



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



Teletrabalho e Subjetividade: “Do controle exercido ao controle percebido”

Telecommuting and Subjectivity: "From the exercised control to the perceived one"

Monise Ravena Gomes de Paiva
Graduanda em Administração
moniseravena@hotmail.com
Universidade Federal do Piauí - UFPI

Verônica Ana Gonçalves Borges
Graduanda em Administração
Veronicaborges09@hotmail.com
Universidade Federal do Piauí - UFPI

Douglas de Moraes Bezerra
Mestre em Administração
moraesbd@hotmail.com
Universidade Federal do Piauí - UFPI



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**MONISE RAVENA GOMES DE PAIVA
VERÔNICA ANA GONÇALVES BORGES**

Teletrabalho e Subjetividade: “Do controle exercido ao controle percebido”

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovados(as)

Aprovados(as) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 19 de Setembro de 20 13.

Douglas Moraes Bezerra
Orientador – Prof. Douglas Moraes Bezerra Msc.

Elvia F. Torres Ximenes
Profa. Elvia Torres Ximenes Msc.

Membro

Kelly
Profa. Iael de Souza Msc.

Membro

Marciel Lopes Lima
Prof. Marciel Lopes Lima Msc.

Membro

RESUMO

A reestruturação produtiva transformou intensamente a organização do trabalho, fazendo surgir novos modelos de gestão, entre elas a jornada flexível de trabalho, afetando diretamente não só as organizações, mas as relações sociais e a subjetividade dos indivíduos que as compõem. Neste contexto, o presente estudo objetivou analisar a influência da jornada flexível de trabalho na subjetividade de pessoas inseridas na modalidade teletrabalho, a partir da percepção dos vendedores comerciais de Picos e macrorregião. Para isto, foi realizado um estudo descritivo e exploratório de abordagem qualitativa mediante uma entrevista semi-estruturada através de uma pesquisa de campo e estudo de caso. Após a coleta dos dados, prosseguiu-se com a interpretação e análise dos dados através da análise de discurso, estabelecendo um comparativo entre as atividades desenvolvidas por estes trabalhadores em empresas flexíveis e não flexíveis, baseando-se nas cinco categorias de sequestro da subjetividade desenvolvidas por Faria e Meneghetti (2007). Os resultados encontrados mostram que o trabalho flexível influencia na subjetividade do trabalhador, através de seus mecanismos controladores, que manipulam a subjetividade do indivíduo, ou seja, a forma que este percebe o meio à sua volta, havendo assim o sequestro da sua subjetividade.

Palavras-chave: Reestruturação Produtiva; Jornada de trabalho flexível; Controle; Subjetividade; Sequestro da subjetividade.

ABSTRACT

The restructuring process has dramatically transformed the organization of work, bringing up new business models, including the flexi working, directly affecting not only the organizations but also the social relations and subjectivity of the individuals that compose them. In this context, the present study has aimed to analyze the influence of flexi working in the subjectivity of people engaged in the teleworking mode, from the perception of commercial vendors of Picos City and neighborhood. For this, a descriptive study was conducted with a qualitative approach through a semi-structured interview through a field research and case study. After collecting the data, an interpretation and analysis of data through discourse analysis was proceeded, establishing a comparison between the activities developed by these workers in flexible companies and not flexible, based on five categories of elimination of the subjectivity developed by Faria and Meneghetti (2007). The results show that flexible working influences on the subjectivity of workers, through its controlling mechanisms that manipulate the subjectivity of the individual, ie, the way he perceives the environment around him, so there is the elimination of his subjectivity.

Key words: Economic restructuring; Flexible workday; Control; Subjectivity; Elimination of subjectivity.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é marcado por constantes transformações que moldam objetivos, teorias e práticas de controle organizacionais, ao longo dos anos. Trata-se de mudanças, que interferem não só nas organizações, mas nas relações sociais e nos indivíduos que as compõem, afetando diretamente sua vida profissional e pessoal. Uma das principais mudanças pode ser percebida a partir do processo de reestruturação produtiva, o qual possibilitou novas formas de organização do trabalho, modificando sobremaneira os regimes de produção e a subjetividade dos trabalhadores, através de políticas Neoliberais e intensificação do uso de tecnologias no contexto organizacional.

A jornada de trabalho flexível é caracterizada como uma das mudanças decorrentes da reestruturação produtiva. Trata-se de uma forma de organização do trabalho baseada na “valorização do sujeito trabalhador”. Esta suposta “valorização” é estimulada pelas organizações, em especial, por meio do incentivo à participação do trabalhador nas decisões da empresa, e da criação das equipes de trabalho autogeridas e semi-autônomas. Esta nova forma de gestão teve seu apogeu na empresa Toyota, no Japão, ficando conhecida como Toyotismo.

Vale ressaltar que o Toyotismo se pauta na experiência da fábrica Volvo (Volvoísmo), na Suécia, em resposta a solucionar problemas de desmotivação, insatisfação, absentismo e turnover do seu quadro de funcionários, como forma de diminuir seus custos econômicos, no entanto, desvantagens quanto à produção e à competitividade, fez com que o Volvoísmo se tornasse um modelo falho, e posteriormente, suplantado pelo Toyotismo, que analisou estas falhas e as aperfeiçoou. O Toyotismo, portanto, é um aprimoramento do modelo sueco, o Volvoísmo, o qual busca alternativas de baixo custo de produção e maior produtividade, através de mecanismos de controle da subjetividade do indivíduo, caracterizados por promoverem alto grau de satisfação, interferindo e transformando a identidade e o sentido do trabalho.

É nesse contexto que surge o Teletrabalho, como uma forma de jornada de trabalho flexível, fruto das mudanças da reestruturação produtiva que permite maior flexibilidade e uma nova forma de gestão. O Teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância que pode ser exercido fora do ambiente físico de uma empresa com o auxílio de tecnologia. Sendo assim, o trabalhador não precisa estar diretamente na empresa, ele pode desempenhar seu trabalho em qualquer tempo e em qualquer lugar. Isto o faz despertar um sentimento de liberdade e autonomia, e até acreditar que possui mais tempo livre. No entanto, há contrariedades e limitações quanto a este discurso, pois se para alguns autores a jornada de trabalho é vista como benéfica para o trabalhador, para outros, é vista como maléfica, ao ponto que estende sua jornada de trabalho, fazendo com que a vida profissional insira-se na vida pessoal e social, e ainda, faz criar um imaginário de se estar trabalhando menos, de autovalorização e satisfação do trabalhador, através da interferência da organização em sua subjetividade, influenciando-a por meio de mecanismos de controle.

Faria e Meneguetti (2007) entendem que as organizações apoderam-se de forma planejada da subjetividade do indivíduo e alteram de modo oculto, sua percepção da realidade, fazendo com que estes se identifiquem cada vez mais com a empresa.

Dessa forma, a pesquisa se baseia na perspectiva do trabalhador, pois, segundo Costa (2004) os discursos e práticas gerenciais referentes à cumulação flexível são implementadas, unicamente, visando à formatação de subjetividades, objetivando-se criar indivíduos certos para desempenharem da melhor forma possível os papéis organizacionais, ao ponto que, o teletrabalho, atualmente, tem sido visto como estratégia de negócios. “Pode-se dizer que grande parte da literatura sobre o teletrabalho tem sido, até o momento, promocional” (COSTA, 2004, P. 2). Diante deste cenário, cabe questionar: Como a flexibilização da jornada

de trabalho influencia a subjetividade de pessoas inseridas na modalidade teletrabalho, a partir da percepção dos vendedores comerciais de Picos e macrorregião?

Dessa maneira, para compreender o debate em questão, faz-se necessário percorrer o processo de reestruturação do capital, para entender o teletrabalho como modalidade do trabalho flexível no contexto da reestruturação produtiva, indicando os elementos que caracterizam as condições de controle nesta modalidade de trabalho, analisando as relações entre as características de controle da subjetividade, a partir da ótica do trabalhador na sua relação de trabalho, só assim é possível compreender o teletrabalho e sua repercussão na vida do trabalhador, na formação de sua subjetividade.

O presente estudo tem como caso a multinacional Alfa que atua no ramo alimentício de frios e industrializados no estado do Piauí, seus vendedores são divididos em 13 macrorregiões de trabalho.

Este estudo está estruturado em cinco sessões, a contar desta introdução. A partir desta, segue a segunda parte fundamentada no contexto histórico de surgimento da reestruturação produtiva, logo em seguida, apresenta-se o Teletrabalho como parte da reestruturação produtiva e consequências do teletrabalho. Logo após, na terceira parte, encontra-se a metodologia aplicada para realização dos estudos, complementada, por conseguinte, com a análise, segundo cinco categorias: Sequestro da subjetividade pela identificação, sequestro da subjetividade pela essencialidade valorizada, sequestro da subjetividade pela colaboração solidária, sequestro da subjetividade pela eficiência produtiva e sequestro da subjetividade pelo envolvimento total, e finalizando-se com as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contexto Histórico de Surgimento da Reestruturação Produto

O trabalho sempre esteve presente na vida humana, no entanto nem sempre com o mesmo enfoque e significado presente nos dias atuais. Ao passar do tempo ele foi ganhando dimensões diferentes na sociedade e atualmente percebe-se que este molda a vida do homem, e determina sua posição, seu status, sua vida profissional, familiar e privada e é em função deste que se vive (RAMOS, 2009). Segundo Batista *et al* (2012) “O trabalho está presente na vida humana durante todas as horas do dia. Quando não se está nele, está-se preparando para ele ou descansando-se dele”.

