

# O Mundo do trabalho individualizado: o home office como opção laboral para lésbicas e gays em tempos de consolidação das tecnologias digitais na concepção cultural

The individual labour world: home office as a professional option for gays and lesbians in times of consolidation of digital technologies in the cultural conception.

Adriano Rogério Mastroléa<sup>1</sup>

Artículo aceptado: 23-09-2019

<sup>1</sup> Graduado em Ciências Sociais - Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), São Paulo, Brasil.  
adriano.mastrolea@gmail.com

## Resumo

Esta pesquisa pretendeu investigar as percepções sobre o trabalho que gays e lésbicas elaboram a partir de sua atuação na modalidade home office. O recorte se justifica pela contribuição que a pesquisa pode trazer para as articulações entre trabalho e sexualidade, até então pouco exploradas na bibliografia deste campo de pesquisa. A proposta deste trabalho de pesquisa foi no sentido de buscar elementos em torno do lugar social e as concepções de vida, de trabalho e de mundo da população LGBT, mais especificamente lésbicas e gays, podendo representar uma nova face das relações de trabalho no atual estágio de desenvolvimento tecnológico, além de explorar os aspectos culturais em torno dos quais se transformam nesta fase do desenvolvimento do capitalismo.

## Abstract

This research aimed to investigate the perceptions about the work gays and lesbians do in the home office modality. The approach is justified by the contribution that the research can bring to the articulations between work and sexuality, until then little explored in the bibliography in this research field. The purpose of this paper was to search for elements around the social place and conceptions of life, work and world

of the LGBT population, more specifically lesbians and gays; this could represent a new face of the labor relations in the current stage of technological development, in addition to exploring the cultural aspects surrounding the transformations of this stage of the development of capitalism.

## Introdução

Como herdeiros da forma binária de olhar para o mundo e continuadores do maniqueísmo judaico-cristão, somos levados a pensar, muitas vezes, em termos de antinomia, ou seja, de contradições: mulher e homem; bem e mal; dia e noite; alegria e tristeza; vida e morte; luz e escuridão; casa e trabalho. “Pessoas, coisas e ideias são definidas em relação aos seus termos opostos.” (HILL COLLINS, 2015, p. 16). Assim, a casa, espaço reservado à intimidade, ao descanso e à reprodução, frequentemente é percebida como abrigo da vida na rua e do ambiente de trabalho, espaços públicos e destinados à produção. Fazer o exercício de associação entre trabalho e casa ainda causa desconforto nas pessoas, pois, de outra forma, frases como “*ah, vai lá no centro pra mim, já que você não está fazendo nada*” não seriam mais proferidas. Como administrar tal contradição? É o trabalho que invade os cômodos da casa ou a casa que penetra no tempo dedicado ao trabalho? E mais,

para além de pensar nas contradições casa e trabalho, é importante pensar na condição de pessoas lésbicas e gays no trabalho a partir de casa, isto é, tentar olhar para elas e eles considerando o seu lugar social: o que significa a casa, espaço de reprodução, como falado acima, para essas pessoas que supostamente não reproduzem? E o que significa produzir, na concepção dos/as entrevistados/as, autoidentificados/as como trabalhadores/as gays e lésbicas com atuação em home office?

São essas algumas das reflexões que travamos neste trabalho, com um olhar atento para o estado da arte no assunto, e sempre respeitando a atualidade dos trabalhos aqui lidos, uma vez que, no Brasil, a ideia de trabalhar de casa por intermédio de um computador, é, em certo sentido, novidade (TOSE, 2005, p.49). Ainda que nos Estados Unidos essa prática exista desde os anos 1970, como será mostrado a seguir, a configuração home office, desperta curiosidade talvez pelo fato de representar uma ideia de contradição; assim, faremos uma breve viagem no tempo esboçando a trajetória da categoria trabalho até os dias atuais.

### O surgimento de um modelo de trabalho?

Ao tentar problematizar as dimensões subjetivas envolvidas na atuação como home office, Tose (2005) nos lembra que, nos primórdios do modo de produção capitalista, o artesanato era um ofício cujo executor não apenas mantinha o controle sobre todo o processo de feitura e comercialização do artefato, como também era livre para escolher a jornada de trabalho e a intensidade com que o realizava; assim, todo o processo acontecia dentro da casa do próprio artesão. Isso nos conduz a imaginar o trabalho realizado dentro do espaço doméstico como uma prática antiga, cuja diferença para o teletrabalho está no fato de que, para os artesãos do passado, o trabalho era realizado em casa; para os/as trabalhadores/as em regime home office atuais, o trabalho é realizado de casa: a preposição de antes de casa está presente mais de uma vez na fala de alguns dos/das entrevistados/as para este trabalho.

A questão aqui é que, com o avanço e sofisticação das telecomunicações, o “transporte” do produto final do trabalho é feito de maneira instantânea: numa fração de segundos, o produto pode chegar a qualquer lugar do globo da casa de qualquer teletrabalhador/a. Algo impensável para o antigo capitalismo que viu a necessidade de criar as fábricas para que se pudesse reunir, num só local, todos os trabalhadores, com a função de exercer o controle sobre eles, visto que eram estes os que detinham os conhecimentos sobre as técnicas e os processos de produção. A autora ressalta que a origem da degradação do trabalho, opinião que ela divide com Braverman (1977), está no fato de que os primeiros capitalistas passaram, eles mesmos, a distribuir a matéria-prima para os artesãos, privando estes do controle sobre seu trabalho. Uma vez perdido o controle, o antigo artesão se vê obrigado a separar a vida pessoal e a vida técnica, favorecendo a ruptura entre “lugar de trabalho e lugar de moradia”. (Tose, 2005, p. 9)

Os séculos seguintes assistiram às condições que levaram à Revolução Industrial, que consolidou a instituição fabril e o modo de produção capitalista no Ocidente. Já no século XX, muita preocupação foi dirigida aos meios pelos quais se pudesse agilizar o processo de produção nas fábricas. A ideia era produzir o máximo com o menor tempo possível. Aparecem, então, modelos organizacionais que propunham aumentar a eficiência das fábricas, conhecidos como taylorismo e fordismo, mas que no final extrapolaram seus muros, tornando-se verdadeiros modelos mentais (*Idem*, p.13) dos quais os indivíduos passaram a estender para suas vidas cotidianas.

Basicamente, o taylorismo preconiza a remuneração por peça como forma de aumento da produtividade no espaço fabril. Essa concepção enfoca a capacidade produtiva de cada trabalhador/a individualmente, sendo o processo de produção fortemente decomposto e em padrões de realizações de tarefas severamente comprimidos de tempo. É curioso que o taylorismo tenha se preocupado em “*penetrar na esfera da subjetividade do trabalhador para reconstruir a sua percepção segundo os interesses do capital*”

(Heloani, 2002, p. 20 apud Tose, 2005, p. 12); assim, o interesse em mudar a mentalidade do/a trabalhador/a ganha ares científicos ao se fazer um estudo individual do comportamento dele/a em relação à fábrica. O taylorismo pensa no/a trabalhador/a individual como uma força capaz de aumentar a produção através do incentivo de melhores salários, e não mais como uma categoria: os operários ou a classe trabalhadora, como era até o século XIX.

As ideias do fordismo tocaram profundamente no coração da sociedade ocidental. Valores como disciplina e consumo em massa atravessaram continentes, transformando comportamentos, devido a que a ideia era a de que o consumo em massa criava condições para a produção em massa, por isso a preocupação com a vida pessoal e com as famílias dos/das trabalhadores/as; ficaram famosos durante o século XX, os episódios das visitas de assistentes sociais às casas dos trabalhadores da Ford, a fim de assegurar que estes cultivavam uma vida de “bons hábitos” e de “integridade moral”. O salário, de acordo com essa concepção, deveria ser “bem gasto”, e isso significava gastá-lo comprando as mercadorias produzidas pelas fábricas que os mesmos trabalhavam.

É significativo dizer que o taylorismo e o fordismo potencializaram, pelo incremento da ciência nos processos produtivos, pela automação das técnicas e mecanização dos segmentos fabris, fenômenos como a terceirização, o aumento do emprego informal, a perda de postos de trabalho na indústria e tudo o que resulta desse processo. Para HARVEY (1996, p. 135):

*Em retrospecto, parece que havia indícios de problemas sérios no fordismo já em meados dos anos 60. Na época, a recuperação da Europa Ocidental e do Japão tinha se completado, seu mercado interno estava saturado e o impulso para criar mercados de exportação para os seus excedentes tinha de começar.*

Assim, no bojo da crise do fordismo, aparece, no Japão pós-guerra descrito pelo autor, uma forma alternativa de organização do trabalho,

conhecida como toyotismo, que trazia a proposta de produção segundo as demandas e estoque mínimo. O toyotismo indica que, ao contrário do modelo de produção em massa do fordismo, a diversidade de produtos e de consumidores deve ser respeitada; é um modelo que se adapta à diversidade de agentes no mercado, de modo a criar, também, novas demandas. Os/as trabalhadores/as ideais desse modo de organização do trabalho, deixam de ser especialistas em uma tarefa e são concebidos/as como polivalentes, o que caracteriza a fase da acumulação flexível<sup>2</sup>. No toyotismo, a trabalhadora ou o trabalhador é induzida/o a se autocontrolar, a assumir a autonomia e a responsabilidade pelo seu destino na fábrica ou na empresa, uma vez que as hierarquias são atenuadas e o lucro por participação são oferecidos. Os trabalhadores/as são divididos por equipes nas quais cada um/a é dependente do/a outro/a para o resultado final. Portanto, se, por um lado, o/a trabalhador/a se beneficia de maior participação na totalidade do processo produtivo e de maior envolvimento com as decisões, além de a gestão ser um pouco mais horizontalizada em comparação com os velhos ambientes de fábrica, a autopunição emerge dessas condições, ademais de que, inclusive, pode haver uma onda de denunciismo dentro das companhias, uma vez que “o controle da qualidade da produção, antes de responsabilidade da gerência, são agora interiorizados na própria ação dos trabalhadores”. (Tose, 2005, p. 19)

Em vista disso, as leituras de TOSE (2005), HARVEY (1996) e BRAVERMAN (1977) nos forneceram alguns vestígios acerca do terreno fértil sobre o qual o trabalho em home office se instala como modelo laboral. Elaboramos três hipóteses que não são excludentes entre si: 1) Com os sofisticados aparatos de informática e comunicação remota, os/as trabalhadores/as são controlados/as à distância, não sendo mais necessário o espaço físico da fábrica ou escritório para exercer o controle como era no passado; 2) O projeto neoliberal, assegurado pela experiência toyotista, alcançou introjetar os valores da disciplina, do compromisso, da autorresponsabilidade nos/nas próprios/as trabalhadores/as,

<sup>2</sup> Ver A condição pós-moderna, cap. 11. “A acumulação flexível - transformação sólida ou reparo temporário?”

fazendo com que seja prescindível o controle direto por parte dos supervisores; 3) No atual estágio do desenvolvimento econômico, os/as trabalhadores/as não cumprem mais ordens, mas apenas obedecem regras, uma vez que, como são (ou se sentem) parte da companhia, participando mais ativamente nas decisões, como foi dito acima, criam uma certa identificação com a empresa que trabalham. Costa (2007, p. 107) nos lembra que “(...) no contexto da acumulação flexível a subjetividade ‘autônoma’ do indivíduo produtivo tornou-se recurso econômico fundamental. A subjetividade torna-se, então, ponto crítico para as estratégias de controle organizacional (...)”, ou seja, o home office pode ou não ser um modelo organizacional ideal a ser copiado e adaptado a todas as esferas da vida, mas sabemos que ele marca a história do trabalho ao confundir a vida íntima e a vida profissional dos/as trabalhadores/as.

### Afinal, o que é home office?

O que diz a literatura especializada:

Teletrabalho: o prefixo “tele-” vem do grego (τηλε-), que significa distante, longe, remoto; por isso televisão, telefone, telecomunicações etc. Assim, o conceito de teletrabalho é muitas vezes descrito como trabalho remoto ou trabalho à distância. Mais recentemente o termo tem sido permutado para a expressão inglesa home office<sup>3</sup>. Quer seja por isso ou não, este modelo de trabalho é bastante difundido nos Estados Unidos, e corrobora para o pioneirismo estadunidense o fato de o primeiro “home-officer”, de acordo com Silva (2009), também ser um norte-americano de Filadélfia chamado John Edgar Thomson, da empresa Pennsylvania Railroad, que, quando em 1857.

*(...) passou a utilizar seu sistema privado de telegrafia para controlar os trabalhos e os equipamentos nos canteiros remotos de obra da construção da estrada de ferro, [ele] não poderia imaginar que estava iniciando o conceito de gerenciamento remoto, ou seja, o teletrabalho. (Idem, p. 86)*

A literatura referente ao home office no Brasil é constituída, em sua maioria, de produções nas áreas de Administração de Empresas, Economia e Gestão, Negócios e Psicologia. Via de regra, essas produções têm uma concepção relativamente fechada do tema. Mello (1999) apud Luna (2014) descreve o modelo da seguinte maneira:

*(...) teletrabalho é toda a forma de trabalho realizado à distância, isto é, fora das instalações físicas das organizações, com o auxílio da tecnologia da informação e da comunicação (TICs).*

*Entretanto, apesar destes conceitos, o teletrabalho ainda é uma categoria de difícil definição. Muitas variáveis e suas combinações abrem um leque de definições possíveis, e a falta de uma conceituação precisa sobre o que são os teletrabalhadores, torna este conceito algo próximo a uma construção abstrata e de difícil relação entre os diversos tipos ou modalidades existentes. (Idem, p. 5)*

Silva (2009) complementa esse pensamento afirmando que, pelo fato de haver diversas variantes do modelo home office, a dificuldade da conceituação, não elimina o fato de que a distinção existe ao inverter a lógica trabalho-trabalhador/a: no modelo tradicional, o/a trabalhador/a se dirige ao trabalho; no home office, é o trabalho que é levado ao/a trabalhador/a. E conclui definindo teletrabalhadores como sendo “aqueles que trabalham de forma computadorizada (com um computador), distanciados do negócio de seu empregador ou da pessoa que os contrata e que transmitem os resultados de sua atividade através de uma ligação de telecomunicação”. (Idem, p. 86)

Por sua vez, Tose (2005) e De Masi (2000) apud Tose (2005) diferenciam um pouco suas definições ao não dar centralidade o uso da informática na conceituação do teletrabalho:

*Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente e com a sede central do trabalho e com outras*

<sup>3</sup> Neste artigo, home office e teletrabalho serão utilizados como sinônimos.

*sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática. (Idem, p. 214)*

Assim, do ponto de vista da autora, esquemas como o de freelancer, por exemplo, o uso do celular, do telefone fixo, do fax etc., qualquer trabalho que seja executado dentro do espaço doméstico e que permite a comunicação com a sede e com os demais colegas pode ser configurado como home office.; seja o trabalho em tempo parcial ou integral, seja como um emprego formal, seja como atividade complementar de renda. A autora destaca que o diferencial do teletrabalho está no fato de que os custos com equipamentos, luz, comida etc. são em partes ou totalmente repassados para o/a trabalhador/a.

Um ponto relevante do artigo de Silva (2009) é que o autor se preocupou em destacar o que não é teletrabalho. Para ele, home office não é o mesmo que trabalho em domicílio, embora ambos sejam executados dentro do espaço doméstico. O trabalho à distância, ou home office, implica descentralização, nas palavras do autor:

*Teletrabalho não é anarquia. Cada teletrabalhador opera dentro de um plano interligado a todos os outros colegas, aos chefes e a seus dependentes. O controle, antes de atuar sobre o processo, atua principalmente sobre os resultados e, por isso, é menos dispendioso, menos alienante e mais apropriado ao trabalho intelectual e respeitoso à dignidade do trabalhador. Cada um dos teletrabalhadores pode ser, quando necessário, alcançado, interpelado e coordenado pelo dono do projeto ou trabalho corrente. (Idem, p. 91)*

A diferença entre o trabalho tradicional e o trabalho em home office seria, então, a administração dos/as trabalhadores/as por meio do resultado e não através do processo de produção. Assim, exercer o controle do trabalho sem a presença física das/os trabalhadoras/es significaria exercer o controle no resultado. O autor finaliza dizendo que o home office tem que ser visto como mais um componente das “mudanças organizacionais estratégicas” (Idem, p. 92) que

indicam novas formas de trabalho flexível.

### O que diz a Lei brasileira?

Na redação final do projeto de lei nº 6.787-B que “*Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*”<sup>4</sup>, a palavra teletrabalho aparece nove vezes. No Capítulo II - A do Teletrabalho, no Art. 75-B, o Congresso Nacional decreta que “*Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo*” e que “*O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.*”

O texto ainda delibera que a adequação ao regime deverá constar expressamente no contrato do/a trabalhador/a, cujas atividades deverão ser especificadas. Além disso, permutas entre regime presencial e regime remoto poderão ser feitas a qualquer momento, desde que haja acordo entre as partes e sejam registradas no contrato.

Desse modo, generalizando, podemos configurar como home office, de acordo com definições aqui apresentadas, tanto o/a freelancer, que trabalha por projetos independentes (tradutores, por exemplo, que tem pelo menos o computador como ferramenta de trabalho), quanto o micro empresário ou autônomo, associado ou não a uma empresa maior, e o/a empregado/a que trabalha a partir de sua casa com um contrato de trabalho formal. O que os define como teletrabalhadores, como já foi dito acima, é o intermédio de aparelhos eletrônicos nas reuniões, no controle do tempo, no controle da produção, como transporte de informações etc. Poderíamos, inclusive, acrescentar à lista os/as trabalhadores/as que, como defende Silva

<sup>4</sup> Relator Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), em 26 de abril de 2017

(2009, p. 86) “*trabalham normalmente fora de suas casas e completam o trabalho em casa, como hora-extra*”.

### Os debates em torno do tema

A literatura que aborda o tema home office traz contribuições importantes para se refletir sobre os rumos de nossas vidas diante das mudanças viabilizadas pelo refinamento das tecnologias da informação e comunicação. Luna (2014) defende que o recrudescimento do modelo home office de organização beneficiará a sociedade como um todo ao oferecer qualidade de trabalho e de vida aos/as trabalhadores/as, ao não obrigá-los a viajar todos os dias para as empresas, diminuindo radicalmente a circulação de pessoas nas grandes cidades. Essa opinião é dividida por quase todos os artigos acadêmicos consultados das áreas de Administração, Gestão, Economia e Negócios. O fato de se manterem em casa desenvolvendo as atividades, segundo o autor, traria vida aos bairros dormitórios e garantiriam maior circulação do comércio local, das praças, dos parques, das ruas, atendendo inclusive às necessidades de segurança pública nesses locais tradicionalmente inóspitos. Essa ideia é corroborada pelas falas de trabalhadores e trabalhadoras em home office que relataram maior disponibilidade de tempo para a família e filhas/os.

Segundo o autor, a ingerência do trabalho na vida familiar é mínima comparada aos benefícios de um emprego em ambiente doméstico. Por isso, ainda segundo ele, selecionar um/a trabalhador/a para operar de casa exige prudência por parte da empresa, uma vez que, não havendo controle direto sobre ele ou ela, o comprometimento, a responsabilidade e a disciplina exigida desses/as trabalhadores/as são elementos basilares para uma boa gestão; para Luna (p. 2), o investimento no home office “(...) *requer o emprego de novas relações no trabalho, pois o conceito de trabalho passa a não incluir a noção de um agrupamento físico de pessoas* (...)”. Ele ainda explica que, com o teletrabalho, as exigências do cumprimento das cotas para pessoas com deficiência podem ser facilmente

efetivadas, fazendo com que essas pessoas sejam integradas no mercado de trabalho. Desse modo, o autor defende que o bem-estar e a saúde ocupacional são privilégios concedidos pelo modelo home office, não desacatando, assim, as preocupações com a saúde dos/das trabalhadores/as que, no Brasil, existem desde 1930, quando Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, como bem lembra o próprio autor.

Assim, ele sustenta que a noção de “*qualidade de vida*” caminha junto com as noções administrativas de “*boa gestão*”. Isso porque os gestores de pessoas estariam cada vez mais conscientes de que o bom funcionamento da produção está diretamente atrelado ao bem-estar e a saúde dos/as trabalhadores/as.

O olhar para a qualidade de vida do/a trabalhador/a diante das possibilidades do regime home office ganha respaldo de Silva (2009) ao afirmar que o bem-estar é uma das premissas nas novas relações de trabalho. O autor enfatiza que o home office confere “*mais liberdade ao empregado, trazendo, com isso, jornadas não tão rígidas, produção de acordo com a demanda e gestão conectada ao cumprimento das metas e prazos previamente estabelecidos*” (Idem, p. 85). O autor vê ainda, no home office, um futuro fator de contenção de correntes migratórias, visto que, segundo ele, não há mais necessidade de migrar para os estados do Sudeste para encontrar trabalho, isto é, as pessoas poderiam prestar serviço em São Paulo ou no Rio morando a milhares de quilômetros de distância, favorecendo, assim, o descongestionamento nessas capitais:

*Com as alternativas advindas do teletrabalho, já é possível imaginar uma melhoria contínua nas condições sociodemográficas dos Estados, se aproximando de um modelo de vida organizacional flexível ideal, onde as pessoas não precisam mais estar necessariamente presentes todos os dias, nos mesmos horários, nos grandes centros, para trabalhar. (Idem, p. 87)*

É curioso observar que muitas das vantagens levantadas pelo autor estejam ligadas, de certa maneira, a renúncias de ocupação de espaços

públicos, ou seja, resignação frente aos problemas enfrentados diariamente pela classe trabalhadora no trato com a vida laboral/real. Por exemplo, quando o autor defende como vantajoso para o/a trabalhador/a a permanência dentro do espaço domiciliar, fazendo, dessa forma, um contraponto com a violência urbana, o engarrafamento, a poluição, a maior exposição a viroses, a maior riscos de acidentes etc., ele coloca a renúncia e a resignação frente a esses problemas urbanos e propõe o recolhimento domiciliar como saída. Um outro exemplo dessa perspectiva abdicadora é quando o autor menciona a vantagem do modelo home office para mulheres que se dividem entre os papéis de mães e profissionais, visto que facilitaria para elas trabalhar sem precisar tirar os olhos dos

filhos ou filhas. Ou mesmo quando menciona o idoso com dificuldades de locomoção que veria no home office uma oportunidade de trabalho.

Defendemos que todas essas questões têm que ser problematizadas e não assumidas como inevitáveis, naturalizando a violência urbana ou a poluição, assim como a mulher que cumpre duas ou três jornadas sem reconhecimento ou o/a idoso/a com dificuldade de locomoção que ainda não se aposentou.

Portanto, como base nas discussões referentes à literatura especializada, é possível listar algumas vantagens e algumas desvantagens para os/as trabalhadores/as em regime home office, conforme a tabela abaixo:

| Vantagens                                                                                                        | Desvantagens                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Flexibilidade de horários                                                                                        | Interrupções dos familiares no momento de trabalho                                                                                                                                               |
| Redução ou eliminação de custos e do tempo gastos com transporte                                                 | Organização de um espaço na casa destinado aos móveis, equipamentos e objetos de trabalho                                                                                                        |
| Mais oportunidade de convívio familiar                                                                           | A legislação não é precisa                                                                                                                                                                       |
| Oportunidade de inserção no mercado de trabalho para pessoas com deficiências, idosos/as, mulheres com filhos/as | Perda de benefícios, como o vale transporte, vale refeição, psicólogo etc.                                                                                                                       |
| Redução ou eliminação do consumo de comida na rua                                                                | Trabalhador/a segregado/a do convívio com colegas de trabalho, momentos como happy hour, as aprendizagens informais, as amizades que são construídas no trabalho são quase totalmente suprimidas |
| Menor exposição a violência, a viroses, a acidentes                                                              | Valores como disciplina, comprometimento e atenção são supervalorizados e percebidos como fundamentais para o trabalho, e não como um diferencial individual                                     |
| Autonomia para o desenvolvimento da criatividade e maior participação nas decisões (horizontalidade)             | Invasão do ambiente familiar pelo trabalho                                                                                                                                                       |
| Menor gasto com roupas e calçados formais                                                                        | Trabalhador/a pode sentir-se impulsionado/a a trabalhar mais para mostrar resultados                                                                                                             |
| Menor necessidade de migração por motivos de trabalho                                                            | Diminuição de possibilidades de ascensão profissional em função da perda de contatos pessoais                                                                                                    |

**Tabla 1.** Vantagens e desventajas do trabalho em home office. Autoria própria

Pensando nas desvantagens que o/a teletrabalhador/a sofre ao exercer sua atividade laboral, Costa (2007, p. 106) constatou que:

*O teletrabalho, viabilizado pelas TICS que permitem a virtualização do espaço e do tempo, não é apenas nova forma de organizar o trabalho. Ele transforma o trabalho de 'um lugar para ir' em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar. Mais do que isso, ele impacta o próprio significado de organização. Se os indivíduos podem trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento, não é mais tão fácil demarcar as organizações no espaço e no tempo: elas esticam suas fronteiras no espaço porque os teletrabalhadores podem estar em qualquer lugar; elas se esticam no tempo, porque o trabalho não está mais restrito aos horários convencionais do escritório.*

Em outras palavras, o trabalho em home office não apenas pressupõe contínua disponibilidade do/a teletrabalhador/a para a prestação do serviço, mas também presume, como sendo uma vantagem para o/a teletrabalhador/a, o fato de se poder trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento, desde que se disponha de um aparelho telefônico ou um computador, por exemplo. Pensar isso levou a autora a concluir que as empresas perdem suas fronteiras no tempo (não há mais horários de entrada e saída) e no espaço (trabalho pode ser realizado em qualquer lugar), ou seja, as empresas lançam seus tentáculos sobre diversos outros domínios da sociedade os quais elas não entravam com tanta facilidade, como a casa. A autora adiciona a isso o fato de que o mundo corporativo moldou as subjetividades dos/as trabalhadores/as, por meio de discursos e práticas, tornando-os ideais para desempenhar as funções requeridas nas empresas. Dessa maneira, a “*forma empresarial*” (Idem, p. 108) é disseminada a todos os âmbitos de nossas vidas; qualidades como disciplina, espírito empreendedor e iniciativa, tão presentes no discurso dos/as teletrabalhadores/as são, na verdade, valores apregoados pelo discurso da cultura corporativa, no que a autora chama a atenção para a construção de “*um novo*

*sujeito*”, ou seja, os indivíduos passam administrar suas vidas como se fossem um grande empreendimento.

Esse discurso transparece com bastante força quando o/a teletrabalhador/a percebe-se como sócio/a de seu/sua empregador/a sem, de fato, sê-lo. Isso pesa na decisão do/a teletrabalhador/a na hora de aceitar para si a transferência dos custos do trabalho em home office. Portanto, o que a autora concorda, e grande parte dos/das autores/as aqui lidos também, é que efetivamente parece haver uma reestruturação global das relações de trabalho e, conseqüentemente, da vida social, sendo o home office uma experiência que transforma as vidas de profissionais.

