constatamos que a sociedade de produção e de atividade produz um cansaço e esgotamento excessivos. Estes estados psíquicos caracterizam precisamente um mundo pobre em negatividade, um mundo dominado por excesso de positividade. Não estamos perante reações imunológicas que pressupõem uma negatividade do outro imunológico. Estamos, antes, perante estados que são causados por um excesso de positividade. O aumento excessivo de produção leva ao enfarte da alma. O cansaço da sociedade de produção é um cansaço individual, um cansaço que separa e isola. Trata-se daquele cansaço que Handke em *Versuch über die Mündigkeit*, designa como “cansaço alienante”:

“Os dois já caíamos sem parar, cada um no seu próprio e individual, cada um para seu lado, não no nosso cansaço, mas no meu cansaço por um lado, e no teu cansaço, por outro” (Han 2010: 52).

O excesso de trabalho, produção e disponibilidade inerente ao indivíduo da sociedade ocidental contemporânea, que está a experienciar os frutos da revolução tecnológica, acarreta um cansaço excessivo que aliena o ser humano das realidades diferentes da sua própria. A crescente demanda por produtividade e consequentemente sobrecarga de trabalho influenciou a popularização da palavra *multitasking*. Embora seja difundido como uma excelente técnica de gestão de tempo, o multifuncionalismo “não representa qualquer progresso civilizacional”. A prática pode até reduzir a produtividade até 40% (Rubinstein, Meyer & Evans 2001), entretanto, a exposição digital comum ao teletrabalho é um grande incentivador do *multitasking*.

Com a pandemia da SARS-CoV-2 e a imposição de medidas de isolamento, o processo de transformação trabalhista foi acelerado. Em decorrência das novas medidas de segurança, empresas e trabalhadores precisaram adaptar-se ao teletrabalho, que apesar de já ser utilizado anteriormente por uma parte da população mundial, passou de exceção para regra. Essa urgência de trabalho remoto, todavia, não foi devidamente planejada e estruturada. Os trabalhadores tiveram que se transformar em teletrabalhadores em tempo recorde.

Apesar da necessidade de conciliar o trabalho com as condições impostas pelo novo coronavírus, a intensificação do *home office* desencadeou uma série de desafios sobre os quais nossa pesquisa desdobrar-se-á.

1.1 Reflexos da pandemia do coronavírus

No dia 17 de novembro de 2019 foi diagnosticado, na província chinesa de Hubei, em Wuhan, o primeiro caso conhecido de Covid-19 no mundo. Poucos meses depois, o diretor-geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), Tedros Ghebreyesus, decretou a pandemia do novo coronavírus (Sars-Cov-2).² Até então, a doença já se alastrara por 114 países. Rapidamente o epicentro da pandemia mudou da Ásia para a Europa, e da Europa para o continente americano.

² Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1706881>. Consultado em 4 de junho de 2021.

Medidas de confinamento em massa e o fecho de fronteiras foram adotados amplamente por diversas nações. Eventualmente, o número crescente de vítimas colapsou o sistema de saúde em diversos lugares com a falta de leitos e/ou equipamentos médico-hospitalares. A Covid-19 não desestabilizou apenas as pessoas infetadas, ou os médicos e cientistas que, a princípio, pouco sabiam da nova doença. Um estudo da Organização Mundial da Saúde publicado em novembro de 2020 apontava que o “Cansaço da Pandemia” atingia, naquele período, cerca de 60% da população.³ A Ordem dos Psicólogos de Portugal lançou um material – “Fadiga da Pandemia” – a fim de explicar o sentimento de sobrecarga e cansaço que a pandemia do coronavírus ocasionou “por nos mantermos constantemente vigilantes” e pelas restrições cotidianas implantadas para conter a disseminação do vírus.⁴

São muitos os fatores que impactam negativamente o bem-estar e a saúde mental dos indivíduos no contexto pandémico. As restrições impostas resultaram no sentimento de perda (seja de emprego, convívio social, estabilidade emocional, progresso educacional e até mesmo luto). Devido ao facto de os seres humanos terem uma necessidade de se sentirem em controle de suas próprias vidas, ao se verem obrigados a entrar em confinamento, essa autonomia é posta em xeque, ocasionando o sentimento de desmotivação. Solidão, tédio e estresse são apenas algumas características do “novo normal” (WHO 2020).

Além de evidenciar carências e desigualdades sociais e de desestabilizar indivíduos e instituições, os protocolos adotados para conter a disseminação do novo coronavírus criaram demanda por adaptações de diferentes naturezas. Arranjos estruturais, económicos, domésticos, familiares, culturais, metodológicos, entre outros, precisaram ser pensados e adotados rapidamente. Para seguirem ativas, as comunidades académicas passaram a operar remotamente, assim como parte significativa do mercado de trabalho (Lima de Sousa Carvalho & Pereira de Souza 2020).

1.1.1 O caso de Portugal

Em fevereiro de 2020, numa altura em que crescia exponencialmente o número de casos na Europa, especialmente em Itália, surgiu o primeiro caso suspeito de Covid-19

³ Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/335820/WHO-EURO-2020-1160-40906-55390-eng.pdf>. Consultado em 8 de junho de 2021.

⁴ Disponível em: <https://www.ordemos psicologos.pt/pt/noticia/3120>. Consultado em 8 de junho de 2021.

em Portugal, fazendo acionar os alertas da Direção-Geral da Saúde (DGS).⁵ Todavia, ainda longe de se saber ao certo o efeito nefasto que o vírus viria a ter no país.

No dia 2 de março foram então diagnosticados os primeiros dois casos de Covid-19 em terras lusitanas: um dos portadores do vírus havia estado de férias em Itália e outro em Espanha. O primeiro óbito data do dia 16 do mesmo mês (Shaaban, Peleteiro & Martins 2020).

Poucos dias depois, o número de casos suspeitos em território português já havia crescido para 181. Começavam a sair as primeiras estatísticas (a Associação Nacional de Farmácias anunciava um aumento exponencial da compra de máscaras de 1829% relativamente ao mesmo período do ano transato) e o Governo convocava a primeira reunião extraordinária da concertação social com as confederações sindicais e patronais com o ponto único de discussão: medidas relativas ao Covid-19.⁶

A 12 de março, quando o número de infetados já ultrapassava 100 casos, o governo decretou o fecho de todos os estabelecimentos de ensino públicos e privados até, pelo menos, 9 de abril. No seguimento das normas decretadas pelos vários ministérios e autarquias (fecho de museus, monumentos e palácios; a obrigatoriedade de cerca sanitária no concelho de Ovar; quarentena obrigatória a todos os cidadãos que iriam aterrar na Ilha da Madeira, entre outras), a 15 de março de 2020 (e já anunciado pela DGS que a pandemia do Covid-19 estava em crescimento exponencial em Portugal), é imposta pelo governo a limitação à circulação entre Portugal e Espanha, com a exceção de trabalhadores transfronteiriços e mercadorias.⁷

Em 18 de março, o presidente da república Marcelo Rebelo de Sousa decretou o primeiro estado de emergência no pós-25 de Abril; em 2 de maio de 2020, foi feita a transição do estado de emergência para o estado de calamidade pública. Nesta altura,

⁵ Disponível em: <https://expresso.pt/sociedade/2020-03-02-Ministra-confirma-primeiro-caso-positivo-de-coronavirus-em-Portugal>. Consultado em 8 de junho de 2021.

⁶ <https://www.dn.pt/pais/lavar-as-maos-e-tossir-para-o-braco-faz-mais-do-que-muitas-mascaras-11881927.html>. Consultado em 4 de junho de 2021.

⁷ <https://www.saudemais.tv/noticia/5431-covid-19-portugal-e-espanha-limitam-circulacao-na-fronteira-a-mercadorias-e-trabalhadores-atualizada>. Consultado em 4 de junho de 2021.

Portugal contava com 25.190 casos positivos de Covid-19 e já contabilizava 1023 mortes.⁸

No que se refere à Universidade de Coimbra, desde então todas as aulas passaram a ser lecionadas de forma online, por meios digitais. A plataforma *Exams UC*, inclusive, foi desenvolvida para que os exames de avaliação também passassem a ser realizados digitalmente.

No mês de setembro, com o início do ano letivo 2020/2021, um conjunto de orientações e medidas excepcionais foi lançado pela DGS, a possibilitar uma flexibilização na transição entre os regimes não presencial, híbrido e presencial. A Universidade de Coimbra adotou o regime misto, que permitia que as aulas presenciais ocorram em simultâneo com respetiva transmissão remota, através de *streaming*, em todas as unidades curriculares, para aqueles estudantes que se encontrem impossibilitados de comparecer à sala de aula.⁹

Com a 2ª fase da pandemia já pré-instalada no país, é decretado novamente estado de emergência em 21 de novembro daquele mesmo ano, entrando em vigor em 24 de novembro. A fala a seguir do nosso entrevistado português Jorge Amado, professor de Antropologia do Departamento de Ciências da Vida da Universidade de Coimbra, de 61 anos, deixa claro que, embora já tivessem tido experiência em ter apenas aulas virtuais, os alunos não conseguiram manter o mesmo rendimento que no primeiro confinamento.

(...) Eu já conversei isso com outros colegas meus; este segundo confinamento foi muito pior do que o primeiro para os alunos, embora não fosse um confinamento total. Muito, muito pior. Os alunos estavam mais desligados, mais desconectados. Alunos que entraram no ano passado na universidade, que estavam este ano no segundo ano, praticamente não tiveram uma vida normal na sua formação académica. Tiveram o primeiro semestre, mas depois perdeu-se. Os alunos de primeiro ano não conhecem seus próprios colegas (...). Ou seja, aquele contacto físico que as pessoas mantêm e que leva a criar redes de ligações não acontece por esta via [reunião feita através do Zoom]. (...) Os trabalhos ocorreram pior; a mesma disciplina ocorreu muito pior este ano do que no ano passado e eu percebi que havia um desligamento maior por parte deles. (...) Portanto no inverno de janeiro, fevereiro e março até abril deste ano por comparação com março, abril, maio e junho do ano passado (Jorge Amado, 7 de junho de 2021).

⁸ Disponível em: <https://www.publico.pt/2020/05/02/sociedade/noticia/covid19-16-mortes-portugal-numero-casos-diminui-duplicacao-casos-1914833>. Consultado em 5 de junho de 2021.

⁹ Disponível em: https://www.uc.pt/fduc/informacoes_alunos/sa/2021_Normas_relativas_ao_funcionamento_das_aulas_2020-2021.pdf. Consultado em 5 de junho de 2021.

Em Portugal, 27 de dezembro de 2020 ficou marcado como o primeiro dia de vacinação contra a Covid-19. Os professores universitários e de institutos politécnicos, no entanto, diferentemente dos funcionários do ensino pré-escolar e do 1º ciclo, não entraram para os grupos prioritários da vacinação.¹⁰

O trecho a seguir, retirado da entrevista realizada com o professor português Dirceu, de 61 anos, antropólogo social do Departamento de Ciências da Vida da Universidade de Coimbra, evidencia como a Universidade de Coimbra conciliou o regime misto após os confinamentos de março a maio de 2020 e de janeiro a abril de 2021:

A partir de setembro/outubro é que realmente comecei a dar aulas, acabou o ano sabático. Apanhei obviamente a transformação e o impacto da pandemia: no primeiro semestre as aulas eram mistas (...), portanto as aulas teóricas online e presenciais porque, consoante o número de alunos, os que terminavam em número par vinham numa semana, os que terminavam em número ímpar da turma vinham na semana seguinte. E depois as aulas práticas, sim, essas presenciais. Este segundo semestre foi basicamente metade do semestre tudo online porque, digamos, de fevereiro até já não me lembro quando, mas para aí início de abril ou algo assim, estivemos todos metidos em casa, então foi tudo online, e daí para cá voltou ao sistema misto, tal como no primeiro semestre, as aulas teóricas divididas em metade dos alunos, consoante serem pares ou ímpares e as aulas práticas todas presenciais (Dirceu, 8 de junho de 2021).

Tanto Jorge Amado como Dirceu são professores universitários em atividade letiva ativa, que residem em Coimbra. Ambos os relatos são recortes que ilustram um pouco do ano letivo 2020/2021 da Universidade de Coimbra em meio a aulas remotas e mistas.

1.1.2 O caso do Brasil

Registos do Ministério da Saúde brasileiro indicam casos de pessoas infetadas no país desde o final de janeiro de 2020. Enquanto Portugal representou perante a imprensa internacional um caso de sucesso durante a primeira onda da pandemia, o Brasil sempre esteve presente entre os primeiros lugares da lista de países com mais casos de Covid-19. Até o início de junho de 2021, o número de óbitos no país era superior a 470 mil. Estima-se, no entanto, que os números de casos nos estados brasileiros sejam superiores aos divulgados pelos órgãos oficiais.

¹⁰ Disponível em: <https://www.cmjornal.pt/sociedade/detalhe/psd-questiona-governo-sobre-exclusao-do-ensino-superior-da-vacinacao-prioritaria-contra-a-covid>. Consultado em 5 de junho de 2021.

O comportamento do presidente Jair Bolsonaro seguiu na contramão da postura tomada pela maioria dos chefes de Estado ao redor do mundo. O líder brasileiro negou a gravidade da doença, chegando a comparar a Covid-19 com uma “gripezinha”, e estimulou o uso da hidroxicloroquina como tratamento precoce mesmo sem a devida comprovação científica de eficácia. Esse posicionamento do Governo Federal contrário às medidas protetivas à saúde implicou uma falta de liderança no país, que por sua vez fez com que os governadores e prefeitos tomassem a frente e assumissem o gerenciamento da crise concernente à pandemia (Silva & Guimarães 2021).

Houve bastante semelhança entre o *modus operandi* de Jair Bolsonaro e a maneira como o ex-presidente Donald Trump lidou com a crise sanitária do novo coronavírus nos Estados Unidos. Ambos chamaram a atenção da imprensa porque se mostraram contrários ao isolamento social, disseminaram *fake news* e ainda se opuseram a governadores e prefeitos no que tange ao tratamento da pandemia (Vieira Costa & Bernardi 2021). Em artigo escrito em 2020 (e publicado no ano seguinte), Silva & Guimarães descrevem as posturas de prefeitos e governadores no Brasil e nos EUA, que foram contrárias aos pronunciamentos dos respectivos presidentes:

Países como Estados Unidos e Brasil passam por divergências entre seus respectivos entes federativos e governos centrais no que diz respeito a resposta à crise internacional instaurada. Em ambos os países, a maioria dos governadores e prefeitos toma medidas mais restritivas e com um discurso mais firme no enfrentamento da pandemia, entrando em descompasso com os presidentes. Em seus discursos, os chefes do executivo demonstram grande preocupação com os reflexos da crise na economia, mas adotam um tom mais ameno sobre a gravidade da doença - tecendo críticas à OMS e adotando algumas posturas que vão na contramão de recomendações ministeriais e da OMS (Silva & Guimarães 2021: 4).

Apesar disso, a Portaria nº 343, de 17 de março de 2020, expedida pelo Ministério da Educação, decretou a “substituição das aulas presenciais por aulas digitais enquanto durar a situação de pandemia do novo coronavírus – Covid-19”.¹¹

Para conter o caos pandêmico, os governos estaduais e municipais precisaram tomar a frente e, através de decretos, instauraram medidas restritivas com base nas recomendações da OMS. Assim, o funcionamento do comércio, indústria, serviços públicos e privados passou a ser controlado, bem como a circulação de pessoas. O ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Alexandre de Moraes “reconheceu e

¹¹ Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Consultado em 5 de junho de 2021.

assegurou o exercício da competência concorrente dos governos estaduais, distritais e municipais”, permitindo que estes adotassem medidas mais restritivas quando acharem necessário (Guimarães & Silva 2021: 8).

No dia 16 de junho de 2020, a Portaria 544 publicada no Diário Oficial da União reafirmou a impossibilidade de manter as atividades presenciais nas instituições de ensino devido às dificuldades enfrentadas pelas autoridades sanitárias em controlar o avanço da doença. Até junho de 2021, quando esta dissertação começou a ser escrita, no Brasil ainda se utilizava o regime de ensino à distância nas instituições de ensino superior.

Apesar da imposição do governo, o acesso às aulas online reflete um dos maiores problemas da sociedade brasileira, a desigualdade. Podemos reconhecer na fala da nossa informante brasileira Maysa, professora antropóloga da Universidade Federal da Paraíba (43 anos), a dificuldade que alguns alunos encontram em ter acesso à *internet*.

(...) E ainda tem as preocupações extras. Por exemplo, eu tenho muitos alunos que têm dificuldade em acessar a internet; não conseguem ir para a aula no horário da aula (são aulas noturnas; não têm acesso a wi-fi na hora. Eu tinha que começar a gravar minhas aulas, editar e disponibilizar essas aulas gravadas. E aí entram outras questões, a questão de “qual é a qualidade de aula e de atendimento que a gente está dando?”. Mas foi a forma possível para que os alunos... muitos moram nas aldeias, são indígenas... como é que esses alunos iriam ter acesso à aula? O jeito que a gente está dando é esse, é um remendo. Mas é muito difícil porque a qualidade da aula se perde, as relações com os alunos são mais difíceis. A gente vai tentando, tentando criar estratégias, mas embola tudo e aí, para desembolar, triplica o trabalho (Maysa, 5 de junho de 2020).

O entrevistado M. Couto, professor brasileiro de Antropologia e Sociologia da Universidade Federal da Paraíba, de 42 anos, ao discorrer sobre as adaptações que precisou fazer para trabalhar de casa, evidencia a situação em que se encontram muitos professores e alunos do ensino público brasileiro:

Eu poderia dizer que em tudo a gente ainda está numa grande precariedade. Não temos condições de trabalho. Quem construiu condições de trabalho construiu às próprias custas, de trabalho, de estudo... Se para a gente, que tem um emprego estável e tal, um bom salário dentro do padrão brasileiro, é precário, imagine para outras pessoas. Eu te digo isso porque eu tive que trocar computador, tive que trocar celular, tive que colocar um provedor a mais de internet dentro de casa; porque teve hora que eram três computadores ligados o tempo todo acessando em vídeo chamada (...) (M. Couto, 7 de junho de 2021).

Os dois entrevistados, Maysa e M. Couto, moram em João Pessoa, capital do Estado da Paraíba. Seus relatos revelam os percalços enfrentados pelos professores e alunos do ensino superior público no Brasil, especificamente no estado da Paraíba. Apesar

de a universidade pública impor as aulas digitais, não preparou os professores para os desafios comuns ao teletrabalho, como por exemplo garantir acesso a uma boa *internet*. A fala da antropóloga Maysa deixa evidente que a qualidade das aulas diminuiu durante as aulas remotas, mesmo com o empenho dos professores para continuar com o processo de educação dos estudantes.

CAPÍTULO II

A NOVA CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO

“Hoje o indivíduo se explora e acredita que isso é realização.”

(Byung-Chul Han)

De acordo com José Sérgio Leite Lopes, professor titular do Museu Nacional da Universidade Federal do Rio Janeiro, os antropólogos sociais começaram a estudar o trabalho a partir do processo de proletarização e de subordinação de camponeses e pequenos produtores no sistema capitalista. No cerne do pensamento sociológico, o trabalho sempre ocupou um espaço de destaque ao levar-se em consideração seus aspectos subjetivos e o impacto causado no processo identitário do ser humano. Tal impacto pode ser traduzido no seguinte pensamento de Marx (2013: 225): “o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”. Na sociedade capitalista atual há um imaginário e um discurso social que reforçam a supervalorização do mundo do trabalho e daqueles que estão nele inseridos. Assim descreve o sociólogo Domenico De Masi:

Milhões de pessoas se desesperam por estarem excluídas do exercício de alguma atividade da qual entretanto não gostam, que às vezes até detestam, que muitas vezes são aviltantes de tão inúteis, mas que as estatísticas oficiais consideram como “trabalho”. E têm bons motivos para se desesperar, porque a organização social atual faz depender mesmo do exercício daquelas atividades, isto é, do “trabalho”, o direito de obter uma retribuição. Isto é, o direito a viver de um modo decente e independente, ter uma casa e filhos, ser bem aceito no convívio social (Masi 1999: 10).

A noção de que o trabalho está diretamente associado à ideia de bem-estar exposta por De Masi coincide com o pensamento de Bauman de que os desempregados fogem à norma da sociedade capitalista, democrática e moderna, em que o normal é ter um trabalho e “estar empregado”. Aqueles que desobedecem à regra por estarem à margem do mundo do trabalho são os que formam o “exército de reserva da mão de obra” (1997: 48).