Para uma melhor compreensão do significado e do surgimento da organização do trabalho Carvalho e Vieira (2007) afirmam que é necessário observar sua evolução através das relações de produção e do processo de trabalho para que só assim seja possível compreender o controle exercido sobre a classe trabalhadora e sua dominação ao longo do processo histórico.

Antes das primeiras células capitalistas, podem-se identificar três estágios para o trabalho, sendo o primeiro a sociedade primitiva, que tinha para si o trabalho como forma de criação e prazer, não havendo controle de terceiros. Posteriormente se encontra a sociedade antiga, onde predominava o trabalho escravo, onde o controle, aqui, era estabelecido através da hierarquização dos valores da sociedade. O mesmo preconceito estratificador da idade antiga resultante da escravidão é encontrado na Idade Média, porém sob o regime de servidão praticado pelos vassallos ao senhor feudal (RAMOS, 2009). O controle desse sistema foi garantido pela valorização dos costumes e tradição baseados na produção familiar típicos da época (CARVALHO e VIEIRA, 2007).

Com a decadência do feudalismo, provocado pelo desenvolvimento econômico, surge uma nova classe social, a burguesia, e com ela grandes mudanças comerciais e urbanas com a expansão da produção artesanal e a criação das corporações de ofício, formando assim

as primeiras células capitalistas (CONTRIN, 1998). Aqui, o capitalista detinha o controle do capital e certo conhecimento sobre o processo produtivo, o que garantia o controle que o sistema exigia. Porém, a falta de normatização do controle no que diz respeito à supervisão e avaliação dificultava essa operação, e a pouca autonomia dos trabalhadores sobre o conteúdo do trabalho ainda lhes permitia resistência. Isso caracteriza a primeira fase de controle, chamada de *fase simples* (FARIA, 2009).

Com o advento da industrialização, mudou-se a forma artesanal de produção, bem como o lugar de produção, sendo agora realizado em fábricas, além de mudar também os meios sociais e o modo como o trabalhador se relacionava com o trabalho (CHANLAT, 2012; OLIVEIRA, 2007). Nesse contexto de mudanças, foi preciso a adoção de novos métodos de controle sobre as relações de posse, com ênfase no conteúdo do trabalho. Aqui o método de racionalização do trabalho proposto por Frederick Taylor ganhou espaço no cenário industrial como pilar para o desenvolvimento do modo de produção capitalista em um processo contínuo. Para alcançar melhores resultados, o Taylorismo intensificou o trabalho repetitivo e, em sentido gerencial une-se a linha de montagem de Ford, aperfeiçoando o aumento de capital com o chamado Taylorismo/fordismo (FARIA, 2009). Essa nova fase, segundo Farah Junior (2000) caracteriza - se pela produção e consumo em massa, apoiado pelos incentivos do Estado Keynesiano.

Nesse momento de introdução do modelo Taylorista, e posterior junção deste com o Fordismo tem-se a segunda etapa de controle, denominada por Faria (2009) como *fase expandida*. Nela é possível inferir que as divisões do trabalho em mental e manual possibilitaram, através do estudo dos tempos e movimentos, a padronização da avaliação e do controle dos gerentes para com seus subordinados, sendo o controle mais tarde transferido e centralizado em todos os níveis da cadeia hierárquica.

O Taylorismo/fordismo se expandiu no período pós-guerra. Paralelo ao desenvolvimento deste modelo, enquanto as empresas americanas embasadas no modelo Taylorista/fordista viram a glória, os Japoneses tentavam se reerguer, buscando alternativas viáveis para uma produção de baixo custo e maior produtividade utilizando métodos aprimorados da produção em massa, dessa forma, fazendo surgir o modelo Toyota de produção, inspirado na experiência da Volvo.

O Volvoísmo, como ficou conhecido a experiências das fábricas suecas da Volvo, Kalmar e Skode, de combate a problemas de desmotivação, insatisfação, absentismo e turnover dos trabalhadores. O Volvoísmo tornou-se a primeira experiência relevante quanto às práticas organizacionais de “valorização do sujeito trabalhador”, uma vez que foi a pioneira na utilização das equipes de trabalho autogeridas e semi-autônomas, baseando-se na abordagem sociotécnica, ou seja, nos princípios de que o trabalho em equipe aumenta a pressão técnica individual, através da pressão técnica social exercida pela própria equipe, de forma que esta pressão fluirá positivamente no processo de trabalho e na produção, já que cada membro da equipe é impulsionado a ser pró-ativo pela própria equipe de trabalho (SOUZA, s.d.).

Esta pró-atividade das equipes de trabalho é resultado da participação dos trabalhadores nos processos da empresa, visto que estes têm por obrigação e dever conhecer todo o processo produtivo, o funcionamento da cadeia produtiva, bem como o serviço de cada trabalhador, já que nestas equipes, propõe-se uma rotação de tarefas, fazendo com que elimine os tempos mortos de trabalho, a monotonia, a repetitividade, a mecanicidade e a indiferença em relação ao trabalho executado, garantindo que tudo saia certo da primeira vez e sem erros, e assim a eficácia do processo, por meio da antecipação das ações corretivas dos trabalhadores (SOUZA, s.d.).

Ainda de acordo com o mesmo autor, este modelo adotado pela Volvo, apresentou desvantagens em relação à produtividade e competitividade, fatores determinantes para o

surgimento do modelo Toyota de produção, uma espécie de “Taylorismo democrático”, resultado do aperfeiçoamento e superação dos defeitos da experiência sueca, por meio da retomada das antigas cadeias produtivas e da criação de novas práticas sociotécnicas fundamentadas no ambiente psicossocial de trabalho.

É assim que a nova organização produtiva e social, o Toyotismo, vem à tona. Neste, a produção estava atrelada a demanda variável possibilitada devido a um processo flexível. Esse novo método impôs a ideia de produção enxuta, onde se deveriam fabricar apenas os produtos solicitados pela demanda no tempo certo, diminuindo custos e aumentando a qualidade (PONTES e ZANAROTTI, 2006; SOUZA, s.d.). Antunes (1999) ressalta que este modelo é inspirado no ramo têxtil pelo fato de um único trabalhador operar várias máquinas, bem como nas técnicas de gestão dos supermercados norte americanos.

A flexibilidade de operações foi proporcionada pela inserção dos princípios do *Just-in-time* aliado ao método *kanban* e a multifuncionalidade do funcionário em busca da qualidade em todos os processos. Para regular a Gestão da Qualidade Total foi necessário à utilização dos cartões *kanban*, que sincronizavam o *just-in-time* e os trabalhadores, dando mais flexibilidade para as operações (PONTES e ZANAROTTI, 2006).

Segundo Alves (2006) a eficácia do sistema é aqui garantida pelo estímulo à participação dos funcionários através das equipes de trabalho. Antunes (1999) argumenta que esta participação é garantida através dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ). Estes Círculos têm como função incentivar os trabalhadores a participar de discussões relativas a seu trabalho buscando resolver problemas antes mesmo da sua concretização. É através dessa gestão participativa que é possível levá-los a pensar ser parte da empresa e capturar a autonomia e o saber tácito do trabalhador direcionando-os para as máquinas. (BATISTA, 2006).

É importante destacar que essa gestão participativa também poderá instigar a competição no ambiente de trabalho, uma vez que à medida que as pessoas se consideram parte da instituição elas almejam sempre estar reafirmando sua posição perante o grupo. Dessa forma, a competição trona-se um fator intrínseco à equipe e estimula os indivíduos a se tornarem supervisores do outro, em um sentimento compartilhado de chefia, fazendo internalizar uma suposta relação de cooperação e interesse comum entre patrão e empregado (ALVES, 2006; BATISTA, 2006).

Isto, no modelo Toyota, seria uma terceira forma de identificação de controle definido como *fase sofisticada*, nela ocorre uma continuação da fase expandida (Toyotismo/Fordismo), porém agora o saber dos operários é abduzido através da participação, individual ou coletiva, programas de qualidade, empoderamento e estímulos à competitividade, ficando evidente a necessária adoção de programas de comprometimento que mantenham uma identificação dos operários com a empresa, possibilitando a redução dos níveis hierárquicos, dando ao próprio operário esta responsabilidade, mesmo que subjetivamente (FARIA, 2009).

Sendo assim, as técnicas utilizadas no modelo Toyota de produção não passam de mera extensão dos já utilizados no Taylorista/Fordista, com objetivo de intensificação da extração de mais valia, porém, agora, o capitalista, além de se apoderar do conteúdo do trabalho, também se apodera do psicológico do trabalhador através de novas técnicas de gestão, que favorecem a participação.

