

O universo híbrido: as interações de profissionais de Relações Públicas em plataformas digitais e presencialmente

Bruna Bicalho de Souza¹
Marli dos Santos (orientadora)²
Faculdade Cásper Líbero

Resumo

A presente pesquisa tem como objetivo geral identificar como a comunicação no modo híbrido (presencial e virtual) influenciou nas práticas profissionais do Relações Públicas. Além disso, pretende-se explorar as facilidades e dificuldades enfrentadas por profissionais de comunicação em sua nova dinâmica de trabalho. A pesquisa toma como referência o estudo de Roseli Figaro (2021), que investigou as condições de trabalho dos profissionais de comunicação durante a pandemia. Será adotada uma metodologia quanti-qualitativa, com o uso do questionário como instrumento de investigação, encaminhado a profissionais de Relações Públicas, por meio das associações e entidades representativas. A limitada experiência dos profissionais, provinda do tempo, no modelo híbrido dificulta a construção de uma opinião concreta e uma compreensão abrangente sobre o futuro da profissão.

Palavra-chave: Relações Públicas; Plataformas digitais; Interações; Futuro do profissional de Relações Públicas; Perfil do Relações Públicas;

Introdução

No contexto atual, tornou-se recorrente o questionamento sobre o impacto desse novo modelo de trabalho nas práticas dos profissionais de comunicação. Com o término das medidas restritivas da quarentena, houve uma fusão entre os ambientes virtual e presencial, instaurando um cenário complexo e incerto para os profissionais de Relações Públicas.

Conforme evidenciado no Relatório Anual do Índice de Tendência de Trabalho, intitulado '*Great Expectations: Making Hybrid Work Work*' realizado pela Microsoft (2022), uma constatação clara emerge: não somos mais as mesmas pessoas que adotaram o trabalho remoto no início de 2020. A experiência coletiva dos últimos dois anos deixou

¹ Bruna Bicalho é graduanda no curso de Relações Públicas da Faculdade Cásper Líbero. É pesquisadora do Centro Interdisciplinar de Pesquisa, CIP, programa de iniciação científica.

² Marli dos Santos é docente e pesquisadora da Faculdade Cásper Líbero. Coordenadora da pós-graduação e do CIP. É orientadora deste artigo.

uma marca duradoura, alterando fundamentalmente nossa percepção sobre o papel do trabalho em nossas vidas.

Nesse sentido, pode-se inferir que a perspectiva em relação ao trabalho e sua vida pessoal foi transformada. Nota-se que os profissionais de modo geral estão se deparando com desafios ao enfrentar essa particularidade no trabalho. A presente pesquisa busca contribuir para o entendimento desse cenário, na tentativa de proporcionar uma compreensão de alguns aspectos das práticas dos profissionais de Relações Públicas e como as transformações da comunicação híbrida impacta na sua prática profissional. A abordagem metodológica é quanti-qualitativa, exploratória, por meio de questionário, e visa explorar os aspectos relevantes relacionados ao contexto híbrido do trabalho.

Como referência de estudo foi utilizado a pesquisa de Roseli Figaro, '*Os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19*', no qual realizou um levantamento sobre as condições de trabalho dos profissionais de comunicação no período da pandemia.

Contexto da profissão

A área do profissional de relações públicas é definida como aquela que “trabalha promovendo e administrando relacionamentos e, muitas vezes, mediando conflitos, valendo-se para tanto de estratégias e de programas de comunicação de acordo com diferentes situações reais do ambiente social”. (KUNSCH, 2009, p.54).

A atuação dos profissionais de Relações Públicas se encontra em adaptação às mudanças significativas no cenário da profissão, impulsionadas por avanços tecnológicos e transformações no modo de trabalho. Essas mudanças demandam que os profissionais de RP busquem novas formas de se comunicar com seus públicos, para atingir a definição exposta acima por Kunsch. Carolina Terra (2006) introduz o conceito de relações públicas digitais em "*Comunicação Corporativa Digital: o futuro das relações públicas na rede*", expondo a adaptação desse profissional na era digital, resultado da digitalização e da evolução da sociedade.

A tecnologia enquanto elemento modifica as relações interpessoais ao trazer rapidez e fluidez, proporcionando melhoras na confiabilidade da mensagem e nas

estratégias comunicativas. Isso permite uma relação, mediada pelo relações públicas, mais personalizada, proporcionando um maior controle sobre os resultados e a capacidade de resolver situações em tempo real. Conforme afirma por Carolina:

A aplicação das tecnologias de comunicação em relações públicas vai ajudar que as atividades se realizem de maneira mais segmentada e as capacidades comunicativas melhorem em eficiência e eficácia devido a uma especialização das ferramentas dirigidas aos seus públicos”. (TERRA, 2006, p.66)

Na era tecnológica, os profissionais de relações públicas demonstraram uma habilidade positiva de adaptação, construindo novas estratégias para se adaptar ao cenário. A presente pesquisa investiga como esses profissionais conseguiram se adaptar aos dois ambientes, digital e presencial.