É inquestionável a centralidade da categoria trabalho nas elaborações teóricas não apenas da sociologia clássica, mas também das pesquisas que se seguiram ao trabalho monumental de Karl Marx em sua elucidação e crítica ao capital. A interdisciplinaridade que o Iluminismo legou ao projeto da modernidade encontra-se perpassada pelo pressuposto do *homo laborans*, figura central no arcabouço teórico que abrange a literatura, as artes plásticas, a psicanálise e até mesmo a arquitetura. Nessa conjuntura, a sociedade do trabalho segue a reconfigurar-se, porém sem perder seu posto de objeto de análise privilegiado no campo dos estudos da antropologia social, a exemplo da última obra de David Graeber, *Bulshit Jobs* (2018).

Indubitáveis, no entanto, são as sucessivas e ininterruptas transformações do trabalho em si e do perfil dos trabalhadores que têm ocorrido a reboque do desenvolvimento das tecnologias de automação focadas na valorização do trabalho morto em prol do capital e em detrimento do tecido social secularmente identificado como força de trabalho vivo. Habermas (2012) é um dos autores que vislumbra na modernidade tardia o afastamento da categoria social do trabalho para colocar em evidência a ação comunicativa, dada a emergência de um setor produtivo específico vinculado à microinformática e à comunicação.

Nas palavras de Bauman, “o próprio capital já se tornou a encarnação da flexibilidade” (1998: 48). O autor enfatiza que tornar o trabalho “flexível” significa “desfazer-se da mão-de-obra e abandonar linhas e locais de produção de uma hora para outra (...), sempre que possibilidades comerciais mais lucrativas, ou mão-de-obra mais submissa e menos dispendiosa, acenem ao longe”. Racionalização e flexibilidade estas que, de acordo com Ricardo Antunes, visam apenas a primazia do capital, repercutindo de maneira trágica nos elos mais fracos da cadeia produtora, a exemplo do operariado (1999: 34):

Quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência intercapitais, mais nefastas são suas consequências, das quais duas são particularmente graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda a era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente do meio ambiente, na relação metabólica entre homem, tecnologia e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para o processo de valorização do capital (Antunes 1999: 34).

Ao afetar os mais variados aspetos da vida moderna, a nova organização do mundo do trabalho e suas relações impactam também o Direito, como expõe Ana Cristina Barcellos Rodrigues (2011):

O Direito também é impactado e entra em crise. Instala-se um paradoxo com a existência, de um lado, de uma população carente, e de outro, uma constituição que lhe garante direitos básicos que não conseguem ser sustentados. Confrontam-se a necessidade de flexibilização para a competição internacional e preservação de empregos com a proteção aos direitos trabalhistas mínimos legalmente determinados (Rodrigues 2011: 16).

David Harvey (1992) é outro autor que correlaciona a radical reestruturação do mercado de trabalho após a recessão de 1973 com a flexibilização do trabalho e com a redução dos benefícios sociais do operário:

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. (...) Mesmo para os empregados regulares, sistemas como "nove dias corridos" ou jornadas de trabalho que têm em média quarenta horas semanais ao longo do ano, mas obrigam o empregado a trabalhar bem mais em períodos de pico de demanda, compensando com menos horas em períodos de redução da demanda, vêm se tornando muito mais comuns. Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado (Harvey 1992: 143).

A subjetividade moldada no ambicioso projeto da modernidade sofreu uma fissura profunda com o declínio do trabalho assalariado atrelado ao crescimento dos empregos provisórios e precários, bem como da multidão dos desempregados. Na era da globalização neoliberal a relação entre capital e trabalho salienta a subordinação do Sul global ao imperativo dos países ricos.

É importante destacar, quando se tenta traçar o perfil da classe trabalhadora reconfigurada pelo avassalador avanço tecnológico, que esta encontra-se hoje perpassada pela transversalidade das diversas etnias representadas pelos migrantes e por contingentes populacionais originários do Sul do mundo. Ademais, do ponto de vista da situação concreta, essas pessoas encontram-se tanto ocupadas formalmente quanto entregues à informalidade ou desempregadas por desalento (Antunes 1999).

Saliente-se ainda que a lógica da economia capitalista, além de priorizar o capital financeiro em detrimento do capital humano através da precarização do trabalho a objetivar o aumento dos lucros, ecoa ainda na degradação do meio ambiente (*ibidem*).

O panorama atual é de declínio dos postos de trabalho regulamentado, bem como de notável heterogeneidade da classe trabalhadora no que concerne a seus componentes que são em números equiparados de homens e mulheres. Outras clivagens revelam uma presença marcante de imigrantes nos postos de trabalho aviltante por toda a União Europeia, bem como de indígenas e afrodescendentes especialmente na América Latina. A classe operária ganhou nova configuração e enorme complexidade a partir da transferência das ocupações do setor secundário da economia global para o ramo dos serviços. Todas essas transformações, no entanto, não tiveram ainda o condão de subtrair o trabalho da condição de fator preponderante da integração social e conseqüentemente de categoria socio-antropológica axial (Antunes 2018).

2.1 Transformações da categoria trabalho

Na economia capitalista, movida pelos processos de mercadorização e acumulação, foi-se o tempo em que a semiótica do trabalho era representada pela figura do operário interpretado por Charlie Chaplin no clássico *Tempos Modernos* (1936). A ideia de trabalhadores em uma linha de montagem taylorista-fordista, com base na fragmentação de tarefas e um conjunto de atividades repetitivas, foi suplantada por um modelo de produção flexível.

Desde os anos 1970, quando o sistema global do capital precisou buscar novo processo de crescimento aliado a alternativas à crise do petróleo, houve uma série de inovações e experimentações no processo de trabalho, a exemplo do toyotismo. O modelo de produção fordista foi solapado durante o período de reestruturação econômica e social das décadas de 1970 e 1980, que reverberou em um novo sistema de acumulação chamado por Harvey de “acumulação flexível” (1992: 140).

A partir da consolidação da hegemonia neoliberal na década de 1980, que resultou “no crescimento da insegurança econômica e da desigualdade entre as classes sociais em praticamente todo o mundo” (Braga 2017: 51), o perfil do trabalhador precisou adaptar-se, tornando-se aberto a mudanças e habituando-se com um futuro de incertezas. A repetição de tarefas mecânicas deixa de ser exigida do operário. Em vez disso, passa-se a cobrar a habilidade de interagir pensamento e ação com o objetivo de maximizar os lucros da organização capitalista através da diminuição do estoque e flexibilização do funcionário (Ferrer 1998). Este modelo de “colaborador”, que precisa produzir

conhecimentos, ser ágil, subordinado e aberto a mudanças a curto prazo é o perfil do teletrabalhador.

A reformulação dos moldes trabalhistas é uma característica inerente ao sistema capitalista de produção. “A crise experimentada pelo capital, bem como suas respostas, das quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são expressão, têm acarretado, entre tantas consequências, profundas mutações no interior do mundo do trabalho” (Antunes 2009: 17).

Ao se deslocar da atividade manual e de execução de funções para funções de controle de processos e soluções de problemas, o novo papel do trabalhador ganha certa autonomia, uma vez que seu ritmo de trabalho deixa de ser imposto pela máquina. O processo de produção muda de espaço e velocidade, de modo que a maneira de avaliar a produtividade exercida transforma-se por inteiro. Com o passar dos anos, o operário deixa de ser um apêndice do maquinário e o aspecto subjetivo do trabalhador passa a pesar mais na hora da contratação (Invernizzi 2017).

No que tange às economias capitalistas, a globalização consoante a “financeirização” da economia eclodiu no fechamento de fábricas bem como na redução do número de empregos qualificados. Nos países semiperiféricos, isso resultou no acelerado aumento da precaridade e no incremento de empregos sub-remunerados. Além disso, cresceu também o índice de jovens em ocupações desprotegidas (Braga 2017: 64). As mudanças econômicas e políticas das últimas décadas têm ação direta no declínio da densidade sindical. Ademais, o enfoque dos protestos trabalhistas passou a ser sobre as decisões tomadas pelos governos nacionais, como aponta Ruy Braga (*ibidem*: 57):

Com frequência, os protestos atuais gravitam em torno da oposição à onda de mercantilização do trabalho, da terra e do dinheiro, traduzida em termos de eliminação de subsídios sobre alimentos e combustíveis, cortes salariais, aumentos de impostos sobre a circulação de bens e serviços básicos, ataques à previdência social, reformas regressivas dos sistemas de aposentadoria e de saúde e precarização do trabalho (Braga 2017: 57).

Essa reorientação dos protestos sindicais tem a ver diretamente com o enfraquecimento da capacidade de negociação entre os sindicatos e as empresas.

A permeabilização das novas tecnologias da informação e da comunicação no mercado de trabalho representa um quadro de alta competitividade decorrente da implantação de políticas neoliberais que, nos anos 1990, quebraram monopólios estatais e

transfiguraram ainda mais o mundo capitalista. Além dessa mudança de paradigmas, a globalização e sua consequente modernização informática simbolizaram as revoluções tecnológica e organizacional. O novo modelo de gerência das etapas de produção passa agora a ser configurado por processos informatizados (Antunes & Braga 2009: 90-102).

De acordo com Ursula Huws (*in* Antunes & Braga 2009: 39) a Comissão Europeia utilizava no ano 2000 os termos “e-trabalho” e “e-trabalhadores” ao tratar dos “novos rumos para o trabalho”. Em *O privilégio da servidão* Ricardo Antunes (2018: 254) teoriza sobre o trabalho na Era Digital:

Assim, em plena era da informatização do trabalho no mundo maquinal-digital, vem ocorrendo também um processo contraditório, marcado pela informalização do trabalho (trabalhadores sem direitos), presente na ampliação dos terceirizados/subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, teletrabalhadores, potencializando exponencialmente o universo do trabalho precarizado (Antunes 2018: 254)

O autor correlaciona a informatização do trabalho com sua informalização. Para Antunes, o teletrabalho não só incentiva o trabalho isolado, desprovido de convívio social, como configura “uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres)” (2018: 69).

Na trilogia *A era da informação*, Manuel Castells profetizou o fim do trabalho degradado com o avanço tecnocientífico advindo da *internet*. Enquanto a economia de produção cederia espaço para a economia de serviços, atividades mecânicas e submissas dariam lugar a ocupações criativas e autônomas. A inovação tecnológica refletiria na difusão de empregos qualificados e em uma economia de serviços unificada por um modelo mais rico de comunicação produtiva. Essa previsão otimista pós-industrial difundida por Castells, juntamente com outros autores, não retrata bem a nova morfologia do trabalho (Antunes & Braga 2009: 8). Arion Sayão Romita define bem o panorama atual do trabalho no mundo globalizado.

No Brasil, a globalização da economia produz efeitos correspondentes aos registrados no primeiro mundo, observadas as características de um país ainda em vias de desenvolvimento. Aqui, os problemas são agravados pela necessidade de integração econômica de consideráveis segmentos sociais marginalizados. O maior impacto localiza-se nos efeitos nocivos do desemprego. Na Europa, preocupa o desemprego aberto. No Brasil, além deste, há o subemprego e o crescimento do emprego informal, subprodutos

da economia subterrânea, clandestina, marginal ou oculta. (Romita *in* Rodrigues 2011: 18).

Como diria Giddens “viver numa era global significa enfrentar uma diversidade de situações de risco” (1999: 45). Se pegarmos o conceito de “risco fabricado” desenvolvido pelo autor, que diz respeito a uma criação interna do sujeito a partir do impacto de seu conhecimento sobre o mundo, podemos concluir que este risco implica a autorresponsabilização do indivíduo pela obtenção de sucessos e fracassos. Assim, num contexto fortemente globalizado, podemos concatenar a ideia de risco fabricado ao sentimento que o trabalhador tem ao estar desempregado ou ao se manter em um ofício remunerado. A contínua cobrança sobre seu desempenho, a par da obrigação de cumprir as exigências dos seus empregadores, provoca o aumento do referido risco fabricado no caráter íntimo do trabalhador. Esboça-se aí a internalização da sobrecarga e da autoexploração no perfil do assalariado pós-moderno.

O *lockdown* instaurado para conter a propagação da pandemia do novo coronavírus acelerou o processo de transformação trabalhista que vinha se estabelecendo com a revolução tecnológica. Quem não foi afetado drasticamente com o desemprego ocasionado pelo fechamento do comércio encontrou-se obrigado a conciliar a profissão com as normas de isolamento impostas pelos governos; a melhor saída foi levar o trabalho para casa. A intensificação do *home office* gerou uma série de desafios para uma relevante parcela da força de trabalho. Nossa pesquisa empírica buscou dados acerca das consequências dessa brusca adequação sobre a vida profissional de um grupo de trabalhadores.

2.2 Infoproletariado

Se durante século XX o proletariado precisou adequar-se à maquinaria típica da fase taylorista-fordista, nos dias atuais os trabalhadores são obrigados a ambientar-se aos mecanismos de funcionamento da máquina informacional-digital. Isto é, o trabalho estável e formal de matriz fordista transfigurou-se para uma variedade de trabalhos terceirizados. A pluralidade de novas configurações trabalhistas corresponde à fenomenologia preliminar da informalidade (Antunes 2018: 144).

Infoproletário designa amplamente o trabalhador cuja atividade é realizada com uso de qualquer máquina digital. Quando tal modalidade de ocupação era ainda uma

novidade, os observadores mais otimistas apregoavam o fim das atividades repetitivas e estafantes combinado com a valorização das habilidades cognitivas dos empregados. Antunes (2018: 106), que não abraçou o otimismo inicial das teorias sobre o teletrabalho, explica que a aura da qualificação não tornou o infoproletariado imune à intensificação do trabalho que ora assume também o caráter de *autoexploração*:

Em verdade, estamos presenciando uma intensificação e ampliação dos modos de extração do sobretrabalho, das formas geradoras do valor, resultado da articulação de um maquinário altamente avançado (de que são exemplo as TICs que invadiram o mundo das mercadorias) com a exigência, feita pelos capitais, de buscar maiores “qualificações” e “competências” da força de trabalho (Antunes 2018: 106)

O sociólogo brasileiro deduziu de suas pesquisas empíricas que o infoproletário ou novo proletariado de serviços hoje encontra-se no vórtice da desregulamentação laboral que apenas favorece as forças mercadológicas do capital.

Para Jonathan Crary (2013), o mundo 24/7 tem tornado nossos corpos e identidades campos abertos à "superabundância de serviços, imagens, procedimentos e produtos químicos em nível tóxico e muitas vezes fatal". Acrescenta ele que, nessa toada, o trabalho ininterrupto, sem pausa sequer para o sono, passa a ser concebido não apenas como plausível, mas até como uma condição normal e desejável.

Para garantir uma renda no fim do mês, o trabalhador passa a submeter-se a atividades instáveis e a contratos temporários sob a alcunha de “empreendedorismo”. Sem estabilidade e sem registo em carteira de trabalho, no caso do Brasil, ou recolha na fonte de encargos da Seguridade Social de Portugal, o que antes tinha um expediente pré-estabelecido, com pausa para almoço e direito a receber pela hora extra, converte-se em trabalho intermitente. A nova divisão de trabalho desencadeada a partir da década de 1970 tem intensificado as tendências de informalização e precarização da força de trabalho a nível global.

2.2.1 Empreendedorismo vs. Precarização

A criatividade do setor empresarial é ilimitada para extrair do léxico expressões que glamourizam a precariedade das novas relações de trabalho. Assim é que, mesmo mantido o velho vínculo de subordinação, o empregado passa a ser chamado de colaborador. Os motoristas de Uber e os entregadores vinculados a plataformas de serviços são estimulados a se identificar como empreendedores individuais. A sujeição a

jornadas de trabalho exaustivas e o nítido viés de submissão ao comando dos que controlam os meios de produção e de difusão de bens e serviços representam a nova realidade no mundo do trabalho, que consiste em contratos temporários, trabalho part-time, redução de jornada, teletrabalho, trabalho freelancer, entre outros. Práticas que agregam valor massivamente à empresa e fazem com que o trabalhador perca a capacidade de mobilização coletiva (Rohm & Lopes 2015). Organização sindical tornou-se instrumento do passado.

O sujeito de produção que nasceu na modernidade agora é também um sujeito do desempenho. Através da ideologia neoliberal que glorifica a resiliência, o trabalhador tende a querer transformar experiências traumáticas, como por exemplo a perda de emprego, em estímulo de desempenho. Com a crescente informalidade do trabalho e aumento da terceirização, o excesso de produtividade passa a ser uma autoimposição do trabalhador tardomoderno. A liberdade da sociedade disciplinar conquistada pelos pós-modernos ganha um viés paradoxal ao levar-se em consideração a sobrecarga da autoexploração. A luta do trabalhador em meio ao capitalismo neoliberal opõe-se à preocupação com o bem-estar (Han 2010; 2020). Byung-Chul Han (2010: 22) esboça um paralelo entre a autocobrança do sujeito do desempenho/produtivo e o indivíduo deprimido:

O homem depressivo é aquele animal laborans que explora a si mesmo, de forma voluntária, sem necessitar de pressão ou coação alheias. Ele é agente e vítima ao mesmo tempo. O Eu em sentido enfático é ainda uma categoria imunológica. A depressão subtrai-se, contudo, a todo e qualquer esquema imunológico. A depressão dá-se no momento em que o sujeito produtivo já não pode mais poder. Ela é, em primeira análise, um estar cansado de fazer e de poder. A queixa que se ouve do indivíduo deprimido – Nada é possível - só pode existir numa sociedade que elevou *Nada é impossível* a máxima. O sentimento de não ser mais capaz de poder conduz a uma autocrítica destrutiva e à autoagressão. O sujeito produtivo está em guerra consigo mesmo (Han 2010: 22).

Além do excesso de cobrança sobre si próprio que caracteriza o perfil do “empreendedor contemporâneo” (leia-se trabalhador intermitente), a carência de laços e vínculos decorrente da atual fragmentação e atomização do social também leva à depressão. O autor correlaciona a violência sistêmica reforçada pela pressão da sociedade de desempenho à eclosão da depressão por esgotamento. A saúde do trabalhador pós-moderno encontra-se cada vez mais à mercê da pragmática neoliberal.

A crise pandémica aprofundou as desigualdades despertadas pelas novas formas de regulação do mundo do trabalho. A categoria de trabalhadores uberizados, que engloba milhões de trabalhadores, por exemplo, está aquém de qualquer regulamentação de direitos. A tríade composta pela terceirização, informalidade e flexibilidade tornou-se peça capital da cultura empresarial neoliberal na Era Digital. Segundo Han (2020: 26), “*o campo de concentração de trabalho neoliberal em tempos de pandemia chama-se home office*”.

2.3 Uberização do trabalho

O conceito de uberização é usado por sociólogos hodiernamente para denominar o fenómeno de autonomização dos contratos de trabalho, em que o trabalhador negocia a remuneração e a duração da atividade direta e individualmente com o empregador. Somado a isto, o trabalhador precisa também assumir os custos do seu trabalho. As pessoas que trabalham na Uber, por exemplo, utilizam os seus automóveis para trabalhar, arcam com as despesas de alimentação, de seguridade, manutenção do veículo, limpeza etc., enquanto a empresa privada disfarçada de “aplicação” apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço despendido pelos motoristas sem ter sequer qualquer preocupação com seus supostos deveres trabalhistas (Antunes 2017: 64-65). A ferramenta tecnológica (*app*) é quem agora media a relação entre empresa e força de trabalho. Essa configuração de relação trabalhista é contrária à ideia de emprego (relação entre capital e trabalho mediada por regulações públicas impostas pelo Estado), cujo *status* garante seguridade social e direitos ocupacionais. Os custos operacionais/de produção, que no modelo fordista cabiam à empresa, são transferidos para as mãos dos múltiplos trabalhadores que – agora, com a globalização, cresceram progressivamente em número - encontram-se totalmente isolados e desprovidos de uma organização sindical.

Em entrevista¹² cedida à Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio da Fiocruz, o economista, pesquisador, professor e político brasileiro Marcio Pochmann explica detalhadamente como trabalham os profissionais uberizados:

Na Inglaterra tem o chamado contrato a zero hora, que diz que você tem que ficar disponível 24 horas para a empresa, que pode usar nada, mas você tem que estar disponível para ela e sua remuneração depende da sua disponibilidade. No transporte é isso: você tem um contrato com a Uber e fica lá, disponível, porque quando surgir um

¹² Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Consultado em 10 de junho de 2021.

chamado você se apresenta disputando com outros motoristas. (...) Na Inglaterra existem espécies de agências de contratação onde as pessoas se inscrevem a partir das suas qualidades ocupacionais e ficam aguardando demandas que aparecem pela *internet*. Por exemplo: eu sou economista especializado em orçamento público. De repente há uma demanda de uma definição comparativa de orçamento e eu me apresento e negocio as condições de trabalho e remuneração para um determinado momento. Ou seja, o trabalhador passa a estar disponível para o exercício do trabalho sem mais a garantia que havia no fordismo, em que o salário independia das vendas da empresa. Quando a empresa contrata o trabalhador, independentemente de ela produzir o automóvel e vendê-lo, decorrendo 30 dias o trabalhador tem direito a receber aquela remuneração (Trecho de entrevista de Marcio Pochmann, novembro de 2016).

