

TECNOLOGIA COMO VEÍCULO DO PODER E CONTROLE: UM ESTUDO DO TELETRABALHO

TECHNOLOGY AS A VEHICLE OF POWER AND CONTROL: A STUDY OF TELEWORKING

FABIANO EWALD VENTURINI

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO

Comunicação:

O XII SINGEP foi realizado em conjunto com a 12th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) e com o Casablanca Climate Leadership Forum (CCLF 2024), em formato híbrido, com sede presencial na ESCA Ecole de Management, no Marrocos.

TECNOLOGIA COMO VEÍCULO DO PODER E CONTROLE: UM ESTUDO DO TELETRABALHO

Objetivo do estudo

O objetivo da pesquisa é pensar o teletrabalho sob o prisma da tecnologia e esta enquanto mediadora do poder e controle, no contexto das organizações. Para tanto, este artigo se utiliza de maneira especial da teoria crítica.

Relevância/originalidade

A relevância deste trabalho concerne à atualidade de sua temática. Poder e tecnologia são elementos concernentes ao ambiente organizacional que coexistem e promovem efeitos em diversas esferas das relações de trabalho. Compreender como essa dinâmica ocorre, torna-se crucial.

Metodologia/abordagem

Este estudo no formato de ensaio teórico consiste em avaliar a evolução dos constructos sobre poder e tecnologia, e identificar seus desdobramentos sobre as relações de trabalho, dentre eles, o teletrabalho.

Principais resultados

Os resultados demonstram que a dinâmica do teletrabalho comporta vantagens e desvantagem aos trabalhadores. Se por um lado ele dá maior liberdade e flexibilidade ao trabalhador, por outro ele se apropria do tempo do trabalhador de uma forma muito mais dominadora.

Contribuições teóricas/metodológicas

A contribuição teórica da relação entre o poder e as tecnologias fica evidente ao construir um diálogo entre os autores. A permissibilidade do controle com o uso do teletrabalho, configura um achado importante, que deve ser objeto de estudos empíricos futuros.

Contribuições sociais/para a gestão

O poder e a tecnologia, sob a ótica da racionalidade instrumental e com o advento do teletrabalho demonstram que os indivíduos enriqueçam suas atividades e possuam maior flexibilidade do seu tempo, porém permitem maior vigilância sob a produtividade e o tempo.

Palavras-chave: poder, tecnologia, teletrabalho, ensaio teórico

TECHNOLOGY AS A VEHICLE OF POWER AND CONTROL: A STUDY OF TELEWORKING

Study purpose

The objective of the research is to think about telework from the perspective of technology and this as a mediator of power and control, in the context of organizations. To this end, this article makes special use of critical theory.

Relevance / originality

The relevance of this work concerns the current nature of its theme. Power and technology are elements concerning the organizational environment that coexist and promote effects in different spheres of work relations. Understanding how this dynamic occurs becomes crucial.

Methodology / approach

This study in the format of a theoretical essay consists of evaluating the evolution of constructs on power and technology, and identifying their consequences on work relations, including teleworking.

Main results

The results demonstrate that the dynamics of teleworking have advantages and disadvantages for workers. While on the one hand it gives workers greater freedom and flexibility, on the other it appropriates the worker's time in a much more domineering way.

Theoretical / methodological contributions

The theoretical contribution of the relationship between power and technologies becomes evident when constructing a dialogue between the authors. The permissibility of control with the use of teleworking constitutes an important finding, which should be the object of future empirical studies.

Social / management contributions

Power and technology, from the perspective of instrumental rationality and with the advent of teleworking, demonstrate that individuals enrich their activities and have greater flexibility over their time, but allow greater surveillance over productivity and time.

Keywords: power, technology, teleworking, theoretical essay

TECNOLOGIA COMO VEÍCULO DO PODER E CONTROLE: UM ESTUDO DO TELETRABALHO

1 Introdução

Clegg (1992) e Clegg e Hardy (2001) promoveram um diálogo entre as diversas “teorias” ou tentativas de explicação e definição de poder nas organizações. Desde as concepções de Hobbes e Maquiavel até as ideias de Foucault, o poder vem sendo discutido e escrutinado por diferentes linhas de pesquisa. O mais interessante é que tanto Clegg (1992) quanto Clegg e Hardy (2001) finalizam os dois textos citados afirmando que ainda não se definiram sobre qual o conceito exato de poder. Será que é tão difícil definir poder? Os autores citados não deixaram claro o conceito de poder que seus leitores deveriam usar a partir de suas obras. Até porque, em seus textos, os autores sustentam que o poder é uma construção social que envolve distintos elementos, fatores e contextos. Um desses elementos é a tecnologia, presente em ambos os constructos citados. Diante da proposta de Clegg (1992) de tratar do poder que emana da relação entre tecnologia e sua instrumentalização, busca-se aqui também articular esses constructos para compreender associação entre poder e teletrabalho.