Procedimentos metodológicos

Conforme mencionado anteriormente, trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem quanti-qualitativa. O instrumento de pesquisa foi um questionário com perguntas de múltipla escolha e com questões abertas para respostas discursivas, em formulário da plataforma Google. Ficou disponível para os respondentes de 18 de setembro a 23 de outubro de 2023. O questionário contou com um total de 26 perguntas, sendo 22 de múltipla escolha e 4 dissertativas, abordando diferentes aspectos relacionados a problemática proposta pela pesquisa. Está dividido em quatro partes distintas: Perfil do respondente; Experiência no trabalho híbrido; Impactos do trabalho híbrido nas práticas profissionais (particularidades do Relações Públicas); e Outros impactos.

O questionário foi encaminhado para entidades que congregam profissionais da área, tendo em vista o número de membros participantes. A instituição selecionada foi o Conselho Regional de Profissionais de Relações Públicas, 2ª Região, CONRERP 2, e as comunidades de profissionais de comunicação no Facebook, como: “Relações Públicas”, grupo público com aproximadamente 20,5 mil membros, e “Profissionais de Relações Públicas”, grupo privado com 6,1 mil membros. Contou também com a colaboração de profissionais e docentes de Relações Públicas da Faculdade Cásp^{er} Líbero para a divulgação. No total foram obtidas 42 respostas, cujos resultados serão apresentados a seguir.

Perfil do respondente

Com relação ao perfil dos 42 respondentes, os dados mostram que a maioria, 31% dos participantes, tem idade entre 31 e 40 anos; 23,8% estão na faixa etária de 23 e 30 anos; 23,8% têm mais de 50 anos; 19%, entre 18 e 22 anos; e 2,4%, 18 e 22 anos. Em relação à identidade de gênero, 78,6% dos respondentes se declararam do gênero feminino e 21,4%, do gênero masculino. Quanto à raça, 83,3% se declaram brancos; 9,5% se identificaram como pretos; 4,8% se declararam pardos; 1%, amarelos.

O perfil apresentado na pesquisa está relacionado ao contexto profissional abordado no Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado no curso de Relações Públicas na Universidade Federal de Goiás, em 2019, intitulado "Reconhecimento e Fortalecimento da Profissão de Relações Públicas no Cenário Goiano". De acordo com os dados, 81% dos respondentes são do sexo feminino, 55% se autodeclararam como brancos, e 92,6% desempenham funções relacionadas às Relações Públicas, embora 77,9% não tenham suas funções especificamente denominadas como relações-públicas. Esses dados reafirmam que a amostra coletada na presente pesquisa reflete o perfil dos profissionais de RP: mulheres, predominantemente de cor branca, de faixa etária majoritária entre 31 e 40 anos, embora possamos dizer que, em termos de idade, há uma quantidade relativamente alta nas faixas de 23 a 30 e com mais de 50 anos.

Com relação a formação no ensino superior, a maioria absoluta se graduou em Relações Públicas (83,3%). Este resultado condiz com o filtro inicial no questionário, que perguntava: "Você exerce atividades na área de Relações Públicas em um modelo de trabalho híbrido? Caso sua resposta seja negativa, informamos que este questionário não é adequado ao seu perfil". Adicionalmente, 14,3% dos respondentes possuem formação em Jornalismo, enquanto 2,4% declararam ser graduados em Comunicação Social. Em relação a pós-graduação, 52,4% fizeram especialização; 26,2% não possuem especialização; 9,5% fizeram mestrado; 4,8%, doutorado; e 7,1%, pós-doutorado. Ou seja, a maioria avança na formação em especialização e *stricto sensu* (mestrado e doutorado) para atuação profissional, representando 73,8% dos participantes.

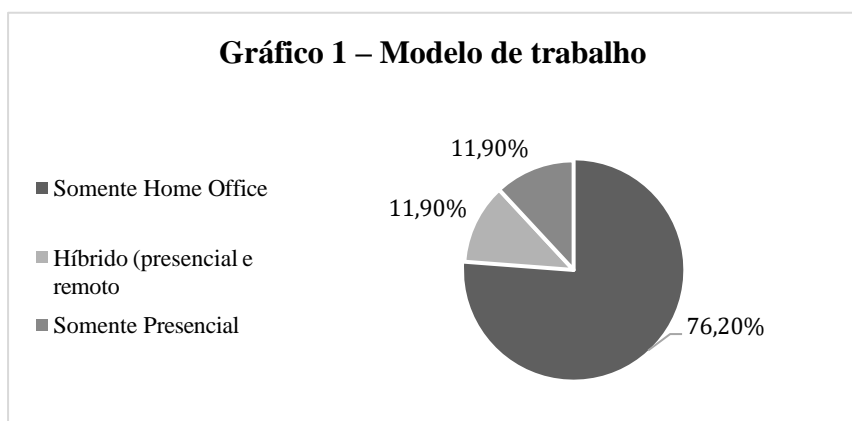
Quando perguntados sobre o vínculo de trabalho, 42,8% afirmaram ter contrato de trabalho, com carteira assinada e os benefícios decorrentes da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT; 21,4% disseram que são proprietários/sócios de um negócio. Os

