

Flexibilidade e Teletrabalho: Uma Reflexão Sobre a Liberdade Paradoxal do Empreendimento de Si no Trabalho¹

Nayara Medeiros de Brito²

Resumo

A flexibilização do trabalho, resultada e acelerada no cenário pandêmico e, refletida no formato home office, tem ganhado notoriedade entre trabalhadores e empresas. Entretanto, o discurso hegemônico sobre liberdade, equilíbrio e qualidade de vida dentro da modalidade, se mostrou contraditório frente às pesquisas, que evidenciam um cenário com jornadas excessivas e sem pausas para o descanso, resultando em grande produtividade e exaustão no teletrabalho. Diante disso, o presente artigo busca compreender, diante do cenário pandêmico, como a lógica do empreendimento de si (ANTUNES, 2018) e da produtividade capitalista, contribuem para *ethos* da Sociedade do Desempenho e do Cansaço (HAN, 2019), evidenciando sua liberdade paradoxal no mundo do teletrabalho.

Palavras-chave

Teletrabalho; Liberdade; Flexibilidade; Produtividade; Pandemia.

Introdução

Considerando as transformações do trabalho e em suas relações nas últimas décadas, veremos uma crescente passagem da sociedade disciplinar de Michael Foucault à uma sociedade flexível, muito influenciada pela lógica da comunicação digital, a qual permite comunicar-nos sem limites de espaço e de tempo. Essa flexibilidade marcou o mundo do trabalho e das organizações ao oferecer uma modalidade laboral que em seu discurso, consiste no melhor alinhamento entre vida pessoal e profissional, bem-estar e qualidade de vida, autonomia das atividades e flexibilização de horários. A entrega, nesse formato de trabalho, se torna o objetivo maior da atividade do trabalhador. Não importa onde, nem quando e nem como: ser produtivo e entregar os resultados é o que realmente tem valor para as empresas.

O teletrabalho ganhou destaque quando trabalhadores viram na modalidade, o sonho da liberdade que instituições tradicionais pouco ofereciam e valorizavam, contrapondo-se às iniciativas que iam de encontro à negatividade da proibição. Sendo assim, para as questões de rigidez de horários, a permissão da flexibilidade dos mesmos; ao invés de deslocar-se até o espaço de trabalho, transfira-o para o seu próprio lar; líderes assumiram o lugar de chefes, num

¹Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho (GT) Comunicação, ética e alteridades em processos relacionais de subjetivação e conflitos no ambiente organizacional do XV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

² Graduada em Relações Públicas pela PUC – Campinas e Aluna Especial do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação (PPGCOM) da Universidade de São Paulo. E-mail: nayara.brito@outlook.com.

formato de hierarquização mais leve e menos assediada; e o resultado acima de qualquer espaço e tempo, a principal meta atingida e explorada do home office.

Entretanto, a ideia do empreendedor de si mesmo, trabalhada por Ricardo Antunes (2018), produto do capitalismo neoliberal, resultou numa espécie de autorrealização que Byung-Chul Han (2019) trata como o novo formato de auto exploração do próprio trabalhador. A flexibilidade ofertada por meio do teletrabalho e a liberdade para a gestão de si e de suas atividades, desvelaram um paradoxo que compõe uma sociedade focada no desempenho, tanto para sua própria satisfação, tanto para sua própria autodestruição, representada pelo cansaço e esgotamento.

O cenário pandêmico nos evidencia o quanto discurso e realidade no home office se contrapõem, ao nos apresentar dados que discutem a aspectos importantes relacionados ao teletrabalho, especificamente, como a jornada diária que se fez excessiva e com ritmos acelerados. Sem os limites que separam vida pessoal e profissional, o espaço de trabalho se tornou o mesmo que o do descanso e das relações familiares, resultando numa experiência extremamente cansativa, principalmente pela condição de isolamento e distanciamento social.