### **Por que é importante olhar para pessoas LGBTs?**

O que se sabe é que homens e mulheres homossexuais seguem atravessando impasses no decorrer de suas trajetórias profissionais. Isso fica evidente, por exemplo, no recente artigo de Araújo (2017) que analisou se e como o Poder Judiciário reconhecia as demandas e direitos de homossexuais que sofreram assédio moral no local de trabalho, a partir de um caso específico ocorrido no Rio de Janeiro. A autora indica que o Poder Legislativo ignora a realidade social desse grupo de indivíduos, e que obstáculos de ordem moral e religiosa obstruem que LGBTs tenham assegurados os seus direitos e que “histórias de discriminação, preconceito, violência e exclusão são vivenciadas pelos homossexuais” (Idem, p. 02) diariamente em local de trabalho. Para a autora, o processo de desvalorização da identidade dessas pessoas começa no seio familiar e atravessa toda a trajetória do indivíduo, colocando-o em posição de inferioridade e fazendo com que perca a sua autoestima e se prejudique em seu processo de socialização. Como resultado, os sujeitos homossexuais passam a naturalizar e achar inevitável a sua desqualificação. Brah (2006, p. 362) já havia atentado para essa condição ao afirmar que

*O significado atribuído a um dado evento varia enormemente de um indivíduo para outro.*

*Quando falamos da constituição do indivíduo em sujeito através de múltiplos campos de significação estamos invocando inscrição e atribuição como processos simultâneos através dos quais o sujeito adquire significado em relações socioeconômicas e culturais no mesmo momento em que atribui significado dando sentido a essas relações na vida cotidiana. Em outras palavras, como uma pessoa percebe ou concebe um evento varia segundo como “ela” é culturalmente construída: a miríade de maneiras imprevisíveis em que tais construções podem se configurar no fluxo de sua psique; e, invariavelmente, em relação ao repertório político dos discursos culturais à sua disposição.*

Dessa maneira, de acordo com Araújo (2017), os/as homossexuais se deparam com três empecilhos na sua trajetória laboral: **1)** dificuldade de ingresso no mercado de trabalho, **2)** problemas de permanência no emprego e **3)** problemas para a conquista de promoção de cargo ou posição. Essa situação força essas pessoas a se conservarem na clandestinidade, o que acarreta em um sem-número de problemas psicológicos, ao passo que homossexuais masculinos percebidos como afeminados e lésbicas, percebidas como masculinas, quando expõem sua sexualidade por meio de performances corporais que os marcam como evidentes, enfrentam preconceitos e homofobia cotidianamente, seja de maneira explícita ou mais velada.

As trajetórias de discriminação persistem em aparecer em todos os trabalhos levantados por nós na abordagem do assunto; por essa razão, é importante nos voltarmos para a existência das lésbicas e dos gays se quisermos entender melhor a sociedade e o mundo do trabalho. Foi o que fez Ferreira (2007) ao direcionar seu olhar para as trajetória de trabalho de 15 homens gays. A autora afirma que a orientação sexual desviante do padrão social traz consigo dificuldades que heterossexuais não vivenciam, uma vez que os homossexuais vivem em constante “gerenciamento” de sua identidade sexual (*Idem*, p.46), seja para adequar-se ao ambiente de trabalho hostil à sua condição ou para guardar segredo.

Ela chama a atenção ainda para o fato de que sair do armário não seja um recorte na vida de um indivíduo homossexual, com início, meio e fim, mas é um fenômeno circunstancial que depende de uma série de fatores. Isso quer dizer que o/a homossexual pode sair do armário diversas vezes em sua vida e em diversos ambientes diferentes, dependendo da garantia de seguridade e respeito que ela ou ele sente, e dependendo também de seu próprio grau de autoaceitação, dos valores em jogo, da idade etc.

O que a autora pode constatar em sua pesquisa é que a revelação da orientação sexual no trabalho é diretamente proporcional ao grau de aceitação e respeito que trabalhadores/as homossexuais sentem do ambiente de trabalho por parte dos colegas/as e dos/as superiores. A autora resalta que a recepção dos demais trabalhadores também é dada de maneira diretamente proporcional ao nível de instrução que o trabalho exige; assim, de acordo com ela, trabalhadoras e trabalhadores menos instruídos para os cargos que ocupam, demonstrariam mais resistência a aceitar colegas gays. No entanto, este é um ponto que precisaria ser mais problematizado, uma vez que a maior escolaridade não resulta necessariamente em maior capacidade de alteridade e empatia. Ela não deixa muito claro como chegou a essa conclusão, suspeitamos que talvez queira propor que, por passar por uma instituição como a universidade, um espaço que propõe desnaturalizações, questionamentos e problematizações de constructos sociais, esses indivíduos estariam mais propensos a respeitar individualidades e outras formas de ser. A autora averiguou também que a escolha pela carreira não está diretamente ligada à orientação sexual, isto é, os gays com os quais ela construiu a pesquisa relataram que escolheram suas carreiras baseados em gostos, afinidades etc. No entanto, Ferreira aponta que a escolha está indiretamente atravessada pela orientação sexual de seus entrevistados à medida em que eles criam acesso às carreiras no funcionalismo público, em função da relativa estabilidade do setor. Desse modo, o local de trabalho não está descolado da sociedade. O trabalho reflete valores e pensamentos presentes fora das paredes da organização.

Hill Collins (2015, p. 28-29) traria a seguinte reflexão para pensarmos no tema:

*Imagine quão diferente sua vida seria se você tivesse nascido negra, ou branca, ou pobre ou de um grupo de raça/classe/gênero diferente daquele com o qual você está mais familiarizado. O tratamento institucional que você teria recebido e os significados simbólicos atrelados à sua própria existência poderiam ter variado dramaticamente do que você agora considera como natural, normal e parte da sua vida cotidiana. Você pode até ser a/o mesma/o, mas sua biografia pessoal poderia ter sido consideravelmente diferente. (...) Quem são seus amigos próximos? Quem são as pessoas com quem você compartilha suas esperanças, sonhos, vulnerabilidades, medos e vitórias? Elas se parecem com você? Se elas são todas iguais, você pode atribuir isso às circunstâncias[?].*

Desse modo, o texto de Ferreira (2007) deixa uma brecha para futuros estudos, uma vez que não se aprofundou nas questões em torno das condições materiais desses trabalhadores que criaram possibilidades de fugir do preconceito e da discriminação.

Outro recente trabalho que encontramos sobre o tema e que vale a pena citar para pensarmos a importância de se olhar para as pessoas LGBTQs em ambiente laboral é a dissertação de Novo (2015) que, ao discutir as condições de visibilidade de professoras lésbicas e professores gays em escolas públicas, corrobora com a ideia de que o ambiente de trabalho é um espaço hostil para lésbicas e gays, sobretudo o trabalho como professor/a, uma vez que o autor entende que a escola é um espaço por excelência de produção e manutenção da heteronormatividade<sup>5</sup>. O autor constatou isso ao acompanhar 11 professores e 4 professoras que se identificavam como pertencentes a estas categorias de identidade sexual. Os professores e as professoras acompanhados/as são gays e lésbicas e socialmente percebidos/as como gays e como lésbicas, numa leitura de sua performance. Contudo, o autor aponta que, entre seus entrevistados e entrevistadas:

*O mais comum é inserir as relações homossexuais no âmbito do amor e do afeto, fazendo referência ao fato de ser “casada/o” ou namorar com alguém do mesmo gênero. Aproxima-se, portanto, a homossexualidade do campo simbólico da monogamia e do amor romântico heterossexual. (Idem, p. 174)*

Em vista disso, o autor constatou que essas pessoas são levadas constantemente a administrar sua imagem dentro do ambiente de trabalho, sendo elas menos expostas às violências homofóbicas quanto mais próximas forem de um modelo de vida heteronormativo, o que se aproxima bastante do que Clastres (1990) quis mostrar ao relatar a vida de duas pessoas que não se encaixavam na estrita divisão sexual do trabalho na sociedade Aché, pois, segundo o autor, uma sexualidade ambígua produz o sentimento de uma conduta ambígua. Simões (2009) nos lembra que “as representações sobre a sexualidade são como guias e referências, que orientam e influenciam o modo como cada pessoa pensa e vive sua sexualidade” (Idem, p.152); portanto, sentimos em nossa vida cotidiana e profissional o peso das representações sociais de nossa sexualidade, seja qual for ela. Essas representações variam no tempo e no espaço. Por exemplo, entre os Aché, é considerado homossexual masculino o homem que não adquiriu ou perdeu por algum motivo a capacidade de ser um caçador. Essa concepção de homossexualidade não faria sentido em nossa sociedade, ou seja, devemos tomar cuidado ao naturalizar determinadas ideias e práticas sociais, como a de ignorar a existência de lésbicas e gays no debate e nos estudos sobre o mundo do trabalho.

A obra de Simões é bastante pertinente para esta discussão, uma vez que o autor faz um breve percurso sobre a narrativa da sexualidade ao longo dos últimos séculos. Ele defende que as preocupações sobre o sexo e a sexualidade remontam a tempos muito antigos, e que só ganhou maior visibilidade na Modernidade, quando a literatura passou a criticar determinadas práticas clericais, assim como os iluministas passaram a debater a temática da criação da vida.

A Era Vitoriana no século XIX, era que remete

<sup>5</sup> A escola é entendida pelo autor como sendo um espaço no qual são repassadas as ideologias das classes dominantes para a subsistência da ordem.

ao reinado de Vitória do Reino Unido, tempos de paz e bonança no país, foi uma época de importante contenção da sexualidade, que passou a ser vista como um perigo para a continuidade da vida. O modelo de comportamento vitoriano ganhou apoio integral da Igreja, que viu, no final daquele século, a ascensão da literatura pornográfica e o nascimento da sexologia como área do conhecimento, muito influenciada pelos aportes de Darwin. É no desenvolvimento da sexologia que começa a patologização de sexualidades que não eram conformes ao modelo vitoriano: heterossexual e monogâmico. A homossexualidade, segundo o autor, nessa época, passou a ser vista como uma ameaça à família, e, por conseguinte, à nação: famílias saudáveis e prósperas significava nação saudável e próspera.

É nesse contexto de patologização de práticas homossexuais que surgem os movimentos homossexuais com outros discursos, disputando narrativas alternativas sobre suas próprias existências. Scott (1998) adverte que o relato das experiências individuais como a prática homossexual quebra com o “(...) *silêncio público absolutamente sancionado nas questões de prática sexual, [além de que] revela algo que existia, mas que fora suprimido*” (Idem, p. 299). As pessoas homossexuais só puderam contar sua história a partir dos anos 1960 para cá, e isso quer dizer que passaram a documentar a sua existência a fim de torná-la histórica.

A autora chama a atenção para o fato de que quem escreve toma uma decisão sobre o que escrever e sobre o que considera impróprio de menção, como a vida de pessoas LGBTs, por exemplo, e essa decisão é política por si só: seja por interesses despertados por seu lugar privilegiado ou não no mundo, seja para assegurar a permanência da hegemonia do homem branco, heterossexual. Essas biografias silenciadas deixam claro que muita violência foi escondida para que a heterossexualidade fosse julgada como a única prática sexual desejável na sociedade.

Hill Collins (2015) também traz importantes

contribuições sobre como as categorias raça, gênero e classe, e aí acrescentamos também sexualidade, moldam as experiências de todos e todas, não apenas de mulheres, negros, pobres e pessoas LGBTs. Nos favorecendo ou não das estruturas opressoras da sociedade, todos/as estamos submetidos a essas instituições. Nossas estruturas de opressões estão fortemente calçadas nas dimensões institucionais e simbólicas, mas também biográficas, o que faz com que, para a autora, “*uma maneira de desumanizar uma pessoa ou um grupo é negar-lhes a realidade de suas experiências [individuais]*” (Idem, p.26). Quando nos recusamos olhar para um aspecto da realidade, como a relação sexualidade e trabalho, porque julgamos não ser importante para os estudos do trabalho, nos tornamos parte do problema, segundo a autora. A sexualidade é uma dimensão que contorna a trajetória laboral da lésbica e do gay, e a empatia tem início a partir do momento em que nos interessamos pela existência delas e deles.

Contudo, como foi falado acima, precisamos a todo momento estar atentos para não cairmos nos essencialismos. Os gays e as lésbicas trazidos/as para a realização deste artigo não podem ser considerados representantes de sua sexualidade. Uma das pessoas entrevistadas nos relatou a seguinte situação:

“No meu primeiro emprego CLT na moda, antes de fazê-lo por home office, eu tive que sair porque meu gerente me humilhava, ele me xingava desde ‘viadinho’, ‘bichinha’ até dizer que todos os meus 12 anos de TI e tal não valiam de nada.” (Entrevistado Conrado)

Enfrentar esse tipo de constrangimento é bastante comum entre LGBTs. Toda a trajetória laboral, todo o conhecimento e toda contribuição que ele trouxe para o desenvolvimento do trabalho é desmerecido pelo fato de Conrado ser gay. É como se ele fosse uma espécie de “*guardião da homossexualidade*”, tendo que conter suas ações e suas falas para não ser atribuído a ele o peso do estigma ao qual o seu grupo é representado na sociedade. Reduzir uma pessoa aos estigmas do(s) grupo(s) ao(s) qual(quais)

ela pertence representa um risco, pois, no caso de lésbicas e gays, sua existência passa a ser marcada pela “*não-heterossexualidade*”. Assim, o fato de a população LGBT ser atravessada por experiências comuns não significa que seja uma massa homogênea; a experiência da homossexualidade varia no tempo, no espaço geográfico, na política, na biografia individual, uma vez que “*vidas reais são forjadas a partir de articulações complexas (...)*” como nos lembra (Brah, 2006, p. 241).