A partir da década de 70 ocorreram várias crises que interferiram no padrão de acumulação proporcionado pelo modelo Taylorista/Fordista. Entre eles cabe citar a globalização dos mercados causada pelos novos modelos políticos, surgimento e desenvolvimento de novas formas de gestão (Toyotismo), avanços tecnológicos e a crise do petróleo de 1973 (FARAH JÚNIOR 2000; HARVEI, 2001). Faria Junior (2000) confirma que este declínio de crescimento representa a perda de hegemonia do modelo até então utilizado, o

Taylorismo/Fordismo que devido a sua rigidez na produção impossibilitou a mudança e readaptação do modelo aos tempos atuais (HARVEY, 2001, p.135). Nesse contexto, a preocupação se baseia na busca da racionalização de investimentos, entre eles a redução do quadro de funcionários, novas formas de tecnologias que pudessem diminuir custos, intensificação da micro-eletrônica, bem como a concorrência japonesa que iniciou suas transformações em épocas anteriores (FARAH JÚNIOR, 2000).

A crise estrutural acarretou a quebra do mecanismo de regulação Keyneseanista do Estado, em vigor com os modelos americanos do pós-guerra. Iniciou-se um processo de reestruturação produtiva com o pensamento neoliberal, através do combate ao poder do Estado, incentivo as privatizações e desregulamentações das leis dos trabalhadores. A partir desse momento seguiu-se um processo de reestruturação da produção e do trabalho para revitalizar o capital em um patamar de expansão visto anteriormente (ANTUNES, 1999).

Nesta etapa, de enfraquecimento do modelo Taylorista/Fordista e reestruturação produtiva, surge uma forma de acumulação flexível que vai de encontro à rigidez fordista (HARVEY, 2001). Ela deu lugar às ilhas de produção isoladas, introduzindo processos flexíveis, como: horários flexíveis, trabalho domiciliar e trabalho por tarefa (CARVALHO, 2009).

Dessa forma, esse novo complexo de reestruturação produtiva diz respeito às inovações interiores e inovações exteriores à produção capitalista (ALVES, 2007). Segundo o autor, essas inovações interiores são compostas de: Inovações Organizacionais (regimes de produção); Inovações Tecnológicas (microeletrônica, temáticas e informacionais); Inovações Sócio-metabólicas (captura da subjetividade), já as inovações exteriores se classificam em: Inovações Geoeconômicas (Macroeconomia Neoliberal e os novos mercados); Inovações Político- Institucionais (as formas do Estado Neoliberal) e Inovações Culturais (o pós-modernismo).

Para efeito deste trabalho, no intuito de melhor entender o problema em questão, se atentará às inovações interiores, às inovações Tecnológicas e Sócio-metabólicas, especificadamente, bem como suas repercussões no mundo do trabalho.

2.1 O teletrabalho como parte da reestruturação produtiva

O binômio Taylorismo/Fordismo, mesmo sendo um processo eficiente de produção e qualidade, não foram suficientes para atender às exigências do mercado global, uma vez que a produção em massa, a padronização e as velhas linhas de montagem deram lugar as ilhas de produção isoladas, introduzindo processos flexíveis, como: horários flexíveis, trabalho domiciliar e trabalho por tarefa (CARVALHO, 2009).

O teletrabalho pode ser considerado como uma categoria da acumulação flexível, enquadrando-se nas dimensões, horários flexíveis e/ou trabalho domiciliar, resultado do novo complexo de reestruturação produtiva. Como afirma Carvalho (2008, p.106) “o teletrabalho pode ser entendido, então, como ferramenta e produto da reestruturação global do capital, do trabalho e dos mercados, em direção à fluidez da acumulação flexível”. Para Manãs (2003), o trabalho a distância é um gênero caracterizado por ser executado longe de um ambiente físico de uma empresa, sem controle de horário de trabalho e sem poder aparentemente exercido e tem como variável o trabalho em domicílio e o teletrabalho. O trabalho em domicílio já é conhecido desde os tempos pré-industriais; porém, o teletrabalho é concepção do novo sistema de acumulação flexível, produto da globalização, advindo da implementação das novas tecnologias, que possibilitou a realização das tarefas em outros ambientes fora da empresa, possibilitando a redução dos custos (MANÃS, 2003; COSTA, 2007). “Este pode ser realizado em Telecentros, em domicílio ou de forma nômade ou móvel” (MANÃS, 2003, p. 129).

Os Telecentros são descentralizações localizadas fora da empresa e podem se subdividir em Centro Satélite, que segundo Lacombe (2011) é um local pertencente à própria empresa. Trata-se de salas de trabalho localizados próximos às residências dos funcionários ou dos escritórios dos clientes, os quais contam com todas as facilidades de um escritório moderno, e ainda com custos menores se comparados a escritórios localizados na própria empresa. A outra subdivisão são os Telecentros, definida por Manãs (2003) como lugares providenciados pela própria empresa, que oferecem, mediante aluguel, instalações de informática e telecomunicações que podem ser compartilhadas.

O teletrabalho em domicílio se dá nos mesmos moldes do trabalho em domicílio convencional, ou seja, na residência do trabalhador, em meio ao convívio familiar. O teletrabalho nômade ou móvel se dá pelos trabalhadores que não possuem lugar fixo de trabalho e a maior parte do tempo se encontram na rua, desenvolvendo suas atividades em escritórios virtuais (MANÃS, 2003).

Conforme Lacombe (2011), teletrabalho é uma modalidade em que o trabalho é realizado longe da organização a qual se tem vínculo empregatício, podendo ser feito na própria casa ou em escritório próximo da residência. “Teletrabalho é levar o trabalho aos trabalhadores onde eles estiverem, em vez de levá-los ao trabalho”. (LACOMBE, 2011, p. 427). Sobre isso a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT) enfatiza que:

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificadamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral. SOBRATT (2012).

Segundo Carvalho (2008), o afastamento do trabalhador do espaço físico de trabalho articula um discurso de liberdade e autonomia, além de criar um vínculo deste com o convívio familiar, porém existe a contrariedade de que este trabalhador encontra-se no seio da família, porém não necessariamente está disponível para ela.

Dessa forma, o trabalhador, não estabelece vínculos de convívio com a família, e sim, ele afasta-se da família, uma vez que tem sua jornada de trabalho estendida, ao ponto que este passa a trabalhar feriados e finais de semana.

Sendo assim, para manter o trabalhador a serviço da organização, mesmo a distância, foi necessário estabelecer mecanismos de controle. Estes mecanismos são também resultado da reestruturação produtiva e acumulação flexível. “Todo um aparato é construído visando formatar as subjetividades, e tendo como fim a fabricação dos indivíduos “certos” para o desempenho dos papéis organizacionais” (CARVALHO, 2008, p. 107).

2.2 Consequências do teletrabalho

A subjetividade do indivíduo se tornou um novo recurso a ser explorado pelo novo modelo Toyota de produção. “A racionalização Taylorista/Fordista do processo produtivo não atingia o nível de sequestro da subjetividade de forma a impedir o afastamento consciente das reais condições precárias em que se encontravam os trabalhadores” (FARIA e MANEGHETTI, 2007, p.56). Agora através do novo processo produtivo e do modelo de gestão Toyota, tornou-se possível atribuir ritmos intensos e precários de trabalho sem a total consciência do trabalhador (ALVES, 2000 *apud* FARIA e MANEGHETTI, 2007, p.56).

Isso se deve ao fato da organização Toyotista do trabalho possuir mecanismos de maior densidade de manipulação que a organização Taylorista/Fordista, fazendo com que o trabalhador coopere pró-ativamente para a manutenção do capital (ALVES, 2007).

Alves (2007) entende que o Toyotismo contribui para o aumento da jornada de trabalho, fazendo com que se estenda a produção para a totalidade social, ao ponto que reduz a vida social à lógica neoprodutivista, através da captura/sequestro da subjetividade do trabalhador. “A subjetividade “capturada” do Toyotismo se constitui não apenas no local de trabalho, mas principalmente nos espaços da reprodução social degradados. Isto é, espaço-tempo social imersos na mercantilização universal” (ALVES, 2007, p. 190).

Trata-se de manipular a subjetividade do trabalhador, a forma como ele percebe o meio à sua volta. Subjetividade, portanto, diz respeito à maneira como é construída ou moldada a concepção e percepção do real pelo indivíduo/grupo, ou seja, a maneira que este/estes traduzem valores, interpretações, atitudes e ações, interferindo no domínio de suas atividades psíquicas, emocionais e afetivas, integrando a mente e o corpo em sua constituição (ALVES, 2007; FARIA e MENEGHETTI, 2007).

Faria e Maneghetti (2007) acrescentam que de maneira geral o trabalhador é pressionado a se identificar com os interesses da organização, criando condutas individuais e coletivas, ocorrendo assim uma dominação subjetiva, alicerçada pelo aprisionamento psicológico do trabalhador a uma rede real e imaginária de relações de trabalho.

As organizações se apoderam planejadamente desta concepção que o indivíduo tem do real por intermédio de programas na área de “gestão de pessoas” e alteram de modo ideologizador a percepção da realidade, alterando as atividades psíquicas, emocionais e afetivas do sujeito individual ou coletivo, ou seja, apoderam-se da subjetividade do trabalhador, para que estes se encaixem aos padrões desejáveis da organização (FARIA e MENEGHETTI, 2007). Têm-se, dessa forma, o que Alves (2007) denominou de “Captura da Subjetividade”, ou “Sequestro da Subjetividade”, termo também utilizado por Faria; Meneghetti (2007), os quais, independentes da nomenclatura, referem-se à transferência da subjetividade do indivíduo para o coletivo, constituindo-se em um novo tráfico mente-corpo, uma vez que através da doação consentida que o indivíduo faz de seus desejos e objetivos pessoais, têm-se sua mente e seu corpo adaptados à vontade do “sequestrador”, no caso, organização (ALVES, 2007; FARIA e MENEGHETTI, 2007).

