SciELO Preprints

Estado da publicação: O preprint foi publicado em outro meio.
DOI do preprint publicado: https://doi.org/10.9771/ccrh.v39i0.68407

A vivência do teletrabalho para servidores de uma instituição pública

Rafaele de Araújo Pinheiro de Araújo Pinheiro, Fellipe Coelho-Lima, Pedro Fernando Bendassolli

https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Submetido em: 2026-06-10
Postado em: 2026-06-16 (versão 1)
(AAAA-MM-DD)

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Caderno CRH
Revista de Ciências Sociais do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da Universidade Federal da Bahia
ISSN 0103-4979 (versão impressa) ISSN 1983-8239 (versão on-line)

ARTIGO

A vivência do teletrabalho para servidores de uma instituição pública

Rafaele de Araújo Pinheiro*
Fellipe Coelho-Lima**
Pedro Fernando Bendassolli***

Resumo

O teletrabalho tem se consolidado como uma modalidade crescente em todo o mundo, cuja expansão tem produzido consequências psicossociais para os trabalhadores. Esta pesquisa teve como objetivo investigar a vivência do teletrabalho entre trabalhadores de uma instituição pública brasileira, à luz do conceito de racionalidade neoliberal. Trata-se de um estudo qualitativo, realizado por meio de entrevistas em profundidade com 14 servidores públicos, cujos relatos foram analisados pela técnica dos núcleos de colisões dramáticas. Os resultados evidenciam distintas soluções para os dilemas vivenciados pelos participantes, expressos nos conflitos entre: ser produtivo e usufruir da flexibilidade; conciliar o teletrabalho com os papéis familiares; e trabalhar de forma isolada ou manter a sociabilidade. Conclui-se que há adesão à racionalidade neoliberal, especialmente nos discursos relacionados à produtividade, ao autogerenciamento e à autovigilância, coexistindo com formas de resistência centradas, sobretudo, na valorização da família.

Palavras-chave: teletrabalho, vivência, núcleos de colisão dramática, Psicologia.

The experience of teleworking for employees of a public institution.

* Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Faculdade de Ciências da Saúde do Trairi, Serviço Escola de Psicologia. Av. Rio Branco, S/N, Santa Cruz - RN, Brasil. CEP 59200-000. rafaeleapinheiro@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-3830-7273
** Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Humanas Letras e Artes, Departamento de Psicologia. Lagoa Nova. 59078970 - Natal, RN – Brasil. fellipecoelholima@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-7763-4050
*** Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Humanas Letras e Artes, Departamento de Psicologia. AC Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Lagoa Nova, 59078970 - Natal, RN – Brasil. pbendassolli@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-7761-0857

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Abstract: Telework has become an increasingly widespread work arrangement worldwide, whose expansion has produced psychosocial consequences for workers. This study aimed to investigate the lived experience of telework among workers in a Brazilian public institution, drawing on the concept of neoliberal rationality. This qualitative study was conducted through in-depth interviews with 14 public servants, whose accounts were analyzed using the technique of dramatic collision nuclei. The results reveal distinct solutions to the dilemmas experienced by participants, expressed in conflicts between: being productive and enjoying flexibility; reconciling telework with family roles; and working in isolation versus maintaining sociability. The findings indicate adherence to neoliberal rationality, especially in discourses related to productivity, self-management, and self-surveillance, coexisting with forms of resistance primarily centered on the valuation of family life.

Keywords: telework, experience, dramatic collision nuclei, Psychology.

La experiencia del teletrabajo para empleados de una institución pública.

Resumen: El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral en expansión a nivel mundial, cuya ampliación ha generado consecuencias psicosociales para los trabajadores. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la vivencia del teletrabajo entre trabajadores de una institución pública brasileña, a la luz del concepto de racionalidad neoliberal. Se trata de un estudio cualitativo, realizado mediante entrevistas en profundidad con 14 servidores públicos, cuyos relatos fueron analizados a través de la técnica de los núcleos de colisiones dramáticas. Los resultados revelan distintas soluciones a los dilemas vivenciados por los participantes, expresados en los conflictos entre: ser productivo y disfrutar de la flexibilidad; conciliar el teletrabajo con los roles familiares; y trabajar de forma aislada o mantener la sociabilidad. Se concluye que existe adhesión a la racionalidad neoliberal, especialmente en los discursos relacionados con la productividad, la autogestión y la autovigilancia, coexistiendo con formas de resistencia centradas principalmente en la valorización de la familia.

Palabras clave: teletrabajo, experiencia, núcleos de colisión dramática, Psicología.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa se insere no conjunto de estudos acerca do teletrabalho, mais especificamente acerca dos aspectos psicossociais da modalidade, aqui estudados como expressão da racionalidade neoliberal. A grande diversidade de arranjos que a modalidade do teletrabalho reúne desafia pesquisadores na identificação de quais grupos de trabalhadores podem ser considerados teletrabalhadores. Dois critérios são predominantemente adotados: trata-se de um trabalho realizado de forma remota, isto é, em espaço físico distante do empregador ou cliente; e de um trabalho efetuado mediante uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) (Athanasiadou & Theriou, 2021, ILO, 2020; Rocha & Amador, 2018).

Embora sua expansão já estivesse em curso, o teletrabalho alcança um novo patamar com a pandemia da COVID-19. Diante da necessidade de distanciamento social como medida para conter a disseminação do vírus, essa modalidade foi adotada de forma imediata e em larga escala ao redor do mundo, visando à manutenção das atividades produtivas. Durante o período pandêmico, cerca de 20 a 30% dos assalariados — aproximadamente 23 milhões de trabalhadores — ingressaram no teletrabalho na América Latina (OIT, 2021). Na União Europeia, como resultado da pandemia, cerca de 40% das pessoas ocupadas passaram a trabalhar integralmente em regime de teletrabalho (Eurofound, 2020).

Em 2022, cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho no Brasil e 20,4 milhões de pessoas encontravam-se em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota, o que representa 24,1% do total de ocupados (IBGE, 2023). O aspecto urgente da adesão a essa forma de trabalhar certamente produziu desafios quanto às adaptações requeridas para o teletrabalho, tanto para empresas, governos e teletrabalhadores. Contudo, o crescimento exponencial do número de pessoas em teletrabalho evidenciou também o potencial de adesão a modalidade para o cenário pós-pandemia.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Ainda que tenha se expandido e se popularizado durante a pandemia, o teletrabalho não se desenvolve de maneira homogênea ao redor do mundo. Existem diferenças importantes, tanto quantitativas quanto qualitativas, na forma como esse processo ocorre nos países do Norte e do Sul global. Essas diferenças não se explicam apenas pela infraestrutura tecnológica e pelo acesso a equipamentos, mas também pelo tipo de atividades predominantes em cada contexto (Pinheiro & Coelho-Lima, 2022). Assim, a maneira como os trabalhadores valorizam, aderem ou resistem ao teletrabalho pode variar significativamente de acordo com essas realidades.

Partindo desse quadro, o objetivo desse estudo é analisar como o teletrabalho é vivenciado pelos trabalhadores nessa modalidade em um país periférico. Partimos da tese de que cada modelo de gerenciamento do trabalho no capitalismo necessita promover um tipo específico de trabalhador (Gramsci, 2001; Heloani, 2003; Negri & Lazzarato, 1991). No caso específico do teletrabalho, esse sujeito seria o sujeito neoliberal (Dardot & Laval, 2017; Pinheiro & Coelho-Lima, 2024).

Nossa hipótese é de que, apesar dos mecanismos fomentados pelo Capital para a formatação da subjetividade em torno dessa modalidade de atividade, os trabalhadores reelaboram tais investidas de forma contraditória. No nível do cotidiano, o modo como eles vivenciam os fenômenos é por meio da "refração", no qual os eventos são significados e ressignificados de acordo tanto com o arcabouço prévio do indivíduo, como com o contexto cultural e social atual (Toassa & Souza, 2010; Veresov, 2016). Logo, não seria uma produção mecânica e unilateral do sujeito neoliberal no teletrabalho. Há uma convivência com formas de resistência apontando para potenciais novas direções.