Para Clegg e Hardy (2001, p. 283), nos tornamos “[...] mais conscientes do quanto somos prisioneiros em uma rede de poder que nós mesmos ajudamos a criar”. Com base nessa frase e na proposta do texto de Clegg (1992) de discutir a relação de poder e tecnologia, propõe-se aqui refletir sobre a relação entre a tecnologia que suporta a prática do teletrabalho e o poder.

A Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19) trouxe impacto diretos e imediatos sobre o trabalhador e sobre o local de trabalho (Chahad, 2021). Segundo Guimarães, Carreiro e Nasciutti (2020), a pandemia da COVID-19 gerou contingências e promoveu diversos avanços tecnológicos. Para eles, isso desencadeou um acelerado processo de transformação digital, e, em um ano, ocorreu um avanço equivalente ao esperado para o período de quatro anos.

A COVID-19 contribuiu para colocar as tecnologias da informação em maior destaque em nossas vidas (Barnes, 2020) e no trabalho não foi diferente. Em uma pesquisa na Polônia, em 2020, evidenciou-se que aproximadamente 85% dos trabalhadores aderiram ao teletrabalho em pelo menos 05 dias por semana (Dolot, 2020).

É evidente que o teletrabalho se expandiu pelas organizações e, como consequência dessa expansão, surgiram alguns problemas associados à sua operacionalização (Sardeshmukh; Sharma; Golden, 2012). Para Araújo e Lua (2021), questões como condições laborais não reguladas instauram um ambiente promissor para riscos ocupacionais e possíveis transtornos mentais nos trabalhadores.

O teletrabalho não é algo recente. Desde 1962 já existem registros de sua aparição na Grã-Bretanha (Wyrzykowska, 2014), mas foi Nilles, em 1973, quem realmente definiu e o denominou como “teletrabalho” (Szluż, 2013). Para Nilles (1976), o teletrabalho se caracteriza como o uso de técnicas de telecomunicação e computadores para transmissão do trabalho, ao invés do movimento físico dos trabalhadores.

Observou-se uma ampliação do teletrabalho a partir da pandemia. As organizações se ajustaram a esse tipo de atividade e, atualmente, diversos colaboradores exercem suas atividades remotamente. Entretanto, mesmo com o avanço dos estudos sobre os impactos e desdobramentos do teletrabalho, ainda existem elementos a serem explorados sob o prisma da teoria crítica.

De acordo com Pereira, Barbosa e Saraiva (2021), lacunas existem no campo da teoria crítica sobre ambiguidades e efeitos do teletrabalho no tempo livre dos trabalhadores. Estudos sobre elementos positivos do teletrabalho já se aprofundaram em compreender suas possíveis vantagens na qualidade de vida dos colaboradores (Shamir; Salomon, 1985); na redução de

custos produtivos e aumento da produtividade (Illegems; Verbeke, 2004); ou sobre as possibilidades de flexibilização do trabalho (Barbosa; Maranhão; Rezende, 2017). Entretanto quando o olhar se volta para as questões de poder e dominação, há muitas questões ainda não cobertas pelas pesquisas realizadas até o momento.

Para Harvey (2018), ao introduzir novas tecnologias no mundo do trabalho, oportunizaríamos, talvez, maior tempo de ócio aos empregados. Entretanto, Adorno (1995) já apresentava algumas críticas sobre a indiferença do capitalismo em relação ao tempo livre dos colaboradores. Neste ínterim, o teletrabalho (por ser realizado fora das dependências físicas das organizações) poderia ocasionar uma usurpação desse tempo livre, com sobreposição deste por atividades laborais.

Deve-se compreender que o teletrabalho, embora permita algumas flexibilidades ao trabalhador, como trabalhar do lugar que preferir e/ou no horário que lhe for mais conveniente, pode representar uma pseudoliberalidade, pois ainda persistem nessa forma de trabalho elementos estruturais das organizações, como foco em objetivos e metas organizacionais a serem cumpridas e produtividade a ser alcançada, ou seja, elementos associados ao poder exercido pelas organizações sobre seus trabalhadores (Clegg; Hardy, 2001).

Harari (2020) afirmou que, no pós-pandemia, existiria uma vigilância (controle) maior das organizações sobre os indivíduos, oportunizado amplamente pelos avanços tecnológicos que foram incorporados ao nosso dia a dia. Práticas de vigilância se expandem através da instrumentalização, por meio de rotinas que aumentam o controle das organizações sobre o comportamento dos empregados (Clegg; Hardy, 2001).

