

FACULDADE CÁSPER LÍBERO
MESTRADO EM COMUNICAÇÃO

Transformações no Modelo de Trabalho Organizacional
Estudo Exploratório sobre Profissionais de Comunicação em
Home Office no Contexto da Pandemia de Covid-19

Marina Andrade Vasconcelos

São Paulo

2021

MARINA ANDRADE VASCONCELOS

**Transformações no Modelo de Trabalho Organizacional
Estudo Exploratório sobre Profissionais de Comunicação em
Home Office no Contexto da Pandemia de Covid-19**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação Stricto Sensu da Faculdade Cásper Líbero, linha de Pesquisa Tecnologia, Organizações e Poder, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Comunicação.

Orientador: Prof. Dr. Luís Mauro Sá Martino

Área de concentração: Comunicação na Contemporaneidade

São Paulo

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca Prof. José Geraldo Vieira

Vasconcelos, Mariana Andrade.

Transformações no modelo de trabalho organizacional: estudo exploratório sobre profissionais de comunicação em *home office* no contexto da pandemia de Covid-19 / Marina Andrade Vasconcelos. – São Paulo: Cásper Líbero, 2021.

83 f.: il.

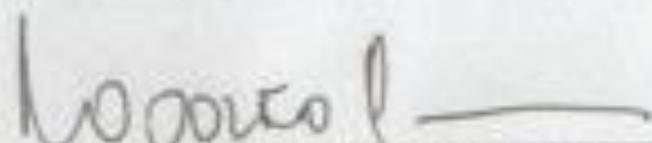
Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Faculdade Cásper Líbero, 2021.

Bibliotecária responsável: Enisete Malaquias - CRB 8/5821

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

AUTORA: MARINA ANDRADE VASCONCELOS

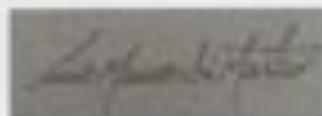
"TRANSFORMAÇÕES NO MODELO DE TRABALHO ORGANIZACIONAL: ESTUDO EXPLORATÓRIO SOBRE PROFISSIONAIS DE COMUNICAÇÃO EM HOME OFFICE NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19"



Prof. Dr. Rodolfo Rorato Londero
Universidade Estadual de Londrina - UEL



Profa. Dra. Michelle Prazeres Cunha
Faculdade Cásper Líbero - FCL



Prof. Dr. Luis Mauro Sá Martino
Faculdade Cásper Líbero - FCL

Data da Defesa: 23 de setembro de 2021.

Às vidas perdidas para a Covid-19, muitas das quais poderiam ter sido salvas. A vida não tem preço, ou melhor, não deveria.

AGRADECIMENTOS

Escrever esse tópico significa a conclusão da última etapa do mestrado, a dissertação. Gostaria de compartilhar com todos que estão lendo essa página o como me sinto honrada por ter chegado até aqui e por ter tido a oportunidade de fazer o mestrado, principalmente em uma instituição que admiro tanto, que é a Faculdade Cásper Líbero, terei muito orgulho de dizer que sou uma Casperiana! Só tenho a agradecer a Faculdade pela recepção e pelo suporte.

Gostaria de agradecer aos meus pais por me apoiarem nos estudos e me fazerem persistir mesmo nos momentos de dificuldade. Agradeço aos meus familiares que me acolheram em São Paulo possibilitando que eu estudasse e trabalhasse na cidade. Não posso deixar de mencionar o meu irmão que acompanhou o desenvolvimento desse trabalho à distância e da minha cachorrinha, que esteve ao meu lado enquanto eu escrevia.

Preciso agradecer aos meus amigos por serem presentes no meu dia a dia mesmo com o isolamento social, sempre me enviando mensagens de apoio, me sinto uma pessoa mais forte por ter amigos tão especiais. Não posso esquecer de mencionar os colegas de pesquisa pelas dicas e pela rede de apoio. Espero poder trabalhar ao lado desses profissionais que tanto admiro.

Agradeço e compartilho os méritos com os professores que acreditaram em mim. Agradeço ao Prof. Dr. Rodolfo Rorato Londero pelo incentivo nos primeiros passos da pesquisa com a iniciação científica e depois com a orientação do meu trabalho de conclusão de curso da graduação em Relações Públicas. Tenho que agradecê-lo por ter me apresentado autores incríveis e claro por ter me emprestado os livros de sua biblioteca pessoal.

Agradeço ao Prof. Dr. Luís Mauro Sá Martino por me orientar no desenvolvimento dessa pesquisa entendendo os meus objetivos e motivando as melhorias. Apesar dos desafios encontrados ao longo da pesquisa tive muito apoio do meu orientador que tem a habilidade de destacar o melhor de seus alunos e que se mostrou muito sensível ao meu processo de aprendizado e de desenvolvimento.

É claro que preciso destacar os profissionais que contribuíram com essa pesquisa e que se mostraram muito resilientes nesse momento tão difícil da pandemia. Aprendi muito com cada um e espero retribuir com os resultados deste trabalho, que possa servir como fonte de reflexão sobre o trabalho em *home office* e as transformações provocadas por essa modalidade de trabalho.

RESUMO

A presente dissertação é um estudo exploratório sobre a experiência dos profissionais de comunicação que trabalharam em *home office* durante a pandemia de Covid-19, visando entender (1) estrutura do *home office*, (2) adaptação à rotina, e (3) a comunicação digital. A coleta de dados ocorreu a partir de questionário e entrevistas individuais semiestruturadas, ambas realizadas de forma *online*. O questionário contou com 104 respostas, das quais os profissionais foram selecionados para participarem de entrevistas individuais. No total, foram 10 entrevistas realizadas entre 16 de novembro a 16 de dezembro de 2020 e 23 de fevereiro a 9 de março de 2021. O referencial teórico selecionou autores que discutem espaço e espacialidade; rotina e trabalho e o conceito de *mediatização* para entender as transformações proporcionadas pela comunicação digital. No capítulo sobre rotina de trabalho observa-se, como resultados, que 59,03% dos profissionais buscaram seguir o mesmo horário no *home office* e sobre conciliar as atividades pessoais com as profissionais, 20,48% apontaram ter dificuldade e 19,27% apontaram terem tido dificuldade no início, mas com o tempo se adaptaram. As atividades do lar e os cuidados com os filhos foram fatores que colaboraram para o acúmulo de tarefas. Ressalta-se o tema Integridade Emocional como um fator decisivo para a adaptação dos trabalhadores ao *home office*. Sobre o espaço de trabalho destaca-se a relação dos trabalhadores com a divisão do espaço de trabalho em casa, que pode ser entendido como um *coworking* involuntário. O espaço de trabalho também é afetado pelo uso das mídias com a demarcação de tempo, espaço e atividades de acordo com as mídias utilizadas. A comunicação digital se mostrou imprescindível para o *home office*, sendo apontado pelos profissionais principalmente dificuldade técnicas como a instabilidade de conexão à internet e uso de ferramentas, porém foram destacadas oportunidades de novos negócios. Os relacionamentos entre colegas de trabalho foram classificados como positivo e com momentos de descontração por 37,34% e os relacionamentos com gestores foi classificado como normal, apenas com a mudança do contato digital por 12,04%. Embora os relacionamentos de trabalho tenham sofrido com o distanciamento social é possível perceber que alguns casos destacaram a aproximação e maior colaboração, o que indica na possibilidade da comunicação digital humanizada.

Palavras-chave: Comunicação; Organizações; Trabalho; *Home office*; Pandemia.

ABSTRACT

The present dissertation is an exploratory study about the experience of the professionals of communication that worked in home office during the pandemic of Covid-19, aiming to understand the topics (1) home office structure, (2) routine adaptation and (3) digital communication. The data collect occurred in two ways: questionnaire and semi - structured individual interviews, both realized online. The questionnaire had 104 responses, of which were selected professionals to participate in the individual interviews. In total, that were 10 interviews conducted between November 16 to December 16, 2020 and February 23 to March 9, 2021. The theoretical framework selected authors that discuss space and spaciality; routine and work and the concept of mediatization contributes to the understand of the transformations caused by digital communication. The chapter work routine, 59.03% of the professionals sought to follow the same hours at the home office and about reconciling personal activities with the professionals, 20.48% said they had difficulty and 19.27% said they had difficulty in the beginning but adapted over time. Household activities and childcare were factors that contributed to the multitasking. The Emotional Integrity theme is highlighted as a decisive factor for the adaptation of workers to the home office. The workers' relationship with the division of the workspace at home is highlighted, which can be understood as an involuntary coworking. The workspace is also affected by the use of the media with the demarcation of time, space and activities according to the media used. Digital communication proved to be essential for the home office, with the professionals pointing out mainly technical difficulties such as the instability of the internet connection and the use of tools, although new business opportunities were highlighted. Relationships between co-workers were classified as positive and with moments of relaxation by 37.34% and relationships with managers were classified as normal, only with the change of digital contact by 12.04%. Although work relationships have suffered from social distancing, it is possible to see that some cases showed the approximation and greater collaboration, which indicates the possibility of humanized digital communication.

Keywords: Communication; Organizations; Work; Home Office; Pandemic.

SUMÁRIO

Introdução.....	12
1. CAPÍTULO I: Processo de Adaptação ao Trabalho em <i>home office</i>.....	21
1.1 Tempo de trabalho em <i>home office</i>	21
1.1.1 <i>Iniciativa de mudança do trabalho presencial para o home office</i>	23
1.2 Estabelecimento da rotina de trabalho.....	25
1.3 Conciliar atividades pessoais e profissionais.....	28
1.3.1 <i>Aumento de demanda e sobreposições de tarefas</i>	31
1.3.2 <i>Atividades do lar</i>	34
1.3.3 <i>Trabalhadores que têm filhos em idade escolar</i>	35
1.4 Bem-estar e Integridade Emocional.....	36
2. CAPÍTULO II: Configuração do <i>home office</i>: espaço utilizado e ferramentas de trabalho.....	39
2.1 Espaço para trabalhar em casa.....	39
2.2 Relação com amigos/familiares com quem moram.....	41
2.3 Deslocamento.....	45
2.4 Equipamentos utilizados para trabalhar.....	46
2.4.1 Auxílio para trabalhar em casa.....	47
2.5 Experiência do <i>home office</i>	49
3. CAPÍTULO III. Dinâmicas das Relações de Trabalho e Tecnologias da Comunicação.....	53
3.1 Meios de comunicação utilizados.....	53
3.2 Oportunidades da comunicação digital.....	54
3.3 Dificuldades com a comunicação digital.....	58
3.4 Relacionamento com gestores.....	61
3.5 Relacionamento com colegas de trabalho.....	63
Considerações Finais.....	67
Referências Bibliograficas.....	75
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	78
APÊNDICE B - Questionário.....	80

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Formação dos participantes.....	17
Tabela 2: Área de atuação dos participantes.....	18
Tabela 3: Tabela 3 – Perfil dos entrevistados.....	19
Tabela 4: Espaço utilizado para o <i>home office</i> pelos entrevistados.....	40
Tabela 5: Oportunidades da comunicação digital listadas pelos participantes.....	55
Tabela 6: Dificuldades da comunicação digital listadas pelos participantes.....	59
Tabela 7: Classificação do relacionamento com gestores.....	61
Tabela 8: Classificação do relacionamento com os colegas de trabalho.....	63

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade dos participantes.....	16
Gráfico 2: Tempo de trabalho em <i>home office</i> dos participantes.....	22
Gráfico 3: Iniciativa da mudança para o <i>home office</i>	25
Gráfico 4: Estabelecimento da rotina de trabalho.....	28
Gráfico 5: Conciliação das atividades pessoais e profissionais em <i>home office</i>	31
Gráfico 6: Espaço utilizado para o <i>home office</i>	39
Gráfico 7: Equipamentos utilizados para o <i>home office</i>	47
Gráfico: 8: Relação de trabalhadores que receberam suporte para o <i>home office</i>	49
Gráfico 9: Percepção sobre a continuidade do <i>home office</i>	52
Gráfico 10: Meios de comunicação.....	54

Introdução

A escolha por estudar as transformações no modelo de trabalho foi um processo que envolveu a análise do cenário social, que foi a pandemia e, conseqüentemente, o isolamento social. Tal processo implicou nas transformações do trabalho e na adaptação do trabalhador com a modalidade de trabalho remoto combinado com o tema de pesquisa de maior interesse: estudar as transformações do trabalho e suas modalidades, focando na satisfação e reconhecimento do trabalhador em sua atividade.

O termo “home office”, traduzido para o português, significa “escritório em casa”. Já o termo “teletrabalho”¹ significa que o trabalho chega ao funcionário por meio das tecnologias da comunicação, eliminando a necessidade de deslocamento. Os termos são semelhantes por se tratar do trabalho remoto, porém, para esse estudo será utilizado o termo *home office* por especificar o trabalho realizado em casa.

Em meu trabalho de conclusão de curso (VASCONCELOS, 2018), sobre a motivação dos profissionais autônomos em trabalhar em escritório de *coworking*², foi possível compreender que tanto o trabalho autônomo quanto o espaço do *coworking* foram escolhas feitas pelos trabalhadores para que esses pudessem ter mais qualidade de vida, não por falta de oportunidades no mercado de trabalho.

Além da motivação sobre o tema, acredita-se que o presente estudo trará contribuições nos campos: social, organizacional e para a área de comunicação. A importância do estudo para o campo social se dá pelas transformações que a pandemia implicou, mundialmente, na vida das pessoas. O isolamento social, tal como ocorreu, pode ser entendido como um fenômeno único, mas com desdobramentos plurais que transformaram a forma de trabalhar, consumir e se relacionar. Dessa forma, é preciso estudar o impacto dessas mudanças na vida das pessoas visando compreender temas a serem discutidos no âmbito social.

No campo organizacional, defende-se a necessidade de entender as condições de trabalho. Segundo Dejours (1992), as condições se dividem em: ambiente e organização do trabalho. O ambiente engloba higiene, segurança e os postos de trabalho, já a organização do trabalho envolve: divisão do trabalho, relações hierárquicas e as

¹ Termo proposto por Jack Niles em 1976

² *Coworking* é um modelo de escritório compartilhado, que surgiu em 2005 nos Estados Unidos, visando reunir profissionais para dividirem o espaço de trabalho a fim de otimizar os recursos e possibilitar a rede de contato profissional.

responsabilidades do trabalho (DEJOURS, 1992, p.25). Com base na citação anterior, considera-se necessário estudar os profissionais em *home office* visando entender as necessidades apontadas, seja no estabelecimento de procedimentos, orientações de trabalho e estrutura do *home office*.

Já no campo da comunicação, aponta-se a emergência de se pensar nas transformações da comunicação digital para além dos meios de comunicação, mas pensando em estabelecer relacionamentos mediados pelas tecnologias. Esse processo analisado de acordo com os conceitos de mediatização, pois a comunicação digital possui oportunidade e dificuldades que precisam ser trabalhadas.

Serão apresentados 3 estudos anteriores que dialogam com esta pesquisa, sendo dois desses estudos realizados no contexto da pandemia. Na tese de doutorado em Sociologia de Daniela Ribeiro de Oliveira “Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office”, realizado com profissionais da área de tecnologia, como: indústria de *software* e indústria de serviços de Tecnologia da Informação (TI). Foram realizadas 53 entrevistas semiestruturadas e selecionadas as 29 entrevistas com maior diversidade do campo empírico, como: gênero, tipo de contratação e locais de trabalho.

A pesquisa apontou alguns comportamentos recorrentes do trabalho em *home office*: fazer hora extra em horários que seriam gastos com deslocamento e intervalos; desligar o computador não significa encerrar o trabalho, o sentimento de solidão e o medo de não serem notados pela empresa. Tais comportamentos contribuem para que os trabalhadores recusem esse modelo de trabalho quando possuem essa opção.

Uma das pesquisas sobre *home office* na pandemia foi organizada por Roseli Figaro, intitulada “Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19?”. Foi desenvolvida em abril de 2020 visando entender as condições de trabalho dos comunicadores no desempenho de suas atividades. A coleta de dados foi por meio de questionário do Google disponível nas redes sociais do Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho e dos respectivos parceiros da pesquisa. A pesquisa contou com 557 respostas de comunicadores do Brasil e destacou que não são todos os comunicadores que podem realizar suas atividades remotamente, pois, existem profissionais que precisam realizar atividades externas, como reportagens e apuração de informações.

Os resultados apontaram que a maioria dos respondentes trabalham em condições desconfortáveis e fazem uso de ferramentas e recursos próprios para trabalhar. A comunicação sofreu mudanças com o uso de aplicativos, com concentração no uso do

Whatsapp e e-mail, além do fator do aumento de carga horária. Quando questionados sobre os principais medos da pandemia, foram elencados: contágio com o coronavírus, desemprego, agravamento da crise sanitária social, morte e perda de renda.

O estudo “As influências da modalidade de *home office* nas conversas informais, nas organizações, durante a pandemia de COVID-19” realizado por Pires, Melo e Rodrigues em 2020, contou com 40 entrevistas realizadas de forma *online* e assíncrona. Teve como o objetivo analisar as influências da modalidade *home office* nas conversas informais nas organizações.

As conversas informais são abordadas no estudo como um fator que agrega positivamente na qualidade de vida e bem-estar do trabalhador. O estudo comprovou que o isolamento social e o trabalho em *home office*, impactaram na redução das conversas informais. Apesar do aumento do uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs) para comunicação informal - no presencial era de 20% e no *home office* passou para 82,5% - houve uma redução das conversas informais para 32,5% e para 17,5% dos trabalhadores entrevistados, as conversas informais não ocorreram.

O objetivo geral desta pesquisa é identificar as transformações que ocorreram no trabalho dos profissionais da área da comunicação que atuaram em *home office* durante a pandemia de Covid-19. Desse modo, foram estabelecidos 3 tópicos principais a serem estudados: rotina de trabalho, estrutura do *home office* e comunicação digital. Os objetivos específicos foram descrever os tópicos a seguir:

- A adaptação do *corpus* da pesquisa à rotina de trabalho em *home office*, bem como a forma com que eles conciliavam as atividades profissionais com as atividades pessoais.
- A estrutura do *home office* dos sujeitos da pesquisa e a relação deles com o(s) espaço(s) de trabalho.
- Os meios de comunicação utilizados para mediar o trabalho e os impactos nos relacionamentos.

A natureza dessa pesquisa é qualitativa, nas palavras de Martino (2018, p.99) “a pesquisa qualitativa lida com o universo da subjetividade, das motivações e elementos pessoais de alguém que, naquele momento participa da pesquisa”. Embora a pesquisa apresente dados quantitativos, o principal objetivo é compreender as motivações e a

subjetividade por trás da experiência dos profissionais da comunicação sobre o trabalho em *home office*.

A pesquisa de campo contou com duas formas de coleta de dados: questionário e entrevista individual. O questionário foi elaborado no *Google Forms* contendo uma apresentação da pesquisa, e um campo para a coleta de e-mail (ver apêndice). As perguntas em sua maioria eram abertas, permitindo que os respondentes compartilhassem suas experiências com maiores detalhes. Os dados desta pesquisa não refletem uma amostragem probabilística, e sim, uma amostra dos profissionais da área de comunicação que tiveram acesso ao questionário e que participaram das entrevistas.

As perguntas foram separadas em tópicos, sendo o primeiro deles os dados dos participantes, onde foi perguntado nome, idade, formação e área em que trabalha. O tópico rotina contou com perguntas voltadas a entender o tempo que o respondente trabalhou/trabalha em *home office*; como foi a mudança para o *home office* e se houve uma data estabelecida para início e fim das atividades; se possuíam filhos em idade escolar; além da rotina do trabalho e a forma de conciliar as atividades pessoais e profissionais.

O tópico da estrutura do *home office* contou com perguntas voltadas a entender o espaço utilizado para trabalhar, os equipamentos utilizados e se recebeu suporte da empresa com equipamentos ou auxílio de custo para o desenvolvimento do trabalho. O tópico tecnologia foi voltado a entender os canais de comunicação estabelecidos; quais as oportunidades da comunicação digital e quais eram as dificuldades proporcionadas pela comunicação digital.

A parte sobre relações de trabalho abordou sobre relacionamento com gestores e colegas de trabalho e como as relações se alteraram. No último tópico, percepções e experiências, foi perguntado sobre a experiência do *home office* e se gostaria de trabalhar de forma permanente nessa modalidade.