Para sustentar a tese e a hipótese aqui apresentadas, o estudo expõe, na sequência, subsídios teóricos relativos ao modelo de teletrabalho e à construção do sujeito neoliberal — ou da subjetividade neoliberal — como o tipo de trabalhador ideal para esse arranjo. Além disso, são discutidos aspectos relacionados à vivência enquanto categoria analítica.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Além desta seção introdutória e da fundamentação teórica nela apresentada, este artigo é composto pela seção de método, na qual são descritos os procedimentos, instrumentos e participantes da pesquisa; pela seção de resultados, que apresenta os núcleos de colisões dramáticas identificados; e, por fim, pelas seções de discussão e conclusões

O Teletrabalho

De maneira geral, o estudo do teletrabalho encontra-se em expansão, com contribuições de diversas áreas do conhecimento que buscam compreender seus impactos socioeconômicos e as mudanças que essa forma de trabalhar proporciona aos trabalhadores e às organizações (Leonardi & Treem, 2020; Pereira & Pantoja, 2025; Rocha & Amador, 2018). Embora muito se tenha avançado em termos da identificação de vantagens e desvantagens do teletrabalho, a análise de seus impactos subjetivos, especialmente quando se considera a realidade concreta e material em que tal trabalho ocorre (Pinheiro & Coelho-Lima, 2022), segue como um desafio de pesquisa.

Em particular, merece destaque estudos voltados aos efeitos psicossociais do teletrabalho sob aqueles que exercem sua atividade laboral (e.g., Abbad, Legentil, Damascena, Miranda, Feital & Neiva, 2019; Barros & Silva, 2010; Charalampous, Tramontano & Michailidis, 2019; Figueiredo, Margaça & Sánchez-García, 2025), notadamente considerando o seu contexto histórico, político e cultural (Beauregard, Basile & Canónico, 2019). Aqui, centramos-nos em uma breve apreciação das vantagens e desvantagens desse trabalho, incluindo seus fatores psicossociais.

Como vantagens, o teletrabalho parece ter aumentado a satisfação profissional, o desempenho e o sentimento de compromisso para com a organização (Allen, Golden & Shockley, 2015); incrementado a produtividade, seja em função do aumento das horas de trabalho, seja pela ausência de interrupções e distrações (Beauregard, Basile & Canónico, 2019); além de

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

possibilitar maior flexibilidade de horários, redução do tempo e de custos relativos ao deslocamento, maior autonomia, bem como uma melhor conciliação da vida familiar com o trabalho (Figueiredo, Ribeiro, Pereira & Passos, 2021). Em contrapartida, a implementação do teletrabalho impõe riscos à supervisão e à liderança (Figueiredo, Ribeiro, Pereira & Passos, 2021); favorece sentimentos de solidão (Figueiredo, Margaça & Sánchez-García, 2025; Beauregard, Basile & Canónico, 2019), e isolamento (Barros & Silva, 2010; Rosenfield & Alves, 2011; Sakuda & Vascocelos, 2005) além de demandar adaptações espaciais e ergonômicas (Azimzadeh & Sharghi, 2025).

O tipo de trabalhador do teletrabalho

Em nosso entendimento, a forma como o trabalho se organiza ao longo da história solicita aos trabalhadores adaptações subjetivas que acomodem novas demandas laborais. Por exemplo, Gramsci (2001) demonstrou isso ao estabelecer uma correspondência entre o fordismo e o trabalhador do *American Way of Life*. Assim, para uma produção mecanizada, de larga escala e que pressupunha uma massa de consumidores, foi necessário fomentar um trabalhador regrado, atomizado e que buscasse no trabalho e na compra de bens materiais a sua realização pessoal (Gramsci, 2001).

Em momento posterior, com a emergência do toyotismo e do pós-fordismo, o mesmo processo de cooptação foi sumarizado por Heloani (2003), Alves (2005) e Negri e Lazarrato (1991). Eles observam que, enquanto a produção se tornou flexível e enxuta, também houve a implementação de processos de formação de um novo tipo de trabalhador: multitarefa, subjetivamente envolvido com a empresa e que internalizasse a gestão do próprio trabalho.

O cenário atual do mundo do trabalho não é diferente. As suas principais marcas são a intensa informatização e robotização do trabalho e a incorporação de tecnologias, pareadas com a intensificação da exploração do trabalho, da informalização e do aumento do desemprego ao

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

redor do mundo (Huws, 2018). Essa informalização também representou um salto na capacidade de controlar e organizar o trabalho, de forma a centralizar esse controle por meio de ferramentas sofisticadas de monitoramento em tempo real (Gonsales, 2020).

É nesse cenário que emerge o teletrabalho como um dos modelos laborais da contemporaneidade, e consequentemente a necessidade de um novo tipo de trabalhador. Como apresentado no início deste artigo, partimos da tese de que o seu correspondente seria o sujeito neoliberal (Dardot & Laval, 2007; Pinheiro & Coelho-Lima, 2024).

A racionalidade neoliberal que produz esse sujeito deve ser compreendida no contexto de emergência e consolidação do neoliberalismo – o qual, além de uma política econômica, é também uma forma de vida, instituindo formas de pensamento, comportamento e ação específicas, isto é, uma racionalidade (ou formas de justificação) (Dardot & Laval, 2017). Tal racionalidade, por meio de discursos, práticas e dispositivos diversos tem o objetivo de normatizar um novo modelo de governo das pessoas, ancorado na competição e na concorrência, e em uma nova lógica que transcende as práticas gerenciais e invade todas as esferas da vida (Dardot & Laval, 2017). Em si, ela produz um novo tipo de sujeito: o sujeito neoliberal.

Essencialmente, o sujeito neoliberal tem por prerrogativa uma subjetividade constituída na lógica da competição. A empresa passa a ser o símbolo máximo de eficiência, o qual deve modelizar os padrões de comportamento e da sociedade mais ampla (Ehrenberg, 1991). Assim, a racionalidade gerencial ultrapassa as fronteiras do mercado e passa a perfilar nas recomendações, nos interditos e nas sanções presentes nos discursos institucionais que apresentam as pessoas como “homem-empresa”, em constante competição com outros sujeitos, todos compreendidos como “empresas de si mesmos” (Bendassolli, 2000). A vida inteira passa a ser racionalizada e depurada em termos de conquistas, realizações e maximizações de ganho pessoal.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Ainda que essa seja a tendência desta época (Dardot & Laval, 2017) e do modelo do teletrabalho a ela correspondente (Pinheiro & Coelho-Lima, 2024), isso não significa que, no cotidiano, essa seja a única direção tomada pelos sujeitos na formação de si. É nesse cenário que a categoria analítica da vivência pode contribuir para a expansão de nossa análise sobre as contradições envolvidas.

A Vivência

Para lidar com o desafio de articulação entre o meio cultural e histórico e as singularidades das pessoas, tomamos como referência o conceito vigotskiano de vivência *(perejivanie*). *Perejivanie* é uma palavra russa que pode assumir diferentes significados, a depender das diferentes interpretações da obra de Vigotski (1999). Neste estudo, em particular, consideramos a *perejivanie* como uma unidade de mediação entre o meio e a personalidade.

A vivência é um conceito cuja complexidade permite analisar de forma integrada a relação entre o meio e a subjetividade, sem reduzir essas dimensões ou dicotomizá-las. Isso quer dizer que ela medeia a relação entre a experiência subjetiva pessoal, inclusive o conjunto de características que distinguem uma pessoa em sua singularidade, e o meio social. Envolve, portanto, um processo dialético, de encontro entre as dimensões interpsíquicas e intrapsíquicas. Na vivência, meio e personalidade articulam-se por meio da formação do "(...) sentido consciente sobre a própria personalidade, ou sobre seu estado passageiro, que o [Vigotski] considera como fusões de pensamento, linguagem e emoção/afeto" (Toassa & Souza, 2010, p.770).