Por isso, busca-se compreender como a ideia de empreendimento de si se relaciona com a lógica capitalista neoliberal – em aspectos de exploração do trabalho e da produtividade – e como essa visão contribui para o *ethos* de Sociedade do Desempenho e do Cansaço (HAN, 2019), resultando na liberdade paradoxal experienciada, contradizendo o discurso hegemônico que traduz somente os benefícios do teletrabalho e de como ele precisa ser realizado para atingir o máximo de produtividade – e consequentemente lucros para as organizações.

Sendo assim, o trabalho abordará em sua primeira parte sobre as transformações no mundo do trabalho e sua passagem da sociedade disciplinar à sociedade da flexibilidade; depois busca-se compreender o termo empreendimento de si (ANTUNES, 2018) e refletir sobre o discurso hegemônico de liberdade no teletrabalho; finalizando com argumentos que relacionam a Sociedade do Desempenho (HAN, 2019) com o excesso de produtividade, apresentando dados de pesquisas realizadas durante a pandemia de Covid-19 que evidenciam a liberdade paradoxal no teletrabalho, objeto de estudo desse artigo.

Transformações do Mundo do Trabalho: Da Disciplina à Flexibilidade

Compreender as transformações no mundo do trabalho dos últimos séculos, nos revela historicamente o quanto as relações nesse universo se modificaram, traçando novos caminhos

para a sociedade, novas formas de se organizar, de se relacionar e produzir. A sociedade contemporânea do século XXI não é a mesma das revoluções industriais passadas. A chamada sociedade disciplinar, foi marcada por um caráter funcionalista, a qual Gareth Morgan (1996) à atribuiu como pertencente à uma organização maquinária, mecanicista e instrumental, totalmente voltada para a eficiência, produção e para os resultados. A visão das organizações como máquinas, nos aponta características que segundo o autor, compõem o estilo de gestão das indústrias a partir da primeira revolução industrial. Dentre elas o desenho organizacional, hierarquizado em organogramas – demonstrando padrões de autoridade e relações de poder no trabalho –, o uso da comunicação para orientar comportamentos predeterminados e a gestão de pessoas voltada para eficiência e produtividade para o atingimento de objetivos e metas, sem considerar a subjetividade de cada trabalhador ou então, sua vida fora do trabalho.

Os “sujeitos da obediência”, da sociedade disciplinar, é uma sociedade da negatividade (HAN, 2019, p.15). As relações de poder, desiguais e que desencadearam jornadas diárias e intensas de trabalho, sem contar as condições precárias e indignas para a classe operária - a classe-que-vive-do-trabalho - culminaram em relações pautadas na coerção e na proibição. O poder limitado dos trabalhadores, se traduziu num verbo modal negativo, dominado pelo sentido de não-ter-o-direito: de fala, de expressão, de posicionamento ou, de qualquer outro sinal que lhe atribua o sentido de liberdade, de reivindicação (HAN, 2019, p.15).

Com a popularização da internet e com as redes sociais desempenhando um lugar de fala para tudo e para todos, os sujeitos da obediência passaram a possuir um poder ilimitado, o qual possui como verbo modal a positividade. Dessa forma, a sociedade do desempenho vai cada vez mais se desvinculando da negatividade da sociedade anterior (HAN, 2019, p.15). Entretanto, apesar das relações de trabalho terem se transformado com o avanço das tecnologias e da conectividade, muito fundamentada no conceito de Indústria 4.0 – a chamada 4ª revolução industrial –, o sentido de maximizar a produção e ser produtivo nas atividades laborais, faz parte da natureza e assim, do inconsciente humano, bem como de seu sistema econômico dominador, o capitalismo.