microempreendedores individuais (MEIs) representam 16,7%, e os que se declaram autônomos (freelancer), apenas 7,1%; os sócios cotistas, servidores públicos, estagiários somam 12%. Os participantes são majoritariamente do setor privado totalizando 81%, os demais atuam no terceiro setor, 9,5%, no setor público são 7,1%, e 2,4%, empreendedores.

Ao serem perguntados sobre o tempo de atuação profissional, verificamos que a maioria tem muita experiência, 64,3% disseram ter mais de 12 anos de atuação profissional. Quanto aos demais, 16,7% têm entre 4 e 7 anos; 14,3% têm entre 8 e 11 anos; e 4,8% têm entre 1 e 3 anos. Somando os que têm entre 8 e 11 anos e os com mais de 12, temos 78,6% de relações-públicas experientes. Observa-se que a amostra coletada reflete um perfil de profissionais com faixa etária que mescla adultos entre 31 e 40 anos e com mais de 50, com longo período de atuação na área. Esse perfil obtido pode estar relacionado a estratégia de aplicação da pesquisa, que incluiu grupos de profissionais experientes e o próprio CONRERP.

Experiência no trabalho híbrido

O Gráfico 1 mostra que 76,2% dos respondentes trabalham no modelo híbrido; 11,9% estão somente em *home office*; 11,9%, presencialmente. Esses percentuais refletem uma tendência no mercado de trabalho. A pesquisa “Índice de Confiança Robert Half” (ICRH), divulgada na revista Exame em julho de 2023, mostra que “76% dos profissionais preferem mesclar o regime de trabalho entre o remoto e o presencial. Maior parte das empresas (59%) também apostam no trabalho híbrido”. (SERRANO, 2023)



Fonte: A autora

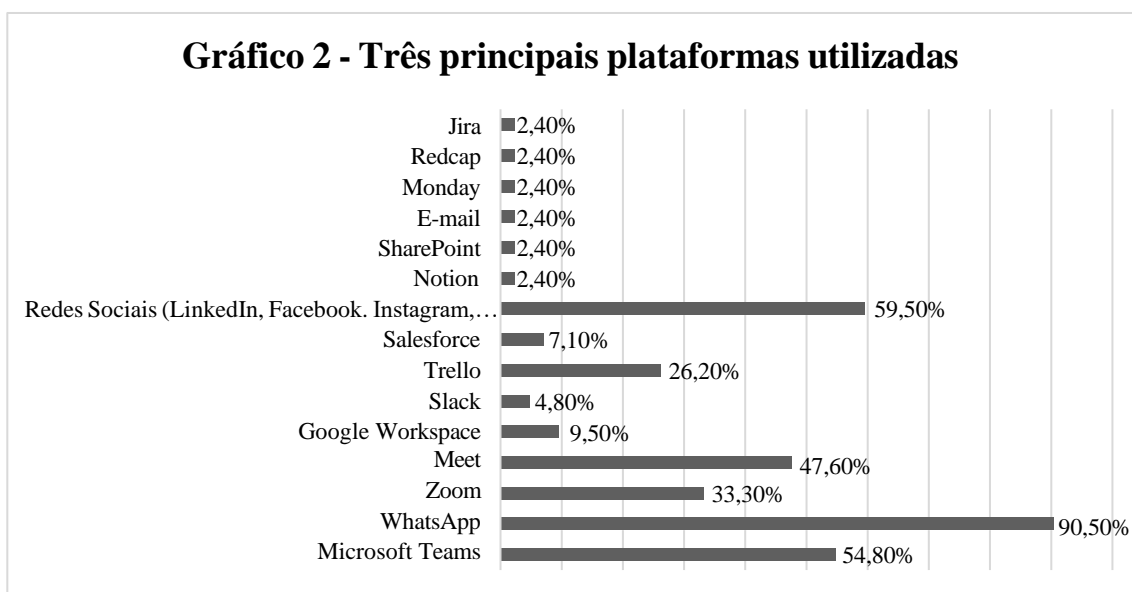
Uma das questões realizadas refere-se aos equipamentos e apoio necessários para o trabalho em *home office*. A pandemia provocou uma mudança repentina na estrutura do trabalho, passando de um ambiente onde todos os equipamentos se localizavam no escritório para a realidade de trabalho remoto. A maioria das empresas enfrentaram dificuldades para se adaptar e oferecer uma infraestrutura básica para seus funcionários. Essa característica é especialmente evidente no contexto do modelo híbrido, que apresenta as plataformas utilizadas para realizar o trabalho e se há apoio das empresas para a modalidade de trabalho mista. Ao analisar os dados cruzados, observa-se que 90,5% dos respondentes utilizam o celular, enquanto 88,1% usam notebook. No entanto, apenas 38,1% respondentes recebem auxílio para equipamentos eletrônicos.