Em vista disso, é possível afirmar que a identidade é fortemente marcada pelas experiências individuais, e que essencializar ou generalizar um grupo é não olhar para a multiplicidade de trajetórias que formam o sujeito. Isso justifica nosso interesse pelas pessoas gays e lésbicas no mundo do trabalho, em especial o trabalho em home office, visto que este é um modelo que produz invisibilidade. A leitura de Venco (2006) nos apontou que havia grande número de trabalhadores/as LGBTs no setor de telemarketing já no começo dos anos 2000. Uma passagem que chamou nossa atenção e que foi o pontapé inicial para escrevermos este estudo foi a seguinte:

*A observação dos locais de trabalho em telemarketing indica a constituição de um espaço que abriga não somente mulheres, mas também homossexuais e transexuais, segmentos da população que comumente sofrem discriminações em outros setores da economia, em especial na prestação de serviço vis-a-vis - negros, obesos, portadores de necessidades especiais, ou seja, pessoas que não correspondem ao ideário estético predominante na sociedade de consumo (...). Na visão de um dos entrevistados do sexo masculino que se declarou homossexual - embora esse aspecto não fosse objeto da pesquisa -, esse setor tende a contratar pessoas que não conseguiriam emprego em outros lugares, exceto nos nichos em que tradicionalmente são aceitos como estética e beleza ou moda, no caso dos homossexuais. Para ele, as pessoas com essa orientação sexual que não se adaptam a tais setores não têm muitas oportunidades no mercado de trabalho. (Idem, p. 68)*

Como o foco da tese da autora, conforme ela mesma disse, não era especificamente essa população de trabalhadores/as, concluímos que seria proveitoso olhar para elas e eles pensando nas novas formas de trabalho, como o home office. Foi esse o caminho que seguimos nesta pesquisa para a construção desse corpus teórico.

## Materiais e métodos

No Brasil, desde o início dos anos 2000, o número de computadores e o acesso à Internet vêm crescendo aceleradamente. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 64,7% da população com idade acima dos 10 anos estão conectados à rede mundial de computadores; essa porcentagem somava 116 milhões de brasileiros em 2016. Isso significa que cada vez mais as pessoas estão se comunicando por meio de dispositivos tecnológicos, o que nos leva a olhar para a tecnologia não meramente como instrumentos cotidianos, mas como modelos de vida, isto é, novas formas de comportamentos geradas a partir do acesso generalizado a essas ferramentas comunicativas. Tanto é que o mundo cibernético é questão legislativa em diversos países, sendo considerados crimes determinados usos e divulgação de conteúdos vistos como impróprios pela Legislação.

Assim, o mundo virtual não é apenas um prolongamento do mundo real; é, na verdade, uma realidade concreta, parte de nossa vida pessoal, política, profissional e afetiva, uma vez que as redes sociais não são simples redes de contatos, mas vias para a irradiação de culturas, de ideologias, de identidades, de formas de enxergar o mundo e de viver.

Em vista disso, todos os domínios de nossa vida cotidiana tiveram que fazer o deslocamento ou se estender do mundo real para o mundo virtual. A própria atividade acadêmica soube adaptar-se, organizando suas publicações em plataformas digitais (repositórios), fazendo publicações online de textos científicos, permitindo o compartilhamento do conhecimento acadêmico, passíveis de serem acessados a qualquer lugar, a qualquer momento e por qualquer pessoa que

<sup>6</sup> Dados disponíveis em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/20073-pnad-continua-tic-2016-94-2-das-pessoas-que-utilizaram-a-internet-o-fizeram-para-trocar-mensagens.html>>

tenha instrumentos e acesso à Internet. A construção deste trabalho é um exemplo claro do benefício de se ter acesso simples às produções acadêmicas: sem custos com compra de livros ou fotocópias e sem filas de espera em bibliotecas; possibilitou o levantamento bibliográfico sobre o tema sem qualquer complicação. Como aponta *Baptista* (2007, pp. 7-8),

*A Internet constitui, sem dúvida, o maior instrumento de informação da atualidade. Graças à sua utilização, é possível em fração de segundos, saber o que se passa em qualquer parte do mundo, obter notícias em tempo real, conhecer e interagir com pessoas em locais distantes, obter informações pontuais sobre a meteorologia e o câmbio, para citar somente alguns exemplos mais cotidianos.*

Em virtude da agilidade (redução de tempo-espaço) e dos custos reduzidos da pesquisa online, tem crescido o número de pesquisadores/as que encontram nessas ferramentas meios de ir a campo e de construir trabalhos acadêmicos sem qualquer prejuízo teórico ou metodológico, estando pesquisador/a e informante situados virtualmente em campo. O acesso à Internet e a determinados softwares e programas auxiliam na coleta e na análise de dados qualitativos e quantitativos. Muitas vezes o modo tradicional de fazer pesquisa pode ser caro e inviável, podendo tornar o recurso da pesquisa online uma opção mais barata.

Citando *Freitas et al.* (2004), *Mendes* (2009, p.2) anuncia que

*O advento da internet propiciou inúmeros benefícios no que concerne à pesquisa, uma vez que um pesquisador dotado de tecnologia adequada e técnica apropriada pode, em um único dia, conceber uma pesquisa, realizar testes e disponibilizar e divulgar para os participantes: O ambiente todo tornou-se dinâmico, dando outra dimensão tanto ao processo de pesquisa, quanto aos outros processos que acontecem até mesmo antes da pesquisa estar disponibilizada.*

A pesquisa online favorece o/a pesquisador/a em diversos momentos da produção do trabalho acadêmico, uma vez que toda a diagramação, figuras, tabelas, gráficos, cálculos, esquemas, o trabalho de digitação etc. é todo feito no próprio computador do/a pesquisador/a, descartando a necessidade de envio de formulários pelos correios (*Mendes*, 2009), por exemplo. Além disso, esse ambiente pode facilitar que o/a informante responda às perguntas na hora em que se sentir mais confortável; o/a informante pode se sentir mais à vontade em função da não presença física do/a pesquisador/a; também pode possibilitar o anonimato do/a informante, caso seja desejo dele ou dela; possibilita que o/a pesquisador/aa mantenha contato com pessoas em locais perigosos, que poderiam colocar sua vida em risco; proporciona também que assuntos delicados e constrangedores sejam levantados mais facilmente do que seria numa entrevista convencional.

Por conseguinte, pode-se afirmar que o acesso à rede elimina barreiras não só geográficas, mas também econômicas e temporais, representando uma revolução nas interações sociais, o que favorece a produção acadêmica no que tange a dinâmica dos espaços de pesquisa.

*Vieira et al.* (2010, p.5), ao fazerem um estudo sobre a percepção de entrevistados/as por formulários enviados por meio de e-mails, notaram que o fato de os questionários estarem vinculados a instituições prestigiosas, como universidades, garantem maior credibilidade se comparadas a formulários enviados por instituições comerciais, ou seja, a percepção dos voluntários é positiva quanto à investigação científica. Os autores ressaltam como favoráveis à pesquisa online: o alcance global; a flexibilidade; a multifuncionalidade dos modernos dispositivos tecnológicos; a economia de tempo; a facilidade de coleta e de tabulação dos dados; o baixo custo envolvido; a simples obtenção de grandes amostras e o alto controle sobre o preenchimento da pesquisa. Como desvantagens, os autores apontam para a baixa taxa de retorno; a dependência de recursos por parte do/a pesquisador/a e do informante, como uma boa conexão; a recepção

como spam dos e-mails enviados e, principalmente, a falta de habilidade dos respondentes ao navegar na Internet.

Portanto, não podemos ignorar o fato de que, não obstante a popularização de aparatos tecnológicos e o acesso à Internet, a pesquisa online muitas vezes fica circunscrita a um setor social que Mendes (2009, p. 2) classifica como “*culturalmente letrado*”, letrado no sentido de oposição ao analfabetismo tecnológico, ou seja, ainda que muitas das comunicações via Internet sejam dadas a partir de vídeos e áudios, ela passa pela assimilação do manuseio dos aparelhos.

Desse modo, é possível afirmar que a maior parte da população usuária é composta por jovens e adultos em idade economicamente ativa, e o reflexo pode ser visto na reorganização das relações de trabalho, nos novos campos de atuação profissional, nas novas formas de emprego e mesmo no suprimento de antigos postos de trabalho. É parte dessa reorganização laboral que esta pesquisa visa explorar, dado que a pesquisa acadêmica propõe-se não a esgotar um tema, mas apreender parte de uma realidade muito maior e complexa.

Dito isto, fica evidente que os/as entrevistados/as que concederam seu tempo para a realização deste trabalho pertencem aos grupos mais jovens da sociedade, que foram obrigados a se adaptar às exigências de um mundo informatizado. Eles viveram o período de popularização e consolidação da Internet no País e foram empregados no setor de informática, vendo-se diante de uma mudança que, à primeira vista, pode parecer radical, mas como será exposto no decorrer do texto, trabalhar de casa parece não afetar o produto final, uma vez que partimos da constatação de que o mundo virtual é uma extensão da realidade concreta. Os/as trabalhadores/as em home office não trabalham mais por causa da informatização do trabalho, eles trabalham tanto quanto os demais trabalhadores no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo. A informatização do trabalho é apenas um espelho da informatização da vida cotidiana.

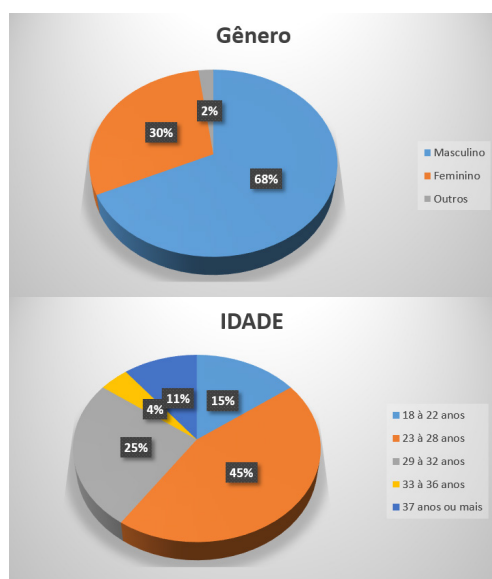
Mas, antes de penetrarmos no tema do presente trabalho, é preciso apresentar o caminho que nos levou ao encontro com estes/as trabalhadores/as. Conforme exposto mais acima, “*a informação pela internet atinge um maior número de pessoas, em menor espaço de tempo, a custo reduzido, já que não se trata mais de um suporte físico, mas virtual*” (Mendes, 2009, p.2). Assim sendo, em meio ao caos de informações do universo cibernético, encontramos nas chamadas redes sociais um espaço prolífico de encontro com nossos/as informantes, em razão de que, através delas, é possível a rápida identificação do perfil de pessoas desejado para a pesquisa. As pessoas participam, nas redes sociais, de comunidades ou grupos de acordo com seus interesses pessoais, profissionais, gostos, identidades, experiências em comum etc., sendo elas um espaço de discussões e de socialização.

Em vista disso, elaboramos um formulário com dez questões optativas, em que os respondentes podiam acessar no momento desejado, e publicamos nos grupos do Facebook que travam discussões sobre o home office, dentre eles, Marketing Digital e Home Office, Home Office [Programadores, Web Design, Design, Edição, Marketing], Portal home office classificados, freelance campinas, Vagas de Emprego Home office (trabalhe em casa) e Designer Gráfico Freelancer e Home Office. Não foram todos os administradores que aceitaram a publicação; alguns administradores nem mesmo permitiram nossa entrada nos grupos: alguns fazem entrevistas e querem saber o interesse em ser admitido no grupo. No entanto, dos grupos que aceitaram e permitiram, apenas um deixou que o post ficasse por um tempo fixado no topo da página., como é possível ver na figura abaixo:



**Fig 1.** Post no Facebook. Autoria propia

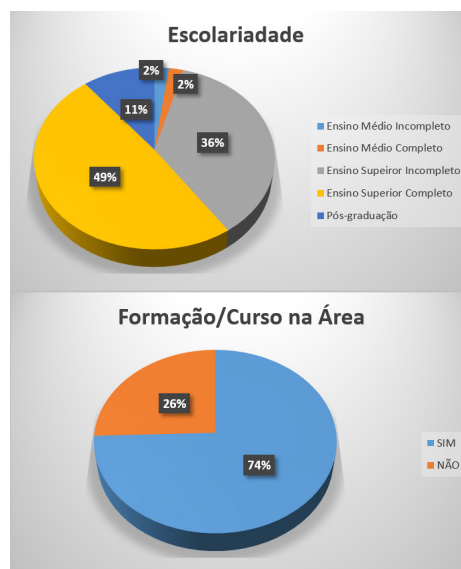
Na verdade, esta estratégia serviu para identificarmos as pessoas que se declarassem lésbicas e gays, já que uma das perguntas era sobre a orientação sexual do/a respondente. Quarenta e sete pessoas se propuseram a responder às perguntas e, apesar de a amostra ser muito pequena, nos fornece uma noção desse universo:



**Gráfica 1.** Gênero e idade. Autoria propia

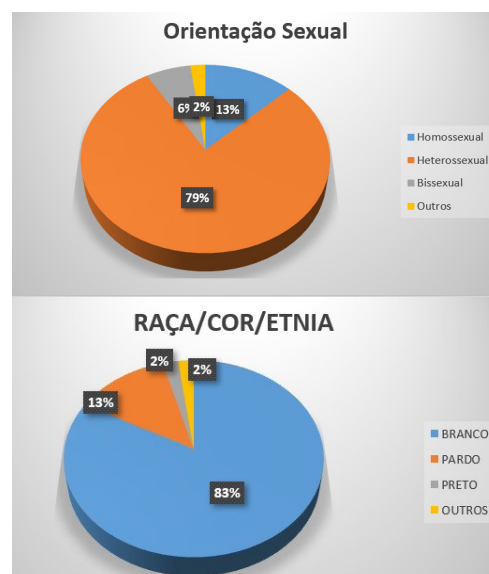
Como é possível ver nas imagens acima, mais de 60% das pessoas que responderam ao formulário tinham menos de 30 anos de idade, enquanto 68% eram homens. Isso denota a) o caráter masculino e jovem, não necessariamente no domínio, mas no manuseio das novas tecnologias a ponto de transformá-las em meio de

vida; e/ou b) homens jovens têm mais interesse em responder a uma pesquisa.



