

O universo híbrido: As interações dos jornalistas no pós-quarentena

Marien Ramos Ruiz¹
Marli dos Santos (orientadora)²

Resumo

A presente pesquisa intitulada “O universo híbrido: as interações entre profissionais da área da comunicação no pós-quarentena” tem como objetivo geral identificar como a comunicação no modo híbrido (presencial e virtual), após serem liberadas pelas autoridades brasileiras as atividades presenciais e decretado o fim da pandemia, influencia as práticas dos profissionais de comunicação. A pesquisa toma como referência o estudo de Roseli Figaro (2021), que realizou durante a pandemia um levantamento sobre as condições de trabalho dos profissionais de comunicação nesse período, e o Perfil do Jornalista Brasileiro realizado desde 2011, ano a ano, pelo pesquisador Samuel Pantoja Lima. Por meio de um questionário qualitativo, pretende-se levantar questionamentos sobre as facilidades e dificuldades enfrentadas por esses profissionais nesse contexto de plataformização, conceituado pelo Rafael Grohmann. Concluindo que a maioria dos profissionais enfrenta um esgotamento mental, devido à precarização das práticas da profissão na medida em que a plataformização é cada vez mais frequente, impactando na rotina que mistura as atividades pessoais e do trabalho com um gênero frequente nessa realidade: o feminino.

Palavras-chave: Plataformização; Modelo híbrido de trabalho; Profissionais de comunicação; Jornalistas; Condições de trabalho

Introdução

A “nova realidade” pós-pandemia modificou diversos setores da sociedade. O confinamento necessário à contenção do vírus COVID-19 a partir de 2020 acabou em 22 de maio de 2023 com o fim do estado de [Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional \(Espin\)](#). Muitas atividades que tinham entrado em recesso voltaram - as que conseguiram sobreviver - e outras que permaneceram ativas de forma online tiveram a opção de retornar ao presencial. Mas até então muita coisa tinha mudado, seja na nossa relação com o tempo, espaço do lar, relações interpessoais e, também, o objeto empírico desta pesquisa: o trabalho dos jornalistas em

¹Marien Ramos Ruiz é estudante do curso de Jornalismo e é pesquisadora do Centro Interdisciplinar de Pesquisa, CIP, da Faculdade Cásp^{er} Líbero. Email: marienrr2003@gmail.com

² Doutora em Ciências da Comunicação pela Universidade de São Paulo. Docente do curso de Relações Públicas. Email: msantos@casperlibero.edu.br

modalidade híbrida. Com a flexibilização do *lockdown*, um novo regime particular tomou força e continua a crescer atualmente: o regime de trabalho híbrido.

O universo híbrido consiste, simplificadamente, em intercalar o trabalho presencial e remoto. Hoje, 76% das pessoas consideram esse modelo como o ideal para o trabalho, segundo o Índice de Confiança Robert Half - estudo que revela as perspectivas do mercado de trabalho - divulgado em junho de 2023³. Por isso, outras pesquisas, como a do grupo QuintoAndar⁴, apontam que mais da metade dos profissionais de São Paulo trabalham ao menos um dia em casa e dois em cada cinco deles procurariam outro emprego caso fossem obrigados a trabalhar totalmente presencial. Nessa nova modalidade, outras formas de realização das tarefas, sociabilidade, impactos, vantagens e desvantagens apareceram, e alguns questionamentos começaram a ser feitos, como: Por que será que as pessoas têm preferência pela modalidade híbrida? Isso não afeta o relacionamento com os colegas de trabalho, o ambiente em casa ou a realização das próprias tarefas do emprego? Essas indagações nos levaram à problematização da pesquisa.

Nesse sentido, o presente artigo tenta se aprofundar no tema proposto, alicerçado em pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, com a aplicação de questionário quanti-qualitativo. O objetivo principal da pesquisa é identificar as mudanças e o impacto nas práticas profissionais e na vida do profissional de jornalismo, assim como vantagens e desvantagens, a partir da implementação do trabalho híbrido, quando as atividades presenciais foram liberadas pelas autoridades brasileiras no pós-pandemia.

Este estudo toma como referência a pesquisa realizada por Roseli Fígaro (2021), coordenadora do Centro de Pesquisa Comunicação & Trabalho da Universidade de São Paulo (USP), que realizou a pesquisa “O trabalho do comunicador durante a pandemia da COVID-19”, indicando que as práticas dos profissionais de comunicação se viram atravessadas por algumas modificações repentinas durante a pandemia. As atividades eram realizadas apenas de forma online e cada vez mais por meio de plataformas digitais. Além de que muitos jornalistas não tiveram opção senão continuar presencialmente por escolha da empresa e outros permaneceram trabalhando apenas de casa, em sua maioria sem auxílio, sem treinamento e utilizando os equipamentos pessoais.

³ A pesquisa completa pode ser encontrada em: <https://www.roberthalf.com.br/indice-confianca>

⁴ Mais informações sobre a pesquisa Quinto Andar em <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/2-em-5-trabalhadores-remotos-trocariam-de-emprego-caso-fosse-presencial-diz-pesquisa/>

A plataformização, ou seja, a mediação das tarefas e consequente acumulação de dados por meio de plataformas, explicada mais adiante, é uma realidade cada vez mais atual na vida dos jornalistas e trabalhada por Rafael Grohmann, coordenador do Laboratório de Pesquisa DigiLabour⁵ e do projeto Fairwork, vinculado à Universidade de Oxford. O pesquisador aponta que essa forma de trabalho plataformizada leva a uma precarização das condições de trabalho dos comunicadores e implica em novas formas de sociabilização.