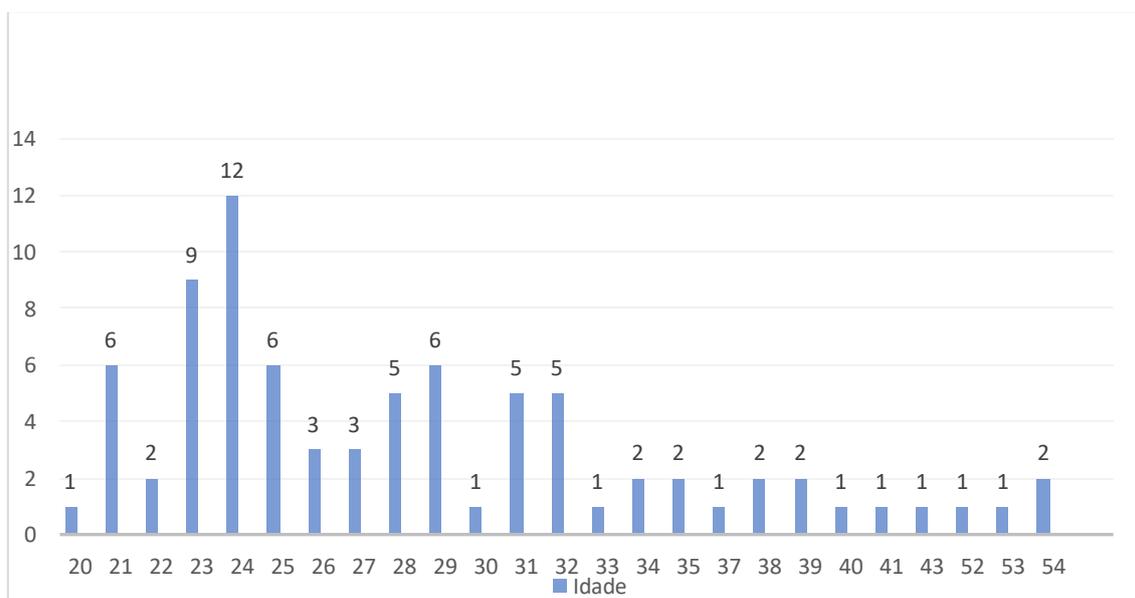
O questionário foi divulgado nas redes sociais da pesquisadora com postagens no *Linkedin* e *Facebook*, com explicações sobre a pesquisa e pedindo para o público-alvo participar respondendo o questionário. Para complementar a divulgação do questionário, foi enviado o link para profissionais da área de comunicação através de mensagens no *Whatsapp*, chat do *Facebook* e do *Linkedin*. O método “bola de neve” agregou na divulgação do questionário, em que profissionais que respondiam a pesquisa compartilhavam com colegas da área da comunicação. Após a coleta de dados, o questionário foi programado para não receber novas respostas, para que pudesse ser

iniciada a análise. As respostas foram agrupadas em categorias para a tabulação dos dados e posteriormente analisadas qualitativamente visando entender os fenômenos.

Para as entrevistas individuais foram selecionados os trabalhadores que possuem “qualidades”, que Martino (2018) define como características específicas, no caso, da pesquisa foram selecionadas pessoas que tinham começado a trabalhar em *home office* durante a pandemia e que tinham trabalhado nessa modalidade por alguns meses para que fosse possível entender a transição do trabalho presencial para o *home office* e a forma de adaptação do trabalhador. Foram realizadas 10 entrevistas, que ocorreram em uma plataforma de reunião chamada *Zoom*, que permite gravar áudio e vídeo. Antes do início da entrevista foi enviado um termo de consentimento assinado pela pesquisadora que explicava que os dados coletados eram exclusivos para o uso da pesquisa, e que os entrevistados não seriam identificados. Os profissionais entrevistados que não tinham fácil acesso à impressora para assinarem manualmente o termo autorizaram oralmente o uso dos dados coletados no início da reunião.

As 7 primeiras entrevistas ocorreram entre os dias 16 de novembro e 16 de dezembro de 2020 e as 3 últimas entrevistas ocorreram entre 23 de fevereiro e 9 de março de 2021. As partes principais das entrevistas foram transcritas para facilitar a análise e relacionar com os questionários respondidos. O *corpus* da pesquisa são os profissionais da área de comunicação que participaram deste estudo. O universo da pesquisa contou com 104 respostas coletadas, sendo que 21 respostas estavam fora do perfil da pesquisa, sendo analisadas 83 respostas.

Gráfico 1 – Idade dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

No Gráfico 1 é apresentado a idade dos respondentes. As idades mais recorrentes foram: 24 anos com 12 pessoas (14,45%); 23 anos com 9 pessoas (10,84%); 21, 25 e 29 anos com 6 pessoas (7,22%) cada; 31 e 32 anos com 5 pessoas (6,02%) cada.

Na tabela 1 é apresentada a formação acadêmica dos respondentes do questionário. A formação predominante foi Relações Públicas com 29 pessoas (34,93%), em seguida Jornalismo com 27 pessoas (32,53%); Publicidade e Propaganda com 7 pessoas (8,43%); Comunicação Social com 4 pessoas (4,81%); Marketing com 2 pessoas (2,40%) e as seguintes formações foram citadas 1 vez cada: Comunicação e Multimeios, Comunicação Mercadológica, Produção Cultural, *Digital House* e *Digital Business*. Algumas pessoas escreveram o grau de formação, sendo citado 1 vez cada: pós-graduação, mestrado e doutorado e 5 (6,02%) pessoas deixaram em branco.

Tabela 1 – Formação dos participantes

Formação	Nº de pessoas	Porcentagem
Relações Públicas	29	34,93%
Jornalismo	27	32,53%
Publicidade e Propaganda	7	8,43%
Comunicação Social	4	4,81%
Marketing	2	2,40%
Design	1	1,20%
Comunicação e Multimeios	1	1,20%
Comunicação Mercadológica	1	1,20%
Produção Cultural	1	1,20%
<i>Digital House</i>	1	1,20%
<i>Digital Business</i>	1	1,20%
Pós-graduação	1	1,20%
Mestrado	1	1,20%
Doutorado	1	1,20%
Em branco	5	6,02%

Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

Na tabela 2 é apresentada a área de atuação dos respondentes do questionário. A área mais mencionada foi marketing com 31 pessoas, seguido de *social media* por 9 pessoas. Como pode ser notado, houve uma variedade na área de atuação dos respondentes, o que pode ser entendido pela abrangência da área da comunicação.

Tabela 2 – Área de atuação dos participantes

Área de atuação	Nº de pessoas	Porcentagem
Marketing	31	37,34%
<i>Social media</i>	9	10,84%
Jornalismo	3	3,61%
Suporte ao cliente/ <i>Customer service</i>	3	3,61%
Redação	3	3,61%
Comunicação	3	3,61%
Agência de comunicação	2	2,40%
Comunicação corporativa	2	2,40%
Política/Marketing Político	2	2,40%
Conteúdo	2	2,40%
Pesquisa	2	2,40%
Assessorias	2	2,40%
<i>Freelancer</i>	2	2,40%
Eventos	2	2,40%
Gestão de projetos	2	2,40%
Consultoria e estratégia	1	1,20%
Comunicação interna	1	1,20%
Assistente de mídia social e redatora	1	1,20%
<i>Customer insight</i>	1	1,20%
Educação	1	1,20%
People	1	1,20%
Jornalismo esportivo	1	1,20%
Relações Públicas	1	1,20%
Comunicação e sustentabilidade	1	1,20%
Mídia impressa e digital	1	1,20%
Vendas	1	1,20%
<i>Customer Relationship Management (CRM)</i>	1	1,20%
Em busca de recolocação	1	1,20%

Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

Na tabela 3 é apresentado o perfil dos entrevistados, seguindo a ordem que as entrevistas ocorreram. Os nomes citados foram modificados respeitando o gênero com que cada um se identifica, de forma que seja possível mencioná-los sem revelar suas identidades, conforme o termo de consentimento que implica confidencialidade (ver apêndices).

Tabela 3 – Perfil dos entrevistados

Entrevistas	Idade	Formação	Área de atuação	Com quem mora
1ª Entrevista Esther	24	Formada em Relações Públicas; Atualmente cursa Ciências Sociais	<i>Freelancer</i> em mídias sociais	Dividia apartamento com as amigas, mas voltou a morar com os pais durante a pandemia
2ª Entrevista Henrique	25	Formado em Jornalismo; Atualmente faz Mestrado	Trabalha na área de comunicação em um sindicato de professores	Divide apartamento com um amigo
3ª Entrevista Mirela	37	Formada em Marketing de varejo	Trabalha no marketing de uma empresa de consultoria	Com o marido
4ª Entrevista Luísa	33	Formada em Publicidade e Concluiu o doutorado	Professora da graduação e pós-graduação	Com o marido
5ª Entrevista Joana	35	Formada em Relações Públicas e <i>lato sensu</i> em Jornalismo	Trabalha com gestão de projetos	Com o marido
6ª Entrevista Heitor	28	Formado em Jornalismo; Atualmente faz Mestrado	Pesquisa acadêmica	Morava sozinho no campus, mas com a pandemia voltou a morar com os pais
7ª Entrevista Isabela	21	Graduanda em Relações Públicas	Marketing digital em agência de comunicação	Divide apartamento com 2 amigas, mas passa alguns dias na casa da família e do namorado que moram em outra cidade
8ª Entrevista Rafael	23	Graduando em Relações Públicas	Marketing digital em uma escola de yoga	Morava em república, mas durante a pandemia passou a morar sozinho
9ª Entrevista Tatiane	26	Formada em Relações Públicas e Concluiu MBA	Marketing digital em agência de comunicação	Com a família
10ª Entrevista Murilo	23	Relações Públicas	Analista de comunicação em agência de comunicação	Com a família

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas.

Os capítulos deste trabalho foram organizados conforme os tópicos: rotina de trabalho, estrutura do *home office* e a comunicação digital, que serão aprofundadas para entender a experiência dos profissionais da área de comunicação sobre o trabalho em *home office* durante a pandemia causada pelo coronavírus.

O primeiro capítulo irá abordar a rotina dos trabalhadores focando na transição do trabalho presencial para *home office* e a forma que esses profissionais conciliavam o trabalho com as atividades pessoais. O referencial teórico foi selecionado para dialogar com os fenômenos recorrentes, tais como: aumento de demanda e sobreposição de tarefas, conciliação do trabalho com atividades domésticas, cuidados com filhos e integridade emocional.

O segundo capítulo tem como objetivo identificar as ferramentas de trabalho utilizadas no *home office*, além de buscar entender o(s) espaço(s) de trabalho em casa e com quem esses profissionais moram para entender a relação deles com o espaço de trabalho e com quem dividem o espaço, além de identificar as ferramentas de trabalho utilizadas e se o trabalhador recebeu auxílio da empresa em que trabalham. O referencial teórico contempla autoras que discutem sobre espaço, espacialidade e o papel social do deslocamento em cidades.

No terceiro e último capítulo será abordada a comunicação estabelecida para mediar o trabalho em *home office*, além de identificar as oportunidades e dificuldades da comunicação digital e entender como se deram os relacionamentos profissionais com gestores e colegas de trabalho e refletir se as relações se alteraram em comparação ao trabalho presencial. O referencial teórico selecionado contou com autores que discutem sobre plataformas e autores que discutem o conceito da mediação para que fosse possível analisar os fenômenos.

Os capítulos estão interligados e contribuíram para a experiência de trabalho em *home office* dos trabalhadores e em suas percepções sobre a modalidade de trabalho de sua preferência, seja: *home office*, presencial ou híbrido. O último tópico contará com as considerações finais sobre os dados obtidos ao longo da pesquisa e na sequência será apresentado as contribuições para os seguintes campos: social, comunicacional e organizacional.

1. **CAPÍTULO I: Processo de Adaptação ao Trabalho em *home office***

O primeiro capítulo irá contextualizar a pandemia de Covid-19 e o decreto do *lockdown* para que seja possível entender o momento de transição do trabalho presencial para o trabalho em *home office*; o estabelecimento de datas de início e fim das atividades remotas; o tempo que os profissionais estão em *home office*; o estabelecimento de rotinas; a conciliação de tarefas pessoais como atividades do lar e cuidados com os filhos, além das consequências de aumento de demandas e tendência a multitarefas e a importância da integridade emocional.

1.1 Tempo de trabalho em *home office*

Em *Sociedade do Cansaço*, Han (2015) defendeu que a sociedade contemporânea superou a época viral graças às técnicas imunológicas, apesar de temer uma pandemia gripal (HAN, 2015, p.7). O que o autor e a sociedade não poderiam prever é que, poucos anos após a publicação do livro, seria decretada uma pandemia mundial causada pelo novo coronavírus, causador da Covid-19. Os conceitos trabalhados por Han (2015) podem ser discutidos no contexto da pandemia fazendo um paralelo com o período pré-pandemia para verificar os aspectos que foram afetados por esse fenômeno.

De acordo com a linha do tempo do site Sanar Med (2020), a pandemia de Covid-19 provocada pelo novo coronavírus teve início em Wuhan, na China, cidade em que o primeiro caso foi detectado em 8 de dezembro de 2019. Em 26 de janeiro foi detectado o primeiro caso no Brasil, na cidade de São Paulo, no dia 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde decretou pandemia.

O *lockdown*, um protocolo de isolamento que restringe a movimentação de pessoas, foi decretado em março de 2020 no Brasil. Com a medida imposta de *lockdown* as empresas que não se enquadravam na classificação de serviços essenciais tiveram que mudar o sistema de trabalho do presencial para o *home office*. Inicialmente, muitas empresas pensaram que o protocolo duraria 2 semanas, mas com o ritmo acelerado de contaminação de Covid-19, o *lockdown* precisou ser prorrogado.

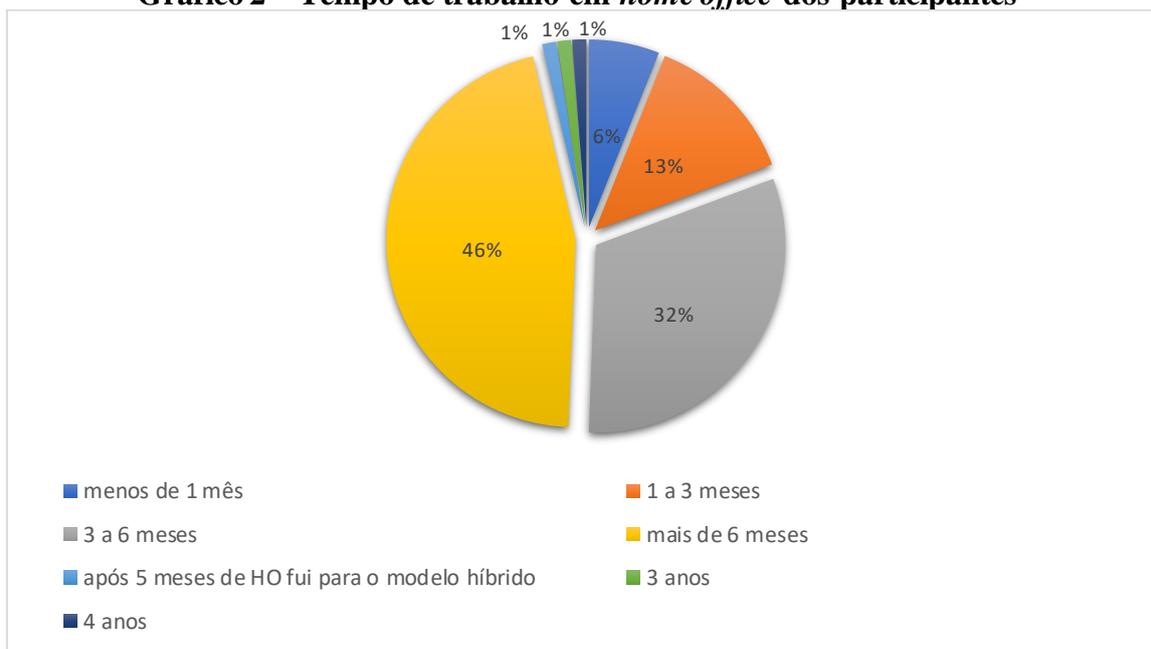
Considerando que o questionário foi respondido entre setembro e outubro de 2020, pode-se concluir que a maioria dos profissionais estavam trabalhando desde o início da pandemia em *home office*, sendo que 46% estavam há mais de 6 meses; 32% de 3 a 6 meses; 13% de 1 a 3 meses; outros períodos tiveram 1% cada.

Dos entrevistados, Esther, Henrique, Mirela, Luísa, Joana, Rafael e Tatiane começaram a trabalhar em *home office* logo no início da pandemia. Heitor, que estava em viagem acadêmica, precisou adiantar seu retorno assim que voltou fez o isolamento social. Isabela foi desligada do trabalho quando o *lockdown* foi decretado, então ela começou a trabalhar em *home office* em seu novo trabalho.

Vale mencionar que alguns dos entrevistados já haviam trabalhado em *home office* em algum momento de suas carreiras, tais como Esther, que trabalhou um curto período em *home office* atuando como *freelancer*. Henrique já fazia *home office* alguns dias da semana, pois o seu trabalho apresentava a possibilidade de trabalhar de forma remota ou presencial. Mirela já fazia *home office* para o *freelancer* que conciliava com o trabalho fixo. Luísa havia trabalhado em *home office* durante o estágio que fez em uma agência de publicidade para poder acompanhar o tratamento médico de sua mãe e, como professora, ela preparava aulas e corrigia trabalhos em *home office*.

Heitor é pesquisador da área da comunicação e sempre fez *home office* para pesquisa e escrita de trabalhos acadêmicos. Rafael nunca tinha feito *home office* antes, ele comentou que foi difícil se adaptar porque começou a trabalhar muito cedo no modelo presencial e estava acostumado com essa forma de trabalho. Tatiane trabalha na mesma agência de comunicação há 6 anos, ela acompanhou o crescimento da empresa e por ter poucos funcionários, ela sempre levou trabalho para casa, chegando a trabalhar de domingo a domingo. Ela fazia *home office* pontualmente em viagens de trabalho.

Gráfico 2 – Tempo de trabalho em *home office* dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

1.1.1 Iniciativa de mudança do trabalho presencial para o home office

A iniciativa da mudança do trabalho presencial para o *home office* foi tomada por 66 empresas (79,51%). Em 7 casos foi iniciativa do trabalhador (7,52%); 6 (6,45%) fruto do acordo entre funcionário e empresa e 4 (4,30%) dos respondentes que já trabalhavam em *home office*, 2 atuam na área de *social media* e 2 são empreendedores da área da comunicação, como aponta o Gráfico 3.

Vale ressaltar que, durante a pandemia, 2 profissionais comentaram que perderam seus empregos e outro profissional comentou que na empresa em que trabalha houve várias demissões. Durante esse período, 7 profissionais mudaram de emprego, já começando no modelo *home office*, sendo que 2 deles ingressaram em vagas que o contrato era para trabalho definitivo em *home office*.

Sobre o estabelecimento de uma data de início e fim do *home office*, 50 pessoas (60,24%) responderam que foi estabelecido apenas uma data de início para o *home office*; 7 pessoas (20,48%) responderam que foi estabelecida a data de início e fim do *home office*; 10 pessoas (12,04%) não responderam sobre a data e para 6 pessoas (7,22%) não foi definido data de início ou fim das atividades em *home office*.

De acordo com o site Meio e Mensagem (2020) as empresas do setor financeiro: XP e Nubank adoraram o *home office*, e logo no início da pandemia avisaram que a modalidade de trabalho iria permanecer até dezembro de 2020, sendo que a XP já considera manter o *home office* permanentemente e a sede seria apenas para apoio.

Esther comentou que a mudança para o *home office* foi por conta de uma conversa entre funcionários e gestores, que identificaram a necessidade do trabalho remoto por conta da pandemia. Foi definido que passaria a valer o *home office* em dois dias e a comunicação foi feita pelos profissionais do Marketing, que avisaram sobre a mudança.

Henrique comentou que tinha a possibilidade de trabalhar em *home office* desde o início do trabalho, mas que tentava trabalhar na sede alguns dias da semana. Como o sindicato de professores fica na universidade, assim que a universidade fechou, a sede foi fechada e todos os funcionários foram trabalhar em *home office*. Alguns funcionários fizeram revezamento na sede, mas ele não precisou trabalhar presencialmente.

Mirela comentou que a decisão foi da empresa logo que a pandemia começou. Luísa contou que o ano letivo de 2020 começou de forma presencial, teve aproximadamente duas semanas de aula, parou por conta do feriado de carnaval, voltando do feriado teve mais 2 semanas e na sequência os funcionários já foram para o trabalho

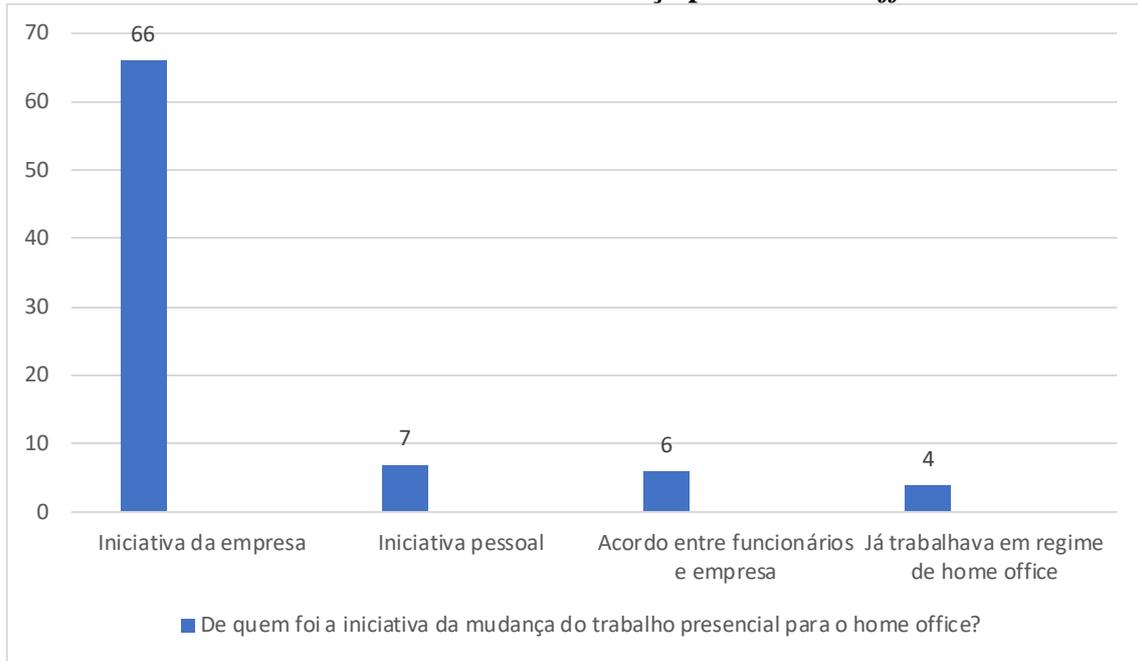
em *home office*. Ela comentou que ninguém imaginava que duraria tanto tempo porque inicialmente o governador tinha decretado quarentena de 15 dias, e aí foi prorrogando.