Este controle da organização sobre a subjetividade do indivíduo nunca será total e depende da percepção do indivíduo de que o capital é uma relação social pautada na exploração do homem pelo homem para valorização do valor, porém o controle da organização atua de forma a reprimir as manifestações, desejos, fantasias e necessidades do indivíduo (FARIAS e SCHMITT, 2007), o que só é permitido e incentivado se coincidir com o da organização produtiva em questão.

Para o teletrabalho, uma categoria de acumulação flexível, onde os empregados trabalham em locais físicos alheios a empresa, foi necessário um novo método de controle que não fosse cerrado, mas com mecanismos sutis que pudessem controlar a distância, o espaço de arbítrio criado pela flexibilização (FOURNIER 1999 *apud* COSTA, 2004, p. 21).

Portanto, o controle da subjetividade do trabalhador, ou “sequestro” da subjetividade, torna-se um método adequado para controlar os trabalhadores inseridos na modalidade teletrabalho, à medida que os vínculos utilizados pelas organizações fazem com que estes se autovigiem para o cumprimento das metas e objetivos estabelecidos, não necessitando, dessa forma, de um superior para monitorá-los quanto às atividades e horários de trabalho, muito menos estarem no local físico da empresa, firmando-se, ao mesmo tempo, mecanismos sutis e controladores da distância e do espaço flexibilizados.

Sendo assim, os vínculos estabelecidos pela organização tornam-se essenciais para que os indivíduos estabeleçam relações sociais e afetivas com esta em troca de satisfação das necessidades de ordem objetiva e subjetiva. Para que exista o vínculo é necessário interesse por ambas as partes. Neste caso a organização utiliza os vínculos formais e psicológicos para

apoderamento do empregado, e este é movido pelo interesse consciente ou inconsciente em satisfazer suas necessidades (FARIAS e SCHMITT, 2007).

O *vínculo formal* é estabelecido a partir do contrato de trabalho e os salários e benefícios recebidos são uma fonte de prazer para o indivíduo, pressupondo uma forma de dominação. Já o *vínculo psicológico* é firmado quando a empresa oferece elementos como fama e *status*, de maneira a alcançar a satisfação do indivíduo, levando-o a se identificar com a empresa, visando, com isso, a realização dos objetivos empresariais. É através deste vínculo que os funcionários incorporam os ideais da empresa e os reproduzem (FARIAS e SCHMITT, 2007).

Para Faria (2011), o sequestro da subjetividade do trabalhador e a sutileza dos mecanismos de controle são utilizados para atender a duas funções do capital. a) aumentar a produtividade do trabalho e b) ampliar o poder, bem como o domínio político e ideológico dos trabalhadores.

Para Faria e Maneghetti (2007) o sequestro da subjetividade pode ocorrer de cinco maneiras:

2.2.1 Sequestro da subjetividade pela identificação

Ocorre quando o trabalhador se empenha o máximo pela empresa, buscando aperfeiçoar continuamente o seu trabalho, pois para ele o melhor trabalho está ligado ao melhor tratamento que a empresa pode oferecer-lhe. Esse tipo de sequestro desenvolveu-se com o Toyotismo, através dos seus mecanismos físicos e psicológicos capazes de integrar o trabalho à lógica da acumulação do capital, fazendo com que o trabalhador perca sua própria identidade, transferindo à organização pelo ajustamento ao imaginário, ou seja, a organização incentiva a participação dos trabalhadores nos projetos e processos de produção, fazendo com que estes se considerem parte da empresa (FARIA e MENEGHETTI, 2007).

Alves (2007) entende que a lógica da valorização desenvolvida com o Toyotismo incentiva o trabalhador a pensar pró-ativamente, criando uma esfera de desafio contínuo e incessante mobilização do corpo e da mente do empregado, fazendo com que haja uma integração direta de suas iniciativas afetivas-intelectuais com os objetivos da empresa. Dessa maneira, “não é apenas o ‘fazer’ e o ‘saber’ operário que são capturados pela lógica do capital, mas a sua disposição intelectual afetiva que é mobilizada a cooperar com a lógica da valorização” (ALVES, 2007, p. 186).

Para Faria (2009) a colaboração e a participação no sucesso da empresa têm por interesse fazer os sujeitos acreditarem no “mito” da identificação de interesses, interiorizando a crença de fazer parte de uma “grande família”, onde todos são responsáveis por todos os resultados, de forma que o sucesso da empresa passa a ser o sucesso dos trabalhadores.

Tragtenberg (1980) completa, ao afirmar que existe uma participação nas utilidades, e não no crescimento do trabalhador, pois estes recebem salário médio inferior, o que se quer na verdade é provocar nos trabalhadores as atitudes que convém à empresa. Nesse sentido, MacGregor (1960 *apud* TRAGTENBERG, 1980) refere-se ao participacionismo, como uma técnica enganadora, considerando-a uma farsa, a qual faz o operário pensar que participa e influencia, considerando-se peça fundamental nas decisões da empresa.

Dessa forma, os trabalhadores que têm suas identidades sequestradas não se veem apenas como funcionários, mas sim como “espelho” da organização, pois acreditam fluírem e interferirem nas decisões, nos projetos e na própria produção, fato bastante enfatizado na doutrina e nos princípios do Toyotismo.

2.2.2 Sequestro da subjetividade pela essencialidade valorizada

Este tipo de “sequestro” tem-se através do processo de empoderamento (*empowerment*), por meio do qual se cria a imagem do poder coletivo e de participação fazendo com que os funcionários acreditem serem peças fundamentais à organização. Sua

principal característica é o trabalho em equipe, pois com isto, os trabalhadores creem que a força do grupo em prol de um objetivo comum pode superar qualquer problema em relação às eventuais diferenças no trabalho (FARIA e MENEGHETTI, 2007).

O indivíduo “sequestrado” pela essencialidade valorizada sente-se fundamental para o funcionamento da organização através do processo de participação, do qual se acredita fluir e intervir em qualquer problema, fazendo-o acreditar que há maior estabilidade no emprego em relação a outros não flexíveis, ao ponto que não acreditam que sejam desligados da empresa (demitidos), por se considerarem essenciais para o funcionamento da mesma, pelo seu desempenho, e conseqüentemente, pelo seu mérito (FARIA e MENEGHETTI, 2007).

O Toyotismo fez nascer o trabalhador coletivo como força produtiva do capital, reconstituindo-o através de novas condições sociais, técnicas e culturais, de maneira que se cria um novo entendimento do trabalho em grupo, conferindo aos trabalhadores “poder” quando no desempenho das atividades coletivamente. Trata-se de estimular o comprometimento do trabalhador por meio da pressão coletiva exercida pela equipe de trabalho, uma vez que a integração de toda a equipe garantirá maior eficácia dos resultados se comparado ao resultado obtido do trabalho individual, assegurando ainda supervisão e controle de cada trabalhador pelo próprio grupo, ou seja, estes passam a ser manipulados pelo próprio grupo de trabalho (ALVES, 2007; FARIA e MENEGHETTI, 2007).

A esse respeito Tragtenberg (1980) afirma que a preocupação da dinâmica de grupo é a influência psicológica e afetiva da vivência do grupo em relação ao próprio grupo.

O sequestro pela essencialidade valorizada fundamenta-se, portanto, na suposta “valorização” conferida aos trabalhadores pela empresa, através da participação e do trabalho em grupo, visto que essas práticas proporcionam maior comprometimento do quadro funcional, pelo imaginário de essencialidade dentro da empresa, bem como maior “poder” e “grandeza” pelo desenvolvimento do trabalho coletivo, fazendo despertar um sentimento de segurança e estabilidade proveniente do próprio mérito do trabalhador, alcançado pela sua importância dentro da empresa.

2.2.3 Sequestro da subjetividade pela colaboração solidária

Caracteriza-se este tipo de sequestro pela “idolatria” do grupo, neste caso, o grupo é colocado acima de tudo, ao ponto que o trabalhador só terá seu valor individual reconhecido se encaixar-se na regra do grupo, dessa forma, os indivíduos são controlados pelo grupo, e este passa a monitorá-los de acordo com a perspectiva da organização e, qualquer desvio de comportamento que ameace a estabilidade desse grupo, o indivíduo será reprimido, constituindo-se, assim o autocontrole grupal em prol do grupo e da organização (FARIA e MENEGHETTI, 2007).

Os trabalhadores passam a agir de modo a alcançarem os objetivos da organização, deixando para segundo plano seus objetivos particulares, e estes só serão atendidos se não prejudicarem o grupo, pois os objetivos da organização estão acima de tudo, permitindo-se, assim, controlar o trabalho do outro, já que trabalham em direção a um objetivo comum, o objetivo da empresa (FARIA e MENEGHETTI, 2007).

Contudo, o apelo pelo trabalho em grupo, pra atingir os objetivos coletivos, é ilusório no que tange à divisão dos benefícios alcançados por tal empreitada, pois o que se realiza é o cumprimento de objetivo particular da gestão da organização, que é o de buscar sempre reproduzir a lógica dominante. A solidariedade está no empregado e não na empresa (FARIA e MENEGHETTI, 2007, p. 59).