A vivência permite compreender que cada pessoa, ainda que esteja em um mesmo contexto (meio) que outras pessoas, vive um processo social de forma peculiar – não obstante as condições objetivas e compartilhadas afetarem seus modos de perceber, sentir e experienciar. Vigotski (1994) faz uso da metáfora de um prisma para ilustrar esse fenômeno. Assim como um prisma não reflete mas refrata a luz, a vivência refrata algo da dimensão social e a forma

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

como esta vai ser internalizada pelos indivíduos. Isso quer dizer que a dimensão social não "atravessa" os indivíduos de forma direta, mas é modificada em contato com esse indivíduo, a partir de suas próprias características, e dos sentidos e significados que o indivíduo atribui ao que lhe acontece (Coelho-Lima, Varela & Bendassolli, 2021; Veresov, 2017).

Essa situação de confronto das pessoas com o meio apresenta-se, de acordo com a perspectiva teórica aqui considerada, como um *drama*. Isso porque a personalidade é constituída a partir de um sistema dinâmico de ações, orientações, motivos a ações mútuas, que configuram o enredo; e o ambiente aparece como parte desse cenário (Rubtsova & Daniels, 2016). Logo, a contradição entre personalidade e meio configura-se como uma força motora do desenvolvimento, relacionando-se aos motivos e necessidades que o desencadeiam (Veresov, 2016). A vivência seria, pois, uma unidade do desenvolvimento humano, ou ainda uma *dramática* (Andrade, 2022).

Neste estudo, entendemos que a "vivência de teletrabalhar" é uma unidade interpretativa que articula o meio particular em que se realiza o teletrabalho e as repercussões subjetivas das pessoas nele atuando. Nesse sentido, buscaremos analisar, na experiência singular dos participantes com o teletrabalho, as condições materiais e históricas que determinam a expressão desse teletrabalho no contexto da emergência de uma racionalidade neoliberal. Compreendemos que essa racionalidade neoliberal, constituída no decorrer dos processos históricos de transformação do capitalismo, é um elemento caracterizador do meio social no qual o teletrabalho emerge e se expande.

MÉTODO

Participantes

O público-alvo desta pesquisa é composto por trabalhadores do setor público em regime de teletrabalho, integral ou parcial, em uma instituição judiciária no Brasil. Os participantes foram

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

selecionados em dois setores da referida instituição. O primeiro setor oferece suporte para a realização do trabalho de outros setores. O segundo, ao contrário, é um setor-fim, cujos profissionais lidam diretamente com as atividades centrais do serviço. A escolha de ambos permite uma visão mais integrada das atividades da instituição.

Para participarem do estudo, os trabalhadores deveriam estar há, no mínimo, um ano na instituição; estar, no momento da pesquisa, atuando na modalidade de teletrabalho; e demonstrar voluntariamente interesse no presente estudo. Não foram incluídos trabalhadores terceirizados; estagiários; e trabalhadores na iminência de se aposentar. Tampouco aqueles que estavam em regime de trabalho integralmente presencial. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa (número 57843322.8.0000.5537).

Como resultado dos critérios anteriores, participaram desta pesquisa 14 servidores. Destes, onze são mulheres. As idades variam de 43 a 58 anos, com um tempo de trabalho na instituição variando de 2 a 30 anos (mediana de 18 anos). Do total, cinco participantes são provenientes de setores-fins, sendo os demais oriundos do setor-meio. No restante deste relato, nomes e informações pessoais foram omitidos com o objetivo de resguardar a privacidade das pessoas.

Instrumento e procedimentos de obtenção de informações

O instrumento de obtenção de informações foi a entrevista em profundidade, pautada por um roteiro semiestruturado. Considerando que a unidade de análise consiste na *vivência* dos trabalhadores, conforme apresentado na introdução, o instrumento buscou investigar suas principais dimensões, a saber: os sentidos, afetos e colisões dramáticas mobilizados pelo teletrabalho. Adicionalmente, outra dimensão do instrumento consistiu na caracterização, a partir da experiência dos participantes, do teletrabalho conduzido na instituição, reconstruindo a história de cada um com relação a essa modalidade.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

As entrevistas foram realizadas presencialmente, no primeiro semestre de 2023, em espaço reservado na instituição, de forma a garantir a privacidade dos participantes. As sessões foram gravadas mediante concordância com os entrevistados.

Procedimentos de análise

As entrevistas foram integralmente transcritas e compiladas em documentos de texto, compondo o *corpus* de análise. Com base na proposta analítica dos núcleos de significação (Aguiar & Ozella, 2006; Aguiar, Soares & Machado, 2015), propusemos um ajuste no procedimento de análise, de modo a destacar os aspectos da dramática da vivência do teletrabalho.

Os procedimentos do modelo original envolvem três etapas. A primeira delas é destinada à leitura flutuante do *corpus* de análise, a fim de identificar repetições, ênfases e conteúdo que se destaquem nesses processos, configurando-se como os pré-indicadores. Na fase subsequente, os pré-indicadores são agrupados por critérios de similaridade, complementaridade ou por contraposição entre si para compor os indicadores. Esses critérios podem combinar-se para a composição dos indicadores, devendo ter os objetivos da pesquisa como norteadores e, expressar a essência dos sentidos atribuídos pelos participantes. A última etapa consiste na elaboração dos núcleos de significação. Nesse momento, o núcleo deve combinar os sentidos que as pessoas trazem em suas falas com o esforço construtivo-interpretativo que a apreensão das teorias que norteiam a pesquisa.

O ajuste a esse método, proposto a partir do presente estudo, conforme mencionado, apresenta-se na forma de “núcleos de colisões dramáticas”. Tais núcleos também seguem uma estruturação em três etapas: pré-indicadores, indicadores e núcleos. No entanto, diferentemente dos núcleos de significação, busca-se, especificamente, a contradição de papéis vivenciada diante do fenômeno investigado, o teletrabalho. Tal contradição, conforme apresentada na Introdução, é capturada em torno da ideia de drama.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Seguindo esse procedimento, construímos três núcleos de colisões dramáticas. Cada um deles composto por dois papeis conflitantes e as resoluções provisórias que os participantes davam a esse conflito. Seguindo os pressupostos desta investigação, enunciados na introdução, a análise também buscou responder de que forma os elementos constitutivos de uma racionalidade neoliberal estavam presentes nos núcleos de colisões dramáticas, a partir da decomposição analítica da fala dos participantes.

RESULTADOS

Teletrabalhador produtivo vs. Teletrabalhador que desfruta de flexibilidade

O primeiro núcleo de colisões dramáticas analisado é formado pelo papel de "teletrabalhador produtivo" em conflito com o papel de "teletrabalhador que desfruta da flexibilidade". Nesse núcleo, de um lado, há indicadores que denotam o esforço dos trabalhadores em se demonstrarem produtivos, sobretudo diante da mudança dos controles que o teletrabalho implica. De outro, observam-se indicadores que afirmam a vantagem da flexibilidade no teletrabalho para o usufruto de outros aspectos da vida. A seguir, descrevemos o drama aqui envolvido e suas formas de encaminhamento ou resolução adotadas pelos participantes.

A ausência física do trabalhador da sede da contratante é um dos elementos que caracterizam o teletrabalho (Mello, 1999). E isso acarreta o problema de como registrar e controlar esse trabalho. A questão do controle no teletrabalho parece ser um ponto especialmente sensível para a gestão do teletrabalho (Rocha & Amador, 2018).