Além da falta de auxílio e infraestrutura necessários para realizar as atividades em *home office*, o modelo híbrido trouxe outro desafio: adaptar a rotina para os dois ambientes, de modo que o funcionário consiga ser proativo nas plataformas disponíveis. A lógica da plataformização do trabalho, ou seja, o trabalho mediado por plataformas, é compreendida como uma maneira de gerenciar o tempo e as interações sociais dependendo de plataformas flexíveis e características empreendedoras. “As plataformas criam formas de potencialização da subsunção do trabalho intelectual” (GROHMAN, 2020, p. 112). Tal visão reitera a observação de Roseli Figaro (2021), que afirmou que as plataformas digitais, na forma de *softwares* e aplicativos, tornaram-se elementos cruciais para o trabalho, e, assim, investigou as razões por trás do aumento significativo nas horas de trabalho de uma parcela considerável dos entrevistados e a reorganização laboral. Ela verificou através da sua pesquisa “Os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19”, no gráfico “Percepção sobre o ritmo de trabalho durante o segundo ano de pandemia” que os respondentes afirmam possuir um ritmo muito mais pesado, impactando na migração para maiores jornadas de trabalho.

Os dados extraídos nessa pesquisa reforçam os coletados por Fígaro, os quais apresentam a estimativa de tempo, por dia, que os participantes utilizam as plataformas digitais para fins de trabalho: 38,1% dos respondentes afirmam ter uma jornada de trabalho diária de 8 horas, em conformidade com a regulamentação da CLT, porém, 16,7% se dedicam 10 horas, enquanto 2,4%, 12 horas, e 2,4% trabalham 14 horas, somando 21,5%. A pesquisa também mostrou que 28,6% possuem jornadas de 4 horas, o que pode ser relacionado aos participantes que trabalham emitindo nota, como

Microempreendedor Individual (MEI), tendo em vista que seu escopo de trabalho pode variar dependendo de sua atuação no mercado e suas demandas, tornando flexível suas horas de trabalho. O aplicativo WhatsApp, 90,5%, e as Redes Sociais (LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter etc.), 59,5%, são as ferramentas mais utilizadas pelos participantes da nossa pesquisa, conforme mostrado no Gráfico 2. É importante ressaltar que as plataformas não foram desenvolvidas para fins de trabalho, mas são utilizadas para essa atividade. O fato de atualmente todos estarem sempre conectados colabora para as horas de trabalho excessivas, uma vez que não há controle sobre o uso dessas plataformas, pressupondo que o funcionário consegue se conectar de maneira fácil e rápida às redes sociais e aos aplicativos, como WhatsApp. Conforme menciona Fígaro:

Além de mediar os contatos com as fontes e as equipes de profissionais, também são ferramentas para a produção e a circulação de conteúdo. Nem mesmo sistemas próprios de controle de tempo de trabalho foram necessários. Os aplicativos exercem essa função, dissimulando o nível permanente e constante da invasão da vida privada (FIGARO, 2021, p.85).



Fonte: A autora

Diante das mudanças marcantes na duração da jornada de trabalho, nos equipamentos e no modo de trabalho em geral, os participantes foram questionados sobre suas perspectivas sobre facilidades e dificuldades no trabalho híbrido. De forma geral, 52,4% expressaram uma visão positiva, 52,4% disseram que há mais facilidades, 45,2%

destacaram que houve um equilíbrio, enquanto 2,4% afirmaram que não houve diferença no trabalho, argumentando que já trabalhavam virtualmente antes da pandemia.

Para explicar os resultados acima, pedimos aos participantes para justificarem as suas respostas. Os respondentes destacaram que a flexibilidade é um elemento crucial que os leva a adotar de maneira positiva o modelo híbrido. Uma das respostas traz um panorama geral sobre o tópico: *"A empresa em que trabalho proporciona bastante flexibilidade, e sinto-me satisfeito por poder trabalhar em casa. No entanto, meu time ainda combina alguns dias para ir ao escritório, e esse equilíbrio tem sido ideal para mim. Sinto que é um modelo de trabalho que funciona muito bem para mim"*.