Para Han, a partir do momento em que a técnica disciplinar choca com os novos limites da sociedade positiva, que reage à proibição por meio do bloqueio, o paradigma da disciplina é convertido em paradigma do desempenho, o qual “a positividade do poder é bem mais eficiente que a negatividade do dever” (2019, p.16). Essa substituição de paradigmas se traduz numa forma original de continuar a produtividade no trabalho, favorecendo o sistema que a rege: o capitalismo. Marx (2011, p.42) acredita que é na produtividade, no mais-valor absoluto do

trabalho que o capital se favorece, por isso, no contexto da sociedade do desempenho, empregados produzem muito mais em sistemas de relações de poder flexíveis, do que em sistemas rígidos de jornadas e locais fixos de trabalho, por exemplo.

Responsabilidade e iniciativa são os imperativos da sociedade do desempenho, a qual acredita desvencilhar-se da disciplina para um trabalho mais livre e autêntico, do que coercitivo e racionalizado. No entanto, Han (2019) nos aponta que, apesar do sujeito de desempenho ser mais rápido e mais produtivo que o da obediência, o sentido de poder que lhe é imputado, não cancela a disciplina do dever:

O sujeito de desempenho continua disciplinado. Ele tem atrás de si o estágio disciplinar. O poder eleva o nível de produtividade que é intencionado através da técnica disciplinar, o imperativo do dever. Mas em relação à elevação da produtividade não há qualquer ruptura; há apenas continuidade. (HAN, 2019, p.16)

A ideia de fuga do dever, da disciplina, da rigidez, da imposição e das relações de trabalho que subjagam o trabalhador, tem se intensificado nos últimos anos, principalmente pelas mudanças sociais que as tecnologias da comunicação vêm causando. As formas em que a sociedade se relaciona, se comunica e se comporta, possuem grande impacto nas modalidades de trabalho como um todo. O conceito de flexibilidade do e no trabalho é produto desse novo contexto socioeconômico e tecnológico que vivemos. Com a crescente onda do empreendedorismo, muitas organizações têm trabalhado a visão intraempreendedora, e muito trabalhadores e profissionais têm adquirido o comportamento e o *mindset* que o caracteriza como empresário de si mesmo (HAN, 2019), ou então a ação do empreendimento de si no trabalho – burguês de si próprio (ANTUNES, 2018) – como forma de se posicionar frente ao contexto geral de flexibilidade, autonomia, liberdade e produtividade.

Os sentidos do empreendimento de si, se traduzem nas atuais maneiras de exercer as atividades laborais, as quais possuem profunda base e influência nos ideais de flexibilização. Os sujeitos da liberdade, ou do desempenho, possuem alternativas e oportunidades que os sujeitos da obediência não tiveram: jornadas e horários flexíveis, relações de poder mais brandas, locais de trabalho não fixos, autenticidade para opinar, reivindicar, pressionar e requerer tanto direitos, quanto posicionamentos institucionais em favor da sociedade. Han (2019, p.18) afirma que o sujeito de desempenho se sente livre da instância externa que o obriga a trabalhar de determinado modo, numa relação de exploração da força de trabalho. Dessa forma, ele se torna “senhor e soberano de si mesmo”, não estando submisso a ninguém, ou então, submisso a si mesmo.

Para Han (2019), é o no senhorio de si próprio que o sujeito do desempenho se entrega à liberdade coercitiva para maximizar a sua produtividade. Os excessos de trabalho agudizam-se em auto exploração, sendo mais eficiente que a ideia de exploração do outro – ou a exploração do sistema capitalista – “pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade” (2019, p.18). Antunes (2018), traduz essa relação do trabalhador consigo mesmo como “burguês de si próprio e – mas – ao mesmo tempo, proletário de si mesmo”; ou então como agressor e vítima de si - o explorador é ao mesmo tempo o explorado (HAN, 2019, p.18).