O dilema entre a gestão e os trabalhadores manifesta-se no modo de mensurar o desempenho desse trabalho e garantir a flexibilidade em organizá-lo. A Entrevistada 5 explicita essa mudança no seguinte discurso (todos os destaques foram adicionados por nós):

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

> *Se lá atrás na Revolução Industrial a gente herdou todo o trabalho presencial amarrado, escravizado, ali das 8h às 18h. (...) a gente evoluiu e começou a falar em metas. O sistema começou a falar muito em metas e aí começamos a falar em produtividade. (...). Aí chegou a pandemia e disse**: agora é só produtividade que você vai gerenciar, você não tem mais horário, você não tem mais carga horária para olhar** (Entrevistada 5).*

O sentido que a Entrevistada 5 traz para o controle por metas é de "evolução". Medir o trabalho por produtividade é considerado um avanço, se comparado com o controle por horas, o qual, em sua fala, é relacionado à escravidão. Um sentido semelhante é atribuído pela Entrevistada 1, que menciona a presencialidade como "estar presa" e "não produzir nada, só corpo presente". Ela e a Entrevistada 07 também afirmam que o fato de não ter alguém externamente pressionando pelo cumprimento do horário também favorecia a produtividade.

Inclusive, a mensuração dessa produtividade parece especialmente desafiadora para a gestão, conforme mencionado pela Entrevistada 5, quando afirma "*Mas eu vi muitos gestores falando assim: 'E esse povo tá trabalhando mesmo?'"*. Soma-se a isso a fala do Entrevistado 10, que menciona uma verdadeira obsessão de alguns gestores pela mensuração do trabalho remoto.

A Entrevistada 7 expressa um arranjo consistindo em estender as horas para manter a flexibilidade, afirmando que, a despeito do horário, ela trabalha para que a meta seja cumprida. Já a Entrevistada 13 compartilha sua percepção sobre os controles no teletrabalho, enfatizando as mudanças subjetivas que precisam ocorrer:

> *Então eu tenho essa flexibilidade no meu cérebro, no meu entendimento, na minha capacidade cognitiva, de entender isso. Muitos servidores ainda não têm. Não preciso estar vendo ninguém, um chefe ou alguém me controlando para eu trabalhar. Eu conheço as responsabilidades e quando eu vejo que aquilo tem urgência, eu vou para*

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

cima, pode ser qualquer hora, às vezes eu fico até de madrugada trabalhando. (Entrevistada 13)

Fazendo eco a esse trabalho de automonitoramento, destacamos a fala da Entrevistada 5, que faz menção à "autogestão" como uma habilidade necessária ao teletrabalho, afirmando que "*eu gerencio melhor o meu tempo hoje, eu consigo hoje identificar as várias etapas do meu dia" (*Entrevistada 5).

Apresentamos, até aqui, a primeira resolução para o drama presente neste núcleo, expressa pela *extensão da jornada* e pelo *autogerenciamento*. Essa resolução, no entanto, não é unânime entre os entrevistados. A percepção da supressão dos limites do trabalho também pode ser interpretada negativamente.

Outra resolução para o conflito de papéis que este núcleo apresenta é o estabelecimento rígido de limites entre as duas esferas – vida e trabalho –, ou uma manutenção dos mesmos controles do trabalho presencial. A Entrevistada 12 relata a dificuldade em colocar um limite no horário de trabalho ("*Então eu confesso que acabei um pouco excedendo o tempo(...) tinha horário meio que para terminar, mas aí você lembra que tem que fazer tem que fazer isso.")*, e a Entrevistada 11 expõe o sentimento de sufocamento pela disponibilidade contínua ao trabalho (*"[O teletrabalho] trouxe agilidade, mais produtividade, só que como servidor, como ser humano, eu acho que nos sufocou um pouco. Então o teletrabalho acabou invadindo um pouco a nossa vida"*)

Nessas falas evidencia-se que o drama entre produtividade vs. flexibilidade também pode suscitar estranhamento e a percepção de invasão da vida pelo trabalho. Uma estratégia para lidar com essa dificuldade é apresentada pelo Entrevistado 2, que busca manter os parâmetros de funcionamento do trabalho presencial para o teletrabalho: "*Eu faço o meu horário em casa como se estivesse aqui. Eu tenho hora para começar e eu tenho hora para terminar. Eu cumpro meu horário, certo?*"

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

A Entrevistada 6 coloca esse cumprimento da carga horária como condição para que ela se sinta autorizada a se desligar do celular e do trabalho após o cumprimento dessa jornada, e a Entrevistada 7 mantém o celular desligado para que não seja incomodada fora do expediente

Há ainda, especialmente no período correspondente ao teletrabalho integral, durante a pandemia de Covid-19, aqueles para quem a retirada dos limites predeterminados de horário significou desafios importantes. No caso da Entrevista 04 significou não conseguir mais organizar seus horários de outras atividades da vida, principalmente pela demanda constante que chegava pelos canais de comunicação como e-mail e WhatsApp. O efeito disso, nas palavras dela foi "*eu fiquei muito ruim, tanto que meu nível de estresse triplicou.* Já para a Entrevista 14 o desafio maior é com o modelo de teletrabalho híbrido: "*Parece que liga um botãozinho e eu tenho que trabalhar. E aí quando termina, termina. Só que agora não, agora é lá e cá. (...) a impressão que eu tenho é que estou trabalhando fulltime, entendeu?".*

Ambas a resoluções para o conflito entre *ser produtivo* e *usufruir da flexibilidade*, o autogerenciamento foi a principal estratégia utilizada. Isso é aplicável tanto nos casos dos que estenderam a jornada de trabalho, para o cumprimento de metas, como nos que mantiveram o cumprimento da carga horária de trabalho habitual, prévia à implementação do teletrabalho.

Teletrabalhador vs. Familiar/Responsável por um lar

Neste núcleo, estão reunidos indicadores que contrapõem os *papéis de trabalhadores* aos *papéis exercidos junto à família*. A vivência do teletrabalho, para alguns dos entrevistados, possibilitou a ampliação da convivência familiar, permitindo a realização de atividades antes restritas pelo trabalho presencial. Para esses participantes, essa foi uma mudança avaliada positivamente, como é o caso da Entrevistada 8.

A Entrevistada 5 tem aprofundado sua reflexão sobre a dimensão familiar do trabalho, analisando, inclusive, os impactos geracionais e futuros que o aumento da presença no ambiente

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

familiar proporcionará nas próximas gerações. Ela encontra vantagens importantes nessa modalidade, ou como ela mesmo nomeia: "*sai de presencial do trabalho para o presencial familiar*". Com isso, pode-se participar mais ativamente da criação dos filhos. Ela contrasta essa situação com as ausências parentais motivadas pelo trabalho vivenciadas na sua infância.

O Entrevistado 3 teve uma filha no final de 2019 e destaca como positivo ter podido acompanhar o crescimento dela estando no teletrabalho. Mas também ressaltou que, nessa modalidade, ele trabalha mais do que presencialmente no escritório: "*Então foi bom que eu tive contato direto com ela, vivenciando ali todo tempo com ela, no dia a dia, mas assim... o que eu quero dizer no sentido que trabalho bem mais em casa do que aqui".*

Até aqui, temos, portanto, duas resoluções para o confronto entre trabalho e família. Uma primeira, que destaca o benefício de estar junto à família em detrimento do trabalho presencial; e uma segunda, que, ao reconhecer essa vantagem, reitera a produtividade como fator que a possibilita.

Uma terceira resolução para o conflito é apresentada no desconforto de ter a esfera doméstica invadida pelo trabalho, numa sobreposição desses papeis. É o que comentam as Entrevistada 4 e 11. A primeira afirma que "*o teletrabalho... ele atrapalha um pouco em casa, porque meio que você mistura as coisas de casa"*, porque "*às vezes está fazendo uma coisa na sua casa e ai tem que parar para fazer o trabalho*". Ela ainda caracteriza o início do teletrabalho como um "pandemônio", pois "[era] *como se eu vivesse só para trabalhar daí se afetou a minha vida de casa inclusive"*. Na mesma direção a Entrevistada 11 afirma que "*é como se ele [o teletrabalho] invadisse um pouco nosso ambiente doméstico e descaracteriza um pouco a identidade de casa*". Esse sentimento foi motivado, conforme a Entrevista 11 afirma, por perder a "*essência da casa que a gente vai para o trabalho e volta para ela, para outro nicho*".