Outro pesquisador referenciado neste artigo é o Samuel Pantoja Lima, coordenador geral do estudo Perfil do Jornalista Brasileiro, realizado em 2012 e 2021. Ele coleta em seu estudo as transformações que as práticas e condições de trabalho dos jornalistas vêm sofrendo, pontuando algumas questões como o enfraquecimento dos direitos trabalhistas, o perfil sociodemográfico dos profissionais e

Percebe-se assim uma modificação desde a pandemia na prática de trabalho dos jornalistas, apresentando-se com novos desafios e questionamentos na atualidade com o fortalecimento do regime híbrido. Dessa forma, a presente pesquisa consegue encontrar alguns paralelos com as investigações anteriores, além de focar em um universo não tão abordado anteriormente.

Metodologia

A metodologia adotada para realização desta pesquisa foi a aplicação de questionário quanti-qualitativo, visando a coleta de informações que possibilitasse a análise do nosso objetivo principal: o do impacto do trabalho híbrido nas práticas e vida dos jornalistas. O formulário foi disponibilizado na plataforma do Google Forms e conta com 25 perguntas, 21 questões fechadas e 4 abertas, sendo que em todas existia a possibilidade do respondente escrever a resposta que mais se encaixava na opção “outro”, caso nenhuma alternativa disponibilizada se adequasse à sua realidade. As questões foram divididas em 4 eixos principais: perfil sociodemográfico, experiência do trabalho híbrido, impacto desse regime nas práticas profissionais e outras influências.

O formulário, criado em 6 de novembro e aplicado durante o mês, foi divulgado em diferentes meios com o objetivo de abarcar os jornalistas de redação que estejam em trabalho híbrido ou que já tenham experienciado esse modelo, de diferentes faixas etárias, raças, gênero, tempo de atuação e regimes de trabalho. Foi encaminhado para entidades que congregam os

⁵ Mais informações sobre o DigiLabour em <https://digilabour.com.br/>

profissionais de jornalismo e que possuem um número de pessoas relevantes, como o Sindicato dos Jornalistas no Estado de São Paulo (SJSP) e a Associação Profissão Jornalista (APJOR). Além de outros grupos nas redes sociais, como: “Profissionais de Comunicação Digital e Mídias Sociais”, 55,8 mil membros no Facebook; “Vivendo de Freela”, 239 participantes no WhatsApp e 2 mil usuários no LinkedIn; “Redatores Web e Conteúdo”, 194 participantes no WhatsApp; “Bora falar de conteúdo?”, 155 participantes no WhatsApp; “Comunicadores pelo Mundo”, 156 participantes no WhatsApp; “Assessores e Jornalistas”, 128 participantes no WhatsApp. Além de abordagem direta por parte da pesquisadora por meio de mensagem e e-mail a alguns profissionais. Recebemos o total de 44 respostas, analisadas com o objetivo de mapear o trabalho dos jornalistas no ambiente atual híbrido.

A pesquisa tem amostra qualitativa, com viés quanto aos grupos que circulou, uma vez que a pesquisadora frequenta o ambiente da graduação, portanto o perfil tende a ser de pessoas mais jovens em regime de estágio, por exemplo. Os profissionais mais experientes podem ter origem no grupo do Sindicato dos Jornalistas no Estado de São Paulo, SJSP, e na Associação Profissão Jornalista, APJOR.

Jornalistas e sua profissão

As transformações no Jornalismo não são tão atuais assim. Janara Nicoletti e Roseli Fígaro apontam que as mudanças na profissão começaram em 1950 e com muita influência dos Estados Unidos nas práticas dos jornalistas. Os impactos no trabalho se deram, por exemplo, pelo jornal Última Hora e seu combate contra a informalidade - que não durou muito; a reforma do Grupo Folha e a informatização para “baratear os custos operacionais”; ingresso dos jornais ao mundo online e o crescente uso de plataformas. O que foi se criando ao passar dos anos, além de novas práticas de apuração, regras e conceitos éticos que foram acatados após muitos erros de reportagem, é uma vocação do ser jornalista sustentada em um pacto de trabalho neoliberal.

Essa análise é compartilhada por Roseli e Janara na medida em que discutem a precarização do trabalho dos jornalistas. Hoje, o profissional de Jornalismo é multitarefa, pois cria para diferentes plataformas, como as redes sociais, impresso e online, sendo necessário ainda um monitoramento quase sem descanso para saber pautar as “notícias” que renderão cliques. A lógica da audiência é uma das formas de monetização que impera e muda as rotinas produtivas e processos de trabalho, que têm que ser cada vez mais velozes e sob demanda. Na pandemia do COVID-19, os profissionais de jornalismo passaram a trabalhar mais horas, sendo que cerca de 37% trabalhavam de 7 a 8 horas e 30% mais de 9 horas, segundo o Perfil do Jornalista Brasileiro.

Portanto, a profissão se volta a uma lógica de acumulação de dados, através das plataformas, e de capital, por parte das empresas, atendendo às demandas corporativas.