No caso da Joana, a iniciativa de trabalhar em *home office* foi uma sugestão dela, pois ela queria trabalhar 1 vez em *home office* para poder se concentrar mais no trabalho, porque na empresa costumava ter muitas interrupções, muitas reuniões e o deslocamento também era desgastante. Na semana que Joana ia começar a fazer a experiência em *home office* coincidiu com a pandemia, então desde março, ela está trabalhando no formato remoto.

Heitor estava em viagem por conta de um projeto de pesquisa, mas a pandemia interrompeu a viagem e ele precisou voltar para a cidade em que morava para fazer o isolamento e continuar a pesquisar em *home office*. Isabela estava estagiando em uma empresa e quando começou a pandemia, a empresa deu férias para alguns funcionários, após esse período ela foi desligada do trabalho por conta de corte de verbas. Logo depois, Isabela começou a estagiar em outra agência em *home office*, que ficou 2 meses. No seu trabalho atual, que é regime celetista, a empresa já estava trabalhando remotamente e tinha oferecido 3 modalidades de trabalho: presencial, *home office* ou híbrido, na qual ela optou pelo trabalho híbrido. Rafael trabalha na área de comunicação de uma escola de yoga, e a mudança partiu da gestora.

Tatiane mudou para o *home office* desde o primeiro decreto no estado em que mora. Com a flexibilização da quarentena em junho, a empresa fez uma tentativa de voltar ao trabalho presencial, mudando a logística das estações de trabalho para cumprir o distanciamento. Após o segundo decreto, a agência voltou ao trabalho remoto e após o fim do decreto foi adotado o modelo híbrido, quem quisesse e se sentisse à vontade para trabalhar na agência, tinha essa opção. Na agência que Murilo trabalha, o *home office* começou em março de 2020 e um ano depois eles continuavam nesse modelo.

Gráfico 3 – Iniciativa da mudança para o *home office*



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

1.2 Estabelecimento da rotina de trabalho

Sobre o estabelecimento da rotina, 49 pessoas (59,03%) responderam que tentaram seguir o mesmo horário de trabalho de quando trabalhavam de forma presencial, incluindo horário de início, pausa para refeições e horário de finalizar o trabalho. 7 pessoas (8,43%) disseram que não conseguiram estabelecer uma rotina de trabalho em *home office*; 6 pessoas (7,22%) trabalhavam de acordo com a demanda; 4 pessoas (4,81%) possuíam horário para pausa, usam alarmes para cada atividade e fazem uso de agenda respectivamente; 3 pessoas (3,61%) se consideram pessoas organizadas; 3 pessoas (3,61%) fazem reuniões com a equipe através de ferramentas de comunicação; 2 pessoas (2,40%) possuem horário flexível e 1 pessoa (1,20%) faz planejamento.

O alto número de pessoas que tentaram seguir o mesmo horário de trabalho realizado no presencial pode ser entendido pela necessidade de estarem disponíveis no período comercial da empresa em que trabalham. Alguns comentaram ter certa flexibilidade para ajustar seus horários. Dentre as pessoas que seguem o mesmo horário de trabalho, 6 comentaram já terem tido experiência de trabalho em *home office*, o que contribui total ou parcialmente para sua adaptação, uma profissional comentou: “Eu já tinha uma rotina *home office*, mas com certeza o fato de não poder ir até os clientes e ter

reuniões in loco fez algumas mudanças de rotina acontecerem”, outra profissional comentou sobre sua experiência em *home office* prévia à pandemia:

Meu primeiro estágio era *home office* e funcionou muito bem dessa maneira. Aprendi a acordar e tirar o pijama, tomar um café da manhã longe do computador e na hora do almoço tentar ir para longe do computador também. Desligo o notebook na hora que dá o expediente, para não correr risco de "querer trabalhar mais".

Dos questionários, 10 pessoas (12,04%) comentaram sobre a dificuldade de adaptação ao *home office*; 8 pessoas (9,63%) responderam que utilizavam o tempo que gastariam com o deslocamento para descanso ou para atividades pessoais. Sobre a demanda de trabalho, 3 pessoas (3,61%) comentaram que trabalhavam mais estando em *home office* e 1 pessoa (1,20%) comentou que trabalhava mais no começo, mas que depois ajustou o horário. Sobre a dificuldade de manter uma rotina no início do *home office* uma pessoa comentou: “A princípio eu tive alguns problemas de adaptação com essa nova rotina. Porém, aos poucos fui me organizando de acordo com o horário e estabelecendo metas diárias para mim mesmo, assim eu conseguia focar melhor em meu trabalho”.

Algumas pessoas comentaram sobre trabalhar mais no *home office*. Uma respondente comentou: “Tento iniciar no horário certo e terminar também, mas às vezes é complicado. Como estou em casa, acabo preferindo terminar coisas no mesmo dia, ao invés de deixar para o próximo. E isso faz com que eu trabalhe mais”. O relato anterior conversa com os dados da pesquisa de Daniela Ribeiro de Oliveira, em que o trabalho em *home office*, muitas vezes, implica fazer hora extra e na dificuldade de encerrar o trabalho.

Como Esther trabalha como *freelancer*, possui flexibilidade de horário. Ela se organiza para começar a trabalhar pelas manhãs, que é o período que fica sozinha em casa e pode se concentrar, mas opta por trabalhar algumas noites ou até finais de semana, porque há vezes em que ela é produtiva em horários diferentes. Henrique é funcionário celetista, mas ele possui flexibilidade de trabalhar conforme a demanda. Mirela manteve o horário de trabalho que fazia no presencial, ela comentou que já tinha disciplina de trabalhar em *home office*, pois já fazia *freelancer* em *home office*. Luísa já tinha a rotina de preparar aulas em *home office* antes da pandemia, então manteve como era. Henrique não tinha rotina e permanece estudando de acordo com o seu ritmo ou quando vê uma notícia que agrega para a sua pesquisa e ele decide escrever sobre.

Rafael teve muita dificuldade em estabelecer uma rotina de trabalho, ele contou sobre sua rotina:

No começo da pandemia, todo o tempo livre que eu tinha, eu trabalhava. Eu fiquei muito tempo trabalhando das 6h às 22h, eu fazia estágio, comecei a fazer *freelancer* e voluntariado e tinha as aulas. Eu engatei essa rotina muito acelerada porque eu tive a visão “já que eu tenho a oportunidade de ganhar esse tempo”, eu vou otimizar e monetizar.

Apenas no final de 2020 percebeu que o ano tinha sido muito cansativo e que sua saúde mental “teve um declínio”, pois ele não sabia administrar o tempo. No início de 2021 começou a se organizar e valorizar o tempo de descanso, ele comentou que “Antes eu pensava, eu podia estar rendendo mais, produzindo mais, não só para a empresa, mas para mim porque eu poderia estar estudando, participando de projetos”.

O exemplo de Rafael pode ser entendido com os conceitos de Adorno (2000), que comenta que o conceito de tempo livre na sociedade contemporânea se torna o oposto de seu significado, com a coerção da prática de *hobbies*, praticar uma atividade pela satisfação pessoal, mas que acaba se tornando mais uma cobrança pessoal por resultados. Dessa forma, o tempo livre que deveria ser dedicado ao descanso, se torna uma produção voltada para si.

Rafael contou que conversou com a gestora e definiu as tarefas do mês, e a programação de cada semana porque antes de estabelecer esse processo, eles estavam se sentindo angustiados, sem entender o que estava acontecendo. Depois disso ele achou que melhorou, porque ele sabia o que tinha que fazer.

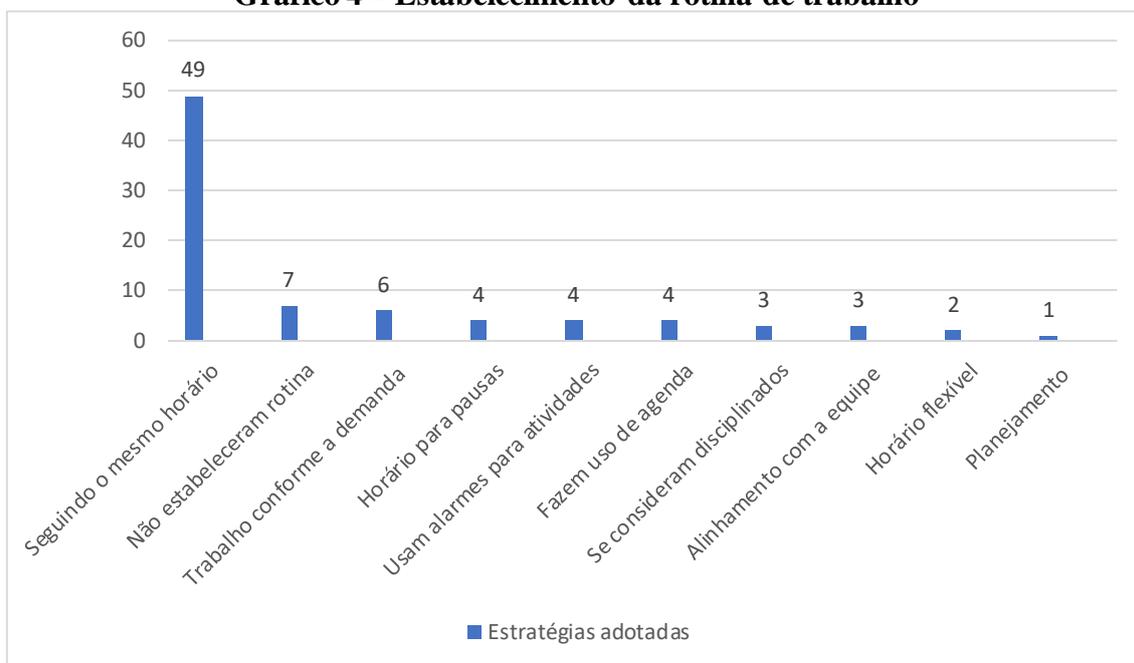
Tatiane seguiu à risca a rotina de trabalho que tinha no presencial, fazendo apenas pausas necessárias para ir ao banheiro ou à cozinha. Murilo também manteve horários de trabalho do presencial, mas, à medida que possuía um compromisso pessoal, podia ajustar o horário para conciliar as atividades pessoais e profissionais.

De acordo com o questionário, 12 pessoas disseram que possuem o hábito de se arrumar e tomar café da manhã para trabalharem. As entrevistadas: Esther, Luísa e Joana comentaram que no início da pandemia tinham o ritual de se arrumar para trabalhar, pois ajudava a se prepararem para o trabalho. Tatiane também comentou que no início da pandemia trabalhava com *dress code* e maquiada, porém, notou que não era viável pois, diferentemente do escritório, sua casa não tinha ar-condicionado. Ao longo da pandemia, cinco entrevistados comentaram que adotaram roupas confortáveis para poderem trabalhar.

Sobre trabalhar de pijama, Esther, Mirela, Joana, Rafael, Isabela e Tatiane afirmaram que preferem não fazer isso, mas que já trabalharam um dia ou outro e não tiveram problema. Inclusive, Tatiane contou que já fez uma reunião com sua equipe com

pijama para descontraír. Luísa, professora universitária, refletiu que quando voltou a dar aulas no segundo semestre de 2020, percebeu que não precisava passar batom, mas que era importante se arrumar para passar uma postura profissional para os alunos.

Gráfico 4 – Estabelecimento da rotina de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

1.3 Conciliar atividades pessoais e profissionais

A forma de conciliar as atividades pessoais e profissionais trabalhando em *home office* foram classificadas como: tranquilo, por 21 participantes; dificuldade, por 17 participantes; dificuldade no início, mas se adaptou por 16 participantes; concilia melhor as atividades estando em *home office* por 8 participantes; desafiador, por 6 participantes; cansativo, por 4 participantes e difícil de adaptação por parte da família por 2 participantes.

Um grupo de 8 pessoas (9,63%) tiveram outras percepções, como: impossível; dificuldade em se concentrar no trabalho; precisa tomar cuidado com a procrastinação por não ter o rigor do escritório; trabalha em bloco de atividades; comentou que não possui muitas atividades pessoais; dificuldade de diferenciação do espaço; tenta não misturar as atividades pessoais; a produtividade melhorou. Outra participante comentou que, quando tinha ajuda com os cuidados de sua filha, era fácil conciliar as atividades e, a partir do momento que teve que cuidar da filha sem ajuda de terceiros, foi muito difícil trabalhar.

Vale mencionar que o adjetivo “tranquilo” foi o mais mencionado para descrever a forma de conciliar as atividades pessoais com as profissionais. Apesar de usarem o mesmo adjetivo, cada um justificou de acordo com suas motivações e com o que valorizam. A primeira resposta se refere a uma profissional que trabalha em uma cidade diferente de seu trabalho:

No meu caso foi bem tranquilo pois, como eu sou de outra cidade, o *home office* me trouxe a vantagem de não gastar com combustível e não pegar estrada todos os dias. Moro com os meus pais então não tive que conciliar as atividades da casa com o meu trabalho.

A segunda resposta se refere a uma profissional que comenta o ganho de tempo com os intervalos:

Foi tranquilo. Na verdade, como meu horário de almoço é longo, aproveito essa pausa para fazer coisas pessoais, como cursos ou até dar uma geral na casa. Como também ganhei 1h a mais no retorno para casa (antes eu chegava a partir das 19h e, agora, eu já estou em casa às 18h), tenho mais tempo livre para assistir séries e fazer mais cursos.

Com base nas respostas anteriores é possível perceber que ambas destacaram a ausência do deslocamento como um fator positivo do *home office*, em que a ausência do deslocamento possibilita otimizar tempo e gastos. O tópico deslocamento será aprofundado no tópico 2.3.

Dentre as pessoas que tiveram dificuldade no início do trabalho em *home office*, foi destacado a resposta a seguir:

No começo foi muito difícil. Eu gastava muito mais tempo com coisas que antes eram super-rápidas. Também é difícil ter que me adaptar com as atividades domésticas que se tornam maiores na quarentena (ficar em casa mais tempo suja ela mais). Alguns dos meus colegas tem também várias dificuldades com tecnologia, o que desgastava muito o processo. Contudo, acho que agora as coisas se acalmaram um pouco.

O fator dificuldade no início do *home office* foi recorrente, sendo que alguns profissionais tiveram sua primeira experiência nessa modalidade de trabalho durante o isolamento. Outro fator que pode ter contribuído com a dificuldade inicial ao *home office* foi a falta de planejamento para essa atividade, visto que a pandemia acelerou essa mudança.

Sobre dificuldade de separar as tarefas pessoais e profissionais, um respondente do questionário comentou:

A separação entre os afazeres pessoais e os afazeres profissionais foi o mais difícil. A linha entre os dois mundos se tornou muito tênue e, frequentemente, me via alternando entre ambos ao longo do dia. Definir horários mais rígidos e respeitá-los foi o mais difícil, mas foi o que trouxe produtividade ao meu dia.

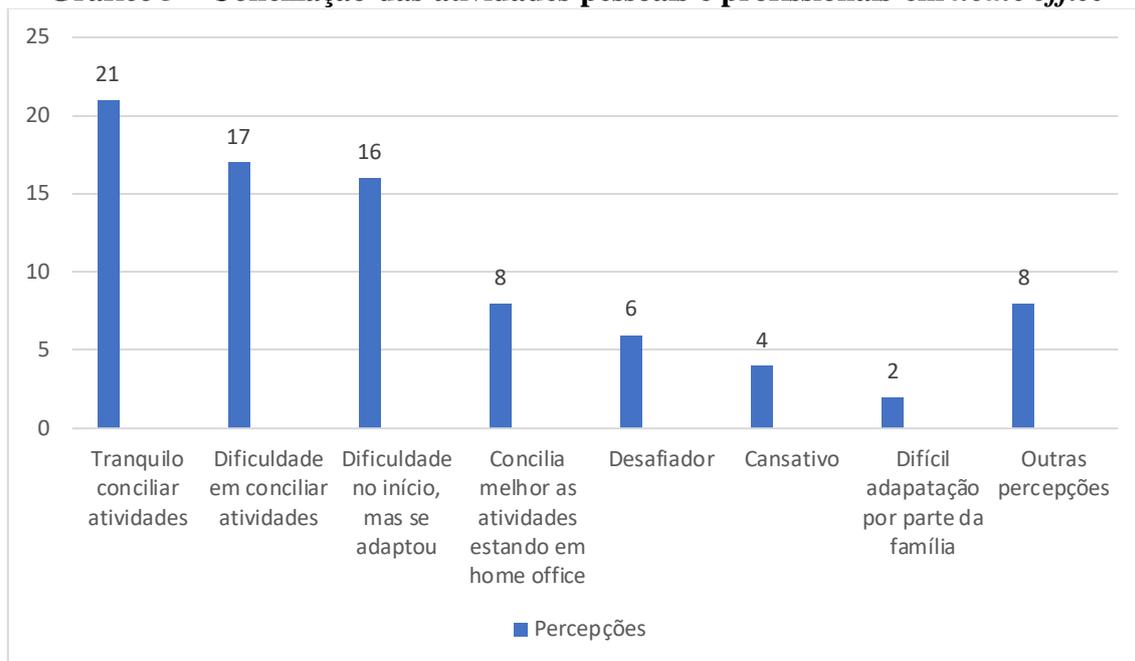
Outro respondente comentou que, ao não conseguir estabelecer uma rotina, se tornou um trabalhador *full time* e ainda compartilhou ser contatado sobre trabalho a qualquer momento e de ter recebido mensagens à noite e aos finais de semana de folga. Sobre ser contatado sobre trabalho, outro respondente comentou que precisa silenciar o telefone corporativo fora do expediente para não receber mensagens. Pode-se perceber que o *home office* dificulta a separação de tempo de trabalho e tempo de descanso, tanto por parte do trabalhador como do empregador, o que é apontado como um fator negativo pelos respondentes.

Sobre o desafio de trabalhar em casa junto com a família:

Desafiador e meio estressante, principalmente por alguns familiares não entenderem que, mesmo em casa, você está trabalhando. O inverso também acontecia com os superiores - em horário de descanso, cobravam tarefas...

Outra respondente comentou que é difícil trabalhar em casa por conta das interferências da família, mas ponderou que sua produtividade melhorou. No capítulo 2 será abordado a relação dos trabalhadores com familiares e amigos com quem moram, em que será refletido sobre os impactos de precisar dividir a casa não apenas como moradia, mas como ambiente de trabalho.

Gráfico 5 – Conciliação das atividades pessoais e profissionais em *home office*



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

1.3.1 Aumento de demanda e sobreposições de tarefas

Ao questionar sobre a forma de conciliar o trabalho em *home office* com as atividades pessoais, Luísa comentou sobre a forma que a pandemia foi tratada pela sociedade no trecho a seguir:

Eu acho que a pandemia foi muito romantizada. Quando a gente entrou em quarentena muitas empresas começaram a divulgar a ideia “aproveita a quarentena que nós vamos oferecer cursos grátis”, aí começou aquela coisa, que eu não gosto do termo, que é positividade tóxica, na hora a gente não sabia que era uma positividade tóxica, eu tive um pouco de noção disso depois.

Han (2015) explica que o século atual é marcado pela positividade, diferente do século passado que foi marcado pela negatividade dos períodos de guerras, pelo combate ao “inimigo” e pelo estabelecimento de fronteiras. O século atual é caracterizado pelo excesso da positividade, em que o desaparecimento da alteridade é propício para o processo de globalização, de troca e intercâmbio entre povos.

Com a pandemia mundial do novo coronavírus causador da Covid-19, muitas coisas mudaram, pois como não existia vacina para a doença, os governos precisaram impor o isolamento social e uso de máscaras como forma de tentar conter a onda de contágio da Covid-19. O alto número de contaminados afetou o sistema de saúde e a

economia de muitos países. Pode-se entender que a pandemia da Covid-19 foi um marco mundial, pois, com a pandemia veio a crise, a instabilidade e o medo, sentimentos que remetem ao século passado.

Quando o isolamento social foi decretado em meados de março foi disseminado a ideia de que o isolamento poderia trazer ganhos à sociedade. De acordo com o site Jornal do Campus as pessoas descobriram novos *hobbies* durante o isolamento social, além de aproveitarem o tempo para empreender. Com o avanço da doença e o prolongamento do isolamento, o excesso de positividade foi popularmente chamado de positividade tóxica. Segundo o site BBC News, a positividade tóxica prega um estado de felicidade e otimismo em todas as situações, silenciando as emoções consideradas negativas.

Nas palavras de Han:

O excesso de positividade se manifesta como excesso de estímulos, informações, impulsos. Modifica radicalmente a estrutura e economia da atenção. Com isso se fragmenta e destrói a atenção. Também a crescente sobrecarga de trabalho torna necessária uma técnica específica relacionada ao tempo e à atenção, que tem efeitos novamente na estrutura da atenção (HAN, 2015, p. 31).

Joana disse que trabalha mais em *home office* por não ter o ritual de sair para almoçar ou da diferenciação do espaço de trabalho e de casa, sendo que, às vezes ela trabalha além da jornada de trabalho. Ela explica que a prática de *home office* está distorcida porque o trabalho é em casa, mas não tem a possibilidade de sair para tomar sol, ou a opção de contar com uma ajuda profissional do lar, complementa que o ideal do *home office* é ter condições necessárias.

Esther disse que “gera um acúmulo de tarefas ao querer ser produtiva” e que quando estava no trabalho anterior houve aumento de demanda no início da pandemia porque houve algumas demissões. Henrique disse que tem a impressão de que a demanda aumentou e tem a sensação de não estar atualizado, e complementou dizendo: “pouco tempo para fazer tudo o que precisa”. Ele aproveitava quando estava fazendo uma atividade que não necessitava de muita concentração para ouvir música ou um podcast, ou assistir partes de jogo de futebol, então ele compensa os momentos de alta demanda com momentos que pode fazer outras atividades que gosta.