A ideia de liberdade através da flexibilização é uma forma do trabalhador livre acreditar que realmente é livre e que toda a sua riqueza produzida e acumulada esteja realmente desvinculada do sistema mais rígido. A autonomia do e no trabalho – considerada um mito para Antunes (2018) criado pelo capitalismo digital – é o ponto chave da necessidade de atividades e horários mais flexíveis, porém o que não se revela é justamente o não controle do trabalho realizado, produzindo assim, horas e mais horas excedentes em uma chamada ‘disponibilidade perpétua’.

Discurso Flexível Contraditório e o Excesso de Produtividade como Forma de Exploração e Produto da Perda Espaço-Tempo no Teletrabalho

Uma das formas mais críticas que temos de observar e analisar o sistema capitalista atuando em nossos tempos modernos, é através da tecnologia e de como todos os câmbios que essa realidade digital tem impactado as atividades de trabalho e suas relações. Nos dias atuais, temos vivido uma espécie de flexibilização do emprego, que em cenário de pandemia, se faz de maneira classificada como home office, mas que possui uma contrapartida ao ser um tipo de trabalho feito em casa, não por liberdade de escolha e sim, por condição de contingência de uma crise sanitária.

É fato que a pandemia de Covid-19 acelerou e muito o desenvolvimento de ferramentas tecnológicas, bem como de suas diversificadas plataformas que tiveram o seu uso intensificado nesse período. Marx (2011), de forma previsível, nos revela que a história do capitalismo é de um prodigioso desenvolvimento da produtividade e que o faz por meio do desenvolvimento da tecnologia, o que também é problematizado em seu texto e que trataremos mais a frente para discussão.

Todo esse contexto, como citado mais acima, nos levou à necessidade de adaptação do trabalho, resultado, na maioria dos casos das organizações, ao modelo remoto, o qual foi

discutido e amplamente defendido por conta da autonomia da atividade, de sua parcela de informalidade e a tão desejada flexibilidade, a qual oferece em seu discurso, uma melhor gestão da vida do trabalhador em seus aspectos pessoais e profissionais, numa espécie de melhor conciliação e equilíbrio. O sonho do home office foi realizado por mais de 46% das empresas no Brasil, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise covid-19, elaborada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), em abril de 2020 e, isso revela, o quanto esse sistema de trabalho é benéfico para as empresas.

Entretanto, diante de estudos realizados pelo Centro de Pesquisas de Comunicação e Trabalho da Universidade de São Paulo – USP – vemos que o trabalho de comunicadores durante a pandemia destacou resultados que demonstraram índices que representaram o aumento de jornadas diárias e ritmos intensos de trabalho na modalidade remota. Cerca de 70% dos respondentes afirmaram que o ritmo de trabalho está um pouco mais pesado ou muito mais pesado, de acordo com o relatório de análise da pesquisa realizada pelo CPCT- ECA/USP.

Diante desse cenário, o sonho do home office virou pesadelo durante a pandemia. Mesmo que a economia dos tempos mortos do trabalho como o deslocamento, por exemplo, fosse uma vantagem, os trabalhadores encontraram-se em uma dramática do uso e da gestão de si, tratada por estudos ergológicos de Schwartz (2006), uma vez que pesquisas apontam a exceção das horas de trabalho realizadas pelos empregados e uma grande dificuldade em separar vida pessoal e profissional dentro de seus próprios lares.

Uma vez em que o espaço de vida e de trabalho se integram em um só ambiente, a gestão do uso de si e dos outros, relacionada às tarefas domésticas e familiares, se tornou um desafio de conciliação, o qual muitas pessoas não superaram, apesar de possuírem a flexibilidade como fator primário, no discurso benéfico do teletrabalho organizacional. Um estudo realizado pela *Orbit Data Science* demonstra que a satisfação com o home office diminuiu muito durante a pandemia, caindo de 71,3% para 45%. E essa insatisfação revela as contradições existentes entre discurso e realidade presentes nos sentidos da nossa sociedade do trabalho atual, voltada para o desempenho, para a produtividade e para a liberdade.

