



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO - PRPG
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO – CCE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO – PPGCOM
CAMPUS UNIVERSITÁRIO MINISTRO PETRÔNIO PORTELA**



JAMAHYNNA DYELLE MELÃO FERNANDES

**O HOME OFFICE NAS ROTINAS DE PRODUÇÃO DOS JORNALISTAS DA REDE
CLUBE DE TELEVISÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19**

TERESINA-PI

2025

JAMAHYNNA DYELLE MELÃO FERNANDES

**O HOME OFFICE NAS ROTINAS DE PRODUÇÃO DOS JORNALISTAS DA REDE
CLUBE DE TELEVISÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal do Piauí - UFPI, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Comunicação.

Linha de Pesquisa: Processos e Práticas em Jornalismo
Orientadora: Profa. Dra. Jacqueline Lima Dourado

TERESINA, PIAUÍ

2025

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Setorial do Centro de Ciências da Educação
Serviço de Representação da Informação

F363h Fernandes, Jamahynna Dyelle Melão

O Home office nas rotinas de produção dos jornalistas da Rede Clube de Televisão em tempos de pandemia de Covid-19 / Jamahynna Dyelle Melão Fernandes. – 2025.
123 f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Piauí, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Teresina, 2025.

“Orientadora: Profa. Dra. Jacqueline Lima Dourado.”

1. Jornalismo. 2. Home office. 3. Economia Política da Comunicação. I. Dourado, Jacqueline Lima. II. Título.

CDD 070.4

JAMAHYNNA DYELLE MELÃO FERNANDES

**O HOME OFFICE NAS ROTINAS DE PRODUÇÃO DOS JORNALISTAS DA REDE
CLUBE DE TELEVISÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Comunicação da Universidade Federal do Piauí - UFPI,
como requisito para a obtenção do título de Mestre em
Comunicação.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Jacqueline Lima Dourado
Orientadora - UFPI

Prof. Dr. Paulo Fernando de Carvalho Lopes
Membro Interno - UFPI

Prof. Dr. Manoel Dourado Bastos
Membro Externo - UEL

A Deus, fonte de todo amor e sabedoria.
À minha família, por ser minha árvore da vida e lugar
de aconchego onde me redescubro todos os dias.

AGRADECIMENTOS

Os sonhos que gravitam no campo do imaginário se tornam possíveis quando deixamos que uma semente de fé floresça no íntimo do coração. No começo, tudo parecia distante e inalcançável, mas a sabedoria do tempo se encarrega de nos mostrar que quando há entrega também há colheita. Dessa forma, concluir o mestrado foi uma das experiências mais incríveis que pude vivenciar até aqui. Contudo, não percorri esse caminho sozinha e por isso manifesto minha terna gratidão a todos que estiveram comigo ao longo dessa jornada.

Agradeço profundamente a Deus, pelo renovo de energia quando precisei ser forte, tornando-me resiliente diante dos embates da vida. Aos meus pais, Genival e Gonçalves (G&G), por terem me dado raízes e asas, apoiando-me incondicionalmente em todos os meus passos. Aos meus irmãos Jamilly, Jayanna, Genival Jr e Gabriel, por serem fonte de inspiração diária e meus fiéis confidentes. Aos meus avós, por me deixarem como principal herança, meus valores e princípios. Aos demais familiares e amigos que colaboraram de forma afetuosa com palavras de incentivo.

À minha orientadora, professora Dr^a Jacqueline Lima Dourado, notável pesquisadora, pela generosa parceria e por ter abraçado minha pesquisa com imensa compreensão, encorajando-me a pensar de forma crítica e a enxergar além das entrelinhas. Ao professor Dr. Paulo Fernando Lopes, pelos sábios conselhos, ombro amigo e por ter avaliado meu trabalho, juntamente com o professor Dr. Manoel Dourado, a quem também agradeço pelas ricas contribuições. À professora Dr^a Juliana Teixeira, por ter sido um anjo em muitos momentos. Aos demais professores que engrandeceram esse processo com seus ensinamentos, muita sensibilidade e partilhas intelectuais. A todos os autores com os quais criei conexões, possibilitando-me construir pontes.

Aos amigos do mestrado, Ana Lídia, Stefanne, André, Vitória, Lívia, Luze, Mayara, Patrício, Renato, Fátima, Márcia e Lis, pelas tempestades que conseguimos contornar juntos e pelas alegrias divididas dentro e fora da sala de aula. A convivência com eles foi mágica em todos os sentidos. Aos meus alunos queridos do estágio docente que me permitiram contemplar muitos universos a cada encontro. Ao PPGCOM, pelo mar de oportunidades que regaram meus dias. Foram tantos os cuidados deste estimado programa e seus envolvidos, que ficarão guardados para sempre em um compartimento especial da minha memória e do meu coração. À Rede Clube de Televisão por ter autorizado a realização do estudo de forma tão receptiva.

À Universidade Federal do Piauí, instituição que considero como uma mãe amorosa, por impactar vidas, despertar consciências e acolher todos aqueles que buscam por meio dos motores do conhecimento, atingir seus ideais. Ao PDPG e à CAPES, pela bolsa de estudos à qual foi um elemento motivador para que eu seguisse desbravando o mundo da pesquisa científica. Em meio à sensação de missão cumprida e às saudosas descobertas durante todo o processo, sinto-me extremamente afortunada por tantos presentes que essa experiência me proporcionou.

Serei eternamente grata!

“Para ser grande, sê inteiro: nada teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és no mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda brilha, porque alta vive”.

Fernando Pessoa

RESUMO

O trabalho propõe uma investigação e uma análise sobre os impactos do home office associado à prática jornalística em tempos de pandemia de Covid-19. Ao trazer essa perspectiva para o cenário local, escolheu-se a Rede Clube de Televisão para ambientar o projeto, tendo como objeto de estudo, os jornalistas da emissora que foram submetidos à modalidade remota em domicílio durante a pandemia. O home office, como fruto da combinação entre avanços tecnológicos e rotinas produtivas, já era uma realidade do fazer jornalístico em alguns casos. Todavia, no contexto pandêmico, essa configuração de trabalho ganhou força e foi adotada de forma emergencial pelos profissionais e pelas organizações, para estancar os efeitos da crise sanitária no mundo do trabalho. No entanto, são muitas as contradições que permeiam essa modalidade, revelando aspectos de vulnerabilidade no que se refere à saúde física e mental dos homeofficers, invasão de privacidade, aumento das jornadas laborativas, violação e desregulamentação dos direitos trabalhistas, além da intensificação da precarização do trabalho. O estudo tem como base teórica a Economia Política da Comunicação, a partir de sua abordagem crítica. Para tanto, tomou-se como aporte Mosco, Bolaño, Dourado, somado às contribuições de outros importantes autores que atravessaram essa discussão. Diante do exposto, faz-se necessário avaliar os desdobramentos dessa modalidade nas rotinas de produção da classe trabalhadora, à medida que essa reconfiguração laboral avança, causando efeitos das mais diversas ordens no mundo do trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Home office; Jornalismo; Pandemia; Economia Política da Comunicação; Precarização do trabalho; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The work proposes an investigation into the impacts of work from home associated with journalistic practice in times of the Covid-19 pandemic. By bringing this perspective to the local scenario, Rede Clube de Televisão was chosen to set up the project, with the broadcaster's journalists who were subjected to remote mode at the beginning of the pandemic as the object of study. The work from home, as a result of the combination of technological advances and productive routines, was already a reality in journalistic work in some cases. However, in the pandemic context, this work configuration gained strength and was adopted in a sudden and emergency manner by professionals and organizations, to stop the effects of the health crisis in the world of work. However, there are many contradictions that permeate this modality, revealing aspects of vulnerability with regard to the physical and mental health of homeofficers, invasion of privacy, increased working hours, violation and deregulation of labor rights, in addition to the intensification of precarious work. The study is theoretically based on the Political Economy of Communication, based on its critical approach. In view of the above, it is necessary to evaluate the consequences of this modality in the production routines of the working class, as this labor reconfiguration advances, causing effects of the most diverse orders in the contemporary world of work. To this end, Mosco, Bolaño, Dourado were used as input, in addition to the contributions of other important authors who were involved in this discussion. In view of the above, it is necessary to evaluate the consequences of this modality in the production routines of the working class, as this labor reconfiguration advances, causing effects of the most diverse orders in the contemporary world of work.

Keywords: Work from Home; Journalism; Pandemic; Political Economy of Communication; Precarious work; Occupational health.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Segmento de atuação	65
TABELA 2 - Quanto à faixa etária.....	66
TABELA 3 - Quanto ao Gênero	66
TABELA 4 - Formação Profissional	66
TABELA 5 - Quantidade de veículos em que já trabalhou	66
TABELA 6 - Proprietário(a) de site, blog, podcast ou canal no Youtube	67
TABELA 7 - Mídias sociais mais utilizadas	67
TABELA 8 - Faixa salarial.....	67
TABELA 9 - Já teve Covid-19?	68
TABELA 10 - Quantidade de vezes que teve Covid-19?.....	68
TABELA 11 - Trabalhou em home office com Covid-19?.....	69
TABELA 12 - Qualidade da produtividade em home office.....	70
TABELA 13 - Redução de salário durante o período em home office	70
TABELA 14 - Home office e precarização do trabalho	70
TABELA 15 - Trabalho afetado pela falta de socialização com os colegas	71
TABELA 16 - Sobrecarga de trabalho em home office	71
TABELA 17 - Acompanhamento psicológico durante a pandemia	72
TABELA 18 - Saúde física comprometida durante a pandemia	72
TABELA 19 - Saúde mental comprometida durante a pandemia	73
TABELA 20 - Demissão durante a pandemia em veículo anterior à Rede Clube	75
TABELA 21 - Recebimento de auxílio para custos com conta de luz e internet	76
TABELA 22 - Fornecimento de equipamentos pela empresa	76
TABELA 23 - Nível de satisfação com a rotina de trabalho em home office	77
TABELA 24 - Volume de trabalho em home office	77
TABELA 25 - Continuar trabalhando em home office	78
TABELA 26 - Dificuldade para gerenciar rotina familiar e trabalho em home office	78
TABELA 27 - Mães em home office	79
TABELA 28 - Comentários adicionais	80

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Funções desempenhadas	65
QUADRO 2 - Período em home office	68
QUADRO 3 - Problemas de saúde física durante a pandemia	72
QUADRO 4 - Problemas de saúde mental durante a pandemia.....	74
QUADRO 5 - Dificuldades para gerenciar trabalho em home office e atividades do lar e dos filhos	79
QUADRO 6 - Comentários adicionais	80
QUADRO 7 - Função, área de trabalho, faixa etária, gênero e formação	81
QUADRO 8 - Período em home office, Covid-19, falta de socialização com os colegas	82
QUADRO 9 - Sobrecarga de trabalho, acompanhamento psicológico, saúde física e mental comprometida.....	83
QUADRO 10 - Redução do quadro de profissionais, situação econômica da instituição, faturamento com publicidade, gerenciamento de equipe em home office.....	83
QUADRO 11-Desempenho profissional, atratividade econômica, custos organizacionais, implantação definitiva do home office, comentários extras	84

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CNS - Conselho Nacional de Saúde

CPCT - Centro de Pesquisa Comunicação & Trabalho

DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho

EPC - Economia Política da Comunicação

FENAJ - Federação Nacional dos Jornalistas

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LER - Lesão por Esforço Repetitivo

MIT - Massachusetts Institute of Technology

MP - Medida Provisória

MPT - Ministério Público do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

RH - Recursos Humanos

SMRT - Saúde Mental Relacionada ao Trabalho

TIC's - Tecnologias da Informação e da Comunicação

UESPI - Universidade Estadual do Piauí

UFPI - Universidade Federal do Piauí

WFH - Working from Home

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
A pesquisa desenvolvida.....	13
 1 HOME OFFICE: FRUTO DA COMBINAÇÃO ENTRE AVANÇOS TECNOLÓGICOS E ROTINAS PRODUTIVAS.....	 16
1.1 Considerações introdutórias sobre o home office associado ao fazer jornalístico no início da pandemia de Covid- 19.....	19
1.1.1 Invasão de privacidade como fator de vulnerabilidade	20
1.1.2 Aprendendo a lidar com uma nova rotina de produção	22
1.2 A precarização do trabalho aos olhos da Economia Política da Comunicação	27
1.3 Jornalismo, pandemia e desemprego	28
1.4 Discurso de inovação como artifício de convencimento	29
1.5 Contratos flexíveis de trabalho, intensificação de jornada e apropriação do espaço privado dos teletrabalhadores	30
1.6 Transferência de custos para a classe trabalhadora	33
1.7 A regulamentação do teletrabalho no Brasil.....	35
1.8 Subsunção do trabalho: da Primeira Revolução Industrial ao cenário contemporâneo	37
1.9 Plataformização/uberização do trabalho como forma de controle	40
1.9.1 Dataficação, financeirização, gestão algorítmica e racionalidade neoliberal	43
1.9.2 Gerenciamento de dados e <i>gamificação</i> do trabalho	46
1.10 O que pensam os agentes internacionais sobre o futuro do trabalho	4
1.11 A emblemática oscilação de postura das empresas em relação ao home office	49
 2 SAÚDE DOS HOMEOFFICERS NO CENÁRIO PANDÊMICO.....	 53
2.1 Efeitos na saúde física e mental dos homeofficers	53
2.2 Ergonomia como fator determinante para uma performance satisfatória.....	55
2.3 A relação saudável com o trabalho passou a ser um desafio	56
2.4 Mudança do padrão alimentar e alteração do padrão de sono	56
2.5 LER, síndrome de burnout, hipertensão e risco de trombose	58
2.6 Supervalorização da flexibilidade, empobrecimento do significado do trabalho e alternativas de resignificação	60

3 AS MUDANÇAS NAS ROTINAS PRODUTIVAS DOS PROFISSIONAIS DA REDE CLUBE SUBMETIDOS AO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19.....	63
3.1 Período marcado por inúmeras adaptações e desafios.....	63
3.2 As principais adversidades enfrentadas no cenário de reconfiguração laboral com a chegada da crise sanitária	64
3.3 Os impactos na empresa e na rotina de trabalho sob a ótica dos gestores	81
3.4 Um olhar mais apurado sobre o exercício da profissão com a chegada da crise sanitária	84
3.5 Jornalista como profissional da linha de frente no combate à Covid-19.....	85
3.6 Retomada ao trabalho cercada de medidas protetivas e receios do por vir	88
3.7 Impressões sobre o home office associado ao fazer jornalístico	91
3.8 Direito de desconexão afetado.....	93
3.9 Pensar o jornalismo do futuro sob a perspectiva do home office	94
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	97
REFERÊNCIAS.....	101
ANEXOS.....	109
ANEXO 01 - FORMULÁRIO DE PESQUISA DESTINADO AOS PARTICIPANTES DO ESTUDO QUE NÃO OCUPAM CARGO DE DIREÇÃO NA EMPRESA	110
ANEXO 02 - FORMULÁRIO DE PESQUISA DESTINADO AOS PARTICIPANTES DO ESTUDO QUE OCUPAM CARGO DE DIREÇÃO NA EMPRESA	113

INTRODUÇÃO

Tornando-se parte da família dos vírus que originam infecções respiratórias, o SARS-Cov-2, ou novo coronavírus, foi descoberto em 31 de dezembro de 2019, na província de Wuhan, China. Em 11 de março de 2020, o mundo deparou-se com as manchetes jornalísticas sobre a declaração de pandemia anunciada pela Organização Mundial de Saúde (OMS). A informação foi confirmada pelo diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, em uma coletiva de imprensa. Durante sua fala¹, ele declarou que os números de casos, mortes e países afetados deveriam aumentar, consideravelmente, nos próximos dias e semanas. Segundo a OMS, o primeiro caso de infecção pelo novo coronavírus no Brasil foi registrado em 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo. Logo, a doença se espalhou rapidamente em todo território nacional, transformando a vida e a rotina da população.

A classe trabalhadora e as empresas foram afetadas nos setores público e privado, incluindo-se os veículos de comunicação. O isolamento social passou a ser imposto, simbolizando uma das principais recomendações pelos órgãos de saúde. Por meio da RECOMENDAÇÃO Nº 027, DE 22 DE ABRIL DE 2020², disse o Conselho Nacional de Saúde (CNS): “Que sustente, nos níveis federal e estadual, a recomendação de manter o isolamento social, num esforço de achatamento da curva de propagação do coronavírus, até que evidências epidemiológicas robustas recomendem a sua alteração”. (BRASIL, 2020c, n.p.). Foram determinadas, através de decreto expedido pelo governo federal, as atividades essenciais que deveriam continuar sendo exercidas. Esse primeiro decreto, de nº 10.282 de 20 de março de 2020 que regula a lei 13.979 (BRASIL, 2020a, n.p.), não considerava a imprensa como atividade essencial. Por esse motivo, o governo recebeu duras críticas e acabou voltando atrás na sua decisão, incluindo a imprensa na lista estabelecida, através de um novo decreto, o de nº 10.288, publicado em 22 de março de 2020 (BRASIL, 2020b, n.p.).

Portanto, diante da instabilidade provocada pela pandemia de Covid-19 no mundo do trabalho, profissionais de comunicação não fugiram à regra e tiveram que se adaptar para continuar levando informação ao público. Uma das ferramentas que intensificou essa realidade foi o home office. Por meio da modalidade remota em domicílio³, jornalistas do mundo inteiro permaneceram conectados e vigilantes aos acontecimentos desencadeados pelo novo

¹ Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518>. Acesso em 15 de maio de 2022.