Faria e Meneghetti (2007) compreendem que o controle é exercido não só pelos supervisores diretos, mas também pelos indivíduos que compõem o grupo, ocasionando uma competição interna ao próprio grupo, uma vez que os responsáveis pela supervisão acabam

perdendo parte do seu poder de controle, já que seus subordinados passam a também exercer o mesmo poder, havendo, dessa forma, uma remodelagem do trabalho em equipe, justificada pela incorporação de atribuições dos supervisores e líderes, bem como uma remodelagem da figura do supervisor, uma vez que a imagem de disciplina e autoridade dá lugar ao supervisor “cooperativo, democrático e solidário”, preocupado em satisfazer o coletivo, em buscar alternativas que beneficiem a todos. No entanto, o mesmo autor, enfatiza que a verdadeira intenção desse novo modelo de supervisor, o “supervisor cooperativo”, não é a prática solidária, e sim, através da disseminação da disciplina, cooperação e responsabilidade no trabalho, fazer o trabalhador acreditar que existe esta prática, para com isto, mantê-lo preso a “armadilha” dos valores sociais, ou seja, “o que se pode verificar não é uma prática solidária, mas uma forma de criar mecanismos capazes de aprisionar o trabalhador através da culpa e do medo de exclusão social” (FARIA e MENEGHETTI, 2007, P.60).

Este entendimento de que o trabalho em equipe gera uma competição intrínseca ao grupo é reafirmado por Alves (2007). Este autor acrescenta ainda que os supervisores e líderes de equipe têm papéis fundamentais neste tipo de trabalho, ao ponto que desempenham suas atividades de supervisão sem que os trabalhadores percebam, pois a integra na subjetividade do trabalhador, através da competição existente dentro do grupo, que faz que todos da equipe considerem-se chefes.

Verifica-se que o sequestro pela “colaboração solidária” torna-se efetivamente estabelecida a partir do momento que a organização faz o trabalhador colocar o grupo acima de tudo, através da consolidação de valores socialmente aceitos e admirados - disciplina, cooperação e responsabilidade no trabalho – fazendo com que haja um autocontrole grupal e, conseqüentemente individual quanto ao atendimento desses valores, para que este se sinta socialmente incluso ao grupo, e dessa forma, possa ser manipulado aos interesses da organização, estabelecendo-se, desta forma, uma “colaboração solidária” do empregado para a empresa.

2.2.4 Sequestro da subjetividade pela eficácia produtiva

A organização reproduz os mecanismos de subordinação “formal-intelectual” desenvolvidos pelo Toyotismo, fazendo com que o trabalhador busque se superar cada vez mais. Em outras palavras, ele busca alcançar não apenas o planejado pela empresa, e sim superar essas metas, adotando as tarefas como se fossem deles. Para isto, os novos modelos de produção desenvolvidos pelo Toyotismo enfatizam o uso de tecnologia, flexibilização e gestão participativa. Neste modelo objetiva-se a redução de custos e a intensificação do trabalho, através da apropriação do conhecimento operário (FARIA e MENEGHETTI, 2007).

Como resultado do modelo Toyotista no sequestro pela eficácia produtiva, têm-se o controle da qualidade, o qual tem sua base na lógica da produção enxuta e dos seus elementos articuladores, no caso, nos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), *Just in Time*, Polivalência, entre outros. No CCQs a participação torna-se uma motivação para os participantes do grupo se auto-chefiarem, como forma de evitar erros, já que o desempenho do grupo depende de todos. Quanto ao sistema *Just in Time*, sua contribuição está no fato deste criar uma série de pressões, justificadas pelo envolvimento, responsabilidade, autonomia e a vigilância sob o trabalhador, constituindo, assim, o autocontrole do indivíduo (PONTES e ZANAROTTI, 2006).

Sendo assim, a organização faz com que através da tecnologia, flexibilização e gestão participativa o trabalhador alcance um nível de subjugação elevado, considerando a subsunção real do trabalhador ao capital ao ponto que sua subjetividade seja sequestrada pelo autocontrole. O autocontrole, por sua vez, condiciona esse trabalhador a superar metas, pois sua integridade moral perante o grupo de trabalho seja ela positiva, ou negativa, torna-se reflexo do seu trabalho. Neste caso, daí surge a necessidade de fazer cada vez mais e melhor.

“Daí produzir mais que o previsto, ser eficaz e, além disso, ser produtivo encerra uma subjetividade sequestrada no interior da própria lógica competitiva na qual os trabalhadores se envolvem” (FARIA e MENEGHETTI, 2007, p. 63).

2.2.5 Controle da subjetividade pelo envolvimento total

O envolvimento total do trabalhador dá-se pelo comprometimento deste com a empresa. O comprometimento é incentivado pela criação das equipes de trabalho, nelas os trabalhadores antecipam-se aos problemas inerentes a produção em busca da qualidade total e evitar erros, sendo o controle das operações feito de maneira individual e coletiva. “Aqueles que se destacam são um exemplo a ser seguido pelo grupo” (FARIA e SCHIMITT, 2007, p.63).

A competição criada pelos grupos de trabalho pode acarretar transtorno às organizações. Pensando nisso estas se antecipam aos conflitos e oferecem privilégios de ordem financeira ou imaginária. Nestes privilégios pode-se encontrar: a) apoio financeiro, b) realizações pessoais ou psicológica, acarretando em um maior envolvimento do grupo. (FARIA e SCHIMITT, 2007)

Nesta variável é possível perceber que o indivíduo é conduzido a se envolver com os objetivos da empresa através do envolvimento deste com os grupos de trabalho. As pessoas que se destacam no grupo são direcionadas pela empresa como exemplos a serem seguidos ou superados, o que caracteriza o clima de competição incentivada pela empresa. Daí o indivíduo tem uma referência de quem deve ser ou superar e para mascarar as suas verdadeiras intenções a empresa dá aos indivíduos o que eles buscam: *status* e recursos financeiros. “Nessa submissão o indivíduo ‘doa’ sua subjetividade para se tornar parte desse algo maior criando uma nova relação de poder simbiótica em que as forças de dominação e submissão estão na sutileza do relacionamento” (FARIA e SCHIMITT, 2007, p.48).

3 METODOLOGIA

Segundo Gil (2011) pesquisa social é um processo que viabiliza obter, por meio da metodologia científica, novos conhecimentos no campo da realidade social. Neste intuito, a abordagem qualitativa torna-se a mais adequada para o presente estudo, uma vez que a subjetividade do sujeito não pode ser traduzida em números, deve ser interpretada através dos fenômenos e atribuições de significados referentes ao sujeito e ao ambiente o qual está inserido (PANDONOV e FREITAS, 2013).

De acordo com Vergara (2007), a pesquisa se classifica quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, tal pesquisa é caracterizada como descritiva e exploratória. Descritiva, por visar estabelecer relações entre determinados fenômenos (ANDRADE, 2006), no caso, a relação entre a influência do teletrabalho e a subjetividade do indivíduo. Exploratória por possibilitar maiores informações sobre o teletrabalho, uma vez que nos campos onde há pouco conhecimento sistematizado, cabe uma investigação exploratória (VEGARA, 2007).

Quanto aos meios se classifica em pesquisa de campo e estudo de caso. De campo devido ao lugar onde os dados serão coletados, levando em consideração a espontaneidade dos fenômenos e a não intervenção do pesquisador (ANDRADE, 2006). Estudo de caso, porque permite conhecer detalhadamente um ou poucos objetos, através de um estudo profundo, podendo ser ou não realizado no campo (VERGARA, 2007; GIL, 2011). Dessa forma, o presente estudo caracteriza-se pelo estudo detalhado e profundo dos vendedores comerciais da multinacional Alfa. Segundo Gil (2011, p 89) “Universo ou população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”. Já a Amostra pode ser definida como “subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se

estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população” (GIL, 2001, p. 90).

No tocante ao presente estudo, a população ou universo dos entrevistados constitui-se de dezesseis indivíduos que trabalham em dois setores diferentes da empresa, os quais se subdividem e atendem 13 macrorregiões do Piauí. A amostra utilizada é caracterizada como amostragem por acessibilidade ou por conveniência e não probabilística, uma vez que os sujeitos foram selecionados pela facilidade de acesso, e não por procedimentos estatísticos, considerando que estes possam representar o universo (GIL, 2011). Daí que de 16 indivíduos foi possível ter acesso a 4. Para a coleta dos dados a técnica utilizada foi a entrevista, a qual se fundamentou em um roteiro previamente preparado para abordagem do problema em questão, considerando como critério para fechamento da amostra, a saturação das respostas, visto que, de acordo com Laville e Dionne (1999), esta torna-se suficiente quando as respostas começam a se repetirem. Gil (2011, p.109) ressalta que “a entrevista é uma das técnicas mais utilizadas no âmbito das ciências sociais”.

Os dados foram coletados através de entrevistas semi-estruturadas. Segundo Gil (2002), um roteiro no qual o entrevistador se baseia para guiar a conversa de acordo com pontos de interesses. As entrevistas foram realizadas tanto presencialmente quanto por contato telefônico. Sobre isto, Gil (2011) completa que esta apresenta vantagens, uma vez que proporciona maior rapidez, menor custo, possibilidade de agendar.