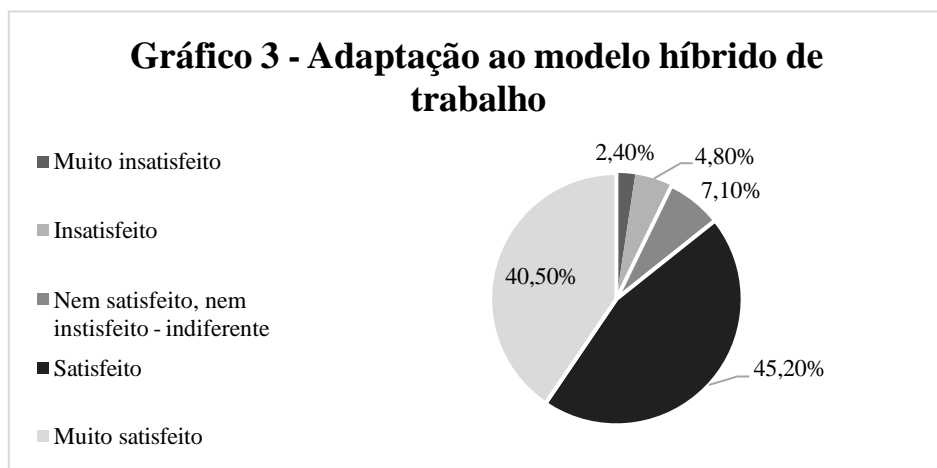
Além disso, a conciliação entre vida pessoal e profissional foi mencionada em seis depoimentos: *"Eu amo o trabalho híbrido, pois entrega o mesmo resultado e qualidade que o presencial, mas com uma qualidade de vida superior"*. Entre os aspectos positivos, três destacaram a vantagem de evitar deslocamentos, economizando tempo no trânsito, enquanto outros seis mencionaram a melhoria na produtividade ao realizar atividades: *"O trabalho híbrido permite que eu exerça a minha atividade em um ambiente sem interrupções e mais foco, e evita o cansaço físico e o estresse do deslocamento"*.

Entretanto, ao analisar os comentários negativos, ficou evidente que *"algumas ferramentas facilitam o trabalho, mas também perdemos a divisão entre a vida pessoal e profissional"*, conforme menciona um dos respondentes. Esse aspecto é abordado por Thais Godinho (2020) em sua pesquisa de mestrado sobre a "Midiatização do Fluxo de Trabalho de Profissionais de Comunicação, Tecnologia e Aplicativos de Mensagem". Segundo a pesquisadora, os profissionais se beneficiam da flexibilidade proporcionada pelo uso desses aplicativos em seu trabalho, mas, ao mesmo tempo, sentem-se sobrecarregados com o volume de mensagens e em relação ao escopo de trabalho. Godinho reflete que:

O que gera um fluxo contínuo de comportamentos de verificação e de tempo de resposta ao longo do dia, sem respeitar o horário comercial na maior parte das vezes e até mesmo o tempo que deveria ser dedicado ao sono e ao descanso da trabalhadora. O profissional pode acessar seu painel de controle através do seu celular ou computador doméstico ou pessoal, de modo que os limites entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer tornem-se ainda mais tênues. (GODINHO, 2020, p.9 e 37)

Com base nas respostas dos participantes, é evidente que eles encaram o universo híbrido de maneira positiva. Essa perspectiva otimista é reforçada diante do

questionamento sobre a adaptação ao modelo híbrido de trabalho, Gráfico 3. Um total de 44,2% dos participantes expressou satisfação, enquanto 40,5% afirmaram estar muito satisfeitos. Esses números sugerem que, apesar dos desafios iniciais de adaptação, os colaboradores visualizam o modelo híbrido como uma tendência que se consolidará nos próximos anos, uma forma de evitar os longos períodos em deslocamento, como nas grandes cidades, e a comodidade de poder estar mais presente na vida familiar.