² Disponível em <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1132-recomendacao-n-027-de-22-de-abril-de-2020>. Acesso em 18 de maio de 2022.

³ No decorrer do trabalho também serão usados os termos modalidade remota em domicílio, trabalho remoto e teletrabalho correlacionados com o home office.

coronavírus - SARS-CoV-2. Restrições foram impostas ao exercício da profissão, limitando fisicamente o jornalista, que vive do contato com o público nas ruas. Empresas de comunicação tiveram que se adequar para manter a produtividade da redação com um número limitado de profissionais, uns trabalhando de forma presencial e grande parcela deles atuando em casa.

Ao trazer essa perspectiva para o cenário local, as empresas e os profissionais de comunicação tiveram que lidar com sucessivas adaptações e desafios. Escolheu-se a Rede Clube de Televisão, afiliada da Rede Globo de Televisão no Piauí, porque pela primeira vez na história, teve sua programação exibida pela afiliada da Rede Globo em Recife, enquanto o apresentador da Rede Clube, Marcelo Magno, diagnosticado com coronavírus - SARS-CoV-2 - foi um dos casos de muita repercussão, pela gravidade, pela visibilidade da rede e da doença, no início da pandemia em Teresina. O jornalista/apresentador foi internado em 15 de março de 2020 e encaminhado à Unidade de Terapia Intensiva três dias depois, onde foi intubado e respirou por aparelhos. Ele fez parte do time de jornalistas que participaram do rodízio de âncoras do Jornal Nacional aos sábados, sendo suspenso devido à pandemia de Covid-19. Acredita-se que ele foi infectado pelo vírus antes de voltar à Teresina. O caso em si poderia ser só mais um, contudo virou um símbolo para a redação local afetando o trabalho, repercutindo nacionalmente e pautando outras emissoras.

Refletir sobre o jornalismo a partir das transformações que ocorrem na forma de produzir e transmitir conteúdo torna esse processo desafiador. Parte significativa das notícias veiculadas na pandemia, tanto em nível global, como nacional e local, foi por meio do home office. Nos momentos em que o isolamento social aconteceu de forma rigorosa, o tripé “dispositivos móveis, tecnologia e internet” potencializou ainda mais esse modelo de trabalho. No entanto, opiniões divergentes entre os profissionais de comunicação sobre a modalidade remota em domicílio surgiram na proporção em que ela foi sendo vivenciada. São muitos os aspectos que evidenciam os impactos dessa reconfiguração de trabalho.

De um lado, distâncias foram abreviadas, houve redução de custos para as empresas, flexibilidade de horário para os profissionais, comodidade para se produzir conteúdo, menos risco de infecção do vírus ao se trabalhar em casa. Por outro lado, dificuldades ao gerir uma rotina familiar e profissional no mesmo espaço, muitas indefinições jurídicas ainda a serem discutidas, redução de salários, queixas de jornadas exaustivas de trabalho, além do não fornecimento de equipamentos e ajuda de custo por parte de algumas empresas.

Ao sugerir uma investigação e uma análise a partir da perspectiva do cenário local, o presente estudo propôs responder a seguinte questão: Quais os impactos do home office nas rotinas de produção dos jornalistas da Rede Clube de Televisão em tempos de pandemia de

Covid-19? O estudo teve como objetivo investigar e analisar esses impactos da modalidade remota em domicílio no exercício do jornalismo local e como eles foram vivenciados pelos profissionais da emissora durante a pandemia de Covid-19. Conforme Pereira (2020), a prática do home office provoca efeitos na forma como os jornalistas se desenvolvem na profissão. Ele aponta para o possível ciclo de demissões com a desculpa de “enxugamento” das redações e ressalta a importância de se buscarem alternativas de conciliação, pois “caso o home office passe a ser uma prática mais disseminada e permanente, será necessário repensar outras formas de aprendizado”. Seja de forma definitiva ou híbrida, entender a relação dessa nova configuração de trabalho com as rotinas de produção dos profissionais de comunicação é fundamental para continuar desempenhando o trabalho com a mesma qualidade e agilidade, apesar dos desafios das interações virtuais e de tantos outros dilemas gerados pelo home office.

A relevância dessa pesquisa pautou-se em conhecer os efeitos do home office na rotina produtiva dos jornalistas da Rede Clube de Televisão, sendo a TV Clube, a emissora pioneira no estado do Piauí (fundada em 3 de dezembro de 1972). Para a academia também foi relevante, uma vez que a cada semestre, tanto a Universidade Federal do Piauí (UFPI) como a Universidade Estadual do Piauí (UESPI), formam novos profissionais para o mercado de trabalho cada vez mais precarizado, com baixos salários, acúmulo de funções e o uso de mãos de obra estudantis sob a desculpa de estágio. Convém lembrar que no ano de 2024, o jornal impresso teresinense “Meio Norte” deixou de existir, subtraindo-se mais um posto de trabalho.

Manter o jornalismo com restrições quanto à ida aos locais fora do estúdio, à coleta e averiguação de informações, teve um impacto expressivo no que se refere ao modo de exercício da profissão durante a pandemia de Covid-19. O trabalho remoto em domicílio já era uma prática existente no ambiente jornalístico em alguns casos, porém, no cenário pandêmico, passou a ser uma via recorrente da engrenagem tecnológica e capitalista no mercado de trabalho. Essa reconfiguração laboral tem apresentado sinais de que será cada vez mais comum nos modelos atuais de trabalho. Contudo, pesquisadores dividem opiniões sobre o home office. Alguns acreditam que o trabalho remoto em domicílio será de fato uma tendência no meio jornalístico. Outros defendem que essa migração pode ser mais prejudicial do que favorável em muitos aspectos.

A pesquisa desenvolvida

Trabalhou-se uma pesquisa quanti-qualitativa, onde foram aplicados dois formulários de pesquisa e entrevistas. Dessa forma, foi possível estabelecer uma análise crítica das

condições de trabalho dos profissionais. O objeto do estudo foi composto por um grupo de 18 profissionais da Rede Clube de Televisão, dentre eles, 16 jornalistas, 01 profissional do setor de RH (Recursos Humanos) e 01 profissional do Departamento Comercial. Os participantes trabalham nos segmentos de TV ou Portal da emissora (Apenas 01 profissional da TV também atua no Rádio). Como já exposto, a coleta de dados foi realizada através de dois formulários de pesquisa, o primeiro, destinado aos profissionais do grupo que não ocupam cargo de direção e o segundo, destinado aos profissionais do grupo que ocupam cargo de direção.

Além disso, realizaram-se entrevistas no formato estruturada com quatro participantes do estudo, às quais foram gravadas e organizadas através de cinco perguntas centrais, posteriormente transcritas, agrupadas e analisadas. Utilizou-se como metodologia a Análise Crítica Descritiva de Dados, buscando resumir, entender e comparar aspectos importantes do conjunto de características observadas, além de apresentar as principais tendências, padrões e situações que levaram a novos fatos. O período analisado foi de março de 2020 a Julho de 2021 (mês em que registrou-se queda significativa do número de óbitos pela Covid-19 no Brasil, devido ao avanço da vacinação populacional).

Da mesma forma que o trabalho presencial nos veículos de comunicação apresenta aspectos desafiadores, o trabalho em modo home office ambientado ao jornalismo também incorpora essa realidade. A melhor forma de lidar com esse cenário é discutir esses fatores e entender como o mecanismo do trabalho remoto em domicílio pode ser melhor vivenciado, para que o exercício da profissão não sofra danos irreversíveis. Convém pontuar que a pandemia extraiu dos profissionais um esforço maior para se manterem ativos e desempenharem um bom trabalho, “sobretudo porque o produto com o qual trabalham é a informação, material de muito valor quando tem qualidade, em momentos de crise e de risco à saúde pessoal e coletiva, como nesse caso de pandemia” (FIGARO, 2020, p. 34).

Somado a isso, há uma ruptura entre a fronteira do espaço privado e do espaço de produção. Essa quebra pode apresentar riscos por meio da intensificação da exploração do trabalho e do aumento da jornada laboral, acarretando também na perda de autonomia e no adoecimento físico e mental dos profissionais. Ressalta-se que o trabalho em modo home office no contexto pandêmico, aconteceu de forma brusca, sendo um estilo em metamorfose, embora tenha surgido com uma nova roupagem, pois já era uma prática da atividade jornalística em algumas situações. Faz-se necessária uma investigação sobre possibilidades de uma nova face estratégica do capital que visa aumentar a exploração e exceder os limites concebidos historicamente pelas resistências da classe trabalhadora, pois “A crise experimentada pelo

capital, bem como suas respostas, das quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são expressão, têm acarretado, entre tantas consequências profundas mutações no interior do mundo do trabalho” (ANTUNES, 2009, p. 17).

A experiência do trabalho por meio da modalidade remota em domicílio mostra-se repleta de contradições, pois a busca desenfreada pelo lucro/produtividade e redução de custos por parte das organizações pode lançar o trabalhador em uma arena hostil de irregularidades e violação de direitos. Do ponto de vista da questão trabalhista, a situação é ainda mais delicada, pois a legislação brasileira não apresenta escopo protetivo suficiente em relação à problemática que envolve o tema, muito menos com as orientações firmadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2020.

Assim, pretendeu-se investigar as mudanças provocadas pelo home office na rotina produtiva dos jornalistas da Rede Clube de Televisão em tempos de pandemia de Covid-19. Diante desse panorama, visou-se alcançar os seguintes objetivos específicos: Identificar quais foram as principais mudanças nas rotinas de produção desses profissionais de jornalismo; discutir os desdobramentos provocados por essas transformações na ação laboral; debater os fatores que permeiam esse processo no âmbito da precarização do trabalho e da saúde do trabalhador.

Posto isso, a presente dissertação foi estruturada em quatro partes - introdução, três capítulos e as considerações finais. O primeiro capítulo discutiu os elementos teóricos, partindo do contexto histórico à adoção do home office pelos profissionais e empresas de comunicação com a chegada da crise sanitária, além das questões que envolvem a precarização do trabalho aos olhos da Economia Política da Comunicação. Discorreu-se também sobre a regulamentação do teletrabalho no Brasil, subsunção do trabalho, plataformização do trabalho, postura das empresas em relação ao home office e o que pensam os agentes internacionais sobre o futuro do trabalho.

O segundo capítulo abordou aspectos sobre a saúde dos homeofficers no contexto pandêmico e os principais impactos da modalidade remota em domicílio na saúde física e mental desses teletrabalhadores. No terceiro capítulo, esboçou-se o corpus da pesquisa, assim como a ação metodológica e as análises dos dados coletados, buscando elucidar as importantes transformações nas rotinas produtivas dos profissionais submetidos ao estudo, em meio aos inúmeros desdobramentos provocados pela pandemia de Covid-19 no mundo do trabalho contemporâneo. Por fim, as considerações finais versaram sobre as conclusões e resultados da pesquisa, apontando horizontes, mas cientes de que a busca constante por respostas permanece.

1 HOME OFFICE: FRUTO DA COMBINAÇÃO ENTRE AVANÇOS TECNOLÓGICOS E ROTINAS PRODUTIVAS

Neste capítulo serão discutidos os principais impactos do home office nas rotinas de produção do jornalismo e como a adesão dessa modalidade de trabalho pelos profissionais e empresas de comunicação, foi potencializada em decorrência da pandemia de Covid-19. Serão abordadas também as questões que atravessam a Economia Política de Comunicação, no que se refere às reconfigurações laborativas, capitaneadas pela lógica capitalista neoliberal, e como elas contribuem para a precarização do trabalho contemporâneo, além de serem marcadas pela violação dos direitos trabalhistas. Somado a isso, também foram levantados aspectos sobre a regulamentação do teletrabalho no país, subsunção e plataformização do trabalho, posicionamento das organizações em relação ao home office, além da visão de agentes internacionais sobre o futuro do trabalho.

Ao longo da história, várias mudanças foram remodelando a forma como o jornalista vem desenvolvendo seu trabalho. Com o avanço tecnológico, o fazer jornalístico foi sendo readaptado e a introdução dos computadores e da internet provocou grande impacto no trabalho realizado pelas empresas jornalísticas. A informatização nas redações dos veículos de comunicação, potencializada com o acesso à internet, representava o surgimento de uma nova fase do jornalismo. A apuração das informações passou a acontecer com maior celeridade, além das muitas possibilidades de edição. Walter Lima Júnior (2004, p.07) considera a invenção do computador como um divisor de águas entre Sociedade Industrial e Sociedade da Informação, no qual as informações exercem papel fundamental enquanto produtoras de conhecimento. O tempo mostra que desde a invenção da tipografia de Gutemberg, no século XV, ao surgimento da *world wide web* (www), em 1990, não há como separar a história dos meios de comunicação dos avanços tecnológicos. Mas a revolução informativa, de fato, aconteceu por meio da web, que proporcionou uma nova forma de produzir e gerir conhecimento, e que também impactou o jornalismo. A relação entre emissor e receptor foi fortemente modificada, possibilitando que todos tivessem acesso aos meios de publicação e distribuição de conteúdos. Além disso, essas transformações reverberaram diretamente na função histórica do jornalista.

No Brasil, o processo de informatização das redações teve início em 1983, com a Folha de São Paulo, e cinco anos mais tarde, todas as redações do país seguiam esse padrão de modernização em resposta às exigências do mercado. Daí em diante, a tecnologia passou a invadir as redações e a substituir as máquinas de escrever, tornando-se inerente à rotina de produção dos jornalistas. A princípio, o processo de informatização das redações não agiu de

forma significativa no conteúdo das notícias, pois a maioria dos profissionais da imprensa na época via o computador apenas como uma ferramenta de substituição das máquinas de escrever. Essa mentalidade permaneceu até a metade da década de 90, quando deu-se início ao uso de programas para diagramação do jornal direto na tela do computador e esse formato passou a ser utilizado comercialmente. Apesar dos repórteres terem mantido a forma de apuração das notícias, eles passaram a se preocupar com a produção de textos mais curtos, dar mais atenção aos títulos e complementar o texto com o uso das imagens. Sendo assim, os jornalistas também tiveram que se adequar a uma nova realidade laboral que demandava uma maior qualificação profissional.

Como pré-requisito para corresponder às exigências profissionais vigentes, as redações foram se adequando à nova realidade do jornalismo produzido pela web. Marcondes Filho (2000) reforça que o uso gradual da tecnologia é uma característica do jornalismo desde o início da era eletrônica, dando origem à informação eletrônica e interativa, a qual está inserida em um contexto de aceleração da transmissão de informações e de adversidade da imprensa escrita. O boom dos sites de notícias disseminou o posto do “jornalista sentado” nas redações. Além de estar condicionado a exaustivas horas de trabalho “sentado”, o profissional precisa de velocidade para acompanhar as imposições do jornalismo online. A condição de trabalhar “sentado” é fruto da cobrança pelo ritmo desenfreado de atualização das notícias:

A adoção de computadores, sistemas em rede, acesso on line à internet, fusão e mixagem de produtos na tela conduziram as empresas jornalísticas a uma reformulação completa de seu sistema de trabalho, adaptando em seu interior a alta velocidade de circulação de informações, exigindo que o homem passasse a trabalhar na velocidade do sistema (MARCONDES FILHO, 2000, p.36).

Devido à pandemia, Figaro (2020) afirma que o isolamento social impulsionou a tendência de se praticar o jornalismo “sentado”, algo que já vinha se consolidando ao longo do exercício da profissão, pois “a mediação do computador, com as ferramentas de busca e os bancos de dados, a agilidade dos aplicativos, para colher entrevistas, depoimentos, contribuições do cidadão, substituiu de vez a apuração in loco”(p. 58). Há o barateamento do processo produtivo, além de redução das equipes, provocando efeitos colaterais no jornalismo quanto à questão ética, uma vez que a apuração se dá após à publicação, o que justifica as frequentes correções e atualizações em matérias publicadas em sites e portais. Desse modo, ela acrescenta que “a tarefa do repórter, como um mediador no relato do acontecimento, vai sendo substituída por outros agentes” (p. 58).

As mutações vivenciadas pelos profissionais de jornalismo na ação laborativa estão diretamente relacionadas à sucessão de inovações tecnológicas. No entanto, também percorrem as transformações políticas, econômicas, sociais e culturais do mundo contemporâneo. Ao projetar essa reflexão para o contexto pandêmico, nota-se que a complexidade dessa relação entre tecnologia e seus desdobramentos no mundo trabalho, principalmente no que tange à prática jornalística, vai além das barreiras convencionais. As novas configurações laborais encontraram adubo fértil na pandemia para se enraizarem de forma gradual como é o caso do home office. A prática profissional se fundiu ao ambiente domiciliar e os reflexos dessa realidade provocaram danos à saúde, à privacidade, aos direitos trabalhistas, além de lançar o profissional de jornalismo em uma condição cada vez mais precarizada de trabalho. Castells(2009) já convidava à reflexão sobre “a dimensão social da revolução da tecnologia da informação”. Quando essa concepção é trazida para o cenário pandêmico, constata-se que a sociedade teve que se adaptar a um formato digital e remoto de trabalho, além de experimentar as mudanças nas relações humanas impostas pelo rigor do isolamento social.