Quanto à técnica para analisar os dados, utilizou-se da análise do discurso, de forma que para melhor compreensão dos dados, dividiram-se o conteúdo do estudo em cinco categorias: a) Sequestro pela Identificação; b) Sequestro da subjetividade pela essencialidade valorizada; c) Sequestro da subjetividade pela colaboração solidária; d) Sequestro da subjetividade pela eficácia produtiva; e) Controle da subjetividade pelo envolvimento total, e ao final desenvolver uma análise comparativa entre empresas flexíveis e não flexíveis, a partir da vivência dos entrevistados nos dois tipos de estabelecimento, haja vista que só participaram da pesquisa, os sujeitos da multinacional Alfa, que já trabalharam tanto em empresas flexíveis e não flexíveis, para assim, posteriormente relacioná-los em um universo amplo buscando ir além da leitura para que o resultado faça sentido (GIL, 2011).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A multinacional Alfa atua no mercado há 69 anos, no setor alimentício. Foi fundada em 1944, na cidade de Concórdia (SC) tornando-se, em 1947, marca registrada, e atualmente a marca de alimentos mais conhecida no país. Em 2009, a empresa passou por um processo de Fusão, associando-se a uma outra grande empresa, também do ramo alimentício, dando origem a uma grande companhia, considerada uma das maiores do setor alimentício no mundo.

No Piauí, esta companhia possui 16 vendedores comerciais, subdivididos em duas categorias de produtos (produtos processados e produtos in natura), sendo que 12 colaboradores vendem produtos processados e apenas 4 produtos in natura.

4.1 Sequestro da subjetividade pela identificação

Vejo traços na segunda (Empresa flexível) empresa que condizem com meus traços de personalidade... ela te convida... a forma como ela trabalha faz com que você se sinta muitas vezes até convidado a ser um profissional melhor a desenvolver o teu trabalho da melhor forma possível. (ERTREVISTADO 01).

Observa-se que o sequestro pela identificação ocorre quando o trabalhador passa a incorporar a identidade da empresa à sua, fazendo com que este perca sua própria identidade.

Esta “perda” de identidade, por sua vez, se dá quando a organização faz com que o colaborador se sinta valorizado, através dos espaços de participação, integrando suas iniciativas afetivo-intelectuais com os objetivos da empresa, ao ponto que este passa a acreditar haver uma identificação de interesses entre eles (empresa/colaborador), criando um imaginário de fazer parte de uma grande família, onde o sucesso da empresa passa a ser o sucesso do trabalhador.

Nas empresas não flexíveis a participação não é valorizada, tão pouco incentivada, a empresa flexível se mobiliza e valoriza as iniciativas de melhorar o trabalho, bem como incentiva a participação pró-ativa dos funcionários como já mencionado por Alves (2007) neste trabalho, assim o trabalhador além do esforço físico, passa a se sujeitar, através dos vínculos, ao estudo do trabalho, buscando sempre os melhores métodos. Agora é possível garantir a satisfação no imaginário do indivíduo, pois o funcionário trabalha em um ambiente com métodos desenvolvidos por ele, mas que na verdade em vez de melhorar o ambiente para o trabalhador o que é melhorado é a produtividade da empresa e o que se alcança são os objetivos desta.

De acordo com o discurso dos entrevistados há uma generalização de opiniões quanto à participação e à relação entre motivação, satisfação e desempenho das atividades, ao ponto que os espaços de participação fazem com que o trabalhador seja motivado a contribuir com o melhoramento dos processos, bem como a desempenharem da melhor forma possível suas atividades, pois se sentem valorizados pela empresa.

O entrevistado 01 fala dos espaços de participação e da satisfação em trabalhar em uma empresa que apoia a participação, bem como faz uma comparação entre a empresa flexível que adota tal prática e a não flexível. Segundo ele a empresa flexível dá oportunidade para que ele possa expor e utilizar suas ideias, e assim trabalhar da melhor maneira que julgar:

Na segunda (Empresa flexível) é como eu disse a empresa, ela me dá campo pra expor e... Pra expor as minhas ideias pra trabalhar da melhor maneira que achar se eu estou trabalhando de determinada maneira, e se essa maneira está surtindo efeito eu continuo com ela até que o mercado ou a empresa me exija algo diferente se eu estou trabalhando. A participação tem impacto no desempenho. (ENTREVISTADO 01)

Para ele, na empresa não flexível não há espaços de participação, o que torna o trabalho muito “mecanicista”, fazendo que o desempenho tenha um determinado limite. Em um momento o trabalhador tentou realizar modificações, porém não obteve êxito:

A primeira (Empresa não flexível) era muito fechada. Não tinha. Era muito operacional. Era um trabalho muito mecanicista. Era sentar atrás de um balcão, atrás de uma mesa e fazer os processos mesmo inerentes à função ao trabalho, na segunda (Empresa flexível) não. (...) o desempenho só atinge determinado limite eu não consigo ultrapassar, mas eu também não posso deixar cair (...) Eu tentei fazer alguns processos de controle de mercadoria, como tipo assim segmentar por região, por tipo de produto se era eletrodoméstico, eletroeletrônico e a resposta era sempre a mesma, assim dá mais trabalho, não sei o que, sempre foi dessa forma e continua assim que é melhor.(ENTREVISTADO 01)

A diferença apresentada pela empresa não flexível pode ser atribuída aos modelos pelas quais foram geradas: Taylorista/Fordista, que pouco se preocupou com as vontades humanas atribuindo seus métodos ao melhor tempo e o melhor movimento que um operário poderia realizar, enquanto que no trabalho flexível, baseado no modelo Toyotista, inspirou como forma de controle os grupos de participação com o objetivo de provocar um “apoderamento” do saber do trabalhador através da captura de sua identidade, transferindo-a

para a empresa. Sendo assim os indivíduos se doam de maneira física e mental para a organização, estando sempre atentos a melhorar seus conhecimentos.

A este respeito o discurso do entrevistado 03 deixa claro a preocupação em estar sempre buscando novos conhecimentos para que possa dar opiniões favoráveis à empresa. O entrevistado 02 ressalta que para dar bons resultados para a empresa há um planejamento, de forma que possibilite realizar ações que garantam tal resultado. Dessa forma, há uma necessidade de estar sempre procurando melhorias, de estar sempre procurando superar desafios para alcançar o resultado esperado pela empresa:

Está sempre se aprofundando, sempre procurar dar o melhor e que venha dar opiniões que sejam favoráveis a empresa de modo geral. (ENTREVISTADO 03).

Você esta acompanhando, de você fazer o planejamento do mês acompanhar dia-a-dia, semana a semana, o que fechou quanto tá fazendo, você fazer a divisão de quantos dias falta pra acabar o mês pra fazer a projeção se você vai tá com a tendência de fechar negativo, se tiver com a tendência de fechar negativo no decorrer do mês fazer uma ação, tentar fazer uma coisa pra modificar, pra fechar uma negociação com o cliente pra que não feche negativo, feche positivo (ENTREVISTADO 02).

Dessa maneira, o trabalhador se empenha ao máximo pela organização, pois acredita haver a identificação de interesses entre ambos, e até mesmo uma compatibilidade de identidades, despertando neste determinação, uma vez que seu resultado muitas vezes se encaixa com os resultados da empresa, ao ponto que este passa a ver a empresa como uma “grande família” da qual considera fazer parte:

Vejo traços na segunda empresa (Empresa flexível) que condizem com meus traços de personalidade... ela te convida... A forma como ela trabalha faz com que você se sinta muitas vezes até convidado a ser um profissional melhor a desenvolver o teu trabalho da melhor forma possível... a ter garra, determinação objetivo, planejar ações... como atingir o resultado, então assim... muito dos resultados da empresa se encaixa com os meus até porque se a empresa exige isso de mim e eu não sou uma pessoa que tenho tudo isso não vai (...) fica praticamente 95% em minha mão então... (...) eu posso fazer a gestão do meu setor do jeito que eu achar melhor, isso acaba motivando você a cada vez querer fazer melhor. (ENTREVISTADO 01)

Percebe-se que a participação faz com que os trabalhadores sintam-se motivados e busquem cada vez mais se aperfeiçoarem em busca de alternativas favoráveis ao alcance dos objetivos da organização, já que estes interesses identificam-se com o seu diferencial presente na empresa flexível, coisa que na empresa não flexível existia certa resistência pelo fato da maioria não possuir sequer espaços, muito menos interesse em efetivar as sugestões, ao ponto que os sujeitos preferem trabalhar na primeira (Empresa não flexível) a trabalhar na segunda (Empresa flexível).

4.2 Sequestro pela essencialidade valorizada

O indivíduo “sequestrado” pela essencialidade valorizada é tomado por um sentimento de indispensabilidade que lhe faz acreditar que nunca será desligado da empresa e para aqueles que foram desligados, estes atribuem à falhas pessoais (FARIA E MENEGETTI, 2007).