Para Antunes, é no avanço e no uso tecnológico das ferramentas que se forma a “escravidão digital”, que “apresenta grandes níveis de precarização e informalidade, maximização do tempo, alta taxa de produtividade e geração de trabalho excedente” (2018, s/p). É visto que não há uma gestão controlada ou até mesmo um pensamento de compreensão entre capital e força de trabalho, mostrando um comportamento que revela a relação subordinada e dependente da classe proletária – que luta contra o medo de perder a sua fonte

de sobrevivência em um cenário de alarde desemprego - e que nos leva aos primórdios da relação entre o homem e a atividade de trabalho que o compõe (MARX e ENGELS, 2007; LEONTIEV 2004).

A sobrecarga de trabalho mascarada em forma de flexibilização, nos apresenta parte da lógica capitalista, relacionada ao mais-valor absoluto - aquele que aumenta o valor do capital em cima do trabalho realizado pelo trabalhador – aumentando a modalidade de lucro - que Marx (2011) afirma estar intimamente relacionada à duração das jornadas de trabalho. Para o sociólogo, é na produtividade, no mais-valor absoluto do trabalho que o capital se favorece. Por isso, no contexto atual, a flexibilização por meio do teletrabalho não é um mal caminho para as organizações, visto por meio de pesquisas, que seus empregados produzem muito mais nessas condições, do que em sistemas rígidos de jornada e local fixos de trabalho como os escritórios.

As mudanças nos comportamentos de produção no trabalho retratam o que Marx (2011) aborda sobre “as horas extras permitirem aos capitalistas extraírem o máximo de lucro da produtividade” em todo seu potencial de exploração e entrega. Dessa forma, podemos até concluir, ainda na visão dele, que a adaptação do trabalho e suas “facilidades e conforto” são as novas horas extras de uma bonificação e compensação monetária ilusória:

[...] o desenvolvimento da produtividade nunca pode beneficiar espontaneamente a classe operária, mas, ao contrário, é feito precisamente para aumentar sua exploração. (MARX, 2011, p.42)

Parte do manifesto a favor da flexibilização e adaptação do trabalho, vem do discurso empreendedor, que Antunes (2018) critica em sua obra, ao dizer que as grandes ondas de ‘pejotização’, por exemplo, é uma forma de disfarçar o assalariado, que ainda depende do trabalho para viver, mas que nessa modalidade acreditar encontrar-se livre ao tornar-se “burguês de si próprio e – mas – ao mesmo tempo, proletário de si mesmo”.

A vida resumida ao trabalho se converte em um mundo penoso, alienante, aprisionado e unilateral. Precisamos do trabalho humano e de seu potencial, porém devemos recusar o trabalho que explora, aliena e infelicita o ser social. Porém temos, de forma coletiva, visto com pouca criticidade os fenômenos e consequências que o futuro do trabalho tem reservado para a nossa sociedade, o qual, ainda segundo Antunes (2018), representa “salários menores e jornadas de trabalho prolongadas que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho, colaboram com a corrosão do trabalho e de seus direitos”.

A Liberdade Paradoxal da Sociedade do Desempenho: Os Excessos Como Licenças para a Auto Exploração no Trabalho

A partir do momento em que as relações de trabalho disciplinares deram margem para pensar em relações de trabalho mais flexíveis, os sentidos no mundo do trabalho passaram a se modificar para conquistar tal posição. Do poder restrito ao poder ilimitado – trabalhe onde e quando e como quiser – os trabalhadores se viram em uma posição que até então era representadas por uma classe burguesa, detentora do capital e que não se encaixa na classe-que-vive-do-trabalho.

Supostamente ter, o que figuras de alto escalão da hierarquia no trabalho, possuem – flexibilidade, liberdade, autonomia, reconhecimento individual, etc. – deu ao trabalhador e assim, a sociedade do desempenho, o poder de maximizar sua produtividade, a partir da ideia do empreendimento de si, “livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo”, como coloca Han (2019, p.18). Dessa forma, o sentimento de submissão - à um dono, à um chefe ou instituição – se transforma em uma espécie de liberdade, ou ainda, uma espécie de submissão a si mesmo.