Isso, em grande medida, é acentuado pela visão de que o trabalho do jornalista é uma vocação em vez de uma profissão, não somente pelo público mas pela própria comunidade. Isso sustenta a lógica criada pelo neoliberalismo que, ao colocar a profissão - a qual deveria assegurar direitos aos seus trabalhadores - como “paixão”, exige uma responsabilidade dos jornalistas, confundindo propósito pessoal com o trabalho que garante seu sustento, mas não representa sua individualidade e muito menos toda sua vida. Por isso, é muito comum vermos a normalização de extensas horas de trabalho ou acumulação de tarefas em prol da pauta, ou da apuração, até mesmo a disponibilidade a todo momento do seu dia para estar antenado nas notícias e aos possíveis temas que podem virar uma reportagem, pois “à medida que as redações encolhem e as práticas profissionais se moldam para atender aos novos fluxos informacionais do trabalho digital e nas plataformas, é exigido trabalhar mais e em menos tempo”. (ROSELI e NICOLETTI, 2022)

Plataformização do trabalho

No início da explicação para entender a tecnologia de dados e plataformização, pensemos na construção dos algoritmos. Eles são voltados à resolução de problemas e podem ser produzidos tanto por empresas quanto pela interação entre humanos nas plataformas. Mas, a primeira forma de produção - feita por companhias - está em vantagem, uma vez que conseguem “reescrever nosso entendimento” (GILLESPIE, 2018a, p. 113) a partir da sua própria visão ou interesse comercial. Por isso, deve-se entender que a construção de tecnologia está inserida em um entendimento do mundo e uma prática social, ou seja, em um viés. Esse processo de canalização de certas ideias se cristaliza na medida em que ocorre o acúmulo de dados, os quais através do “extrativismo de dados” (MOROZOV, 2018) devem ser apropriados e construídos, servindo ao sistema capitalista que mostra, enfatiza e guia a apenas uma perspectiva, em detrimento de outra. Tal fenômeno muitas vezes é visto como “paradigma científico” (BEER, 2019, p. 109), ou seja, inquestionável e objetivo.

Com a acumulação desses dados, insere-se o novo conceito de dataficação da sociedade (COULDRY&HEPP, 2017), sendo uma nova forma de acumulação de riquezas, as quais sustentam vieses mediadas pelas plataformas. Van Dijck, Poell e De Wall (2018, p. 111) descrevem que “as plataformas são alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos”. Assim, a coleta centralizada de dados descentralizados presta-se a modelos de negócios não livres de valores e muito menos de interesses, de forma fácil e com o

“consentimento” dos usuários que aceitam “Termos e Condições” extensos. O negócio é vender os dados e por isso criam novas formas de relação com o espaço/tempo para que os trabalhadores gerem valor.

Chamaremos esse processo mediado de plataformização, assim como autores como Nieborg, Poell (2018) e Grohmann (2020) já o fizeram. Essa infraestrutura, por se tratar de meios de produção e comunicação, podem se inserir tanto nas casas, com a domesticação, mas também no trabalho, que será o tema central deste artigo. A plataformização é definida por Nieborg e Poell como “a penetração de extensões econômicas, governamentais e infraestruturas de plataformas digitais nos ecossistemas Web e de aplicativos” (p. 111), o qual estaria afetando até a esfera laboral, segundo Grohmann. O contexto em que a classe proletária está inserida é apenas uma face moderna do capitalismo, que através das plataformas são puxados a reduzir o tempo morto e acelerar a produção e o consumo (HARVEY, 2018).

A plataforma de trabalho, ou o trabalho mediado por plataformas, estende-se para uma forma de administrar seu tempo e interações sociais em dependência de plataformas flexibilizadas e “empreendedoras”. Grohmann descreve a problemática:

[...] pensar a plataformização do trabalho como a dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais – com suas lógicas algorítmicas, dataficadas e financeirizadas – em meio a mudanças que envolvem a intensificação da flexibilização de relações e contratos de trabalho e o imperativo de uma racionalidade empreendedora (DARDOT; LAVAL, 2016) como vias de justificação dos modos de ser e aparecer do capital. Podemos dizer, seguindo Valente (2019, p. 177), que “as plataformas criam formas de potencialização da subsunção do trabalho intelectual (GROHMAN, 2020, p. 112)

Tal visão coloca o trabalho em plataformas como única opção - ainda necessária - para o futuro, com uma forma nova de operação e visualização das atividades. Roseli Fígaro (2021) já aponta no seu estudo sobre profissionais do jornalismo que existem novos arranjos econômicos em consequência da demissão em massa, da crise econômico-financeira e, assim, da precarização do trabalho dos jornalistas. A plataformização muda as relações de trabalho, deslocando a responsabilidade pelo trabalho unicamente a quem o realiza e não mais ao empregador, que desqualifica os vínculos trabalhistas e desestrutura as legislações de direito do trabalho (ROSELI e NICOLETTI, 2022). Elas surgem aos olhos do trabalhador como uma forma de inserção fácil e de permanência para garantir a possibilidade de sustento, “à medida que cresce o desemprego estrutural e diminui a oferta de postos de trabalho formais” (CARNEIRO *et al*)

Os termos mais usados nesse universo também refletem o pensamento do ambiente de trabalho plataformizado neoliberal, em que os trabalhadores passam a ser “contratados independentes”, ou com saberes especializados denominados de “produtores de conteúdo” e “gestores de redes sociais” (FÍGARO, et.al., 2021, p. 4). Dessa forma, a dataficação e financeirização explicada anteriormente oferecem o suporte e cristalizam essa lógica, tornando-a natural e inquestionável. Por isso, o ranqueamento de produtividade e performance na chamada gamificação dentro das plataformas - e método usado pelas empresas - vira uma forma de “superação” e “incentivo”, longe de serem problematizadas como cerne do aumento de patologias psicológicas em que os jornalistas, a exemplo, estão experienciando com o estresse e ansiedade.