Apesar da prática do home office não ser recente, pois era adotada por profissionais da área que prestavam serviço como freelancers para os veículos de comunicação e outros como colonistas que atendiam vários jornais ao mesmo tempo, já havia legislação para o teletrabalho no país desde a reforma trabalhista de 2017. Por outro lado, essa prática profissional passou a ser novidade para muitos trabalhadores, que passaram a vivenciá-la em uma circunstância emergencial devido à pandemia. Nesse panorama, surgiram novos questionamentos sobre os limites entre o trabalho e a rotina pessoal no ambiente em domicílio, que passaram a coexistir de uma forma complexa, sendo que a dissociação de ambos se torna cada vez mais difícil de se concretizar. Ao tensionar essa realidade com o conceito de “modernidade líquida” do Baumann (1999), percebe-se que a modernidade carrega consigo uma característica bastante intrínseca, a fluidez. Mesmo que esse conceito se aplique mais às relações humanas, o mundo do trabalho também o experimenta, uma vez que as relações laborais e humanas passam a se atravessar cada vez mais no contexto do teletrabalho em domicílio:

Modernidade é precisamente o grau de liquidez. Estou dizendo grau de liquidez porque toda modernidade foi líquida. Toda modernidade se especializa em derreter sólidos, em derreter as estruturas recebidas, as formas de vida recebidas e de refazê-las em um módulo diferente (BAUMAN, 1999).

1.1 Considerações introdutórias sobre o home office associado ao fazer jornalístico no início da pandemia de Covid-19

Segundo uma pesquisa realizada pela Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj), em 2020, mais de 75% dos jornalistas passaram a trabalhar no modo home office por conta da pandemia de Covid-19. Aos poucos, a rotina foi voltando ao normal, mas em um contexto diferenciado, pois o home office predominou nesse cenário. As medidas protetivas determinadas pelo isolamento social afastaram os jornalistas das ruas e da aproximação direta com o público. Parte do escritório e dos demais ambientes domésticos, tornaram-se cenário improvisado para a transmissão de informações por meio do teletrabalho. Muito do conteúdo passado pelos profissionais da ciência aos profissionais de comunicação foi através dessa ferramenta.

Um exemplo prático disso foi o contato via web de alguns jornalistas em home office com o primeiro brasileiro a se vacinar nos Estados Unidos, o médico Cristiano Jodicke, que vive em Orlando, na Flórida. Os desafios desse sistema de trabalho passaram a ser encarados e os profissionais tiveram que associar o home office às outras tarefas diárias. Tiveram ainda que se adaptar à ausência da interação com os colegas de trabalho. O uso dos dispositivos móveis como *notebooks*, *smartphones* e *tablets*, ganharam protagonismo nesse cenário, pois esses instrumentos possibilitaram que o teletrabalho em domicílio se popularizasse ainda mais. No entanto, um ponto a ser refletido é se esse modelo será incorporado de forma definitiva ou ainda é cedo para ter um diagnóstico preciso.

O fluxo reduzido de profissionais nas redações durante a pandemia contribuiu para que o home office fosse mais difundido. Conforme Pereira (2020), o jornalismo passa por um processo de sedentarização que pode ganhar profundidade. Ele classifica sedentarização como a diminuição da apuração dos jornalistas nas ruas e contato mais frequente por email e telefone do que de forma presencial. “Esse processo se intensificou com as novas tecnologias, mas no contexto pandêmico encontra uma justificativa para virar uma prática disseminada” (PEREIRA, 2020).

“Essa cobertura sedentária que antes era feita na redação agora é feita em casa. Havia um terreno livre para esse tipo de prática e que a pandemia só intensificou”, avalia. Ele também destaca que o trabalho remoto sob a ótica da redução de pessoal é bastante atrativo para as organizações. Para embasar sua estimativa, Pereira (2020) alega o fato de que o home office possibilita às empresas não arcarem com custos referentes à manutenção de uma estrutura local

e a partir disso reduzirem o tamanho da redação. Somado ao fato dos profissionais migrarem para o trabalho remoto em domicílio, o cenário pandêmico foi palco para esta e outras séries de readaptações nas atividades laborais. Ressalta-se que as mudanças ocorreram em meio ao medo de serem infectados pelo coronavírus e à dificuldade de exercerem a profissão devido às inúmeras restrições impostas. Conforme a pandemia avançava, os riscos à vida e à liberdade aumentaram consideravelmente para os profissionais da mídia.

De acordo com o dossiê divulgado pela Fenaj (2021), no primeiro ano da pandemia, dentre mais de 300 mil pessoas que perderam a vida para o coronavírus, 169 eram jornalistas. Em 13 de abril de 2020, aos 57 anos, José Augusto Nascimento Silva, editor de imagem do SBT Rio de Janeiro, foi a primeira vítima do vírus na imprensa brasileira. Desde então, mais da metade dos profissionais da mídia vitimados pela Covid-19 tinham entre 51 e 70 anos de idade (54,9%). Já 14,1% tinham entre 41 e 50 anos e 29,9% tinham 80 anos ou mais. Ao observar o quadro pela questão de gênero, as mulheres representaram 9,8%, contudo, foram vítimas mais jovens. Ao passo que a média geral de idade era de 61 anos, a média das mulheres foi de 43 anos e quatro das vítimas tinham menos de 34 anos. O dossiê também abordou sobre os impactos na categoria devido ao avanço das novas variantes e ao posterior aumento do contágio em 2021. Para tal, destacou que entre janeiro e março de 2021, morreram mais jornalistas pela COVID-19 – 86 pessoas – do que entre abril e dezembro de 2020, quando 78 não sobreviveram à doença.

1.1.1 Invasão de privacidade como fator de vulnerabilidade

A dificuldade para se desconectar do trabalho e acompanhar as notícias em tempo integral, são alguns dos hábitos que se acentuam com a prática do home office. Além disso, a demarcação entre vida profissional e pessoal é um desafio constante que os profissionais encaram quando estão submetidos às suas jornadas de trabalho em casa. Para os jornalistas, a redação se caracteriza como um lugar de socialização e a ausência desse espaço por conta do home office, pode acarretar uma necessidade de se reformularem novas formas de exercício da profissão. Outro fator que salta nesse panorama é a questão da privacidade. O trabalho no ambiente domiciliar tornou esse processo complexo e leva à reflexão de como essa apropriação trouxe danos aos profissionais. Sabe-se que os dispositivos móveis possuem uma série de mecanismos como câmeras, microfones e outras ferramentas de captação que favorecem uma possível violação de privacidade exercida pelas gigantes tecnológicas.

O debate se estende, propondo uma reflexão sobre a vulnerabilidade da modalidade remota em domicílio à qual os homeofficers estão expostos, pois ao utilizarem o próprio equipamento de trabalho, ficam mais suscetíveis à sofrerem riscos cibernéticos. Já no trabalho presencial, conta-se com o aporte da empresa, que dispõe de mecanismos de proteção mais adequados e de uma maior infraestrutura para enfrentar crises e possíveis ataques virtuais. Lembrando que é dever das organizações resguardarem seus empregados por meio de uma política eficiente de proteção de dados, e não transferirem para eles a responsabilidade técnica e gerencial. Mesmo que o contexto pandêmico tenha exigido uma migração rápida para o trabalho nesse formato, reconhecendo que tanto empregados como empregadores não estivessem preparados para o ocorrido, não se eximem das empresas os cuidados necessários para o enfrentamento da gestão de crises, à medida que a situação foi se normalizando e as pessoas foram retornando presencialmente para seus trabalhos.

Como analisa Moreira (2010), o direito à privacidade também está ligado à dignidade e aos direitos de personalidade. Segundo ele, a dignidade, intimidade e personalidade estão respectivamente correlacionadas. Nunca foi tão pertinente o enfrentamento ao excedente dos limites à privacidade, diante da apropriação que as novas tecnologias têm feito por meio da reconfiguração do trabalho. Dessa forma, é necessário que seja direcionada uma maior atenção para as questões que envolvem o direito à privacidade dos trabalhadores, principalmente por ele ser formado por particularidades da pessoa humana e por ser ameaçado pelas modificações causadas pelo uso das tecnologias nas relações de trabalho (DACHERI, 2019).

Muitas contradições envolvem o home office e, evidentemente, muitos caminhos ainda precisam ser percorridos para se chegar a um denominador comum, no qual a dinâmica empresarial garanta proteção efetiva à privacidade do trabalhador. Ao embasar-se nos efeitos da revolução informacional, Rebelo (2004) já atentava para uma discussão acalorada, quando a problemática envolve a transposição da barreira espaço-tempo pelos recursos tecnológicos, sendo que a percepção de espaço físico empresarial vem se rendendo ao espaço virtual, principalmente no que compete ao trabalho remoto em domicílio, onde o exercício laborativo acontece em “local de trabalho virtual”. Outro aspecto importante para somar a esse cenário, é que durante a atividade em home office, os homeofficers estão expostos à uma série de ruídos, como interrupções frequentes por outros membros da família que também moram no domicílio, dificultando o processo de concentração para o desempenho laboral. Essa realidade é ainda mais acentuada, quando há crianças em casa, onde mães e pais precisam dividir a atenção entre o trabalho e os filhos.

Posto isso, ainda que estejam no contexto do trabalho em modo home office, os direitos fundamentais que asseguram a dignidade da pessoa humana têm como uma de suas premissas, o critério do respeito à vida privada, fazendo parte dos direitos da pessoa humana, com extensão imediata no contrato de trabalho do teletrabalhador. Conforme aponta Moreira (2010), corresponde a um dos fatores da constitucionalização do Direito do Trabalho e que contempla o trabalhador como cidadão e aos direitos de cidadania como ponto chave do contrato de trabalho.

Ao seguir essa linha, Moreira (2010) afirma que:

O direito à privacidade é um direito [...] que se encontra ligado à dignidade da pessoa humana e, por isso, justifica-se a sua consagração ao nível do Direito do Trabalho. O contrato de trabalho pressupõe o reconhecimento da dignidade do trabalhador, sendo que a execução das obrigações que dele decorre não pode traduzir-se num atentado à dignidade da pessoa do trabalhador, tendo o ordenamento jurídico que lhe garantir os direitos fundamentais que tem enquanto pessoa. O direito à privacidade penetra, assim, na relação de trabalho, erigindo-se como um importante limite aos poderes do empregador e, ao mesmo tempo, como uma garantia do exercício de outros direitos fundamentais (MOREIRA, 2010).

1.1.2 Aprendendo a lidar com uma nova rotina de produção

Segundo Figaro (2020), o home office não é bom para o jornalismo, pois o bem comum e o contraditório são fatores que norteiam a profissão. Ela acredita que “o contato presencial é indispensável para criar identidade, construir a cultura e submeter os temas relevantes ao crivo do debate da redação”. Há vinte anos estudando o jornalismo sob a ótica do trabalho, a pesquisadora aponta que o deslocamento geográfico do ambiente de trabalho para casa, provoca mudanças significativas para os profissionais, pois são duas instituições distintas. Segundo ela, “na ontologia do ser social, a comunicação e o trabalho são aspectos imbricados. O trabalho é impossível sem a relação com o outro, o acúmulo de experiências repassadas adiante, a criação de conceitos, a mediação de signos. Aí está a comunicação” (FIGARO, 2021, p. 46).

Percebe-se que os meios digitais e a internet modificaram o alicerce sociotécnico dos meios de produção. Dessa forma, o mercado da comunicação absorveu esses acontecimentos, provocando o aumento da jornada e do ritmo de trabalho, além da precarização das ações laborativas. Devido à apropriação privada de seus lucros, as “benesses” da comunicação digital e da internet geraram adversidades para a classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2018), a exemplo dos profissionais de comunicação. Figaro (2020) reforça que a forma de monetização da informação também foi alterada, pois a verba publicitária para a internet tem considerado os

meios de atuação das chamadas “*Big Five*” - *Google, Facebook, Microsoft, Amazon e Apple* - dentre outras. Ela complementa: “Isso faz com que as empresas tradicionais de mídia se tornem dependentes da lógica da visibilidade e da circulação configuradas por esses conglomerados de plataformas”(p. 10). Logo, a pandemia de Covid-19 deparou-se com um setor de comunicação em meio a crises, que se acentuaram devido ao contexto delicado de trabalho que os comunicadores passaram a vivenciar. Somados às indefinições do futuro, aspectos como rebaixamento salarial, densificação do trabalho, contratos precários, demissões, além do estresse provocado, definham ainda mais essa conjuntura. Portanto, “Nesse cenário de crise pandêmica e de crise pelas transformações no mundo do trabalho, a informação é ainda mais essencial à vida e ao bem-estar das pessoas” (FIGARO, 2020, pg. 10) .

Em abril de 2020, a pesquisadora coordenou a pesquisa “Como trabalham os comunicadores em tempos de pandemia da Covid-19”, desenvolvida pelo Centro de Pesquisa Comunicação & Trabalho (CPCT) e habilitada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Diferentes funções e profissões relacionadas à área da comunicação, como jornalismo, publicidade, relações públicas e docência, foram consideradas no estudo. A ampliação no ritmo de trabalho dos jornalistas foi o principal resultado diagnosticado pelos pesquisadores. Foram entrevistados 557 profissionais, dos quais 36% disseram que o ritmo de trabalho ficou um pouco mais carregado e 34% mencionaram que o ritmo ficou muito mais pesado. Do total, 15% relataram que a rotina ficou um pouco mais tranquila e para 9% não houve alteração nessa questão. Perda do emprego ou da renda, além dos riscos relacionados à infecção pelo novo coronavírus, são as principais preocupações dos profissionais envolvidos. Entre os entrevistados, 57% citaram ter medo de contágio da doença e 20% tiveram receio de perder o emprego (ou continuar desempregado). Ao demonstrarem preocupação com a renda, os trabalhadores não citaram apenas a própria renda, mas, também, o bem-estar financeiro das empresas em que trabalham.

Segundo o relatório, quanto às mudanças na rotina de trabalho com a Covid-19, foi direcionada a seguinte questão - “O que mudou em sua rotina de trabalho com a Covid-19?”. Um dos entrevistados da pesquisa, que é repórter, apontou o trabalho em home office sendo mais seguro naquele primeiro momento da pandemia, “ [...] uma vez que havia risco de contágio muito grande por causa da aglomeração na redação e ao fato de muitos de nós virem de transporte público”. No entanto, com o passar dos dias, muitos profissionais sentiram que estavam mais sobrecarregados. Há respostas como: “Tive muitos colegas demitidos e agora há uma sobrecarga de trabalho”, relatou um editor-chefe. Como também, “Gerir equipes home

office é um desafio, ainda mais em tempos de crise. [...] Não raro ficamos parados a manhã toda esperando um direcionamento para os trabalhos, que só vem à tarde. O resultado são longas jornadas de trabalho e uma equipe esgotada e tensa”, destacou um publicitário/ head de operações.

Relatos ainda extremamente relevantes, como de um subeditor, apontam os desafios em ter que dividir a atenção entre o trabalho em home office e os filhos, além da tensão de absorver tudo que era noticiado sobre a doença: “Agora trabalho em casa, o que dificulta a concentração com filho em casa, além do estresse maior e ansiedade por estar o tempo todo lendo, ouvindo e acompanhando informação sobre a Covid19”. Outra participante que trabalha com atendimento publicitário também afirmou: “O maior impacto que senti foi o de trabalhar em casa junto com filho”. Há também a dificuldade em gerenciar equipes em home office, como destaca um dos respondentes que é *CEO*/ publicitário: “Foi bem complicado organizar um time com mais de 150 pessoas em casa”. Ele acrescenta: “Tivemos que criar processos de *status* todos os dias pela manhã e em alguns dias no final do expediente, para entender se tudo foi entregue como combinado e quais demandas teremos para o próximo dia”.

Nota-se que os espaços da vida pessoal e familiar foram afetados dentro dos lares a partir do momento em que o trabalho migrou para casa por conta da pandemia de Covid-19. A delimitação entre tempo de trabalho e tempo de dedicação à família passou a ser negligenciada e, de certa forma, comprometeu a atenção que os filhos necessitam dos pais, além dos diversos outros fatores essenciais para o convívio harmonioso dentro de um lar. Figaro (2020) reforça que “O estresse do convívio sem respeito ao tempo e ao espaço de cada um provoca desentendimentos, sofrimentos e pode gerar violência” (p. 34). Considera-se a partir das declarações dos participantes do estudo, que os anseios iniciais sobre o exercício da profissão em modo home office, giravam em torno do processo de adaptação que eles teriam que passar devido às condições impostas pela pandemia. Havia a preocupação de darem o máximo de si para continuarem correspondendo às metas de trabalho, aprimorando a utilização de ferramentas já manuseadas, sendo que agora eram indispensáveis para desenvolver as atividades laborais. Desse modo, “Há um reinventar-se no trabalho, daí certo desconforto, cansaço e o sentido do estresse” (FIGARO, 2020, pg. 33).

O contexto da pandemia de Covid-19 impactou na vida laboral e familiar dos comunicadores, indo muito além dos protocolos de prevenção e do distanciamento social. Tanto para os que já estavam familiarizados com o home office, como para os que estavam tendo contato com a modalidade remota em domicílio pela primeira vez, houve a necessidade de

respeitar os prazos, manter a qualidade do trabalho e reformular a gestão como um todo. Nesse sentido, “Há, em todos os casos, mudança e aumento das atividades a serem reorganizadas e geridas tanto na perspectiva do ciclo de atividades quanto na perspectiva das relações de comunicação a serem renormalizadas” (FIGARO, 2020, pg. 39)

Quase a totalidade dos participantes desse estudo, seja de forma parcial ou integral, aderiram ao home office devido à pandemia de Covid-19. Dentre os respondentes, 80% (449) migraram para o teletrabalho em domicílio. Ressalta-se que houve aumento na carga de trabalho para 71,5 % (321) desses profissionais, sendo que 156 deles revelaram que o trabalho em home office ficou “um pouco mais pesado” e 165 que se tornou “muito mais pesado”. O cenário pandêmico acelerou a migração do local de trabalho para o domicílio da classe trabalhadora, que já era simulada por alguns setores. Muitas situações tiveram que ser improvisadas, como os homeofficers terem que utilizar seus próprios equipamentos, e muitas vezes carecerem de estrutura para se trabalhar em casa:

A situação de emergência em prol da saúde coletiva passou a justificar, desse modo, a forma improvisada com que muitos tivemos que assumir o trabalho em casa. O imprevisto é de toda ordem: equipamentos inadequados, falta de *softwares*, falta de apoio técnico, falta de acesso a banco de dados (imagens, som, documentos), falta de uma rotina organizada que se precisa inventar, inadequação de móveis e local não ergonômicos, lugar/espço/ambiente inadequado porque sobreposto à ambiência que pertence ao espaço privado da casa, do lar (FIGARO, 2020, pg. 39).