Alinhado com a fala de Henrique, a pandemia trouxe uma sobrecarga de informações, cobrança por produtividade e a ideia de que é possível conciliar muitas atividades. Sobre a alteração na economia da atenção, Han (2015) critica o *multitasking*,

em português, “multitarefa”, porque a necessidade de realizar duas ou mais tarefas simultaneamente não está relacionada como uma evolução do ser humano, e sim, um retorno aos animais selvagens que tinham a necessidade da atenção constante para se protegerem de predadores (HAN, 2015, p.31).

Conforme citado no tópico 1.3, dois respondentes comentaram sobre serem contatados fora do horário de trabalho. Dos entrevistados, Esther, Henrique e Rafael comentaram sobre a sensação de estarem sempre disponíveis por conta do *home office*. Rafael explicou que tem dois celulares, um pessoal e um profissional, e que houve um período em que a gestora mandava mensagens no telefone pessoal, tanto à noite quanto no final de semana, desrespeitando o horário de trabalho, então ele comentava que se desligava quando estava descansando. Nessas situações sentia que sua privacidade era invadida.

Henrique explicou:

Antes desse momento [pandemia] quando estava em deslocamento, em aula ou em outra atividade fora de casa, em teoria, eu estava incomunicável, agora em casa eu estou comunicável em todos os momentos. Claro, tem certa disciplina de não responder em certos horários, final de semana eu tento não olhar nada, a não ser que tenha algo específico. Porém, a sensação é que não tem um momento para se desligar ou de incomunicabilidade.

Rafael foi o mais impactado com o acúmulo de tarefas, ele explicou sobre a diferença do presencial para o *home office*:

No presencial, eu fazia 6h de estágio e se não dava tempo de fazer as atividades, ficava para o outro dia. Quando eu fui para casa, eu pensei que tinha mais tempo porque eu não tenho mais o deslocamento, não tenho que me arrumar, era só ligar o computador.

Ele conciliou aulas da faculdade, estágio, trabalho como *freelancer* e trabalho de voluntariado. Tatiane disse que teve um momento que o trabalho estava afetando o sono e o descanso.

Crary fala sobre falta de descanso:

Por trás do vazio da frase de efeito, 24/07 é uma redundância estática que contradiz sua própria relação com as tessituras rítmicas e periódicas da vida humana. Remete a um esquema arbitrário e inflexível de uma semana de duração, subtraído do desdobramento de qualquer experiência variada ou cumulativa (CRARY, 13%, 2016).

Com base no trecho destacado, pode-se entender que o trabalho constante não respeita o ritmo da vida humana, que possui várias atividades essenciais, inclusive o sono. A questão é que o sono é uma necessidade humana de tempo que “não pode ser colonizado nem submetido a um mecanismo monolítico de lucratividade (...)” (CRARY, 14%, 2016). Dessa forma, o sono e o descanso entram em conflito com as demandas pessoais e profissionais de cada um, sendo muitas vezes afetado pela necessidade de cumprir as obrigações.

1.3.2 Atividades do lar

No tópico 1.3 uma respondente citou o aumento de atividades domésticas como um fator que dificultou a adaptação ao trabalho em *home office*, e explicou que, ao ficar em casa, aumenta a demanda de atividades domésticas. Melo (2020) escreveu sobre o trabalho doméstico no contexto pandêmico “a pandemia trouxe novas preocupações, como, higienização das compras, dos alimentos, das roupas e das máscaras reutilizáveis” (MELO, 2020, p.76). O isolamento social fez com que os membros da família passassem mais tempo em casa, aumentando a demanda por limpeza e preparo das refeições. Segundo os dados trazidos pela autora, no contexto sem pandemia, as mulheres já trabalhavam o dobro de horas em atividades do lar em comparação aos homens. Dessa forma, as mulheres estando em casa a cobrança de fazer as atividades aumenta.

Esther disse que fazia pausas no trabalho para fazer atividades do lar e explicou que algumas atividades podiam ser conciliadas com o trabalho. Mirela compartilhou que não via problema em parar 15 minutos para fazer uma atividade ou outra, porém comentou sobre a dificuldade por ter que cozinhar em casa e, por isso, a atividade de cozinhar era dividida entre o marido e os aplicativos de pedir comida.

Luísa contou que afastou a funcionária que trabalhava em sua casa por conta da pandemia e, com isso, teve que conciliar o trabalho com as atividades do lar. Ela usava o intervalo das aulas para poder fazer uma atividade ou outra e, às vezes, achava difícil ver que tinha muita demanda, pois não gostava de bagunça. Ela reforçou que não fazia atividades sobrepostas, que preferia fazer as atividades de casa ou no intervalo ou ao final do expediente e às vezes ia dormir mais tarde para dar conta de tudo.

Joana também precisou fazer mais atividades do lar e aproveitava a hora do almoço para adiantar as atividades, que são compartilhadas com o marido. Ela comentou

que não ter auxílio é algo que influencia no trabalho porque é uma atividade que demanda muito tempo. Isabela aproveitava os momentos em que o sistema estava fora do ar para fazer uma atividade ou outra de casa. Rafael aproveita o tempo que gastaria com o deslocamento para arrumar a casa, já Heitor reflete que conciliou as atividades do lar com facilidade, pois ele não possui tempo fixo para pesquisa.

Antunes (2020, p.18) menciona a divisão sociosexual e racial do trabalho em sua nova morfologia. As mulheres brancas são mais impactadas do que os homens brancos por conta dos índices de violência doméstica e feminicídio que aumentaram na pandemia. As mulheres negras, por sua vez, são as mais afetadas na pandemia, elas representam 68% das trabalhadoras domésticas no Brasil, que é um trabalho braçal e de baixa remuneração (ANTUNES, 2020, p.19).

A divisão de trabalho remete a sociedades pré-históricas, em que o homem tinha a responsabilidade de prover o alimento e as mulheres de cuidar dos filhos e preparar os alimentos. Nas palavras de Melo (2020, p. 77), “O que é transmitido através da socialização patriarcal, no entanto, é que o trabalho doméstico é um atributo natural da personalidade feminina e traz às mulheres plenitude”. Citando uma pesquisa do IBGE, Melo (2020, p. 78), explica que 95% do trabalho doméstico remunerado é desempenhado por mulheres. Já o trabalho doméstico não remunerado é invisível, é como se as atividades fossem feitas sem a ação de um sujeito.

1.3.3 Trabalhadores que têm filhos em idade escolar

Apenas 6 (7,22%) pessoas do público-alvo tem filho(s) em idade escolar, sendo que 4 são mães de crianças pequenas, que comentaram sobre a dificuldade de adaptação do filho em fazer o isolamento e não poder ir para a escola ou berçário. 3 delas comentaram sobre a dificuldade em manter uma rotina de trabalho e 1 mãe contou sobre tentar encaixar os horários da filha de 7 anos em suas atividades profissionais e que não era sempre que conseguia, o que ela definiu como “extremamente cansativo” (na pergunta sobre como conciliar atividades pessoais e profissionais). 1 mãe comentou que trabalhava sem rotina devido aos cuidados do filho de 1 ano e 2 meses, que não pode fazer a adaptação no berçário, em suas palavras “Tudo se mistura e sinto que não dou a devida atenção nem pra um nem pra outro”.

Outra mãe de criança pequena contou o seu relato sobre trabalhar com a filha ao lado:

A adaptação não foi fácil. Cuidar de uma criança - e trabalhar do lado dela - exige ainda mais de nós. Ela estava aprendendo a andar, a se enxergar no mundo e pedia atenção, além das diversas demandas que precisavam ser atendidas (comida, lanches, brincar).

Dos respondentes, 1 mãe comentou sobre a preocupação do filho ficar muito tempo em frente ao computador e 1 comentou que foi fácil a adaptação dos filhos por eles serem adolescentes e serem responsáveis pelos estudos.

Melo (2020) aponta um ponto crucial sobre as atividades relacionadas às mulheres, que é o cuidado com os filhos. Ela se refere à “tripla jornada de trabalho” (MELO, 2020, p.76), que seria o trabalho formal, o trabalho do lar e o cuidado com os filhos, que na pandemia passaram a estudar de forma remota. Melo (2020, p.76) reforça que mulheres periféricas sempre tiveram a necessidade de contar com a ajuda de familiares, vizinhos ou amigas para cuidar dos filhos para poderem trabalhar.

1.4 Bem-estar e Integridade Emocional

Apesar do tema saúde não ter sido abordado, alguns entrevistados se queixaram da saúde e do bem-estar relacionados ao trabalho em *home office* e ao isolamento social. Devido à recorrência que a temática foi mencionada, será utilizado o conceito de Integridade Emocional para discutir as questões levantadas.

A entrevistada Mirela explicou que pela falta de exercício físico teve ganho de peso e que precisou fazer fisioterapia porque no começo da pandemia usava uma mesa muito alta e, por isso, precisava manter a cadeira elevada e usava um apoio para pé improvisado. Como resultado dos móveis inadequados, ela teve uma inflamação no quadril e precisou fazer fisioterapia. Segundo Dejours (1992) a ergonomia é um fator das condições de trabalho que, se não forem tratadas, podem ocasionar sofrimento físico somático, sendo necessário a intervenção para resolução dos elementos, por exemplo: melhoria da posição do trabalhador, iluminação e atenuação do barulho.

Esther falou brevemente sobre ansiedade, Henrique sobre esgotamento e Joana disse: “teve momentos que senti desespero e desânimo”. Sobre o momento de sobrecarga de atividades, Isabela contou que começou a fazer terapia no início da pandemia por se sentir ansiosa e que teve um momento de sobrecarga de atividades pessoais e profissionais.

Nas palavras de Isabela:

Quando eu estou sem norte, eu desabafo na terapia, inclusive em uma semana de dezembro, a gente sentou e fez o planejamento de todos os meus dias porque ela tentou me mostrar que eu tenho muita coisa para fazer, mas eu não preciso fazer tudo em um dia só.

Tatiane também fez acompanhamento com psicólogo para poder cuidar de sua saúde mental durante a pandemia, pois teve um momento que o trabalho estava exigindo bastante dedicação sem descanso. Rafael comentou que o tema saúde mental é um tema muito importante no seu trabalho (uma escola de yoga) e que ele foi percebendo a necessidade de ter um equilíbrio em suas atividades, e refletiu que não adianta só trabalhar e não ter tempo para descanso.

Isabela e Tatiane, além de cuidarem da saúde mental, sentiram a necessidade de cuidarem do corpo, então elas procuraram uma nutricionista, sendo que ambas receberam a indicação de tomar vitaminas D pela falta da exposição ao sol.

Por conta do excesso de positividade e da cobrança por desempenho, Han (2015, p.7) explicou que o século atual está sendo marcado por doenças neuronais, tais como: depressão, *Burnout* (SB), Transtorno de déficit de atenção (TDAH) e Transtorno de personalidade limítrofe (TPL), tais doenças estão ligadas à violência da positividade que resulta em esgotamento, exaustão e sufocamento.

Como explicado por Han (2015), as doenças neuronais são predominantes no século atual, sendo que as consequências dessas são: esgotamento, exaustão e sufocamento foram mencionados anteriormente pelos entrevistados. Dessa forma, é possível perceber como o aumento de demanda foi algo que impactou no bem-estar deles, sendo que alguns necessitaram de ajuda de profissionais da área da saúde: psicólogos, fisioterapeutas e nutricionistas.

De acordo com Solomon (2006), “integridade é essencialmente *coragem moral*, a vontade e a disposição de fazer o que sabe que deve ser feito” (SOLOMON, 2006, p.274, *grifo do autor*). Solomon (2006) defende que para o convívio em sociedade é preciso haver o senso de virtudes compartilhadas, como: honestidade, equidade, confiança e combatividade.

A positividade tóxica mencionada por Luísa é o oposto da integridade emocional, pois nega as emoções negativas para manter um estado de felicidade e otimismo. Nas palavras da psicóloga Sally Baker em matéria para BBC News “Negar constantemente tudo o que é 'negativo' que sentimos em situações difíceis é exaustivo e não nos permite construir resiliência [a capacidade de nos adaptarmos a situações adversas].”

O estabelecimento de uma rotina saudável e boas condições de trabalho são fatores que interferem na integridade emocional, em que as pessoas foram identificando pontos a melhorarem para se sentirem mais satisfeitas com o trabalho que desenvolvem.

Levando em consideração os relatos dos entrevistados, foi possível notar que o bem-estar é algo muito importante na vida de cada um. Apesar das dificuldades que a pandemia e o isolamento social trouxeram na adaptação ao novo estilo de vida e ao trabalho em *home office*, é possível concluir que os entrevistados, à medida em que foram identificando as questões que sentiam incômodo, seja na saúde física, seja na saúde mental, foram procurando soluções para se sentirem melhores consigo mesmo.

Dessa forma, a integridade emocional entra no sentido de reconhecerem o que estavam sentindo e buscarem melhores condições para poderem se adaptar à nova realidade sem deixarem de lado sua subjetividade e necessidades.

Alguns dos fatores mencionados sobre a integridade emocional são visíveis em posicionamentos no trabalho. Por exemplo, quando o entrevistado Rafael comentou que sua gestora tinha o costume de mandar mensagem para o número pessoal dele em horários fora do expediente, como ele se sentia desconfortável com a invasão de privacidade, ele comentava que ele não tinha respondido porque ele se desconectava do trabalho para poder descansar. Como o tema saúde mental é muito importante no seu trabalho por ser uma escola de yoga, ele foi percebendo a necessidade de ter um equilíbrio em suas atividades, e refletiu que não adianta só trabalhar e não ter tempo para descanso.

Isabela também teve um momento em que se posicionou de forma íntegra. Quando fez a experiência de um dia de trabalho presencial, ela se incomodou que os colegas não respeitaram o distanciamento social e não fizeram o uso correto de máscaras; no dia seguinte a gestora comentou que estava com os sintomas da Covid-19 e iria fazer o teste, ela foi diagnosticada com a doença e mais duas funcionárias também. Isabela contou que mandou uma mensagem mais incisiva no grupo do *WhatsApp*, alertando sobre os perigos de não usar máscara e manter o distanciamento.

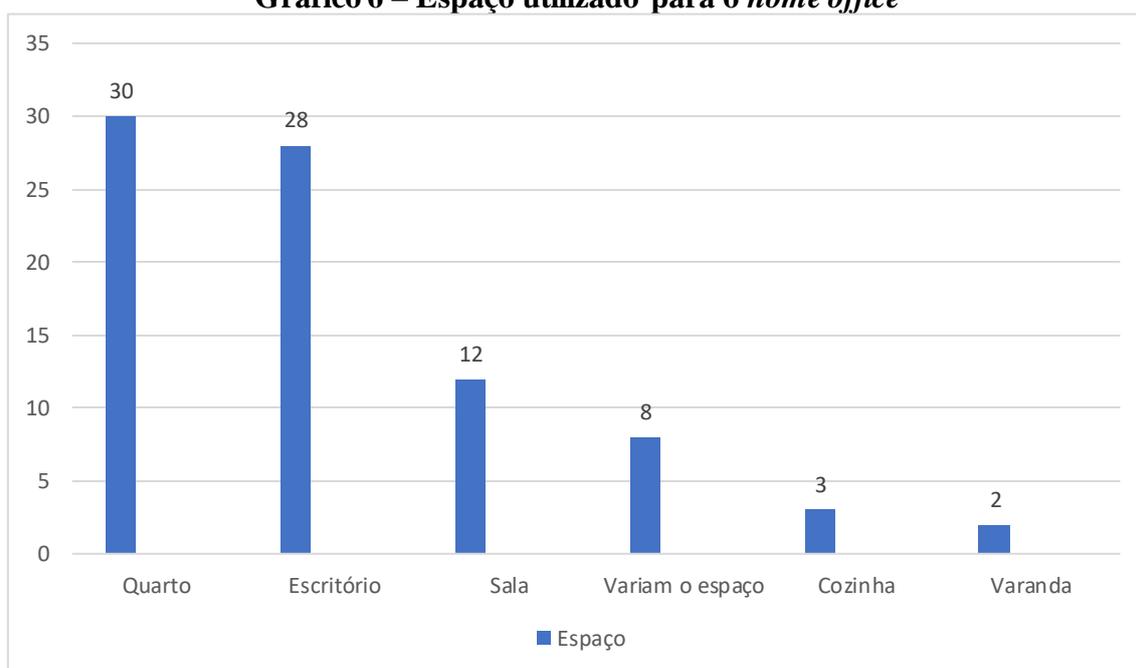
2. CAPÍTULO II: Configuração do *home office*: espaço utilizado e ferramentas de trabalho

O segundo capítulo tem como objetivo identificar o(os) espaço(s) de trabalho em casa dos profissionais; com quem esses profissionais moram; qual a relação deles com o espaço de trabalho e com quem dividem o espaço, indicando que o trabalho em *home office* pode se tornar *coworking* involuntário; os impactos da falta do deslocamento para o trabalho, além das ferramentas de trabalho e se receberam auxílio de ferramentas ou recursos das empresas que trabalham. Por fim, busca entender a percepção dos profissionais sobre o *home office* e se gostariam de trabalhar de forma permanente nessa modalidade.

2.1 Espaço para trabalhar em casa

Os espaços mais utilizados foram: quarto e escritório, com 30 (36,14%) e 28 pessoas (33,73%), respectivamente. Das pessoas que responderam escritório, 10 (12,04%) providenciaram o espaço durante a pandemia. Na sequência, a sala foi utilizada por 12 pessoas (14,45%), 8 pessoas (9,63%) afirmaram que variam o ambiente, 3 pessoas (3,61%) trabalham na cozinha e 2 pessoas (2,40%) na varanda.

Gráfico 6 – Espaço utilizado para o *home office*



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

Na tabela 4 será apresentado o espaço de trabalho de cada entrevistado para que seja possível entender a relação deles com o espaço.

Tabela 4 – Espaço utilizado para o *home office* pelos entrevistados

Esther	Uma mesa de estudos no próprio quarto, ela não é muito grande então procura deixar pouca coisa sobre ela. Geralmente fica seu notebook, mouse, agenda, canetas e garrafinha de água.
Henrique	Possui uma escrivaninha no quarto, uma mesa na sala e um espaço que pode ser utilizado na sala. Varia bastante durante o dia.
Mirela	São dois quartos na casa, esse cômodo se tornou um espaço de trabalho/quarto para hóspedes.
Luísa	Teve que adaptar a sala, colocando o computador e todo aparato na mesa de jantar.
Joana	Sala ou varanda.
Heitor	Uma escrivaninha e uma cadeira confortável.
Isabela	Comprou uma escrivaninha maior e uma cadeira boa, mas tem dias que vai para cama, sofá, para mudar.
Rafael	Quarto - notebook, cadeira e mesa.
Tatiane	Classifica como “Não são as melhores”. Teve que se alocar na cozinha, o que é impossível durante os dias quentes. Se mudou para a sala, que não possui ergonomia e iluminação adequada.
Murilo	Trabalha na cozinha de casa. A infraestrutura é boa, mas não é ideal, possui: mesa, duas telas, mouse e teclado.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas.

A principal mudança do trabalho na pandemia foi o espaço, em que as pessoas precisaram estabelecer um local em suas casas para trabalharem. Algumas pessoas comentaram que tinham um espaço de escritório em casa e outras que tinham um cômodo extra aproveitaram para transformá-lo em escritório. Outra característica recorrente foi o trabalho no próprio quarto, em que as pessoas tinham uma escrivaninha para trabalhar.

Ferrara (2008) contextualiza que, as primeiras décadas do século XX marcaram o nascimento do Urbanismo como ciência, sendo Le Corbusier o responsável por defender que os espaços deveriam ser organizados em “necessidades básicas: habitação, trabalho, circulação e lazer no panorama onde predomina sol, espaço e área verdes: prazeres e

necessidades a serem preservados” (FERRARA, 2008, p. 15). No contexto da pandemia, a habitação e o trabalho coexistiram no mesmo espaço, a circulação precisou ser contida por conta do isolamento social e o lazer se tornou restrito a espaços fechados, muitas vezes mediado pelo uso de tecnologias.

Ao falar sobre espaço de trabalho é importante resgatar os conceitos: espaço e espacialidade. De acordo com Ferrara (2011) o espaço possui três características básicas: proporção, construção e reprodução. A proporção está ligada com a representação do espaço através da simetria; a construção está ligada com a percepção dos volumes e movimentos; e a reprodução é uma herança da Revolução Industrial e das técnicas de reprodução (FERRARA, 2011, p. 10). A autora defende que o espaço é “passível de ser conhecido e percebido como experiência” e a experiência necessita do recorte do objeto para ter conhecimento, já a representação é a “mimese ou sombra do objeto” (FERRARA, 2011, p. 12).

Já o conceito da espacialidade está ligado com o conceito de visualidade e comunicabilidade, nas palavras de Ferrara:

Se a visualidade é um artefato de registro que possibilita o pronto reconhecimento do mundo, a comunicabilidade nos permite perceber relações sociais ou surpreender como aquele registro visual e os códigos e suportes que o caracterizam, podem estabelecer profundas alterações nas relações entre homens e na sociedade que ajudam a construir. Desse modo, espacialidade, visualidade e comunicabilidade são três categorias do espaço como fenômeno e experiência de mundo e se manifestam de modo distinto, conforme a espacialidade enquanto proporção, construção ou reprodução. Ou seja, proporção, construção e reprodução são distintas manifestações do espaço para construir espacialidades, visualidades e comunicabilidades (FERRARA, 2011, p. 13).

Com base nos conceitos trazidos anteriormente, o espaço é um recorte que pode ser apreendido como fenômeno. Já a espacialidade, é entendida como uma teoria do espaço como comunicação ideológica de cultura e constituições históricas.