Feenberg (2010) nos ensina que em um processo dialético a tecnologia age como mediadora dos grupos sociais ao mesmo tempo que é moldada por eles, servindo de suporte para o nosso modo de vida contemporâneo (Freitas; Segatto, 2014). No contexto atual de utilização da tecnologia pela sociedade e baseado na racionalidade instrumental, observa-se que a tecnologia não é neutra no contexto do teletrabalho, pois engloba valores capitalistas e muitas vezes antidemocráticos de gestão, permitindo mecanismos de controle e uso eficiente dos recursos (Cupani, 2004).

Nesse ínterim, observa-se que a ideia do teletrabalho, de uma alternativa ao trabalho tradicional e uma possibilidade de maior tempo livre aos trabalhadores, pode não ocorrer exatamente dessa forma. O poder, a dominação e o controle se fazem presentes neste contexto de maneiras diversas, promovendo diferentes contornos nesse processo.

Diante da discussão sobre poder, tecnologia e organizações, mostra-se interessante analisar se a tecnologia permite uma ampliação do poder das empresas sobre os trabalhadores ou se esse argumento não se sustenta nos dias atuais. Assim, emerge a questão de pesquisa que é pensar o teletrabalho sob o prisma da tecnologia e esta enquanto mediadora do poder e controle, no contexto das organizações.

Para responder essa questão, desenvolveu-se um ensaio teórico que propiciou um debate conceitual entre óticas distintas sobre poder, controle e tecnologias. Os resultados demonstram uma conexão entre tecnologias e poder, operacionalizada por uma racionalidade tecnológica difundida nos contextos organizacionais com o uso amplo de elementos tecnológico no dia a dia das organizações.

2. Metodologia

Os temas “poder” e “tecnologia” são objeto de estudo de diversos campos científicos. Por esta razão, possuem diversas definições e desdobramentos. Sob a ótica do campo dos estudos organizacionais, este estudo se propõe a analisar o processo de desenvolvimento dos constructos sobre poder, até sua conexão com elementos de tecnologia. Dada a importância dessa temática no dia a dia das organizações e no desenvolvimento de novos estudos sobre

trabalho, faz-se necessário promover um estudo mais aprofundado sobre esses assuntos, a fim de entender as conexões entre eles.

Para Rocha e Rese (2021) um ensaio teórico pode proporcionar um entendimento crítico do uso instrumental pelas organizações, acerca das temáticas propostas, e ser capaz de permitir uma melhor interpretação de seu dinamismo organizacional.

Com foco em contribuir com o debate sobre poder e tecnologia, este artigo se debruça sobre um resgate histórico do estudo do poder e sua relação com a tecnologia. Promovendo um detalhamento das definições e elementos existentes na literatura que definem essa temática. Para o desenvolvimento deste ensaio teórico, realizou-se buscas nas bases de dados: SCOPUS, Web of Science, Google Scholar, SciELO e Portal de Periódicos da Capes. As principais palavras-chave da investigação foram: “poder”; “tecnologia”; e “teletrabalho”. No desenvolver da análise dos artigos pesquisados, foi possível se aprofundar no estudo desses temas, e analisar mais profundamente a sua conjuntura e aplicação no mundo do trabalho.

3 Referencial Teórico

3.1 Poder e Controle

Clegg (1992) e Clegg e Hardy (2001) promoveram um diálogo entre as diversas definições ou tentativas de explicar o que seria e como se desenvolve o poder nas organizações. Desde as concepções de Hobbes e Maquiavel até as ideias de Foucault, o poder recebe diferentes explicações, a depender do seu campo de estudo ou paradigma de referência. Entender o poder nos estudos organizacionais é fundamental para compreender a dinâmica e a força motriz das organizações.

Antes de discutir sobre poder, é importante trazer alguns conceitos e compreender como os autores observam suas nuances e aplicabilidade. Para Clegg (1992), a maioria das teorias sobre poder são oriundas dos constructos de Hobbes e Maquiavel. Por exemplo, para Robbins (2010), poder consiste na força que um indivíduo possui em influenciar o outro a adotar determinado comportamento, em uma função de dependência. Outro pesquisador importante sobre o tema é Weber (2010), que trata poder como probabilidade, dentro de uma relação social, de se impor a sua vontade sobre outrem.