Investir em equipamentos que supram as demandas de trabalho em home office tem um custo, como possuir um computador que tenha capacidade de memória, com conexão de internet apta para suportar aplicativos, *softwares* próprios para edição e transmissão, além de áudio e câmara apropriados. Para tanto, a realidade é que na maioria das vezes, o homeofficer utiliza recursos próprios para custear esses investimentos. Segundo constatou o estudo, foram poucas as empresas que forneceram equipamentos para os teletrabalhadores em home office durante a pandemia. Outro aspecto importante que a pesquisa verificou, foi que a aceleração no ritmo do trabalho está diretamente relacionada à mediação dos aplicativos, causando a intensificação e a maior produtividade. Portanto, “Há também maior imersão, visto que as mensagens vindas via aplicativos demandam resposta imediata e assim faz-se um círculo virtuoso de aceleração, intensificação e produtividade” (FIGARO, 2020, p. 56).

Em 2021, segundo ano da pandemia, o Brasil já alcançava o alto índice de 500 mil mortes pela doença. Diante desse quadro dramático, uma segunda rodada da pesquisa foi motivada - “Como trabalham os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19?” - com o objetivo de continuar acompanhando a situação de vida e trabalho dos profissionais

de comunicação. Foram alcançados 994 participantes, de todos os estados brasileiros, do Distrito Federal, um do México e outro da Holanda. Avaliou-se a rotina laborativa desses profissionais, as condições em que foram realizadas, assim como as adversidades e os desafios vivenciados por eles após um ano de crise sanitária. Nesse período, Figaro (2021) acentua que o isolamento social seguia sendo considerado uma ação profilática essencial para amenizar os danos, pois “O mundo do trabalho foi transportado para um universo paralelo de controvérsias sobre o que e como fazer para se manter a atividade laboral” (p. 12).

Dessa forma, o home office permaneceu como modelo de trabalho adotado para evitar o contágio do novo coronavírus. Do total de participantes do estudo, 68% (621) estavam trabalhando em modo home office. Dados da pesquisa revelaram que 24% dos participantes que tiveram Covid-19, estavam desempenhando suas atividades laborativas presencialmente, enquanto 15% dos que também foram infectados com a doença, estavam trabalhando em home office. Percebe-se que o teletrabalho em domicílio foi eficaz como medida preventiva contra a contaminação pelo vírus, mas em contrapartida, quando o estudo verificou sobre sintomas de sofrimento ou adoecimento vivenciados pelos participantes durante um ano de pandemia, os dados revelaram que os profissionais sofreram e adoeceram mais trabalhando em home office. Dentre os relatos, há sintomas como dores de cabeça, dores no pescoço, nos ombros e dor na lombar, ou seja, em regiões que podem ser facilmente vinculadas à permanência de longos períodos em frente ao computador ou smartphones. Portanto, as causas podem ser provenientes da “intensificação do trabalho, extensão das jornadas de trabalho, cobrança excessiva por produtividade, sensação de disponibilidade irrestrita para o trabalho, má gestão do trabalho, plataformização do trabalho, e conflitos entre trabalhos produtivos e reprodutivos no mesmo espaço e tempo” (FIGARO, 2021, p.122).

Ao enfrentar uma pandemia, o mundo apresenta muitas imprecisões. É evidente que uma nova gestão por parte das organizações e dos profissionais de comunicação passou a ser concebida via trabalho remoto. Em função da crise sanitária, as empresas tiveram que se adaptar em tempo recorde a um padrão de gestão que demanda uma estrutura mais digital. A viabilidade dos recursos tecnológicos contribuiu para acelerar a prática do home office. As entrevistas e demais formas de interação dos jornalistas com as fontes passaram a ser realizadas por meio de plataformas que promovem esse processo, como chamadas de vídeo via *Google Meeting*, *WhatsApp*, *lives* no *Instagram* e *Youtube*, entre outros programas que possibilitem gravar áudio e vídeo como *Skype* e *Zoom*. O aporte tecnológico no processo pandêmico foi o meio pelo qual essa nova configuração de trabalho se apropriou do ambiente domiciliar dos profissionais.

1.2 A precarização do trabalho aos olhos da Economia Política da Comunicação

Nessa conjuntura, Mosco (1999) afirma que “economia política é o estudo das relações sociais, em especial das relações de poder, que constituem a produção, distribuição e consumo de recursos, incluindo os recursos da comunicação” (MOSCO, 1999, p.98). Conforme o autor, outra definição que também traduz a economia política seria “o estudo do controle e sobrevivência na vida social” (MOSCO, 1999, p.98). Portanto, para pensar as novas configurações laborativas sob a luz da EPC (Economia Política da Comunicação), primeiramente, faz-se necessário compreender que ela é uma corrente teórica que se manifesta na edificação do conhecimento sobre a totalidade das relações sociais, que constituem as esferas, política, econômica, social e cultural. Nesse sentido, Mosco (1999) considera que os processos de controle seriam políticos, pois estabeleceriam o arranjo social das relações dentro de uma comunidade, já os processos de sobrevivência seriam econômicos, por abrangerem os processos de produção e reprodução do capital. Antes de apontar as nuances da problemática que envolve o mundo do trabalho contemporâneo em meio ao determinismo tecnológico, é preciso entender seu funcionamento para pensar em soluções que possam amenizar as contrariedades em torno das reconfigurações impostas pelo poder diretivo do sistema. Nesse sentido, Dourado (2008) afirma que a lógica capitalista neoliberal “criou um cenário fluido para as relações econômicas, políticas, sociais e culturais”(p. 20), reforçando que as questões relacionadas ao mundo do trabalho contemporâneo são atravessadas por essa lógica e suas manobras para experimento nas rotinas laborativas.

Reinventar-se em meio às mudanças levou os profissionais de comunicação a incorporarem o home office em suas rotinas de trabalho. A atividade realizada de forma mais descentralizada comprometeu o direito de desconexão dos profissionais, à medida que o desligamento das atividades laborais é dificultado a cada nova notificação virtual. Diante de uma sociedade em rede que considera dados como o novo petróleo, renunciar à informação *full time* é uma missão quase impossível, uma vez que o trabalho contínuo nos moldes digitais é retroalimentado. A diminuição do convívio com os colegas de trabalho nas redações é outro fator que impacta esse cenário, pois o compartilhamento diário de informações entre ambos estimula a pluralidade de ideias e enriquece o debate de opiniões.

São muitas as questões em torno das transformações provocadas pela modalidade remota em domicílio. Nesse cenário, muitos profissionais passaram a extrapolar a carga horária de trabalho, além de terem seus salários reduzidos. Corte de vale alimentação, aumento da conta

de energia e internet, não fornecimento de equipamentos por parte de algumas empresas, também são fatores que contribuem para uma corrosão de salários e podem comprometer a saúde física e mental da classe trabalhadora. Dessa forma, os profissionais passaram a arcar com gastos que seriam da empresa e na maioria das vezes, sem receber ajuda de custo, além de trabalharem com o próprio equipamento.

Muitos jornalistas foram condicionados a assumir vínculo de pessoa jurídica, tornando-se microempreendedores individuais, ferindo assim todas as garantias da CLT (férias, FGTS, 13º salário, etc). Esse quadro contribui para que o veículo de imprensa se esquivar de obrigações sobre as condições de trabalho e a relação deixe de ser entre empregado e empregador. A precarização do trabalhador afeta diretamente a qualidade do produto destinado ao público. A modalidade remota acelera a tese do capitalismo pós-industrial, excluindo os trabalhadores como classe social e violando seus direitos. Nesse sentido, “O que vivemos hoje é o efeito de um problema estrutural, que explicita uma transformação profunda a partir da reestruturação produtiva e da desregulamentação nas relações de trabalho, em condições as mais fragilizadas possíveis” (ARAGÃO, 2022).

1.3 Jornalismo, pandemia e desemprego

No que se refere à pandemia de Covid-19 e ao desemprego, os profissionais de comunicação foram duramente afetados. Segundo levantamento da Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ), 3.930 profissionais jornalistas que trabalham em redações com carteira assinada, nas bases de 16 sindicatos do país, tiveram redução de salário e de jornada durante a pandemia. Outros 81 jornalistas tiveram seus contratos de trabalho suspensos e 205 foram demitidos. A análise foi realizada pelo Departamento de Mobilização, Negociação Salarial e Direito Autoral da FENAJ, com dados obtidos pelos Sindicatos de Jornalistas do município do Rio de Janeiro, do Distrito Federal, do estado de São Paulo, Santa Catarina, Paraná, Londrina, Ceará, Maranhão, Pernambuco, Paraíba, Sergipe, Alagoas, Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais e Espírito Santo, a partir de negociações individuais e coletivas asseguradas pela Medida Provisória 936/2020, que foi alterada na Lei 14.020/2020⁴, gerando o Programa Emergencial de Emprego e Renda.

⁴ A referida lei trata da criação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Além disso, ela trata das normas para o pagamento do Benefício Emergencial. Ela é uma transformação da Medida Provisória 936/2020, trazendo uma abordagem maior e evidenciando aspectos antes não tratados.

Houve a redução de 25% dos salários e das jornadas, firmada pela maior parte dos acordos notificados pelos sindicatos e assinados individualmente pelos trabalhadores, prejudicando cerca de 3.808 jornalistas. Convém ressaltar que a MP determina a obrigatoriedade de acordo coletivo assinado com os sindicatos apenas para reduções de 50% e 70% dos salários, sendo que estas atingiram cerca de 122 jornalistas. Conforme o levantamento, os acordos foram assinados em 110 empresas do país. O Estado de São Paulo e o Município do Rio de Janeiro representaram as bases com o maior número de acordos, respectivamente com 1.175 e 1.204 jornalistas afetados. Ao considerar os riscos aos quais os profissionais estão submetidos no contexto da pandemia, a FENAJ entende que os dados são preocupantes.

Como classe trabalhadora, os jornalistas foram submetidos às medidas que reduzem direitos durante a crise sanitária, mesmo sendo incluídos entre os profissionais de atividades essenciais. Segundo Mesquita (2020), à medida que a vida dos jornalistas fica vulnerável a riscos nas coberturas de notícias e nas atividades com assessoria de imprensa, a redução salarial, as suspensões e as demissões massacram a classe. A FENAJ adverte sobre os dados subnotificados, sendo que equivalem a pouco mais da metade da quantidade de Sindicatos de Jornalistas que representam a categoria no país e que compete às empresas informarem as entidades sindicais sobre a ocorrência de acordos individuais.

O mundo do trabalho vem sofrendo mutações que acarretam consequências nocivas para os trabalhadores, como a queda na qualidade da saúde dos profissionais submetidos às reconfigurações laborativas. Diante de um contexto de supervalorização da flexibilidade, a precarização social e do trabalho pode contribuir para que a saúde dos profissionais seja acometida por esgotamento físico, mental, tensão, fadiga, Lesão por Esforço Repetitivo - LER, podendo ocasionar até mesmo diagnósticos mais graves como transtornos mentais, alto nível de estresse, ansiedade e quadros de depressão. Além disso, no contexto da expansão do trabalho precarizado, o público feminino tem tido sua força de trabalho muitas vezes sobrecarregada, pois “o trabalho produtivo em domicílio mescla-se com o trabalho reprodutivo doméstico, aumentando as formas de exploração do contingente feminino” (ANTUNES, 2002).

1.4 Discurso de inovação como artifício de convencimento

A ideia de inovação associada ao protagonismo que as atividades remotas vêm tendo, alinhava um formato de produção que vai ao encontro dos interesses das plataformas de veiculação de notícias. Por consequência, o discurso de que as redações do futuro devem atuar

de forma muito mais compacta, econômica para o capital e eficaz para o mercado, se torna cada vez mais sedutor (AGUIAR, 2022). Em um primeiro momento, essa narrativa parece convencer muitos profissionais, da base ao topo da hierarquia nos veículos de imprensa, seja no impresso, digital ou audiovisual. Não só as gigantes como *Google, Instagram, Amazon, Facebook, Telegram, TikTok e Twitter*, mas outras plataformas menores como as fornecedoras de tecnologia da informação, estão atuando em conjunto para a forma como o capital vem reestruturando as rotinas de produção do jornalismo. O teletrabalho no contexto pandêmico acelera ainda mais a tese do capitalismo pós-industrial. As etapas produtivas da notícia, submersas em uma condição de isolamento domiciliar e distantes da socialização entre os colegas nas redações, afetam diretamente o resultado da produção, além de reduzirem a qualidade de vida dos profissionais.

Para o desenvolvimento adequado da modalidade remota em domicílio, são necessárias condições favoráveis como um ambiente de trabalho ergonômico, possibilitando um desempenho profissional satisfatório. A pandemia adiantou em anos o acréscimo do percentual do teletrabalho por parte das empresas, que acabaram incorporando o home office. Diante dessa realidade, exercer o trabalho jornalístico por meio do teletrabalho em casa, mantendo a credibilidade e os vários outros pontos que estruturam o exercício da profissão, é um desafio atribuído pelos novos tempos, aos quais os profissionais de comunicação tiveram que se adaptar.

1.5 Contratos flexíveis de trabalho, intensificação de jornada e apropriação do espaço privado dos trabalhadores

A partir do cenário de “modernização” das relações laborais, houve uma pré-disposição para se intensificarem as jornadas de trabalho. Um dos fatores que potencializaram esse panorama, foi a apropriação do espaço privado nos lares dos trabalhadores, realizada pelas empresas por meio do modelo remoto. As transformações dos mecanismos de produção e de organização do trabalho atingiram a qualidade do emprego e transformaram os sistemas protetivos. Nos mais diferentes países desenvolvidos, a classe trabalhadora vivencia um processo de precarização do trabalho, por intermédio de uma piora efetiva nas modalidades de contratação, que se difunde afetando a qualidade do emprego e alterando os sistemas protetivos. Segundo Bridi (2020), no Brasil, esses processos corroboraram reformas laborais sob o discurso da modernização do trabalho durante os governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003),

Michel Temer (2016-2018) e Jair Bolsonaro (a partir de 2019). O governo Bolsonaro expandiu as reformas neoliberais por meio de medidas como a reforma previdenciária e a extinção do Ministério do Trabalho, transformado em simples secretaria vinculada ao Ministério da Economia. Bridi (2020) reforça que a crise sanitária intensificou a vulnerabilidade do mercado de trabalho que já vinha se deteriorando nos últimos anos.

Conforme dados da pesquisa “IBGE Pnad Covid-19”, os homeoffice oscilaram entre 8,914 milhões na semana de 31 de maio a 6 de junho de 2020, maior índice de trabalhadores que migraram para o modo home office registrado no Brasil, sendo que o menor índice, registrou 7,806 milhões entre 13 de setembro e 19 de setembro de 2020. Esse fenômeno do home office, em que milhões de trabalhadores tiveram o trabalho transferido para o ambiente doméstico como principal medida para se evitar o contágio da Covid-19, beneficiou o experimento dessa modalidade de trabalho pelos mais variados setores econômicos.

A pandemia da Covid-19 estimulou o fenômeno do teletrabalho em domicílio, tornando-o elemento de uma nova narrativa do capital. À medida que a prática do trabalho remoto em casa se acentua, essa narrativa tende a camuflar os riscos de precarização, tanto no âmbito individual como no coletivo, assim como também a renovação dos lucros empresariais na exploração do trabalho humano. Esse cenário, imerso em um novo remanejamento de custos do processo produtivo, tende a descontrolar mais ainda as relações já desproporcionais de trabalho. É necessário que haja uma problematização do impacto desse novo modelo laborativo sobre os trabalhadores, trazendo à baila a desorganização de regulação da proteção social e laboral. Ao pensar essa nova configuração de trabalho, partindo da tal “modernização” das relações laborais, considera-se como essas inovações são adequadas por um modelo de capitalismo predatório, que utiliza a tecnologia para aumentar a exploração e ocultar juridicamente as relações de trabalho. Com isso, o processo de precarização e perda de direitos torna-se ainda mais acentuado.

Aragão (2020) argumenta que a temática do trabalho é central na atual etapa do processo de acumulação capitalista, com base na referência feita por Marx sobre a ascensão das forças produtivas em níveis consideráveis. No decorrer das revoluções industriais, a observação dos desdobramentos do modo de produção capitalista expressa como o forte avanço técnico não modifica a racionalidade coletiva, mesmo que provoque uma série de contradições. Elas podem ser derivadas das implicações nocivas sobre a natureza, dos elevados índices de concentração da riqueza, da ampliação de jornada e da precarização do trabalho, somadas à intensificação dos conflitos sociais e da violência de gênero e de corte racial. A relação capital/trabalho é o ponto de partida dessa discussão, que conseqüentemente também conduz ao conceito de classe

além do conceito de trabalho. Na prática, deve-se observar como a classe é formada e atravessada, já que essa questão constitui o fundamento crítico da economia política (ARAGÃO, 2020).