2.2 Relação com amigos/familiares que moram

A modalidade de trabalho em *home office* já era realizada há várias décadas ao redor do mundo, mas, com a pandemia de Covid-19, ele se intensificou por ser uma solução para o isolamento social.

Já o *coworking* é um modelo de escritório compartilhado onde a estrutura dos escritórios pode variar. De acordo com Vasconcelos (2018), os escritórios de *coworking* reúnem opções de ambientes para atender as diferentes demandas, entre eles: estações de trabalho compartilhadas, salas rotativas, que são as salas alugadas por hora para que o profissional alugue no momento que precisa fazer uma consultoria, e salas privativas, que são salas alugadas mensalmente para um trabalhador ou uma empresa que precise de um local fixo.

Em meu trabalho de conclusão de curso sobre a motivação dos profissionais autônomos em trabalhar em escritório de *coworking*, pode ser observado entre os profissionais entrevistados que, além do trabalho no *coworking*, eles trabalhavam um período em *home office*. Foi apontado que o *home office* era válido para algumas atividades, mas para outras não atendia, então o *coworking* supria as necessidades, que será detalhado a seguir:

- Profissional da área de artes visuais que trabalhava com fotografia e diagramação de álbuns. A entrevistada comentou que trabalhava em seu quarto, onde tinha uma escrivaninha com um monitor para melhorar a qualidade das imagens, mas que ela considerava impossível trabalhar no período da noite por não conseguir se concentrar e querer descansar. Então, ela utilizava as estações de trabalho compartilhadas quando precisava trabalhar no período da noite para poder se concentrar.
- Profissional da área da educação que trabalhava como professora de inglês e editava vídeos para completar a renda. A entrevistada explicou que no período da manhã editava vídeos de uma agência, ela aproveitava para trabalhar de casa nesse período para poder ficar com os filhos. Já no período da tarde e da noite que ela ministrava aulas de inglês, precisava de uma estrutura para receber os alunos e então preferia ter um espaço de trabalho profissional. Ela alugava salas rotativas, ou seja, utilizava as salas reservadas no horário das aulas.
- Profissional da área de arquitetura, que tinha o próprio escritório. A profissional comentou que trabalhava em sua casa para elaborar projetos, mas para atender os clientes preferia ter um espaço profissional. Ela alugava uma sala privativa mensalmente, então podia decorar a sala de acordo com sua preferência e usar quando precisasse, sem a necessidade de compartilhar o espaço ou agendar o horário. Das

vantagens do *coworking*, ela citou os serviços de secretaria e limpeza inclusos no escritório, além do *networking*.

Com base nos relatos dos entrevistados, é possível compreender que os escritórios de *coworking* possuem o quesito do espaço físico e do espaço simbólico, em que o espaço físico representa um espaço profissional para atender clientes e alunos, já o espaço simbólico é a diferenciação do ambiente de trabalho da própria casa.

O espaço de trabalho dos respondentes da pesquisa atual variou, alguns estavam satisfeitos e outros tinham pontos a melhorar (ver tópico 2). Ao trabalhar em casa, o convívio diário com os membros da família/amigos com quem moram, aumentou, substituindo a presença física de seus colegas de trabalho. A divisão dos espaços da casa para que cada membro possa trabalhar se torna uma forma de *coworking* involuntário.

Com a pandemia não houve escolha entre o trabalho em *home office* ou *coworking*, tendo os profissionais que se adaptarem ao trabalho exclusivamente em *home office* e adaptando os espaços compartilhados com seus familiares e amigos com quem moravam. Sendo nomeado de “*coworking* involuntário”, como será abordado a seguir com os exemplos dos profissionais que responderam ao questionário e dos entrevistados.

No tópico 1.3, uma profissional descreveu sua experiência de trabalho em *home office* como “desafiador e meio estressante”, justificado pela dificuldade de os familiares entenderem o trabalho em *home office*, o que também ocorreu por parte da supervisão de seu trabalho.

Esther dividia apartamento com amigas na cidade que estudava e trabalhava, com a pandemia, os estudos se tornaram *online* e ela decidiu se desligar da empresa que trabalhava para poder trabalhar como *freelancer* da casa dos pais, que moram em uma cidade pequena. Ela comentou que a mãe costuma interromper o trabalho em alguns momentos para solicitar ajuda, então ela explicava quando não podia parar o trabalho, com o tempo as interrupções estão se tornando menos frequentes.

Heitor morava próximo da universidade onde faz mestrado, mas, por conta do ensino remoto, pode passar mais tempo na casa da família, que mora em outro estado. Apesar da privacidade que tinha no apartamento próximo da faculdade, lá ele não tinha uma escrivaninha para estudar, precisava usar a mesa de jantar. Na casa de sua família, Heitor possui uma escrivaninha no seu quarto, mas também comentou que a família interrompia em alguns momentos.

O trabalho em *home office*, por sua vez, possibilita que o trabalho seja realizado em qualquer lugar, basta ter acesso aos meios de comunicação para “se conectar”, como nos casos de Esther e Heitor que voltaram a morar com os pais que moravam em cidades menores, tanto pela companhia quanto pela economia de gastos.

Henrique e Isabela também dividiam apartamento com amigos. Henrique comentou sobre o lado positivo de ter alguém para poder conversar quando não está trabalhando e que considera ser uma opção melhor do que morar sozinho e estar isolado. No início da pandemia, Rafael morava em uma república, nessa época ele trabalhava na cama por não ter uma escrivaninha, mas, por outro lado, seus colegas comentavam quando ele estava trabalhando em excesso.

Já Isabela, que antes morava com duas amigas, decidiu se mudar com apenas uma delas para um apartamento menor porque a outra amiga não respeitava o isolamento social. Ao mesmo tempo, Isabela aproveitava a flexibilidade de trabalhar de casa para poder visitar o namorado e a família, que moravam em cidades diferentes. Isabela explicou que, em algumas semanas, não se sentia produtiva por conta do acúmulo de tarefas e completou que “precisa se policiar no *home office* porque às vezes não consegue produzir e acaba ultrapassando o horário”, para contornar, ela mudava de ambiente para ajudar na produção.

Mirela, Luísa e Joana moravam apenas com seus maridos, e todas comentaram sobre eles respeitarem o horário de trabalho delas. Mirela contou que o marido trabalhava fora, mas, quando entrou em férias, não tinha costume de interromper o trabalho dela. Luísa explicou que o seu marido tinha dois empregos e um deles era *home office*, então ele entendia a dinâmica de trabalho e, inclusive, eles trabalhavam no mesmo ambiente, o escritório que eles montaram em um cômodo extra da casa. Joana dividia o espaço de trabalho com o marido, eles trabalhavam na varanda do apartamento, pois eles não tinham um espaço específico para *home office*, então adaptaram o espaço na varanda.

Tatiane e Murilo moravam com a família. Murilo contou que seu espaço de trabalho é bom, mas não é ideal, pois ele possuía mesa e cadeira de escritório, mas trabalhava na cozinha dividindo espaço com sua mãe. Tatiane também trabalhava alguns momentos na cozinha de casa, mas quando estava muito calor ou quando outras pessoas usavam o cômodo, ela trabalhava na sala, onde não possuía mesa e cadeira de trabalho de escritório e a luz não era adequada.

Esther e Luísa comentaram que o *home office* não foi uma escolha. Heitor também falou que apesar de se adaptar bem ao *home office*, era ruim não ter a opção de ir para biblioteca ou para faculdade.

Bengtsson (2006, p. 126) realizou um estudo para mostrar as transformações da mídia no cotidiano dos trabalhadores, ela as classificou em 3 tópicos: dimensão geográfica, dimensão intermídia e dimensão intramedia. A dimensão geográfica está ligada ao espaço que a pessoa utiliza para o trabalho que marca as atividades, ou seja, o cômodo utilizado para lazer e o cômodo utilizado para trabalho. Quando o espaço é o mesmo a diferenciação de momentos é mais difícil.

O caso de Isabela é um exemplo da dimensão geográfica de intermídia, visto que, quando ela não conseguia produzir, ela optava por mudar o ambiente para poder ajudar na produção. Já Henrique comentou sobre a dificuldade de estudar em seu apartamento por ser pequeno e não ter ambientes definidos, sendo este um dos motivos pelo qual ele optava por estudar na biblioteca da faculdade.

A dimensão intermídia é uma forma de demarcar espaços e momentos com o uso das mídias, por exemplo: assistir televisão na sala é uma forma de se desligar da atividade do trabalho realizada no escritório, pois está marcando que o horário de trabalho terminou e o horário de lazer começou.

Já a dimensão intramedia está ligada com a diferenciação de uma mesma mídia, por exemplo, um notebook pode ser usado para trabalho com determinados aplicativos e e-mail corporativo, mas também pode ser usado para lazer com games e o uso do e-mail pessoal. O exemplo de intramedia pode ser visualizado nos casos em que os trabalhadores utilizam os recursos próprios, como o número de celular pessoal para poder participar do grupo do *Whatsapp* ou o próprio *notebook* para trabalhar em casa.

Bengtsson (2006, p.130) conclui que, os espaços mediatizados estimulam certos tipos de comportamentos, além de criar divisões entre espaços simbólicos.

2.3 Deslocamento

A ausência do deslocamento foi um dos ganhos do *home office*, visto que alguns entrevistados moravam longe do trabalho, como Tatiane, que mora em uma cidade diferente da sede da empresa. Mirela contou que gastava 2h por dia com o deslocamento, como pegava transporte público, ela se sentia mais segura podendo trabalhar em casa.

Murilo comentou que levava pelo menos 1h para chegar ao trabalho e, nesse tempo, conseguia aproveitar para fazer exercícios físicos ou descansar.

Henrique usava o tempo que gastava para fazer algo que gosta, como ouvir podcast, e Rafael usava o tempo para fazer coisas pessoais, como cuidar da casa ou ir ao mercado. Luísa concluiu que aprendeu a usar melhor o tempo com a ausência do deslocamento e que ela não sentia falta do deslocamento por conta do trânsito para ir para algumas faculdades. Para Tatiane, a produção em *home office* melhorou com o ganho de tempo, por não precisar se deslocar e, para Joana, o tempo que gastaria com o deslocamento foi compensado com o aumento da carga horária.

Nos questionários, a falta do deslocamento foi mencionada no tópico 1.3 como um fator que ajudou na adaptação ao *home office*, em que uma profissional mora em uma cidade diferente da empresa em que trabalha e por conta da pandemia não precisa se deslocar para trabalhar. Outra profissional comentou que aproveitava o tempo que gastaria com o deslocamento para fazer cursos ou assistir séries.

A circulação na pandemia ficou restrita aos locais necessários. Sobre o transporte público, Caiafa (2015) comenta que o metrô é uma mídia no sentido de circulação de pessoas e mensagens. Caiafa (2002) explica que a mobilidade é fundamental para que a população se distribua e se misture em espaços coletivos. Nas palavras da autora: “Vamos além de nossa vizinhança, vamos à rua para nos misturar, para experimentar os encontros possíveis nesse espaço de intercomunicação e para enfrentar os riscos” (CAIAFA, 2002, p.94).

Caiafa (2002) usa o exemplo do estilo de vida de norte-americanos que moram em condomínios afastados da cidade e que fazem uso do carro ao invés do transporte público. Viver em condomínios fechados e fazer o uso de transporte privado restringe o contato com pessoas semelhantes, como vizinhos e familiares, diferentemente do transporte público e dos centros urbanos que promovem o contato entre pessoas.

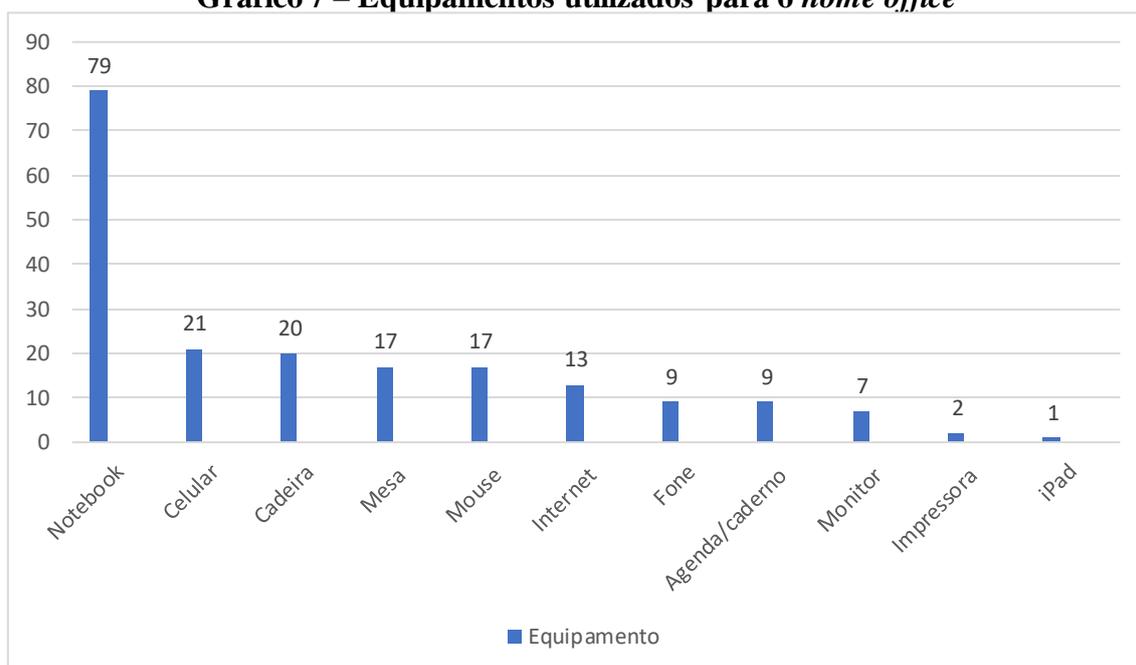
Pode-se entender que a redução da circulação acarreta a perda de contato de pessoas em espaços públicos. O isolamento social durante a pandemia reduziu o contato entre as pessoas, que precisaram trabalhar, se comunicar e se entreter de forma *online*, de forma a evitar o encontro presencial. O tempo gasto com o deslocamento foi direcionado para outras atividades, sejam tarefas do lar, seja entretenimento. O entretenimento ficou marcado por *lives* de música, aplicativos de compartilhamento de vídeos: *TikTok* e *Kwai*.

2.4 Equipamentos utilizados para trabalhar

Considerando que alguns respondentes utilizavam mais de um equipamento para trabalharem, o número de vezes que os equipamentos foram mencionados é superior ao número total de respostas. O número de vezes que os equipamentos e ferramentas foram mencionados: *notebook* 79 (95,18%); 21 (25,30%) celular; 20 (24,09%) cadeira; 17 (20,48%) mesa; 17 (20,48%) mouse; 13 (15,66%) internet; 9 (10,84%) fone; 9 (10,84%) agenda/caderno; 7 (8,43%) monitor; 2 (2,40%) impressora e 1 pessoa mencionou iPad.

Sobre os meios de trabalho, Han (2018) reflete que, atualmente, as pessoas estão livres das máquinas que marcaram a era industrial, porém, os meios de trabalho atuais permitem o trabalho a qualquer momento e em qualquer lugar. “A liberdade da mobilidade se inverte na coação fatal de ter de trabalhar em todo o lugar” (HAN, 2018, p.40).

Gráfico 7 – Equipamentos utilizados para o home office



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

2.4.1 Auxílio para trabalhar em casa

Dos respondentes, 28 (33,73%) puderam levar o notebook ou mobiliário da própria sede da empresa, sendo que 16 pessoas puderam levar o notebook, 4 - celular, 3 - mouse, 2 - monitor, 2 - cadeira, 2 - teclado. Das 14 pessoas (16,86%) que comentaram ter

recebido o auxílio, 5 atuavam na área de marketing e 2 trabalhavam em agências, o que indica uma tendência das empresas de comunicação e dos departamentos de marketing em fornecer auxílio para os trabalhadores, sendo que 1 deles comentou que recebeu uma verba para poder se adaptar ao *home office* e 1 recebeu um kit de trabalho.

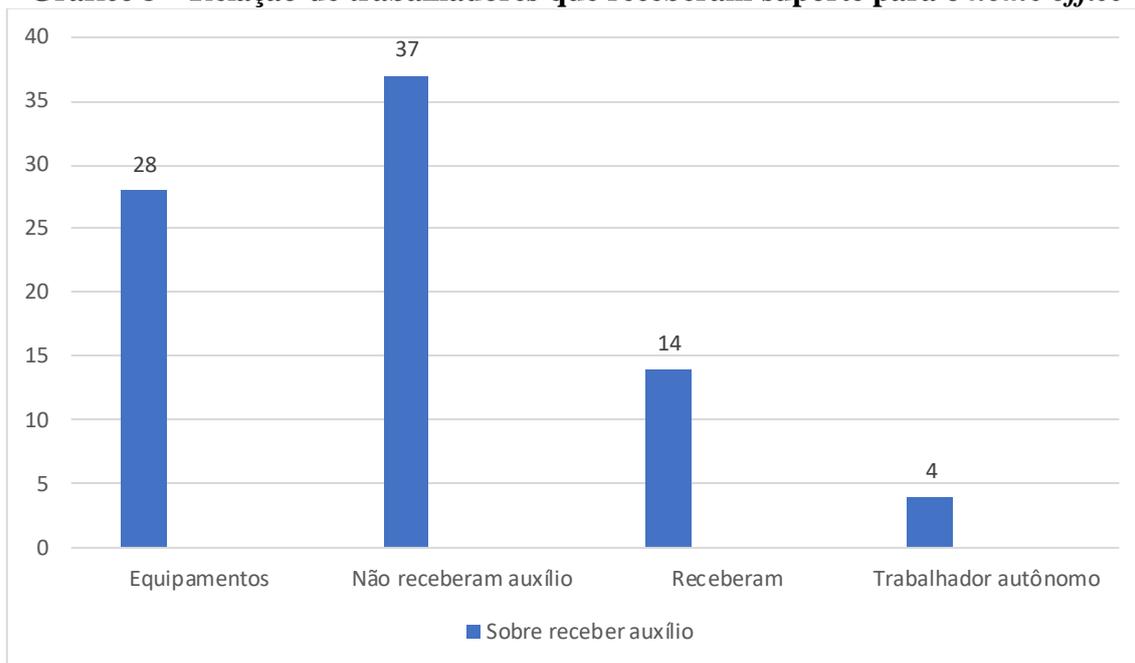
Dos 37 (44,57%) dos respondentes que disseram não ter recebido auxílio financeiro ou de ferramentas de trabalho, 3 pessoas comentaram que tinham a opção de retirar na empresa as ferramentas, porém optaram por usar recursos próprios.

É possível perceber que, o auxílio oferecido pelas empresas ocorreu principalmente através de equipamentos de trabalho, disponibilizados para os funcionários utilizarem no *home office*. Tal prática se mostrou recorrente, por ser uma forma de viabilizar o trabalho aproveitando os recursos que as empresas tinham.

Henrique pode levar o notebook que tinha os sistemas necessários. A empresa em que Mirela trabalhava ofereceu que os funcionários levassem equipamentos e móveis para trabalharem, mas ela optou por trocar a cadeira e o notebook por demandas pessoais. Por outro lado, a empresa suspendeu temporariamente o benefício do vale alimentação para os funcionários porque muitos clientes estavam incertos se iriam executar os projetos, então foi preciso equilibrar o financeiro. Como a empresa é de médio porte e os funcionários lá trabalham há vários anos, eles entenderam a decisão e aguardaram a situação financeira da empresa se estabilizar para que o benefício voltasse a valer.

Isabela explicou que a empresa só tinha *desktop* e que tinha a possibilidade de levar para casa os equipamentos, mas ela optou por não pegar porque tinha o notebook pessoal, que tem a vantagem de ser móvel. Para ter mais conforto, ela optou por comprar uma escrivaninha e uma cadeira nova. Tatiane tinha a possibilidade de levar a cadeira da agência para casa, mas tinha medo de danificá-la, então preferiu usar a cadeira que tinha em casa. Murilo contou que no início do *home office* não tinha equipamentos necessários, mas que, depois que levou a mesa e monitor da agência para casa, sua produtividade aumentou por ter equipamentos adequados para o trabalho.

Gráfico 8 – Relação de trabalhadores que receberam suporte para o *home office*



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

2.5 Experiência do *home office*

Quando questionados sobre a possibilidade de trabalhar permanentemente em *home office*, 29 pessoas (34,93%) responderam que gostariam, 25 pessoas (30,12%) que não gostariam, 24 pessoas (28,15%) preferiram o modelo híbrido e 5 pessoas (6,02%) não se decidiram sobre a modalidade de trabalho.

Entre os profissionais que gostariam de continuar trabalhando em *home office* pode-se perceber que o motivo da escolha está relacionado com a experiência positiva com essa modalidade de trabalho. O que varia são as justificativas: 5 profissionais gostariam de poder eventualmente ir para a empresa, 3 profissionais comentaram sobre ter mais tempo com a família, ainda que seja desafiador conciliar as demandas, outros 3 profissionais comentaram sobre terem mais flexibilidade, 3 profissionais se consideram mais produtivos trabalhando em *home office* e 2 profissionais destacam ser mais confortável trabalhar em casa. 2 profissionais destacaram o fato de trabalhar mais em *home office*, mas ainda sim preferiam essa modalidade de trabalho.

Conforme os exemplos acima, é possível perceber que a justificativa para preferirem trabalhar em *home office*, muitas vezes, está ligada a motivos pessoais e não apenas no trabalho em si. A qualidade de vida também foi citada como justificativa para

esse modelo de trabalho, porém, a qualidade de vida está estritamente ligada ao que as pessoas priorizam em suas vidas.