Outro importante estudioso contemporâneo, que mesmo indiretamente, tratou da temática do poder é Foucault. Ele nos mostra, dentre outras conclusões de suas obras, que o poder é algo microfísico, em constante movimento, que não está preso nem restrito aos limites de uma organização (Souza et al., 2006). Neste diapasão, Foucault (1979) demonstra a relação entre poder e significados (saber). Diante dessa concepção, podemos avançar na discussão sobre o saber, no contexto atual. O saber está associado ao conhecimento, ao domínio da informação, e conseqüentemente, das tecnologias para difusão destas. Adorno (1995) já se preocupava com o domínio das estruturas capitalistas (poder) sobre os trabalhadores.

Machado (1998), ao explicar Foucault, diz que não existe um lado e outro (opostos), o que tem e o que não tem poder, pois para o autor o poder não existe, o que realmente existem são práticas ou relações de poder entre os indivíduos. Essa explicação do poder, nos ajuda a compreender a versatilidade e a fluidez do poder nos contextos sociais. Corroborando com isso, Vergara (2016) afirma que poder nas organizações é dinâmico e assume diferentes configurações, de acordo com forças que regem as relações analisadas. Dentre essas forças, observa-se a interrelação das forças do mercado, pessoais e dos interesses.

Dahl (1957), ao realizar um estudo sobre poder no senado dos Estados Unidos, identificou que o poder não possui um conceito único e varia de forma situacional ou pluralista. Clegg (1992) deixa claro que não existe um consenso conceitual sobre os autores que se dedicam ao estudo do poder, mas pressupõe que algo em comum entre eles decorra da avaliação

de poder sobre a ótica da tecnologia. Para muitos autores, a implementação de novas tecnologias em nosso dia a dia favorece o controle e o poder das estruturas administrativas sobre os trabalhadores (Clegg, 1992).

Com o desenvolver da indústria e das teorias organizacionais, outros elementos passam a compor o estudo sobre poder, dentre eles, a tecnologia e sua racionalidade. Marcuse (1999) nos diz que o desenvolver da indústria moderna e advento da racionalidade tecnológica reduzem a racionalidade crítica e torna os sujeitos mais suscetíveis à dominação. Para ele, essa racionalidade é uma forma de controle e poder. Ela consiste em padrões (modo de pensamento) que permite uma maior aceitação pelos trabalhadores da lógica mecanicista dos aparatos tecnológicos no ambiente de trabalho (Marcuse, 1999). Segundo Feenberg (2002) a tecnologia não é neutra, mas contempla valores, ideologias e interesses pessoais.

Clegg (1992) iniciou o desenvolvimento do seu estudo sobre a correlação entre poder e tecnologia partindo dos constructos de Dahl e Woodward e, inspirado neles, identificou que, ao ampliar o uso de tecnologias nas organizações, o poder de decisão foi sendo retirado dos trabalhadores e concentrou-se nas mãos dos decisores (organização), permitindo maior controle da força de trabalho.

Aprofundando-se mais nos estudos organizacionais, tem-se a percepção de Parsons (1951) sobre o poder. Segundo este autor, quanto mais tecnologia é incorporada, mais elaborada e sofisticada é a divisão do trabalho na organização. A tecnologia passa a ditar as necessidades do sistema e deter maior poder. As máquinas ditam as regras e controlam o processo laboral, contrariando o que diz Harvey (2018) sobre a possibilidade de maior tempo livre aos trabalhadores com a incorporação de novas tecnologias no dia a dia de trabalho.

Clegg (1992) demonstra em sua análise que tecnologia e poder foram reunidos e intermediados pelo conceito de controle, que culminou na meta que orienta o poder e a tecnologia, já que a máquina fornecia elementos aptos a acompanhar e controlar os processos na organização (Cupani, 2004). Neste contexto, quem detinha o poder ou controle eram os detentores dos meios de produção e os que reagiam a isso, trabalhadores (Clegg, 1992). A conclusão mais plausível nesse horizonte dos estudos organizacionais era da tecnologia como um agente do capital exercendo seu poder no controle dos trabalhadores e de suas ações.

Para Melo et al. (2013), o homem moderno necessita das tecnologias para ser considerado inserido em seu meio e dúvidas existem quanto ao controle e consequências da ampla utilização dessas tecnologias no dia a dia. Para Feenberg (2002), é fundamental que seja revista a tecnologia sob à ótica da dominação, poder e controle exercidos por ela.

Diante desse contexto, faz-se necessário compreender as relações de poder e controle inerentes às tecnologias e seus desdobramentos sobre os trabalhadores. Feenberg (2010) demonstra que a instrumentalização da tecnologia impõe seu poder sobre as pessoas e sobre a sociedade.