Teletrabalhador isolado vs. Trabalhador sociável

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

O último núcleo de colisões dramáticas que analisamos apresenta o conflito entre usufruir da *companhia* e apoio dos colegas de trabalho com o sentir-se *isolado* teletrabalhando. Por um lado, há um reconhecimento de que os contatos presenciais possuem uma qualidade de interação e uma facilidade de acesso que não se transferem aos ambientes virtuais. Por outro, há a ideia de que as ferramentas das TICs são capazes de permitir a troca de informações sem prejuízos, e de que a presencialidade representa uma maior dificuldade de execução de tarefas que exijam concentração.

O Entrevistado 3, por exemplo, destaca sua preferência pelo teletrabalho integral; e, ao reconhecer a importância dos contatos sociais, não julga a presencialidade como uma necessidade para que estes ocorram. Para ele, há uma equivalência entre o contato presencial e o mediado por plataformas digitais.

Para outros participantes, por exemplo os Entrevistados 12 e 9, o "retorno ao presencial" representou um alívio à solidão que sentiam no teletrabalho integral, especialmente durante o período pandêmico. Outras vantagens da presencialidade foram mencionadas em termos de facilidade na resolução de problemas e do apreço pessoal em estar em contato com clientes e colegas.

Embora reconheçam que os contatos se modificam na comunicação virtual, uma parcela dos participantes reconhece a promoção de isolamento e a perda dos contatos presenciais pelo teletrabalho. O modelo híbrido é apontado como possibilidade de superação dessa dificuldade e de manutenção dos vínculos com os colegas.

O tensionamento entre socialização e isolamento encontra outras possibilidades de resolução entre os entrevistados. Há aqueles que, ao se adaptarem ao teletrabalho integral, encontram dificuldades no retorno presencial, particularmente no que diz respeito à interação com os

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

colegas. Para alguns, os colegas representam distrações ou mesmo incômodos para o cumprimento de suas atividades. Em alguns casos, a redução da produtividade em função das interrupções dos colegas é mencionada como aspecto de preocupação pessoal e com a organização.

DISCUSSÃO

Conforme apresentado na seção anterior, o primeiro núcleo de colisões dramáticas reuniu o confronto entre o papel de ser um teletrabalhador produtivo e o de um teletrabalhador que usufrui da flexibilidade. A oposição entre o trabalho presencial, controlado por horas, apresenta sentidos que remetem à ideia de estar preso; e o trabalho remoto, controlado por produtividade, é associado ao sentido de promoção à liberdade. Ambos aparecem como ideias complementares neste núcleo de colisões dramáticas. A flexibilidade nos horários e a autonomia para decidir o que fazer com o próprio tempo são reiteradamente mencionadas como vantagens em outros estudos acerca do teletrabalho (Abrams, 2019; Abbad et al., 2019; Barros & Silva, 2010). O que não parece estar em discussão, no entanto, é que essa pretensa autonomia não se estabelece sem a contrapartida do incremento da produtividade.

Outro conteúdo importante neste núcleo foi a mudança na forma de controle do trabalho: da jornada de trabalho fixa, para o cumprimento de metas. É possível afirmar que essa mudança nos tipos de controle não se deu sem tensionamento. Tem-se, de um lado, a gestão expressando sua suspeição com a possível inatividade dos trabalhadores e a preocupação com ferramentas que pudessem garantir o controle e monitoramento das atividades no teletrabalho. De outro lado, em busca de responder implicitamente a essa preocupação, os trabalhadores se esforçam por demonstrar sua produtividade, sobretudo na ampliação da jornada de trabalho.

Conforme pontuam Barros e Silva (2010), as estratégias para tornar o tempo elástico no teletrabalho também podem ser usadas na intensificação do trabalho. Os trabalhadores, para darem conta das exigências imateriais que substituem o controle presencial do gestor e do tempo

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

de trabalho, se veem impulsionados a desenvolverem técnicas de autocontrole e autodisciplina (Rosenfield & Alves, 2011). Essa é uma das resoluções que os participantes parecem oferecer ao conflito *produtividade* vs. *flexibilidade*. Para responder, simultaneamente, ao papel de tele-trabalhador produtivo, mas que desfruta da flexibilidade, parte dos participantes acaba estendendo sua jornada de trabalho a fim de garantir os indicadores de produção.

O lugar dos controles na organização do trabalho acompanha as transformações na história do próprio trabalho. Já no Toyotismo, a interiorização do controle da produção, visando à valorização do capital, era uma prerrogativa importante (Alves, 2005; Du Gay, 1995). Ela se intensifica na expansão atual do neoliberalismo, profundamente fundamentada na flexibilização. Flexibilidade nos tipos de contratos, vinculação e seguridade dos trabalhadores é demandada como postura subjetiva frente às sucessivas mudanças que o mercado em concorrência global impõe aos trabalhadores (Rocha & Amador, 2018). Assim, não é necessário que alguém externo, como afirma a Entrevistada 13, a vigie para que ela trabalhe. É ela que, voluntariamente, se automonitora em termos de suas entregas, ainda que isso signifique trabalhar em horários não convencionais, como a madrugada.

Nesse contexto, a emergência da subjetividade neoliberal parece coerente. Como apontam Dardot e Laval (2017), a grande inovação da tecnologia neoliberal é a promoção de um *ethos* que deve ser apropriado como trabalho de vigilância de si mesmo, de maneira que a forma como o sujeito 'se governa' é associada à forma como ele é governado. O trabalhador, no contexto neoliberal, deve continuamente trabalhar sobre si mesmo para ampliar seu desempenho ao máximo, para mostrar-se o mais eficaz possível, aperfeiçoar-se continuamente e aceitar a flexibilidade exigida pelo mercado (Dardot & Laval, 2017; Ehrenberg, 1991). Isso pressupõe e reforça a autoimagem de profissional responsável, independente e autônomo (Costa, 2007).

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Adicionalmente, o discurso do empreendedorismo de si é capaz de acomodar as críticas quanto ao excesso de horas trabalhadas. Trata-se, uma vez mais, do sujeito neoliberal, empreendedor e construtor de si mesmo, disposto a arcar com as consequências e riscos de suas escolhas (Dardot & Laval, 2017). O autogerenciamento é, portanto, forte mecanismo para acomodar a flexibilidade exigida pelo teletrabalho.

Por sua vez, o segundo núcleo de colisões dramáticas trata do dilema entre *ser um teletrabalhador* e *ser um membro da família* ou responsável pelo lar. Esse é um tópico que outros estudos sobre teletrabalho também abordam – em especial, a busca pelo gerenciamento da maneira como as pessoas negociam, transitam e mantêm os limites que demarcam as funções do trabalho e da família (Allen, Golden, & Shockley, 2015).

A flexibilidade associada ao teletrabalho, ao mesmo tempo que pode permitir a alternância entre esses papeis mais agilmente, também pode contribuir para o maior número de interrupções, distrações, sobreposição e consequente conflito (Madden & Jones, 2008). Noonan e Glass (2012) sugeriram que o teletrabalho contribui para o esquema de devoção ao trabalho, pois está associado à erosão das horas normais de trabalho. Filardi, Castro e Zanini (2020) constataram que as atividades domésticas atrapalham o teletrabalho, apontando a conscientização da família como estratégia a ser adotada.