O uso potencializado do home office deu-se a partir da chegada da pandemia de Covid-19 e da determinação de isolamento social como tática de prevenção coletiva do contágio. Desse modo, é preciso averiguar muitas questões a partir do lugar dos trabalhadores submetidos a esse formato, avaliando os processos de intensificação das jornadas, de apropriação do espaço privado da residência dos homeofficers, além dos desafios de conformidade entre trabalho produtivo e reprodutivo, especialmente por mulheres. Somado a isso, há o isolamento em relação aos coletivos de trabalho e a suas tensões políticas, assim como o sofrimento e o adoecimento psíquico. Uma certa fragilidade da regulação protetiva sobre esses trabalhadores pode ser tratada como elemento conformador do fenômeno. Bridi (2020) observa que o trabalho remoto emergencial provocado pela pandemia de Covid-19 e pelas exigências do distanciamento social condicionou as empresas, escolas, universidades e demais instituições a adotá-lo. Essa modalidade que precede a pandemia, desenvolveu características que levam a torná-la inerente à realidade do trabalho, como resultado do regime de acumulação flexível e de avanços tecnológicos que consentiram a realização de determinados trabalhos longe do local do empregador.

Bridi (2020) defende que o teletrabalho em casa não pode ser percebido distante dos contornos históricos de trabalho domiciliar que o antecedem. Para tanto, usa como exemplo as pequenas fabriquetas de confecções domiciliares, por meio do trabalho faccionado ou “por facção”. As peças de jeans são confeccionadas em partes até chegarem praticamente feitas à fábrica principal, que arremata apenas etiquetando as peças. Outro exemplo seria no ramo de produção agrícola de fumo no Recôncavo Baiano, onde os agricultores familiares realizavam parte do trabalho ou contavam com a parceria das mulheres no Recôncavo, às quais tratavam e enrolavam parte do fumo em suas casas, para depois encaminharem às empresas produtoras de charutos. Essas antigas formas de trabalho realizadas em ambiente domiciliar representam a economia de subsistência em um cenário pré-capitalista e já no contexto capitalista, integram o que se conhece por atividades informais ou “nova informalidade” (Krein & Proni, 2010).

A fragilidade dos contratos de trabalho em relação às novas configurações laborais já era uma realidade antes da pandemia de Covid-19, no entanto, o cenário pandêmico corroborou para a intensificação da precariedade do trabalho e da violação dos direitos trabalhistas. Sendo o trabalho remoto fruto da revolução tecnológica e informacional, alinhava-se também nessa

perspectiva outro aspecto que vem sendo bastante discutido, a “uberização” do trabalho (Slee, 2017), termo usado a partir do serviço de uber, implicando no trabalho mediado por plataformas digitais. No discurso utilizado pelas empresas, os trabalhadores informais são parceiros e dispõem de flexibilidade e autonomia. Mas, na realidade, uma grande parcela desses trabalhadores informais utilizam seus próprios meios de transporte, seus dispositivos móveis, e seus ambientes domiciliares para efetuarem o trabalho por aplicativos disponibilizados pelas empresas, ou seja, elas se desobrigam de arcarem com custos pelos quais seriam responsáveis, além de não garantirem uma série de direitos a esses trabalhadores. No jornalismo, essa realidade também está relacionada ao fenômeno da pejetização.

Diversas outras áreas, além do jornalismo, foram condicionadas à modalidade remota em domicílio, como é o caso de professores, médicos, advogados, contadores, dentre outros. As formas híbridas de trabalho, parte em casa e parte nas instituições, é uma prática que também antecede a pandemia. Os próprios docentes, em boa parte das vezes, acabam levando trabalho para casa por estarem cercados pela falta de estrutura dos seus ambientes de trabalho presencial, seja no desenvolvimento de pesquisas, correção de provas ou elaboração de aulas. Na situação pandêmica, o arranjo entre tecnologia e home office acomete o tempo de repouso dos profissionais como consequência das demandas de trabalho. Bridi (2020) observa que essa é uma tendência mundial e acentua-se ainda mais nos países desenvolvidos do que nos países emergentes e periféricos.

1.6 Transferência de custos para a classe trabalhadora

Para o capital, a viabilidade da substituição do trabalho presencial pelo remoto, está expressa na redução de custos com estrutura produtiva pelas empresas, à medida que elas compartilham essa responsabilidade com os trabalhadores, deixando-os mais suscetíveis à exploração do trabalho, sob a consequente queda da qualidade de vida. O home office ganhou status de “privilegio” no cenário pandêmico, devido ao esfacelamento do trabalho e do mercado de trabalho em meio à crise sanitária (Oliveira & Pochmann, 2020). Em decorrência do volume de atividade laboral e da falta de delimitação entre tempo de trabalho e período de repouso, a conjuntura do home office sob o olhar de Oliveira (2017) é considerada como “trabalho sem fim” imerso em uma atmosfera tecnológica e comunicacional: “[...] mensagens e chamadas (*WhatsApp*, telefone, *e-mails*), recebidas pelos trabalhadores digitais de colegas de equipe e/ou

de supervisores, são, muitas vezes, percebidas como parte da lógica do trabalho “ (OLIVEIRA, 2017, p. 167).

Mesmo tendo considerado o teletrabalho em domicílio como uma ferramenta essencial para a conservação de empregos no decorrer da pandemia, baseada no alto nível de desemprego que atingiu 25 milhões de pessoas no início da crise sanitária, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reforça que essa modalidade deve fornecer condições adequadas para os homeofficers e agregar fatores subjetivos como capacitação, amparo gerencial e suporte técnico favorável (OIT, 2020). Somado a isso, a classe trabalhadora é submetida a um constante desafio na luta para que os limites dessa modalidade de trabalho não infrinja os direitos dos trabalhadores. É de suma importância que as ações coletivas e os sindicatos se fortifiquem para zelarem pelas causas trabalhistas na conjuntura do que se intitulou revolução 4.0 (Schwab, 2016) ou capitalismo de plataforma (Srnicek, 2016).

Conforme Antunes (2020), a vantagem comercial do home office para as organizações é uma forma do capital e de seus gestores realizarem experimentos no mundo do trabalho. Sendo assim, faz-se necessário que os fatores complexos que envolvem essa modalidade sejam equalizados por uma vigilância atenta no que se refere à desproporção de base dessa relação. Além disso, é importante levar em consideração que o período da pandemia, potencializou em níveis dantescos essa perspectiva de experimentação do capital. Outro fator que vem sendo abordado sobre o tema é a individualização do trabalho já questionada por Cinara Rosenfield e Daniela Alves (2011). Ainda que o capitalismo tenha se pavimentado historicamente no trabalho coletivo, na sua fase contemporânea ele faz uso dessa coletividade mas de forma pulverizada digitalmente. Ao vivenciarem a nova rotina produtiva por meio do teletrabalho no ambiente domiciliar, os homeofficers estão sujeitos ao isolamento, vedando a percepção das formas agregadoras do seu trabalho aos demais estágios do processo laborativo e adentrando em um novo nível de alienação.

A natureza do home office pode ser considerada controversa, pelo fato dessa modalidade estimular a desconfiguração das fronteiras entre o espaço de trabalho e o espaço privado. Diante disso, a subjetividade dos indivíduos também pode ser duramente afetada, já que o trabalho passa a adentrar os compartimentos mais reservados da vida pessoal. Por trás da ideia de flexibilidade e maior comodidade proporcionada pelo trabalho em modo home office, deduz-se estar camuflada a intenção da organização capitalista em apoderar-se do ambiente domiciliar do trabalhador, colocando nele novas algemas. Por essa ótica, a vida fora do trabalho corre sérios riscos e em um futuro não muito distante, pode vir a deixar de existir.

Ao ser impossibilitado de gerar vínculos afetivos e identitários que são estabelecidos pela proximidade física com os outros indivíduos, o teletrabalhador em domicílio pode ter a saúde mental acometida por uma série de fatores como depressão, ansiedade e estresse. As questões relacionadas à saúde do trabalhador e seus desdobramentos devido ao trabalho em modo home office, serão tratadas com maior abrangência no próximo capítulo. De fato, a maneira como a tecnologia vem se ordenando no mundo do trabalho, tem se apresentado como fonte de adoecimento, e o “endeusamento” da mesma, fomenta a narrativa propícia para o teletrabalho em casa. Em função dessa realidade, os efeitos nocivos tanto na socialização, como na saúde, no lazer e na resistência por parte dos trabalhadores passam despercebidos e somam-se à apatia em meio às circunstâncias de altos índices de desemprego, de atividades informais e de plena submissão do trabalho ao capital.

A imposição das novas dinâmicas de trabalho e da situação de isolamento podem anular as defesas já concebidas pelos trabalhadores (DEJOURS, 2006) e obrigá-los a buscarem novas formas de defesas para resguardá-los nesse cenário de reestruturação laborativa. Por isso, é de extrema importância a convivência interpessoal no trabalho, fortalecendo a ação coletiva e seu movimento em defesa dos direitos trabalhistas, pois a junção do isolamento com a imperatividade das relações virtuais são nocivas para as dimensões de resistência e construção dialética no trabalho. Como analisa Marcelo Veras (UFRB TV, 2020), uma sensação de culpa paira nesse cenário por parte dos trabalhadores, que muitas vezes se sentem incapazes de atingir metas estabelecidas pelas organizações e por eles mesmos, o que acarreta um sentimento de não rendimento e frustração constante. O desmonte das relações reais pelo processo invasivo do teletrabalho em casa, provém da lógica neoliberal que Pierre Dardot e Christian Laval (2016) dizem estar se propagando além da política e da economia, alcançando a alma dos trabalhadores e produzindo uma nova racionalidade individualista.

1.7 A regulamentação do teletrabalho no Brasil

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho se sucedeu em um cenário mais abrangente de reformas laborais de austeridade e desproteção trabalhista, moldadas com base na narrativa neoliberal (Druck, Dutra & Silva, 2019). Mesmo após a tão esperada regulamentação, o teletrabalho foi abrigado juridicamente de forma paliativa e desproporcional. Sendo assim, a regulamentação incorporada pela Reforma Trabalhista de 2017 deu passe livre para a normalização de formas ilegais de relações laborais entre empregado e empregador, que já eram

frequentes. Krein e Oliveira (2019) reforçam que se produz um “cardápio” de contratos de trabalho precarizados e flexíveis.

De acordo com o Art. 6 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), não há distinção entre o trabalho exercido no estabelecimento do empregador e o desempenhado no ambiente domiciliar do empregado, uma vez que a relação de emprego seja tipificada, ou seja, o trabalho em modo home office tinha aceitação na ordem jurídica brasileira, mesmo que desprovido de regimento específico. Em muitos países, a regulamentação do teletrabalho “[...] expressa tendências de garantir segurança jurídica para as empresas” (Bridi, 2020a: 181). Todavia, a autora salienta que em determinadas situações, em países como a Itália, a França e, atualmente, a Argentina, há garantia de direitos quanto à proteção de dados, à desconexão e à saúde dos trabalhadores. Já a Espanha e o Brasil também regulamentaram esse modelo de trabalho, mas beneficiam a tratativa individual.

Em 2011, no Brasil, a CLT passou a prever expressamente, no art. 6º, que os meios: “[...] informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011). Isso compreende que, mesmo conduzida por tecnologias, a supervisão do trabalho pelo empregador, é o suficiente para se caracterizar o vínculo empregatício e o acesso do trabalhador a direitos. Como já dito anteriormente, a regulamentação específica do teletrabalho ocorreu com a Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, 2017), nos artigos 75-A a 75-E da CLT. A abreviação da lei, ao se alinhar com o restante da reforma, possibilita o direcionamento do trabalhador à modalidade remota por acordo individual, englobando também a definição da disposição dos custos com os equipamentos e serviços indispensáveis para o desempenho do trabalho. Outro agravante é a exclusão do trabalhador das condições referentes ao controle de jornada, ficando nítido que as horas extraordinárias por excessos casuais não seriam recebidas por direito.

Segundo a lei, não há como ter controle sobre o tempo de trabalho desenvolvido remotamente pelo trabalhador, apesar do vínculo empregatício pressupor a possibilidade do empregado ser monitorado por meio da atividade remota. Os deveres do empregador também foram limitados, no que se refere às normas de segurança e saúde do trabalho, à ação de informar o trabalhador sobre o assunto, sem desdobramentos extras como inspeção física e psíquica do trabalho através de exames médicos adicionais aos que já são obrigados por lei. De fato, abrangendo o contexto da pandemia, essas determinações mínimas estabelecidas para o teletrabalho estão muito distantes do que a OIT recomenda sobre as condições viáveis para o

exercício do trabalho remoto. Ao considerar a importância dos elementos subjetivos nessa jornada laboral, como treinamento, suporte de gerência e assistência técnica propícia, a OIT julga que esses aportes contribuem para refrear os impactos nocivos do isolamento, junto à autonomia do trabalhador no controle do tempo e do planejamento de trabalho, assim como a definição coerente de perspectivas pelo empregador (OIT, 2020).

Quando a legislação cala sobre questões centrais que balizam o trabalhador em sua rotina laboral desenvolvida de forma remota, automaticamente, passa a delegação para o regulamento da iniciativa privada, a qual empodera o empregador sobre o empregado, minando as possibilidades de resistência e a ação coletiva. Com isso, a celeridade da precarização do trabalho encontra acolhimento no aparato regulatório neoliberal. Por trás da “fetichização da tecnologia” e do mito salvacionista do mundo digital em meio ao cenário pandêmico, a visão do capitalismo global tem girado em torno de fatores como a redução do tempo ocioso ou de não trabalho, diminuindo os gastos com o processo produtivo, com ênfase nos custos do trabalho. São inegáveis as contribuições da tecnologia em muitos aspectos para a humanidade, mas quando seu uso é tão somente em benefício do capital, as pessoas são algemadas em uma dependência e controle assustadores, alimentando um meio de dominação das massas, no formato de um capitalismo de vigilância (ZUBOFF, 2018).

Por meio da reconfiguração do trabalho, a ordem capitalista mantém a vigilância sobre a classe trabalhadora. Seja por meio do trabalho plataformizado dentro das organizações, com os trabalhadores nas ruas ou em modo home office, o trabalho vigiado tende a se expandir. Dessa forma, é de suma importância perceber a gestão algorítmica do trabalho, compreendida como “práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por algoritmos em trabalhadores de forma remota” (MÖHLMANN; ZALMANSON, 2017, p. 4).

1.8 Subsunção do trabalho: da Primeira Revolução Industrial ao cenário contemporâneo

Muito se discute sobre o estado de letargia ao qual as relações tecnológicas vêm imergindo os indivíduos. Diante dos processos laborais no cenário contemporâneo, percebe-se que essa realidade é inerente à sociedade do comando que paralisa física e mentalmente as pessoas, tendo início desde a Revolução Industrial, e delineando-se com celeridade a partir da Revolução Informativa na década de 90. As soluções tecnológicas, cada vez mais, traduzem-se em soluções pessoais, onde as estruturas de poder estão sempre trabalhando para o individual. Sendo assim, o trabalho deixa de ser uma ponte para amenizar as desigualdades, tornando-se uma bolha de encarceramento nas esferas físico e mental. Por meio do home office, essa

realidade é ainda mais evidenciada, uma vez que a dependência dos dispositivos móveis passa a ser em doses extras. Dessa forma, o avanço capitalista neoliberal se reafirma na ordem do tempo, tornando obsoleta a ideia de que o tempo já foi dinheiro, agora é escravidão.

Sob a luz da Economia Política da Comunicação, como parte visceral do processo de reestruturação que move o capitalismo, a revolução tecnológica tem produzido o aumento de assimetrias e o apagamento das fronteiras entre espaço privado e laboral no ambiente em domicílio, contribuindo para a expansão de uma inteligência coletiva a serviço do capital. Bolaño (2002) questiona os rumos de uma conjuntura que invoca a possibilidade de dissolução dos sujeitos filosóficos, urgindo a necessidade de uma crítica também da economia política do conhecimento. Os aspectos tecnológicos tornam-se o epicentro dessa problemática, porque acabam consentindo o avanço da subsunção do trabalho, que se caracteriza pela perda de autonomia e controle do processo de produção por parte da classe trabalhadora. Esta tem sido sucessivamente entranhada pela instrumentalização tecnológica, onde “é a máquina que passa a usar o trabalhador - e não mais o contrário - e o capitalismo pode expandir-se, revolucionando o modo de produção” (BOLAÑO, 2002).

O histórico hegemônico da lógica neoliberal capitalista é marcado pela manipulação como engrenagem operante do sistema, a qual precisa ter como oposição viva, a capacidade de luta e de organização dos trabalhadores. As transformações na estrutura do sistema vão produzindo uma envergadura de desregulamentações, ocasionando sequelas de todas as ordens nos direitos dos trabalhadores. Como mediadoras dos processos de automação e robotização da produção, as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC's) contribuem para o enxugamento dos postos de trabalho e são incorporadas como elementos da supervalorização da flexibilidade. A informatização geral da sociedade passou a ser uma tendência programada pelo desenvolvimento das tecnologias informacionais, que passaram a intervir nos mais diversos processos comunicativos e produtivos, além dos domésticos e dos institucionais.

No contexto pandêmico, essa atmosfera informatizada e mais digitalizada reconfigurou as relações laborais, invadindo o ambiente domiciliar e potencializando o uso excessivo dos dispositivos móveis. É nítida a contradição presente na essência desse sistema, que promete ser um fenômeno de caráter liberador, mas em contrapartida, se reverte por um discurso de inovação, que aprisiona a classe trabalhadora. Desse modo, as possibilidades liberadoras anunciadas pelo progresso técnico passam a ser tensionadas pelos entraves que impedem a manifestação da sua promessa. Segundo Bolaño (1995), para se realizar a promessa

humanizadora que as tecnologias trazem consigo, faz-se necessário superar as relações de produção alienadas que mantêm esse potencial confinado. Além disso, o teórico complementa:

A ideia da subsunção do trabalho intelectual no capital, permitida justamente pelo desenvolvimento das tecnologias informacionais, paralela ao da intelectualização geral de todos os processos de trabalho pode ser tomada como uma chave interpretativa para se responder a essa questão e definir, coerentemente com a matriz teórica apontada ao início, o conceito de Terceira Revolução Industrial (BOLAÑO, 1995).