Clegg (1992) mostra que nos constructos sobre poder, muitos autores se valeram de elementos tecnológicos para explicar o desenvolvimento e a ocorrência das relações de poder. A tecnologia permitiu maior padronização, produtividade e, conseqüentemente, maior controle do empregador sobre o empregado (Clegg; Hardy, 2001). Neste diapasão, observa-se que o poder vem sendo mediado pela tecnologia e possíveis avanços tecnológicos ou mudanças nas tecnologias no ambiente organizacional pode ocasionar tensões nas relações de trabalho. Vergara (2016), sob a ótica de poder como agente de controle, de previsibilidade e de eficiência, afirma que, no contexto das organizações atuais, inclusive da sociedade da informação em que vivemos, a ideia de poder fluído e difundido pela tecnologia se apresenta adequada.

Em virtude do avanço maciço das tecnologias em nosso dia a dia, é importante compreender como se dá sua relação com o trabalho e os trabalhadores. Mudanças no contexto do ambiente de trabalho, com advento e utilização de novas tecnologias, podem tensionar e transformar as relações de poder (Clegg; Hardy, 2001; Clegg, 1992). A incorporação do

teletrabalho por diversas organizações é uma dessas transformações e leva ao questionamento de como essa modalidade de trabalho impacta as relações de poder e controle sobre os indivíduos.

3.2 Teletrabalho e Tecnologia

Os avanços tecnológicos, principalmente em virtude do momento pandêmico, transformaram a realidade de trabalho de muitas organizações (Harari, 2020). Do dia para a noite, pessoas não podiam mais sair de casa, as aglomerações em seus locais de trabalho não eram mais possíveis e até mesmo um simples bom dia ou um aperto de mão passaram a ser evitados (Barnes, 2020). Diante desse cenário, alternativas produtivas emergiram, dentre elas, o avanço do teletrabalho nas organizações (Guimarães; Carreiro; Nasciutti, 2020)

Teletrabalho é um termo cunhado por Nilles em 1973 para “[...] se referir à substituição parcial ou total do deslocamento diário para o trabalho, com ou sem a assistência de computadores, por meio das telecomunicações”(1988, p. 301, tradução nossa). Para Illegems e Verbeke (2004, p. 319, tradução nossa), teletrabalho é definido “[...] como trabalho remunerado realizado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outro local de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia por semana de trabalho.” Rosenfield e Alves (2011, p. 216), ao seu turno, vão dizer que, “Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TICs”. Já no Guia Prático “Teletrabalho Durante e Após a pandemia da COVID-19”, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “[...] o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora” (Bureau Internacional do Trabalho, 2020, p. 1).

Dentre outras características, percebe-se que uma delas é que, nas definições de teletrabalho dos autores citados, o aspecto da tecnologia se faz muito presente. Nesse sentido a partir dos autores referenciados, o teletrabalho adota precisamente a definição da OIT.

Em 2023, em Genebra, na Suíça, a Organização Mundial da Saúde - OMS, declarou o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19 (Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS, 2023), contudo o teletrabalho permanece sendo adotado como forma laboral, inclusive numa associação com o trabalho presencial, denominado modelo híbrido. O Brasil é o país que lidera a adoção do modelo híbrido, é o que diz um levantamento da JLL Consultoria, que ouviu 289 gerentes de RH e financeiros de empresas com presença em 13 países da América Latina. Dos entrevistados no Brasil, 86% nesse sistema de hibridismo (Alvarenga, 2024).

Seja num modelo integral ou num modelo híbrido, é impossível negar sua existência e, talvez, sua perenidade. Emerge assim a necessidade de se debruçar sobre essa forma de trabalho e seus impactos. Questões relacionada à produtividade, poder, controle, legislação trabalhista, dentre outras, afloraram nesse contexto (Harari, 2020).

Uma pesquisa realizada por PageGroup e PwC (PricewaterhouseCoopers), em colaboração com o professor Paul Ferreira, da FGV EAESP, responsável pela análise dos resultados, consultou, entre janeiro e fevereiro de 2022, 289 executivos e 633 colaboradores. 75% dos executivos e 67% dos colaboradores indicaram que a quantidade de trabalho aumentou após um ano de “home office” (FGV EAESP, 2022).

Além dos problemas associados ao aumento da quantidade de horas dedicadas ao trabalho, um outro problema ficou evidente: a indistinção, para o trabalhador, do tempo de trabalho e do tempo que seria livre, para dedicação a outras “ocupações” ou não. Segundo Pereira, Barbosa e Saraiva (2021, p. 122), “no âmbito do teletrabalho, conforme o tempo livre e o tempo de trabalho vão se confundindo, acaba por ser exigida do teletrabalhador a reprodução da lógica produtivista em seu tempo livre”. Este tempo que deveria se dedicado ao

desenvolvimento de outras potencialidades, torna-se um tempo dedicado à lógica capitalista de produtividade (Pereira; Barbosa; Saraiva, 2021).