Não parece existir um consenso sobre a possibilidade desse conflito de funções ser potencializado ou reduzido pelo teletrabalho. O que parece tendência em algumas pesquisas, no entanto, é a ênfase nas estratégias de adaptação para que o equilíbrio entre trabalho e família seja mantido. Quer seja na implantação adequada (Loezar-Hernández, Briones-Vozmediano, Ronda-Pérez, & Otero-García, 2023); na busca pela recuperação de limites entre as esferas, sejam físicas, emocionais, psicológicas (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006); ou ainda pelo tempo de experiência do teletrabalho (Gajendran & Harrison, 2007), é sempre requerido, ao teletrabalhador, a capacidade de mitigar o conflito e preservar o equilíbrio.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Para as mulheres, essa exigência pode ser ainda mais desafiadora, pois, historicamente, tem sido sobre elas que recai a responsabilidade pelas atividades de cuidado – sendo elas o maior conjunto de participantes desta pesquisa. Em estudo com mulheres trabalhadoras espanholas, durante o período pandêmico, Loezar-Hernández et al. (2023) encontram que essa modalidade de trabalho pode conduzir a horas de trabalho fragmentadas, interrupções constantes e desconexão real do ambiente de trabalho. O teletrabalho pode, involuntariamente, reforçar os papéis tradicionais de gênero, colocando as mulheres como principais cuidadoras. Os resultados de uma pesquisa austríaca demonstram que, quando o teletrabalho é apenas um benefício favorável à família, isso leva a uma dupla invisibilidade da carga de trabalho das mães (Clar-Novak, 2025). Para Smaha (2009), entretanto, o teletrabalho oportuniza a integração com a família e flexibilidade para o melhor uso do tempo de trabalho e não-trabalho.

As resoluções para o drama representado neste núcleo apresentam configurações que tendem a privilegiar um ou outro dos papéis, mas em todas elas há a noção de uma *autoresponsabilização* pelos arranjos necessários para que o conflito se resolva. Dialogando, mais uma vez, com a ideia de racionalidade neoliberal, é importante destacar a conclusão do estudo de Costa (2013). De acordo com o autor, o discurso do empreendedorismo de si não é capaz de acomodar o conflito do teletrabalho com a família. No avanço da racionalidade neoliberal, os discursos que adotam o léxico empresarial do desempenho ganham gradativo espaço e são poderosos articuladores de pilares de identificação que pretendem substituir as antigas fidelidades, tais como ao Estado, família e Igreja (Dardot & Laval, 2017; Ehrenberg, 1991). A família aparece, no entanto, neste estudo, como dimensão de referenciamento da identidade e como balizador das escolhas de adesão e permanência no teletrabalho.

O último núcleo de conflitos dramáticos apresentou o binômio teletrabalhador *isolado-sociável*. A questão do isolamento no teletrabalho já vem sendo apontada como ponto de atenção importante na literatura (e.g., De Alves, 2009; Belmonte, 2008; Bailey & Kurland, 2002;

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Rocha & Amador, 2018; Rosenfield & Alves, 2011; Sakuda & Vascocelos, 2005). Diferentes soluções têm sido sugeridas, como a ênfase no modelo híbrido, que conta com dias de trabalho presencial (Allen, Golden & Shockley, 2015), ou a participação das lideranças como agentes de suporte social (Mourão et al., 2023). Esse é um esforço importante de superação, pois no cerne das teorizações sobre saúde do trabalhador há evidências dos efeitos deletérios do isolamento e da solidão sobre a saúde mental dos trabalhadores. Um estudo com teletrabalhadores deprimidos, por exemplo, aponta para o isolamento social como um dos fatores principais envolvidos (Bailey & Kurland, 2002).

O que é interessante perceber, a partir do que foi encontrado neste núcleo, é como a dimensão da socialização pode ser preterida em função da flexibilidade que o teletrabalho proporciona. A sociabilidade limitada de um trabalho isolado e com baixa articulação social é uma das características do infoproletariado – classe de trabalhadores cujas atividades dependem dos meios digitais para serem realizadas (Antunes, 2018). Há a tendência à superindividualização no perfil de teletrabalhor adequado ao teletrabalho. Isso, por sua vez, pode repercutir no próprio trabalhador, no que diz respeito ao isolamento social e profissional, e na vulnerabilização nas relações de trabalho e, de forma mais abrangente, na própria cultura (Rocha & Amador, 2018).

Viemos argumentando, até aqui, que há a correspondência da racionalidade neoliberal com a emergência do sujeito teletrabalhor. A tolerância ou mesmo preferência pelo isolamento no teletrabalho, presente neste núcleo, evidencia um aspecto específico dessa racionalidade, o qual diz respeito à sua lógica concorrencial e ao sujeito como empresa de si mesmo (Bendassolli, 2000; Dardot & Laval, 2017). A lógica concorrencial retira do colega o status de aliado para o transformar em concorrente – ou mesmo um empecilho ao seu bom desempenho. Os relacionamentos devem, nessa narrativa, se submeterem à relevância da produtividade que, conforme mencionada pelos participantes, pode ser comprometida com as interações sociais.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

Obviamente, esse discurso não se opera de forma direta. Houve falas que apontavam para a necessidade de interação, especialmente em termos da importância das relações sociais no trabalho. Temos aqui um ponto de resistência à racionalidade neoliberal, onde o desejo de manutenção dos laços solidários permanece, considerando-os importantes, inclusive como forma de resolução de problemas que surgem no trabalho. Há evidências de que os suportes socioculturais e os coletivos de trabalho possibilitam a construção de referenciais de ação para o trabalho bem feito, atuando como operadores de saúde (Andrade & Falcão, 2017). O apoio social consiste em fator de proteção frente a adoecimentos, estresses e vulnerabilidades (Gonçalves, Pawlosky, Bandeira, & Piccinini, 2011).

CONCLUSÕES

Este estudo buscou ampliar a compreensão do teletrabalho como um fenômeno que emerge na expansão neoliberal, a partir das vivências dos teletrabalhadores. Buscou identificar discursos e práticas de uma racionalidade neoliberal presentes na vivência (*perejivanie*) desses teletrabalhadores. Por meio da aplicação do método dos núcleos de colisões dramáticas, três núcleos foram identificados, expressos pelos conflitos de pares de papéis. Os núcleos se estruturaram em termos de teletrabalhador produtivo vs. trabalhador que desfruta da flexibilidade; teletrabalhador vs. familiar/responsável pelo lar; e teletrabalhador isolado vs. trabalhador sociável.

O teletrabalho é uma modalidade com forte adesão por parte dos participantes, sobretudo quando pensado no modelo híbrido – supostamente capaz de lidar com as dificuldades que a modalidade impõe. As dificuldades que permanecem são minimizadas nas falas dos participantes em nome da vantagem apresentada pela flexibilidade do tempo, e acomodadas dentro da construção de uma subjetividade do empreendedor. Quer, dizer, as resoluções provisórias para

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

esses conflitos apontam para um contínuo trabalho de automonitoramento, autodesenvolvimento e vigilância de si, elementos bastante compatíveis com a racionalidade neoliberal, que sustenta a noção de um indivíduo-empresa, fortemente comprometido com o desempenho.

A produtividade aparece como elemento que legitima e autoriza o aproveitamento do tempo de não-trabalho, inclusive aquele desfrutado com a família. De forma dialética e contraditória, a incorporação dessa racionalidade na composição de um sujeito bem-sucedido em todas as esferas de sua vida, um sujeito do desempenho e do gozo, reorienta também a importância dada ao trabalho. O trabalho, gradativamente, deixa de ter o papel identitário prioritário, sendo relegado à condição de meio de obtenção dos recursos necessários para desfrutar da vida fora do trabalho. Assim, o trabalho desempenhado dentro desse modelo também retroalimenta um deslocamento do sentido do trabalho em si: o sentido do trabalho é subsumido pela questão da produtividade.

A forte aprovação ao teletrabalho aqui identificada também deve ser interpretada à luz das condições materiais que caracterizam o trabalho no Brasil e na América Latina. Soluções individuais que valorizam a flexibilidade lidam, provisória e superficialmente, com problemas de ordem estrutural. Alguns desses problemas incluem a difícil mobilidade urbana – implicando em longos tempos de deslocamento –; a saúde pública – que demanda tempo de espera e organização para acessar aos serviços de saúde; e o tempo dedicado ao cuidado de dependentes. Os benefícios da flexibilidade permitida pelo teletrabalho são, em sua maioria, na direção de superação de dificuldades que políticas públicas efetivas deveriam sanar. Essa é uma característica que deve ser refletida quando comparamos o teletrabalho em outros países, sobretudo do norte do mundo, em que essas redes assistenciais e de direitos são mais bem ofertadas e garantidas.