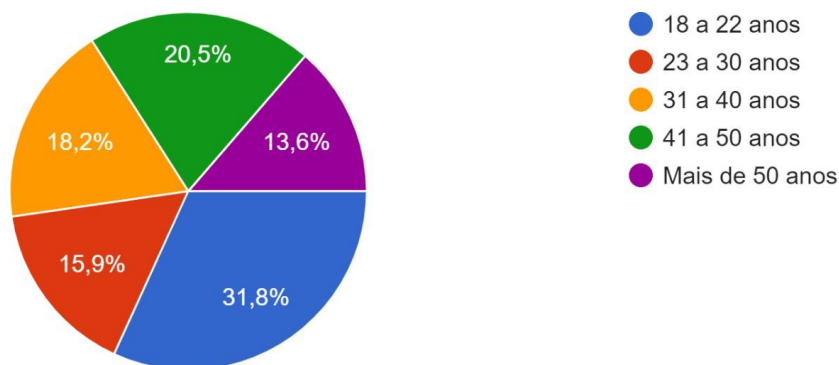
É importante ressaltar que esse fenômeno de forma global e ilimitada para as empresas, provém de relações desiguais, já que o rosto do trabalho precarizado, feito de casa e esgotador, é majoritariamente feminino (HARTMANN et al., 2019, FÍGARO, 2021).

Dados sobre o perfil do Respondente

Os dados resultantes da pesquisa permitiram realizar um paralelo com o “Perfil do jornalista brasileiro 2021: características sociodemográficas, políticas, de saúde e do trabalho” de Samuel Pantoja Lima (Coord. Geral) e equipe, propiciando uma análise dos profissionais que exercem o trabalho mediado por plataformas em contexto pós-pandemia.

As primeiras informações coletadas são aquelas que fazem parte de um perfil sociodemográfico dos profissionais, como faixa etária dos respondentes, gênero e raça. sendo 29 mulheres e 15 homens, com mais frequência nas faixas etárias de 18 a 22 anos e 41 a 50 anos, conforme o Gráfico 1. Em sua maioria brancos (79,5%), com menor quantidade de pardos (13,6%); pretos (4,5%); amarelos (2,3%). Deles, 95,5% são formados em cursos de bacharelado em Jornalismo, enquanto o restante em curso de especialização em Assessoria (1 resposta de 44) e Administração (1 resposta de 44). Mais da metade (58,1%) não possui pós-graduação e outros são especializados (31,8%), mestres (4,5%), doutores (4,5%) e realizaram estágio pós-doutoral (2,3%).

Gráfico 1 – Faixa etária



Fonte: a autora

Experiência de trabalho

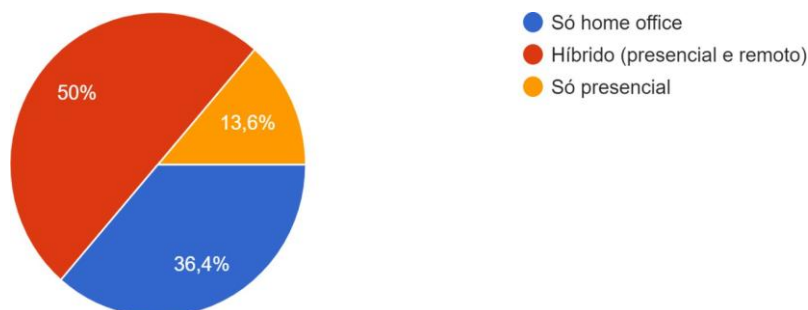
Apurou-se que são profissionais com tempo de atuação de 1 a 3 anos (47,7%); mais de 12 anos (43,2%); 8 a 11 anos (6,8%); e 4 a 7 anos (2,3%), em consonância com as idades também mais frequentes, já que pessoas mais novas geralmente tem menos anos de experiência. Eles atuam em Agências de Comunicação (43,2%) e no Setor Privado (40,9%), e outros no Setor Público (4,5%), Mídias Sociais (4,5%), ONGs (2,3%) e Outros (4,5%).

O elevado número de profissionais em regime de estágio (38,6% de 44 respostas), ou até mesmo a faixa etária mais jovem, obtido no formulário se deve às limitações de acessibilidade da amostra, como já foi mencionado. Contudo, no “Perfil do Jornalista Brasileiro 2021”, o trabalho em regime CLT (carteira assinada) foi a frequência mais vista (45,8%), mesmo que o pesquisador tenha percebido um aumento da informalidade ao longo dos anos; nos resultados da nossa apuração esse vínculo empregatício é o segundo mais frequente, representando 22,7%, enquanto são 20,5% Freelancer e 18,2% MEI.

No que tange aos modelos de trabalho, a maior frequência se encontra no formato híbrido (Gráfico 2), e dentre eles, chamou a atenção que mais da metade não optou por seu modelo de trabalho, relatando uma imposição por parte das empresas ou que não tinham preferência. Outros escolheram o *home office* ou o híbrido e, realizando um cruzamento de dados entre os que escolheram o formato híbrido (6 de 22 respondentes) e o tempo de atuação, idade e regime de trabalho, observa-se que a maioria (4 de 6 respondentes) são aqueles com 1 a 3 anos de atuação na profissão, na faixa etária de 18 a 22 anos e em regime de estágio; enquanto o restante do grupo que optou pelo modelo (2 de 6 respondentes) são aqueles com mais de 12 anos de atuação, na faixa etária dos mais de 50 anos e em regime MEI (1 de 6 respondentes) e Freelancer (1 de 6 respondentes). Uma das respostas se destacou, onde o respondente relatou a realização de mais de um trabalho em modelos diferentes, “*presencialmente em uma empresa e faço home office para outras*”, levantando assim o questionamento dessa escolha, em vista da frequente necessidade de

mais de um trabalho para complementar a renda ou a cultura de extenso trabalho do jornalista para ser considerado um bom profissional.