Se numa visão ortodoxa, o desenvolvimento tecnológico é visto como algo bom, neutro e imperativo, para os teóricos crítico como Clegg (1992) a tecnologia não é neutra, mas um elemento central na dinâmica de poder no contexto organizacional. É essa visão de neutralidade ou, como diriam Freitas e Segatto (2014), esse comportamento acrítico diante do desenvolvimento tecnológico, que favorece à visão determinista e instrumental.

4. Discussão

O que se apreende a partir do passeio realizado pelas obras dos autores citados nas seções anteriores deste artigo é que existem conexões entre poder, controle, tecnologia e teletrabalho. Tem-se o poder em sua relação com a tecnologia intermediada pelo conceito de controle. A tecnologia, por sua vez, como mediadora do poder que emerge como elemento central dessa forma de trabalho denominada de teletrabalho, o qual não é tão recente assim em sua existência como possa parecer em um primeiro momento, mas que ganhou grande adesão nos últimos anos, tendo como fator desse crescimento expressivo a pandemia da COVID-19.

Seja na adoção do modelo 100% remoto ou do modelo híbrido, as organizações permanecem utilizando o teletrabalho, mostrando que esse movimento não é pontual e não se encerrou com o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19, decretado pela OMS em 05 de maio de 2023.

Por sua inerente associação ao uso de tecnologia, o teletrabalho amplia a concentração de poder na mão dos tomadores de decisão nas organizações, dando continuidade a esse processo que vem sendo observado nos movimentos de inclusão das TICs nos processos organizacionais.

O poder sob a ótica do controle vai se mostrando latente nesse contexto e trazendo outras questões para debate. Será que esse controle não tem sido um dos contribuintes para a confusão entre o tempo de trabalho e o tempo livre do trabalhador, conforme observado por Pereira, Barbosa e Saraiva (2021)? Será que esse controle não é a causa do descontrole do trabalhador sobre a gestão do seu tempo? É a neutralidade da tecnologia mais uma vez posta à prova e sua instrumentalização se evidenciando. Esses elementos estão agindo como fatores de poder e dominação, transformando a forma e as relações de trabalho. Ao mesmo tempo em que se afirma isso, reconhece-se que o poder não é um tema simples de ser compreendido. Ele se apresenta e age por intermédio de agentes diferentes em cada contexto e ambiente analisado. Sendo assim, devemos concordar com Clegg (1992, p. 95) quando afirma que:

[...] o poder não é inteiramente equivalente às oportunidades dadas à força bruta. Ao contrário, as contingências do poder e das organizações são complexas, interdependentes e, até certo ponto, potencialmente capazes de mudar. Naturalmente, isto é mais provável em alguns lugares com algumas estruturas institucionais do que em outros, mas isto já é uma outra ‘estória’”.

É verdade que também existe o outro lado. Observa-se que diversos trabalhadores usufruem, com o trabalho remoto, de maior mobilidade, flexibilidade e, conseqüentemente, liberdade, principalmente com respeito ao espaço geográfico em que exerce suas atividades laborais.

Acima de tudo, é certo que, na intensidade em que é adotado nos dias de hoje, o teletrabalho é, de alguma forma, um movimento muito recente e existem muitas perguntas sem respostas e muitas questões carecem de aprofundamento. O que é evidente, entretanto, é que as relações trabalhistas sentem os efeitos da adoção dos modelos como o do teletrabalho, que reforçam e amplia o uso de tecnologia, no sentido de TIC, ao ponto de ser condição necessária para seu exercício.

5. Conclusão

Observa-se aqui a importância de compreender os desdobramentos do poder e da tecnologia para o campo dos estudos organizacionais. A racionalidade instrumental oportunizou novas formas de ação para o poder e uma intensificação do controle nas organizações. A medida que as tecnologias permitem que os indivíduos enriqueçam suas atividades e tenham maior flexibilidade com seu tempo, também geram uma vigilância constante sob a produtividade e o tempo dedicado ao trabalho, como no caso do teletrabalho.

A ampliação dos estudos sobre essas temáticas revela as nuances desse complexo emaranhado da relação de poder estabelecida entre empregador e empregado. Este estudo, não objetivou encerrar a discussão sobre o tema, mas sim, evidenciar como o teletrabalho, que se mostrou como uma alternativa única, em muitos casos, ao desenvolver das atividades laborais durante o período pandêmico, não é apenas uma tecnologia neutra. Ele traz consigo, um conjunto de elementos que devem ser analisados e avaliados, sobre o ponto de vista legal, psicológico, ético e moral.