Para as repostas das entrevistas em relação a esta variável, pode-se inferir que com relação às empresas não flexíveis é unanime a afirmação quanto ao sentimento de não segurança, visto no trecho logo abaixo:

Da primeira (Empresa não flexível) era aquela coisa você estava ali e dali não iria sair, ia ficar estagnado só em um setor só, e não tinha tanta garantia. Hoje não, hoje a gente tem muita oportunidade de crescer e sinto muita segurança (ENTREVISTADO 02)

Os discursos se apresentam de maneira repetitiva no que diz respeito à percepção da importância do trabalhador na empresa flexível. Extensivamente eles falam sobre o fato de serem portadores de suas vontades, fazendo o trabalho com grande autonomia, além de estarem no cargo por questões de merecimento e por isso estão garantidos. Aqueles que não conseguiram se adequar as exigências da organização, aos procedimentos, às tecnologias, foram demitidos. O indivíduo “sequestrado” pela essencialidade valorizada sente-se fundamental para o funcionamento da organização através do processo de participação do qual se acredita fluir e intervir em qualquer problema, fazendo-o acreditar que há maior estabilidade no emprego em relação a outras não flexíveis, ao ponto que não acreditam que sejam desligados da empresa (demitidos), por se considerarem essenciais para o funcionamento da mesma, pelo seu desempenho, e consequentemente pelo seu mérito (FARIA e MENEGHETTI, 2007).

No discurso estas demissões são consideradas necessárias por todos para não comprometer o andamento da organização:

Tá tudo em minha mão. Enquanto eu fizer meu trabalho da melhor forma possível minha estabilidade está garantida. (ENTREVISTADO 01)

Quando a empresa vem a demitir um funcionário, pelo que eu presenciei as coisas, é geralmente por falhas, mas não da empresa... Eu acho que na maioria é questão do próprio funcionário. Aqui mesmo, você só sai mesmo se você quiser. (ENTREVISTADO 04)

Em relação às empresas não flexíveis, todos os trabalhadores viveram a angústia da demissão, pois se sentiam como meros trabalhadores, enquanto que nas empresas flexíveis sentem-se “empoderados” e merecedores dos seus benefícios e a demissão vira uma responsabilidade sua, denotando incapacidade e incompetência. Demonstram que suas mentes já se renderam as técnicas de gestão da flexibilização, de forma que se chegar a ser demitidos se responsabilizam pela culpa, pois acreditam que a organização oferece oportunidades, bem como todas as ferramentas para que se possa desempenhar seu trabalho da melhor forma possível.

4.3 Sequestro pela colaboração solidária

A organização intensifica a devoção pelo trabalho em equipe em busca da auto-exploração dos trabalhadores. Estes passam a deixar seus objetivos de lado e se submetem aos objetivos do grupo. A organização se utiliza do grupo para atingir seus objetivos, pois sabem que os membros deste dificilmente se desviaram do caminho, devido a pressões técnicas sociais. Dentro do grupo o trabalho técnico do supervisor é atenuado, já que todos controlam a todos e a si próprio o que possibilita uma nova figura de supervisor que ao invés de cobrar resultados intensifica a união e o engajamento do indivíduo.

Com relação ao grupo os trabalhadores afirmam que existe um bom ambiente de trabalho entre os colaboradores da empresa flexível, todos se sentem “amigos”. A figura do grupo é lembrada por eles quando estes mencionam a necessidade de está sempre em contatos com os “amigos” para trocar informações, porém acreditam que o desenvolvimento das atividades seja feita de maneira individual, cada um deve fazer a sua parte e somente através do empenho individual é possível chegar a um bom resultado e caso não desempenhe suas funções de maneira adequada isso não afetará a todos, mas somente o seu desempenho e o da empresa, sendo assim não veem a existência de um grupo controlador.

No entanto, na organização flexível é possível observar a figura do supervisor cooperativo que para eles apresenta uma grande diferença entre as duas organizações pelo fato da nova maneira de abordagem. Como demonstra as falas a seguir:

Já senti em outras empresas, sem ser a primeira (Empresa não flexível) e sem ser essa de hoje (Empresa flexível), que a gente tinha muito, tanto gerente como supervisores que cobravam muitas coisas de forma agressiva, na base da pressão mesmo. Já na empresa que eu estou hoje agente, nossos superiores, tanto gerentes trabalha de um método diferente, conversa com você numa boa, não tem aquela questão de pressão, nem nada. (ENTREVISTADO 02)

Eu vou te ser sincero, das empresas que eu já trabalhei, hoje a “light” - entre aspas- é esta (suprimido o nome da empresa flexível) porque tem como te cobrar, entendeu? Com dados em mãos te explicando como é, mas é aquele papo que você recebe papo de luva com harmonia te dizendo, te dando um norte pra você prosseguir com os números pra que isso não ocorra novamente, o principio da nossa empresa e dessa forma. (ENTREVISTADO 04)

O supervisor aqui garante a participação dos indivíduos em busca da realização dos objetivos da empresa. Ele garante a percepção no imaginário do trabalhador à prática de uma supervisão atenuada garantindo, assim, o direcionamento dos indivíduos as práticas cooperação com os amigos e responsabilidade.

4.4 Sequestros pela eficácia produtiva

Nesta variável é sequestrado a crença dos trabalhadores para superação das metas, através do empenho destes (FARIA E MENEGHETTI, 2007). Nas entrevistas é perceptível que alguns trabalhadores não identificaram a utilização de metas nas empresas não flexíveis, e quando as tinham não se sentiam motivados a ultrapassá-las. Porém na empresa flexível as metas são trabalhadas pelos entrevistados de maneira que possam ser superadas, almejando incentivos financeiros, e incentivos psicológicos na busca de satisfazer um impulso narcisístico. Como visto nas falas:

Se você bater a meta sempre tem um algo a mais, não tão a mais, mas existe um algo a mais. Para o lado financeiro é uma coisa boa, sem duvida é questão do dever cumprido entendeu? ‘Você se sente bem perante a equipe perante o gestor tu dá aquele *upgrad* aquele negocinho lá de você ter feito o melhor toda vez que você bate meta, essas coisas’. (ENTROEVISTADO 04)

Objetivando, aqui, uma maior produtividade a organização engaja seus trabalhadores na busca dos objetivos dela. Isso é possível através da subjugação do individuo ao grupo, pois este exerce força sobre a moral e incentivados por clima de competição e autocontrole é possível garantir a procura da eficácia em troca de integridade moral.

Enquanto que nas empresas não flexíveis os trabalhadores não se sentem desafiados, na empresa flexível os trabalhadores buscam incessantemente bater as metas e ultrapassá-las. Para isso o individuo não utiliza somente esforço físico, ele procura, através do esforço intelectual, ganhar vantagem, estudar as oportunidades de melhorar seu desempenho. Neste trabalho intelectual é notória a troca de tempos de sociais por tempos de trabalho com conhecimento do individuo. Este acredita está garantindo o cumprimento dos objetivos da organização e conseqüentemente o cumprimento dos seus objetivos, quando na verdade estão se auto-explorando em benefício de outros. A seguir relato do entrevistado 02:

Tempo é como eu tô lhe falando, às vezes quando chega à noite você vai abrir uma planilha, estudar ela. ver como é que está sendo feito. é justamente essa questão de projeção pra ver se vai dar certo fechar o mês ou não. (ENTREVISTADO 02)

Aqui, apesar dos esforços para cumprir com as metas, os indivíduos podem até se verem pressionados, como relata o ENTREVISTADO 04:

Nesse exato momento eu cheguei de viagem e estava vendo aqui uns e-mail aqui, algumas coisas aqui, mas no decorrer do dia tem como você se planejar e cinco e meia seis horas já tá tudo esquematizado a questão hoje é que a gente trabalha muito com planejamento então cobram muito da sua pessoa, do *colaborador* a questão de planejamento porque se planejando direitinho dá pra você fazer durante o dia todinho sem pressa. (ENTREVISTADO 04)

É perceptível que se sentem motivados a cumprir suas metas. Ele até se veem pressionados a cumpri-las, mas ameniza as cobranças em favor da empresa e atribuem a transformação de horas sociais em horas de trabalho pelo fato deles não terem planejamento quanto às horas de trabalho, mas é evidente que o ritmo de trabalho é intensificado e eles passam a trabalhar mais que o habitual.

4.5 Sequestro pelo envolvimento total

Esta categoria de sequestro se caracteriza pelo comprometimento do indivíduo com o grupo de trabalho, as quais podem ser utilizadas para influenciar a competição entre os trabalhadores, aflorando uma figura de destaque que serve de exemplo para os demais a ser seguido buscando-se a realização dos objetivos da empresa em troca de privilégios psicológicos e materiais (FARIA E MENEGHETTI, 2007).