Mas é importante frisar que há uma diferença entre o *zero hour contract* e o sistema da Uber. Enquanto no primeiro os trabalhadores escolhem se querem ou não prestar o serviço, os motoristas de aplicativo precisam atender as solicitações. Em caso de recusas, podem sofrer represálias e até serem desligados da empresa.

O trabalho intermitente é - pelo menos por enquanto! – a etapa final da flexibilização exigida do trabalhador pelo capitalismo informacional e digital. A “pejotização” (referência à Pessoa Jurídica que também é conhecida como “trabalho autônomo”, embora neste caso seja uma forma de burlar os direitos trabalhistas), segundo Antunes, está se espalhando por todas as profissões: “médicos, advogados, professores, bancários, eletricitas, trabalhadoras e trabalhadores do *care* (cuidadores) e ‘frilas fixos’, freelancers que se tornam permanentes, mas que têm seus direitos burlados e se escondem nas redações dos jornais quando as empresas sofrem as auditorias do trabalho” (2017: 68-69). É deste modo que se estabelece a inovação do flexível do mundo do trabalho digital. Para Antunes, a expansão da “uberização” e a ampliação da “pejotização” culminam em uma nova modalidade de trabalho: a do escravo digital (*ibidem*: 42).

A falta de horário fixo de trabalho faz com que a necessidade de aumentar a renda e dobrar “a meta” sobreponha-se à integridade psicocorporal dos trabalhadores uberizados. O *tecnostress*, que deriva da combinação do uso de aplicações e volante por longas horas, somado ao estresse suscitado pelo sentimento permanente de se sentir em avaliação, potencializa os riscos à saúde desse tipo de trabalhador (Kemmelmeyer *in* Mendonça, Branco, Comaru *et al.* 2020). Ainda há o agravante relativo à diferenciação entre o horário de trabalho e a vida privada, uma desconexão que passa a ficar cada vez mais difícil de distinguir.

Em suma, uberização do trabalho significa a omissão por parte das empresas em cumprir com os direitos trabalhistas de seus “colaboradores”. É um modelo que presume precarização e aumento da intensidade do trabalho.

Há ainda um outro exemplo da forma disfarçada de exploração do trabalho denominada recibos verdes em Portugal. Os assalariados ganham vouchers pelas horas de trabalho realizadas de acordo com o salário mínimo legal. Porém, trabalhos excedentes muitas vezes são pagos por fora desse voucher: é como se houvesse um tipo de precarização “legal” e outro “ilegal” (*ibidem*: 66).

CAPÍTULO III

LAR DOCE LAR OU ESCRITÓRIO?

“Se houve um extenso período na cronologia dos seres humanos em que estes viviam onde trabalhavam, enquanto caçadores-recolectores, agora há uma inversão - é a vez do trabalho ir ter onde eles vivem, enquanto teletrabalhadores”.

(Pedro Laires)

A globalização impulsionou uma série de atividades profissionais na sociedade da informação e do conhecimento. Desse modo, o trabalho remoto surgiu como uma alternativa de organização de tempo e espaço para o trabalho remunerado, sobretudo nas áreas de informação e de comunicação. Sua primeira grande expansão deu-se nos anos 2000 graças ao progresso tecnológico informacional e comunicacional. Anos depois, em 2020, diante da crise pandémica e a consequente necessidade de confinamento, a adoção do teletrabalho propagou-se ainda mais (Araújo 2020).

Neste estudo, trataremos do teletrabalho subordinado, que se deriva do elo de subordinação virtual entre o colaborador e o empregador durante o expediente do trabalho. Tal sujeição é processada eletronicamente mediante a utilização de meios de telecomunicação.

3.1 Teletrabalho

Segundo aponta Javier Aranda (Mañas 2003), o teletrabalho surgiu em território norte-americano com a crise do petróleo na década de 1970. No ano de 1971, quando ocupava o cargo de Secretário do Comitê de Investigação da Aerospace Corporation, Jack Nilles criou o termo *telecommuting*, que posteriormente passou a se denominar *telework*. Nilles, que hoje em dia é proprietário de uma empresa de consultoria sobre teletrabalho – a Jala Associates – e membro do Fórum Europeu de Teletrabalho e Telemática, é considerado o pai do teletrabalho. Ele teve a ideia de levar o trabalho até o empregado, ao menos algumas vezes na semana, após ser indagado sobre os longos engarrafamentos para se chegar ao trabalho: conseguiu-se o feito de levar o homem à Lua, mas ainda não arranjam uma forma de findar com o trânsito caótico. Em 1974, Nilles lançou o livro

“*The telecommunications-transportation tradeoff*”, no qual explicava o conceito da telecomutação (Rodrigues 2011).

Em 1990, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu a palavra “teletrabalho” como “uma forma de trabalho em que a) o trabalho é realizado num lugar afastado da sede principal ou do centro de produção, separando-se assim o trabalhador do contacto pessoal com os demais companheiros de labor; e b) e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” (Cf. International Labour Organization *in* Santos 2015).

A etimologia do substantivo “teletrabalho” dá-se a partir da junção do advérbio grego “téle” (traduzido como longe, ao longe) e do verbo latino “tripaliare” (que significa trabalhar). Para todos os efeitos, teletrabalho é a atividade laboral realizada fora das instalações do órgão ou membro empregador (Redinha *in* Santos 2015). Isto é, considera-se teletrabalho quando ocorre a “separação geográfica entre o local de execução da prestação e o local, principal ou descentralizado, da organização empresarial ou de acolhimento físico do processo produtivo” (*ibidem*: 26). Para se tratar de teletrabalho é necessário ainda existir o uso de tecnologia da informação e de comunicação, caso contrário a atividade profissional deixa de se enquadrar no teletrabalho.

A nível normativo, merece destaque o Art. 223º do Código do Trabalho Português, que conceitua legalmente o teletrabalho como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (Rodrigues 2011: 35).

No Brasil, Pinho Pedreira defende que o Artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – segundo o qual “não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” – aplica-se ao teletrabalho remunerado subordinado (*ibidem*: 51).

Em muitos países ainda não existe qualquer legislação específica para regular esta categoria de trabalho. Em Portugal, o Poder Legislativo tipificou a realidade do teletrabalhador no ano de 2003. Devido à sua condição multiforme, é importante ressaltar que há outras categorias além do teletrabalho em casa ou domiciliário.

3.2 Modalidades

Todo trabalho remoto é à distância, mas nem todo trabalho remoto pode ser considerado teletrabalho. Informações técnicas ou administrativas, que possam ser realizadas fora do habitual local de labor são as matérias-primas do teletrabalho. A flexibilização de horário e espaço é quem dita as regras aos teletrabalhadores.

3.2.1 Teletrabalho a domicílio

Esta modalidade, que remonta ao trabalho dos séculos XVI e XVII, quando na Europa a vida familiar encontrava-se imbricada com a laboral, é provavelmente a mais conhecida pelo público em geral. O trabalho comum ao artesão ganha agora uma nova roupagem: assessorado pela informática e pela telecomunicação, ele se trasveste de teletrabalho domiciliar. O que distingue o teletrabalho a domicílio do trabalho em casa é a natureza imaterial do bem ou serviço que é realizado pelo empregado, que recebe, cria e envia conteúdos digitalmente. A atividade pode funcionar em tempo integral, ocasional ou alternado, com a extinção do dever de assiduidade (Santos 2015: 79).

Em suma, o teletrabalho a domicílio permite ao empregado ou ao trabalhador autônomo escolher com certa liberdade o lugar de onde vai cumprir suas obrigações trabalhistas através do uso da telemática. As ferramentas e instalações necessárias à realização do trabalho supostamente deveriam ser exigidas ao empregador, mas o que ocorre na prática é que elas ficam a cargo do teletrabalhador.

3.2.2 Teletrabalho remotizado em telecentros

Nesta categoria os funcionários trabalham em locais que se situam fora da sede da empresa e esta, por sua vez, é quem disponibiliza os recursos e providencia as instalações necessárias para que a atividade laboral aconteça. Os trabalhadores, ao invés de se dirigirem à sede da empresa para exercer sua profissão, vão até centros informatizados que podem ser partilhados por empregados da mesma ou de diferentes companhias. O chamado telecentro se apresenta como escritório-satélite ou centro de trabalho comunitário, podendo variar entre um local público ou privado.

A criação destes espaços objetiva uma estratégia organizacional por parte da corporação, visando a redução de custos indiretos, sejam estes pela divisão de gastos com

outras organizações ou pela disponibilização de um melhor acesso dos trabalhadores que levariam mais tempo para chegar às instalações principais.

Um dos pontos positivos dos centros de trabalho locais é que - ao contrário do que ocorre no teletrabalho doméstico - eles não isolam o teletrabalhador, estando este ao lado de colegas durante seu expediente. Além disso, é um modelo que favorece o desenvolvimento das periferias das grandes cidades, contando por vezes com investimento público (Rodrigues 2011).

Além de serem chamados de centros de trabalho comunitário, os telecentros que reúnem empregados de várias empresas são taxados com frequência de “ABC” (*Advance Business Center*). Em zonas rurais, eles podem levar a alcunha de *telecottages*, contudo, se nestes a supervisão das atividades for feita *in loco*, a propriedade de teletrabalho passa a não existir (Santos 2015).

3.2.3 Teletrabalho móvel, itinerante ou nômade

Audidores, consultores e vendedores frequentemente se encontram a teletrabalhar na modalidade móvel, itinerante ou nômade. Segundo Susana Santos, não há um lugar determinado para essa tipologia de trabalho. Avião, aeroporto, hotel etc. podem funcionar como escritórios de teletrabalhadores desde que haja um equipamento telemático portátil que possibilite o cumprimento da atividade laboral. Aranda (2003) afirma que o posto de trabalho do teletrabalhador nômade não se encontra em lugar algum.

Durante a maior parte do expediente, o referido teletrabalhador transita por lugares diversos, como centros de trabalho de clientes, restaurantes, seu próprio automóvel, trem, avião, entre outros, apesar de também realizar atividades na sede da organização ou em um centro de trabalho tradicional. Neste caso, *smartphones* podem até substituir *notebooks* no que tange a troca de dados com a empresa (Rodrigues 2011).

3.2.4 Teletrabalho transnacional ou transfronteiriço

Por fim, chegamos ao teletrabalho que melhor exemplifica a globalização das relações de trabalho na Era Digital. Graças à informática e à *internet*, os empregados podem cumprir com sua carga horária em localidades geograficamente distantes da sede empresarial, separados, muitas vezes, por fronteiras internacionais.

Ao contratar teletrabalhadores transfronteiriços através de um contrato de trabalho, prestação de serviço ou contrato de *outsourcing*, a empresa tende a reduzir custos e encargos imobiliários enquanto se aproveita de uma mão-de-obra qualificada, geralmente com encargos salariais mais baixos em países do Sul Global. Temos aqui a prática de externalização da atividade laboral.

3.3 “Prefiro trabalhar de casa”

Ao possibilitar a criação de novos postos profissionais e, em consequência, representar um meio de grande integração do mercado de trabalho por oferecer vagas a um maior número de pessoas, superar barreiras como distanciamento e gastos com deslocamento, o teletrabalho parece uma ótima alternativa ao modelo tradicional do trabalho *in loco*. Além de ser um fator-chave na redução de congestionamentos, consumo de combustíveis fósseis e poluição, o *home office* foi essencial na evolução da pandemia do coronavírus.

Muitos trabalhadores preferem o teletrabalho graças à flexibilidade de horário que ele permite, bem como a maior autonomia pessoal na realização de tarefas. O tempo gasto no trajeto para a empresa é poupado e acidentes de trabalho no trânsito são menos recorrentes; há mais tempo útil para si e junto à família; despesas com refeições e vestiário são economizadas; é possível preparar seu almoço com ingredientes saudáveis e comer com mais qualidade. A autonomia em relação ao trabalho é, sem dúvida, maior; não há mais gastos diários com locomoção para o local de trabalho.

É fácil entender por que o teletrabalho é tão atraente para várias pessoas. Para os portadores de deficiência, sobretudo, ao romper com a barreira de locomoção até à empresa, o trabalho remoto amplia imensamente a inclusão no mercado de trabalho, bem como as perspectivas de ascensão profissional. Para as mães lactantes a amamentação torna-se bem mais cômoda devido à proximidade dos filhos.

3.4 Melhor para o empregado ou para o empregador?

Se são múltiplas as supostas vantagens do teletrabalho do ponto de vista do profissional, as qualidades que despontam para a visão dos empregadores são ainda mais substanciais, sobretudo porque o número de desvantagens é infimamente menor.

Em primeiro lugar, há vantagens para as empresas em termos de redução de custo com infraestrutura e maior eficiência organizacional. A “presença” de teletrabalhadores permite que a empresa possa funcionar vinte e quatro horas por dia, com menos espaço de escritório e estacionamento, menos gasto de energia elétrica e de materiais, e menos gastos com o pessoal auxiliar.

O teletrabalho ainda influencia diretamente na diminuição do índice de faltas entre os colaboradores, que se antes não iam ao trabalho por motivos de doenças corriqueiras ou impedimentos físicos, agora não são mais impedidos de trabalhar em casa por estes mesmos motivos. O tempo ocioso do trabalhador não pesa mais no custo de produção, se levamos em consideração que este agora trabalha com o cumprimento de metas.

A flexibilidade permite à empresa buscar mão de obra mais qualificada e mais barata basicamente em todo o globo e, em virtude de o teletrabalho estar em grande parte relacionado a contratos de trabalho cada vez mais informais e precarizados, não há mais tanta preocupação com gastos com tributos incidentes no ato de demitir e admitir funcionários, somados àqueles incidentes sobre o trabalho permanente.

Quase todos esses fatores pesam contra os trabalhadores. Em casos de demissão em massa, por exemplo, os teletrabalhadores são os primeiros a ir embora (Rodrigues 2011). O horário de trabalho flexível ocasionalmente faz com que os teletrabalhadores trabalhem mais horas que os colaboradores do modelo tradicional devido à cobrança pelo cumprimento de metas. Isso provoca ainda uma perda de rotina e de linearidade.

Para além do isolamento, poderá existir uma interferência constante entre a vida pessoal e familiar com a profissional, por outras palavras, “curto-circuitos” entre os dois planos, se bem que a conciliação entre as duas vidas tenha sido apresentada como vantagem: de facto, tudo depende do caso concreto. Podemos assistir à invasão do tempo de trabalho no tempo livre; mas existe também o risco de o tempo livre apossar-se do tempo de trabalho, o que significa que muitas vezes a flexibilidade poderá acarretar a falta de nitidez entre os dois tempos e, conseqüentemente, não existir o devido desfrute num e falta de concentração no outro (Santos 2015: 51).

A ausência de horários definidos faz com que a rotina do teletrabalhador seja muito mais complicada de se manter, sobretudo com aqueles que têm filhos crianças. As teletrabalhadoras mulheres, embora possam casar a maternidade com os afazeres trabalhistas, são as que mais sofrem de sobrecarga com o teletrabalho devido à impossibilidade de separar a dupla jornada.

O abalo aos ritmos circadianos atingirá inevitavelmente o tempo de sono dos trabalhadores em regime de *home office*, no embalo da regressão das tendências administrativas de reconhecer que tempos regulares de repouso revigoram o executante de tarefas exaustivas e garante-lhe um melhor rendimento. A propósito desse crescente descaso pelo tempo do sono, Jonhathan Crary (2014: 16) pontifica que:

Mas nas últimas décadas do século XX e até o presente, com o colapso de formas controladas ou mitigadas de capitalismo nos Estados Unidos e na Europa, desapareceu a necessidade interna de repouso e recuperação enquanto componentes do crescimento econômico e da lucratividade. O tempo para o descanso e a regeneração dos seres humanos é simplesmente caro demais para ser estruturalmente possível no capitalismo contemporâneo (Crary 2014: 16).

Se o empregador economiza com material, energia e custos variados, como por exemplo de limpeza, o empregado passa a gastar mais com a manutenção de materiais, *internet*, computador e energia.

Além de tudo isso, o trabalho remoto invisibiliza e individualiza o trabalho: perde-se a tão importante característica de sociabilidade do espaço coletivo, bem como a possibilidade de discutir problemas comuns e de reivindicar direitos em conjunto. Essa perda de organização reflete rigorosamente na perda dos direitos trabalhistas. Não há mais organização sindical.

Se os auditores fiscais já não dão conta de suprir a demanda do atual processo fiscalizatório no mercado de trabalho, o supervisionamento adequado do teletrabalho parece ser uma realidade muito distante. A precaridade de condições ergonômicas representa ainda um possível aumento de doenças e, assim, um ponto negativo para a Seguridade Social.

CAPÍTULO IV

REFLEXÕES METODOLÓGICAS

“É preciso sentir a necessidade da experiência, da observação, ou seja, a necessidade de sair de nós próprios para aceder à escola das coisas, se as queremos conhecer e compreender”.

(Émile Durkheim)

Os impactos da globalização não se limitam às novas formulações trabalhistas percebidas no capítulo anterior. O alarmante progresso evolutivo das tecnologias de informação impactou também o modo de fazer antropologia social. Extremamente importantes, a etnografia e o estudo de campo vêm, com o tempo, adaptando-se ao mundo pós-moderno. E “adaptação” foi o *leitmotiv* do ano 2020. A pandemia de coronavírus modificou a pesquisa etnográfica: o trabalho de campo baseado na observação participante ficou, de uma hora para outra, impossível de ser realizado. As limitações de mobilidade, contudo, puderam ser ultrapassadas com a ajuda da *internet*, que é por vezes utilizada em pesquisas qualitativas nas mais variadas disciplinas (Góralaska 2020; Ghosh 2020; Howlett 2021).

A princípio, quando entrei no mestrado de Antropologia Social e Cultural da Universidade de Coimbra, encontrava-me decidida a fazer uma pesquisa de terreno sobre género, focada em “feminismos”. Com a pandemia e a impossibilidade de sair para o “campo” e realizar uma etnografia presencialmente, foi preciso abrir mão da observação direta e repensar o tema da dissertação que iria apresentar ao final do curso.

Após a leitura do livro *Sociedade do Cansaço* (2010), de Byung-Chul Han, e muita reflexão sobre o meu próprio esgotamento mental, encontrei um assunto que me motivou a traçar um novo caminho para seguir com a pesquisa científica. Devido à ampliação do trabalho remoto com a pandemia, achei por bem investigar os reflexos do teletrabalho na sociedade do cansaço.

De acordo com Robert G. Burgess (1997), sendo impossível para o investigador observar todas as pessoas e acontecimentos em uma situação específica, cabe a ele definir quatro pontos antes de começar a pesquisa de campo: os interlocutores, os locais de

investigação, os acontecimentos e o tempo. Nessa linha de entendimento, estipulou-se que a pesquisa seria feita com professores universitários de Antropologia de Portugal e Brasil (a fim de elaborar um estudo comparativo) os quais, a partir de março de 2020, passaram a dar aulas remotamente em virtude da pandemia do novo coronavírus. Resultou, assim, uma maneira de somar as minhas vivências na sala de aula digital com as informações repassadas pelos interlocutores. Aproveitei-me, então, da vantagem de estar familiarizada com o contexto social da pesquisa (Roth 1974 *in ibidem*) para ultrapassar as dificuldades impostas pelo confinamento social. Além disso, segundo Zweig (1948), antes de uma conversa com o interlocutor, é necessário fazer uma observação prévia deste. Desse modo, entrevistar professores de antropologia foi a forma que encontrei de me aproximar ao máximo do perfil de uma observadora participante.

Para comparar o teletrabalho realizado por professores de ensino superior no Brasil e em Portugal, a metodologia do presente trabalho foi estruturada em três partes: a primeira é a pesquisa bibliográfica e revisão literária; a segunda consiste na recolha e no arquivamento de entrevistas; a terceira se resume à análise de conteúdo.

4.1 Acesso e recolha de dados

Depois de optar por entrevistar seis professores do ensino superior de Portugal e do Brasil, foi fácil escolher as universidades a serem investigadas. Mais uma vez, avaliou-se o rápido acesso a possíveis interlocutores a fim de agilizar a coleta de dados, no entanto também foi levada em consideração minha dupla experiência como estudante da Universidade de Coimbra e da Universidade Federal da Paraíba, tendo em vista que foi nesta última onde concluí minha graduação.

Visto que esta investigação compreende uma análise de normas que foram impostas por um contexto atípico, o meio mais eficiente para a obtenção de informação, de acordo com Zelditch (1962), consiste em entrevistas a informantes. Assim, foi feito o uso de entrevistas semiestruturadas que, de acordo com Alves e Silva (1992), são construídas em cima de tópicos selecionados a serem abordados com todos os entrevistados.