Diante das lacunas deste trabalho, propõe-se que sejam realizados novos estudos sobre o assunto, inclusive abarcando outras ferramentas tecnológicas presentes nas organizações, como inteligência artificial ou robótica, a fim de avaliar se os elementos de poder e controle se apresentam da mesma maneira nestes contextos tecnológicos. Outra possibilidade é a aplicação de uma pesquisa empírica sobre o tema, avaliando de que forma empregadores e empregados, percebem o poder e o controle na dinâmica do teletrabalho nos dias atuais.

6. Referências

ADORNO, T.W. **Palavras e sinais: modelos críticos**. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

ALVARENGA, Dani. É o fim do home office? Brasil é líder no modelo de trabalho híbrido — mas empresas querem todos de volta ao escritório. *In*: CARREIRAS. 15 mar. 2024. Disponível em: <https://www.seudinheiro.com/2024/carreiras/e-o-fim-do-home-office-brasil-e-lider-no-modelo-de-trabalho-hibrido-mas-empresas-querem-todos-de-volta-ao-escritorio-davs/>. Acesso em: 18 jul. 2024.

ARAÚJO, Tânia Maria De; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 46, p. e27, 2021. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572021000101400&tlng=pt. Acesso em: 6 ago. 2024.

BARBOSA, Jane Kelly Dantas; MARANHÃO, Carolina Machado Saraiva de Albuquerque; REZENDE, Ana Flávia. A Poli (Mono)Fonia do Teletrabalho. **REVISTA FOCO**, [s. l.], v. 10, n. 3, p. 146–171, 2017. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/147>. Acesso em: 9 ago. 2024.

BARNES, Stuart J. Information management research and practice in the post-COVID-19 world. **International Journal of Information Management**, Londres, v. 55, p. 5, 2020. Disponível em: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0268401220309956>. Acesso em: 5 ago. 2024.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: [wcms_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/publications/-/wcms_771262.pdf) (ilo.org). Acesso em: 6 ago. 2024.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. O futuro do trabalho pós Covid-19. **Ciência & Trópico**, [s. l.], v. 45, n. 1, 2021. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CIC/article/view/1988>. Acesso em: 5 ago. 2024.

CLEGG, Stewart R. Tecnologia, instrumentalidade e poder nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 32, n. 5, p. 68–95, 1992. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901992000500008&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 5 ago. 2024.

CLEGG, S.R.; HARDY, C. Alguns ousam chama-lo de poder. *In*: CLEGG, S. R; HARDY, C.; NORD, W. (org.). **Handbook De Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2001. v. 2, p. 260–289.

CUPANI, Alberto. A tecnologia como problema filosófico: três enfoques. **Scientiae Studia**, [s. l.], v. 2, p. 493–518, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ss/a/n3cCz6JTQch58cvbmKJjRnN/>. Acesso em: 9 ago. 2024.

DAHL, Robert A. The concept of power. **Behavioral Science**, [s. l.], v. 2, n. 3, p. 201–215, 1957. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bs.3830020303>. Acesso em: 9 ago. 2024.

DOLOT, Anna. Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. **e-mentor**, [s. l.], v. 83, n. 1, p. 35–43, 2020. Disponível em: <http://www.e-mentor.edu.pl/artkul/index/numer/83/id/1456>. Acesso em: 6 ago. 2024.

FEENBERG, Andrew. Marcuse ou Habermas: duas críticas da tecnologia. *In*: NEDER, R.T. (org.). **A teoria crítica de Andrew Feenberg: racionalização democrática, poder e tecnologia**. Brasília: Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina / CDS / UnB / Capes, 2010. Disponível em: <https://www.sfu.ca/~andrewf/coletanea.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2024.

FEENBERG, Andrew. **Transforming Technology: A Critical Theory Revisited**. Oxford: University Press, 2002.

FGV EAESP. Executivos devem apostar no regime híbrido para engajar colaboradores no pós-pandemia. *In*: BLOG IMPACTO. 27 fev. 2022. Disponível em: <https://www.impacto.blog.br/administracao-de-empresas/estudos-organizacionais/executivos-devem-apostar-no-regime-hibrido-para-engajar-colaboradores-no-pos-pandemia/>. Acesso em: 18 jul. 2024.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FREITAS, Carlos Cesar Garcia; SEGATTO, Andrea Paula. Ciência, tecnologia e sociedade pelo olhar da Tecnologia Social: um estudo a partir da Teoria Crítica da Tecnologia. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 302–320, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000200009&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 5 ago. 2024.