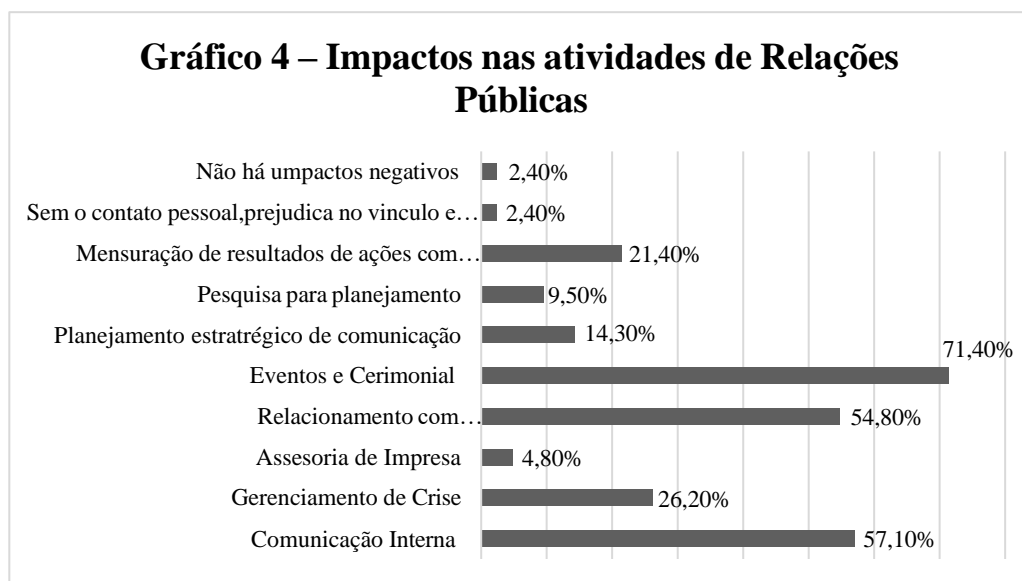
Fonte: A autora

De acordo com o estudo "Preferências do Local de Trabalho" conduzido pela CNN Brasil (2021), cujo propósito é compreender as preferências dos participantes em relação aos modelos de trabalho disponíveis e os motivos que fundamentam sua escolha, realizado com 11.601 participantes, revela que 42% dos trabalhadores optam pelo modelo híbrido, enquanto 32% preferem o trabalho presencial. Os motivos mencionados pelos participantes para a escolha do modelo híbrido incluem: a flexibilidade e redução da necessidade de deslocamento diário. Por outro lado, as razões para a preferência pelo trabalho presencial incluem: a percepção de maior foco e concentração, a oportunidade de estabelecer relações pessoais com colegas de trabalho e a disponibilidade de um ambiente apropriado para desempenhar as atividades, incluindo móveis e infraestrutura adequados. Logo, os profissionais de Relações Públicas estão de acordo com os dados gerais dos profissionais que atuam no modelo híbrido.

Impactos nas práticas profissionais

Foram realizadas três questões a respeito das práticas específicas de relações públicas no trabalho híbrido. A pandemia impactou o mundo todo e, conseqüentemente, o ambiente corporativo, o que refletiu diretamente nas práticas dos profissionais de comunicação. A prática das Relações Públicas passou por grandes transformações nas últimas décadas, ela é hoje entendida como uma função estratégica indispensável para que as organizações se posicionem institucionalmente e administrem com eficácia seus relacionamentos com os públicos estratégicos (KUNSCH, 2003, p.51). Dessa forma, os profissionais de Relações Públicas conseguem atuar em uma ampla gama de atividades: no terceiro setor, com participação em Organizações Não Governamentais, ONGs, instituições governamentais, assim como no setor privado, colaborando com agências de comunicação, empresas de eventos e outras organizações.

Ao considerar essa diversidade de atuação, torna-se evidente que o profissional de RP foi impactado em suas diferentes esferas. Ao questionar os participantes sobre quais aspectos específicos da área estão sendo mais afetados nesse contexto, observa-se que Eventos e Cerimonial, 71,4%, ocupam o primeiro lugar, seguidos por Comunicação Interna, 57,1%, e Relacionamento com colaboradores/clientes/fornecedores, 54,8%. Essas atividades implicam relacionamento com públicos estratégicos das organizações. Observa-se que apenas um respondente disse que não houve impactos negativos. Os respondentes podiam indicar até três alternativas.



Fonte: A autora

De acordo com o questionário, foi possível identificar se os profissionais da área enfrentaram desafios ao reconstruir suas relações com os demais colaboradores em seus ambientes de trabalho. Uma parcela de 59,5% indicou que não enfrentou dificuldades nesse processo. Isso reflete uma perspectiva positiva em relação ao Gráfico 5, apesar de 54,8% dos participantes afirmarem que houve impacto nas relações com colaboradores/clientes/fornecedores, inferimos que os profissionais conseguiram reconstruir essas relações de maneira satisfatória. Clara Laísa da Silva (2022), em seu artigo “A comunicação interna frente os desafios da pandemia da Covid-19” apresenta dados do estudo da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE):

Em 2020, apontou que 83% dos profissionais consideram que a comunicação interna foi a área que teve seus processos mais impactados pela pandemia e que 55% deles afirmam que o principal desafio das organizações foi manter os colaboradores engajados e produtivos durante esse período. (SILVA, 2022, p.10)

Ao serem questionados sobre a justificativa das respostas, 7 participantes mencionaram: “*Já trabalhava na empresa há algum tempo e no retorno foi tudo tranquilo*”. Outras respostas que compartilham o mesmo conteúdo, porém, com uma perspectiva mais pessimista, mencionam: “*na minha equipe precisamos nos ‘conhecer de novo’, pois muito tempo em home office nos afastou, mesmo com ligações e reuniões frequentes*”. Em termos gerais, 31 participantes adotaram uma posição neutra ou positiva, indicando “*sem problemas*”, “*não houve impacto*”. Por outro lado, 11 participantes mencionaram aspectos negativos, apontando desafios na reintegração ou na reafirmação de conexões interpessoais após o período de trabalho remoto. Podemos inferir que as respostas positivas podem estar associadas a uma readaptação dos profissionais após a pandemia, ou que o tempo excessivo no transporte para ida e volta ao trabalho e o afastamento familiar motivado pelo trabalho presencial são fatores mais negativos para o profissional que as dificuldades encontradas no relacionamento com demais colaboradores.