(...) partilham uma conversa permeada de perguntas abertas, destinadas a “evocar ou suscitar” uma verbalização que expresse o modo de pensar ou de agir das pessoas face aos temas focalizados, surgindo então a oportunidade de investigar crenças, sentimentos,

valores, razões e motivos que se fazem acompanhar de fatos e comportamentos, numa captação, na íntegra, da fala dos sujeitos (Alves & Silva 1992: 64).

Portanto, há uma definição prévia de parte do conteúdo que será recolhido nas entrevistas. Outro aspeto que merece distinção deste tipo de entrevista é a dinâmica da proposição de perguntas, que pode variar de ordem de acordo com cada sujeito. Ao mesmo tempo em que o método utilizado resultou numa maior participação dos interlocutores, ele permitiu também que surgissem questões não previstas anteriormente na construção do guião das entrevistas.

Antes de contactar os possíveis interlocutores, foram formuladas onze questões – além de perguntas de carácter profissional e sócio-demográfico – para nortear as entrevistas guiadas. Com a decisão de conversar com seis professores de cada universidade, de modo que fossem entrevistados três homens e três mulheres, comecei por enviar e-mails para professores e professoras de Antropologia do Departamento de Ciências da Vida da Universidade de Coimbra. À medida que eu recebia respostas, explicava imediatamente o teor sigiloso da investigação (nomes reais não seriam utilizados no texto) e dava a opção de marcarmos as entrevistas via Zoom, Skype, Google Meet ou presencialmente. Balu, Dirceu e Raul aceitaram ser entrevistados em seus respectivos gabinetes no Campus I da Universidade de Coimbra. Cecília, Celeste e Jorge Amado, por outro lado, preferiram que a conversa fosse conduzida via Zoom. Todas os seis diálogos tiveram o áudio gravado com o devido consentimento. Aos entrevistados também foi dada a opção de escolher o pseudónimo que seria utilizado na dissertação para se referir a cada um deles. Alguns escolheram, outros incumbiram-me desta missão.

A abordagem aos professores brasileiros, por sua vez, foi diferente. Através de um ex-colega de trabalho que está a fazer doutoramento em Antropologia Social na Universidade Federal da Paraíba, com quem falei via aplicação de mensagens instantâneas WhatsApp, consegui o contato telefónico de Penélope, Maria, Maysa, Cristóvão e M. Couto. Com os cinco falei primeiramente via WhatsApp para só depois marcar as entrevistas guiadas.

Levando-se em consideração que quanto aos professores do Brasil não haveria a mesma facilidade de acesso que com os docentes portugueses e que a conversa frente a frente seria inviável, além de dar as opções de nos falarmos pelas plataformas de reuniões online (Zoom, Skype e Google Meet), ofereci-me também para entrevistá-los através do

WhatsApp. M. Couto, por exemplo, marcou uma entrevista por Zoom, mas, depois de faltar, preferiu remarcar pelo WhatsApp. Além dele, Penélope também escolheu responder-me através de áudios pela *app*. Maria, Maysa e Cristóvão concordaram em falar comigo via Zoom e Google Meet.

O último informante brasileiro a ser contactado foi Enrico, cujo número de telemóvel nos foi passado pela professora Penélope. Ele disse “sim” à minha proposta, contanto que a entrevista fosse realizada por e-mail. Como eu simpatizo com Rosalie Wax (1971) quando ela escreve que uma “estrita e rígida adesão a qualquer método, técnica ou posição doutrinária pode, para o investigador de terreno, equiparar-se a uma jaula”, aceitei enviar-lhe as perguntas por e-mail.

Antes da realização de cada entrevista semiestruturada, foi explicado o objetivo da pesquisa e foram tiradas as dúvidas que surgiram, o que geralmente resultou numa agradável troca de ideias e fez com que o roteiro das perguntas seguisse de forma fluida e agradável. As entrevistas foram transcritas integralmente para que pudessem ser analisadas. Notas de campo só foram feitas nas entrevistas presenciais ou por Zoom e Google Meet. A amostragem composta por interlocutores portugueses foi *intencional e casuística*, ou seja, os interlocutores foram escolhidos de acordo com critérios pré-estabelecidos. Já a segunda amostragem desta pesquisa organizou-se em *bola de neve*, uma vez que foi pedido aos informantes o contato de demais amigos para que estes fossem também entrevistados *a posteriori*.

Ambas as amostragens representam o que Glaser e Straus (*in* Burgess 1997, p. 60) descrevem como “Amostragem Teórica”, que é “o processo de colheita de dados geradores de teoria pelo qual o analista, simultaneamente, colhe, codifica e analisa os seus dados e decide que dados necessita posteriormente colher por forma a desenvolver a teoria tal como ela emerge”.

4.2 Análise de dados

Como explica Laurence Bardin (1977: 145), a análise de conteúdo é um método de investigação que traça conexões lógicas e gera inferências fundamentadas. No capítulo subsequente, além de uma análise temática (que devido à recorrência de determinado assunto ou expressão linguística suscita uma análise quantitativa), também será utilizada a análise de conteúdo (pelo seu perfil sistemático e objetivo) para decompor e avaliar o

corpus – material qualitativo resultado das entrevistas – desta dissertação. Segundo o autor:

A abordagem quantitativa e a qualitativa não têm o mesmo campo de ação. A primeira obtém dados descritivos por meio de um método estatístico. Graças a um desconto sistemático, esta análise é mais objetiva, mais fiel e mais exata, visto que a observação é mais bem controlada. Sendo rígida, esta análise é, no entanto, útil nas fases de verificação das hipóteses. A segunda corresponde a um procedimento mais intuitivo, mas também mais maleável e mais adaptável a índices não previstos, ou à evolução das hipóteses. Este tipo de análise deve ser então utilizado nas fases de lançamento das hipóteses, já que permite sugerir possíveis relações entre um índice da mensagem e uma ou diversas variáveis do locutor (ou da situação de comunicação) (Bardin 1977: 145).

Nesse sentido, a análise de conteúdo será responsável por captar, selecionar, organizar e sintetizar a essência dos dados recolhidos.

Apesar da pouca observação do não verbal durante as entrevistas cara a cara e via Zoom e Google Meet, elas possibilitaram o registo imediato de notas de campo fundamentais para pautar a frequência de certos assuntos trabalhados no capítulo V desta dissertação.

CAPÍTULO V

COMPARAÇÃO ENTRE PORTUGAL E BRASIL

“Talvez, tenha chegado o momento de darmos um passo atrás em nosso foco exclusivo na epidemia do novo coronavírus e nos perguntarmos o que a pandemia e seus efeitos devastadores revelam a respeito de nossa realidade social.”

(Slavoj Žižek)

5.1 Portugal: Universidade de Coimbra

No ano de 1290, d. Dinis assinou um documento que deu origem ao Estudo Geral em Lisboa. Surgia então a instituição de ensino superior mais antiga de Portugal que, em 1537, foi transferida definitivamente para Coimbra por ordem do Rei D. João III. A Universidade de Coimbra (UC) conta atualmente com oito Faculdades (Letras, Direito, Medicina, Ciências e Tecnologia, Farmácia, Economia, Psicologia e Ciências da Educação, Ciências do Desporto e Educação Física) e já soma mais de 22 mil alunos.¹³ Nossos interlocutores portugueses são todos professores do Departamento de Ciências da Vida (DCV), no qual está inserido o curso de Antropologia. Para proteger a identidade deles, optou-se por não revelar maiores detalhes como, por exemplo, os campos de pesquisa de cada um.

A UC, que em março de 2020 colocou em prática o Plano de Contingência para a COVID-19 e suspendeu todas as aulas presenciais, adotou o regime híbrido a partir de setembro do mesmo ano, com aulas que os alunos poderiam assistir tanto no campus universitário como na sala de aula virtual. No dia 21 de janeiro de 2021, no entanto, a instituição suspendeu novamente suas atividades letivas devido ao agravamento do contexto pandêmico, e estas só retornaram - em regime híbrido - no dia 19 de abril.¹⁴

5.2 Quem são os professores portugueses?

¹³ Disponível em: <https://www.ufpb.br/ufpb/menu/institucional/apresentacao/historico>. Consultado em 10 de agosto de 2021.

¹⁴ Disponível em: <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/covid-19-universidade-de-coimbra-suspende-aulas-presenciais-a-partir-de-sexta-feira> Consultado em 10 de setembro de 2021.

5.2.1 “Os meios eram péssimos e não melhoraram muito”

O primeiro professor da UC que aceitou ser entrevistado inspirou-se no autor de *Gabriela, Cravo e Canela* (1958) para escolher seu pseudónimo. Aos 61 anos, Jorge Amado vive em Coimbra ao lado da esposa. Dos seus dois filhos, nenhum mora na mesma residência que o casal. Ele juntou-se ao departamento de Ciências da Vida no ano de 1985. Nossa conversa se deu por intermédio da plataforma Zoom no dia 7 de junho de 2021.

Jorge Amado discorreu sobre a falta de incentivo das instituições de ensino para facilitar a transição dos professores do trabalho presencial ao ensino à distância.

Nós temos anos e anos de experiência de ensino num determinado modo e contexto e de repente pedem-nos para a ajustarmos a um outro modo e a um outro contexto e eu acho que pedem-nos isso sem, obviamente, formação e sem meios. Os meios eram péssimos e não melhoraram muito, embora tenham melhorado alguma coisa. E houve uma série de blogs... blogs, enfim... informações que foram postas a circular... houve colegas de departamentos que fizeram manuais do Zoom e que disponibilizaram para os outros, portanto houve importante entajuda entre os colegas (Jorge Amado, 7 de junho de 2021).

Apesar de as universidades não terem se preocupado com os meios que permitiriam um bom desempenho da atividade docente com o teletrabalho, houve muita troca de informação entre os próprios professores.

Durante a conversa com Jorge Amado, sua esposa entrou no escritório duas vezes, mas retirou-se logo que o viu em videoconferência. A adoção do teletrabalho impactou negativamente a produção académica do professor. Nas suas palavras:

Eu acho que trabalhei menos, ou pelo menos trabalhei com menos qualidade, porque foi mais entrecortado. Por um lado, entrecortado com outras solicitações. Uma das solicitações era o próprio facto de a pessoa estar mais tempo ligado ao computador, porque depois vai abrir um site, lembra-se de uma coisa e vai à procura de uma coisa qualquer e não sei quê... Nós temos que ler muito, muito - supostamente, nem toda gente faz isso - e para ler precisamos de tempo. (...) São tantos, tantos, tantos, tantos, a maior parte a pessoa faz só uma leitura diagonal, vai só à procura de uma parte da informação, mas mesmo isto requer tempo e concentração, e por isso eu acho que este período prejudicou esse tempo, por um lado por ser mais entrecortado e por outro por questões motivacionais. Eu acho que uma pessoa se sai, se vai para aqui, se está aqui, ir para outro lado e trabalhar no outro lado, há pessoas que não são nada afetadas com isso. Eu sou, eu gosto de ir mudando de sítio onde estou a trabalhar. E ainda mais, se estiver a fazer uma coisa que exija muita concentração, eu vou para outro sítio qualquer e isso ajuda, digamos assim, a concentrar. (...) O facto de eu estar no gabinete e ter que me levantar para ir aqui, para ir acolá e voltar e fazer e sentar, isso ajudava no processo de

trabalho. E, portanto, eu acho que não foi tão eficaz, não foi tão produtivo, acho que não (Jorge Amado, 7 de junho de 2021).

Ele foi o único dos nossos interlocutores que julga ter trabalhado menos. Ao que parece o “entrecortado” é comum ao trabalho remoto. Uma forma que o professor encontrou para superar esta falta de foco foi, durante o segundo confinamento, voltar a frequentar seu gabinete no DCV:

A mudança foi brutal porque ficámos em casa a maior parte do tempo durante o confinamento num primeiro confinamento. No primeiro confinamento eu fiquei mais tempo em casa do que no segundo. No segundo confinamento eu, a todas as semanas, fui ao departamento, mais do que uma vez por semana; no primeiro confinamento isso não aconteceu, tanto mais que no início no dia 3 de abril fiz uma entorse brutal porque estava a correr, enfim (...) (Jorge Amado, 7 de junho de 2021).

5.2.2 “É o meu material que estou a desgastar”

O segundo interlocutor lusitano foi o professor Dirceu, de 61 anos, com quem conversamos pessoalmente em seu gabinete no DCV. Ele tem filhos já adultos e reside em Coimbra sem mais agregados familiares. Dirceu começou a trabalhar na UC no ano de 2001.

Uma condição do ensino remoto que ficou evidenciada na conversa com o docente foi o aumento do desgaste por parte dos alunos de licenciatura com as aulas digitais:

(...) o que eu noto sobretudo de efeito da pandemia é uma apatia muito maior, porque, como digo, é muito mais fácil a pessoa desligar do que desligar numa aula. Enfim, eu vi alunos a adormecer, coisa que não é que não se veja em físico, mas a pessoa em físico, pelo menos numa aula presencial, tem mais resistência, tenta algumas estratégias para que isso não aconteça; em casa? Paciência. Adormeci? É só desligar a câmara e tirar o som. Aconteceram-me situações interessantes que era eu acabar teórica que era das 8h às 10h, acabar por exemplo às 10 para as 10h ou 15 para as 10h, enfim, para não esticar muito. Mas, entretanto, também como estava em casa, acabava a aula, levantava-me, ia beber um café, fumar um cigarro e quando voltava tinha 10 a 12 câmaras ligadas, ligadas.

Para os alunos das licenciaturas eu acho que a presença é muito importante, e obviamente que uma aula tem sempre um carácter performativo e a performance ao vivo e uma performance online não tem nada a ver, a interação, o modo de comunicar, a comunicação não verbal que se vai estabelecendo ao longo da aula não tem nada a ver ao vivo com a comunicação online, e portanto eu acho que se perde muito, além de que acho que precisamente por isso, por essa performance, não é que não haja uma performance online mas é completamente distinta, não há sequer esta componente da performance física e do impacto físico, isto faz com que seja muitíssimo mais cansativo, penso eu, para os aluno uma hora online do que uma hora e meia presencial; eu vejo isso ao contrário, por exemplo quando existem conferências, seminários pelo Zoom, por

exemplo, é mais desgastante isso, e digamos que desconecta muito mais rapidamente do interlocutor do que se for assistir a uma conferência ao vivo, ou a um seminário ao vivo ou seja o que for. Portanto imagino que para os alunos seja exatamente a mesma coisa e para nós também, é muito desgastante, é desgastante até porque os alunos, provavelmente por isto ser muito impactante para eles e muito desgastante, vão usando estratégias que dificultam o processo comunicacional (...) (Dirceu, 8 de junho de 2021).

O professor Dirceu foi um dos entrevistados que correlacionou o teletrabalho à perda de direitos trabalhistas. Quando perguntado se ele se sente mais sobrecarregado a trabalhar no DCV ou em casa, ele nos respondeu:

Com o teletrabalho. Bom, claro, teletrabalho e a pandemia estão altamente relacionados neste caso, não é? Mas, enfim, há pra aí muita gente cujo sonho é pôr-nos a todos em teletrabalho, não é? E eu acho que o teletrabalho, em primeiro lugar, obriga-nos a uma perda de direitos muito grande. É muito mais fácil perder direitos de trabalhador com o teletrabalho do que com o trabalho presencial, porque o teletrabalho... as pessoas partem do pressuposto - e quando digo pessoas, digo reitoria, a galera da faculdade, a comissão científica, os meus colegas e os alunos, não é? Acham que, bom, ele está conectado nas tecnologias, e, portanto, eu estou agora a acabar de fazer este relatório, são meia-noite e 20, vou lhe responder à espera que ele diga, já à meia-noite e 25 que se leu o relatório e está de acordo. Ou o aluno que manda-me uma questão à meia noite e não sei quanto (...) (Dirceu, 8 de junho de 2021).

A entrevista com o professor Dirceu também evidenciou o aumento do número e duração das reuniões de departamento, bem como o aumento da demanda de e-mails:

Sim. Trabalho mais porque, como digo, as pessoas pedem muito mais coisas com o teletrabalho. Não custa nada mandar um e-mail e dizer “ah, importas-te de fazer num sei o quê; ah, preciso de dados para num sei quê...”. (...) Eu estou a trabalhar e pá: “quais são as datas de entrega das teses? Não me lembro... Ah, Dirceu – é só o Gmail -, até quando é que se entrega as ...”. Porque é chato, agora tenho que abrir páginas, tenho que ver onde é que está aquela informação, tenho que ir ao Gmail ou onde é que recebi a informação, não! Não, mando... em trinta segundos escrevo um e-mail ao Dirceu* e ele vai ver, e o Dirceu* que deixe o que está a fazer para ir responder ou então não responde... quer dizer, mas não deixa de ter uma tarefa para ir fazer a seguir que é ver para o colega num sei que lá. E, portanto, sim, eu acho que as pessoas perdem muito essa noção e sobretudo a noção das horas, né? Com gente a mandar e-mail às seis e tal da manhã. Eu não vejo, mas depois no outro dia eu vejo a hora: seis e trinta e cinco... E sei que há pessoas que não o dizem, mas que já estão a pensar: “ah! São oito e meia e ele ainda não me respondeu”. Mas eu acho que isso tem a ver... como foi a introdução dos telemóveis, não é? (Dirceu, 8 de junho de 2021).¹⁵*

5.2.3 “Senti que trabalhei mais, mas produzi menos”

A professora Balu, de 55 anos, reside em Coimbra com seu filho de 23 anos e seus pais. No ano de 2005 ingressou no corpo docente da Universidade de Coimbra. A entrevista com Balu aconteceu em seu gabinete no DCV.

¹⁵ *A fala do interlocutor foi alterada para garantir seu anonimato.

Um dos tópicos iniciais da nossa conversa com a antropóloga foi a fusão entre o espaço do trabalho e o espaço doméstico. Essa junção resulta diretamente na quebra da linearidade do horário de trabalho e do horário dedicado às demais atividades comuns à vida humana.

Uma das primeiras coisas é o facto de nós não conseguirmos distinguir entre o espaço do trabalho e o espaço profissional, não é? Penso que fica ali tudo a competir pelo mesmo tempo. E depois também alguma ansiedade porque eu não tinha uma preparação prévia para o teletrabalho. Assim, mesmo quem segue a carreira académica não...pelo menos eu não tive no meu percurso aulas ou cursos ou [inaudível],... que eu aprendesse técnicas para transmitir conhecimento...eu quando transmito conhecimentos é aquilo que eu considero que é a minha maneira porque é a única que eu conheço e muitas vezes já aí me sinto um pouco insegura, sobretudo porque eu vou me afastando das pessoas mais jovens, as pessoas mais jovens têm um universo um pouquinho diferente do meu e eu tenho alguma dificuldade em compreender o deles.

O que eu senti é que... Quando eu venho para aqui eu consigo separar: agora estou a trabalhar. Pronto. Estou no meu espaço de trabalho, estou no meu local de trabalho. E depois quando sair daqui vou para casa e aí é o sítio onde eu desenvolvo o trabalho doméstico, não é? Em que eu convivo com os gatos e essas coisas... O meu filho... e isso desapareceu de facto (Balu, 9 de junho de 2021).

Além da sobrecarga de trabalho em relação aos cuidados com os pais, Balu sentiu uma maior pressão em relação ao trabalho durante os confinamentos. Ao perguntarmos se ela se sentiu mais pressionada ao adotar o trabalho remoto, eis sua resposta:

Eu acho que sim, porque também era uma novidade, algo com que nós não estávamos habituados, então sentimos essa pressão de conseguir desenvolver o trabalho normalmente, com uma ferramenta que desconhecíamos e com uma experiência que desconhecíamos, e de alguma forma isso, pelo menos... É claro que isto é sempre a minha opinião, não é? A mim faz com que o trabalho fique mais pesado nesse sentido, é um peso maior porque eu estou a lidar com variáveis desconhecidas. É claro que no meu caso eu tenho pais idosos; uma das empregadas não podia ir porque era uma pessoa de risco, tinha diabetes e tudo mais. Isto é, eu também tive uma sobrecarga de trabalho doméstico, não é? (Balu, 9 de junho de 2021).

Embora não tenha notado muita diferença em relação ao aproveitamento e feedback dos alunos no que diz respeito às aulas remotas, Balu notou que sua produção académica caiu.

Minha produção académica diminuiu em termos de projetos. Meu projeto com a longevidade inclui também fazer entrevistas às pessoas. Eu fiz dois grupos, dois focos de grupo. Aqui tenho as gravações. Eu até pensei com o confinamento, como já não vou reunir mais com as pessoas, vou ter tempo de passar. Não, não tive tempo, quero ver se começo agora. Claramente a produtividade foi menor sim, sim (Balu, 9 de junho de 2021).