Embora encontremos evidências de adesão à racionalidade neoliberal por parte de nossos entrevistados, ainda parece haver resistências quanto à sua incorporação total. A primeira delas diz respeito à importância que a família representa na vida dos teletrabalhadores. A vida

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

familiar parece não plenamente cooptada pelo léxico empresarial como fonte única de referenciamento da identidade. Assim, para os participantes deste estudo, a importância da família como estrutura organizadora da vida e da ordem de prioridade para as escolhas sugere que essa esfera representa uma referência central. Essa fuga da intenção de captura subjetiva da empresa de si mesmo pode se relacionar com os processos de sociabilidade e construção cultural do povo brasileiro, cujos laços de solidariedade, sobretudo na esfera familiar, são característicos. Tais achados corroboram nossa hipótese inicial de que os trabalhadores vivenciavam de forma contraditório o teletrabalho.

O apoio social encontrado nos colegas de trabalho, que também encontra correspondência nesses traços culturais, é outro ponto de tensionamento que, a princípio, parece se opor à adesão plena à racionalidade neoliberal – cujo efeito é justamente a produção de uma subjetividade em constante competição. Esse caminho de manutenção dos vínculos sociais no contexto do trabalho pode ser tornar importante via de enfrentamento à investida neoliberal no campo da subjetividade dos trabalhadores.

Ao estudarmos um fenômeno vivo, em constante transformação, a tarefa de ampliar sua compreensão sempre se atualiza. Pensar em outras repercussões da racionalidade neoliberal em outros aspectos da relação com o teletrabalho, como a gestão e organização de tarefas, pode oferecer diferentes *insights*. Assim como investigar, especificamente, os discursos e práticas que incentivam o teletrabalho nos meios de comunicação, mídias digitais e outros dispositivos culturais. As questões de gênero e tipos de vínculos com a organização empregadora, embora não tenham sido aprofundados no presente estudo, sobretudo, considerando a amostra predominantemente feminina, são também importantes caminhos de investigação e devem figurar nas agendas de pesquisas futuras.

Recebido para publicação em 03/07/2025.
Aceito para publicação em 05/03/2026.
Editor Chefe: Renato Francisquini Teixeira

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

DISPONIBILIDADE DE DADOS:
Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA:
Rafaele Araújo Pinheiro - Conceitualização, Análise formal, Investigação, Metodologia, Escrita -esboço original.
Fellipe Coelho Lima - Supervisão, Escrita - revisão e edição.
Pedro F. Bendassolli - Escrita - revisão e edição

CONFLITO DE INTERESSE
Os(as) autores(as) declaram que não há conflito de interesse.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira De; OZELLA, Sergio. Apreensão dos sentidos: aprimorando a proposta dos núcleos de significação. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, v. 94, n. 236, p. 299–322, abr. 2013. Acesso em: 14 ago. 2020.

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira De; SOARES, Júlio Ribeiro; MACHADO, Virgínia Campos. Núcleos de significação: uma proposta histórico-dialética de apreensão das significações. *Cadernos de Pesquisa*, v. 45, n. 155, p. 56–75, mar. 2015.

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira; OZELLA, Sergio. Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 26, n. 2, p. 222–245, jun. 2006.

ALLEN, Tammy D.; GOLDEN, Timothy D.; SHOCKLEY, Kristen M. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, v. 16, n. 2, p. 40–68, 24 set. 2015.

ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 3, n. 2, p. 409–428, set. 2005.

ANDRADE , L. R. M. D. *Vivência/Perejivânie: diversidade de compreensões do conceito e articulação à luz do sistema teórico de Vigotski* . 2022. Tese de Doutorado – UFRN, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/51936>.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

ANDRADE, Letícia Raboud M. De; FALCÃO, Jorge. Referenciamento ou solidão: o coletivo profissional como operador de saúde, desenvolvimento e adoecimento na atividade de trabalho. *Horizontes*, v. 35, n. 3, p. 83, 29 dez. 2017.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital*. [S.l.]: São Paulo-Sp Boitempo Editorial Maio De, 2018.

ATHANASIADOU, Chrisalena; THERIOU, Georgios. Telework: Systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, v. 7, n. 10, p. e08165, out. 2021. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8526776/>.

AZIMZADEH, Samira; SHARGHI, Ali. Work-from-home architecture: a systematic review of spatial challenges in telework environments. *Journal of Housing and the Built Environment*, v. 40, n.4, p. 1-32, 2025.

BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. A Review of Telework research: findings, New directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, v. 23, n. 4, p. 383–400, 2002.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes Da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 8, n. 1, p. 71–91, mar. 2010.

BEAUREGARD, T; BASILE, Kelly; CANONICO, Esther. *Telework: Outcomes and facilitators for employees*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2019. p. 511–543

BELMONTE, A A. Problemas jurídicos do teletrabalho no Brasil. *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura*, v. 26, p. 295–311, 2008.

BENDASSOLLI, Pedro F. Público, privado e o indivíduo no novo capitalismo. *Tempo Social*, v. 12, n. 2, p. 203–236, 1 nov. 2000. Acesso em: 13 set. 2023.

CHANLAT, J. F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. *Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública* , v. 7, p. 7–11, 2002.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

CHARALAMPOUS, Maria *et al.* Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 28, n. 1, p. 51–73, nov. 2019.

CLAR-NOVAK, Maria. The gendered paradox of individualization in telework: Simultaneously helpful and harmful in the context of parenting. *Gender, Work & Organization*, v. 32, n. 1, p. 330-350, 2025.

COELHO-LIMA, Fellipe; VARELA, Victor; BENDASSOLLI, Pedro F. Ideology, sense, and meaning: A theoretical-methodological approach. *Culture & Psychology*, v. 27, n. 1, p. 152–171, mar. 2021.

COSTA, Isabel de Sá Affonso Da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 3, n. 1, p. 01-12, mar. 2005. Acesso em: 26 ago. 2021.

COSTA, Isabel de Sá Affonso Da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, v. 41, n. 1, p. 105–124, fev. 2007. Acesso em: 2 jul. 2022.

DA SILVA ABBAD, Gardênia *et al.* Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 19, n. 4, p. 772–780, 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a06.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2020.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*. [S.l.]: Boitempo Editorial, 2017.

DE ALVES, Daniela Alves. TECNOLOGIAS COMO MEDIADORES DAS MUDANÇaS SOCIOTÉCNICAS NO TELETRABALHO. *Revista TOMO*, n. 15, p. 143–165, 11 out. 2009. Acesso em: 15 nov. 2020.

DELARI JUNIOR, Achilles. Sentidos do "drama" na perspectiva de Vigotski: um diálogo no limiar entre arte e psicologia. *Psicologia em Estudo*, v. 16, p. 181–197, 1 jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/TLXhpLjNNKkwn9xKqJbzTxm/?lang=pt>. Acesso em: 22 jan. 2024.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

DU GAY, Paul. *Consumption and identity at work*. London ; Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 1996.

EHRENBERG, A. *Le culte de la performance.* [S.l.]: Calmann-Levy. , 1991.

EUROFOUND. *Living, working and COVID-19*. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

FIGUEIREDO, Elisabeth *et al.* Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 21, n. 2, 2021.

FIGUEIREDO, Elisabeth; MARGAÇA, Clara; SÁNCHEZ-GARCÍA, José Carlos. Loneliness and isolation in the era of telework: a comprehensive review of challenges for organizational success. *Healthcare*, v. 13, n.6, 2025.

FILARDI, FERNANDO; CASTRO, RACHEL MERCEDES P. DE; ZANINI, MARCO TULIO FUNDÃO. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 18, n. 1, p. 28–46, jan. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v18n1/1679-3951-cebape-18-01-28.pdf>.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 303, 1 dez. 2012. Acesso em: 18 dez. 2020.

GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The good, the bad, and the Unknown about telecommuting: Meta-analysis of Psychological Mediators and Individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, v. 92, n. 6, p. 1524–1541, 2007.