Ao partir de Marx, o conceito de Revolução Industrial refere-se basicamente ao processo histórico de passagem da subsunção formal à subsunção real do trabalho no capital. Portanto, o arranjo tecnológico viabiliza o aumento da subsunção do trabalho, resultando na expansão da lógica capitalista e da exploração do trabalho vivo. Dessa forma, o componente principal da Primeira Revolução Industrial foi a máquina-ferramenta e, o da Segunda, a produção de máquinas por meio de máquinas. Ao seguir essa diretriz, pode-se considerar que as “tecnologias da inteligência” (em particular, as tecnologias informacionais), definição usada por Pierre Lévy (1994), são o núcleo da Terceira Revolução Industrial. Essas revoluções têm em sua anatomia, não apenas o avanço da técnica de forma cada vez mais robusta, mas uma clara ramificação das relações de poder, que os processos tecnológicos fomentam sob a tutela da lógica neoliberal capitalista. Assim, reconfigurando o processo comunicativo adaptado ao processo do trabalho, como processo de valorização do capital.

Desde o esfacelamento da unidade entre trabalho manual e intelectual que existia no artesanato, tendo sua ruptura original ainda na Grécia Antiga, a dominação dos meios de produção mental foram se tornando parcela essencial das estruturas de poder e de controle social. A revolução do modo de produção, por meio do capital industrial, sucedeu-se a partir da desapropriação do conhecimento dos artesãos e da articulação com o conhecimento proveniente do desenvolvimento científico que acontecia no campo propriamente intelectual, ou seja, a Revolução Industrial pode ser definida como uma revolução entre poder e conhecimento, ao evidenciar o fator experimental e prático absorvido do conhecimento capturado dos trabalhadores artesãos. Bolaño (2002) reforça que o desenvolvimento das tecnologias informacionais, volta-se para a questão da subsunção real do trabalho intelectual no capital e, ao mesmo tempo, para a chance de uma superação do desmembramento entre corpo e espírito no trabalho, dentro do atual sistema de dominação.

É importante revisitar o passado para entender que o processo de industrialização e automação, desde os primórdios, atravessa o indivíduo nas suas relações laborais e acabou consolidando o sistema capitalista. Além disso, os aparatos tecnológicos foram submetendo os

indivíduos a um estado de apatia, que se resume em obedecer comandos. O processo criativo e intelectual, que concede ao indivíduo o gozo de se reconhecer como um ser pensante e filosófico, foi cada vez mais sendo sufocado pela avalanche tecnológica. A profundidade dessa mudança vem provocando impactos apocalípticos no mundo do trabalho, começando pelas formas de imposições empresariais e institucionais, direcionadas à classe trabalhadora a nível mundial.

1.9 Plataformização/Uberização do trabalho como forma de controle

Segundo Bolaño (2002), a revolução microeletrônica está na raiz da matriz tecnológica e é responsável pelo desenvolvimento das novas TIC's que, por sua vez, tornaram-se peça chave na reestruturação da esfera pública do ponto de vista habermassiano. Isso se deu a partir do surgimento da televisão segmentada, e principalmente da internet, além das vastas inovações associadas ao conjunto dos processos de comunicação, e das transformações na estrutura das indústrias culturais, modificando as formas de interação e de reprodução simbólica do mundo. Observa-se que a tecnologia é a gênese das problemáticas que envolvem tanto o comportamento massivo condicionado pelas Indústrias Culturais, quanto as desordens oriundas das reconfigurações laborais. Muito dessa realidade se manifesta na plataformização do trabalho, onde a classe trabalhadora opera por meio dos aplicativos e dos dispositivos móveis, atuando como prestadores de serviços sem aporte jurídico que os resguarde, e sob o olhar atento do capitalismo de vigilância. De fato, a Terceira Revolução Industrial alavancou o processo de subsunção do trabalho, o qual gera perdas aos trabalhadores, cujas "...energias que o capital procura extrair do trabalhador são fundamentalmente mentais e não mais essencialmente físicas, o que, diga-se de passagem, não representa em si nenhum ganho real para a classe trabalhadora..." (BOLAÑO, 1997 b).

Diante do exposto, a lógica capitalista vai mantendo o sistema de exploração, centralizando a energia mental absorvida dos trabalhadores, que é levado a vender sua força de trabalho intelectual, tendo suas capacidades criadoras podadas, a medida que é empurrado para uma qualidade de vida comprometedora. A organização da luta contra a alienação precisa ser uma causa constante da classe trabalhadora, diante do reconhecimento da sua função histórica como intermediadora no processo de emancipação do Homem. Um senso crítico desarmado impede que a ação coletiva se mobilize em busca de melhores condições de trabalho. Na sociedade contemporânea, principalmente após a crise sanitária, o termo "uberização do

trabalho” vem sendo utilizado para classificar os trabalhos informais hiperprecarizados que começaram a surgir. Por conta do aumento da fragilidade da legislação trabalhista, esse conceito engloba várias categorias, como um motorista de uber, um entregador de ifood, assim como um jornalista que trabalha para determinado veículo de comunicação. No caso específico dos profissionais de jornalismo, isso vem se convertendo no fenômeno da pejotização. O trabalhador uberizado é definido como o profissional que não possui vínculo direto com a empresa, apenas presta um serviço em um momento específico, sem direito a salário mínimo, décimo terceiro, férias ou qualquer outra garantia trabalhista.

Betiol (2023) alega que essa realidade está associada ao momento vivido pelo capitalismo, somada ao fato de que as corporações capitalistas sempre buscam cortar gastos. A problemática maior é que as empresas estão utilizando as novas tecnologias para reduzirem o quadro de funcionários. Além disso, muitas funções que eram operadas por seres humanos passaram a ser exercidas por máquinas, vistas como uma solução para se cortarem custos. No passado, essa realidade ocorreu no campo por meio do “êxodo rural”, devido ao processo de mecanização, levando a população a se concentrar no meio urbano. Conforme Betiol (2023), isso se agrava com o desemprego nas cidades grandes, onde as pessoas necessitam buscar uma atividade que provenha seu sustento. É nessa circunstância que surge a “uberização do trabalho” e muitos trabalhadores passam a fazer bico para sobreviver, passando a ser comum ver o trabalhador em uma área diferente de atuação.

Por essa razão, a concentração de renda é um dos fatores que tem aumentado com as manobras do capitalismo atual. De forma irônica, as empresas que procuram reduzir gastos com seus funcionários, passam a amargar um mercado consumidor enfraquecido, já que o poder de compra do trabalhador precarizado diminui. Os rumos dessa conjuntura levam a um colapso social que aponta para a pobreza e uma série de outros problemas sociais. Betiol (2023) argumenta que essa convulsão social só pode ser revertida com uma mudança de consciência por parte da classe trabalhadora, que precisa se organizar em prol de uma transformação sistêmica. E uma das ferramentas mais importantes para viabilizar esse processo é a comunicação, utilizando os mais diversos mecanismos possíveis (como as mídias sociais) para mobilizar a classe.

De acordo com Grohmann (2021), a subordinação do trabalho às plataformas digitais pode ser considerado algo relativamente novo, sendo que o contexto pandêmico deixou ainda mais explícito o processo que chamamos de plataformização do trabalho, a progressiva dependência de plataformas digitais e seus múltiplos meios para conseguir realizar atividades

laborativas. Convém lembrar que o processo de informalização do trabalho antecede à urgência das plataformas digitais, mesmo que elas tenham concedido novos contornos e nuances. Grohmann (2021) também convida à reflexão sobre alguns termos polêmicos utilizados nessa conjuntura, entre eles, trabalho digital:

De fato, trabalho é uma atividade humana e não pode ser digital. E, se formos pensar bem, a própria separação entre trabalho manual e trabalho intelectual – que pode ter algum poder explicativo no âmbito da economia política – não faz sentido na própria filosofia do trabalho, afinal, quando estamos em frente a um computador trabalhando, é o corpo inteiro que está sendo mobilizado – das mãos ao cérebro (GROHMANN, 2021).

Quanto ao termo “uberização”, Grohmann (2021) reforça que a crítica entende como uma palavra demasiadamente ligada à *Uber*, desconsiderando-se uma imensidade de outras plataformas, com os mais diferenciados mecanismos. Contudo, Ludmila Abílio reforça que ela é resultado de um processo de longo prazo que ultrapassa as plataformas digitais, enquanto novos meios de controle, gerenciamento e organização do trabalho, desde que se iniciou o vasto processo de informalização, tendo como base noções de trabalhador *just-in-time* e autogerenciamento. Já o termo “plataformização” está mais direcionado às plataformas digitais e com a inserção delas, convivendo com as mudanças e continuidades no mundo do trabalho. Posto isso, Grohmann (2021) também acentua que o conceito não corresponde a algo tecnodeterminista, mas sim dialético, por expressar a relação tecnologia-trabalho/cultura/sociedade.

Bem antes das plataformas digitais, a nomenclatura “plataforma” já era utilizada como em “plataformas de petróleo”, por exemplo. Análises recentes sobre plataformas digitais apontam para o entrelaçamento de estudos provenientes das áreas de administração, *software*, economia política e estudos culturais, ou seja, dando margem a entender que o conceito de plataforma é multifacetado. Ele abrange, ao mesmo tempo, empresa, *software*, infraestrutura e cultura. Grohmann (2021) também explica que a ideia de plataforma está inserida desde centros de dados e cabos submarinos, atravessando gerenciamento do trabalho e extração de dados da classe trabalhadora até alcançar o *software* e as interfaces. Segundo ele, aplicativo não significa plataforma, podendo ser apenas sua faceta mais aparente e softwarizada. Plataformas como *Amazon Mechanical Turk*, por exemplo, utilizam um website como base ao invés de aplicativo.

1.9.1 Dataficação, financeirização, gestão algorítmica e racionalidade neoliberal

Interpretar o termo plataformização apenas pela ótica da novidade ou de algo específico pode negligenciar uma realidade muito mais abrangente, pois ela é, simultaneamente, fruto e radicalização de processos históricos presentes na sociedade brasileira, por meio da intensificação da flexibilização do trabalho e da apropriação do trabalho informal. Dessa forma, Grohmann(2021) detalha que isso se multiplica em inúmeras ferramentas de extração de dados como forma de capital, vigilância, financeirização, gerenciamento algorítmico, dataficação no interior das estratégias organizacionais, dentre outras. Convém acentuar que a plataformização não pode ser definida como um processo único e generalizado, pois atinge diversos perfis e atividades laborais, com diferentes e desiguais manifestações de classe, gênero, raça, sexualidade, e localização.

A plataformização do trabalho também acontece em espaços distintos. O que habitualmente denominamos de trabalho por plataformas quer dizer pessoas que trabalham por meio de plataformas digitais criadas para serem plataformas de trabalho, seja nas ruas ou em seus domicílios. No entanto, uma parcela significativa de pessoas que provém seu sustento por meio de atividades em plataformas digitais, são diretamente impactadas pela plataformização do trabalho. É o caso de pessoas que vendem produtos via *Instagram* ou *WhatsApp*, por exemplo, até criadores de conteúdo/influenciadores nas redes. Segundo pesquisa realizada pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br) sobre o uso de internet no Brasil durante a pandemia de Covid-19, em média 76% das pessoas com acesso à internet durante esse período, realizou algum tipo de venda de produto ou serviço através de plataformas digitais.

Somado a isso, Grohmann (2021) reforça a existência da plataformização do trabalho remoto, que vai ao encontro do trabalho em modo home office e da dependência de plataformas de videoconferência, como o *Google Meeting*, onde na maioria das vezes estão associadas a grandes conglomerados, gestão de tarefas e constante vigilância sobre a classe trabalhadora. Outra questão que chama a atenção, mencionada em artigo publicado pela revista *Big Data & Society*(2021), é o fato de que muitas empresas tem explorado o gerenciamento algorítmico em proporções muito maiores do que se imaginou apenas chamar de “trabalho por plataformas”. Em síntese, é nítido que “Isso significa acrescentar uma série de camadas à plataformização do trabalho, evidenciando a complexidade do fenômeno, tanto em termos de compreender o cenário atual quanto de traçar possíveis alternativas” (GROHMANN, 2021).

É necessário reconhecer como um processo desafiador os diferentes contextos e dimensões que envolvem a plataformização do trabalho. Ao descortinar-se essa conjuntura, percebe-se que ainda há um longo caminho a ser trilhado e que soaria como leviano, trabalhar todas essas particularidades com um viés reducionista. Além disso, salta dentro dessa perspectiva, a obediência do trabalho mediado por plataformas a lógicas algorítmicas orquestradas por uma racionalidade empreendedora, que manifesta modos de acumulação e riqueza, além de amparar politicamente o capitalismo. Grohmann (2021) salienta que nos últimos trinta anos, as lógicas algorítmicas passaram a conduzir mais dimensões da vida social e comunicacional a partir do que Gillespie (2018a) chama de “algoritmos de relevância pública”. Portanto, as relações passaram a ser mediadas por algoritmos, sejam elas no trânsito, no trabalho, no amor, na alimentação, dentre várias outras áreas. Vale enfatizar que como qualquer tecnologia, os algoritmos são desenvolvidos a partir do trabalho humano e também são fruto das interações de pessoas comuns com eles.

Nessa conjuntura, percebe-se que a responsabilidade do “Império da Nuvem” (COULDRY; MEJIAS, 2019) na classificação e automatização dos processos sociais vai muito além do determinismo tecnológico, mas também, possui um teor político e financeiro. Segundo pesquisa de *Wajcman* (2019) com engenheiros do Vale do Silício, existem concepções de mundo em torno da construção de artefatos tecnológicos. Já no que se refere aos processos de ordenamento social, Beer (2017) reforça que há políticas de algoritmos que englobam contextos ideológicos, financeiros e culturais. Ao seguir essa linha, entende-se que os algoritmos não são confeccionados de forma aleatória ou neutra, para Grohmann (2021), eles são produzidos socialmente a partir de determinados lugares e apenas correspondem a algumas perspectivas em detrimento de outras. Para complementar a discussão, Eubanks (2017) sublinha que o “desencaixapretamento” dos algoritmos evidencia seus vieses, como forma de automatizar desigualdades.

De fato, a automatização e a sistematização de processos por meio de algoritmos, só são possíveis devido ao acúmulo e abastecimento de dados, sendo que a funcionalidade dos algoritmos se dá por meio desse “trabalho invisível dos dados” (DENIS, 2018). Os dados e os algoritmos constituem o que Couldry e Hepp (2017) denominam de dataficação da sociedade, envolvendo a progressiva centralidade dos dados na vida cotidiana e no modo de produção capitalista, configurando tanto a produção como circulação de dados, como expressão de infraestruturas digitais, interações mediatizadas e capital financeirizado. Dessa forma, pode-se avaliar que a extração de dados não é uma simples coleta de informações, mas extrapolação de

valor e recursos, deixando subentendido que os algoritmos e os dados são uma espécie de “hall” para o capitalismo de plataformas (SRNICEK, 2016).

Cabe destacar que a acumulação de dados também é financeira, pois expropria recursos de outras pessoas, quando “os dados são obtidos sem consentimento e compensação justa para produtores e fontes desses dados” (SADOWSKI, 2019, p. 7). A “mais-valia comportamental”, termo utilizado por Zuboff (2019), traduz o capitalismo da vigilância de dados e pode ser vista como uma nova lógica de acumulação a partir de rastreamento, classificação e perfilamento. Portanto, o processo de dataficação e financeirização são concebidos de forma simultânea, formando um novo padrão de acumulação e de extração de valor no capitalismo, marcado por uma crescente assimetria entre produção e circulação do capital, somada à apropriação e reconfiguração de seus fluxos. Como expressa Marx (2017, p. 499-500), refere-se ao “mais puro e colossal sistema de jogo e fraude [para] limitar cada vez mais o número dos poucos indivíduos que exploram a riqueza social”. Desse modo, pode-se considerar a financeirização como elemento estrutural do modo de produção capitalista e agente de circulação de sentidos para sedimentação e fixação da racionalidade neoliberal por todos os lugares.

Essa realidade demonstra que o mercado financeiro e a tecnologia pactuaram-se para edificar uma nova orientação existencial que contribui para o processo de modernização do capital. Essa união agiliza a circulação do capital e alguns exemplos dessa relação se manifestam através da “uberização do dinheiro” (BALDWIN, 2018) - que une pares em uma rede sem precisar de mediação governamental, bancária ou financeira - e da apropriação das plataformas digitais no que se refere à técnica de derivativos (ARVIDSSON, 2016; DE MARCHI, 2018). Nesse sentido, esse é o enquadramento para assimilar o que autores como Nieborg e Poell (2018) têm denominado de “plataformização” e como isso impacta o mundo do trabalho.