Sendo assim, o sujeito do desempenho, como aponta Han (2019, p.18) é entregue à uma liberdade coercitiva, a qual lhe propõe a faceta que expressa a permissão da auto exploração. Ou seja, explorar-se a si mesmo, se torna possível e aceitável, desde que essa decisão seja tomada a partir do sujeito que trabalha e não de outrem – o capitalista. No entanto, essa visão é enganosa e ilusória, uma vez que a maior parte do trabalho produtivo, contribui para o capital – seja pela disciplina ou pela flexibilidade. Agudizar esse pensamento, esse ideal de liberdade no trabalhador é umas das formas mais eficientes de explorar o outro, ao caminhar lado a lado com o ideal de liberdade, o qual “o explorador é ao mesmo tempo o explorado”. (HAN, 2019, p.18).

Dessa forma, o sujeito do desempenho se vê em lugar de concorrência consigo mesmo, sempre com o objetivo de superar a si próprio e, possuir essa visão acerca do trabalho e da produtividade, revela um auto coação disfarçada de liberdade (HAN 2019, p.60), uma vez que possuir mais flexibilidade, deveria ser sinônimo, ou até mesmo, o cumprimento da grande promessa do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e não numa jornada excessiva de trabalho, que muitas vezes é privada do tempo para descanso, para aproveitar a família e de se

dedicar a outros papéis além do ofício. Uma pesquisa do Banco Original em parceria com a Consultoria 4CO, apresentou dados que comprovam a perda de espaço-tempo durante o teletrabalho: cerca de 48% dos trabalhadores afirmaram terem perdido a noção do tempo de descanso, trabalhando pelas noites e em finais de semana nessa modalidade remota. No entanto, 46% acreditam que o isolamento social prejudicou suas experiências com o home office; 60% afirma que trabalhar remotamente em condições dadas pela pandemia é o que torna o teletrabalho cansativo.

Esses dados e questões nos levam a investigar se no pós-pandemia as relações de teletrabalho ainda serão experienciadas como exaustivas e sem a melhor conciliação entre âmbito pessoal e profissional, tendo significantes melhoras na experiência do trabalhador nesta modalidade que tanto cresce. Para evitar determinados desgastes evidenciados durante este período de home office, empresas têm adotado o formato híbrido – presencial e online – também a pedido de seus próprios empregados que se queixaram da vivência experienciada durante o ano de 2020, mesmo que, de acordo com a citada pesquisa, 73% afirmem que as organizações para as quais trabalham, lhes orientam para estabelecerem uma rotina/dinâmica adequada e produtiva no formato remoto. Isso demonstra o quanto o sonho do trabalho em casa, se tornou uma distopia, revelando a necessidade do próprio empregado em trabalhar em ambientes que lhe proporcionem, sobretudo, disciplina, além de flexibilidade.

Para Han (2019, p.33), ademais dos ganhos e da valorização da produtividade da sociedade do desempenho, vivemos em um mundo muito pobre de interrupções, que vive num modo de aceleração contínua. E essa mecânica desenfreada é que o que leva a sociedade para níveis altos de esgotamento e doenças patológicas, derivadas dessa liberdade paradoxal no trabalho, como a Depressão e a Síndrome de Burnout. Doenças mentais tendem a ser as novas doenças derivadas do trabalho em nossa sociedade como consequências da sociedade do desempenho, excessiva e fadada ao cansaço, as quais se tornaram tópicos de estudos atuais no âmbito do teletrabalho e de suas preocupações em prol da saúde mental e bem-estar de trabalhadores e seus familiares.