GAULEJAC, Vicent. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007. p. 338

GONSALEZ, M. Indútria 4.0. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0* . [S.l.]: Boitempo, 2020. p. 125–137.

GRAMSCI, Antonio; CARLOS NELSON COUTINHO. *Cadernos do cárcere*. Rio De Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

HARVEY, David. *Condição pós-moderna : uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 2012.

HELOANI, Roberto. *Gestão e organização no capitalismo globalizado história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. [S.l.]: São Paulo Atlas, 2003.

HUWS, Ursula. *A formação do cibertariado*. [S.l.]: Editora UNICAMP, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=37838&t=publicacoes>. Acesso em: 21 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work Key points*. [S.l: s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf>.

KOSSEK, Ellen Ernst; LAUTSCH, Brenda A.; EATON, Susan C. Telecommuting, control, and Boundary management: Correlates of Policy Use and practice, Job control, and Work–family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, v. 68, n. 2, p. 347–367, abr. 2006.

LEITE, Ana Luiza; CUNHA LEMOS, D; SCHNEIDER, Aldir. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus: Revista Contemporânea de Economia E Gestão*, v. 17, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jats-Repo/5707/570761613009/570761613009.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2024.

LEONARDI, Paul M.; TREEM, Jeffery W. Behavioral Visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication. *Organization Studies*, v. 41, n. 12, p. 1601–1625, 4 nov. 2020.

LOEZAR-HERNÁNDEZ, Mariana *et al.* Juggling during Lockdown: Balancing Telework and Family Life in Pandemic Times and Its Perceived Consequences for the Health and Well-being of Working Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 20, n. 6, p. 4781, 8 mar. 2023.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

MADDEN, Mary; JONES, Sydney. *Networked Workers*. Disponível em: <https://policycommons.net/artifacts/626928/networked-workers/1608227/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

MELO, Alvaro. *Teletrabalho (telework). O Trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. [S.l.]: BECA e-work, 1999. p. 81Disponível em: <www.crasp.gov.br>.

MOURÃO, Luciana *et al.* A short scale for managerial support to teleworkers. *Psico-USF*, v. 28, n. 1, p. 165–177, mar. 2023.

NEGRI, A; LAZZARATO, M. *Travail immatériel et subjectivité.* [S.l.]: L'Harmattan., 1991.

NOHARA, Jouliana Jordan *et al.* O TELETRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS TELETRABALHADORES - DOI:10.5585/RAI.2010424. *Review of Administration and Innovation*, v. 7, n. 2, 12 ago. 2010. Acesso em: 22 mar. 2020.

NOONAN, Mary C.; GLASS, Jennifer L. The Hard Truth about Telecommuting. *Monthly Labor Review*, v. 135, p. 38, 2012. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/month135&div=56&id=&page=>.

PEREIRA, Lisly Rosa; PANTOJA, Maria Julia. Avaliação de desempenho dos servidores públicos em teletrabalho no Brasil um panorama sob os olhares de uma revisão da literatura. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 17, n. 2, 2025.

PINHEIRO, Rafaele; COELHO-LIMA, Fellipe . O que Sabemos Sobre os Efeitos do Teletrabalho? Considerações desde a Psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho* , v. 22, n. 3, 1 jan. 2022.

POLITZER, Georges. *Critica dos fundamentos da psicologia*. Piracicaba: UNIMEP, 1998.

RIBEIRO GONÇALVES , Tonantzin *et al.* Avaliação de apoio social em estudos brasileiros: aspectos conceituais e instrumentos. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 13, n. 3, p. 1755–1769, 2011.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 33, n. 1, p. 192–207, 2013.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

ROCHA, Cháris Telles Martins Da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>.

ROSENFIELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves De. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/dados/v54n1/06.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2020.

RUBTSOVA, O.; DANIELS, H. The concept of drama in Vygotsky's Theory: application in research. *Cultural-Historical Psychology*, v. 12, n. 3, p. 189—207, 2017. Disponível em: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:98bb856e-38e6-47f3-8997-8cd3c1222fbc>.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. Teletrabalho : desafios e perspectivas. *Organizações & Sociedade*, v. 12, n. 33, p. 39–49, jun. 2005. Acesso em: 18 jan. 2020.

SILVA, Ilse Gomes. A reforma do Estado brasileiro nos anos 90: processos e contradições. *Lutas Sociais*, n. 7, p. 81–94, 2001. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/18778/13962>. Acesso em: 22 jan. 2024.

SMAHA, Hágata Crystie. *Trabalho e família no contexto de teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes*. 2009. Dissertação de mestrado – FGV, 2009. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/d3beac1c-bb2e-40a9-a89f-d4efbe0e88e8>. Acesso em: 21 mar. 2025.

SOUZA, Vera Lucia Trevisan De; ANDRADA, Paula Costa De. Contribuições de Vigotski para a compreensão do psiquismo. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, v. 30, n. 3, p. 355–365, set. 2013.

TOASSA, Gisele; SOUZA, Marilene Proença Rebello De. As vivências: questões de tradução, sentidos e fontes epistemológicas no legado de Vigotski. *Psicologia USP*, v. 21, n. 4, 2010. Acesso em: 8 jan. 2023.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 42, n. 3, p. 54–65, set. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/KrrGr7Kdrbfcg5SgcdCfKbB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 mar. 2022.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

VERESOV, N. The concept of perezhivanie in Cultural-Historical Theory: content and contexts. *Perezhivanie, emotions and subjetctivity: advancing Vygotsky's legacy* . [S.l.]: Springer, 2017. p. 47–70.

VERESOV, N.N. Perezhivanie as a Phenomenon and a Concept: Questions on Clarification and Methodological Meditations. *Cultural-Historical Psychology*, v. 12, n. 3, p. 129–148, 2016. Acesso em: 31 mar. 2022.

VYGOTSKI, Lev Semenovich. *Teoria e metodo em psicologia*. [S.l.]: Martins Fontes, 1999.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. [S.l.]: Porto Alegre: Bookman, 2015.

Rafaele de Araújo Pinheiro
Psicóloga, mestre e doutora em Psicologia pela UFRN. Atua como psicóloga organizacional no Serviço Escola de Psicologia da FACISA/UFRN e é membro do Grupo de Pesquisas e Estudos sobre o Trabalho (GEPET). Tem especial interesse nos processos psicossociais do trabalho relacionados às transformações do mundo do trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

Fellipe Coelho-Lima
Professor Adjunto do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Possui graduação (2010), mestrado (2013) e doutorado (2016) em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. É membro do Grupo de Estudos e Pesquisa sobre o Trabalho (GEPET/UFRN) e do Grupo de Pesquisas Marxismo & Educação (GPM&E/UFRN). Tem experiência na área de Psicologia Social do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas e abordagens: ideologia, sentido/significado e vivência do trabalho, precariado e trabalho por aplicativo; teoria social marxista/marxiana e Psicologia Histórico-Cultural.

Pedro Fernando Bendassolli
Psicólogo (UNESP, 1995-1999, bolsista de IC da FAPESP). Doutor em Psicologia Social (USP, 2000-2006, bolsista FAPESP). Realizou estágios pós-doutorais na Université Paris IX (Centre de Recherche Management Organisation, 2008-2009, bolsista da Fondation Maison

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16473

des Sciences de l'Homme/Paris), no Instituto de Psicologia da UNB (PSTO, 2009-2012, bolsista de Pós-doutorado Júnior/CNPQ), e no Centre for Cultural Psychology (Aalborg University, Dinamarca, 2016-2017, Bolsista Estágio Sênior/CAPES). Pesquisador PQ-CNPQ (nível 2: 2013-2019; nível 1D: 2020-atual). Professor da FGV-EAESP (2005-2010), ESPM-SP (2005-2010) e da UFRN (2010-atual). Chefe de Departamento (2014-2016; 2022-2024; 2024-2026). Atua na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, com experiência na investigação de constructos psicossociais relacionados ao trabalho, especificamente processos de significação, seus determinantes, dimensões e consequentes.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença Creative Commons CC-BY.
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.