Dos 25 profissionais que não gostariam de trabalhar em *home office* de forma permanente, 10 comentaram terem tido uma boa experiência de trabalho em *home office*. Porém, desses profissionais, 4 comentaram sentir falta do contato com colegas de trabalho e 2 preferiam o trabalho presencial. Outros 3 profissionais disseram que preferiam o trabalho presencial. Já outros 5 profissionais não gostariam de trabalhar em *home office* por terem tido experiências negativas, classificando como: cansativo, desafiador, relataram que “o *home office* na pandemia é o caos” e houve um comentário sobre ter afetado negativamente a saúde mental.

O *home office*, apesar de funcionar para diversas atividades da área da comunicação, não funciona em shopping e em emissora de rádio, como foi apontado por dois trabalhadores que não gostariam de trabalhar nessa modalidade.

Apesar da modalidade trabalho híbrido não ter constado na pergunta, foi apontada por 24 pessoas que se identificaram com essa modalidade. As pessoas apontaram o trabalho híbrido por identificarem os benefícios do *home office*, desde perceber quais atividades podem ser realizadas em *home office* até o aproveitamento de tempo com a ausência do deslocamento.

Sobre a configuração do trabalho híbrido, 4 pessoas comentaram sobre trabalhar alguns dias em *home office* e outros na empresa, sem especificar o número de dias. Outras 2 pessoas comentaram que preferem trabalhar em *home office* 3 dias da semana e 2 presencialmente, outras 2 pessoas comentaram que preferiam ir ao escritório 1 ou 2 vezes na semana. Vale ressaltar que 4 profissionais justificaram a modalidade de trabalho híbrido por sentirem falta do contato entre as pessoas.

Mirela trabalha há quase 20 anos na mesma empresa e comentou que, se tivesse começado a trabalhar em *home office*, poderia se sentir insegura para trabalhar nessa modalidade, mas como já trabalhou bastante tempo presencialmente sabe lidar melhor. Ela contou que possuía proximidade com as colegas. Outro ponto que fez com que Mirela quisesse continuar trabalhando em *home office* foi a segurança, porque, como comentou, ela se considera uma pessoa medrosa e ansiosa, e o *home office* trazia para ela uma sensação de tranquilidade e segurança.

Tatiane trabalhava há 6 anos na mesma empresa e, assim como Mirela, explicou que se estivesse entrando na empresa atualmente iria escolher o trabalho presencial para aprender com os colegas. Na empresa onde ela trabalha a cultura organizacional é muito

forte e os veteranos querem transmitir a cultura da empresa para os novos colaboradores, tanto é que esses tinham que ir alguns dias presenciais para aprenderem sobre a forma de trabalhar. Os novos colaboradores demonstraram gostar do ambiente de trabalho, para eles o ambiente de trabalho também era espaço para socialização. Ela se considerava uma pessoa mais introspectiva, que gosta de ficar em seu canto para se concentrar nas atividades. Apesar de ter respondido na entrevista preferir o *home office*, no questionário ela apontou que a cobrança pessoal era maior, por isso, não gostaria de trabalhar em *home office* de forma permanente.

Isabela disse que o novo trabalho foi ofertado nas modalidades: presencial, *home office* e híbrido. Porém, ao experimentar o trabalho presencial por 1 dia decidiu que não era seguro ir para a empresa porque as pessoas não respeitavam o isolamento e alguns colegas não usavam máscara, inclusive a gestora. Henrique preferia o trabalho em *home office* e antes da pandemia sentia que tinha que ir para a sede para poder interagir com os outros funcionários por pensar que eles não entenderiam o trabalho em *home office*.

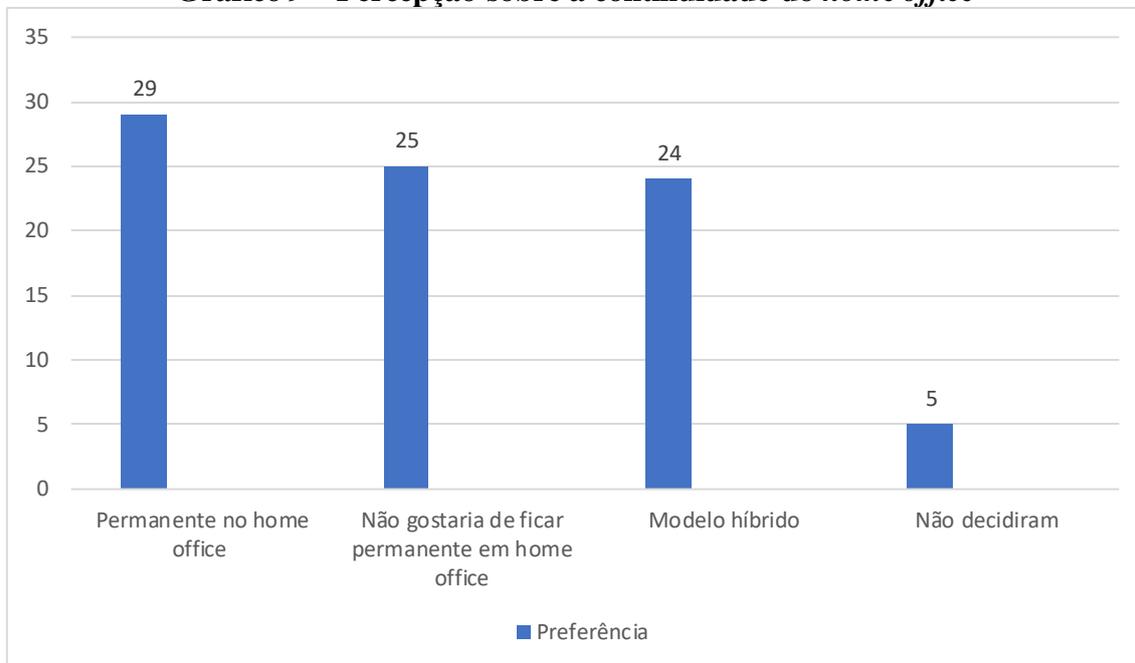
Rafael foi se adaptando ao modelo *home office* e negociando as condições de trabalho com sua gestora, pois, como ele trabalhava período integral, disse que seu contrato deveria mudar de estágio para contrato de trabalho integral, sendo acatado pela gestora. Ele pretende continuar em *home office*.

Murilo se adaptou ao *home office* e, provavelmente, irá permanecer nesta modalidade, porque a empresa se adaptou bem e pretende adotar esse modelo de trabalho permanente. Tanto Esther como Joana acreditavam que o trabalho híbrido fosse a melhor opção para a área de comunicação, porém Joana ressaltou que o *home office* na pandemia é mais difícil e Esther comentou sobre as empresas terem receio do trabalho em *home office*, aumentando os mecanismos de controle.

Luísa afirmou que não gosta de dar aulas de forma remota, mas acredita que após a pandemia possa ser criada uma forma de ensino híbrido, com aulas teóricas *online* e as práticas presenciais, ou então, o ensino remoto com o professor ministrando a aula ao invés do vídeo aula. Como a atividade de Heitor já era boa parte remota, ele continuará pesquisando em *home office*. O que mudou com a pandemia foi que antes ele tinha a opção de estudar na biblioteca da faculdade, que para ele era mais produtivo por ser um lugar diferente de sua casa e tinha a vantagem de ter acesso aos livros. Heitor acredita que o que muda no ensino remoto é a perda de contato com os pesquisadores.

O fato de o *home office* não ter sido planejado impactou a rotina dos trabalhadores, como foi possível verificar no capítulo 1. O *home office* ideal necessita de boas condições, tais como: espaço de trabalho adequado e equipamentos para realização do trabalho.

Gráfico 9 – Percepção sobre a continuidade do *home office*



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

3. CAPÍTULO III: Dinâmicas das Relações de Trabalho e Tecnologias da Comunicação

No terceiro e último capítulo será abordada a comunicação a partir dos meios utilizados, as oportunidades e dificuldades da comunicação digital com os novos meios de comunicação adotados na pandemia, como aplicativos de teleconferência, e os relacionamentos profissionais durante o trabalho em *home office*, entre eles: como se deu o relacionamento com gestores e relacionamento com colegas de trabalho.

Alguns dilemas foram apresentados, como: o fácil acesso de contactar pessoas do trabalho, mas perceber que é burocrático resolver alguns assuntos de forma digital. Dessa forma, ao tentar reduzir os ruídos na comunicação, ela acaba se tornando rígida e direcionada para assuntos profissionais, com poucas brechas para assuntos informais.

3.1 Meios de comunicação utilizados

Os meios que foram mencionados no questionário são superiores ao número total de respostas porque os respondentes, em geral, utilizam mais de um meio de comunicação. O número de vezes que os meios de comunicação foram citados: *WhatsApp* 38 (45,78%); o e-mail 21 (25,30%); app de Teleconferência 22 (26,50%); *Zoom* 15 (18,07%); *Google Meet* 16 (19,27%), *Teams* 10 (12,04%) e *Slack* 7 (8,43%).

De acordo com os dados foi possível concluir que o trabalho remoto exigiu vários meios de comunicação para sua realização, sendo que os aplicativos de vídeo chamadas ganharam aderência devido a impossibilidade de encontros presenciais. Porém, Hepp (2014, p.53) reforça que a história humana não pode ser entendida como a substituição de uma mídia por outra, pois, as mídias podem coexistir, sendo um “processo cumulativo”. Podemos comprovar isso com a televisão, que não substituiu o rádio, e as plataformas digitais de vídeos e *streaming* que não substituíram a televisão.

O conceito de mediação será utilizado para a discussão da comunicação digital no trabalho em *home office*. Primeiramente, é importante diferenciar o conceito de mediatização de mediação, já que, apesar de ambos estarem ligados à mídia, se referem a processos distintos. Mediação, de acordo com Couldry (2008, p. 377 e 379), é o simples ato de transmitir uma mensagem através de uma mídia. Já o termo mediatização se refere a transformação social ou cultural pelos formatos da mídia.

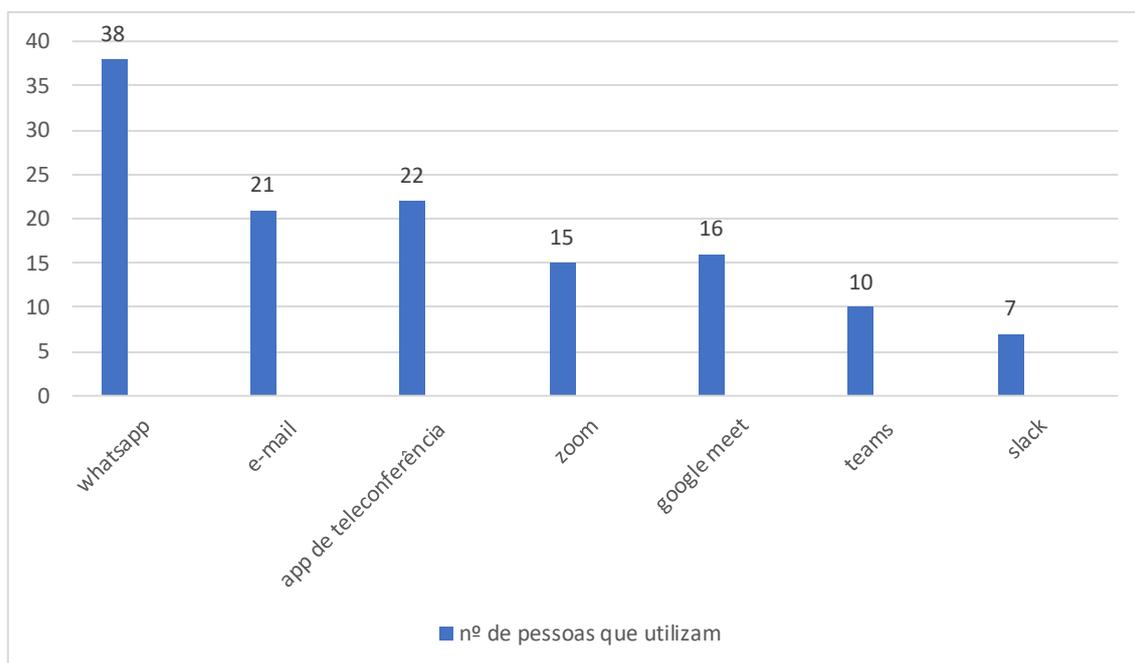
Hepp (2014, p.48) considera que a midiatização está interligada com a institucionalização dos meios de comunicação que exercem influência sobre outras instituições sociais. Nas palavras de Hepp (2008, p. 51):

(...) a midiatização como um conceito usado para analisar a inter-relação (de longo prazo) entre a mudança da mídia e da comunicação, por um lado, e a mudança da cultura e sociedade, por outro, de uma maneira crítica.

Martino (2019, p.3) propõe 3 elementos para entender a midiatização, são eles: articulação, mídia como ambiente e práticas sociais.

(1) a articulação, não “influência” ou “efeitos”, entre a (2) mídia, entendida, simultaneamente, como instituição, tecnologia e linguagem e (3) práticas sociais, compreendidas como ações cotidianas em seu contexto de desigualdades e conflitos históricos, econômicos e sociais”.

Gráfico 10 – Meios de comunicação



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

3.2 Oportunidades da comunicação digital

Muitas oportunidades foram apontadas, sendo as mais mencionadas na tabela 5.

Tabela 5 – Oportunidades da comunicação digital listadas pelos participantes

Oportunidades da comunicação digital	Nº de pessoas	Porcentagem
Já trabalhavam com comunicação digital	7	8,43%
Oportunidades de novos negócios	7	8,43%
Reuniões <i>online</i>	7	8,43%
Flexibilidade de horário/local de trabalho	7	8,43%
Maior alcance de clientes de outros lugares	5	6,02%
Facilidade de manter contato com clientes	5	6,02%
Economia de tempo por conta do deslocamento	5	6,02%
Agilidade da comunicação digital	5	6,02%
Viabilidade do trabalho	4	4,81%
Segurança	4	4,81%
Identificação de atividades que podem ser desenvolvidas remotamente	4	4,81%
Melhora da comunicação interna	3	3,61%
<i>Home office</i>	3	3,61%
Melhora da comunicação pessoal	3	3,61%
Possibilidade de contratação de profissionais de outros lugares	2	2,40%
Foi contratado durante a pandemia	2	2,40%
Mais tempo com a família	2	2,40%
Trabalhar mais	2	2,40%

Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

Com base nas respostas percebe-se que a comunicação digital já era presente no trabalho de 7 pessoas, pois a área de comunicação é diretamente influenciada pelos avanços dos meios de comunicação. Porém, 5 pessoas não mencionaram oportunidades da comunicação digital no trabalho em *home office*.

Sobre as oportunidades de negócio foram mencionados: aumento da argumentação de venda do ensino remoto; participar de eventos em outras cidades e até países; lançar curso *online*; organizar eventos digitais; novos serviços virtuais; ensinar à distância e novas formas de trabalho remunerado (*lives e webinar*). Percebe-se que as oportunidades citadas da comunicação digital estão ligadas com oportunidades para o mercado de trabalho, como as novas formas de trabalho remunerado, seja com os produtos ou serviços digitais.

As reuniões *online* foram citadas como uma oportunidade de comunicação digital sobre o *storytelling online versus storytelling offline*. Couldry (2008, p. 382) comenta que a midiaticização da narrativa *online* permite o uso de som, vídeos e imagens em apresentações, além de limitar o tempo da narrativa e estabelecer a padronização do formato do *storytelling*, visando facilitar a interpretação dos variados públicos. Já as características do *storytelling* mediados, de acordo com Couldry, (2008, p. 383) são: a circulação em vários sites, formação cultural e da democracia.

Nas palavras de Grohmann (2020, p. 4), “uma plataforma é, a um só tempo, lugar de trabalho, produção, interação, sociabilidade e circulação de sentidos, valor e capital”. Segundo o autor, as plataformas são constituídas por algoritmos e possuem como função o perfilamento e a vigilância.

Grohmann (2020) defende que a comunicação contribui para o aumento da circulação do capital e este se aproveitou de processos que estavam em curso, como o trabalho e ensino remoto e a vigilância. Tudo isso proporcionado pelas plataformas pertencentes a grandes conglomerados que possibilitaram as *lives* e reuniões remotas.

Um exemplo de mudança de trabalho para Joana foi acompanhar as filmagens dos comerciais à distância. Ela comentou que não é o ideal, mas que reduz custos por não precisar viajar. Joana contou que a reunião presencial é muito diferente da reunião por vídeo, pois nem sempre a pessoa abre a câmera, ao mesmo tempo, ela considerou importante as pessoas aprenderem a documentar os projetos e que precisava ter clareza nas informações, em suas palavras:

A comunicação assíncrona tem o desafio, que é mandar uma mensagem e a pessoa responder só no dia seguinte, por exemplo: eu estou atendendo um cliente que mora no Japão, eu faço a reunião com ele e depois vou dormir, se eu mandar mensagem de manhã, ele só vê no outro dia. Às vezes esse *timing* para responder demanda mais tempo para entender, é o famoso “vamos alinhar as informações”.

Ressaltou que a habilidade de saber se comunicar e trabalhar em equipes remotas será algo requisitado futuramente. A empresa em que ela trabalhava conseguiu pensar em novos formatos de produzir conteúdo, como foi o caso das *lives* musicais, que os cantores fizeram de suas casas. Joana chegou a ter 2 *happy hours* para conversar com colegas, e disse que conversava com os mais próximos, mas que não com a mesma intensidade que ocorria no presencial.

Henrique acreditava que o pós-pandemia faria as empresas repensarem sobre a necessidade do trabalho presencial para algumas atividades e sobre a demanda de horas de trabalho, pois algumas atividades poderiam ser otimizadas em menos tempo. Ele também comentou que encontros presenciais devem continuar. Identificar as atividades que podem ser realizadas de forma remota foram mencionadas por 4 pessoas, sendo destacado o trecho a seguir “Mostrou que existem vários trabalhos que podem ser realizados de outra forma. Que é possível angariar clientes mesmo sem o contato físico, por exemplo”.

Sobre contato com clientes, foi citado o maior alcance de clientes de outros lugares e facilidade de manter contato, por 5 pessoas cada. Pode-se perceber que o uso da comunicação digital pode intensificar o contato e a distância geográfica deixa de ser um limitador. Também foi citado a agilidade da comunicação digital por pessoas e a economia de tempo com a ausência do deslocamento por outras 5 pessoas.

Alguns pontos foram destacados sobre o contexto da pandemia, como a viabilidade do trabalho em *home office* por 4 pessoas, a segurança do *home office* por proporcionar o isolamento social, por outras 4 pessoas e 3 pessoas destacaram que gostam da modalidade de trabalho *home office*. É possível concluir que o trabalho em *home office* é entendido por uma parcela como necessidade por viabilizar o trabalho e pela segurança no contexto da pandemia, mas outra parcela se adapta com essa modalidade. A entrevistada Mirela justificou que se sente mais segura em *home office* no tópico 2.5 por conta da pandemia e por conta da violência.

Mirela comentou que a empresa usava o *WhatsApp* para se comunicar com outros funcionários, também usavam o e-mail corporativo para assuntos formais e contato com

os clientes. A empresa já usava o *Skype* e passou a usar o *Zoom*, o *Google Meet*, e *Teams*. Mirela contou que a empresa tem um DNA digital e já fazia apresentações digitais.

Murilo disse que o *home office* foi um diferencial para o seu trabalho, que agregou em processos e se tornou financeiramente mais viável para a agência por conta da redução de custos com o espaço. Sobre a comunicação, ele comentou que a comunicação interna era concentrada no *WhatsApp* e vídeo chamada e a comunicação com o cliente via e-mail. Murilo mencionou que em muitas reuniões por vídeo as pessoas não abriam a câmera, e que a comunicação digital não superava o “olho no olho”, mas que era possível se adaptar às necessidades. Ele considerou que a comunicação é boa no trabalho remoto, porém com menor frequência.

A melhora da comunicação pessoal foi citada por 3 pessoas que acreditaram que a comunicação digital atua como um estímulo para se comunicarem melhor, outras 3 pessoas citaram a melhora da comunicação interna. Outras oportunidades foram destacadas por 2 pessoa cada: passar mais tempo com a família; trabalhar mais; ter sido contratado durante e a pandemia e a possibilidade de contratação de profissionais que moram em cidades diferentes da sede da empresa.

3.3 Dificuldades com a comunicação digital

Os respondentes apontaram algumas dificuldades sobre a comunicação digital, que será apresentado na tabela 6.

Quando questionados sobre as dificuldades da comunicação digital, 40 pessoas afirmaram não terem tido dificuldade e outras 25 pessoas disseram que tiveram dificuldade por conta conexão da internet, que oscilava e atrapalhava o trabalho. Outras dificuldades encontradas foram: ruídos na comunicação e dificuldade com novas tecnologias citadas por 4 pessoas; falta de contato pessoal, dificuldade de comunicação por ser novo na empresa, falta de suporte no trabalho e interrupções durante o trabalho pela família, sendo citadas 2 vezes cada resposta.

Luísa comentou que a câmera para o ensino remoto era muito importante, ela tentou reproduzir ao máximo o clima de sala de aula principalmente para os alunos que estão entrando na faculdade e não tiveram a experiência presencial. Uma novidade que ela comentou foi que ela tinha dois gatos, então os alunos comentavam sobre o cenário, perguntavam dos gatos.

Nas palavras de Luísa:

Nós somos seres sociais, digo por mim que sou da comunicação, não ter o contato com aluno era muito ruim. Os alunos não ligam a câmera, aí aquela coisa “falta de respeito”, mas se todos os alunos ligarem a câmera, o servidor não aguenta, aí eu ligo a câmera e os alunos respondem no chat, no começo você se sente um *youtuber*, é uma logística que a gente está aprendendo. A gente trocou o pneu com o carro andando, a gente não estava habituado, mas deu certo. Apesar de ruim, não é o que eu gosto, não é o ideal, a experiência foi positiva, deu certo.