A dependência que a classe trabalhadora e consumidores passam a ter das plataformas digitais, estas com seus lógicas algorítmicas, dataficadas e financeirizadas, define o cerne da plataformização do trabalho. Esse contexto se dá envolto a transformações que abrangem a intensificação da flexibilização de relações e contratos de trabalho e ao imperativo de uma racionalidade empreendedora (DARDOT; LAVAL, 2016) como formas de justificação das facetas do capital, originando meios de potencialização da subsunção do trabalho intelectual. É consensual para Casilli (2019) e Van Doorn (2017), que o trabalho digital é concebido pelas tarefas desempenhadas por indivíduos que geram valor para as plataformas, a partir do

cumprimento de contratos, ou seja, são atividades marcadas por parassubordinação tecnológica e submetidas à mediação de rendimentos.

Srnicek (2016, p. 41-42) mostra que os dados têm um papel relevante no capitalismo de plataformas, como “formar e dar vantagens competitivas aos algoritmos, permitir a terceirização dos trabalhadores, e a otimização e flexibilidade dos processos produtivos”. Sendo assim, a dataficação atua como um instrumento de gestão e controle do trabalho, que é parte de uma lógica de acumulação apoiada na usurpação dos dados dos trabalhadores, que são, ao mesmo tempo, capital fixo e circulante (FUCHS, 2017). Dentre as principais características da gestão algorítmica do trabalho, Möhlmann e Zalmansson (2017) destacam: rastreamento e avaliação constantes do comportamento e do desempenho dos trabalhadores; automatização de decisões através de algoritmos; menor transparência algorítmica, impossibilitando a classe trabalhadora de ter acesso ao conjunto de regras que regem os algoritmos, conforme discutido anteriormente a partir de Beer (2017, 2019) e Gillespie (2018a).

1.9.2 Gerenciamento de dados e *gamificação* do trabalho

Pode-se acrescentar a esse quadro: o gerenciamento de dados e metadados por meio de plataformas globais afetando trabalhadores e legislações locais; a *gamificação* do trabalho, compreendida por Woodcock (2019) como a utilização de elementos de *games* a partir de comandos da área de negócios, reconfigurando espacialidades e temporalidades; o aumento das sensações de autonomia/independência no trabalho, pelo fato dos trabalhadores serem chefiados por um “sistema” ou “aplicativo”, e não por uma pessoa, em outros termos, o imaginário algorítmico de objetividade e neutralidade opera com o ideário neoliberal de empreendedorismo, abrangendo lógicas de avaliação, eficácia e gestão de desempenho.

A materialização de um trabalho quantificado é a base da *gamificação* e do rastreamento permanente, fundamentada em métricas de performance e desempenho coordenadas por algoritmos, com as ferramentas de gestão ultrapassando a ideia do indivíduo “transcender-se pela empresa” ou “motivar-se cada vez mais para satisfazer o cliente” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 331). Relaciona-se ao motivar-se e transcender-se por si mesmo, ter como referencial suas próprias métricas, incorporando o espírito empreendedor e o ideal de empresa de si mesmo, por meio de mecanismos de auto-coerção e auto-culpabilização. Paira sobre esse contexto, uma nova razão automatizada de mundo, regida por lógicas algorítmicas e financeiras. Essa

gramática do capital em circulação aperfeiçoa a retórica capitalista sobre a economia de plataforma que, por sua vez, tonifica a racionalidade neoliberal.

1.10 O que pensam os agentes internacionais sobre o futuro do trabalho

Nos últimos anos, a expressão “futuro do trabalho” tem sido fortemente conduzida pelos rumos que as novas tecnologias determinam. Portanto, pode-se considerar que esse contexto é atravessado pela lógica neoliberal e tem suas origens no modo de produção capitalista. A instabilidade provocada pelos diversos acontecimentos no mundo contemporâneo, como a pandemia de Covid-19, oscila ainda mais esse cenário que passa a ser constituído por relações atípicas, e que também se manifesta por meio de novas reconfigurações laborais. Sob essa perspectiva, o trabalho em modo home office foi sendo incorporado e passou a ganhar novas proporções. Respeitado como um dos mais importantes sociólogos do trabalho no país, Ricardo Antunes, em seu livro, “Os sentidos do trabalho”, assegura:

A crise experimentada pelo capital, bem como suas respostas, das quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são expressão, têm acarretado, entre tantas consequências, profundas mutações no interior do mundo do trabalho. Dentre elas podemos mencionar o enorme desemprego estrutural, um crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas, além de uma degradação que se amplia, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para a valorização do capital. (2009, p. 17)

Os novos meios de produção, movidos pela fetichização da tecnologia, vão se distanciando, cada vez mais, do sentido originário de trabalho. É nítido que o futuro do trabalho caminha a passos velozes para a “uberização”, e convida, veementemente, a classe trabalhadora a abraçar o ideal de “nanoempresário-de-si”. De acordo com Abilio (2017), este conceito representa o trabalhador que deve estar sempre disponível para as atividades laborativas, mas que, por outro lado, perde suas garantias mínimas, além de formas estabelecidas e reguladas de trabalho, à medida que nutre sua subordinação. Para tanto, principalmente no núcleo do cenário pandêmico, o trabalho de plataforma tem se apresentando como uma alternativa de subsistência para uma parcela significativa dos brasileiros. Faz-se necessário que os impactos desse estilo de trabalho sejam amplamente observados.

Para Antunes, “a classe-que-vive-do-trabalho” está face-a-face com uma crise. Nesse sentido, Harvey (2016) complementa que é durante as crises que a reprodução do capitalismo acontece. De fato, ao se depararem com as pressões de um cenário de crise, os indivíduos

tendem a perder suas concepções de mundo e passam a se sentir extremamente abalados em relação ao seu lugar de pertencimento. A adaptação é uma das principais características que garantiu a sobrevivência humana ao longo do tempo, e diante das facetas do sistema capitalista não seria diferente. Para Harvey, a coerção ou o consentimento, definem esse processo de adaptação que vai ao encontro de um novo estado de coisas, “ao mesmo tempo que, por meio de nossas ações e do modo como pensamos e nos comportamos, damos nossa pequena contribuição às complicações desse mundo. (HARVEY, 2016, p. 11).

Para endossar essa discussão, cabe perguntar quais seriam os agentes colaboradores que podem fornecer respostas para os tempos de crise? Em meio ao cenário pandêmico, Carvalho (2021) frisa que as organizações internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS), demonstraram sua relevância para instituir princípios universais e diretrizes que pudessem amenizar os conflitos apresentados. Dessa forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência da Organização das Nações Unidas (ONU) que desenvolve e normatiza o trabalho na esfera internacional, é a entidade adequada para observar as mudanças nesse período de intensas transformações. Em 2019, nos relatórios produzidos pela OIT, vale destacar o uso da expressão “trabalho decente” – que representa o trabalho em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade – conceito acolhido como essencial para a sociedade do futuro.

Nesse panorama, outro agente que tem influenciado e demonstrado interesse nas discussões sobre o futuro do trabalho é o FEM (Fórum Econômico Mundial), principalmente, no que se refere ao trabalho formal de grandes corporações globais. Ele é considerado uma Organização Não Governamental Internacional e sua atuação influencia indiretamente o debate sobre políticas públicas, além da gestão de negócios e das instruções de comportamentos para os trabalhadores. Em linhas gerais, Carvalho (2021) reforça que as temáticas da organização abordam assuntos relacionados à convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas e como elas podem se converter em ganhos financeiros significativos para as organizações, tanto na redução de custos quanto na expansão de receitas. Ao visar as possibilidades de negócio, o FEM desenvolve pesquisas quantitativas e qualitativas, divulgando os resultados em relatórios que reverberam nas organizações a nível mundial, além de marcarem as discussões anuais da convenção em Davos, na Suíça, que reúne líderes empresariais e governamentais .

Somado a isso, além de apontar os efeitos nos âmbitos mercadológico e social, “o FEM cria um “ranking” das habilidades para o profissional do futuro, indicando aptidões que, segundo a organização, serão essenciais para superar as dificuldades e incertezas do porvir” (CARVALHO, 2021, p. 15). A organização diz defender um “modelo de capitalismo” que leve

em consideração todos os públicos de interesse - acionistas, clientes, funcionários, comunidade, sociedade, meio ambiente, etc, ou seja, um “capitalismo de stakeholders” ou “capitalismo de partes interessadas”.

Percebe-se que o debate sobre os rumos do trabalho no futuro possuem contornos tênues e atingem uma camada muito mais profunda do sistema social e econômico. É nítido que a correlação entre o avanço das tecnologias e o futuro do trabalho é indissociável, e que essa associação, diante de transformações consideráveis, provoca uma enorme instabilidade em relação às profissões. Sob essa ótica, é pertinente acentuar que os efeitos da automação no trabalho são alicerçados em um processo histórico. Portanto, as reconfigurações das ações laborativas, como o trabalho em modo home office, são provenientes de uma mutação que veio se consolidando ao longo do tempo.

Um estudo organizado pela OIT em março de 2018, denominado “*The Future of Work: A Literature Review*”, debruçou-se sobre uma ampla revisão e análise de publicações a respeito do tema. Mesmo diante da força do debate e da vasta quantidade de publicações, é importante enfatizar que no documento, ressaltam ainda não haver um consenso absoluto sobre o futuro do trabalho que seja largamente aceito. No entanto, o documento mapeou cinco dimensões que afetarão o futuro do trabalho: 1) número de empregos, 2) qualidade dos empregos, 3) proteção social, 4) desigualdade salarial e de renda e 5) diálogo social e relações trabalhistas. Em relação à quinta dimensão especificada, Carvalho (2021) lembra que as taxas de sindicalização vêm diminuindo a cada nova safra de tendências em diversos países, tanto por motivos demográficos como estruturais. Ela chama a atenção para essa realidade: “É provável que essas forças continuem, especialmente se os sindicatos não aproveitarem as oportunidades para alcançar novos grupos nos mercados de trabalho e atender sua crescente demanda por representação e proteção”. Convém lembrar que a força dos meios tradicionais de sindicatos continua sendo objeto de vários estudos, no entanto, Carvalho destaca a importância de também voltarem os olhos para os novos modelos de representação, no intuito de “enfrentar a precariedade crescente que surge com as novas formas de (auto) emprego e reestruturação devido à transformação digital” (CARVALHO, 2021, p. 26).

1.11 A emblemática oscilação de postura das empresas em relação ao home office

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), apenas 5% dos brasileiros empregados faziam home office em algum nível antes da pandemia, quadro parecido em outros países. Como já exposto nesta dissertação, a Covid-19 forçou uma nova adaptação

ao teletrabalho que já vinha se configurando, fazendo com que o home office se popularizasse. As empresas já flertavam com essa modalidade de trabalho, mas o contexto pandêmico fez com que elas percebessem que, a princípio, o home office era viável financeiramente. Esse movimento foi liderado pelas *big techs*, que mesmo com o esfriamento da doença após a vacinação, estenderam o período do trabalho remoto em domicílio. O próprio *Twitter* (pré-Elon Musk) chegou a declarar que o home office seria para sempre. O termo “anywhere office”(escritório em qualquer lugar), uma espécie de home office turbinado, também ganhou força nesse cenário (CARBINATTO, 2023).

No entanto, desde 2022, vem ocorrendo uma gradual mudança de postura por parte das empresas, que passaram a voltar para seus escritórios presencialmente. As gigantes americanas como *Apple*, *Amazon*, *Alphabet* (do *Google*) e *Meta* (do *Facebook*), que haviam conduzido a maior parte de seus empregados para o home office, passaram a ordenar que eles trabalhassem ao menos três dias presenciais durante a semana. O *Google*, por exemplo, passou a rastrear a presença dos funcionários e usá-la como critério de avaliação de performance. Até mesmo o *Twitter* (pós-Elon Musk), de forma contraditória, passou a declarar que a modalidade era “moralmente errada”. Carbinatto (2023) ressalta que o *Zoom*, empresa de software de chamadas de vídeo que ficou mundialmente conhecida como símbolo do trabalho remoto durante a pandemia, também passou a seguir essa linha e desejar que seus funcionários retornassem ao escritório pelo menos duas vezes por semana, alegando que era “mais efetivo para a empresa”. Um detalhe curioso é que o *Zoom* teve uma média de 10 milhões de participantes em 2019, já em 2020, esse número saltou para mais de 300 milhões.

Mas o que de fato pode estar por trás dessa percepção contraditória por parte das empresas? Carbinatto (2023) reforça que para além da *techs* americanas, essa política de retorno ao escritório está acontecendo no mundo inteiro. De acordo com um estudo realizado pelo *WFH Research*, grupo de pesquisa voltado para o trabalho remoto, liderado por Nicholas Bloom, da Universidade de Stanford, entre meados de 2021 e início de 2022, a média global de home office foi de 1,5 dia por semana, de acordo com uma pesquisa que alcançou mais de 33 mil participantes. No Brasil, a média foi maior, 1,7 dia em casa. Entretanto, quando repetiram a pesquisa entre abril e maio de 2023, os resultados apontaram mudanças significativas. Tanto a média mundial como a média do Brasil, de dias trabalhados em home office por semana, caiu para 0,9, ou seja, houve uma redução de quase 50%.

De acordo com Carbinatto (2023), as empresas recrutadoras de vagas de emprego, como *Infojobs* e *LinkedIn*, podem exemplificar um pouco dessa realidade. Em janeiro de 2023, a

Infojobs, realizou um levantamento baseado em 7.010 vagas de emprego, revelando que o trabalho totalmente presencial aparecia em 94,8% delas. Já o totalmente remoto, em 2,7% e o híbrido, em 2,48%. “Até empresas que, no passado, disseram que continuariam 100% home office estão voltando para o escritório”, afirma Ana Paula Prado, *CEO* da *Infojobs*. A tendência da queda de adesão do home office pelas empresas no Brasil, também é corroborada por uma pesquisa do *LinkedIn*. Em fevereiro de 2022, 39% das vagas ofertadas na plataforma mencionavam a possibilidade de trabalhar remotamente, incluindo o formato híbrido. Todavia, em fevereiro de 2023, esse número foi reduzido para 25%.

Muitas são as alegações por parte das empresas para justificar essa oscilação de postura, como ter o controle maior da cultura da organização, altos investimentos com as instalações físicas dos escritórios, maior colaboração entre as pessoas, dentre outras. É possível notar que esse comportamento das organizações vai ao encontro das nuances da lógica capitalista neoliberal no que se refere a realizar experimentos através das novas reconfigurações laborais. Portanto, como a modalidade remota em domicílio se dá mais pela entrega do que pela presença, pode-se analisar que a expectativa do grau de eficácia esperado dos profissionais pelas empresas, além do retorno financeiro, venha sendo frustrada. Figaro (2020) reforça que os homeofficers estão inseridos em um contexto de precarização do trabalho, intensificação das jornadas, invasão do território familiar pela vida profissional, sensação de disponibilidade integral para a empresa, sujeitos ao adoecimento físico e mental, o que de certa forma, compromete consideravelmente o rendimento dos teletrabalhadores.

Alguns estudos mais recentes apontam nessa direção, como um artigo do *MIT* (*Massachusetts Institute of Technology*), que analisou o desempenho de trabalhadores de uma empresa indiana de *data entry* (o trabalho de preencher informações em um banco de dados), onde concluiu-se que os profissionais em home office eram 18% menos produtivos. Outro estudo realizado por economistas do *Fed* de Nova York, com trabalhadores de um *call center* americano, também constatou que a produtividade dos funcionários em home office diminuiu em 4%. No entanto, quando o regime passa a ser híbrido, o quadro muda um pouco. Carbinatto (2023) afirma que o formato híbrido tem ganhado mais a preferência dos trabalhadores que simpatizam com o modelo remoto, mas que há um impasse com as empresas em relação a decidir quantos dias na semana o trabalho deve ser no escritório e quantos devem ser em home office. Segundo ele, ao desconsiderarem o critério geográfico, as empresas “não sabem bem o que fazer com os profissionais que não têm como ir à sede” (p. 34), pois muitos mudam de cidade com a possibilidade de exercerem o trabalho de forma remota.

Nesse quadro, há também o desejo das empresas de reterem os melhores talentos, os profissionais mais qualificados, impulsionando a disputa pela melhor mão de obra com seus concorrentes e, conseqüentemente, entram nesse conflito de determinarem o formato de trabalho que dê mais retorno financeiro. Para tanto, Carbinatto (2023) ressalta que há uma movimentação de algumas empresas a nível mundial, visando estabelecer uma jornada de trabalho de quatro dias na semana. O argumento inicial gira em torno de que “daria para encurtar a jornada sem danos à empresa, focando em cortar as horas improdutivas” (p. 36). A *4 Day Week*, entidade fundada pelo empreendedor neozelandês Andrew Barnes, é responsável por colocar em prática experimentos em diversos países, reunindo-se com instituições locais no intuito de recrutar empresas que aceitem experimentar o modelo. Já foram realizados testes nos EUA, Reino Unido, Canadá e Austrália, além da Nova Zelândia. Eles seguem também em países em desenvolvimento como África do Sul e, mais recentemente, Brasil.

O maior estudo realizado pela entidade aconteceu no Reino Unido, onde participaram 2.900 funcionários de 61 empresas, entre junho e dezembro de 2022. Os relatos variaram entre melhora na saúde mental, segundo 43% dos colaboradores, aumento na produtividade para 55% deles, já 90% afirmaram desejarem continuar com o modelo e 15% declararam que nem mesmo por um salário maior voltariam para a jornada de cinco dias, ou seja, o experimento constatou que a redução da jornada laborativa aumentou a qualidade da produção e diminuiu os danos provocados pela intensificação do trabalho. Somado a isso, as receitas das empresas cresceram, em média, 1,4% durante o experimento. Pode-se considerar a diminuição da jornada laborativa como um dos caminhos apontados para que a classe trabalhadora volte a ter bem-estar no desempenho de suas funções, pois cada vez mais, a lógica capitalista neoliberal culpabiliza o indivíduo por sua condição no mundo, além da ação laboral passar a ser motivo de transtorno para muitos trabalhadores expostos a jornadas exaustivas e demais desarranjos provocados pela precarização do trabalho, principalmente, após a chegada da crise sanitária.