Apesar disso, ela revelou que trabalhou mais:

Eu senti que trabalhei mais, mas produzi menos. A criatividade foi mesmo pequenina. Mas, lá está, trabalhei mais, fiquei mais cansada, por assim dizer com o trabalho. Mas com aquela sensação de que trabalhei menos, muito menos (Balu, 9 de junho de 2021).

5.2.4 “Só um minuto que tenho que atender lá... esta é a minha vida”

Cecília, de 56 anos, também vive na cidade de Coimbra. Ela começou a trabalhar no Departamento de Ciências da Vida no ano de 1991. Cecília, com quem falamos através do Zoom, não tem filhos e no momento da entrevista estava a morar sem mais agregados familiares.

A conversa com a professora teve duas interrupções. A primeira delas foi uma mensagem enviada para o computador da professora por um colega a fim de lembrá-la de um evento online no qual ela participaria a seguir. A segunda foi uma ligação que a professora estava esperando para resolver um problema com sua operadora móvel. A segunda veio no minuto 6:50 do nosso diálogo por meio de uma ligação de telemóvel.

Eu cumpri sempre aquilo que o departamento, que a universidade indicou. A partir do momento em que, tanto no primeiro semestre... Espere aí que eu também tenho uma conferência logo à tarde e está aqui o colega do Brasil, precisamente é um convidado brasileiro e está aqui... [Longa pausa] Isso aqui há um bocado estava a tentar a ocultar e o colega lá a perguntar... Então eu cumpri sempre o que o departamento e a universidade propuseram quando tivemos aulas presenciais, os alunos, parte deles ficava em casa e... Um telefonema, isto é a minha vida! Só um minuto, desculpe lá, que tenho mesmo que atender este (Cecília, 22 de junho de 2021).

Assim como Dirceu, a professora Cecília faz bom uso do seu gabinete no Departamento de Ciências da Vida:

Eu desde sempre trabalhei no departamento e, portanto, saía de manhã, chegava ao departamento, ficava lá, almoçava por ali pela região e ficava o dia todo. E claro que... hoje estou ainda a trabalhar em casa, apesar de que podia lá estar. Portanto houve aqui uma mudança radical em termos de local de trabalho. No início não foi fácil... quer dizer, não foi fácil?... Foi fácil porque tinha que ser, né? E quando tem que ser, não há.... Mas quer dizer... Evitei sempre levar trabalho para casa, normalmente quando fechava a porta do gabinete, apagava. E agora a grande diferença é que o trabalho está na minha casa, não é? Ainda não sei como é que no próximo ano letivo, pensando que vamos já ter mais liberdades, não é? Aliás, ainda não retornei ao departamento, deixei terminar este ano letivo. Provavelmente vou fazer o regime misto no próximo ano, não sei (Cecília, 22 de junho de 2021).

Estes parênteses em nossa conversa serviram para ilustrar como é que se dá o teletrabalho, como uma sobreposição de atividade e interrupções de vários tipos.

A produção académica da professora “aumentou muitíssimo” porque ela “passava muito tempo em casa” e “não podia sair”. Mas em sua opinião este não foi um aspeto positivo do trabalho remoto ao levar-se em consideração que o convívio social, chamado por ela genericamente de “socialização”, fez-lhe bastante falta durante todo o confinamento.

Cecília não difere dos docentes lusitanos no que tange à preferência por aulas presenciais, no entanto, a professora reconhece que o ensino à distância trouxe à mostra pontos positivos:

Nós seres humanos somos seres sociais e acho que as aulas presenciais são muito melhores por variadíssimos motivos, desde logo porque precisamos desse contacto, somos assim como espécie. Até porque também os alunos mais jovens estão muito habituados aos ecrãs... lhes faltam alguns “skills” sociais e se vamos experimentar mais isto [Longa pausa] qualquer dia as pessoas não têm essas capacidades que também são importantes (...) estabelece a linguagem corporal, há mais contacto, acho que se estreitam um pouco mais as relações. E, no entanto, acho que esse sistema nos fez perceber que há outras formas também e até podemos ter formas mistas. Estamos, em particular neste segundo ano letivo de pandemia, estamos a ter muito mais ligações com o exterior, com outros colegas de outros países. Lá está, este tipo de conferências, de júris etc. Isto abriu uma outra coisa que de antes era tudo presencial, e o presencial na verdade custa tempo e dinheiro, porque há deslocações, alojamento etc., etc. (Cecília, 22 de junho de 2021).

Os alunos de licenciatura da professora Cecília saíram-se melhores nos exames que nos anos anteriores. Com os alunos de mestrado e doutoramento não houve mudança no rendimento académico. Este foi um caso à parte, tendo em vista que os a maioria dos professores entrevistados observou uma diminuição no rendimento das turmas de licenciatura.

5.2.5 “Minimizar os danos”

Raul foi o nosso décimo entrevistado no geral e o penúltimo professor de Antropologia da UC com quem conversamos. Ele nos respondeu pessoalmente em uma sala de aula do Departamento de Ciências da Vida, no qual trabalha desde 2011. Raul tem 47 anos e vive em Coimbra com a esposa e filha de três anos.

Sobre a ajuda dada pela universidade para facilitar a transição dos professores das aulas presenciais para remotas, Raul conta que:

Há toda uma série de instrumentos tecnológicos que foram disponibilizados. Eu acho que é por aí que há essa ajuda. Agora, a adaptação dos currículos e principalmente da forma

de lecionar para o online depois terá sido muito mais individual (...). E, portanto, o que poderei dizer é que houve uma série de instrumentos que foram disponibilizados. Primeiro o Zoom, depois passado o segundo lockdown já houve... o Infodocente transformou-se em UC Teacher, em que depois há esse novo instrumento que depois pode ser também usado para exames e tudo isso. E, portanto, há um disponibilizar de ferramentas. Agora se está a falar de formações...? (Raul, 29 de junho de 2021).

O professor Raul, cujo pensamento era a de contenção de danos, precisou se reinventar para estimular os alunos a participarem de suas aulas. Segundo seu relato, a tentativa teve um êxito e os alunos gostaram da estratégia por ele adotada. Todavia, para gerir a mudança de sua rotina académica somada aos cuidados com a filha, que passou a estar 24 horas por dia em casa, seu nível de trabalho aumentou drasticamente.

Foi tentativa de minimizar os danos. Enviava normalmente uns cinco dias antes da aula um powerpoint muito curto com porque que aquele texto é interessante ligado com coisas da Antropologia, do passado... depois às vezes punha vídeos também, YouTube, ou outras apresentações [...]. E, portanto, esse correu bem... ocorreu bem, mas a participação não foi assim tão... é o que eu posso dizer (...). Aí sim houve mais trabalho, mas houve mais trabalho porque, pronto, estamos ali concentrados porque não há escola... Não há familiares. Há digamos que uma concentração... as redes de apoios desaparecem. E portanto eu, sim, trabalhei, mas é exatamente isso, trabalhei mais porque é um bolo, é uma é uma situação inesperada, que tem que se lidar com ela a nível dos alunos e das cadeiras, como falei, não é?, mas também a nível depois do próprio centro de investigação e isso torna-se difícil quando não há escola. Quando há escola é difícil, mas é menos. Quando está tudo concentrado, então, as coisas são um bocadinho mais problemáticas (Raul, 29 de junho de 2021).

Além de mudar a organização de sua casa, tanto para criar um escritório improvisado em um quarto como um espaço recreativo para sua miúda, o professor precisou contratar um novo pacote de *internet*.

Para Raul, o teletrabalho é mais cansativo para os professores devido à “escala”. O que antes era uma sequência intercalada por pausas e momentos de silêncio, tornou-se uma linha contínua “totalmente cansativa”.

(...) são coisas que já fazíamos em casa. Agora, a escala não, a escala aqui [na universidade] é completamente diferente. Uma coisa é fazer, vamos imaginar, uma manhã ou fazer depois uma noite... agora de repente fazer manhã, tarde e noite, e madrugada e tudo... tudo a gerir de manhã, é isto e depois é outro... depois temos aquela aula assim, depois aqui de fazer... Depois ainda arrumar a casa e depois ainda... aí sim, a escala é que é totalmente “overwhelming”. Passamos de algo voluntarioso, não é? O que eu senti mais falta foi, por exemplo, ter de ir para a biblioteca geral... no silêncio e em que eu posso realmente estar ali, em que não estou com telefones, não estou com e-mails, estou só mesmo a escrever, a fazer investigação ou a terminar. Pronto. Por exemplo, já a preparação das aulas já não faço lá, já faço em casa. Agora de repente fazer tudo em casa, com toda a gente lá, a fazer tudo, a fazer todo barulho... aí sim, a diferença é essa... a diferença é a escala.

5.2.6 “Conflitos com as crianças há sempre”

A interlocutora Celeste, de 48 anos, preferiu ser entrevistada pelo Zoom. Ela uniu-se ao Departamento de Ciências da vida em 1997. Atualmente reside em Coimbra com o esposo e três filhos cujas idade são 8, 10 e 20 anos. Durante nossa conversa, que durou cerca de meia hora, o telemóvel da professora sinalizou a chegada de mensagem por duas vezes.

Segundo Celeste, a principal mudança percebida em seu cotidiano durante a pandemia do coronavírus foi o preparo das refeições em sua casa. Ela e o marido tentaram se organizar de modo que nenhum dos dois ficasse muito sobrecarregado com as tarefas domésticas, contudo a estratégia nem sempre funcionou.

Então, em termos pessoais, na minha vida quotidiana, foi completamente diferente ter que realizar refeições, confeccionar refeições para cinco pessoas, todas as refeições. É claro que o meu marido também ajuda, mas tivemos que os dois nos organizar com essa logística de termos permanentemente cinco pessoas em casa durante a parte do confinamento e ter todas as refeições. O que não é fácil, não é? Porque durante uma vida normal não almoçamos em casa. Ninguém almoça em casa, ou almoçamos ao fim de semana. E durante o confinamento criamos esse problema. Foi uma grande mudança na nossa vida [áudio para]. Continua a me ouvir? De repente ficou congelada a imagem. Depois outra mudança foi que eu tenho as duas filhas mais novas, têm 8 e 10 anos, e eu tive que simultaneamente trabalhar e ajudá-las porque a escola ou estava mesmo suspensa ou em aulas online - que eu acho que não correram bem para esses níveis de ensino [barulho de mensagem ao telemóvel] -, e, portanto, tive que tornar-me simultaneamente professora do primeiro ciclo e segundo ciclo, e, portanto, houve um “acréscimo?” de trabalho, não é? E depois também tive que me adaptar a esta nova habilidade de dar aulas à distância - isso foi mais no ano passado, no primeiro confinamento, em 2020 - e, pronto, tivemos que aprender muito e ajustarmo-nos a essa nova habilidade (Celeste, 5 de julho de 2021).

Ao ser perguntada sobre os possíveis conflitos que surgiram com a adoção do trabalho remoto, a professora contou que o mais difícil de controlar são as demandas que vêm das crianças.

Não. Isso nós organizamos muito bem. Quer dizer, conflitos entre nós, os dois, não. Conflitos com as crianças há sempre (risos). Quer dizer, não é bem conflito; (...) nós temos “ah! Vai fazer isto ou vai fazer aquilo”, eles reclamam sempre, não é? Mas quem organiza as tarefas domésticas somos nós dois, o casal, e nesse aspeto não, porque ambos compreendemos que temos que colaborar mesmo (Celeste, 5 de julho de 2021).

Sobre o aumento das despesas, Celeste pondera que houve aumento de gastos com comida, mas que houve diminuição do gasto com gasolina.

De qualquer forma, pronto, é óbvio que nós sempre gostaríamos de mais e melhor, mas eu em casa uso o meu computador, não tem o computador da universidade, gasto a minha eletricidade, não é? Que foi outra coisa que veio para ficar. É óbvio que não gastávamos tanta gasolina, também tem isso, não tinha que me deslocar para o trabalho, tinha aqui alguma compensação. Mas tinha muitas refeições para fazer para muita gente (risos). (...) Portanto há aqui muitas contas que deviam ser feitas, mas pronto (Celeste, 5 de julho de 2021).

Como na casa de Celeste habitam cinco pessoas, foi preciso comprar novos computadores para que todos os filhos se adaptassem ao modelo de ensino remoto. Optaram por não aumentar o pacote de *internet* da casa, porém, como houve problemas de conexão, foram adquiridos aparelhos de amplificação de sinal, que não resultaram muito, de modo que posteriormente compraram também “um aparelho para fazer a distribuição por linha”, evitando assim quebras de sinal.

Felizmente Celeste não sofreu com a diminuição da sua produção acadêmica, apesar de que para manter a mesma produtividade foi preciso um esforço dobrado:

Eu penso que se manteve; eu penso que se manteve. Tenho uma boa produção e acho que nisso consegui manter durante mais ou menos [problema no áudio] e este ano, entretanto, também ainda estou à espera do resultado de submissões a revistas internacionais, mas estão encaminhadas e acho que se manteve. Não tenho tido problemas. Óbvio que me saiu muito mais [imperceptível]... esse desdobramento dessas tarefas todas foi muito mais cansativo, mas consegui manter, ou pelo menos tenho estado a conseguir (Celeste, 5 de julho de 2021).

Como a maioria dos professores entrevistados, Celeste prefere dar aulas presencialmente. Embora afirme que “há uma série de aspetos que só presencialmente são passados”, a professora pensa que há mudanças trazidas com a pandemia que vieram para ficar. Além disso, ela reconhece que há comodidade nas aulas online, apesar de estas serem pouco aproveitadas pelos alunos.

5.3 Brasil: Universidade Federal da Paraíba

Fundada como Universidade da Paraíba em dezembro de 1955 através da Lei Estadual 1.366, a Universidade Federal da Paraíba (UFPB) é uma instituição autárquica de regime especial de ensino, pesquisa e extensão, vinculada ao Ministério da Educação. Mas a origem da UFPB, atualmente presente nas cidades de João Pessoa e Santa Rita, Areia, Bananeiras, Rio Tinto e Mamanguape, deu-se décadas antes, em 1934, com a

criação da primeira escola de nível superior do estado, a Escola de Agronomia do Nordeste, na cidade de Areia.¹⁶ Todos os professores brasileiros entrevistados integram o Departamento de Ciências Sociais (DCS) da UFPB, no qual está inserido o curso de Antropologia.

Desde que entrou em vigor o Decreto Estadual nº 40.122, de 13 de março de 2020,¹⁷ a declarar a situação de Emergência no Estado da Paraíba, a UFPB manteve suas portas fechadas até o momento em que as entrevistas foram realizadas. A instituição não adotou o regime misto, diferentemente de Portugal.

5.4 Quem são os professores brasileiros?

5.4.1 “Todas as demandas juntas”

Maysa, de 43 anos, foi a primeira professora de Antropologia que nos cedeu uma entrevista. Mãe de um casal de filhos, de 5 e 11 anos, Maysa reside em João Pessoa com as crianças e seu esposo. 2012 foi o ano em que a professora se juntou ao Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal da Paraíba. Com ela conversamos através do Google Meet, em uma tarde de sábado. Entre as respostas de Maysa, deu para ouvir também certos pedidos e algumas lamúrias de sua filha, que estava a brincar por perto.

Na primeira resposta, Maysa já relatou a diminuição de qualidade das aulas durante o confinamento, o aumento do trabalho e os conflitos entre as tarefas domésticas e o trabalho remoto:

O trabalho doméstico da casa também fica todo por sua conta. Eu tinha uma diarista; eu parei de ter diarista e só voltei a ter diarista há uns quatro meses. Então assim, acumulou, o trabalho da universidade, o trabalho remoto, reuniões muito longas; a gente tem reuniões do Conselho Superior da universidade que começam de nove da manhã e vão até seis da noite. E aí, imagina, você tem que cuidar de filho, cuidar de casa, cuidar de ensino... e ainda tem as preocupações extras (Maysa, 5 de junho de 2021).

Como a Universidade de Coimbra, a Universidade Federal da Paraíba também preparou cursos digitais para auxiliar os professores no trato com novo formato de aula a ser dada e para ensiná-los a utilizar as plataformas digitais pelas quais haveria o contato com os alunos. Contudo, houve um impasse com a questão do tempo. Os cursos

¹⁶ Disponível em: <https://www.ufpb.br/ufpb/menu/institucional/apresentacao/sobre-a-ufpb>. Consultado em 10 de agosto de 2021.

¹⁷ Disponível em: <https://auniao.pb.gov.br/servicos/arquivo-digital/doi/janeiro/marco/diario-oficial-14-03-2020.pdf>. Consultado em 10 de agosto de 2021.

demoraram para ser disponibilizados e o professor tinha que escolher, segundo Maysa, se dava aula ou de assistia aos cursos.

Teve uns cursos que eram oferecidos, mas, assim, eles eram oferecidos no início dos semestres, quando a gente já estava na aula, e aí era tanto trabalho sobrecarregando que ou a gente fazia o curso, ou a gente dava a disciplina. Então avalie que loucura que era. Então a gente foi muito no individual, fazendo reuniões entre a gente, os professores, para tentar ver as estratégias que estavam dando certo, que não estavam dando certo... e foi trabalhando assim, mas não houve um incentivo da universidade, um apoio da universidade mais estruturado para esse momento não (Maysa, 5 de junho de 2021).

Sobre a nova rotina com a adoção do teletrabalho, Maysa deixa claro que houve a fusão entre o espaço do trabalho e o espaço doméstico:

(...) Então... a gente teve que fazer uns novos acordos, porque você não tem mais aquele período de separação; aquele período em que você vai para o trabalho e lá você só cuida do trabalho. Agora toda hora você tem o trabalho, tem a casa, tem os filhos, tem todas as demandas juntas e dá muito trabalho separar. E nem sempre a gente consegue (Maysa, 5 de junho de 2021).

A professora Maysa foi uma das nossas interlocutoras que, durante a entrevista, decidiu abordar os efeitos psicológicos provenientes da pandemia:

Por vezes, nessa história de falar em trabalho, trabalho, trabalho a gente esquece que tem esse componente emocional que é muito forte. Teve um amigo meu que faleceu há um mês, um amigo muito querido, e aí você se revolta, porque você diz: “caramba! A gente está nessa roda-viva de trabalho, trabalho, trabalho e, de repente, acabou!”. E é isso. As pessoas estão simplesmente sumindo e você não tem nem o tempo do luto também porque você tem que continuar trabalhando o mais rápido possível, e produzindo e gerenciando sua vida, enfim. É muito difícil, tudo muito difícil (Maysa, 5 de junho de 2021).

O relato de Maysa não esconde sua preferência pelas aulas presenciais. Segundo ela, seus alunos ficaram mais cansados e desestimulados com o passar do semestre remoto. Ademais, sua produção acadêmica que inicialmente teve um acréscimo, quando as aulas voltaram a ser obrigatórias, o número de publicações da professora voltou a cair.

5.4.2 “A proteção ao trabalho se esfacelou”

O professor Cristóvão, de 49 anos, mora em João Pessoa com a esposa e os filhos de 16 anos e 5 anos. Ele começou a trabalhar no Departamento de Ciências Sociais no ano de 2009. Com Cristóvão a conversa se deu através de uma ligação de áudio pelo Google Meet.

A UFPB, assim como a UC, não desembolsou verbas para os professores que precisaram adaptar suas casas a fim de entrar em regime de teletrabalho. No entanto, segundo Cristóvão, seus alunos puderam participar de editais para receber um chip com *internet* e dinheiro para a compra de novos equipamentos.

A universidade abriu editais para os estudantes adquirirem equipamentos e chips também de celular, mas para os professores não houve. Não houve nenhum edital de financiamento, de suporte... inclusive as regras conosco foram endurecendo. Da questão de primeiro as aulas seriam facultativas e você poderia suprir isso em função de trabalhos de pesquisa ou extensão, ou de outros tipos, e depois a gente foi obrigado a dar uma disciplina e agora já estamos na obrigatoriedade de assumirmos duas disciplinas. Então tem um chamado mais uma imposição disciplinar muito insistente que é algo que já vinha se desenhando na universidade brasileira há um tempo. A gente vinha percebendo os aparatos disciplinares sobre os trabalhos de professores e servidores se acentuando. Toda a vigilância, a criação de sistemas informatizados – SIGAA, SEI –, que tem as suas vantagens, mas também nos coloca muito amarrados e muito vigiados; dentro de um sistema de vigilância muito intenso. E a universidade cedendo a ser um excessivo espaço de treinamento e disciplinamento. Nisso já entra um pouco a análise do cientista social, mas é o que a gente sente também (Cristóvão, 7 de junho de 2021).

A fala do antropólogo trata ainda de um assunto pontual da sociedade contemporânea: a vigilância. Para Cristóvão, os sistemas informatizados implantados pelas universidades federais no Brasil são uma forma de aumentar a disciplina nas instituições, bem como de reduzir a autonomia dos professores.