Entre os entrevistados não são perceptíveis momentos de envolvimento com os valores da empresa não flexível nem tão pouco com seus objetivos. Porém na empresa flexível é possível observar através dos discursos, o *comprometimento* que os trabalhadores sentem e propõe para com a empresa:

Primeiro lugar, *compromisso* com a empresa, que foi um compromisso que eu assumi e que ela assumiu comigo, então eu sei da minha responsabilidade, eu tenho que entregar o resultado e em segundo lugar é reconhecimento profissional. (ENTREVISTADO 01)

A maioria percebe nas empresas flexíveis um ambiente competitivo, porém não atribuem esta competição como prática consciente da empresa, mas um dos entrevistados relata que a empresa envia para seus trabalhadores relatórios com os resultados dos vendedores o que provoca neles uma vontade de superar seus números ou até mesmo ultrapassar para chegar a primeiro lugar. Em outro discurso, percebe-se que ocorre a preferência por parte do supervisor por algumas áreas, o que gera “ciúmes” entre os vendedores. Isto pode incentivá-los a buscar maior produção, contudo, para os trabalhadores a competição é encarada de maneira saudável, como uma brincadeira, como se percebe nas seguintes falas:

Não tem como não deixar de ser competitivo porque todos os resultados vêm por via de e-mail pra toda a equipe, ou seja, você nunca quer ser o último, nunca quer ser o que tá pra baixo, nunca quer fechar negativo ai a gente tem uma competição, mas às vezes é sadia, não é uma coisa de ninguém querer derrubar ninguém não (ENTREVISTADO 02).

Concorrência tem, assim... não é uma concorrência direta é muito menos incentivada pela empresa... (ENTREVISTADO 01)

Concorrência, na (Empresa não flexível) até que sim, dava pra perceber. Hoje na Alfa não porque tá todo mundo no mesmo barco, na mesma função... aqui é cada um

procurando no sentido na parte de vendas e você mostrar pra que veio e quem faz a avaliação futura questão de promoção é com eles lá”. (ENTREVISTADO 04)

Os trabalhadores ainda relatam que sentem inspirações por figuras do grupo tidas pela empresa como exemplo, o que influencia a competitividade relatada. Devido a isso os trabalhadores se sentem incentivados a buscar o *status* de melhor do grupo, desenvolvendo de maneira intensa os objetivos da empresa, além de objetivaram retornos financeiros.

Tem o meu gestor, o “P”, tem o “S” (os nomes foram suprimidos), que é o supervisor, então são pessoas que me passa como eu falei anteriormente são pessoas que dão muita credibilidade, são pessoas que me incentivam muito, tem boas ideias, transmitem confiança pra você, pra gente, pra equipe. Eu me espelho nos meus supervisores, nos meus gestores. (ENTREVISTADO 04)

Dentro da equipe é aquele tipo de coisa... Não sei se chego a ser inspiração de alguém, mas dentro da equipe tem um cara que eu me inspiro muito, que é um cara muito bom e o que desenvolve melhor o trabalho. (ENTREVISTADO 02)

Comprova-se que existe a indução de concorrência entre os trabalhadores das empresas flexíveis ao passo que não se pode notar na empresa não flexível, Esta concorrência faz nascer à figura do ídolo a ser seguido. Dai os trabalhadores tendem a deixar-se encaixar aos objetivos da empresa, buscando mais lucro para usufruírem do *status* social e de benefícios financeiros. Nota-se a diferença de atitude de alguns funcionários entre os dois tipos de empresa no momento que estes na empresa não flexível apenas buscam atingir suas metas para um bom andamento do trabalho enquanto que na empresa flexível o objetivo é sempre superar as metas para realizar o melhor trabalho em benefício da empresa

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permite concluir, segundo o referencial abordado, que a jornada flexível de trabalho interfere na subjetividade do teletrabalhador. Confirmando, assim, o sequestro da subjetividade. Este sequestro se dá como forma de controle moderno que possibilita direcionar esforços dos trabalhadores, mesmo estando a distância do ambiente fechado da empresa, através da indução a construção de um novo entendimento para o indivíduo a cerca do trabalho por ele desenvolvido que o leva a intensificação dos esforços físicos e exaustão do intelecto, transformação de horas sociais, comprometimento e aceitação de novas responsabilidades anteriormente assumidas pela empresa. Pode-se chegar a este entendimento a partir da análise de cada uma das cinco categorias do sequestro da subjetividade.

Dessa forma, no sequestro pela identificação verifica-se a motivação dos teletrabalhadores em se aperfeiçoarem, cada vez mais, para que contribuam com a organização, já que se identificam com a mesma. No sequestro pela essencialidade valorizada, os teletrabalhadores se sentem importantes para a empresa, de tal ponto, que apresentam um sentimento de segurança e estabilidade, e que se ocorrer alguma demissão a culpa é do próprio funcionário e não da empresa. No sequestro pela colaboração solidária, os teletrabalhadores não percebem o controle exercido pelo grupo e nem pelo supervisor, acreditam haver um clima de amizade, onde um ajuda o outro. Já no sequestro pela eficácia produtiva, o teletrabalhador passa a trabalhar mais para que possa não apenas atingir, mas a superar a meta, e em muitos casos, estes passam a trabalhar nas horas sociais. No sequestro pelo envolvimento total o teletrabalhador é sequestrado por valores e privilégios oferecidos pela empresa.

As entrevistas apontam que existe uma supervalorização do trabalho na empresa flexível comparando-se com a empresa não flexível. Existe uma mudança de relatos

significativos que possibilita inferir que as técnicas de gestão utilizada na empresa flexível sofreu influência da reestruturação produtiva e modificam a relação empregado/empresa e os conduz a realização dos objetivos desta em detrimento dos empregados que aumenta a carga de responsabilidade e de trabalho. Enquanto que nas empresas não flexíveis, onde os empregados trabalharam anteriormente, é possível observar que não existia influencias psicológicas, isso se deve ao fato que este tipo de trabalho sofre influencia dos modelos anteriormente à acumulação flexível.

Acredita-se que esta pesquisa contribuirá para a comunidade científica, pois oferece subsídios para outros estudos na área, para os gestores, uma vez que enfatiza a importância das organizações. Quanto ao desenvolvimento de novas pesquisas na área, indica-se utilização de outra metodologia, bem como a relação a outras variáveis, como por exemplo, pesquisar a família dos teletrabalhadores, no intuito de entender se a jornada flexível de trabalho interfere no convívio familiar, outra indicação, seria confrontar o teletrabalho com a vigilância eletrônica para que se possa entender a amplitude, e as diversas formas de controle do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **Toyotismo e Subjetividade**: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. Revista ORG & DEMO, v. 7, n. 1/2, p. 89-108, 2006;
- _____. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2 ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007; Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/viewFile/394/294>> Acesso em: 27 de agosto de 2013;
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho** : Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999;
- BATISTA, Erika. **Fordismo, taylorismo e toyotismo**: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. São Bernardo do Campo: UMESP, 2006. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-esquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf> Acesso em: 27 fev.2013;
- BATISTA, Maria Bethânia; ANTUNES, Ludmila Cândido; IIZUKA, Edson Sadao. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica**: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011. In: ENAMPAD, 2012, Rio de Janeiro. Anais, Rio de Janeiro: ANPAD 2012;
- CARVALHO, Cristina; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **O poder nas organizações**. São Paulo: Thomson Leardning, 2007. (Coleção Debates em Administração);
- CHANLAT, Jean-François. **O Indivíduo na Organização**: Dimensões Esquecidas. 1 ed.-11. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2012;
- CARVALHO, Elma Júlia Gonçalves de. **Mudanças no mundo do trabalho e na gestão escolar**. 2008. Disponível em: < <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/elmacarvalho.pdf>> Acessado em: 10 de julho de 2013;
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 2004. 124f. Tese (Doutorado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2004 disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc-2.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 17 de agosto de 2013;
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, jan./fev. 2007. disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>>. Acesso em : 17 de agosto de 2013;
- FARAH JUNIOR, Moises Francisco. **A Terceira revolução industrial e o novo paradigma produtivo**: algumas considerações sobre o desenvolvimento industrial brasileiro ano anos 90. **FAE**, Curitiba: n.7, p. 45-60, maio/ago. 2000. Disponível em:< http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v3_n2/a_terceira_revolucao_industrial.pdf>. Acesso em: 14 de agosto de 2013;
- FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder**, v. 1. 7 reimpr. Curitiba: Juruá, 2011;

_____. **Economia política do poder**, v. 3. 5 reimpr. Curitiba: Juruá, 2009;

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O sequestro da subjetividade. In. FARIA, José Henrique de. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 45 - 67;

FARIA, José Henrique de; SCHIMITT, Elaine Cristina. Indivíduo, Vínculo e Subjetividade. In. FARIA, José Henrique de. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 24 - 44;

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012;

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. – 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011;

HARVEY, David. **Condição Pós- Moderna**. 10 ed. São Paulo: Edições Loyola. 2001;

LACOMBE, Francisco José. Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2º.ed. São Paulo: Saraiva, 2011;

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. trad. Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

MAÑAS, Christian Marcello. **A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, v. 39, 2003. Disponível em: <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewFile/1750/1447>. Acesso em: 17 de agosto de 2013;

PONTES, Sabrina Kelly; ZANAROTTI, Vanessa Regina Cened. **Produção enxuta e intensificação do trabalho**. In. SIMPEP, III, Baurú, São Paulo: 2006; Disponível em: < http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/10.pdf> Acesso em : 20 de Ago. de 2013;

RAMOS, Guerreiro: **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009;

SOBRATT- SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Disponível em: < <http://www.sobrattorg.br/>> Acesso em: 08 Mar. 2013;

SOUZA, Iael de. **Cultura organizacional, controle social e condicionamento pelo capital: as mudanças no novo/ renovado e precário Mundo do Trabalho**. Picos. 31p. Trabalho não publicado;

TRAGTENBERG, M. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Moraes, 1980;

VERGARA, S. Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.