Tabela 6 – Dificuldades da comunicação digital listadas pelos participantes

Dificuldades da comunicação digital	Nº de pessoas	Porcentagem
Afirmaram não ter tido dificuldades	40	48,19%
Afirmaram ter tido dificuldade por conta da internet	25	30,12%
Aumento no volume de mensagens	4	4,81%
Ruídos na comunicação	4	4,81%
Dificuldade com tecnologia	2	2,40%
Falta de contato pessoal	2	2,40%
Dificuldade em se comunicar por ser nova/novo na empresa	2	2,40%
Falta de suporte	2	2,40%
Família que não respeita a privacidade	2	2,40%

Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

A comunicação digital já era frequente no trabalho de Joana porque a empresa tem uma filial em outra cidade, ela falou que “aumentou o volume porque antes você virava para o lado e perguntava e agora tem que usar uma ferramenta, seja o e-mail, *WhatsApp* e *Teams*”. Ela disse se incomodar por usar o celular pessoal para trabalho porque não tem como não ver as mensagens.

Na agência que Tatiane trabalha, a cultura organizacional era muito importante, ela acreditava que no *home office* perdia a oralidade. Em reuniões de pautas tinha um momento para comentar assuntos pessoais, nas reuniões *online* isso não ocorria de forma espontânea: “No remoto tudo precisa ser planejado, é preciso mandar mensagem para

agendar uma reunião, abrir um link em um aplicativo”. Ela comentou que os funcionários não conversavam tanto pelo grupo do *WhatsApp* porque ficavam com medo de passarem a impressão que não estavam trabalhando. Sobre a comunicação digital, a agência já tinha contato remoto com clientes de outras cidades, mas o gestor tentava fazer visitas presenciais com frequência.

No exemplo citado por Tatiane, é possível perceber que os funcionários evitam conversar no grupo do *Whatsapp*, pois desejam passar uma imagem profissional nos meios de comunicação da organização. Dessa forma, é possível observar que um dos efeitos da mediação é a formalidade dos relacionamentos digitais, em que Hepp (2014, p.48) considera que a mediação está interligada com a institucionalização dos meios de comunicação que exercem influência sobre outras instituições sociais.

Baldissera ressalta que:

Diferentemente do que acontece na blogosfera em sentido amplo, em que, em princípio, os sujeitos podem se expressar livremente (?) suas opiniões, no âmbito das organizações, o norte é a fala autorizada, mesmo que possa se materializar em linguajar informal. Trata-se do “livre desde que”. O sujeito é livre para expressar-se desde que não ultrapasse o âmbito restrito das “medidas” organizacionais, isto é, desde que atente para o que a organização quer dizer e permite dizer. (BALDISSERA, 2014, p.9)

O exemplo de Tatiane dialoga com a explicação de Baldissera, em que os funcionários evitam conversar por mensagens para que não prejudicar a imagem profissional. Dessa forma, percebe-se que os funcionários entendem que todos os meios de comunicação são institucionalizados, logo são acompanhados pela organização.

Esther acreditava que o trabalho de comunicação funcionava de forma remota. Tatiane comentou que na comunicação remota tudo precisa ser agendado, ou seja: abrindo uma sala em um *app* de reunião ou mandando mensagem um por um para perguntar se a pessoa estava bem. Antes das reuniões presenciais as conversas informais fluíam melhor. Para Isabela o chat das reuniões foi uma alternativa ao uso do *WhatsApp*.

Henrique defendeu que as reuniões por aplicativos permitiram que pessoas de outras cidades participassem, só que eram menos efetivas do que uma reunião presencial, o que novamente aponta para a formalidade da comunicação digital, em que as pessoas se comunicam para assuntos pontuais e objetivos. Para Joana, a dificuldade da comunicação digital era a clareza nas informações.

3.4 Relacionamento com gestores

Os respondentes classificaram o relacionamento com gestores no trabalho estando em *home office*, que será apresentado na tabela a seguir:

Tabela 7 – Classificação do relacionamento com gestores

Como classificam o relacionamento com gestores.	Nº de pessoas	Porcentagem
Orientações/treinamentos sobre o funcionamento do trabalho remoto.		
Normal só que com o contato virtual	10	12,04%
Tiveram orientações	9	10,84%
Não tiveram orientações	9	10,84%
Comunicação aberta	6	7,22%
Bom relacionamento	6	7,22%
Ótimo relacionamento	4	4,81%
A comunicação já era em parte digital	3	3,61%
Consideram o relacionamento complicado	4	4,81%
Não possuem gestores	4	4,81%
Não é fácil se fazer entender remotamente	3	3,61%
Comunicação via comunicados e e-mails	3	3,61%
Comunicação esporádica	3	3,61%
Comunicação pontual	3	3,61%
A comunicação já era ruim no presencial	3	3,61%
O relacionamento melhorou	3	3,61%
Reuniões por vídeo	2	2,40%
Comunicação digital é insuficiente	1	1,20%
Comunicação mais frequente	1	1,20%
Empresa estabeleceu ferramentas para aumentar o controle sobre o trabalho	1	1,20%
Orientações para estar online <i>full time</i>	1	1,20%
Entrou na empresa em <i>home office</i>	1	1,20%

Está conhecendo a gestora porque é nova na empresa	1	1,20%
Boa comunicação com profissionais seniores	1	1,20%
Foi removido do trabalho remoto por ser o único no cargo	1	1,20%

Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

O número de trabalhadores que receberam treinamentos e orientações para *o home office* foi o mesmo dos que não tiveram, sendo que os profissionais que tiveram destacaram o fato de terem tido reuniões para alinhar como funcionaria o trabalho. Um trabalhador citou o fato de a empresa ter oferecido treinamentos sobre assuntos que os funcionários não conheciam. Já os profissionais que não tiveram treinamento, um deles classificou como desgastante no início, enquanto outros 3 trabalhadores contaram que, apesar de não terem tido treinamento, foram se adaptando, sendo que 2 deles destacaram que era um momento de mudança tanto para eles como para a empresa e outro trabalhador comentou que aprendia com os colegas.

Heitor contou que antes da pandemia já fazia orientações de pesquisa remota, pois o seu orientador morava em outra cidade, então as orientações por telefone eram mais frequentes do que as presenciais. A diferença entre as orientações pessoais e remotas é que, no presencial, eles acabavam falando sobre outros assuntos além da pesquisa e no remoto era mais objetivo e direto, o que ele pontua ser algo positivo. Heitor comentou que a comunicação com a secretaria e assuntos burocráticos foi mais difícil de forma remota. Luísa, que também é da área da educação, disse que o contato com a coordenação sempre foi por comunicação digital.

No primeiro estágio de Isabela, a empresa usava sistemas internos para produção e cronograma de tempo. Os canais de comunicação usados eram: *WhatsApp*, e 1 a 2 reuniões semanais com a empresa. Ela avaliou que a comunicação foi falha, ela não tinha *feedback* sobre o seu trabalho, por isso, não sabia como era a sua situação na empresa e sobre a possibilidade de progressão na carreira.

Rafael e a gestora se falavam uma vez por semana para prestação de contas da semana anterior e alinhamento de tarefas, que poderia ser presencial ou remota. O que mudou na empresa em que Rafael trabalhava com a pandemia, foi que os eventos presenciais de yoga deram lugar a vídeo aulas e se tornaram um infoproduto. A presença *online* foi algo decisivo para a empresa, que decidiu criar um canal no *YouTube*, *playlist* no *Spotify* e aumentar as postagens no *Instagram*.

Segundo Martino (2019) a midiatização pode ser percebida por meio da articulação entre a mídia e as práticas sociais. De acordo com o autor as relações profissionais mantem suas características fundamentais, porém surgem novas possibilidades no ambiente midiático, o que pode ser percebido através das mudanças na forma de se comunicação com as reuniões *online* e *lives* e vídeo aulas, em que as práticas sociais precisaram ser ajustadas. As práticas sociais se alteram nos ambientes midiáticos por meio das interações sociais, que se tornam pontuais, e nos discursos que precisam ser adaptados à linguagem da mídia, como foi possível observar a comunicação no ambiente *online* é mais formal do que o presencial.

3.5 Relacionamento com colegas de trabalho

Os respondentes classificaram o relacionamento com os colegas de trabalho estando em *home office*, como será apresentado na tabela a seguir:

Tabela 8 – Classificação do relacionamento com os colegas de trabalho

Como classificam o relacionamento com colegas de trabalho.	Nº de pessoas	Porcentagem
Houve momentos de confraternização ou descontração?		
Relacionamento bom e com momentos de descontração	31	37,34%
Relacionamento bom, mas sem momentos de descontração	6	7,22%
Não teve contato com colegas, além do trabalho	9	10,84%
Responderam não	9	10,84%
Fizeram <i>happy hour online</i>	5	6,02%
Continuou interagindo pelo <i>Whatsapp</i>	4	4,81%
Contato apenas com os mais próximos	4	4,81%
Relacionamento mais distante	4	4,81%
Não houve confraternização no <i>home office</i>	4	4,81%
Muitas demissões, não tinham motivos para confraternizar	2	2,40%

Poucos momentos de descontração	2	2,40%
Não tem colegas por ser novo(a) na empresa	2	2,40%

Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

Ao serem questionados sobre o relacionamento com colegas de trabalho, 31 pessoas apontaram terem bom relacionamento e ainda terem momentos de descontração. Já para 6 pessoas, apesar do bom relacionamento, não tiveram momentos de descontração. Tal pergunta foi feita para entender se o relacionamento no trabalho em *home office* tinha a rigidez da comunicação mediada pelos meios de comunicação ou se tinha a possibilidade de ser descontraída e fluida, o que se provou possível de acordo com as respostas. Inclusive, 5 pessoas mencionaram terem feito *happy hour*. Já das 4 pessoas que comentaram não terem feito confraternização, 2 pessoas explicaram que a empresa não tinha o costume de fazer confraternização no trabalho presencial, outras duas pessoas comentaram que o motivo de não terem confraternizado foi devido ao número de demissões, não sendo um momento propício para comemorar.

O relacionamento remoto sofreu impactos e 9 pessoas mantiveram contato com os colegas apenas para assuntos de trabalho, um grupo de 4 pessoas consideraram que o relacionamento ficou mais distante, outro grupo de 4 pessoas manteve contato pelo *Whatsapp* e outro grupo apenas com aqueles colegas que são mais próximos. A redução de conversas informais conversa com os dados da pesquisa desenvolvida por Pires, Melo e Rodrigues (2020) em que, apesar do aumento do uso dos meios de comunicação, houve a redução nas conversas informais entre os trabalhadores.

Esther comentou que faz reuniões com sua colega de trabalho de *freelancer* para poder ter contato ou para alinhamento, mas boa parte do tempo falava sobre assuntos pessoais para descontrair e depois decidiam o que precisavam por mensagens. No seu trabalho anterior, as reuniões eram imprescindíveis, pois, como a equipe era maior, se não fizesse o alinhamento, o trabalho não fluía, porque os assuntos ficavam “mal-entendidos”. Com base na explicação acima é possível concluir que o fluxo de comunicação do *home office* necessita de maior atenção no planejamento do que no trabalho presencial. Nas reuniões do trabalho também havia um momento para falar de assuntos diversos. Muitos grupos de *WhatsApp* e muitas mensagens fora do horário incomodavam porque geravam a sensação de estar sempre acessível.

Sobre relacionamento com os colegas de pesquisa, Heitor manteve contato com 2 pesquisadoras, uma que tinha projetos de escrita em conjunto e outra por fazer parte do

mesmo programa de bolsas e que trocava informações sobre relatórios necessários. Sobre a comunicação com outros pesquisadores, ele reflete que faz falta não ter contato para conversar sobre o desenvolvimento da pesquisa e compartilhar sobre angústias, por ser algo solitário e pouco valorizado, em que poucas pessoas conseguem bolsa de estudo.

O trabalho atual de Isabela começou em *home office*, então ela não conhecia os colegas de trabalho, apesar deles se falarem todos os dias. Quando ela entrou no trabalho, a gestora marcou uma reunião para apresentá-la ao time. A empresa possuía plataformas de comunicação, os funcionários interagiam entre si por questões de trabalho, que eram organizados em equipes de projetos. A maioria dos clientes da empresa são de outras cidades, sendo que o contato já era remoto para apresentações.

Luísa comentou que os colegas se ajudavam com dicas de metodologia e ferramentas para o ensino remoto. Ela comentou que não gostava de tecnologia e a dica dos colegas ajudava. Isabela disse que trocava ideias com os colegas, que eles se ajudavam e conversavam sobre assuntos pessoais. Mirela disse que costumava conversar bastante com amigos do trabalho e Murilo, apesar de conversar ao longo do dia pelo *WhatsApp*, não era com a mesma intensidade do presencial.

Sobre os aspectos negativos da comunicação digital, foi apontado por Esther que “nada supera o contato e as relações”. Henrique explicou que o digital dificultou algumas relações porque possuía uma lógica diferente do presencial. Mirela disse que sente falta da comunicação pessoal e do bate papo criativo e Heitor disse que, com a comunicação digital acabou perdendo a interação entre alunos e professores. Murilo defendeu que “o olho no olho” no presencial é diferente da comunicação por vídeo e Tatiane disse que a socialização era importante por conta da oralidade no presencial.

Han (2018) discute que a comunicação digital é simétrica, quebrando a hierarquia da comunicação presencial. Nas palavras do autor:

O exame digital consiste em indivíduos singularizados. A massa é estruturada de um modo inteiramente diferente. Ela revela propriedades que não podem ser referidas aos indivíduos. Os indivíduos se fundem em uma nova unidade, na qual eles não têm mais nenhum *perfil próprio*. Um aglomerado contingente de pessoas ainda não forma uma massa (HAN, 2018, p. 17, *grifo do autor*).

Segundo Han (2018, p. 21), o Império não é formado por uma classe dominante que constantemente explora a multidão, pelo contrário, a multidão se autoexplora ao

mesmo tempo em que acredita ser livre. Antunes (2020) vai ao encontro de Han (2018) ao afirmar que a informalidade no mundo digital está atrelada ao trabalho autônomo e ao empreendedorismo, que implica na autoexploração do trabalhador.

Nas palavras de Han (2018, p.21): “O sujeito econômico neoliberal não forma nenhum ‘Nós’ capaz de um agir conjunto”, ou seja, o sujeito age sozinho. Ao mesmo tempo que as pessoas estão conectadas pelos meios de comunicação, não há uma consciência social na qual as pessoas pensam juntas e se organizam. O fato de as pessoas poderem contar apenas consigo mesmas é uma característica neoliberal, de que cada um é responsável por si.

Porém, um movimento social no contexto contemporâneo foi destacado por Antunes (2020). O movimento é de infoproletários da cidade de São Paulo, formado por trabalhadores da área da informática que possuem como objetivo denunciar e combater a exploração da categoria. O movimento contesta o empreendedorismo e a intermitência como forma de trabalho. Esse movimento pode ser entendido como uma tentativa de união dos trabalhadores digitais para fortalecerem a categoria, que como destacado por Han (2018) no contexto neoliberal o indivíduo tende a agir sozinho pela dificuldade de união.

Considerações Finais

A pesquisa desenvolvida tem a característica de estudar o fenômeno contemporâneo das transformações do trabalho organizacional provocadas pelo *home office* para os profissionais da área da comunicação no contexto da pandemia de Covid-19. Dentre os desafios de estudar um fenômeno contemporâneo está o volume de informações, como reportagens, entrevistas e, até mesmo, pesquisas acadêmicas e pesquisas de mercado. Já a dificuldade, está nas transformações das informações, pois, muitas empresas continuam com suas atividades em *home office* e os trabalhadores, por sua vez, vão se adaptando a essa modalidade de trabalho e, aos poucos, vão formando suas opiniões sobre as oportunidades e dificuldades do *home office*.

Vale ressaltar que, mesmo quando pesquisas do mesmo tema são realizadas, os resultados podem ser divergentes, o que pode ser explicado pelo momento em que a pesquisa é realizada, pela amostra da pesquisa e pelo referencial teórico utilizado para a leitura dos fenômenos. A pesquisa organizada por Roseli Figaro foi realizada 1 mês após o início da pandemia e a presente pesquisa foi realizada após 6 meses, o que pode indicar um período para a adaptação do trabalhador. No caso da pesquisa anterior, o corpus era majoritariamente pessoas de 30 a 39 anos e 43,9% eram pais, já o corpus majoritário da presente pesquisa eram pessoas que tinham em torno de 20 anos e apenas 7,22% eram pais.

O presente trabalho tem como objetivo identificar as condições de trabalho dos comunicadores na pandemia visando entender as necessidades apontadas nessa modalidade de trabalho. Com base nos capítulos: rotina de trabalho, estrutura do *home office* e a comunicação digital e os relacionamentos de trabalho, é possível compreender que a preferência na modalidade de trabalho está ligada com os tópicos estudados, em que as condições influenciaram na experiência de trabalho e, conseqüentemente, na modalidade que gostaria de continuar trabalhando.

Dentre os resultados relacionados à rotina de trabalho, está a tendência de manter o horário do trabalho presencial, o que no contexto organizacional se justifica por cumprir o horário da organização. Porém, foi destacado o quesito fazer horas extras principalmente no início das atividades em *home office*, que desencadeou o acúmulo e sobreposição de tarefas. O processo de adaptação ao trabalho em *home office* evidenciou

a busca por qualidade de vida e no trabalho, como mencionado no primeiro capítulo, o tema saúde não foi abordado no questionário ou entrevistas, mas foi citado em diversos momentos e contextos. A qualidade no trabalho está relacionada com aspectos que os profissionais valorizam em suas vidas, seja em não gastar tempo com o deslocamento e aproveitar o tempo com a família, seja por conta da segurança de estar em casa, na busca por autonomia e flexibilidade no trabalho.

Apesar do baixo número de pais que participaram do questionário, é possível perceber a dificuldade em conciliar atividades pessoais e profissionais, sendo classificado como cansativo por uma mãe de criança pequena. Por conta da pandemia, as crianças não puderam ir às escolas e berçários, exigindo dos pais cuidado em tempo integral.

A adaptação do local de trabalho foi algo recorrente, em que pessoas mudaram de endereço para morarem sozinhas ou para voltarem a morar com a família, também se comentou sobre a adaptação do espaço para trabalharem, como providenciar um cômodo ou espaço dedicado ao trabalho e, por último, a adaptação de mobiliário e ferramentas de trabalho.

O *coworking* involuntário ocorria com mais intensidade quando os profissionais trabalhavam no mesmo espaço em que seus familiares, como é o caso de Murilo que trabalha na cozinha ao lado de sua mãe e de Tatiane que precisa mudar de cômodo quando sua família está em casa, ou seja, ambos precisam dividir o espaço com seus familiares para poderem trabalhar em *home office*.

A falta do deslocamento foi interpretada como uma vantagem do *home office*, já que o tempo gasto foi aproveitado para atividades pessoais em alguns casos e, em outros, resultou em mais trabalho. O trabalho em *home office* durante a pandemia tem a desvantagem de reduzir a circulação e contato entre as pessoas, então as atividades são restritas.

O espaço é um fenômeno que precisa ser adequado para o trabalho, já a espacialidade é a experiência com aquele local, que muitas vezes não simboliza um espaço profissional para trabalho. A dimensão geográfica, intermedia e intramedia são evidentes nos exemplos, pois a mudança de espaço marca o início e fim de uma atividade. Já a intermídia é demarcar o tempo com o uso de uma mídia característica, porém, usar o celular pessoal para trabalho pode fazer com que você esteja 100% disponível para receber mensagens. A intramedia também pode ser utilizada com o exemplo do celular pessoal, mas que também é utilizado para trabalho.

De acordo com os dados coletados é possível perceber que foram apontadas mais oportunidades do que dificuldades para a comunicação digital, sendo a dificuldade principal a conexão com a internet. Quanto às oportunidades, foram apontadas: oportunidades de novos negócios, reuniões *online*, facilidade em manter contato com cliente e maior alcance de clientes de outras localidades, agilidade da comunicação digital, entre outros.

Quando questionado sobre alterações nas relações, as respostas convergiram em autonomia do trabalho, relacionamentos e características da comunicação digital. No quesito autonomia de trabalho foi mencionado: o trabalho passa a ser executado de forma mais autônoma; para o *home office* funcionar, o funcionário precisa ter responsabilidade e ter a confiança da empresa; o resultado no *home office* fica mais claro porque não dá para as pessoas se ajudarem com a mesma frequência. Com base nas respostas destacadas sobre a autonomia do trabalho é possível concluir que o trabalhador precisa ter responsabilidade por não poder contar com a mesma frequência do auxílio de colegas.

No quesito dos relacionamentos, foram mencionados: relação profissional permanece a mesma; distanciamento entre as pessoas; pouco contato entre as pessoas; sente falta do contato e dos almoços juntos; relações fragilizadas; afastamento físico; as relações de trabalho pessoais são mais produtivas; acredita que a equipe está mais unida e disposta a se ajudar; notou mais empatia nos relacionamentos; notou a humanização com compartilhamento de dificuldades sendo enfrentadas durante a pandemia.

Comentários como o distanciamento nas relações de trabalho foram citados por 24 pessoas, e muitos classificaram como uma consequência natural do *home office*. O distanciamento nas relações está ligado com as respostas: pouco contato com as pessoas, sentir falta dos almoços juntos, afastamento físico e relações fragilizadas, o que é possível perceber que o contato pessoal proporciona relacionamentos mais próximos, em que as pessoas têm mais contato e oportunidades de compartilhar momentos e experiências. Em contrapartida, 6 pessoas mencionaram pontos positivos dos relacionamentos no *home office*, como: a humanização e empatia no momento de adaptação do *home office* e das dificuldades encontradas na pandemia.