Considerações Finais

Analisar a nossa sociedade atual e compreendê-la em todos os seus sentidos relacionados à comunicação e ao trabalho produtivo, nos permite um enquadramento situacional – nas perspectivas do teletrabalho intensificado na pandemia de Covid-19 – que se

interliga com brechas deixadas pelas sociedades antepassadas, como a disciplinar. Se não fora os sentimentos dos trabalhadores, pautados em relações de proibição, rigidez e submissão, talvez a sociedade do desempenho e do cansaço não viesse a se realizar.

Novas formas de se comunicar e de trabalhar surgem quando demandam por mudanças que padrões antigos já não suprem mais. Conforme o mundo vai avançando em suas tecnologias e se desenvolvendo em seus sentidos mais diversos, novas narrativas e maneiras de viver em sociedade também ganham novos significados, novos comportamentos. Os ideais de flexibilidade e liberdade no trabalho vieram como respostas à negatividade da proibição, como novas formas de se relacionar e viver o trabalho, bem como ressignificar – mesmo que de forma utópica – as relações de poder no trabalho.

O empreendimento de si, na gestão de si e da produtividade a ser entregue por meio do trabalho se tornou uma filosofia que tem ganhado o sentido de liberdade, mesmo que o contexto o qual foi inserida se deu de maneira quase que prisioneira. A submissão de si a si mesmo e o poder ilimitado para definir como e quando produzir, transformou o trabalhador numa espécie de explorador e explorado, sem que ele se dê conta que os custos para a autorrealização de si no trabalho têm-lhe sido altos e que lhe provém más consequências para suas condições de vida humana, principalmente no que se diz respeito à saúde mental. Jornadas de trabalho excessivas, sem pausas para descanso e sem tempo para a promoção das relações sociais do trabalhador, evidenciam o quanto o sentimento de liberdade atrelado ao teletrabalho é paradoxal e utópico.

Mesmo que em cenário não pandêmico, é possível perceber que o ideal de liberdade no trabalho, ao esquivar-se da negatividade do dever, torna-se a própria ressignificação do que representa a disciplina no trabalho. Apesar de toda a flexibilidade que é dada ao trabalhador, a disciplina é o que fará entregar seus resultados e ser produtivo, onde quer que seja, em qual horário for. A disciplina sempre estará presente no processo de produtividade e dos trabalhadores. Para haver flexibilidade é preciso disciplina. E essa equação as organizações capitalistas, resolveram – e venderam – muito bem. O produto de tal lógica nada mais é que a liberdade paradoxal – e lucrativa – da sociedade do desempenho, da produtividade e do cansaço.

Referências

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo, SP: Boitempo, 2018.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço/ Byung-Chul Han*; tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

LEONTIEV, A. *O desenvolvimento do psiquismo*. 2ed. São Paulo: Centauro, 2004.

MARX, K, ENGELS, F. *A ideologia alemã*. São Paulo; Boitempo, 2007.

MARX, K. *O Capital. Crítica da economia política. Vol I, livro Primeiro, O processo de produção do Capital*. 2ª edição – São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

MORGAN, Gareth. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 1996.

RELATÓRIO DOS RESULTADOS DA PESQUISA [recurso eletrônico]: como trabalham os comunicadores em tempos de pandemia da Covid-19? / Roseli Figaro (Coord.). – São Paulo: ECA-USP, 2020. 86 p.

RELATÓRIO DOS RESULTADOS DA PESQUISA [recurso eletrônico]: trabalho remoto e isolamento social 2ª onda/ São Paulo: Banco Original e 4CO, 2020. 20 p.

RELATÓRIO DOS RESULTADOS DA PESQUISA [recurso eletrônico]: a opinião dos brasileiros sobre o home office/ Brasil: *Orbit Data Science*, 2020. 62 p.

SCHWARTZ, Y. Entrevista Yves Schwartz. *Revista Trabalho, Educação, Saúde*. Fiocruz, v. 4 n.2, 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462006000200015. Acesso em 28 dez. 20.