Gráfico 2 – Modelo de trabalho

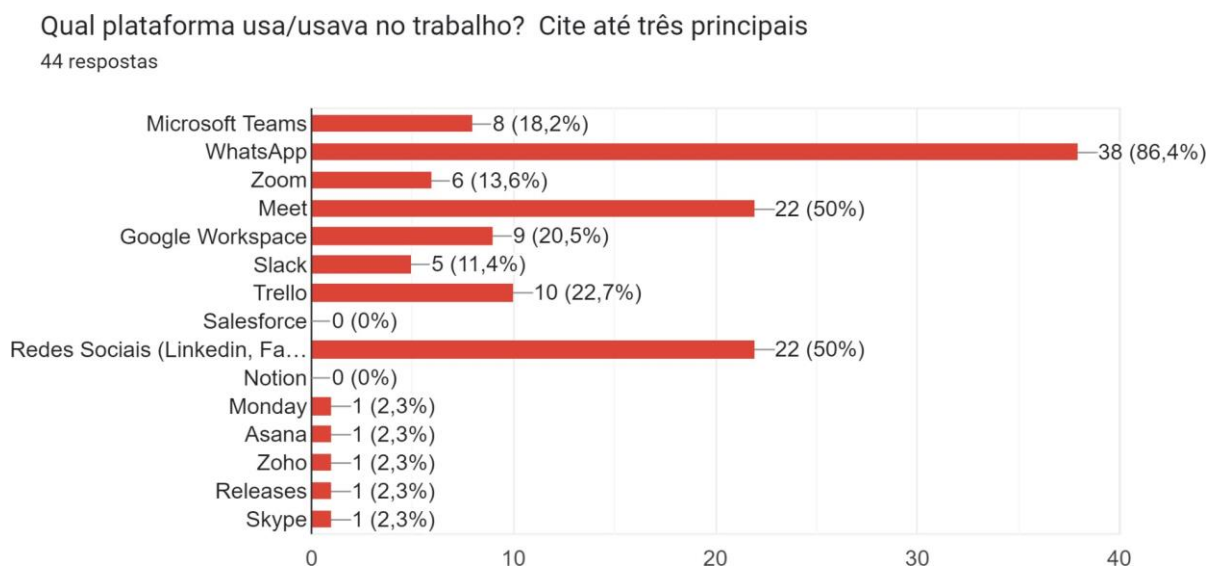


Fonte: a autora

Entre as razões justificadas para as posições em que se encontram hoje agrupamos as respostas em algumas categorias, sendo imposição/falta de escolha (13); flexibilização/qualidade de vida para aqueles que escolheram o modelo híbrido ou home office (29); necessidade do *home office* devido à distância (2). Uma das respostas se destacou: “Troquei de trabalho para ter um trabalho híbrido”, destacando que, ao cruzar os dados, identificamos que se trata de uma respondente do gênero feminino que se diz bem adaptada e satisfeita com o modelo, na mesma medida que aponta, em uma das questões que será exposta mais adiante, a realização de atividades que antes não tinha mais tempo e a mistura entre atividades pessoais e profissionais.

As plataformas mais utilizadas no trabalho dos profissionais de jornalismo são Whatsapp, Meet e Redes Sociais, visível no Gráfico 3. Já os dispositivos usados para utilizar essas ferramentas estão: Notebook (79,5%); Celular (70,5%); PC (29,5%); Tablet (2,3%). O interessante é que muito mais da metade (65,9%) não possuem auxílio *home office*, ou seja, tem de utilizar os equipamentos e recursos pessoais, uma sequela da pandemia já apontada pela Roseli Fígaro; 29,5% possuem equipamentos, como celular, notebook, desktop, cadeira, Wi-Fi, etc. fornecidos pela empresa; 2,3% possui benefício em dinheiro; 2,3% possui apenas computador, teclado e monitor.

Gráfico 3 – Plataformas utilizadas no trabalho



Fonte: a autora

Impacto nas práticas profissionais

Para mapear os impactos do trabalho híbrido nas práticas profissionais foi perguntado, primeiramente, como os respondentes classificam sua adaptação no modelo híbrido. Temos 38 respostas válidas, uma vez que os outros respondentes do número total relatam nenhuma experiência com o modelo híbrido e ocorreu erro na plataforma de realização do questionário⁶. Consideramos apenas os que já tiveram uma experiência nesse modelo, não necessariamente sendo a forma atual de trabalho, uma vez que 22 respondentes afirmaram que trabalham presencialmente e online, mas 39 respondentes conseguiram opinar sobre a questão.