O relato de Cristóvão é mais um que expõe o aumento de trabalho para o professorado durante a pandemia. Ao abordarmos sua produção acadêmica, que aumentou, o professor reconhece fatores que contribuíram para isso, como por exemplo seu gênero. De acordo com Cristóvão, o teletrabalho impacta diferentemente mulheres e homens.

Paradoxalmente ela aumentou (...). E sem aula, porque as aulas, de fato, tomam muito tempo, as aulas tomam tempo de preparação... Eu não sei dar aula a partir de um power point não, e se eu for fazer um power point eu levo muito tempo para fazer um power point e quero sempre rever esse power point, enfim. Eu tenho todo um processo. Então, ter diminuído aquela carga de aula me permitiu atuar. Tem uma confluência aí de fatores. Mas sim, a pandemia foi uma janela para um aumento de produtividade. Mas aí vão entrar certos fatores também: o fato de ser homem, o fato de ter uma empregada doméstica, o fato de ter já um filho adolescente, então tem uma outra funcionalidade dentro da casa, embora a gente tenha uma filha pequena também, que demanda bastante atenção, tem isso também, mas como eu fiquei sem assumir aulas durante um tempo, eu precisava também atuar institucionalmente e dar retorno dessa atuação institucional. Mas eu posso te dizer: o trabalho triplicou. Independente de estar na pesquisa ou de estar na sala de aula virtual, o trabalho triplicou (Cristóvão, 7 de junho de 2021).

Sobre os reflexos da pandemia no futuro do trabalho, o professor foi pontual ao tratar da precarização, que já vinha por acontecer, mas foi intensificada.

Nada volta. Como sociólogo e como antropólogo, a pandemia veio para mudar o mundo do trabalho sim. Nada vai voltar a ser como era antes. A gente já vinha passando por essas mudanças; a pandemia foi um acelerador histórico. Postos de trabalho vão desaparecer, outros postos serão criados, novas rotinas estão sendo criadas com muito mais controle, com muito mais vigilância sobre as pessoas, ou a possibilidade de controle de vigilância. O trabalho está sim sendo cada vez mais precarizado; a ideia de proteção social, de seguridade social, de estado de bem-estar, tudo aquilo que está relacionado a isso também está sendo erodido. A gente tem uma erosão... é um acelerador histórico para a erosão e o dismantelamento de ideias de proteção social e do trabalho como parte de uma rede de proteção social e uma exacerbação da uberização, da flexibilização, da precarização do trabalho. É nesse caminho em que a gente está e a pandemia pisando no acelerador. E ainda com a intensificação daquele dedo que é o dedo que culpa e diz: “se você não conseguiu é por que você não se esforçou; é por que você é um fracassado, por que você é um incompetente, porque o outro conseguiu”. Então, assim, a pandemia, ela tem um efeito disjuntivo. Ela é desigual e ela atua nas desigualdades intensificando as desigualdades. A gente tem setores do mundo do trabalho que estão completamente impedidos de trabalho, foram jogados na precarização de forma completa, enquanto outros setores estão prosperando, não do mundo do trabalho, da economia, vamos dizer assim. Eu vou pegar dois exemplos muito práticos e que são de trabalhadores que em si já eram precarizados. Transporte escolar, o setor de transporte escolar feito em vans, que era um empreendimento, um trabalho estável. O sujeito tinha uma van e então ele empreendia ali e tal, foi um ano e meio de penúria. E os entregadores, os serviços de delivery, os entregadores. De alguma maneira o setor de comida e o setor de entregas, ele prosperou. Ele encontrou um novo nicho de atuação econômica que permitiu senão aumentar, pelo menos manter os ganhos. Mas a proteção ao trabalho se esfacelou (Cristóvão, 7 de junho de 2021).

5.4.3 “Depressão; casos de morte, de suicídio”

Pai de dois filhos, um de 7 e um de 14 anos, M. Couto, de 48 anos, é professor da UFPB desde 2009, quando se mudou para João Pessoa, onde reside ao lado dos filhos e da esposa. Com ele conversamos através de áudios e mensagens de WhatsApp.

Ao comentar sobre a pressão entre alunos e professores da UFPB, M. Couto terminou por deixar claro como o *burnout* está presente no ambiente acadêmico e que foi agravado com a pandemia.

Na pós-graduação, que já vinha já... muitos alunos, muitas notícias de alunos mesmo em estado de depressão ou depressivos. Nós tivemos aqui na UFPB pessoas que se mataram, e assim por diversos motivos. Mas muita gente reclamando dessa tensão, pressão que existe na pós-graduação. E aí meus orientandos da pós-graduação, que na época eram cinco, porque dois deles já defenderam no ano passado, mas nesse primeiro período de 2004... desculpa! No primeiro período de 2020, que foi agora, os primeiros quatro meses, eu estava com cinco. Quatro de mestrado e um doutorando. As aulas na PPG [Programa de Pós-Graduação] foram suspensas também e eles entraram numa coia assim: “que é que vai ser da minha vida? Que é que vai ser da minha pesquisa?”, porque todos eles

realizam trabalho de campo, né? Na Antropologia é muito campo, é muita observação no local, preservação presencial no local onde os sujeitos deles estão atuando, né? E muitos ficaram preocupados, assim, e num grau de incerteza preocupante mesmo (M. Couto, 18 de junho de 2021).

Entre as reorganizações que houve durante a pandemia, o professor escolheu deixar seu escritório para o uso do filho mais velho e passou a trabalhar em seu quarto. Ele e a esposa tiveram gastos extras com a compra de computadores novos, mas em razão das aulas das crianças.

O cansaço das aulas online foi um assunto que surgiu novamente na conversa com M. Couto, que trocou um dia de aula por um “encontro criativo” e diminuiu a quantidade de textos que passava para os alunos como uma forma de contornar a situação:

Mas também teve umas adaptações lá na pós-graduação. As aulas... porque na pós-graduação é mais densa, né, a aula, a quantidade de leitura é maior. Aí nós fizemos uma reunião com os estudantes e com os professores, e aí muita reclamação dos estudantes, desse cansaço, né? De assistir aula... e realmente, grande parte dos estudantes lá no programa assiste aula, assiste duas aulas por dia. Eu dou aula às quartas-feiras, por exemplo, à tarde, na pós-graduação, muitos alunos já vêm de aula de manhã. E da manhã são três horas, três horas e meia de aula virtual, remota. Aí depois almoça e vem para a minha aula. Então eu levei em consideração isso. Então que é que eu fiz em acordo com eles? Dar três aulas, sendo três quartas-feiras seguidas, e uma quarta-feira a gente batizou como um encontro criativo. Não dava texto para ler, não era obrigatória a presença, mas eu estava lá. Eu abria a sala, no mesmo horário da aula, e está funcionando isso, porque muita gente aparece.

A aula na pós-graduação é das duas às seis horas quando é presencial. Aí tem o intervalo de quinze, vinte minutos. Então, assim, de aula mesmo presencial seriam três horas e meia, três horas e vinte. Nesse modelo remoto eu começo a aula às duas e cinco e termino às duas [quatro] e trinta... Ontem, anteontem, eu terminei às duas [quatro], e quarenta e cinco, então foram duas horas e quarenta minutos seguidos de aula, que é quase o tempo que a gente tem nas aulas presenciais. Eu diminuí também a quantidade de textos. Então eu dava, sei lá, um exemplo, quatro/cinco artigos para uma aula; eu negocieei para eles de sempre... sugeri como leitura obrigatória dois artigos. Então, assim, eu tive que remanejar isso. Mas está sendo legal, porque, pelo que eu sinto, o pessoal está lendo, está discutindo, discussões boas... eu estou achando muito legal o retorno deles (M. Couto, 18 de junho de 2021).

M. Couto foi mais um dos professores que acabou por trabalhar mais durante o período de teletrabalho. Ele explicou que, somado ao cansaço natural de passar muito tempo a olhar fixamente para um ecrã, há também a junção de atividades que terminam por emendar umas nas outras.

Se eu senti que trabalhei mais? Eu senti que trabalhei mais e também tem a questão do cansaço. De estar na frente da tela; eu acho isso muito ruim mesmo. Ontem, por exemplo, que eu até te falei. Ontem foi quinta então ontem de manhã eu fiquei

trabalhando num artigo, aí chegou duas horas, reunião do PPGA até quatro e meia, das quatro e meia eu já engatei rapidinho numa reunião com os meus orientandos que foi até seis e meia; aí seis e meia um colega meu me ligou para conversar sobre um problema lá na pós-graduação, aí fiquei uma hora com ele. Eu saí, quando eu desliguei o telefone, era quase sete e meia da noite, eu estava num grau de esgotamento tremendo. Eu acho que isso deu mais trabalho, porque eu tenho que concentrar muitas coisas num curto espaço de tempo (M. Couto, 18 de junho de 2021).

Antes havia o tempo da locomoção para o trabalho, a pausa entre uma ação e outra era maior; havia um hiato que, com a adoção do trabalho remoto, deixou de existir.

Quando perguntado se a pressão aumentou com o teletrabalho, M. Couto nos contou que ele preferiu não focar na pressão existente a fim de prezar por sua sanidade mental. Sua fala, no entanto, evidenciou mais uma vez o problema do esgotamento mental no ambiente acadêmico:

A minha companheira está fazendo terapia (...). Mas é isso, o meu raciocínio foi esse: eu vou tentar não me sentir pressionado pela universidade, pelo trabalho. Porque eu achava que se eu chegasse nesse grau, sei lá, nesse nível de me sentir pressionado, eu acho que eu poderia, como muitas pessoas, muitos colegas... meio que piraram. Depressão, casos de mortes, de suicídio... eu tive três colegas próximos que se suicidaram... e tenho certeza que tem a ver com essa pressão que existe na universidade e essa pressão aumentou por causa da pandemia. Nós temos aqui na UFPB um reitor que não foi eleito, mas foi imposto pelo Bolsonaro (...) (M. Couto, 18 de junho de 2021).

5.4.4 “Meu interesse para dar aulas online é zero”

Enrico, de 49 anos, foi o único interlocutor que preferiu responder-nos por e-mail. Ele reside em João Pessoa com sua companheira. Ele tem três filhos, de 2, 11 e 21 anos, que não moram consigo. Em 2019 juntou-se ao Departamento de Ciências Sociais da UFPB.

Abordei Enrico inicialmente por e-mail, e quando ele me respondeu com uma mensagem positiva, mas que preferia continuar a falar por e-mail, fiquei receosa de que poderia ser um fator negativo para a dissertação. Todavia, as respostas dadas por Enrico – que comparadas com as demais no tamanho foram bem menores, o suficiente para encher apenas três páginas – vieram sem filtros. O professor, que entrou em depressão durante o confinamento, não deixou nenhuma pergunta sem resposta e o conteúdo de sua fala não deixou nada a desejar em contraponto com as outras entrevistas.

Fisicamente, eu ganhei peso e me sinto sempre cansado e insatisfeito com tudo. Aumentou também o consumo de bebidas alcoólicas e de comidas fast food. Nos últimos

meses, o meu interesse para dar aulas online é zero. Em comum acordo com a minha companheira, este mês de junho iniciamos os treinos de calistenia para tentar superar a situação. Também eliminei as comidas de teleentrega e passei a cozinhar em casa. Creio que vamos conseguir vencer, mas não está fácil (Enrico, 21 de junho de 2021).

Como a maioria dos interlocutores, Enrico também prefere estar presente *in loco* na sala para interagir com os alunos. Segundo o docente, que teve que despende com materiais novos para se adaptar à nova rotina, a troca com os alunos não é a mesma nas aulas virtuais:

Sobre o trabalho remoto, o que tenho a dizer é que foi e é muito difícil se adaptar a todas as plataformas digitais. A interação com as pessoas é muito diferente, ou melhor, não considero que haja interação numa sala virtual. Precisei comprar um novo computador, câmera e microfone. O barulho da rua, dos vizinhos, da casa, de tudo, atrapalha o andamento das aulas, tanto na minha casa quanto na casa dos estudantes. Creio que os estudantes são os que mais estão sofrendo com o trabalho remoto (Enrico, 21 de junho de 2021).

Além de ter gastos extras com a aquisição de equipamentos para dar aula, Enrico precisou ainda adaptar sua moradia:

Sim. Minha companheira precisou fazer um isolamento acústico no escritório dela. Eu improvisei um “escritório” na garagem. Além de todos os gastos, que não estavam previstos, com novos equipamentos que garantissem as transmissões ao vivo. O resultado é que ainda estamos endividados no cheque especial e no cartão de crédito até, pelo menos, dezembro de 2021 (Enrico, 21 de junho de 2021).

5.4.5 “A panela de pressão fica apitando”

Natural de Recife, Penélope, de 43 anos, atualmente reside em João Pessoa com seu filho de 14 anos. Ela iniciou suas funções no DCS da Universidade Federal da Paraíba no ano de 2017. Penélope escolheu nos responder através de áudios pelo WhatsApp. Assim como nas entrevistas realizadas presencialmente e por Zoom, eventualmente foram surgindo novas perguntas – de ambas as partes - no meio da entrevista semiestruturada.

Para a professora, o isolamento social e a conseqüente instauração do trabalho remoto resultaram no aumento de trabalho. Uma queixa que Penélope fez relacionada a sua rotina após a adoção do teletrabalho foi que demandas que já existiam foram intensificadas. Em adição à maior carga de trabalho teve ainda a falta de descanso.

Eu já trabalhava muito em casa, comecei a trabalhar, tipo, muito mais! No início eu me perdi um pouquinho. Assim, eu não sabia o que era final de semana; o que era noite e o que era dia; qual era a hora que eu tinha para trabalhar, qual era a hora que eu não

tinha... eu sei que todo dia é igual e eu tinha que trabalhar do mesmo jeito. E as pessoas estavam funcionando muito assim, sabe? Mandavam áudio de madrugada, me mandavam trabalho de madrugada. Então até eu dar os limites e dizer: “gente, hoje é feriado”, “gente, hoje é final de semana”, “gente, eu não respondo depois das dez da noite”, demorou um tempo, assim, sabe? Porque havia essas demandas quando não tinha o trabalho remoto, mas elas aumentaram muito porque estava todo mundo trabalhando remotamente. Então parecia que se podia mandar mensagem a qualquer hora, aluno podia perguntar coisas de duas horas da manhã, sabe? E acho que teve uma dificuldade de adaptação mesmo, de entender que mesmo trabalhando remotamente a gente continuava precisando descansar, precisando ter lazer, né?, precisando separar o que era trabalho e o que era casa, o que era descanso, mesmo estando em casa o tempo todo. Acho que foi o mais difícil, pelo menos para mim foi muito nesse sentido de perceber que essas mudanças faziam com que eu tivesse que mudar também a minha forma de trabalhar (Penélope, 6 de julho de 2021).

O “home office” muitas vezes passa a ideia de que o teletrabalhador descansa mais do que o empregado que vai até a empresa exercer seu ofício. Isso definitivamente não é o caso dos educadores.

Na opinião de Penélope, outra consequência advinda do trabalho remoto é a perda de privacidade, sobretudo na profissão do professor, visto que o trabalho entra dentro de casa por meio de câmaras.

É, outra coisa é o fato de a universidade acabar entrando dentro de casa, né? Porque eu estou em casa dando aula aí passa meu filho pela câmera, ou então tocam a campainha, ou então eu esqueci alguma coisa no fogo, ou então eu paro a aula para ir no banheiro, né? E aí fica a minha sala aparecendo, né? As pessoas estão dentro da minha casa; é como se as pessoas estivessem dentro da minha casa. Então eu acho que é uma questão, né? Porque a nossa intimidade, a nossa privacidade acaba sendo invadida de alguma forma, por mais que seja pelas câmeras (Penélope, 6 de julho de 2021).

Diferentemente de todos os outros informantes, Penélope se recusou a modificar a organização espacial de sua casa para se adaptar ao teletrabalho:

Eu fiquei pensando em adaptar o espaço que eu mostraria, sabe? Que apareceria na tela, sabe? Mas depois eu pensei: não, é minha casa, eu não vou transformar minha casa num espaço de trabalho. E as pessoas que lutem para entender que é minha casa e que vai ter interferência, que vai ter gente passando por trás, que vai ter interrupção da campainha, que vai ter interrupção do meu filho; que é minha vida; que eu estou em casa e que não tenho que adaptar nada não, e não tenho que fingir que estou em sala de aula não. Eu estou em casa e é isso. As pessoas que lutem (Penélope, 6 de julho de 2021).

A docente sentiu que trabalhou mais, sentiu-se mais sobrecarregada e, no entanto, academicamente falando, produziu menos do que de costume:

(...) diminuiu drasticamente. É muito difícil, né? Está todo mundo em sofrimento e você ainda ser produtivo... é surreal. Eu não me cobro de produtividade neste momento. Eu me cobro continuar viva e continuar bem, minimamente bem psicologicamente. É isso.

E eu tenho aprendido uma coisa muito interessante na pandemia: produzir sim, mas produzir o que me faz feliz, assim? Não vou produzir por cobrança, sabe? Eu tenho que dar aula. É obrigatório, né? Aula, pesquisa, extensão são coisas obrigatórias do professor estando no trabalho remoto ou não. Mas eu estou cada vez mais em busca de coisas que me deem prazer. Se é para eu dar aula eu vou dar aulas que sejam bacanas, e que me deem prazer também e deem prazer para os alunos; se é para fazer extensão [campanha ou telefone toca ao fundo], eu vou fazer numa área que eu gosto; e se é para fazer pesquisa eu vou pesquisar coisas que não me angustiem, que me causem prazer de fato (Penélope, 6 de julho de 2021).

Sobre o ingresso do trabalho na esfera doméstica, Penélope exemplifica conflitos que são corriqueiros na vida da maioria dos teletrabalhadores.

Como eu disse eu dando aula, eu estou lavando roupa na máquina, eu tô tendo que dar conta do almoço, eu tô tendo que dar conta do meu filho adolescente que quer sair para algum lugar e no meio da aula ele quer me interromper para dizer que vai para algum lugar ou para outro... O tempo todo as tarefas domésticas estão se sobrepondo, né? Porque quando a gente está presencialmente acaba que as tarefas ficam lá no celular né? De qualquer demanda familiar, da vida pessoal fica lá no celular; quando a gente vai acabar a aula a gente vai lá e olha. Quando a gente está no ensino remoto elas estão borbulhando por trás da gente, na frente da gente, e a gente faz cara de paisagem para a câmera como se nada estivesse acontecendo, mas estão lá acontecendo. A panela de pressão fica apitando (Penélope, 6 de julho de 2021).

5.4.6 “A gente trabalha, praticamente, 24 horas por dia”

A última entrevista aconteceu no dia 26 de julho de 2021 com Maria, uma das nossas interlocutoras que aceitou escolher seu pseudônimo. A professora de 39 anos mora com o companheiro na cidade de João Pessoa. 2009 foi o ano em que ela começou a trabalhar no DSC da UFPB.

Através de uma conversa por Zoom, Maria contou que as aulas online na UFPB começaram a ser dadas de forma experimental, através de um semestre facultativo, tanto para os professores como para os alunos:

Nós começamos o nosso primeiro semestre, que a UFPB chama de semestre suplementar, que foi o 2019.4 em formato experimental. Esse 2019.4 em formato experimental durou dois meses, foi um semestre compilado, e a gente tinha mais encontros por semana. E era facultativo, tanto para os professores como para os alunos. Eu optei por dar aula e teve vários motivos para isso, né? Porque eu estava muito exausta do cotidiano da casa, do estar em casa, então para mim dar aula era – continua sendo - uma fuga. E é uma tentativa de a gente se enquadrar dentro de uma normalidade; de você saber que você está executando seu trabalho, você ver os alunos, de ter contato, e eu tinha muita preocupação com os nossos alunos, porque eu dou aula num campus de interior, e para eles a situação é muito mais precária, principalmente na questão de tecnologia, eles não têm acesso tão fácil quanto a gente tem. E eu sabia que, como era facultativo, só iriam fazer aqueles que quisessem, mas para eles ter esse vínculo, eu achava que era importante, enfim... aí foi esse o primeiro momento, que eu acho que foi muito legal, foi

bacana, foi um momento de a gente começar a tecer o que a gente poderia fazer nesse período de pandemia, enfim (Maria, 21 de junho de 2021).

A conversa com Maria evidenciou como a mudança da didática das aulas presenciais para as aulas digitais mexe com o trabalho do docente, sobrecarregando-o:

O trabalho remoto requer que a gente aprenda a lidar com novas tecnologias, aprenda a lidar com novas formas de didática, novas formas de construção de material, de avaliação... então é um trabalho que, se a gente gasta quatro horas, se a gente tem uma disciplina de quatro horas/aulas semanais, né? eu acho que a gente gasta no mínimo dezesseis para preparar essas quatro horas, porque tem a coisa do momento síncrono, do momento assíncrono, tem a questão de você ter que prender a atenção do aluno de uma forma remota, né? O não olhar para o aluno, o não estar perto; você tem que ter uma maneira de fazer com que ele interaja... então, assim, a gente tem que exercer um poder de criatividade muito grande e de pesquisa, porque aí você tem que pesquisar novas formas... então é muito cansativo, é muito exaustivo (Maria, 21 de junho de 2021).