No quesito da comunicação digital foi citado: liberdade para mandar mensagem, mas não é o mesmo do que conversar pessoalmente; a comunicação precisa de mais objetividade, clareza e metas; o trabalho remoto exige mais esforço para resolver problemas; as conversas são pontuais sobre o trabalho; sensação de estar disponível o

tempo inteiro; a comunicação remota tem o tempo para a pessoa responder que não teria no presencial.

Com base nas respostas destacadas, é possível entender o dilema entre estar disponível para ser comunicado, porém percebe-se que exige maior esforço para resolução de problemas do que no presencial, pois, como mencionado, a comunicação digital exige maior clareza e objetividade, sendo um desafio de como estabelecer e manter os fluxos de comunicação no *home office*.

A principal mudança nas relações de trabalho está ligada com o distanciamento e fragilidade das relações, que implica uma característica de trabalhadores que não possuem senso de coletividade, devido à tendência de o trabalho ser cada vez mais autônomo. Já a comunicação precisa ter clareza e objetividade, porém, o desafio é que a comunicação digital seja humanizada e não se restrinja a assuntos pontuais de trabalho. Desse modo, a comunicação digital no contexto das relações de trabalho organizacionais no *home office* devem agir para além da mediação.

De acordo com Han (2018), pode-se entender que a comunicação digital propicia a comunicação linear, pois os sujeitos possuem acesso aos meios de comunicação e, assim, podem não apenas receber, mas emitir mensagens, seja através de uma mensagem de texto, e-mail ou redes sociais. Grohmann (2020) defende que a se aproveitou de processos que estavam em curso, como o trabalho e ensino remoto e a vigilância. Tudo isso proporcionado pelas plataformas pertencentes a grandes conglomerados que possibilitaram as *lives* e reuniões remotas.

Desse modo, pode-se refletir sobre o *home office* que cada funcionário trabalha de sua casa e estão conectados aos meios de comunicação. Ao mesmo tempo que possuem acesso direto aos demais, não se sentem à vontade para solicitarem ajuda ou maiores explicações.

Conforme mencionado no capítulo 1, os profissionais se mostraram preocupados com questões ligadas à saúde física e mental, sendo que uma parcela procurou formas de melhorarem seus dilemas, além de buscarem formas de se adaptarem à rotina e na forma de conciliação das atividades. Já o capítulo 2 mostrou os impactos do local de trabalho, das relações com as pessoas com quem os trabalhadores dividem esse espaço, com o *coworking* involuntário e sobre a visão dos trabalhadores sobre o deslocamento.

O capítulo 3 evidenciou as transformações nos relacionamentos de trabalho provocadas pela comunicação digital, mostrando que a atividade de comunicação é constantemente afetada pelas transformações dos meios de comunicação. Por sua vez, as

relações de trabalho foram influenciadas pela necessidade de objetividade, clareza e alinhamento e apresentando o desafio de se manter o elo entre os trabalhadores.

Dessa forma, busca-se mostrar que a satisfação do trabalhador está ligada com assuntos como condições de trabalho e aspectos subjetivos, como a qualidade de vida, que está atrelada com o conceito que cada um tem baseado nos fatores que consideram essenciais. Pode-se perceber no tópico 2.5 a variedade nas motivações para escolha da forma de trabalho, dentre os fatores que contribuíram para a escolha do *home office* destaca-se a questão da segurança em relação a Covid-19 e a violência urbana; tempo ganho com a falta do deslocamento, que passou a ser dedicado as atividades pessoais e principalmente a adaptação dos trabalhadores a essa modalidade de trabalho.

Área social

A pandemia de Covid-19 impactou mundialmente com o isolamento social e o trabalho precisou ser adaptado ao *home office* e aos serviços digitais. Algumas atividades tiveram mais facilidade para se adaptarem por não necessitarem do contato presencial para ocorrerem, dentre elas, algumas vertentes da comunicação, como foi o caso de agências e profissionais que trabalham com *social media*, marketing e consultoria. Atividades como marketing de shopping center foram impactadas pela limitação das atividades presenciais.

Com base nos dados destacados nas oportunidades da comunicação digital, pode-se notar que houve profissionais da área da comunicação que encontraram oportunidades de negócios, além de outras formas de trabalho remunerado. Esse fato indicou uma tendência ao trabalho digital, como no caso dos infoprodutos, uma alternativa para o trabalho do entrevistado Rafael e dos respondentes do questionário que citaram os cursos *online*.

Defende-se que a modalidade em *home office* na pandemia mostrou que algumas atividades podem ser realizadas em *home office* sem oferecer perda na qualidade do trabalho. Acrescenta-se que as atividades em *home office* não serão adotadas de forma unânime, mas que poderão ser realizadas em momentos em que o contato presencial se mostrar inviável, ampliando o número de reuniões remotas quando não for possível reunir todos os participantes em um local físico.

Acredita-se que, no futuro próximo, o trabalho digital pode estimular o aumento do trabalho autônomo com os empreendedores, e o trabalho *freelancer* com os profissionais que prestam serviços às empresas que atuam no digital, como *e-commerce*,

agências de comunicação e plataformas de serviços. Esse é o caso da imobiliária Quinto Andar, que publicou uma matéria em seu site sobre o crescimento semanal médio de 25% de abril a julho de 2020.

Porém, o crescimento de empresas do ramo digital contrasta com os dados do mercado de trabalho brasileiro. Segundo Mattei e Heinen (2020) o desemprego no Brasil teve os piores índices na segunda década do século XXI. O ano de 2014 foi marcado pela crise e pelo desemprego que chegou ao ápice dos números no início de 2017. Os anos seguintes não apresentaram consideráveis melhoras. Os autores apontaram que o declínio do grau de formalização que estava estável de 2014 a 2016 e em 2020 contou apenas com 52,1% com ocupações em trabalhos formais.

O trabalho *freelancer*, também conhecido como trabalho intermitente, é a forma de contratação de 3 profissionais que responderam ao questionário e, durante as entrevistas, outros 3 profissionais mencionaram terem tido essa experiência de trabalho. 2 profissionais conciliavam com seus trabalhos principais e uma profissional atuava apenas como *freelancer*. As atividades recorrentes para o *freelancer* são *social media* e redação. Dos profissionais que responderam ao questionário, 4 eram autônomos, sendo 2 profissionais formados em jornalismo, 1 formado em relações públicas e 1 mestre em comunicação.

Segundo Grohmann (2020) a plataformização pode retomar com a economia informal, porém, o autor ressalta que a precariedade não é novidade para grande parte dos trabalhadores que, constantemente, precisam ter resiliência para as mudanças. Grohmann acredita que o trabalho em plataformas pode ser uma forma de sobrevivência no contexto de recessão.

Acredita-se que, no cenário pós-pandemia, poderá ocorrer a flexibilização do trabalho, com contratações *freelancer*, sendo muitos dos trabalhos oriundos das plataformas, pois o trabalho em *home office* mostrou que muitas atividades podem ser desenvolvidas remotamente. Isso pode estimular as empresas nessa forma de contratação *freelancer* em *home office*, baseado na plataformização.

Área da comunicação

A comunicação digital se mostrou imprescindível para viabilizar que os profissionais da área da comunicação trabalhassem em *home office*. Vários profissionais identificaram oportunidades oriundas da comunicação digital, como a criação de novos

negócios, novas formas de trabalho remunerado e não limitar a contratação de funcionários ou a conquista de novos clientes por conta da distância geográfica. Com base nas respostas, é possível concluir que a comunicação digital já fazia parte do trabalho e, ao ser intensificada no isolamento social, se mostrou como um diferencial para a inovação da área, com negócios baseados em serviços digitais.

Os profissionais também elencaram as dificuldades da comunicação digital, como aumento no volume de mensagens, ruídos na comunicação, dificuldade de conexão, dificuldade com tecnologia, falta de contato pessoal e falta de suporte. Ao entender as dificuldades encontradas, é possível entender que essa forma de comunicação tem a característica de gerar mais ruídos em relação à comunicação pessoal, pois, como comentado no tópico 3.6, a comunicação remota exige objetividade e metas claras para que as pessoas consigam estar todas alinhadas. Reduzir os ruídos da comunicação pode contribuir com a redução do volume de mensagens, porém, vale ressaltar que a comunicação digital também precisa propiciar momentos de descontração entre funcionários.

A contribuição desse trabalho para a área é mapear as oportunidades da comunicação digital encontradas no contexto da pandemia, visando entender o potencial e as tendências da comunicação no contexto do trabalho, que vem se transformando cada vez mais rapidamente. Defende-se que a comunicação precisa ser humanizada. No tópico 3.6 sobre as alterações nas relações de trabalho, foi mencionado sobre pouco contato, distanciamento entre as pessoas e relações fragilizadas, que apontam relações de trabalho individualizadas. Porém, foi mencionado por 3 pessoas o oposto, sendo destacado a empatia, a união da equipe e humanização ao compartilharem as dificuldades. Logo, mostra-se possível uma comunicação humanizada a partir do compartilhamento de experiências e apoio entre pessoas. Outro exemplo de comunicação humanizada pode ser notado quando a entrevistada Isabela comentou que os professores compartilham dicas de metodologia de ensino e aplicativos para usar nas aulas.

A comunicação humanizada nada mais é do que a comunicação voltada para as pessoas, sendo o desafio do *home office* proporcionar a aproximação dos trabalhadores para que esses possam trabalhar juntos apesar da distância física. A comunicação humanizada também pode ser percebida quando a organização se preocupa com as necessidades de seus funcionários e quando se mostra aberta para ser acionada com *feedback*. Portanto, a comunicação humanizada no *home office* precisa superar a ideia de que os trabalhadores estão isolados e não tem com quem contar.

Área organizacional

Conforme mencionado no tópico da comunicação, um dos desafios da comunicação digital em ter mais ruídos do que a comunicação presencial. Porém, como mencionado, a comunicação digital também precisa propiciar bons relacionamentos de trabalho. Isso se torna um desafio para as organizações, que precisam promover reuniões de trabalho e confraternizações entre funcionários, além de estimular a colaboração no trabalho remoto ao reconhecer a ação de funcionários que compartilham dicas e melhorias com os demais.

Fatores como: dificuldade com tecnologia e instabilidade na conexão da internet estão ligados com a parte técnica do trabalho e precisam ser mapeados pelas organizações para avaliarem sobre o suporte técnico aos funcionários que necessitam de recursos para trabalharem. Para além do suporte técnico, as organizações precisam investir na capacitação dos funcionários que irão trabalhar em *home office*, principalmente das lideranças que precisam conduzir e orientar equipes de trabalho, sobre as especificidades dessa modalidade. Destaca-se a importância de cursos como planejamento e gestão de tempo.

Ao longo deste trabalho foi abordado sobre rotina, estrutura do *home office*, comunicação digital e relacionamentos do trabalho, porque esses fatores estão diretamente ligados à qualidade do trabalho e à satisfação do trabalhador. Dessa forma, acredita-se que a contribuição desse trabalho para a área organizacional é o estímulo ao desenvolvimento de pesquisas internas para que seja possível entender as condições e a experiência de funcionários em *home office*, visando alinhar as demandas dos funcionários junto à empresa.

Além de planejar contratações nessa modalidade de acordo com as necessidades dos trabalhadores, entendendo qual o local esses possuem para trabalhar, com quem moram, quais atividades realizam além do trabalho. No caso dos pais de crianças em idade escolar foi identificado dificuldade em conciliar o trabalho com os cuidados dos filhos, que poderia ser avaliado opções de jornada de trabalho flexíveis no sentido de permitir pausas em momentos que o filho necessita de mais atenção. Entender as necessidades de profissionais que são pais é uma forma de inclusão. Defende-se que programas de inclusão e diversidade contemplem trabalhos em *home office*.

Referências Bibliográficas

- ADORNO, T. W. Palavras e sinais - Modelos Críticos 2. Petrópolis: Vozes, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus [recurso eletrônico]:** o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo, SP: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** São Paulo, SP: Boitempo, 2020.
- BALDISSERA, Rudimar. Comunicação organizacional, tecnologias e vigilância: entre a realização e o sofrimento. **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação – E-compós.** Brasília, v.17, n.2 maio/ago, 2014.
- BENGTSSON, Stina. Symbolic Spaces of Everyday Life – Work and Leisure at Home. **Nordicom Review 27** (2006) 2, pp. 119-132.
- BLASCO, Lucía. O surpreendente efeito da positividade tóxica na saúde mental. **BBC News.** 14 de dezembro de 2020. <https://www.bbc.com/portuguese/geral-55278174>. Acesso em 18 de julho de 2021.
- CAIAFA, Janice. Comunicação e diferença nas cidades. **Revista de Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação - E-compós.** 2002.
- _____. Comunicação e sociabilidade no metrô de Paris: aspectos de um regime de interfaces. **Revista de Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação - E-compós.** Brasília, v.18, n3, set/dez, 2015.
- CRARY, Jonathan. **24/7 Capitalismo tardio e os fins do sono.** Tradução de Joaquim Toledo Jr. São Paulo, SP: Cosacnaify, 2016.
- COULDRY, Nick. **Mediatization or mediation?** Alternative understandings of emergent space of digital storytelling. Sage Publications: Los Angeles, New Delhi and Singapore. 2008.
- DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho.** São Paulo: Cortez Editora, 1992.
- Empresas ampliam home office até o fim do ano. **Meio & Mensagem.** 20 de maio de 2020. Disponível em: <<https://www.meioemensagem.com.br/home/marketing/2020/05/20/empresas-ampliam-home-office-ate-o-fim-do-ano.html>>. Acesso em 21 de março de 2021.
- FERRARA, Lucrécia (Org.) **Espaços Comunicantes.** São Paulo: AnnaBlume, 2011.
- FERRARA, Lucrécia D'A. Além do ver. In: ____ ; CAETANO, K.; DUARTE, F. **Curitiba: do modelo à modelagem.** São Paulo: Annablume, 2008.

FIGARO, R.; VISIBELI BARROS, J.; RODRIGUES DA SILVA, N.; ACOSTA CAMARGO, C.; MARQUES DA SILVA, A. F.; MOLIANI, J. A.; KINOSHITA, J. O.; FERREIRA DE OLIVEIRA, D. Como trabalham os comunicadores na pandemia do Covid-19?. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 3 jul. 2020.

GROHMANN, Rafael. A Comunicação na Circulação do Capital em Contexto de Plataformização. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, e5145, maio 2020.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o Trabalho em Plataformas. **Contratempo: Brazilian Journal of Communication**. Niterói, RJ, v. 39, n. 1, p.[1-10], 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Ernio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

_____. **No enxame: perspectivas do digital**. Tradução de Lucas Machado. Petrópolis, RJ: Vozes, 2018.

HEPP, Andreas. As configurações comunicativas de mundo mediatizados: pesquisa da mediatização na era da “mediação de tudo”. **Matrizes**, São Paulo, V-8 – Nº1, jan./jun, 2014.

Linha do tempo do Coronavírus no Brasil. **Sanar Saúde**. 19 de março de 2020. Disponível em: < <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>>. Acesso em 21 de março de 2021.

MARTINO, Luís Mauro de Sá. **Métodos de Pesquisa em Comunicação: projetos, ideias, práticas**. Petrópolis, RJ, Editora Vozes, 2018.

_____. Rumo a uma teoria da mediatização: exercício conceitual e metodológico de sistematização. **Intexto**, Porto Alegre, UFRGS, n. 45, p. 16-34, maio/ago. 2019.

MATTEI, Lauro, HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista de Economia Política**, vol. 40, nº 4, pp. 647-668, outubro-dezembro/2020.

MELO, Ezilda; POLETINE, Maria Júlia; RODRIGUES, Carla Estela (org). **Pandemia e Mulheres [recurso eletrônico]**. Studio Sala de Aula, 2020.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

PIRES, P. M. R; MELO, M. de L. N. M.; RODRIGUES, H. G. The influences of the home office modality in informal conversations in organizations during the COVID-19 pandemic. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 11, p. e74291110485, 2020.

SOLOMON, Robert C. **Ética e Excelência:** cooperação e integridade nos negócios. Tradução de Miriam Raja Gabaglia de Pontes Medeiros. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2006.

Quarentena impulsiona redescobertas em casa. **Jornal do Campus**. 27 de julho de 2020. <http://www.jornaldocampus.usp.br/index.php/2020/07/quarentena-impulsiona-redescobertas-em-casa/>. Acesso em 18 de julho de 2021.

VASCONCELOS, Marina Andrade. **O mundo do trabalho contemporâneo e a busca dos profissionais autônomos por integridade emocional**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Públicas). Universidade Estadual de Londrina, PR: Londrina, 2018.

“Viramos uma fonte de tranquilidade em meio ao caos”, diz CEO do QuintoAndar. **Meu Lugar**. 20 de abril de 2021. Disponível em <
<https://meulugar.quintoandar.com.br/quintoandar-em-2020-ceo-gabriel-braga-fala-sobre-ano-da-pandemia-e-projeta-2021/>>. Acesso em 24 de julho de 2021.

APÊNDICES

A) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

“O trabalho em *home office* durante o isolamento social”

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da pesquisa ““O trabalho em *home office* durante o isolamento social”, a ser realizada de forma *online* em um aplicativo de reunião. O objetivo é “compreender a experiência do trabalho em *home office* dos profissionais da área de comunicação”, sob o ponto de vista subjetivo. Sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma “entrevista individual em profundidade, bem como a gravação sonora da mesma”.

Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins desta e futuras pesquisas e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. A gravação sonora da entrevista tem como propósito apenas a consulta para análise e registro da pesquisa.

Esclarecemos ainda, que você não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação. Os benefícios esperados são “compreender os benefícios e as dificuldades do trabalho remoto”. Quanto aos riscos, são nulos.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá nos contatar Marina Andrade Vasconcelos: (43) 98809 0212, mari19and07@gmail.com.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue a você.

Londrina, (dia) de (mês) de (ano).

Pesquisador Responsável

Marina Andrade Vasconcelos

_____, tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar **voluntariamente** da pesquisa descrita acima.

Assinatura (ou impressão dactiloscópica): _____

Data: _____

Obs.: Caso o participante da pesquisa seja menor de idade, o texto deve estar voltado para os pais e deve ser incluído ainda, campo para assinatura do menor e do responsável.

B) O TRABALHO EM HOME OFFICE DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL

Olá, comunicadorxs!

Para quem não me conhece, eu sou a Marina, mestranda em Comunicação pela Faculdade Cásper Líbero. O meu maior interesse de estudo está em compreender o mundo do trabalho pelo olhar dos profissionais. Por isso, não podia deixar de estudar esse momento tão particular que estamos vivendo, que é a adaptação do trabalho presencial para o home office por conta do isolamento social.

O objetivo desse questionário é mapear como foi o processo de mudança do trabalho presencial para o home office, visando entender a rotina do trabalho, a estrutura do home office, as tecnologias utilizadas para o desenvolvimento do trabalho remoto, além das percepções e experiências sobre essa forma de trabalho.

O público desse estudo são profissionais da área de comunicação que trabalhavam de forma presencial e que tiveram uma experiência em home office, seja curta ou longa (se você já trabalhava em home office, tenho certeza de que terá outros momentos para conversarmos).

Ficarei grata com a sua participação respondendo o questionário e mais ainda se puder compartilhar com outros profissionais que passaram ou que continuam em home office!

*Obrigatório

1. Endereço de e-mail *

Dados dos participantes

Os dados coletados são exclusivos para a pesquisa acadêmica. Pode ficar des preocupadx que o seu nome será ocultado na pesquisa!

2. Nome *

-
3. Idade *

-
4. Formação (curso/ Ano de conclusão) *

-
5. Área em que trabalha atualmente *
-

Rotina

A tal da rotina...

6. Por quanto tempo você trabalhou/ está trabalhando em home office? *

Marcar apenas uma alternativa

menos de 1 mês

de 1 a 3 meses

de 3 a 6 meses

mais de 6 meses

Outro:

7. De quem foi a iniciativa da mudança do trabalho presencial para o home office? Foi estabelecida uma data para início e fim das atividades em home office? *

8. Como você estabeleceu uma rotina de trabalho? Por favor, conte um pouco sobre ela. *

9. Como é/foi conciliar as atividades pessoais e profissionais trabalhando em home office? *

10. Você possui filho(s) pequeno ou em idade escolar? Se sim, como vem sendo a adaptação? *

A estrutura do home office

Não se sinta intimidado se você não tiver um home office estilo *pinterest*, pois queremos entender as condições reais, ok?

11. Qual é seu espaço para trabalhar em casa? *

12. Quais são seus equipamentos para trabalhar em casa? *

13. Você recebeu suporte da empresa com equipamentos ou auxílio de custo para o desenvolvimento do trabalho? *

Tecnologia

As tecnologias utilizadas

14. Como foram estabelecidos os canais de comunicação (vídeo conferências, comunicados via intranet, e-mail)? *

15. Quais oportunidades a comunicação digital proporcionou para seu trabalho? *

16. Você enfrentou alguma dificuldade com a comunicação digital? Se sim, compartilhe os perrengues. *

Relações de trabalho

Colegas virtuais, mito ou verdade?

17. Como vem sendo o relacionamento com gestores? Quais foram as orientações ou treinamentos sobre o funcionamento do trabalho remoto? *

18. Como vem sendo o relacionamento com colegas de trabalho? Houve momentos de confraternização ou descontração? *

19. Como as relações de trabalho se alteraram com o trabalho remoto? *

Percepções e experiências

Momento para desabafar sobre sua experiência de trabalho em home office

20. O que você diria sobre sua experiência em home office? *

21. Você gostaria de trabalhar em home office de forma permanente? *