Considerando todos os aspectos levantados anteriormente sobre o ambiente híbrido e sua influência na dinâmica do profissional de Relações Públicas, ao final do terceiro bloco, os participantes se depararam com a questão sobre se a prática de Relações Públicas está passando por transformações com a adoção do modelo de trabalho híbrido.

Uma parcela significativa, correspondente a 69%, afirmou que sim, e 11,9% não souberam informar.

De acordo com Waldyr G. Fortes (2002), em “Relações Públicas: processo, funções, tecnologia e estratégias”, diante das mudanças nas regras da economia e da globalização, as organizações modernas demandam um reposicionamento das Relações Públicas, e que os profissionais forneçam informações da corporação e executem as tarefas de relacionamento, assumindo um efeito de caráter estratégico. A visão expressa que a prática de Relações Públicas precisa se adaptar aos cenários emergentes, como percebido no universo do trabalho híbrido em relação aos participantes da pesquisa.

Ao justificarem suas respostas sobre as mudanças na profissão com o modelo híbrido de trabalho, 15 participantes destacaram aspectos positivos. No entanto, simultaneamente, percebem essa transformação como um desafio. Um participante expressou: *"A comunicação enfrenta muitos desafios nesse modelo híbrido. Pensar em uma comunicação interna que satisfaça quem está no presencial, no remoto e no híbrido demanda muito mais esforço do que anteriormente. Além disso, boa parte dos eventos também adotou formatos híbridos, o que gera desafios ao atender às expectativas de diversos tipos de públicos. Aqui, encontramos mais um desafio"*. Por outro lado, alguns participantes veem esses desafios de maneira negativa: *"Relações Públicas depende do contato diário com as pessoas, e o modelo remoto dificulta significativamente esse processo"*.

Outros impactos

Os comunicadores estão enfrentando incertezas sobre o futuro das condições de trabalho, mas sobretudo estão premidos pelas condições de intensificação e de reorganização das rotinas produtivas (FIGARO, 2021, p.80). Diante desse cenário, os respondentes alegaram que, com a transição do formato virtual para o híbrido, um esgotamento mental (54,8%), esgotamento físico (47,6%) e ansiedade (47,6%). A necessidade de se adaptar rapidamente ao novo modelo de trabalho têm contribuído para o aumento do estresse e da pressão sobre os profissionais de comunicação. Esses desafios refletem no esgotamento do profissional, podendo levar até ao *burnout*. “A densificação do trabalho, com aumento das jornadas e do ritmo da atividade, é a ponta do iceberg que

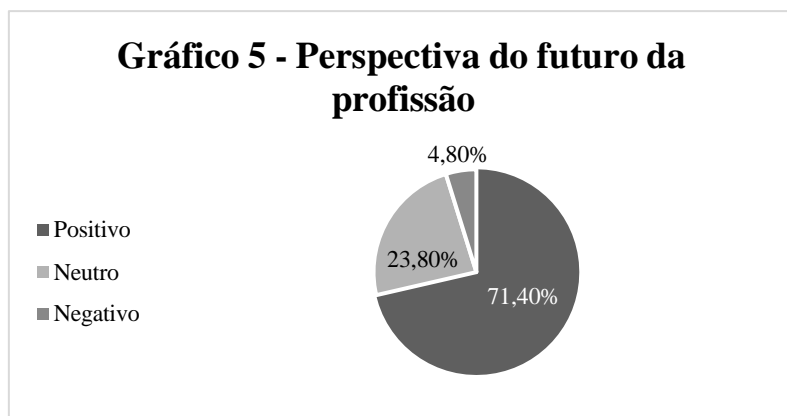
vai se delineando e se revelando nas situações irritadiças durante o trabalho, na quebra dos coletivos, na obsolescência de práticas anteriormente consagradas”, (FIGARO, 2021, p.84)

Ao ser questionado sobre as perspectivas dos participantes da pesquisa em relação ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, 38,1% disseram estar satisfeitos, 16,7% se mostraram muito satisfeitos, enquanto os demais, 14,5%, insatisfeitos, e 9,5%, muito insatisfeitos. Os resultados de insatisfação refletem nos dados sobre os sentimentos dos participantes em relação ao universo híbrido e ao uso de plataformas digitais, como WhatsApp, que muitas vezes invadem a vida pessoal.