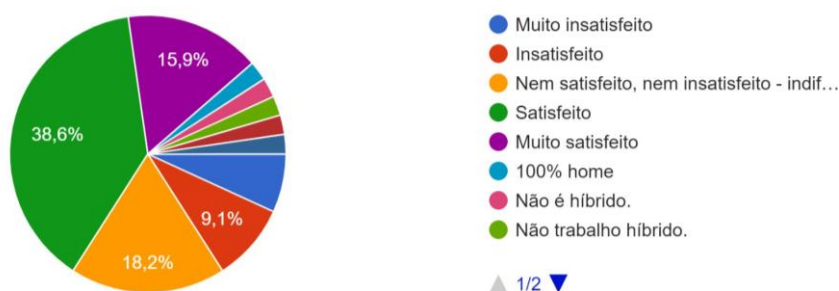
Entre aqueles que puderam opinar sobre o impacto do modelo nas práticas profissionais, pode-se perceber que a maioria está satisfeita, mas mesmo assim ainda grande parte é indiferente (Gráfico 4). As razões para tais respostas, relatadas pelos participantes, foram agrupadas em alguns conjuntos, entre eles: Vantagens (12 respostas); Desvantagens (4); Sem muita percepção (4). Algumas respostas se destacaram como “*Trabalhar em casa e resolver outras coisas, como da família*” (2 respostas similares), apontando através do cruzamento dos dados que se tratam de mulheres, que se consideram bem adaptadas e acreditam que o modelo possui mais facilidades. Outros comentários de destaque são: “*Trabalhar mais horas do que deveria*” (1), mesmo que o participante tenha considerado sua adaptação satisfatória, ou seja, pode-se notar uma naturalização ou aceitação dessa prática; “*O estresse ocorre na mesma intensidade, só que hoje*

⁶ A pergunta que era para ser obrigatória não manteve essa configuração

preciso trabalhar três vezes mais para manter o mesmo padrão de vida” (1), sendo reflexo da precarização da qualidade de vida do brasileiro; *“Não atuo em trabalho híbrido justamente por evitar trabalho presencial”* (1), sendo que o participante é da faixa etária superior aos 50 anos em modelo de home office ; *“Possibilidade de não parar o trabalho e melhor organizar a rotina”* (2 respostas similares); *“Estou satisfeita, mas acho que poderiam oferecer um auxílio melhor”* (1).

Gráfico 4 – Adaptação ao modelo híbrido

44 respostas

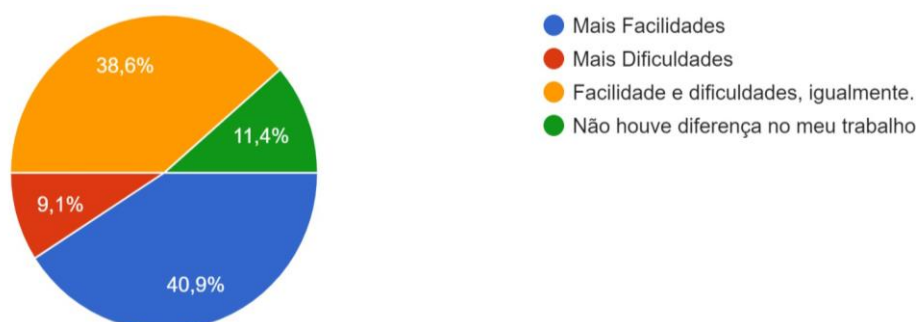


Fonte: a autora

As respostas apontam uma visão mais positiva do trabalho híbrido, em vez de negativa (Vide Gráfico 5), mesmo que os impactos disso nas práticas profissionais e pessoais sejam bastante questionáveis devido à conciliação de diversas tarefas e extensas horas de trabalho relatadas.

Gráfico 5 – Visão do cenário híbrido

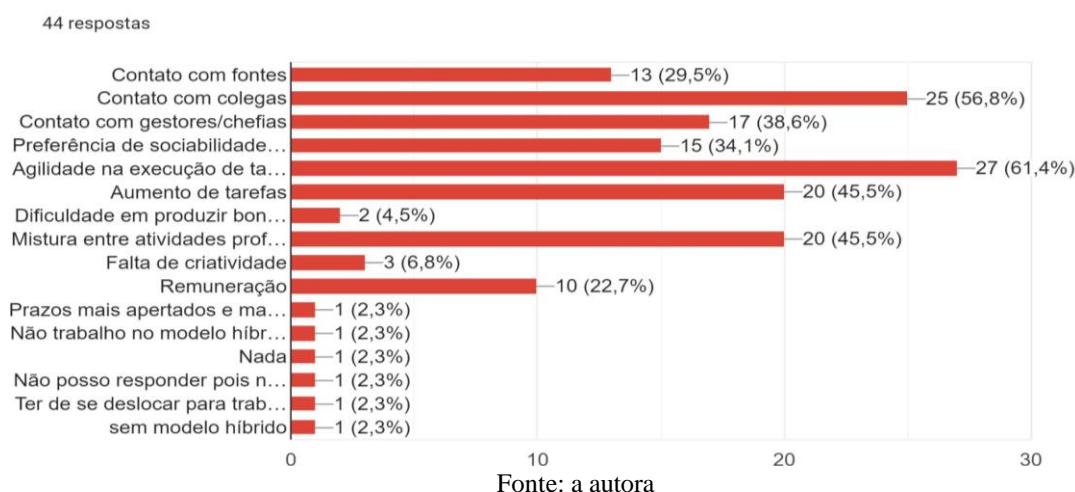
44 respostas



Fonte: a autora

Quanto às mudanças nas práticas profissionais, os respondentes possuíam a possibilidade de selecionar as três que mais se encaixam na sua realidade. Coletamos 39 respostas, uma vez que 5 responderam que não se encaixam na questão. Assim, obtivemos as respostas mais frequentes com: 27 respostas em “Agilidade na execução de tarefas”, 25 em “Contato com colegas”, 20 sobre “Aumento de tarefas” e 20 em “Mistura entre atividades profissionais e pessoais”. (Vide Gráfico 6).