GUIMARÃES, Ludmila de Vasconcelos Machado; CARRETEIRO, Teresa Cristina; NASCIUTTI, Jacyara Carrijo Rochael. Editorial Edição Especial - Gritos na Quarentena. **Caderno de Administração**, [s. l.], v. 28, p. 1–12, 2020. Disponível em:

<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/54105>. Acesso em: 9 ago. 2024.

HARARI, Yuval Noah. **The world after coronavirus | Free to read**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://www.ft.com/content/19d90308-6858-11ea-a3c9-1fe6fedcca75>. Acesso em: 9 ago. 2024.

HARVEY, D. **A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI**. [S. l.]: Boitempo Editorial, 2018.

ILLEGEMS, Viviane; VERBEKE, Alain. Telework: What Does it Mean for Management?. **Long Range Planning**, [s. l.], v. 37, n. 4, p. 319–334, 2004. Disponível em: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0024630104000512>. Acesso em: 6 ago. 2024.

MACHADO, Roberto. Por uma genealogia do poder. *In*: FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 13. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1998.

MARCUSE, Hebert. Algumas implicações sociais da tecnologia moderna. *In*: KELLNER, Douglas (ed.). **Tecnologia, Guerra e Fascismo**. São Paulo: Fundação Editora da Unesp, 1999.

MELO, J. C *et al.* A teoria crítica da tecnologia: a influência do determinismo tecnológico na decisão de aproveitamento hidrelétrico do rio xingu para construção da usina de belo monte no estado do pará no Brasil. *In*: NEDER, R.T. (org.). **Teoria crítica da tecnologia - experiências brasileiras**. Brasília: Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina. UNB/Capes-Escola de Altos Estudos, 2013.

NILLES, Jack M. (org.). **The Telecommunications-transportation tradeoff: options for tomorrow**. New York: Wiley, 1976.

NILLES, Jack M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. **Transportation Research Part A: General**, [s. l.], v. 22, n. 4, p. 301–317, 1988. Disponível em: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/0191260788900088>. Acesso em: 6 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE - OPAS. **OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19**. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em: 4 ago. 2024.

PARSONS, Talcott. **The Social System**. [S. l.]: Free Press, 1951.

PEREIRA, Jussara Jéssica; BARBOSA, Jane K. Dantas; SARAIVA, Carolina Machado. Sobre o Tempo Livre na Era do Teletrabalho. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 29, n. 1, p. 114–131, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/48804>. Acesso em: 4 ago. 2024.

ROBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson, 2010.

ROCHA, F. C. de M., & RESE, N. (2021). O silêncio fala. um ensaio teórico sobre o papel do silêncio como instância integrada aos estudos narrativos. *Cadernos De Linguagem E Sociedade*, 22(2), 208–222.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves De. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 4 ago. 2024.

SARDESHMUKH, Shruti R.; SHARMA, Dheeraj; GOLDEN, Timothy D. Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. **New Technology, Work and Employment**, Londres, v. 27, n. 3, p. 193–207, 2012. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>. Acesso em: 6 ago. 2024.

SHAMIR, Boas; SALOMON, Ilan. Work-at-Home and the Quality of Working Life. **The Academy of Management Review**, [s. l.], v. 10, n. 3, p. 455, 1985. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/258127?origin=crossref>. Acesso em: 9 ago. 2024.

SOUZA, Eloisio Moulin de *et al.* A analítica de Foucault e suas implicações nos estudos organizacionais sobre poder. **Organizações & Sociedade**, [s. l.], v. 13, p. 13–25, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/ZGwj7wjNw8ybNQ3ytmzw3fL/>. Acesso em: 9 ago. 2024.

SZLUZ, Beata. TELEPRACA – NOWOCZESNA, ELASTYCZNA FORMA ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY – SZANSA CZY ZAGROŚENIE?. **Modern Management Review**, [s. l.], v. 18, n. 20, p. 253–266, 2013. Disponível em: <http://doi.prz.edu.pl/pl/publ/zim/88>. Acesso em: 9 ago. 2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

WEBER, Max. **Conceitos sociológicos fundamentais**. Covilhã: Lusosofia, 2010.

WYRZYKOWSKA, Barbara. Przedsiębiorstwo bez pracowników - telepraca. **Logistyka**, [s. l.], v. 4, n. 4, p. 3801–3813, 2014. Disponível em: <https://bazekon.uek.krakow.pl/rekord/171484088>. Acesso em: 9 ago. 2024.