Sobre sentir-se mais cobrada com a adoção do trabalho remoto, Maria deixou claro que além das pressões internas e pessoais de cada um para conseguir manter o mesmo ritmo de trabalho e produtividade, há ainda o aumento da pressão externa, inclusive por parte da sociedade que acredita que o trabalho do professor resume-se à sala de aula.

(...) somada a essa exaustão, eu acho que tem uma outra questão que é a questão da cobrança. Aqui no Brasil se tem a ideia de que – principalmente nos últimos anos –, se tem uma ideia de que o professor não trabalha, trabalha pouco, e durante a pandemia se tem uma ideia de que o professor não está trabalhando porque as universidades, em boa parte, estão fechadas, as escolas abrem e fecham, né? Enfim... e aí se tem uma ideia de que nós não estamos trabalhando; e aí tem uma cobrança muito grande da sociedade, que nos impacta, e uma cobrança muito grande da própria instituição, de estar o tempo inteiro: “olha, você tem que mostrar o que você está fazendo”. Então a gente tem que estar alimentando, a gente tem que estar provando, e a questão burocrática de muitos relatórios. O cotidiano, ele foi transformado tanto a nível individual, privado, doméstico como a nível de trabalho. E essa modificação se deu através dessa interseção dessas duas coisas: da alteração dos dois cotidianos e de uma interseção desses dois cotidianos. Eu acho que é um pouco isso, de forma geral (Maria, 21 de junho de 2021).

Maria foi uma de nossas entrevistadas que teve sua produção acadêmica impactada positivamente sob o viés quantitativo com o teletrabalho. Mas em sua opinião esse aumento de artigos publicados saiu a duras penas:

Vamos lá! Então, eu acho que eu sou uma exceção à regra. A minha produção acadêmica, a nível de pesquisa aumentou (...). Aí você vai me dizer assim: “nossa, então quer dizer que foi bom, assim, a nível profissional, produtivamente, foi bom para você?”. Não, não julgo como sendo bom, foi uma necessidade. Foi um momento muito sofrido, inclusive pela pressão e pela cobrança de ter que estar produzindo, e era uma cobrança até pessoal. Fora essa institucional, pessoal... e uma forma de, como eu já coloquei, uma

forma de fuga também... de tipo: “ó, tem que fazer alguma coisa aqui”, é tanto que eu lembro, que em 2019.4, quando era facultativo os professores darem aula, eu falei “eu quero dar uma disciplina” ... que a gente ia delegar disciplinas apenas aos professores substitutos porque esses eram obrigados a terem disciplinas e os professores efetivos não. E eu fui a única professora efetiva que disse “eu quero dar uma disciplina”. E aí o colega que é coordenador do curso disse assim: “Eita, Maria, está precisando ocupar o tempo?”; eu disse: “não, o tempo está muito ocupado, eu estou precisando ocupar a cabeça”. Então a nível de pesquisa, como eu coloquei, aumentou muito... aumentou consideravelmente, agora a nível de ensino, eu acho que caiu muito, sabe? Tipo assim, uma disciplina ofertada no remoto ela não é a mesma disciplina ofertada no presencial. A gente tem que ter a sensibilidade de compreender que os alunos não dão conta. E aí a quantidade de textos, por exemplo, caiu pela metade; e se a gente tem menos texto para ler, a gente acaba estudando menos, aprendendo menos, ou tendo que dedicar mais tempo a aprender outras coisas, mas que não são de cunho necessariamente acadêmico. Por exemplo, eu tive que aprender a mexer nessas coisas de Google Meet, Zoom... No próprio SIGAA que tinha muitas funcionalidades que eu não dominava meu Moodle Classes... aprender a montar atividades no formato completamente diferente; aprender a fazer jogos, porque se não os alunos não participam. Então, assim, a gente acaba aprendendo coisas, que tudo bem, ajudam, principalmente no momento em que a gente está enfrentando, e que claro, eu acho que vão ficar aí para o resto da vida... mas tem o foco do que de fato a gente tem que fazer, do que de fato foi preparado para. Enfim, eu acho que é isso (Maria, 21 de junho de 2021).

Um dos pontos que a professora tocou várias vezes foi o aumento da sobrecarga do teletrabalho devido às tentativas de conciliação dos afazeres domésticos.

Muito mais sobrecarregada. Por tudo que eu já te coloquei; por não ter hora para trabalhar... a questão do tempo e espaço, eu acho que isso é primordial. A gente não tem mais (...) A gente trabalha, praticamente, 24 horas por dia porque de meia-noite tem mensagem chegando, tem e-mail chegando... tem reunião agora: “ah, mas está todo mundo em casa, né? vamos fazer uma reunião de manhã...”, “está todo mundo em casa, vamos fazer um num sei o quê de manhã...”. Então assim, agora a gente trabalha de manhã, à tarde e à noite, não tem final de semana. Sábado é dia letivo na UFPB, mas a gente sempre preservava, nunca fazia nenhuma atividade no sábado. Durante a pandemia, nós fizemos inúmeras reuniões aos sábados. Muitas! Reuniões burocráticas, de departamento, de coordenação... por necessidade, porque precisava resolver questões urgentes e era sexta, então tinha que convocar uma extraordinária sábado. Então essa é uma questão. E aí assim, você está o tempo inteiro... tinha essa coisa do tempo e a coisa do espaço, que aí, assim, em casa, claro, professor trabalha sempre, né? E trabalha em casa às vezes muito mais do que na universidade... mas havia uma certa separação. Então eu já ia para a universidade mais cedo para preparar minhas aulas lá. Então, em casa eu trabalhava quando era uma coisa esporádica: montar um projeto, escrever um artigo, enfim. Mas lá me parecia que a lógica do “partir para o trabalho”, então o momento para concentração, é o lugar da concentração, e agora não tem mais. Então você está trabalhando o tempo inteiro, e a questão da sobrecarga do... de ter que conciliar. Então eu estou aqui contigo, dando uma entrevista para você, o que me coloca numa situação de trabalho. E eu termino a entrevista com você e eu vou arrumar o jantar, para jantar, para às sete entrar numa reunião com os alunos ingressantes no curso. Então é uma sobreposição de atividades. Então eu estou aqui, mas eu tenho que parar para fazer o almoço; eu tenho que parar para tirar a roupa da máquina, eu tenho que parar... né? Então às vezes a gente está em reunião, quando tem muitas reuniões ao longo do dia, e ao longo da semana, e eu estou aqui assim, boto o fonezinho, não ligo câmera, ligo o celular, e estou aqui, tirando a roupa da máquina, estendendo no varal ou terminando de preparar o almoço, enfim. E olhe que a minha situação é extremamente

confortável, porque eu não tenho filhos, né? Eu sei que das mulheres que têm filhos, a situação é muito mais dramática. Mas é isso, a sobrecarga é imensa. Fora as cobranças que já te falei, que também aumentaram, e aí você está com mais trabalho; você tem que responder mais questionário, mais relatório, enfim... (Maria, 21 de junho de 2021).

Além de mostrar que o trabalho do professor não fica restrito à instituição de ensino, a fala de Maria expõe como o teletrabalho no meio acadêmico corresponde a um maior nível de cansaço.

5.5 Semelhanças e diferenças

Quem trabalha com educação sabe que o ofício do professor não se restringe somente à sala de aula. Atividades como a preparação das aulas, correção de trabalhos e provas, reuniões acadêmicas, entre outras, também integram carga horária que demanda a profissão. Muitas dessas funções são desempenhadas dentro de casa, à escolha de cada educador. Com a pandemia, o profissional da educação - assim como os profissionais nas demais áreas - não teve mais essa escolha e o trabalho entrou ainda mais para o ambiente doméstico. Esse foi sempre um ponto comum entre as falas de nossos interlocutores. A seguir, falas de Raul e Penélope para explicar uma das principais mudanças com a chegada da pandemia:

Qualquer acadêmico trabalha sempre em casa. Ninguém consegue trabalhar aqui [na universidade] a sério. Não dá, (...) quer dizer, isso são coisas que já fazíamos em casa. Agora, a escala não, a escala aqui é completamente diferente. Uma coisa é fazer, vamos imaginar, uma manhã ou fazer depois uma noite... agora de repente fazer manhã, tarde e noite, e madrugada e tudo... tudo a gerir de manhã, é isto e depois é outro... depois temos aquela aula assim, depois aqui de fazer... Depois ainda arrumar a casa e depois ainda... aí sim, a escala é que é totalmente overwhelming (Raul, 29 de junho de 2021).

É, outra coisa é o fato de a universidade acabar entrando dentro de casa, né? Porque eu estou em casa dando aula aí passa meu filho pela câmera, ou então tocam a campainha, ou então eu esqueci alguma coisa no fogo, ou então eu paro a aula para ir no banheiro, né? E aí fica a minha sala aparecendo, né? As pessoas estão dentro da minha casa; é como se as pessoas estivessem dentro da minha casa. Então eu acho que é uma questão, né? Porque a nossa intimidade, a nossa privacidade acaba sendo invadida de alguma forma, por mais que seja pelas câmeras (Penélope, 6 de junho de 2021).

Essa quebra de espaços induz uma sobreposição de tarefas (atividades profissionais somadas às domésticas) que, para quem não tem o hábito do teletrabalho, gera um aumento de sobrecarga enorme, como podemos perceber nas falas de quase todos os interlocutores.

A primeira diferença que nossa pesquisa detetou entre a nova rotina dos professores brasileiros e a dos professores portugueses foi o tipo das aulas lecionadas. Enquanto no Brasil as aulas aconteceram sempre remotamente, em Portugal as aulas mudaram de online para mistas, ou seja, alguns alunos iam assistir às aulas ministradas por professores presencialmente, enquanto outros assistiam através de algum equipamento digital. Outro detalhe para o qual atentamos logo de início foi que apesar de em Portugal nenhum aluno ter sido prejudicado em termos do calendário acadêmico, no Brasil houve um semestre extra, intitulado de suplementar, que foi facultativo e, assim, não foi computado como um semestre do calendário acadêmico oficial.

Deixar as aulas como facultativas aos alunos e professores no semestre suplementar foi visto como um ponto positivo por nossos interlocutores brasileiros, que lembraram ainda que a UFPB abriu edital para possibilitar acesso à *internet* aos alunos mais carentes. Porém a medida foi problemática, de acordo com Maria:

Para os alunos, a universidade ofereceu alguns incentivos financeiros, além da facultatividade dos semestres. Esses incentivos foram: um chip com – acho que – acesso à internet, enfim, pelo semestre. E me parece que um auxílio, se eu não me engano foi de mil, mil e poucos reais para os alunos comprarem um equipamento. Então tinha edital; aqueles alunos que se inscreveram e foram contemplados receberam isso aí. E, em contrapartida, eles tinham que se matricular nas disciplinas, em x disciplinas, e não podiam trancar nem reprovar, o que foi um problema, porque teve aluno que foi reprovado e ia lá no professor e dizia: “professor, olhe, o senhor tem que me passar, porque senão eu vou ter que devolver aqui um dinheiro que eu não tenho, porque eu já gastei, eu comprei aqui um celular” (Maria, 21 de junho de 2021).

Ambas as universidades ajudaram os professores na transição das aulas presenciais para o trabalho remoto apenas ofertando cursos sobre plataformas digitais. Os professoras da UC foram auxiliados pelo UC Teacher e os da UFPB pelo SIGAA (Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas).

Diferentemente de Portugal, no Brasil há um pensamento de que o professor só trabalha quando está em sala de aula. Isso levou os antropólogos brasileiros a sentirem-se mais pressionados que os portugueses. A seguir, um recorte da entrevista com Penélope para ilustrar essa “pressão”.

Trabalhei bem mais; me senti bem mais cobrada, porque é isso, né? Parece que a gente não está trabalhando e aí a cobrança vem não só da universidade, mas vem dos colegas, vem da sociedade de uma forma geral que quando sabe que você é professor comenta, né?: “mas e aí? Por que a universidade tá fechada? Por que vocês não estão

trabalhando...”, né? Respondi isso semana passada para o pai de uma aluna minha, que me ofereceu um almoço de despedida, né? Pelo TCC [Trabalho de Conclusão de Curso] dela que tinha terminado. E o pai falou: “e aí? A universidade vai continuar fechada, ninguém trabalha?”. “Ué, estou trabalhando, orientei a sua filha, inclusive”, né? Porque dá a sensação de que se o professor não está na sala de aula ele não está trabalhando. Então sim, me senti bem mais cobrada (Penélope, 6 de julho de 2021).

O trato da pandemia foi bastante diferente no Brasil e em Portugal, como visto no Capítulo I. Este fato pesou mais para os professores brasileiros, que foram mais abalados psicologicamente com o caos pandémico e o número de vítimas da COVID-19.

O isolamento social a que fui submetido gerou problemas de ordem psicológica e física. No começo da pandemia eu achava que aquilo ia passar em 3 ou 4 meses. Com o desenvolvimento da situação percebi que duraria anos. A sensação de inutilidade foi a mais forte, em princípio, que gerou certo quadro de depressão. Depois de mais de um ano de pandemia, eu tive um pico de pressão e passei dois dias internado no hospital (Enrico, 21 de junho de 2021).

Percebe-se logo que Enrico entrou em um quadro de *burnout*. Há estudos “que indicam a presença significativa no meio educacional de um mal-estar entre os professores como resultado de sinais generalizados de sofrimento, estresse, esgotamento, ansiedade e fadiga no trabalho” (Neves 1999 *in* Batista 2019: 38). Se a docência já era propensa à indução de elevada carga de estresse e cansaço, a pandemia intensificou ainda mais estes fatores de esgotamento. No Brasil, de acordo com uma pesquisa realizada por Codo *et al.* (1999), em 1999, 48% dos educadores brasileiros apresentavam um ou mais sintomas da Síndrome do *Burnout* (Batista 2019: 38). Nos dias atuais este número deve ser bem maior.

Um ponto comum em todas as entrevistas é a preferência pelas aulas presenciais. O fator de interação cai bastante nas aulas virtuais ao passo que o cansaço aumenta. Tanto para os professores como para os alunos, uma hora de aula virtual é bem mais cansativa do que uma hora de aula presencial. A obrigatoriedade de aulas remotas abriu uma nova perspectiva sobre encontros, congressos e demais eventos que agora serão facilitados; todavia a profissão docente vai estar sempre ligada à sala de aula. Uma reunião de Zoom por enquanto ainda não é equivalente a um encontro presencial. O que as entrevistas evidenciaram é que as aulas remotas, tanto no Brasil como em Portugal, foram uma tentativa de redução de danos que funcionou, mas que não veio substituir de vez as aulas presenciais.

Convém realçar que as aulas que foram dadas durante o confinamento são diferentes do modelo de Ensino à Distância. O EAD funciona porque é pensado para o meio digital, como enfatiza Maria:

Eu acredito, confio, e até já trabalhei com EAD; acho que funciona, funciona bem. No entanto, o que a gente está fazendo não é EAD; tem uma distância gigante do que é EAD. EAD tem uma plataforma específica, os alunos entram para aquele curso sabendo – e os professores – que o curso é EAD. Então eles têm que estabelecer uma rotina de trabalho que dê conta daquele curso, o material didático é específico, o material de avaliação é específico. Então o EAD é um ensino que tem um projeto para que ele aconteça, e é por isso que ele acontece e acontece bem. Acontece bem. O que a gente está fazendo é uma coisa que chamam de ensino remoto. Começaram com ensino remoto emergencial... eu não sei se esse termo já existia, né? Eu passei a conhecê-lo quando decretaram a pandemia. (...) Eu tenho um colega que desde o início disse assim: “gente, olha só, não vamos nos desesperar. Nós estamos numa política de redução de danos, né? Na verdade, era para a gente não estar tendo aula, mas... o momento não contribui para que a gente esteja dando aulas, o contexto, mas a gente precisa dar porque o mundo não pode parar por tanto tempo. Então o que a gente está fazendo é reduzir os danos” (Maria, 21 de junho de 2021).

Com a pandemia ficou provado que é possível trabalhar com pessoas que estão noutra cidade ou até país, participar de eventos internacionais sem se preocupar com gasto de transporte e acomodação, convidar pesquisadores para palestras com mais facilidade etc. E, apesar de todos os professores entrevistados reconhecerem que dificilmente o mundo do trabalho vai voltar a ser como era antes da pandemia, em suas falas ficou evidente que a profissão do professor estará ligada fisicamente à sala de aula ainda por muito tempo. A demanda por cursos online aumentou vertiginosamente no ano de 2020 com a pandemia, porém ainda há o imaginário de que há mais credibilidade em cursos presenciais. O trecho a seguir retirado da entrevista de Maysa resume bem isso:

Eu acho que ela [a pandemia] pode ter alterado algumas questões. Por exemplo, se teve alguma coisa que a gente começou a perceber é que a gente pode ter um diálogo com pessoas que estão mais distantes fisicamente a partir de lives, de reuniões, coisas que a gente fazia muito menos antes. Então, por exemplo, eu tive uma disciplina de Antropologia e História que eu juntei dois colegas, um historiador e uma antropóloga, para dialogar sobre isso e cada um estava num canto. E teve esse momento e foi muito legal. Ia ser muito mais difícil se eles tivessem que se deslocar. Então isso eu acho que é um ganho que a gente tem, que é perceber essas possibilidades de diálogo com pessoas que fisicamente estão mais distantes. No entanto eu ainda sou muito mais a favor dessas aulas presenciais. Então eu acho que tem que voltar a aula presencial, é um momento fundamental de diálogo e inclusive de interação entre os alunos. A gente perde muito isso no virtual, é inevitável (Maysa, 5 de junho de 2021).

Por outro lado, o professor Cristóvão chama atenção para o preocupante cenário de precarização advindo da pandemia:

O processo artesanal, ele é obrigado a respeitar os tempos do material, a natureza e as temporalidades do material que está sendo transmudado. Então, assim, ninguém forma um pesquisador a toque de caixa, na esteira, um pesquisador é formado no processo artesanal. E as universidades têm isso e devem isso, devem ter essa garantia. Ninguém forma uma pessoa das artes, um literato, mesmo um engenheiro, um arquiteto... um médico, são formados artesanalmente. Processos longos de aprendizado, de relação mestre-aprendiz. Tudo isso está sendo esfacelado e a possibilidade de perda das garantias que nós temos enquanto professores trabalhadores intelectuais são muito grandes. Eu mesmo resisto a deixar aulas gravadas, por vários motivos, também os políticos (risos). (...) uma aula gravada nós podemos perder, aliás, perdemos o controle sobre ela. Se nós não temos o controle dos artigos e livros que escrevemos, que podem ser lidos pelas pessoas de qualquer forma, uma aula gravada no YouTube... sabe? Por que é que eu vou assistir uma aula com Cristóvão se tem uma aula gravada ali? Pode ser melhor, pode ser pior que a minha? Pode ser apenas diferente... Eu mesmo recorro a aulas que considero interessantes, aprendo com elas, porque uma aula é uma síntese. Um professor é alguém que sintetiza conhecimentos num processo. Ele está atuando ali como um artesão, de fato, manipulando o conhecimento, né, a matéria do saber, e construindo... às vezes tem insights e conclusões que a gente só chega quando a gente está dando aula. Se a gente vai para esse mundo pré-fabricado, formatado do virtual de deixar aula gravada, tudo, é a alienação completa do nosso trabalho. Todo trabalho é alienante. Não existe trabalho sem alienação, mas existem níveis maiores ou menores de alienação do trabalho. Então a gente corre o risco muito grande de ser completamente alienado do nosso trabalho, dos seus processos e dos seus frutos (Cristóvão, 7 de junho de 2021).*

A preocupação de Cristóvão com as aulas gravadas, de facto, é muitíssimo válida. Dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam uma deterioração progressiva das condições e da organização do trabalho dos professores, protagonistas de um cenário de precarização (Batista 2019, p. 36). Se a aula é o produto ofertado pelo trabalho do professor, uma aula gravada que perde suas fronteiras (se for disponibilizada no YouTube, por exemplo, com legendas para quem quiser assistir) representa a alienação do seu trabalho. Gravar aulas, contudo, foi um método bastante utilizado por professores no Brasil e em Portugal no primeiro momento da pandemia.