Gráfico 6 – Mudanças nas práticas profissionais



A interação com os colegas foi uma das coisas que mais mudou, sendo que, ao ser perguntado como é a interação com colegas e equipe de trabalho, 27 responderam “*Combinando interações virtuais e encontros presenciais*”, 12 responderam “*Interações exclusivamente virtuais (por meio de plataformas digitais)*” e 5 responderam “*Interações de maneira presencial*”.

Sobre o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional ao adotar o modelo híbrido de trabalho, 40 dos 44 participantes responderam, já que 4 não trabalham em formato híbrido. Entre as opções, 41,9% estão satisfeitos; 20,9%, insatisfeitos; 20,9% estão indiferentes; 4,7%, muito insatisfeitos; 4,7%, muito satisfeitos. As justificativas variam entre a inexistência de um espaço de trabalho separado da família/pessoal (10), que pode ser representado por uma resposta que se destacou: “*Meu trabalho é constantemente interrompido por tarefas domésticas e compromissos pessoais.*”; e a possibilidade de exercer outras tarefas (4), que pode ser representada por uma resposta que se destacou: “*O modelo híbrido pode causar confusões entre tempo livre e de trabalho, mas se não houver excessos gera uma flexibilidade que ajuda na qualidade de vida*”. Outras respostas não explicaram a questão, como “*é melhor*”, “*ok*”, entre outros do mesmo tipo, porém ficando perceptível que aprovam o modelo de trabalho.

Outros impactos do trabalho híbrido

Uma vez que a necessidade do trabalho mediado por plataformas está presente no modelo híbrido, perguntou-se como ficou a relação com as mesmas fora do ambiente laboral. As respostas foram, em sua maioria (60,5%), “sem nenhuma mudança - igual”; 20,9% “pior”; 18,6% “melhor”.

Mapeamos também alguns sentimentos presentes na transição do formato virtual para o híbrido, recebendo 40 respostas, uma vez que 3 participantes informaram não ter trabalho de forma híbrida. Era possível escolher mais de uma opção. Entre os sintomas, estão: 53,5% de esgotamento mental; 34,9% de ansiedade; 27,9% de sono; 27,9% de insegurança; 23,3% de irritação; 18,6% de esgotamento físico; 11,6% preferiu não informar; 9,3% de depressão; 4,6% de nenhum sintoma; 2,3% de desorganização; 2,3% de zumbido nos ouvidos e dor nas costas/lombar. Ou seja, a maior parte relatou sentimentos negativos/efeitos no uso da plataforma híbrida como modalidade de trabalho.

Para encerrar, questionou-se a perspectiva de futuro sobre a profissão aos participantes, dos quais 38,6% disseram que é positiva; 30,2%, negativa; 29,5%, neutra. Uma justificativa a essa pergunta também foi solicitada e as respostas podem ser agrupadas em: “esperançosos”, coincidindo com aqueles que possuem uma visão positiva do futuro, alegando que *“mudanças é (sic) sempre legal”* e *“enxergo um futuro de melhores condições de trabalho”*, por exemplo; também temos os mais “desiludidos”, coincidindo com aqueles que têm uma opinião negativa ou neutra sobre o futuro da profissão, alegando que *“o jornalismo não existe faz tempo”*, *“não dá para ter esperanças no capitalismo”*, *“empresas exploram cada vez mais”*, *“inteligência virtual irá impactar nos empregos”* (2 respostas similares), *“rotina instável”* e *“O jornalismo é uma profissão que cobra muito na vida pessoal do trabalhador. Quanto mais alto o cargo, menos tempo para si há, pelo que percebo olhando meus superiores”*.

Discussão e Interpretação dos resultados

Nos últimos 20 anos, as rotinas profissionais se diversificaram e intensificaram. Ao mesmo tempo, o número de trabalhadores da mídia diminuiu significativamente e o mercado laboral passou a apresentar sinais de intensa precarização (HELOANI, 2003; BURKHARDT, 2006; SILVA, 2011; ESSENFELDER, 2012; GROHMANN, 2012; MICK; LIMA e MICK; 2013; FIGARO, NONATO, GROHMANN, 2013; REIMBERG, 2012; CARRO, 2016; ADGHIRNI, 2017; LELO, 2019). Essa percepção é visível na medida em que os profissionais relatam uma falta de diferenciação da vida profissional e pessoal, já que as horas de trabalho são cada vez maiores ou o ambiente é propício à constante interrupção pela do lar/família. Contudo, muitos profissionais preferem adotar essa prática já que a aceleração das rotinas exige um profissional multitarefas que às vezes não tem tempo para o lazer.

Segundo o pesquisador Samuel Pantoja Lima (Coord. Geral) e equipe, o volume de CLTs diminuiu de 60%, em 2012, para 45,8% no seu atual estudo, enquanto freelas chegam a 24%. Isso indica mais um ponto para a piora das condições do trabalho jornalístico e provável efeito da reforma trabalhista (LIMA, 2021). Essa questão é também visualizada nos resultados do nosso questionários que, mesmo que CLTs sejam a maioria, esse modelo fica inferior ao juntar as categorias MEI e Freelancer em uma só, sendo profissionais que estão mais à margem dos direitos da classe.