**Gráfica 2.** Escolaridade e formação. Autoria propia

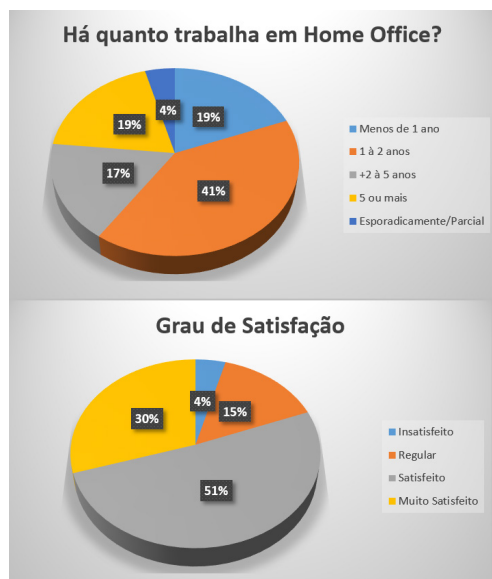
Aqui notamos que Ensino Médio completo e incompleto somam apenas 4% do nível escolar dos/as respondentes, ou seja, 96% deles passaram pela universidade. O que chama a atenção é o fato de 11% possuírem pós-graduação.



**Gráfica 3.** Orientação e etnia. Autoria propia

Os heterossexuais são maioria (79%) dos que concordaram em responder aos formulários. Homossexuais somam apenas 13%, podendo, assim, ser observada a dificuldade de encontrar

as pessoas que se encaixavam no perfil desejado para esta pesquisa. Ademais, pessoas que se declararam pretos e pardos acrescem apenas 15% dos que trabalham em home office entre nossos/as respondentes.



**Gráfica 4.** Tempo de trabalho e satisfação. Autoria própria

Entre as pessoas que responderam, 77% trabalham no modelo há menos de cinco anos; e é considerado por eles/elas como uma ocupação que proporciona certo grau de satisfação: 81% deles/as relataram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com a forma de trabalho.

Em linhas gerais, a maior parte era composta por homens, heterossexuais, entre 20 e 35 anos, brancos, com ensino superior (completo ou incompleto), que relataram estar satisfeitos com o emprego. Com relação aos/às homossexuais, alguns homens se disponibilizaram a falar conosco, mas somente uma mulher entre eles. Assim, a nossa preocupação central na segunda parte da pesquisa foi encontrar um método melhor para chegar a essas pessoas, como havíamos proposto no projeto, para que pudéssemos, assim, fazer uma análise qualitativa mais correspondente à realidade social. Infelizmente não foi possível. Conseguimos o relato de apenas uma mulher lésbica, ainda que tenha sido utilizada a técnica snowball, isto é, a técnica em que um pequeno contingente de pessoas são encontradas no início da pesquisa, passando a indicar

outras pessoas com o perfil em foco, o que faz crescer o número de pessoas à medida que cada um/a tem suas próprias redes de contato.

A forma encontrada para acessar essas pessoas partiu de uma pergunta embaraçosa, pessoal, de caráter íntimo: orientação sexual, posto que este trabalho propõe-se a refletir sobre a relação sexualidade e home office. Sexualidade não é uma categoria de fácil observação. A título de exemplo, as categorias gênero e raça/etnia, parecem gerar menos constrangimento de resposta por parte do/a voluntário/a. Isso talvez se explique pelo fato de que a sexualidade é atravessada pelo elemento “*assumir-se publicamente*”, ou seja, na maioria dos casos, a lésbica e o gay expõe sua condição depois de uma reflexão íntima, por mais que a heterossexualidade seja compulsoriamente introjetada no indivíduo, assim como é o gênero dela atrelado ao sexo biológico e a raça/etnia, atrelada às características fenotípicas.

A sexualidade não tem, necessariamente, um marcador corporal, isto é, não há nada no corpo visível da lésbica ou do gay que o identifique como tal em oposição ao/à heterossexual. Padrões de comportamento, como a preferência por um tipo determinado de roupas, acessórios, estilos de música, por exemplo, estão num campo muito mais da chamada “*cultura gay*”, podendo ele ou ela comungar desses códigos ou não, do que um marcador físico/corporal.

Em outras palavras, a pergunta “*orientação sexual?*” é sensível, e as pessoas que responderam positivamente, afirmando serem gays ou lésbicas, são aquelas que romperam, de alguma forma, com esse tabu. Fazemos nossas as palavras de Geertz (1961, p.12-13) citado por Mintz, quando, ao rever criticamente o campo feito por este, conclui que

*Taso [o informante na pesquisa de Mintz em Porto Rico], diz Mintz, não é 'médio' em nada - 'nem um homem médio, nem um porto-riquenho médio, nem um médio trabalhador de cana porto-riquenho de classe baixa'. Não obstante, 'os eventos na vida de Taso corriam parale-*

*los às mudanças ocorridas em tomo dele e, assim, oferecem um reflexo fiel dessas mudanças. (Geertz apud Mintz, 1984, p. 56)*

Assim sendo, as lésbicas e os gays entrevistadas/os não são trabalhadores/as médios, trabalhadores/as em regime home office médios, gays ou lésbicas médios, nem mesmo jovens médios, mas são parte de um mundo do trabalho que muda, das novas configurações laborais. Assim como Mintz vislumbrava a reorganização do Capital nos anos 1950 a partir da percepção e do aporte de um informante, esta pesquisa, de forma bem mais modesta, tem o sentido parecido na década atual para pensar sexualidade e trabalho.

Do mesmo modo, o caráter qualitativo da investigação traz consigo a importância da experiência individual e das opiniões pessoais nesse contexto global. Essa foi uma preocupação recorrente durante toda a trajetória da pesquisa neste último ano. Não queremos aqui criar generalizações, uma vez que já foi dito que a pesquisa é a apreensão de uma parte da realidade. Bem como nos preocupamos com o fato do presente trabalho poder parecer superficial, dado o número reduzido de informantes, mas acreditamos que um estudo bem coordenado e bem concebido, apoiado em bibliografia consonante com o tema, dê conta de encontrar padrões e indicar generalidades.

Os/as entrevistados/as não demonstraram nenhum tipo de obstáculo emocional para adentrar assuntos delicados de suas trajetórias laborais. Não desenvolvemos amizade ou qualquer vínculo afetivo: eles consentiram à medida que a entrevista parecia uma oportunidade de contar um pouco sobre suas carreiras. A verdade na fala dos/as entrevistados/as pode também ser em decorrência desse distanciamento entre nós e o caráter pontual que parece ter uma conversa informal por Whatsapp, por exemplo. Após as entrevistas, eles seguiriam o curso de suas vidas sem entrar em contato para reclamar, desabafar etc.

Do mesmo modo, não estivemos distantes a ponto de somente ouvi-los sem qualquer

interferência de nossa parte. Como sabidamente indica Pontes (1993),

*Eles [os cientistas sociais] não devem se contentar nem com a visão objetivista, na qual o cientista social sobrevoa seu objeto como se fosse um observador absoluto, um espectador soberano e imparcial; nem com a visão perspectivista, que se satisfaz, com alta dose de autocomplacência, em registrar a diversidade das coisas, sem estabelecer uma hierarquia entre elas, como se fossem equivalentes e, portanto, incomensuráveis. (p. 125)*

Foi esse o caminho que tentamos edificar ao longo do campo: pautamos a construção do objeto de investigação de maneira objetiva e bem delimitada, mas sem perder de vista a marca subjetiva que leva a pesquisa que envolve seres humanos.

### **Análise do material coletado, resultados e conclusões**

De acordo com as falas dos/as nossos/as entrevistados/as, home office não é um conceito fechado, como vimos nas definições feitas pela literatura especializada. Cada um/a deles/as definiu o que achava do conceito baseados no que viam e experienciavam no desenvolvimento do trabalho. Essas pessoas assimilam de variadas maneiras a experiência de trabalhar de casa, como, por exemplo, o microempresário do ramo de camisas, que aqui chamaremos de Diego, que nos conta que:

*“O home office não é só em casa, o home office é trabalhar onde você estiver. Eu estou em casa, mas se eu for a uma cafeteria na esquina e sentar, eu posso trabalhar de lá também. [Home office] é ter mais possibilidades e não só ficar parado numa cadeira. Tem uma questão de saúde nisso... psicológico... é o corpo... Eu vejo home office como evolução, cada vez mais as empresas estão se adaptando. As empresas que não têm home office hoje, elas tentam inserir os funcionários num ambiente que é mais parecido com uma casa<sup>8</sup>, com um lugar de lazer para que seja confortável.”*

Essa percepção positiva de poder trabalhar em qualquer lugar também é sentida pela economista Susana<sup>9</sup>. Ressaltamos que no momento da entrevista ela já não estava mais trabalhando em home office, mas lembra que:

*“Eu morava sozinha na época, então eu usava a sala mesmo. Mas como eu tinha que ir para a faculdade... como eu, muitas vezes, trabalhava no intervalo entre as aulas, eu usava a biblioteca da Economia [da Unicamp] mesmo. Às vezes eu ia no [café] Starbucks e ficava lá... eu gostava de ficar no Starbucks trabalhando. (...) [home office] é você não ter que estar exatamente naquele horário específico. Se você tiver alguma coisa pessoal para resolver, você consegue sair um pouquinho. Eu gosto.”*

No caso de José, por exemplo, há uma diferença em como ele percebe o modelo home office; para ele, a possibilidade de poder exercer o teletrabalho não está tão atrelada ao gosto, mas sim à necessidade. Deficiente físico, José trabalha como professor particular e corretor/revisor de textos freelancer. Ele atribui maior discriminação pela deficiência física do que pela homossexualidade:

*“Acho que o home office é um advento que pode facilitar a nossa entrada no mercado de trabalho. Existe uma flexibilidade que não existe no mercado tradicional”*

Já Abelardo declara possuir dois empregos: um como vendedor de uma empresa de telefonia, que ele mesmo avalia como sendo seu emprego principal, e o trabalho em home office, como

consultor de telefonia. Apesar de dizer que o home office “*é um dinheiro extra*”, o entrevistado diz que trabalha na forma de microempreendedor individual. Sua percepção do modelo é bastante genérica, uma vez que ele considera como sendo home office todo trabalhado exercido dentro do espaço doméstico:

*“Como eu quero mesmo [é] ter um escritório de advocacia, trabalhar nesse ramo, o home office vai me perseguir pelo resto da vida, né, como persegue muitas pessoas que, na verdade, nem sabem que trabalham como home office: desde a pessoa que faz em casa um relatório para a empresa que ela trabalha, até pessoas que trabalham externos e finalizam alguma coisa em casa”*

Quem tem essa mesma impressão é Conrado. Ele trabalhou a maior parte de sua vida em home office, com TI, e decidiu largar a área para se dedicar ao que realmente gostava, o trabalho no ramo da moda. Desse modo, o entrevistado passou a assimilar como home office sua nova ocupação:

*“Na moda, eu posso dizer que também é home office porque eu tenho meu trabalho fixo, tô fazendo uma roupa em casa... eu considero meu atual trabalho home office, como meus trabalhos anteriores, pois os contatos são quase todos realizados virtualmente. Eu considero home office e não freelance porque trabalho todo dia. Isso caracteriza home office, eu acho. Não há constância de reuniões e comunicação como quando era na TI, mas o modelo de trabalho é o mesmo. Eu aprendi a trabalhar*

<sup>8</sup> Sobre isso, a socióloga estadunidense Arlie Russell Hochschild introduziu o conceito de time bind no livro *Time Bind: When Work Becomes Home And Home Becomes Work* (1997). Para a autora, existe uma tendência de apagamento na distinção entre os ambientes doméstico e laboral.

<sup>9</sup> Como já foi falado, apenas uma mulher aceitou falar conosco. Elas eram minoria entre as pessoas que responderam ao questionário inicial, assim como minoria absoluta entre nossos/as respondentes. Isso não significa, entretanto, que Susana represente todas as mulheres brancas ou todas as mulheres lésbicas. Trata-se de uma pesquisa qualitativo-exploratória que tem um caráter de sondagem. Tentamos, aqui, como também já foi dito, não incorrer em essencializações, visto que não pretendemos fazer generalizações a partir das falas de apenas seis pessoas. Para efeito de conhecimento e para melhor apreender o conteúdo do texto, é relevante ressaltar que, de nossos/as seis entrevistados/as, cinco se declararam brancos e um, Diego, preto; tendo todos/as entre 22 e 34 anos de idade. Conforme nos lembra IRIGARAY e FREITAS (2011, p. 630), apesar de compartilharem a mesma orientação sexual, indivíduos gays e lésbicas não compartilham a mesma identidade. Mesmo dentro da própria comunidade lésbica, há diversas compartimentalizações, sendo gênero apenas um desses fragmentos. Fatores como classe, raça/etnia, origem, aparência etc. contam muito para a percepção social de um indivíduo. Homogeneizar um grupo tão diverso a partir de uma única característica que os une tornaria este trabalho muito reducionista. Ainda assim, para justificar o não cumprimento da meta de entrevistar cinco mulheres, como estava proposto no projeto inicial, é necessário destacar que a lésbica tem seu lugar no mundo duplamente circunscrito, visto que ela é excluída de um mundo ao mesmo tempo heteronormativo e androcêntrico.