Sobre a perspectiva dos comunicadores em relação ao futuro da profissão, as respostas apontam que 71,4% possuem perspectiva positiva e 23,8% negativa. Esse resultado mostra que, apesar dos desafios e impactos que o universo híbrido acarreta à prática profissional do Relações Públicas, os comunicadores enxergam isso como uma mudança positiva. Tal visão mantém um comportamento positivo em relação ao futuro do profissional da área, como mostra o artigo “Percepção dos profissionais de Relações Públicas sobre o Sistema Conferp: análise da entidade e perspectivas para o futuro da atividade profissional”, de Maria Aparecida Ferrari:

Até este momento da pesquisa, a percepção dos profissionais é bastante animadora e, praticamente, todos desenvolvem suas atividades com satisfação em suas funções (...) Com relação ao futuro das Relações Públicas, observa-se que 66 (78%) entrevistados acreditam que o futuro é promissor para o crescimento das Relações Públicas”. (FERRARI, 2006, p.11 e 12)

Os 25 participantes da nossa pesquisa que apontaram pontos positivos disseram coisas semelhantes, a exemplo dos dois comentários a seguir: *“Estamos encontrando novas formas de se (sic) relacionar com os stakeholders. Temos clientes em vários lugares do mundo, e o trabalho híbrido e remoto só possibilita crescer”* e *“As relações-públicas tornaram-se ainda mais necessárias em momentos que o clima organizacional, a comunicação interna e a vivência das pessoas na coletividade se mostram desafiadas”*. Já as 3 respostas negativas revelam um desalento: *“Sem expectativas”*; e as 13 respostas classificadas como neutras relativizam o futuro: *“Depende das atividades que o profissional realiza”*.



Fonte: A autora

Considerações finais

O ano de 2021 foi marcado pelo início da vacinação contra a doença Covid-19 no Brasil, o que possibilitou a volta das atividades presenciais, dando início ao modelo de trabalho híbrido. A presente pesquisa realizada em 2023, reflete um momento de adaptação ao modelo de trabalho emergente, no qual os profissionais se encontram em um momento de ausência de clareza total em relação ao modelo híbrido e suas consequências.

Os profissionais encaram esse momento com perspectivas positivas, manifestando uma possível conscientização de perdas e ganhos proporcionados pelo trabalho híbrido. Entretanto, a ausência de um momento de amadurecimento do profissional devido ao curto espaço de tempo para a adaptação gera um ritmo de trabalho acelerado e a ausência de limites entre a vida profissional e vida pessoal, acarretando potenciais consequências, como a precarização do trabalho.

Em relação a prática profissional do relações públicas, que foi impactada em seu primeiro momento pelo modelo virtual e posteriormente agravada pela permanência do modelo remoto e a volta ao presencial, é possível notar uma alteração significativa em sua prática e a necessidade de uma adaptação rápida. Apesar dos profissionais expressarem uma perspectiva positiva em relação ao futuro de sua profissão, o tempo ainda não permitiu a vivência plena dos aspectos positivos e negativos do modelo híbrido, impedindo a formação de uma opinião sólida a respeito das consequências a médio e longo prazos.

Por fim, é possível afirmar que universo híbrido para os profissionais de Relações Públicas é considerado uma evolução natural da tecnologia e das transformações nos modos de trabalho. Contudo, a limitada experiência temporal nesse modelo dificulta uma visão mais crítica e a compreensão mais abrangente sobre o futuro da profissão.

Referência

FERRARI, Maria Aparecida. **Percepção dos profissionais de Relações Públicas sobre o Sistema Conferp: análise da entidade e perspectivas para o futuro da atividade profissional.** São Paulo, 2006.

FIGARO, Roseli. **Os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19.** São Paulo, 2021.

FORTES, Waldyr G. **Relações Públicas: processo, funções, tecnologia e estratégias.** Summus Editorial, 2002.

GODINHO, Thais. **Mediatização do Fluxo de Trabalho Profissionais de Comunicação, Tecnologia e Aplicativos de Mensagens.** São Paulo, 2022.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal.** São Paulo, 2020.

JEFERSON, Frágoso; MAGRINI, Joyce; MIRANDA, Tiele. **Reconhecimento e fortalecimento da profissão de Relações Públicas no cenário goiano.** Goiás, 2019.

KUNSCH, Margarida. **Relações Públicas e Comunicação Organizacional: das práticas à instituição acadêmica.** 2009.

REBECHI, Claudia. **Vista do Relações de comunicação entre organizações e trabalhadores no contexto da plataformização do trabalho.** Organicom, 2022.

SILVA, Clara Laísa. **A comunicação interna frente os desafios da pandemia da Covid-19 nas organizações: um mapeamento das estratégias de relações públicas.** Frederico Westphalen, RS, 2022.

SOUZA, Cleber. **42% dos trabalhadores preferem modelo híbrido de trabalho, diz pesquisa.** Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/42-dos-trabalhadores-preferem-modelo-hibrido-de-trabalho-diz-pesquisa/>>. São Paulo, 2021.

TERRA, Carol. **Comunicação Corporativa Digital: o futuro das relações públicas na rede.** São Paulo, 2006.

Work Trend Index Annual Report. **Great expectations: Making hybrid work work.** Disponível em: <<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work>>. 2022