A flexibilização das relações do trabalho, especialmente pela dissolução dos direitos sociais dos trabalhadores na última década (ANTUNES, 2018), são experienciadas pelo aumento de atuação em *home office*. Com a pandemia, para muitos profissionais essa foi a única opção - prática que se mantém até os dias atuais - caracterizada por uma dependência de plataformas digitais e, portanto, acentuando a plataformização do trabalho (GROHMANN, 2020). Fígaro também aponta a dramática situação em que os profissionais do Jornalismo (além de terem que se adaptar a uma nova forma de trabalho) não possuíam os equipamentos necessários para continuar os trabalhos de apuração, comunicação e práticas jornalísticas, tendo que usar equipamentos pessoais e sem nenhum auxílio. Isso está presente na nossa pesquisa, quando a maioria dos respondentes afirma que ainda hoje não possuem auxílio *home office*, por exemplo. O que pode ter levado ao impacto das práticas profissionais apuradas, como agilidade na execução de tarefas, ou seja, um ponto positivo para as empresas já que os trabalhadores podem realizar um maior número de atividades, como foi relatado pelos respondentes da pesquisa, em menor quantidade de tempo.

Uma questão interessante é que, daqueles que se sentem satisfeitos ou muito satisfeitos quanto à adaptação do modelo híbrido (24 respondentes), 21 respondentes relatam alguns sentimentos negativos, como sono, ansiedade, esgotamento mental, esgotamento físico, insegurança, irritação, depressão, zumbido nos ouvidos e dor nas costas/lombras. Podemos concluir que existe uma naturalização dos sintomas e daquilo que o ambiente de trabalho atual gera, seja por uma lógica neoliberal enraizada e/ou pela falta de outras possibilidades para adquirir o sustento diário e valor simbólico.

É essencial também prestar atenção que, quando o assunto é flexibilização/qualidade de vida - uma razão muito frequente entre aqueles que escolhem os modelos com possibilidade virtual - um gênero se destaca: o feminino. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua 2022, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres trabalham quase o dobro de horas que os homens em tarefas do lar e de cuidados. Enquanto as mulheres passam, em média, 21,3 horas semanais nessas atividades, os homens utilizam 11,7 horas. Mesmo assim, elas ainda provêm o sustento da casa, acumulando

tarefas visíveis na pesquisa, misturando atividades pessoais e profissionais, fazendo jornadas duplas de horas de trabalho e de cuidado, e impactam tanto a prática profissional quanto a saúde.

Considerações finais

Este artigo buscou analisar como a dinâmica do universo híbrido (entre presencial e virtual), após a quarentena estabelecida devido ao COVID-19, impacta as práticas do profissional de jornalismo, que já vem enfrentando uma precarização das condições de trabalho ao longo dos anos, partindo do “Perfil do Jornalista Brasileiro 2021”, de Samuel Pantoja Lima, e dos estudos da Roseli Fíguro sobre o contexto dos comunicadores na pandemia. Nesse sentido podemos dizer que os resultados apontam, não uma generalização, mas tendências de precarização na medida em que a plataformização se torna mais cotidiana, os direitos trabalhistas mais flexíveis e as rotinas de trabalho e pessoal se entrelaçam no espaço produtivo. Assim como uma normalização na profissão de excessivas jornadas de trabalho que acarretam em questões de saúde mental. Tem de ser lembrado as limitações do estudo, já que não se alcançou um alto número de respondentes e a amostragem se restringiu ao círculo de pessoas de acesso da pesquisadora.

Respondendo assim os questionamentos iniciais de preferências pelo modelo que intercala presencial e virtual, como as mudanças nas práticas profissionais, sendo que o contato com colegas, aumento de tarefas e contato com fontes mudou bastante, além da percepção por parte dos trabalhadores, os quais não tem outra opção a não ser acatar as diretrizes da empresa ou precisam ter mais tempo para conciliar tarefas pessoais e profissionais. Por isso, foi possível observar tanto questões positivas quanto negativas do modelo híbrido, o qual com a plataformização produz um universo único de trabalho, que tem raízes no sistema socioeconômico atual.

Mesmo assim, diversas questões poderiam ser ampliadas, como o maior número do público feminino em posições de “flexibilidade”, e portanto, do acúmulo de tarefas. Assim como a melhor adaptação ou opinião positiva sobre o uso de plataformas conforme o regime de trabalho, já que dependendo do modelo pode ser mais efetivo para uma prática em detrimento de outra.

Referências

BERNARDI, Guilherme. Informação, comunicação e crise do capital: as transformações na divisão do trabalho observadas a partir da Economia Política da Comunicação. 2022

Carneiro, L. L., Moscon, D. C. B., Dias, L. M. M., Oliveira, S. M. D., & Alves, H. M. C. (2023). **Digitrab: Reflexões sobre o cenário do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil.** Revista de Administração Mackenzie, 24(2), 1–30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMR230060.pt>

CGI.br. Remuneração do Jornalismo pelas Plataformas Digitais. Câmara de Conteúdos e Bens Digitais. 2023

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

FIGARO, Roseli e NICOLETTI, Janara. **Plataformização do trabalho dos jornalistas: uma outra face da precarização**. 20º Encontro Nacional de Pesquisadores em Jornalismo. – Fortaleza (CE) – Novembro de 2022

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

LIMA, Samuel Pantoja (Coord. Geral); Jacques Mick ... [et al.] Perfil do Jornalista Brasileiro 2021: Características sociodemográficas, políticas, de saúde e do trabalho. 1. ed. Florianópolis : Quorum Comunicações, 2022

NIEBORG, David B, DUFFY, Brooke Erin Duffy e POELL, Thomas. Studying Platforms and Cultural Production: Methods, Institutions, and Practices. Julho, 2020