*em casa, com TI, e passei a aplicar em outra forma de trabalho, mas não deixa de ser home office (...) A única diferença é que eu não preciso de Internet a todo tempo como na TI."*

Quanto a Ezequiel, que é "Gerente de Sucesso do Cliente" e vive na Europa, conta que o home office é um benefício concedido pelas empresas, o que lhe permite fazer oposição entre teletrabalho e exploração:

*"A principal vantagem do home office é a qualidade de vida, não tem perda de tempo com deslocamento, estresse... (...) A lógica da exploração e do controle é um caminho errado, todo o mundo perde. Fico muito triste quando vejo isso. O bom é saber que as startups estão aí justamente para oferecer modelos disruptivos, que é quando você quebra com essa lógica. A maioria das startups atua na área de TI. Fico muito feliz quando vejo bancos com contas digitais... eu li uma reportagem de que 60% dos profissionais do Banco Neon trabalham remotamente... há empresas que trabalham com pessoas de todo o mundo remotamente, isso é uma luz no fim do túnel, isso é ir contra essa lógica de exploração, que já está ultrapassada"*

Nos relatos supracitados, pudemos notar que a ideia de home office, de fato, diverge da ideologia da fábrica fordista que, durante o século XX, se esforçou por homogeneizar seus/suas trabalhadores/as. Isso nos possibilitou pensar na relação entre o modelo home office e a expressão da identidade sexual mais diretamente, pois não foi possível perceber, no teletrabalho, sinal de esforço por reprimir as características sexuais dos/as funcionários/as, como acontecia no passado a fim de facilitar o controle sobre os corpos dos/as antigos/as trabalhadores/as fordistas. No texto de Venco (2006, p. 69) há uma indicação sobre essa intuição quando a autora narra que "(...) o setor [de telemarketing] é uma forma concreta de essas pessoas se sentirem 'protegidas' e poderem se 'esconder' atrás de um telefone, que atua como um anteparo social que oculta os que se sentem ou realmente são, de alguma forma, discriminados na sociedade".

De acordo com essa percepção, as novas organizações agiriam de modo a não mais exigir determinado perfil de pessoas para ocuparem determinados tipos de cargos, o que possibilitaria a entrada de pessoas historicamente marginalizadas no mercado de trabalho ao mesmo tempo que reforçaria a ideia da privação e exclusão dos mesmos em outras formas de trabalho, dificultando a ascensão profissional. Em outras palavras, é como se as empresas se aproveitassem do preconceito e da discriminação sexual para benefício próprio, pagando salários mais baixos e oferecendo condições indignas de trabalho. Assim como o gênero estrutura as relações sociais em termos de trabalho produtivo e trabalho reprodutivo e a raça/etnia estrutura essas relações, por sua vez, levando em consideração a divisão entre trabalhos de maior e menor remuneração (Floyd, 1998), a orientação sexual teria sua estrutura dada pela relação de empregos que demandem a correspondência de um determinado ideário estético/comportamental e empregos que permitem o apagamento da identidade sexual.

Se essa impressão estava presente nos estudos sobre telemarketing na década passada, hoje, na nossa pesquisa sobre home office, ela não foi corroborada por nenhum de nossos/as entrevistados/as. Muito pelo contrário, a percepção deles/as é que a condição de pessoa LGBT não tem relação direta com o teletrabalho, ainda que Ezequiel tenha feito a seguinte ponderação:

*"Eu conheço muitas pessoas que usam o home office para [se] esconder, não vou negar, eu conheci muitos gays na IBM que optavam por home office para não viver a cultura hetero de jogar futebol no final do expediente, às quartas-feiras, ver os jogos de futebol. (...) Os gays que usam home office para se esconder, que são muitos, precisam fazer terapia, na minha opinião. Uma coisa não tem relação nenhuma com a outra, a vida privada deve ser separada da profissional e da social."*

No entanto, em sua trajetória laboral pré-teletrabalho, apesar de nunca ter sido discriminado pela orientação sexual, Ezequiel reconhece que

teve que aprender a administrar a expressão de sua sexualidade. Ele conta que:

*“(...) para que eu não sofresse, não corresse o risco de sofrer preconceito, eu sempre tive uma postura ativa, mas não no sentido de me fazer de hetero ou coisa do tipo, mas eu sempre falei firme, não com voz grossa, que eu não tenho, mas no sentido de ser muito enfático, muito direto, porque nas empresas que eu passei eu sempre tive cargos de liderança. Eu comecei com cargos baixos, ninguém começa como chefe, como gerente, como gestor, e aí eu fui mostrando trabalho, mostrando dedicação e eu sempre agi na defensiva, mas de uma forma ativa.”*

E complementa com uma declaração que vai sentido de responsabilizar ou individualizar a própria pessoa LGBT pelas opressões pelas quais passa:

*“Se você se fizer de vítima e assumir a bandeira de que você é minoria, você sempre vai ter dificuldades. Muitos gays que eu conheci, não falando de maneira preconceituosa, mas muitos trabalham em Call Center, em McDonalds, Burger King, nesses subempregos; muito por causa de não ter uma postura no trabalho. A partir do momento que você veste a bandeira de minoria, você se sujeita, você tem uma atitude passiva diante da sociedade. Esse não é o caminho. Eu sou gay e o que isso influencia na minha vida profissional? Nada! Eu não sou um doente, não sou um incapacitado.”*

Do mesmo modo, Diego não vê ligação entre a condição sexual e o modelo de trabalho:

*“Como o home office é muito novo no Brasil, não vejo relação com a população LGBT, com exceção de pessoas que trabalham no telemarketing atendendo pessoas, o cara que trabalha em salão de cabeleireiro ou em casa. Acho que o LGBT tem que ser visto, não necessariamente precisa ficar em casa para trabalhar. Isso é um meio de escondê-lo, de segregar esse profissional”*

Porém, aponta para o fato de que:

*“Essa condição da orientação sexual vem antes da profissional. Em algum momento isso cai na avaliação [da empresa] e não deve ser avaliado... As pessoas falam da orientação sexual como se aquilo fosse uma referência no ambiente corporativo... Eu não vejo muita oportunidade... Não vejo tantos homossexuais em cargos de liderança, com exceção para os líderes em empregos voltados para o atendimento, ou prestação de serviço, de refeição ou de moda (...)”*

Já José, em função de sua condição de pessoa com deficiência física, avalia que o problema com a mobilidade pesa mais no que se refere a trabalho do que a condição de homossexual, como dissemos. Nas palavras dele:

*“Acho que só não estou assim pelo sistema home office. Também acho que deveria ter algum tipo de órgão que buscasse regulamentar, distribuir vagas... A vantagem do home office é a liberdade e a possibilidade de um contato que não cause discriminação, sabe? A troca de e-mails é mais objetiva que a convivência em ambiente de trabalho...”*

Conrado, apesar de ser obrigado a se desligar do primeiro emprego na moda por motivos explícitos de homofobia: *“eu tive que sair porque meu gerente me humilhava, ele me xingava desde ‘viadinho’, ‘bichinha’ até dizer que todos os meus 12 anos de TI e tal não valiam de nada...”*, ele julga que a homofobia não seja um problema tão corrente em grandes corporações. Ele lembra que:

*“Nos meus trabalhos, nunca sofri preconceito. Sempre trabalhei em grandes corporações. Se você sofresse preconceito por ser negro, gay, candomblecista, enfim, sempre tinha alguma punição em cima disso.”*

Assim, por mais que o pensamento homofóbico siga estando presente no ambiente de trabalho em maior ou menor grau e dependendo do cargo ocupado pelo/a trabalhador/a, da etnia e demais

marcadores sociais, é curioso que os presentes relatos apresentem uma visão positiva no que se refere às condições de trabalho para lésbicas e gays no home office. Eles não veem correspondência entre o isolamento proporcionado pelo teletrabalho e a discriminação sexual. Essa conclusão nos dá a impressão de estar havendo maior aceitação das existências lésbica e gay no mundo corporativo, produto das mobilizações sociais, da visibilidade que essas pessoas vêm ganhando na mídia, e também de políticas mais diretas, como a implantação de políticas de diversidade nas organizações. Estamos diante de uma aparente mudança de paradigmas, ainda que seja tímida dado o ambicioso projeto de emancipação sexual que os movimentos LGBTs vêm reivindicando há décadas.

Sears (2005) aposta no que ele chama de “*reestruturação do capitalismo*”. Olhando para os países desenvolvidos, o autor chama a atenção para a relativa libertação das comunidades LGBTs, que tiveram lugar justamente num momento em que o mundo se orientou para a direita política. Ele sustenta que essa libertação não seja fruto apenas das mobilizações pós-Stonewall, uma vez que as comunidades negras também fomentaram movimentos sociais e tiveram relativamente menos direitos adquiridos se comparados aos movimentos LGBTs. O ponto é o fato de a cidadania lésbica ou gay passar a ser associada à cultura do consumo. Para o autor, as políticas sociais foram aniquiladas ou ressignificadas depois das crises de superprodução dos anos 1970, visto que, até então, “o objetivo do amplo estado de bem-estar social era reproduzir a forma da família heterossexual (...)” (Sears, 2005, p. 102), que pretendia “*conformar as práticas reprodutivas da população por meio de benefícios e programas que ofereciam uma sensação de segurança e pertencimento a alguns setores da classe operária*” (Idem). O fim dos programas e benefícios sociais produziu novas formas de existência que, por seu turno, provocou uma desregulamentação moral na sociedade, culminando na abertura quase que total do Estado para as formas de mercado. Desse modo, a atual fase do capitalismo teria ensejado a entrada de pessoas gays e lésbicas no que é hoje

considerado cidadania: o consumismo. Ser gay e ser lésbica é viver a homossexualidade através do poder aquisitivo:

*Ao longo de grande parte do século XX, a política social buscou inculcar valores de prudência e temperança aos integrantes da classe operária. No entanto, esses valores têm potencial para agir como impedimentos ao consumismo e ao hedonismo de mercado dessa classe. A adoção do modelo de mercado causou diversas formas de desregulamentação, da legalização de jogos de azar à redução da censura. (Sears, 2005, p. 102).*

Se antes o Estado moral regulava, agora o “*mercado amoral*” (Idem, p.103) desregula, liberando espaço para a atuação do projeto neoliberal, que cria condições para o domínio mercadorizado de todos os âmbitos da vida social, inclusive ao cooptar a existência de gays e lésbicas, historicamente marginalizados/as pelo sistema. Não obstante, associar a “*cidadania sexual a direitos do consumidor*” (Floyd, 1998, p.188) não parece justo, uma vez que os espaços de concentração gays e lésbicos, apesar de mercadorizados, são importantes ambientes de “*(...) construção ideológica da comunidade, fundamental para a política anti-heterossexista moderna, inclusive o gesto político de aceitação da própria identidade (...)*” (Idem, p. 187) É preciso admitir que as novas relações do trabalho com os/as trabalhadores/as criaram condições para a autoafirmação de identidades não heterossexistas. Nossos/as entrevistados/as não estão equivocados/as quando não enxergam relação direta entre o modelo home office e a homossexualidade, diferentemente do que Venco (2006) havia encontrado entre telemarketing e homossexualidade. O que parece ter havido, parafraseando Sears (2005), foi certa reestruturação no modo tradicional do trabalho, e as lésbicas e os gays se beneficiaram dessa reformulação à medida em que não precisarem omitir sua identidade sexual para assegurar o emprego. Tivemos essa percepção nos relatos dos/as teletrabalhadores/as, mas ainda é precipitado afirmar, uma vez que, como bem demonstrou Venco (2006), a distância física e o isolamento proporcionado

pelo uso do telefone e outros equipamentos de comunicação a distância, protegem os/as trabalhadores/as homossexuais de comentários, olhares, piadas homofóbicas.

Ainda assim, é preciso questionar o preço a ser pago por essa relativa libertação LGBT. A impressão que temos é que as organizações não estão mais em busca de profissionais que preencham o perfil social ou moral outrora requeridos. O foco hoje está na disciplina e no comprometimento que o/a trabalhador/a despende no cumprimento da função, e o trabalho em home office é um bom exemplo dessa nova face das relações laborais. É como se estivéssemos vivendo na “utopia neoliberal” que “exalta as virtudes abstratas dos mercados, dos prêmios aos mais aptos, da competitividade, da eficiência, das ganâncias, dos direitos de propriedade, e da liberdade de contratação” (Ibarra, 2011, p. 239).