Outro ponto em comum entre as respostas dos nossos interlocutores foi que para os professores que têm filhos pequenos em casa a adaptação ao teletrabalho foi mais difícil. Aqui pesa também a questão de género. Tanto Portugal como Brasil são países patriarcalistas, em ambos os quais até pouco tempo atrás a criação dos filhos e os cuidados com o lar cabiam inteiramente às mulheres. Embora todos os entrevistados homens que têm filhos pequenos tenham mencionado a divisão das tarefas domésticas com suas companheiras, ao analisarmos as entrevistas individualmente é notório que as

professoras mulheres são as mais sobrecarregadas com o acúmulo de teletrabalho e os chamados trabalhos de reprodução, isto é, o preparo de alimentos e os cuidados com idosos e miúdos.

5.6 Análise quantitativa

A nossa pesquisa centrou-se em pontos-chave do cotidiano de um professor universitário a entrar em confinamento e ao trazer o trabalho para o espaço doméstico. Foram eles: (a) carga de trabalho e desgaste; (b) performance académica; (d) organização espacial; (e) feedback dos alunos; (f) individualização do trabalho.

No que tange à carga de trabalho decorrente da adoção do teletrabalho, a afirmação de que houve aumento foi unânime entre os professores de Antropologia entrevistados. Na verdade, é importante salientar que inicialmente, diante do impacto do caos pandémico, todos tiveram dificuldade com a imperiosa e urgente necessidade de aprender a lidar com as aulas remotas. Porém, no segundo momento da pandemia, quando o formato de aulas começou a se estabilizar, a resposta negativa dos alunos à nova estrutura das aulas foi um fator que pesou para aumentar o cansaço do teletrabalho bem como das aulas digitais. Houve um grande desgaste dos professores para se adaptar à nova rotina, para se familiarizar com as plataformas de aulas digitais e para conciliar o trabalho doméstico com o universitário.

A performance académica variou entre nossos interlocutores. Cecília, Estevão, M. Couto e Maria revelaram que produziram mais durante o confinamento. O índice de maior produtividade foi mais presente entre os professores brasileiros porque na UFPB as aulas remotas no primeiro momento da pandemia foram facultativas para os professores e, com exceção de Maria, os entrevistados brasileiros optaram por não dar aula, de modo que, em contrapartida, precisaram prestar contas à universidade em forma de produção de artigos e publicações. Maysa, por exemplo, teve bastante êxito no que diz respeito à sua produção académica, contudo, quando voltou a dar aulas, a professora não conseguiu manter o mesmo ritmo de produção:

Ela teve uma ampliação na quantidade de artigos publicados porque na verdade na primeira parte da pandemia eu não dei aula. A gente só voltou a dar aula em setembro do ano passado. Eu não tinha condições de dar aula com um monte de coisa, então o que é que eu fiz? Fui investir na produção de artigos; houve a possibilidade de a gente publicar livros e tudo mais (...). Então, assim, aumentou a pesquisa nesse período, que foi uma demanda que veio dos próprios grupos com que a gente trabalhava, e aí a gente

depois fez alguns trabalhos, alguns resultados dessa pesquisa. Então aumentou. Com o passar da pandemia, há um desgaste, um cansaço que vai acumulando. E aí a universidade vai te colocando cada vez mais para te dar cada vez mais aula. Hoje, a gente está dando a mesma quantidade de aula que a gente dava sem pandemia. Então é como se estivesse tudo normal, só que não está tudo normal, né? E aí você já pega duas turmas de novo para trabalhar; duas ou três turmas, e aí entra numa outra lógica que aí não dá tempo mais nenhum para a produção de artigo. Então, houve um aumento no período em que a gente não estava dando aula, mas agora com o retorno de reunião, de aula online, tudo mais, aí houve uma redução (Maysa, 5 de junho de 2021).

Esse “desgaste que vai acumulando”, de acordo com Maysa, foi maior entre os professores brasileiros, uma vez que em Portugal implantou-se o regime híbrido.

Balu, Jorge Amado, Penélope e Enrico sofreram mais com a adoção do teletrabalho e não conseguiram manter o nível de produção acadêmica que tinham antes da pandemia. Todos eles relataram que tiveram mais dificuldades de concentração e até falta de tempo para canalizar na pesquisa.

Dirceu, Raul e Celeste não notaram mudanças drásticas no quesito de produção acadêmica. Os três expuseram que, no momento da entrevista, estavam a escrever como antes do teletrabalho. Porém, segundo Celeste, há um esforço bem maior para que se mantenha o ritmo de antes.

Todos os professores com quem conversamos, com exceção de Penélope, precisaram fazer mudanças em casa a fim de melhorar ou criar um espaço destinado ao trabalho. Quem tem filho em casa teve ainda mais despesas neste aspeto, uma vez que os filhos também precisaram se adaptar às aulas remotas e foi preciso destinar um computador para cada um deles.

As entrevistas apontam que o feedback dos alunos mudou drasticamente das aulas presenciais para as aulas online. Os alunos da graduação, sobretudo, foram os que responderam pior às aulas no formato digital. A participação diminuiu e, em razão disso, tanto os professores da UC como da UFPB queixaram-se de que muitos alunos entravam nas aulas com a câmara desligada e, por vezes, quando a aula terminava seus computadores continuavam presentes, mostrando que os alunos não estavam de facto ali e só entravam na aula para ganhar presença.

Alguns relatos dos professores de Antropologia revelaram que com os alunos de pós-graduação não houve uma grande mudança quanto à participação. Todavia, uma fala

de M. Couto chamou nossa atenção para o índice de *burnout* entre alunos de mestrado e doutoramento.

Com os professores brasileiros houve uma maior demanda de mensagens via WhatsApp por parte dos alunos, com dúvidas etc. O mesmo não ocorreu em Portugal. Nossos entrevistados não notaram uma maior procura por parte dos discentes em relação a dúvidas e/ou queixas.

Quase todas as entrevistas que subsidiaram a presente investigação deram conta de que, mesmo em regime de teletrabalho, houve intensa troca de conhecimento sobre plataformas e técnicas de ensino digital entre os docentes universitários. Além disso, durante o isolamento pandémico o número de reuniões de departamento aumentou consideravelmente. Percebe-se assim que, diferentemente do que acontece com o teletrabalho nas demais profissões, a adoção em grande escala dessa forma de trabalho por parte dos professores universitários não os isolou do convívio e do diálogo com seus pares. Desse modo, pelo menos nos dias atuais, não há que se falar em individualização do trabalho docente e muito menos em afrouxamento dos laços que unem os integrantes dessa importante categoria laboral no tocante à salvaguarda de direitos e interesses em face das instituições às quais prestam seus relevantes serviços.

Conclusão

Enquanto a privação de sono e o isolamento têm sido usados como técnicas de tortura pela CIA, agência de inteligência norte-americana,¹⁸ o Departamento de defesa dos Estados Unidos, segundo Jonathan Crary (2014), tem gastado quantias vultosas para descobrir uma maneira de fazer com que as pessoas funcionem produtiva e eficientemente mesmo sem dormir.

A exaustão da sociedade do cansaço já vinha sendo instalada a partir da excessiva difusão de informações culminada com a popularização da *internet*. Uma sociedade que busca a produção e o desempenho exacerbado não pode ser caracterizada por outra palavra senão cansada. Esse quadro piorou com a pandemia da COVID-19 e esse cansaço sobre o qual fala Byung-Chul Han foi elevado à potência cúbica.

O teletrabalho na sociedade do cansaço, ao passo que evoca a busca infundável por autocobrança por parte do trabalhador, vem sendo precarizado a partir da invisibilização e individualização do trabalho. Entre os professores universitários, no entanto, o trabalho remoto não segue exatamente o mesmo padrão que nas demais profissões. O cansaço e o desgaste aumentam, bem como a demanda de trabalho (um exemplo é o número de reuniões que aumentou drasticamente), mas a individualização do trabalho não é um fator predominante. O teletrabalho ensejou uma maior interação entre os próprios docentes, que se ajudaram para conseguir a melhor adaptação possível para as aulas remotas.

O que foi visto nas aulas online tanto no Brasil como em Portugal não foi o que se conhece por EAD. O ensino remoto durante a pandemia foi uma maneira encontrada pelas escolas e universidades para “minimizar os danos” causados pela pandemia e seu consequente isolamento social. O EAD já é pensado para as plataformas digitais e tanto os professores quanto os alunos estão de comum acordo em como as aulas serão lecionadas e por quais meios. O mesmo não ocorreu nem na Universidade Federal da Paraíba nem na Universidade de Coimbra.

¹⁸ Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/12/141210_eua_cia_tortura_hb. Consultado em 20 de outubro de 2021.

No Brasil, o que aconteceu durante os semestres lecionados remotamente pode ser equiparado com a “invisibilização do trabalho” da qual trata Ricardo Antunes. Os docentes do Departamento de Ciências Sociais com quem conversamos queixaram-se de que no país há um imaginário coletivo segundo o qual se não estão em sala de aula, os professores não estão a trabalhar. Antunes (2018) fala que os protagonistas da nova morfologia do trabalho são os trabalhadores invisíveis: se um profissional não é visto exercendo sua profissão, seu trabalho perde valor. As horas de trabalho que o professor gasta a preparar aulas, a corrigir provas e trabalhos, a orientar alunos, a pesquisar e participar de congressos passam despercebidas aos olhos da sociedade.

Durante o trabalho remoto, nossos informantes tiveram que lidar com o trabalho doméstico, com o trabalho docente e ainda com o estresse relacionado aos cuidados exigidos para sobreviver a uma pandemia. Isso acarretou em um massivo aumento de sobrecarga. Talvez, se as circunstâncias fossem diferentes, o teletrabalho poderia ter sido adotado com mais facilidade. Todavia, chegamos à conclusão de que o trabalho do professor é diretamente influenciado pela interação com os alunos, e as aulas remotas, pelo menos para quem está acostumando a dar e assistir às aulas presenciais – tratamos aqui de professores e alunos – são deveras mais fatigantes e menos interativas. Nossa pesquisa observou ainda que professores universitários preferem majoritariamente o ensino presencial.

Se a pandemia mostrou que o teletrabalho imposto aos professores ensejou-lhes sobrecarga de atividades, ela também serviu para evidenciar que a *internet* pode ser uma grande aliada no que se refere à troca de ideias e conhecimentos entre académicos e demais pesquisadores que se encontram espacialmente distanciados. Nesse sentido houve uma troca maior entre professores de diferentes países (inclusive entre portugueses e brasileiros). Nossos interlocutores relataram o aumento de convites para participar de aulas e eventos intermunicipais e até mesmo no estrangeiro. Os alunos internacionais da Universidade de Coimbra, que são muitos, não foram prejudicados por voltarem às suas casas durante a pandemia graças às aulas remotas.

Todos os professores entrevistados deixaram claro que preferem estar em sala de aula, frente a frente com os alunos para dar aulas, mas que enxergaram no remoto novas possibilidades; coisas que antes já se faziam, mas de forma esporádica, como bancas e congressos online.

O tema aqui investigado é novo, visto que pesquisamos sobre o trabalho remoto durante a pandemia. O cansaço na profissão do professor, por outro lado, já é um assunto recorrente entre as pesquisas acadêmicas. Além de ser importante pesquisar sobre o mal-estar docente, o trabalho remoto também se faz um tópico atual e bastante necessário. É urgente a adaptação imediata das relações trabalhistas que surgiram com o avançar do caos pandêmico; a uberização e a precarização do trabalho estão mais evidentes que nunca. O teletrabalho não se resume a um simples processo de mudança organizacional e individual (Araújo 2000: 156).

Bibliografia

ALVES, Zélia Manda Mendes B. & SILVA, Maria Helena G. F. D, 1992, “Análise qualitativa de dados de entre- vista: uma proposta”. *Paidéia*, 2, 61-69. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X1992000200007>.

ANTUNES, Ricardo, 2020, *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo, 2020

ANTUNES, Ricardo, 2018, *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo. 325 p. ISBN 978-85-7559-635-7 (recurso eletrônico). O Privilégio da Servidão [e-Livros]”. Apple Books.

ANTUNES, Ricardo, 2009, “Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho”. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 17.

ARAÚJO, Emília Rodrigues, 2001, “Teletrabalho e articulações temporais: Vidal Sassoon”. *Cadernos do Noroeste. Série Sociologia. Sociedade e Cultura*, vol. 13, 157-180.

ARAÚJO, Emília Rodrigues, 2020, “Questões de tempo e espaço: do teletrabalho, ao ‘ficar em casa’”, passando pelo confinamento. *Communitas Think Tank – Ideias*.

ARAÚJO, Emília Rodrigues, 1998, “Para uma problemática do teletrabalho - a difícil arte de mudar”. Tese de Mestrado. Universidade Técnica de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão.

AUGÉ, Marc, 2012, *Não Lugares*. 9 ed. Campinas: Papyrus, 2012. 112 pp. ISBN 978-85-308-0291-2.

BARDIN, Laurence, 1977, *Análise de Conteúdo*. Presses Universitaires de France. Tradução de Luís Antero Reta e Augusto Pinheiro

BATISTA, Jaqueline Brito Vidal, 2019, *Quando trabalhar com gente adoecer: síndrome do Burnout em professores do ensino fundamental*. João Pessoa: Editora do CCTA, 2019, 157 p.

BAUMAN, Zygmunt, 1998, *O Mal-Estar da Pós-Modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

BAUMAN, Zygmunt, 1997, *Ética pós-moderna*. São Paulo: Paulus, 1997.

BRANCO, Pedro Mendonça Castelo; DE ASSIS COMARU, Francisco; DA SILVA, Sidney Jard, 2020, “Uberização e Covid-19: esgarçando as contradições do trabalho no século XXI”. *Novos Rumos Sociológicos*, 2020, 8.14: 116-134.

BURGESS; Robert G., 1997 (1984), *A Pesquisa de Terreno*, Oeiras, Celta Editora.

COSTA, Andressa Liegi Vieira; BERNARDI, Ana Julia Bonzanini, 2020, “Respostas Populistas à Crise do Coronavírus: Análise dos Twitters de Donald Trump e Jair Bolsonaro”. *Political Observer/ Revista Portuguesa de Ciência Política*, 2020, 14.

CRARY, Jonathan, 2014, *24/7 – Capitalismo tardio e os fins do sono*. São Paulo: Cosac Naify, 2014.

DAVIS, Mike, *et al*, 2020, *Coronavírus e a luta de classes*. Terra sem Amos: Brasil, 2020. 48p.

DE MASI, Domenico, 2001, *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial* / Domenico de Masi; tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio.

FERRER, Florencia, 1998, *Reestruturação capitalista: caminhos e descaminhos da tecnologia da informação*. São Paulo: Moderna, 1998.

GIDDENS, Anthony, 1991, *As consequências da modernidade*; tradução Raul Fikker - São Paulo: Editora Uneso, 1991.

GONÇALVEZ CALDEIRA BRANT LOSEKANN, Raquel, & CARDOSO MOURÃO, Helena, 2020, “Desafios Do Teletrabalho Na Pandemia Covid-19: Quando O Home Vira Office”. *Caderno de Administração*, 28, 71–75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

GHOSH, Banhishikha, 2020, “Digital Ethnography during the COVID-19 Pandemic”. *India: Doing Sociology*.

GÓRALSKA, Magdalena, 2020, “Anthropology from home: Advice on digital ethnography for the pandemic times”. *Anthropology in Action*, 2020, 27.1: 46-52.

HABERMAS, Jürgen, 2012, *Teoria do agir comunicativo - vol. 2: sobre a crítica da razão funcionalista*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012.

HAN, Byung-Chul, 2020, *A sociedade Paliativa: A dor nos nossos dias*. Relógio D'Água Editores.

HAN, Byung-Chul, 2015, *A sociedade do cansaço*. Relógio D'Água Editores.

HARVEY, David, 1992, *Condição pós-moderna*. Edições Loyola, São Paulo.

HOWLETT, Marnie, 2021, “Looking at the ‘field’ through a Zoom lens: Methodological reflections on conducting online research during a global pandemic”. *Qualitative Research*, 1468794120985691. ISO 690

INVERNIZZI, Noela, 2000, “Novos rumos do trabalho: mudança nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira”. 2000. 470p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Geociências, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/286856>>. Consultado em: 27 abril. 2021.

LIMA, Anne Sousa de Carvalho & Pereira de Souza, Alessa, 2020, “Reflexões sociais sobre os desafios das Instituições de Ensino Superior no contexto pandêmico”. 44o Encontro Anual da ANPOCS - GT06 - Ciências sociais e educação.

LIPOVETSKY, Gilles, 2004, *Os Tempos Hipermodernos*. São Paulo: Editora Barcarolla.

LOPES, José Sérgio Leite, 2013, “O trabalho visto pela antropologia social. Revista Ciências do trabalho”, 2013, 1.1: 65-84.

MAÑAS, Christian Marcello, 2003, “A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem econômica”. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, dez. 2003. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1750/1447>>. Consultado em: 02 jul. 2021. doi:<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v39i0.1750>.

MARTINS, Paulo Henrique; OLIVEIRA, Amurabi; CATALDI, Silvia e MAGNELLI, André, 2020, “A pandemia em um mundo complexo e global | pós-colonialidade e solidariedade em perspectivas”. *Revista de Estudos AntiUtilitaristas e PosColoniais*. v. 10, n. 1.

MARX, Karl, 2013, *O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital [1867]* (trad. Rubens Enderle). São Paulo : Boitempo, 2013.

OLIVEIRA, Amurabi, 2020, “A Quarentena é branca: classe, raça, gênero e colonialidade”. *Realis*, v. 1, n. 1 (2020): A pandemia em um mundo complexo e global | pós-colonialidade e solidariedade em perspectivas. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/realis/issue/view/3115/showToc>. Consultado em: 5 de abril de 2021.

POCHMANN, Marcio, 2001, *O emprego na globalização*. São Paulo; Boitempo editorial; 2001. 151 p.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca, 2015, “O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica”. *Cadernos EBAPE. BR*, 2015, 13: 332-345.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos, 2011, “Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho” [doi:10.11606/D.2.2011.tde-14062012-112439]. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. [Consultado 2021-07-02].

RUBINSTEIN, Joshua. S., MEYER, D. E., & EVANS, Jeffrey. E., 2001, “Executive control of cognitive processes in task switching”. *Journal of Experimental Psychology*:

Human Perception and Performance, 27(4), 763–797. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.27.4.763>

SANTOS GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos., 2015, “As perspectivas civis do contrato de trabalho-o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol”. Tese de Doutorado. Universidade de Coruña. Departamento de Direito Privado. 2015.

SEGOVIA, Angel Jurado; ARANDA, Javier Thibault, 2003, “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2003, 72: 35-67.

SERSON, Breno, 2016, *Transtornos de ansiedade, estresse e depressões: conhecer e tratar*. São Paulo: MG Editores. Disponível em: <https://www.gruposummus.com.br/wp-content/uploads/primeiras-paginas/50119.pdf>.

SHAABAN, Ahmed Nabil; PELETEIRO, Barbara; MARTINS, Maria Rosario O., 2020, “COVID-19: what is next for Portugal?”. *Frontiers in public health*, 2020, 8: 392.

SILVA, Gabriela Fideles; GUIMARÃES, Vinícius César, 2019, “COVID-19: parâmetros internacionais, federalismo e a atuação internacional dos estados e municípios”. *Revista de Direito Sanitário*, 2021, 21.

PEREIRA DE SOUZA, Alessa Cristina & LIMA S. C. Anne Gabrielle, 2020, “Impactos e transformações no cotidiano das comunidades acadêmicas de Alagoas em tempos de pandemia”, 14, pp. 3–24. ISSN: 2179-542.

POIRIER, Jean, CLAPIER-VALLADON, Simone, RAYBOUT, Paul, (eds), 1995, *Histórias de vida: teoria e prática*, Oeiras, Celta Editora.

TAVARES, LAT., Leandro Anselmo, 2010, *A depressão como "mal-estar" contemporâneo: medicalização e e(ex)sistência do sujeito depressivo [online]*. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. 371 p.

WAX, Rosalie, H., 1971, *Doing Field Work: Warnings and Advice* (Chicago: University of Chicago Press).

WHO, 2020, “Pandemic fatigue – reinvigorating the public to prevent COVID-19”. Policy framework for supporting pandemic prevention and management. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2020. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/335820/WHO-EURO-2020-1160-40906-55390-eng.pdf>. Consultado em 14 de abril de 2021.

WOOD, Ellen, 1997, “Modernity, Posmodernity or Capitalism?”. *Review of International Political Economy*, Vol. 4, no 3, outono, Routledge, Universidade de Sussex, Brighton.

ZELDITCH, Morris, 1962, “Some methodological problems of field studies”, *American Journal of Sociology*, vol. 67, n.º 5, pp. 566-76; reeditado in R. G. Burgess, 1982, *Field research: A sourcebook and field manual* (Londres: Allen & Unwin), pp. 168-75.

ZWEIG, Ferdynand, 1948, *Labour, life and poverty* (Londres: Gollancz).