No seguinte bloco de depoimentos, é possível notar que os/as nossos/as respondentes dão grande importância para a autodisciplina, seja para ostentar autovalorização, seja para criticar a imposição desse atributo. Diego faz a seguinte reflexão:

*“O ruim do home office é que, se a pessoa não for muito regrada, ela não vai entregar resultado, não vai atingir as metas, não vai performar. Culturalmente em casa a pessoa está acostumada a descansar, a ter contato com a família.... se a pessoa não tem essa força de vontade... [se] você acordar tarde, não vai entregar as metas, ficará com preguiça para tudo. E o ambiente corporativo, ele te dá essa motivação porque tem uma pressão instantânea (...) Pode ser que o modelo home office seja muito bom para um determinado modelo de profissional, que sabe lidar com [as] adversidades em ser um [trabalhador] home office. Se for disperso, não vai conseguir. Aí é necessário que o ambiente seja formal e que seja de uma empresa para o profissional trabalhar.”*

Sentimos certa ansiedade na fala de Abelardo quando perguntamos sobre a diferença entre o

teletrabalho e os demais modelos de trabalho que ele já havia realizado:

*“(...) você tem que ter um bom comprometimento (...) Você tem que querer fazer realmente, ser motivado, porque se você só for aquela pessoa que trabalha com outras pessoas te cobrando, muitas vezes você não vai entregar o trabalho porque não tem um supervisor analisando a todo momento, não tem um chefe. Você só tem que fazer e depois entregar o mais rápido possível para ganhar. Então é noventa por cento comprometimento.”*

*“Hoje o que tá em alta amanhã pode tá em baixa e chegar uma coisa que ninguém conhece. [O] quanto antes você souber, mais rápido você vai se dar melhor. E também especialização, atributos novos, categorias, né, ainda mais na área de planos e essas coisas, cada três meses uma empresa lança uma coisa inovadora, digamos assim, que outra empresa logo mais tarde também vai entrar pra concorrer e isso aí vai dar um trabalho, então o quanto antes você souber e se atualizar....”*

Quanto a isso, Susana tem uma postura bastante crítica. Segundo ela, a supervalorização da autodisciplina não é um atributo apenas do modelo home office, mas das relações de trabalho em geral:

*“[É necessário] organizar seu tempo, você tem que ter uma certa disciplina e, também, o fato de ter uma pressão um pouquinho maior para você estar sempre conectada... Mas eu vejo, aqui na Motorola, onde as pessoas não fazem muito home office, ainda existe essa pressão, então, eu não sei o quanto é específico do home office ou se as empresas cada vez mais estão cobrando que as pessoas estejam ligadas mesmo fora de seu horário de trabalho”*

*“A minha melhor amiga lá na P&G morava quase do lado da empresa, e isso chegou a um ponto que atrapalhou a vida dela, ela ficava o dia todo lá. Ela chegava às 7 da manhã, porque era do lado da casa dela, ela ia a pé. Daí teve uma hora que ela estava esgotada,*

*ela teve que botar um limite para a empresa: 'Deu 6 horas, eu tô indo embora, não importa o que tiver acontecendo'. Eu conheço algumas pessoas que fizeram isso."*

Conrado também tem uma percepção equivalente. Desiludido com a área de TI, ele se queixa da constante privação de momentos de repouso:

*"Eu preciso me manter atualizado porque a tecnologia vai mudando de versão, e as empresas sempre querem que os funcionários estejam qualificados. Uma nova versão pode ter feature diferente, uma opção nova etc. então o profissional dessas tecnologias tem que se qualificar para atender aquilo ali. Se não tiver conexão, por exemplo, eu não vou trabalhar de casa. Às vezes se você não usa uma ferramenta X, nem o cliente aceita!"*

*"É tudo uma porcaria, você vai, tira certificado e tem que se adaptar nessa coisa toda. Você não pode ser só um bom profissional. Algumas pessoas super se adaptam a isso, acham isso fantástico e está ótimo, mas eu não. Se você não tiver foco, você se lasca com prazo. Tem que ter muita responsabilidade para trabalhar de casa..."*

De sua parte, Ezequiel vê de forma positiva a demanda por autodisciplina. Ele conta que, como trabalhador, sua postura ambiciosa diante das possibilidades de ascensão profissional, proporcionadas pelas novas relações entre patrão e empregado, justifica seu mérito:

*"(...) sempre fazendo valer a pena (...) fazer jus a esse benefício, com muita disciplina. Eu acho que o segredo disso ter durado, inclusive de eles terem aprovado que eu pudesse trabalhar em home office em outro país [foi] muito fruto de disciplina e dedicação. Acho que o segredo do home office é disciplina, tanto para quem faz o home office quanto para a empresa que oferece o home office para o trabalhador"*

*"Não tenho nenhum saudosismo [dos antigos trabalhos], minha relação com home office é muito madura; a minha disciplina é possibil-*

*itada por uma rotina que eu estabeleço. Então, assim, eu estou trabalhando e qualquer influência externa que possa me atrapalhar, eu bloqueio, a não ser que seja algo muito urgente, mas tenho meus acessórios e assim, sentei na cadeira, estou trabalhando, estou trabalhando. Estou em casa? Estou em casa, mas assim, eu estou focado no meu trabalho. Valeu a pena todo o meu esforço, minha dedicação, abdiquei muitas horas de lazer, tive muito estresse. Quem vê de fora acha que são mil maravilhas, mas não."*

Essas noções de autodisciplina, de êxito ou fracasso pessoal, apontam para o recrudescimento do individualismo dentro da classe trabalhadora, como vem sendo percebido pela sociologia do trabalho há décadas. Conforme pudemos notar pelas falas, apesar de o indivíduo ser o agente priorizado da sociedade contemporânea, essa conduta individualista entre trabalhadores/as não é absorvida sem resistência e não vem sem contradições. Paulani (1996, p. 105) escreve que *"a metáfora da mão invisível sugere precisamente (...) que os indivíduos, que pensam estar agindo por si mesmos, autonomamente, estão, na realidade, obedecendo a uma coordenação que vem de fora, a uma força anônima chamada mercado"*. Dessa maneira, os indivíduos seriam iludidos pela falsa sensação de que têm autonomia sobre suas trajetórias laborais; do mesmo modo, as trajetórias não são, em algumas situações, mais percebidas como marcadas pela condição sexual do indivíduo trabalhador. Notamos que palavras como liberdade, independência e autonomia estavam bastante presentes nos discursos coletados. Foi propriamente a busca por autonomia o que levou Diego a montar sua microempresa. Mas a que ele está disposto a sacrificar para manter o padrão de liberdade e autonomia que tanto persegue? De acordo com Diego,

*"Eu queria uma independência do mundo corporativo (...) Almoçar juntos, estar com a família, para mim funciona muito bem (...) Às vezes não consigo distinguir... às vezes estou no meio do lazer, como assistindo TV, e se algum cliente me aciona, na hora eu paro o que estou fazendo e vou direto para o trabalho."*

*É engraçado, às vezes não paro nem para avaliar. Tá tão na rotina, que eu já fico olhando para o celular, fico checando meus e-mails, porque pode ser que eu seja acionado, então não tenho muito horário definido para trabalho e para lazer”.*

*“É difícil calcular as horas de trabalho, mas são muitas horas porque, quando você trabalha na Internet, você trabalha de casa, você fica acessando os equipamentos móveis, o cliente tem esse acesso contigo a todo momento, você termina trabalhando muitas horas, termina sendo incalculável: pode ser desde o horário que acordo até o horário de dormir. Mas geralmente, por dia, umas 10 horas para mais. Nunca faço menos de 10 horas de trabalho (...) Comparando experiência de trabalhar fora, é libertador, é onde eu produzo mais, não é um ambiente onde eu me sinto pressionado. Eu consigo tomar minhas decisões sem pressão corporativa. É gostoso: deu fome, eu vou até a geladeira. É um ambiente mais familiar... E quando é um ambiente familiar, eu consigo ter mais ideias, me sinto mais à vontade. Eu termino trabalhando mais, mas eu trabalho com mais satisfação”.*

Abelardo, que articula o home office com um emprego tradicional, coloca muito valor na paciência, para além da autodisciplina, para poder exercer o trabalho a partir de casa. Nas palavras dele,

*“Noventa por cento é paciência (...) Você tem que querer fazer realmente, ser automotivado, porque se você só for aquela pessoa que trabalha com outras pessoas te cobrando, muitas vezes você não vai entregar o trabalho porque não tem um supervisor analisando a todo momento, não tem um chefe”*

Ele descreve a rotina desta maneira:

*“Chego do meu principal trabalho uma meia-noite e vou até umas cinco horas da manhã mais ou menos trabalhando. Então, em torno de cinco horas em home office, mais nove horas no emprego normal (...) a gente*

*tem que colocar como se fosse uma barreira, você levantou da cadeira, você tá em casa, só que quando você tá em casa, às vezes você tá no trabalho, então você tem que tentar separar e é uma coisa que agora eu estou começando a fazer muito bem. Então eu crio ‘folga’, jornadas de trabalho mais separadas, né, não misturo tanto (...) como você está em casa (...) que é até um dos motivos de eu gostar de trabalhar à noite, de madrugada, quando todo mundo tá dormindo (...) é porque quando você trabalha em home office, todo mundo acha que você não trabalha, entendeu? (...) [Trabalho de] madrugada porque é onde ninguém vai me atrapalhar”*

E complementa fazendo oposição entre trabalho e saúde:

*“Tempo livre para mim é uma coisa que eu tive que colocar na minha cabeça que é um momento que eu deixo de ganhar dinheiro para ganhar saúde”.*

Talvez, o maior destaque no que tange à percepção de que controle e autonomia estejam intimamente articulados no modelo home office tenha sido de Susana. Ela fez uma longa comparação entre o que acontecia na empresa em que trabalhava parte da semana em home office e parte nas dependências da empresa em São Paulo:

*“Como eles não cobravam os horários, eles também não controlavam. Eles não ligavam se você chegava às 7 ou 8, contanto que você entregasse o trabalho, estava valendo, o que acabava levando o pessoal a trabalhar mais horas que o contrato. Na teoria, eles teriam como descobrir a quantidade de horas que eu fiquei logada porque eu logava na rede deles e o TI poderia olhar isso, mas na prática ninguém nunca checkou horário. [Na empresa] era pagamento fixo mensal, eu tinha o valor da minha bolsa de estágio. Os outros funcionários também eram pagamento fixo. A entrega [de resultados] era no sentido de [saber] se você seria efetivado e se você teria uma remuneração depois, um aumento.”*

*“A visão da maioria das pessoas [sobre o home office] era muito positiva, era muito no sentido de ‘eu não tenho que passar pelo trânsito de São Paulo’, eles gostavam muito. A única coisa que eu vi alguém comentando é que quando você fica em home office, você sente que, como você não está na empresa, você tem que mostrar que está trabalhando. E acaba que você fica mais conectado do que quando você está trabalhando [nas dependências da empresa]. Quando você está trabalhando na empresa você sai para o almoço de uma hora e você sai para o almoço mesmo! Quando você está num home office você meio que está almoçando, mas está com o celular do lado, está com o computador do lado, e você fica ligado o tempo todo, você tenta ficar acessível para mostrar um pouquinho mais o serviço. Tinha gente que tinha esse problema de achar que não tinha como se desligar, pois estavam sempre com o celular da empresa... ter que olhar e-mail a toda hora. O fato deles darem tanta flexibilidade acabava saindo como uma pressão para você estar sempre conectado (...) Quando eu estava na empresa eu me distraía um pouco mais, porque eu tinha amigos lá, então, eu sentava com eles no café e ficava conversando. Eu tinha almoço, eu saía para almoçar no shopping com as minhas amigas; e quando eu estava em casa eu não tinha isso, não tinha outras pessoas para me distrair.”*

*Tem um pessoal muito jovem, em início de carreira, querendo se destacar, tem gente que não faz isso, que se esgota. E tem gente que gosta disso, que gosta de ficar o tempo todo trabalhando e ligado. Eu notava que lá a vida social das pessoas girava em torno da empresa: eles saíam para o happy hour com o pessoal da empresa, eles combinaram de pular de paraquedas com o pessoal da empresa, então era um pouquinho difícil. Quem já era um pouco mais velho e tinha família conseguia separar um pouco mais, mas para esse pessoal em início de carreira era mais complicado”.*

Susana completa a fala com uma reflexão importante:

*Uma coisa a se pensar é que talvez esse exc-*

*so todo de tecnologia traga benefícios a curto prazo, quando você está no começo da carreira e você está querendo crescer: tem uma vida corrida e não quer perder tempo no trânsito. Mas que a longo prazo pode haver alguns abusos... uma empresa que queira que você responda e-mail às onze horas da noite ou coisas desse tipo, e que você não se desligue muito. Isso talvez traga uma geração que tenha aquela síndrome de burnout mais rápido, que se esgotem. Eu já vi exemplos de pessoas sofrendo disso. Não é demonizar isso, eu gosto da flexibilidade, eu sou uma pessoa que se dá muito bem com isso, mas como um empregado consegue criar limites para a empresa?*

Por sua vez, bem como Susana, Conrado tem um olhar crítico sobre a dicotomia controle e autonomia:

*“Na IBM, quando eu trabalhava lá, era óbvio que, com o home office, ia ter muito menos gastos trabalhar em casa. Eu ainda ganhei o computador da IBM, [mas] tinha gente que nem ganhava o computador, usava o próprio. Os motivos para mandar trabalhar em home office são vários; lá mesmo eles mandaram no começo porque estavam construindo outro prédio. Houve outras empresas que trabalhei em TI que tinha home office uma, duas, três vezes na semana, e era meio que um ‘benefício’ da empresa: ‘olha que legal, você pode trabalhar de casa uma ou duas vezes por semana!’”. Pode ser que seja também devido à exigência do projeto, sabe, eu trabalhei uma vez com um projeto da Índia e tinha que atender de madrugada, não tinha como ir para a empresa de madrugada, então eu ficava em casa.”*

*“O que era necessário ter na época, era conhecimento de rede (hard skill), porque se a Internet caísse eu não podia só depender do meu fornecedor, também para mexer no software que fazia a conexão remota, para não depender do pessoal do suporte da empresa para verificarem isso. Levar o computador para a empresa e consertar tomava tempo. (...) Tem que ter pontualidade, foco, porque se você não falar ‘eu vou trabalhar’, você não faz nada. Tem que saber dos horários, das entregas,*

*porque não tem ninguém ali te cobrando fisicamente, eles te cobram remotamente. Tem que ter comprometimento.”*

*“Na TI o controle era por planilha, ponto eletrônico que batia no sistema do computador; no meu trabalho atual [na moda, como autônomo] eu não tenho horas definidas. Acho uma baita ilusão quando alguém chega pra mim e fala ‘volta para a computação, você vai ganhar 10 mil em vez de ganhar 4 na moda’, mas as pessoas não veem que o meu trabalho em home office na moda é muito mais simples, é muito mais básico e menos desgastante em relação à TI. Eu acabo ganhando mais na moda. Na TI o salário não era justo, pois eu não tinha que ter conhecimento só de TI, se eu fosse jogado num projeto de contabilidade, eu tinha que entender de contabilidade, estudar contabilidade, tinha que ter essas atualizações também. Agora não. Eu não tenho uma rotina estabelecida. Se eu tenho trabalho eu faço o trabalho, se não tenho, eu vou dar uma volta, vou para a academia... Minha rotina é flexível.”*

Ezequiel diz não se sentir controlado. Ele atribui isso à confiança mútua entre ele e os sócios majoritários da empresa:

*“A gente tem hoje no mercado ferramentas, softwares mesmo que possibilitariam o controle de colaboradores remoto, controladores de horas trabalhadas de fato. [No meu caso] tem muito a relação de confiança, então não uso nenhum dispositivo hoje. Esse tempo todo que eu estou aqui (...) não tem nenhuma ferramenta que controle as minhas atividades. É muito na responsabilidade que eu tenho, tenho uma relação de dedicação exclusiva: eu sigo das oito e meia, nove horas, até às cinco e meia, seis horas. Se eu começo oito e meia, vou até cinco e meia, se eu começo às nove horas vou até as seis. E sempre muito gerenciável por mim (...) o segredo do home office é a disciplina, então eu me policio e eu sei das minhas responsabilidades, eu sei do que eu preciso entregar para a empresa”.*

*“Talvez sejam mecanismos de controle, mas a gente faz, no sentido das melhorias contínuas (...) o daily meeting, aí é assim um resumo das atividades mais relevantes do dia, os impedimentos que eu tive no dia, o que eu vou fazer amanhã, o que eu pretendo fazer amanhã, e é isso, o foco da reunião é falar. E é muito rápida, de cinco a quinze minutos no máximo”.*

*“No mercado formal, as relações são muito verticais, o funcionário nunca participa como um agente do negócio, ele sempre é uma formiguinha operacional e segue muito o que [lhe] impõem. Eu sempre procurei isso nas outras empresas, poder fazer parte do negócio, me sentir pertencente ao negócio, e não numa relação somente troca de horas trabalhadas.”*

No entanto, ele conclui que, se antes o trabalho exigia força física, hoje ele requer a personalidade do trabalhador:

*“Antigamente, se oferecia a mão de obra, aquela coisa braçal, aquela coisa da força era muito valorizada. Hoje em dia não, hoje em dia é o seu tempo, o seu tempo tem um valor monetário e as empresas pagam isso para os funcionários, você é remunerado pelo tempo que você não está no ócio, não está com a pessoas que você gosta, não está vivenciando experiências que de fato valem a pena.”*

Ou seja, aparentemente, todos/as os/as entrevistados/as têm consciência da sobrecarga. O único a fazer contraponto foi José. Talvez pelo fato de ainda morar com os pais, ele encara o trabalho com seriedade, mas não como um fator que colocaria em risco a sua sobrevivência:

*“Eu trabalho em média de 3 a 4 horas diárias e cobro por lauda. Sendo honesto, uso qualquer espaço em que haja uma tomada, geralmente meu quarto. Eu separo bem as coisas: trabalho é trabalho. Descanso é descanso. Mas não sinto o peso da carga horária do trabalho [porque] não é todo dia que tem trabalho. Meu tempo livre eu disfruto com entretenimento, leituras por prazer etc.”*

Neste último conjunto de depoimentos, podemos

concluir que os/as teletrabalhadores/as não trabalham mais do que os demais trabalhadores/as. Na verdade, houve um aumento generalizado de horas dedicadas ao trabalho desde a entrada do projeto neoliberal em nosso país, em todas as atividades laborais. Ainda que Diego assegure que não trabalha menos de 10 horas semanais, temos que considerar que ele enfatiza a todo tempo a satisfação de fazer o que gosta na microempresa criada por ele mesmo, dentro dos moldes que ele acredita serem satisfatórios. O fato de os/as teletrabalhadores/as não desperdiciarem tempo no trânsito da casa para o trabalho e vice-versa deve ser considerado, uma vez que esse tempo não é propriamente tempo de produção, mas é tempo dedicado ao trabalho. Além disso, Susana evidenciou em sua fala que essa necessidade de estar todo o tempo conectada também aparece no atual emprego, que é fisicamente presencial.

Alves (2009), ao fazer uma breve explanação sobre a reconfiguração no mundo do trabalho desde a década de 1990 até 2009, constatou que a demarcação da jornada de trabalho é um campo de luta que pendeu para o aumento das horas trabalhadas durante o período, ao mesmo tempo em que houve aumento da produtividade, possibilitada pelos avanços tecnológicos. O que fez com que se pudesse combinar extração de mais-valia absoluta e mais-valia relativa. Para o autor, vivemos hoje um momento em que trabalhadoras e trabalhadores têm seu tempo de vida reduzido a tempo aplicado ao trabalho, seja esse tempo relativo à atividade propriamente dita, seja o tempo gasto no deslocamento casa/trabalho, ou mesmo as preocupações do trabalho levadas para casa no final do expediente (*Idem*, p. 196).

Esta pesquisa possibilitou constatar também que a homofobia no trabalho, apesar de estar longe de acabar, pode ter uma tendência de deixar de ser um grande fator de exclusão no modelo neoliberal, uma vez que sabemos que a discriminação compromete o desempenho do/a trabalhador/a no ambiente laboral, e as corporações estão com os olhos voltados para questões como essas, incorporando-as às suas agendas de

políticas internas. Notamos que a homossexualidade é encarada pelos/as teletrabalhadores/as entrevistados/os por nós como mais um aspecto de suas personalidades e não como um problema que requer maior gerenciamento. Nenhum dos/as respondentes sentia que o home office invisibilizava a sexualidade. De fato, José nos contou que sua mobilidade reduzida é um problema maior na luta por manter-se no mundo do trabalho do que o fato de ser gay. Nesse sentido a homossexualidade não impede que essas pessoas sejam quem elas queiram ser no contexto do trabalho pago.

Pudemos notar, também, exceto por Abelardo, que declarou estar aprendendo a administrar os aparentemente conflitantes espaços doméstico e laboral, que essa questão não é problema para nossos/as entrevistados/as. Costa (2007) nos lembra que casa e trabalho correspondem socialmente às dimensões do privado e do público, são mais do que simples espaços geográficos, “ (...) são modos de ler, explicar e falar do mundo (...) tratam-se, ambos, de espaços morais. Misturá-los, então, não é possível sem criar conflitos”. (*Idem*, p. 111) Ainda assim, os/as entrevistados/as demonstraram não haver conflitos no que concerne a não saber separar o que era trabalho e o que era local de descanso; o problema estava no fato de estar constantemente disponível para o trabalho em função dos dispositivos móveis, como demonstrado no relato de Susana acima exposto.

O debate concernente ao agravamento da disponibilidade do/a trabalhador/a para o trabalho, facilitada pelo desenvolvimento desses mecanismos, nos remete ao debate da necessidade de polivalência demandada para o cumprimento das funções. Essa tendência, que se caracteriza pela versatilidade no cumprimento das atividades do trabalho, é um fenômeno que, desde de a introdução do modelo toyotista nas fábricas, vem reforçando a subordinação dos/as trabalhadores/as ao trabalho. A virtualização das relações sociais possibilitou que trabalhadores/as fossem fácil e constantemente localizados/as, restando pouco ou quase nenhum refúgio do trabalho. Para Damião e Félix (2013, p. 219),

os indivíduos foram liberados dos hábitos e das práticas locais muito em decorrência da ideia de globalização, que rompeu com a relação espaço/tempo:

*Nesse contexto, o espaço e o tempo são separados da prática da vida e entre si, quando deixam de ser, como eram nos séculos pré-modernos, entrelaçados e dificilmente distinguíveis da experiência vivida. Atualmente, eles podem ser pensados como categorias distintas e mutuamente independentes da estratégia e da ação. Pautada pela tecnologia, pelos meios artificiais de transportes e de comunicação, a relação espaço-tempo assume um novo significado, pois permite passar, atravessar e conquistar quase que instantaneamente um lugar a partir de outro bem distante.*

As pessoas, antigamente, construíam suas vidas em torno das fábricas: o trabalho estava claramente demarcado por um espaço físico, havia a possibilidades consistentes de greves e outras formas de mobilizações, isto é, havia concretude entre as relações sociais e profissionais, uma vez que estávamos todos/as mais ou menos fixados/as nessas relações, ao considerar que “(...) trabalhadores e patrões se relacionavam de maneira mais ou menos previsível” (Idem, p. 220). Hoje, a ordem pode vir do alto e/ou do lado, mas de qualquer parte do mundo, sem endereço fixo. A tecnologia e o barateamento do acesso aos dispositivos tecnológicos libertou o empresariado contemporâneo das máquinas e do espaço físico fabril, sendo, o modelo home office, talvez, o exemplo mais concreto do fim do emprego como o conhecíamos.

## Bibliografia

ALVES, Giovanni. *Trabalho e Reestruturação Produtiva do Brasil neoliberal – precarização do trabalho e redundância salarial*. (p. 188-197). In: *Revista Katálysis*, V. 12. n. 2 (jul/dez. 2009). Florianópolis: Ed. UFSC, 2009.

ARAÚJO, Tatiana Sada Jordão. *O papel do Judiciário no reconhecimento de direitos aos homossexuais: um estudo de caso envolvendo*

*assédio moral no local de trabalho*. In: *Encontro Nacional da ABET, XV, 2017*. Rio de Janeiro. *Anais do XV Encontro Nacional da Associação brasileira de Estudos do Trabalho*, Rio de Janeiro.

BAPTISTA, D. M. *A utilização da Internet como ferramenta indispensável na busca contemporânea de informação: alguns aspectos relevantes*. *Revista Informação & Informação* [online], v.12, n.1, Jan./Jun. 2007. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1754>>. Acesso em: 17 Set. 2019.

BRAH, Avtar. “Diferença, diversidade, diferenciação”. *Cadernos Pagu*, v. 26, pp. 329-376, 2006.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*. São Paulo, Zahar, 1977.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. *Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades*. *Rev. Adm. Pública* [online]. 2007, vol.41, n.1, pp.105-124.

CLASTRES, Pierre. *O Arco e o Cesto*. In: \_\_\_\_\_. *A sociedade contra o Estado*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1990. Cap. 5, p.71 - 89.

DAMIÃO, A. P.; FÉLIX, S. A. *Modernidade e globalização neoliberal: a “nova” condição do trabalho e dos trabalhadores no contexto da mentalidade de curto prazo*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 16, n. 2, p. 211-225, 2013.

FERREIRA, Renata Costa. *O gay no ambiente de trabalho: Análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas*. 2007. 126p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília.

FLOYD, Kevin. “Making History: Marxism, Queer Theory, and Contradiction in the Future of American Studies”. *Cultural Critique*, No.

- 40, *The Futures of American Studies* (Autumn, 1998), pp. 167-201.<sup>[1]</sup><sup>[2]</sup><sup>[SEP]</sup>
- HARVEY, David. *Condição Pós-moderna*. São Paulo, Loyola, 1996.
- HILL COLLINS, Patricia. “Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão”. In: MORENO, Renata. *Reflexões e práticas de transformação feminista*. Cadernos Sempre Viva, São Paulo, 2015.
- IBARRA, David. *O neoliberalismo na América Latina*. Revista de Economia Política, vol. 31, nº 2 (122), pp. 238-248, 2011.
- IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. *Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho*. Organizações & Sociedade, vol.18, nº 59, p. 625-641, 2011. *Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho*. Psicologia Política. vol. 13. nº 26. pp. 75-92, 2013
- LUNA, Roger Augusto. *Home Office: um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos*. Revista Pensar Gestão e Administração (online), v.3, n.1, jul. 2014.
- MENDES, C. M. *A pesquisa on-line: potencialidades da pesquisa qualitativa no ambiente virtual*. Hipertextus Revista Digital [online], n.2, Jan. 2009. Disponível em: <<http://www.hipertextus.net/volume2/Conrado-Moreira-MENDES.pdf>>. Acesso em: 17 Set. 2019.
- MINTZ, S. W. *Encontrando Taso, me descobrindo*. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, p. 45-58, 1984.
- NOVO, Arthur Leonardo Costa. *O armário na escola: regimes de visibilidade de professores lésbicas e gays*. 2015. 205p. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- PAULANI, Leda. *Hayek e o individualismo no discurso econômico*. Lua Nova, n. 38, pp. 97-124, 1996.
- PONTES, H. *Inventário sob forma de fichário. Paixão e compaixão: militância e objetividade na pesquisa antropológica*. Revista de Antropologia, São Paulo, v. 36, p. 123-135, dec. 1993.
- SCOTT, Joan. “A invisibilidade da experiência”. Projeto História, n.16, pp.297-325, 1998.
- SEARS, Alan. “Queer Anti-Capitalism: What's Left of Lesbian and Gay Liberation?”.<sup>[1]</sup><sup>[2]</sup><sup>[SEP]</sup> Science & Society, Vol. 69, No. 1, Marxist-Feminist Thought Today (Jan., 2005), pp. 92-112.<sup>[1]</sup><sup>[2]</sup><sup>[SEP]</sup>
- SILVA, R. R. *Home Officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos*. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2009.
- SIMÕES, J. A. *A sexualidade como questão social e política*. In: ALMEIDA, H.B.; SZWAKO, J. *Diferenças, igualdades*. São Paulo: Berlendis & Vertecchia Editores, 2009. Cap. 5, p. 152-192.
- SIQUEIRA, M. et al. *Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal*. Organização & Sociedade, v. 16, nº 50, p. 447-461, 2009.
- TOSE, Marília G. L. S. *Teletrabalho: A prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes*. 2005. 194p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- VENCO, Selma Borghi. *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*. 2006. 312p. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- VIEIRA, H. C.; CASTRO, A. E. de; JUNIOR, V. F. S. (2010) - “O uso de questionários via e-mail em pesquisas acadêmicas sob a ótica

*dos respondentes”. XIII SEMEAD Seminários em Administração. Universidade Federal de Santa Maria. Brasil. Disponível em: <[http://www.pucrs.br/ciencias/viali/tic\\_literatura/artigos/outros/questionarios.pdf](http://www.pucrs.br/ciencias/viali/tic_literatura/artigos/outros/questionarios.pdf)>. Acesso em: 17 Set. 2019.*