Cabe uma avaliação minuciosa para averiguar se os interesses das organizações quanto à redução da jornada laborativa, também podem estar focados na redução de salários e na violação de direitos trabalhistas. A oposição à precarização deve ser constante pela ação coletiva, pois “ser precarizado é ser sujeito a pressões e experiências que levam a uma existência precariada, de viver no presente, sem uma identidade segura ou um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho e do estilo de vida” (STANDING, 2017, p. 37).

2 SAÚDE DOS HOME OFFICERS NO CENÁRIO PANDÊMICO

O referido capítulo vai tratar sobre as questões que envolvem a saúde do trabalhador em home office no contexto da pandemia de Covid-19, em decorrência das condições de trabalho cada vez mais precarizadas e inseridas em um processo de reconfiguração laboral. As imposições do isolamento social no início da pandemia, permeadas pelas fortes narrativas de uma demanda em massa pelo trabalho remoto, levaram os trabalhadores a terem que se adaptar à uma nova rotina laboral, que invadiu o ambiente domiciliar e se apropriou das horas de repouso e lazer. Por conta desse processo, os profissionais passaram a sofrer os mais diversos efeitos colaterais na saúde e na qualidade de vida, comprometendo o desempenho profissional e causando uma série de transtornos, que podem acarretar em danos nocivos à classe trabalhadora.

Dessa forma, essas mudanças nas rotinas laborativas e seus desdobramentos, precisam ser discutidas para que a saúde física e mental dos indivíduos sejam preservadas. As relações sociais passaram a ter cada vez mais tempo de tela do que tempo de conversa presencial. Essa realidade foi sendo ambientada pelo poderio dos avanços tecnológicos e incorporação da era digital, e quando condicionada ao mundo do trabalho, revela que os laços sociais construídos até então, são reconfigurados aos moldes dessa sistemática. A princípio, o trabalho em modo home office foi absorvido como forma de estancar os efeitos da pandemia no mundo do trabalho, permitindo que muitas pessoas continuassem trabalhando, mas com o desenrolar dos dias, o que era conforto, autonomia e flexibilidade, passou a ser fadiga, sentimento de solidão e adesão de uma série de hábitos que passaram a acometer a saúde dos profissionais. Nesse sentido, é de extrema urgência que o debate sobre os impactos na saúde física e mental dos homeofficers, seja amplamente aprofundado.

2.1 Efeitos na saúde física e mental dos homeofficers

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), no primeiro ano da pandemia, a prevalência global de ansiedade e de depressão aumentou em 25%. Nesse panorama, o Brasil é considerado o país que apresenta maior índice de depressão na América Latina e o país com mais pessoas ansiosas do mundo (2019). Sendo assim, paralelamente à pandemia de Covid-19, o país vem enfrentando uma segunda pandemia de saúde mental. Parte dessa realidade está

associada ao mundo do trabalho e às consequências das novas configurações laborativas à classe trabalhadora, dentre elas, o trabalho em modo home office. As mudanças ocasionadas pelo contexto pandêmico geraram impactos na saúde dos homeofficers, que precisaram se adaptar em um cenário emergencial, e muitas vezes, sendo condicionados a jornadas exaustivas de trabalho. A saúde mental é, inconscientemente, desassociada da saúde física, como se fossem duas coisas distintas. É necessário que ela seja entendida como uma pauta essencial e integrante da saúde física, evitando essa separação entre físico e mental.

O home office passou a ser a rotina de milhões de trabalhadores, que foram inseridos nesse cenário, principalmente, no início da pandemia, em uma condição de medo. Tanto empregados como empregadores tiveram que se adaptar de forma acelerada, pois as mudanças provocadas estabeleceram novos acertos familiares, laborais e ambientais, somadas às demandas do trabalho, o que possivelmente impactou na saúde do trabalhador. As pessoas saudáveis também ficaram mais propensas a aumentar o nível de estresse e ansiedade, além dos sintomas acentuados daquelas com transtornos mentais preexistentes. Tudo isso foi associado à uma nova realidade condicionada pelo isolamento social e ao processo de adaptação que o trabalho em modo home office impôs.

A maneira repentina que levou a classe trabalhadora a adotar o trabalho remoto em domicílio por causa da pandemia, alterou as rotinas familiares e levou os trabalhadores a transferirem os momentos vivenciados no trabalho para casa. Ao tempo em que houve a falta de planejamento para receber a modalidade em caráter emergencial, as aulas nas escolas também foram suspensas, e os pais tiveram que administrar filhos, casa e cobranças do trabalho. Conforme a Lei nº 13.467⁵, de 13 de Julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a definição do home office seria toda “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Ou seja, é todo trabalho realizado de forma parcial ou total, em local diferente da sede da empresa, por meio de recursos tecnológicos.

⁵ A modalidade do teletrabalho foi incluída na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 04 de dezembro de 2022. Contudo, em 25 de março de 2022, foi aprovada a Medida Provisória 1.108/22, também chamada por MP do home office. Além de **algumas** questões relativas a pagamento de auxílio alimentação, ela trata das regras para o exercício do trabalho fora das dependências do empregador, independente da quantidade de dias na semana.

2.2 Ergonomia como fator determinante para uma performance satisfatória

Muitos foram os desdobramentos implicados pelo home office, um deles alcança a questão da ergonomia. Parte significativa dos trabalhadores que aderiram à essa modalidade não possuem uma condição confortável para se trabalhar em casa. Associado a isso, muitas empresas não fornecem os equipamentos necessários para que o profissional possa ter um rendimento nivelado com o que ele desempenha presencialmente na empresa. Segundo pesquisa desenvolvida por Bridi, Bohler e Zanoni (2020), sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia, foi apontado que 57,06% dos participantes destacaram a ergonomia do seu local de trabalho como razoável porque não possuíam um lugar apropriado para trabalhar, mas tinham mesa e cadeira e 12,14% afirmaram que suas condições de trabalho eram péssimas, por não terem mesa, nem cadeira e lugar adequado.

Quanto à adaptação em relação às condições dos equipamentos e tecnologias, a pesquisa evidenciou que 51% dos participantes avaliavam as condições razoáveis por terem parte dos materiais e tecnologias indispensáveis para realizar o trabalho e 4% avaliou que as condições eram péssimas, pois não possuíam tecnologia e equipamentos adequados. O ritmo dos trabalhadores também foi afetado pela passagem do trabalho presencial para o remoto segundo o estudo, pois 32,23% passaram a trabalhar num ritmo mais lento e 48,45% num ritmo mais acelerado; somente 19,32% se mantiveram no mesmo ritmo do trabalho presencial.

A redefinição de tempo e espaço é inerente ao trabalho em modo home office, que desde o início da pandemia, estabeleceu uma nova abrangência às relações de trabalho e um novo padrão às atividades humanas. Durante a pandemia, o isolamento social foi o principal elemento motivador para que as organizações e os trabalhadores aderissem ao home office. Segundo Rodrigues(2011), quando o assunto é teletrabalho em domicílio, a falta de socialização com os colegas e com os gestores pode afetar negativamente a preservação das relações interpessoais. Bridi, Bohler e Zanoni (2020) apresentam dados que vão ao encontro dessa perspectiva, quando enfatizam que entre os conflitos vivenciados pelo home office, 60,55% dos participantes do estudo citado anteriormente, revelaram que a falta de contato com os colegas de trabalho era a maior dificuldade.

Outra provável desvantagem apresentada por Rodrigues (2011) seria a flexibilidade de horários, pois a falta de disciplina por parte dos teletrabalhadores em home office, pode incentivá-los a se tornarem workaholics. Fazendo um comparativo, Bridi, Bohler e Zanoni (2020) também apresentam dados nessa direção quando mostram que dos 54,59% respondentes

da pesquisa desenvolvida por eles, afirmaram que sofriam mais interrupções no trabalho em home office, 52,91% revelaram ter dificuldade para gerenciar a vida familiar e a atividade profissional no mesmo espaço e 42,05% destacaram o fato de receberem demandas a qualquer tempo como fator negativo. Somado a isso, 37,77% apontaram que demoravam mais para efetuar suas tarefas e 31,04% relataram ter menos disciplina no trabalho remoto.

2.3 A relação saudável com o trabalho passou a ser um desafio

Dentro desse espectro, a falta de ergonomia é um fator evidenciado por Rodrigues(2011), pois o trabalho submetido a más condições e ao uso excessivo do computador pode acarretar no surgimento de doenças por esforço repetitivo. Além disso, essa rotina de trabalho em domicílio pode estimular os homeofficers a consumirem alimentos, álcool e drogas. Faz-se necessário um cenário apropriado para a manutenção de relações de confiança, pois a deterioração das relações sociais pode causar a diminuição do pertencimento social. Tal circunstância também é demonstrada pelos dados da pesquisa de Bridi, Bohler e Zanon (2020) ao salientarem que 19,42% dos participantes do estudo relataram o fato de tomarem decisões sozinhos, como algo que atrapalhou a performance da atividade laboral no trabalho em home office. O que também pode provocar a impressão das relações laborais estarem se dissolvendo.

Manter uma relação sadia com o trabalho passou a ser algo desafiador, como acentua Devotto *et al.* (2020), principalmente devido ao contexto da pandemia, no qual essa modalidade ganhou espaço, implicando em vários cuidados pelas organizações, pelos gestores e trabalhadores. Dessa forma, no que se refere às demandas de trabalho que envolvem questões burocráticas, alto esforço cognitivo, relacionamento conflituoso com clientes e pressão por metas e prazos, pode haver instabilidade em decorrência da falta de apoio dos colegas e poucos recursos pessoais, tais como otimismo e autoeficácia. Esse quadro pode resultar desde o esgotamento e desgaste, ao adoecimento no trabalho, o que interfere diretamente na saúde e na qualidade de vida dos homeofficers.

2.4 Mudança do padrão alimentar e alteração do padrão do sono

Segundo o Guia com cuidados para a saúde mental durante a pandemia, divulgado pela Organização Mundial da Saúde - OMS(2020), foram destacados sentimentos como medo de adoecer ou de que alguém da família adoecesse, de perder entes queridos, do avanço do vírus,

da incerteza sobre a vacina e a cura, dentre outros. A falta de respostas torna comum a irritabilidade, somada aos medos e angústias diante do desconhecido, da tristeza por conta do isolamento, além de ter que enfrentar a doença e a perda de familiares e amigos. Somado a isso, também foram consideradas no guia, reações comportamentais como perda de apetite e sono, conflitos interpessoais relacionados à alteração de humor, além de agitação ou letargia. Quadros de depressão e crises de ansiedade também foram alguns dos transtornos psíquicos observados. Diante desse quadro, é nítido que o trabalhador foi submetido a um misto de sensações potencializadas pela pandemia, ao tempo em que precisou transportar seu ambiente de trabalho para seu lar de forma brusca.

Faz-se necessário refletir sobre os aspectos contraditórios que permeiam o home office, pois à medida que o homeoffice se protege de uma possível contaminação pelo vírus e de outros fatores os quais ele é exposto diariamente ao sair de casa, ao mesmo tempo, há uma evidente invasão, pelo trabalho, do tempo de não trabalho e da vida familiar. De acordo com Veiga et al. (2021), no modo home office, principalmente devido à imposição direta pela pandemia de COVID-19, pode-se observar dois fenômenos em relação à necessidade básica de nutrição: o esperado e o concreto. A expectativa de redução no custo da alimentação é a base do fenômeno esperado, assim como o incremento na qualidade desta, sobretudo pela maior disponibilidade temporal do indivíduo para preparar suas próprias refeições, o que pode ser associado como uma vantagem direta ao trabalhador. Em contrapartida, a considerável perda de qualidade nutricional é destacada pelo fenômeno concreto, sendo que o estresse e a falta de atividades que proporcionem satisfação para os indivíduos, tendem a condicioná-los à ingestão de alimentos que causem ansiedade, mas também, conforto, como os carboidratos que estimulam a produção de serotonina. Este novo padrão alimentar vem sendo considerado um fator de risco para o surgimento e agravamento de doenças cardiovasculares, pois soma a má nutrição ao sedentarismo.

Com a pandemia, as mudanças na rotina de trabalho foram inevitáveis para os profissionais submetidos ao modelo home office. As atividades laborais se fundiram com as horas de descanso, ocasionando um looping contínuo. O isolamento social contribuiu para uma possível alteração no padrão de sono dos trabalhadores, a partir da observação da manutenção do número de horas, alterações no horário de início do sono e perda de qualidade do mesmo. Culturalmente as mulheres são responsáveis por boa parte do trabalho não remunerado dentro de seus lares, além de transformarem as horas de descanso em uma nova jornada laboral, por utilizarem parte do dia para cuidar das crianças e idosos que vivem na mesma casa. A condição

social e econômica dos trabalhadores também é outro fator a ser considerado, pois os profissionais que estão em patamar financeiro mais elevado, possuem melhores condições de manter um ambiente mais apropriado para a execução do trabalho em modo home office. (VEIGA *et al.*, 2021)

São muitos os questionamentos sobre a inserção dessa modalidade na vida dos trabalhadores, acelerada pelo contexto pandêmico e facilitando o trabalho precarizado. O contraste entre modernização e expansão da precarização do trabalho desenha um cenário de violência laboral que impacta diretamente na saúde física e mental da classe trabalhadora. Por continuarem estruturadas e se movendo pela acumulação de capital e lucro, as atividades laborais no mundo contemporâneo estão pactuadas com a precarização social e o adoecimento dos indivíduos, configurando o trabalho insalubre. Além disso, é crescente o abismo entre as práticas organizacionais e os direitos sociais conquistados, o que envolve o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade constante. Ao ter como objetivo o alcance de metas em ritmos acelerados, as organizações fazem uso de atalhos e artifícios para alavancarem a rotina de produção e permanecerem em um mercado que enfraquece a segurança e a saúde no trabalho (SILVA; FRANCO, 2007; FRANCO, 1997)

2.5 LER, Síndrome de Burnout, hipertensão e risco de trombose

Os processos de reconfigurações laborativas, dominantes até então, estão na contra mão dos biorritmos dos indivíduos, causando adoecimentos das mais diversas espécies. Dentre eles, dois grupos de patologia têm se destacado internacionalmente, o das LER/DORT.⁶ e o dos transtornos mentais, além do esgotamento profissional (Síndrome de Burnout)⁷, presente no histórico de inúmeros casos de quadros depressivos e de processos psicossociais que levam ao suicídio e à dependência de drogas e álcool. Somado a isso, comprovações epidemiológicas e clínicas expõem os riscos de doença coronariana e hipertensão arterial caracterizados pela pressão temporal em profissionais que vivenciam continuamente o work-stress, dentre outras patologias que afetam o organismo pela via psicossomática, nas quais o estresse permanente

⁶ A LER(Lesão por Esforço Repetitivo)/DORT(Distúrbios Osteoarticulares Relacionados ao Trabalho) são estabelecidas pelo Guia de Vigilância em Saúde como síndromes clínicas que afetam o sistema musculoesquelético e nervoso do paciente. Elas podem ser causadas, mantidas ou agravadas pelo trabalho e atingem diversas categorias profissionais.

⁷ Apesar de não constar como diagnóstico da CID-10 (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1992), a síndrome do Burnout faz parte, no Brasil, da lista de 12 transtornos mentais relacionados ao trabalho que se tornou oficial a partir da Portaria nº 1.339 /1999 do Ministério da Saúde (BRASIL, 2001)

exerce relevância (HALLQVIST *et al.*, 1998). Esses atenuantes são frutos da discordância entre os tempos sociais que aglutinam trabalho e vida, e a capacidade de adequação da fisiologia e dos biorritmos humanos. Voltados para o contexto pandêmico, esses agravantes tornam os modos de viver e de trabalhar socialmente doentios.

Nesse panorama, outro fator que pode representar um grau de risco para os teletrabalhadores em domicílio, seria o de ficar muitas horas trabalhando sentado, prejudicando assim a circulação sanguínea. Mesmo que ainda seja considerada uma possibilidade mínima segundo especialistas, em uma situação extrema, podem ocorrer casos de trombose venosa. Ao trazer para a discussão a opinião de um especialista local, o Dr. Renato Duarte⁸, angiologista e cirurgião vascular piauiense, explica que “Nós temos um mecanismo fisiológico de melhora do retorno venoso, que é a movimentação frequente da musculatura da panturrilha, funcionando como uma bomba periférica”. Ele acrescenta que em qualquer situação onde essa bomba muscular, ou coração periférico, se torna ineficaz, “há uma diminuição do retorno venoso conhecida como estase circulatória, que na grande maioria das vezes, determina a sintomatologia dos problemas circulatórios periféricos”. Segundo o médico, as pessoas que tem um retorno venoso diminuído, ou seja, uma estase circulatória devido a menor movimentação da musculatura da panturrilha, têm chances de desenvolver, mais frequentemente, dores, cansaço, peso, desconforto, câimbra e inchaço nas pernas.

Um quadro de estase circulatória pode evoluir para uma trombose venosa, mesmo que não seja algo tão recorrente quando associado ao home office, mas pode acontecer por causa dessa falta de mobilidade dos membros. Ele recomenda que os homeofficers não fiquem mais de uma hora e meia ou duas horas seguidas sentados. Além disso, lembra que durante o horário de trabalho “Você deve se policiar para levantar, andar um pouco pela residência, utilizar aquele mecanismo abaixo dos pés onde possa movimentar a articulação do tornozelo, fazendo a movimentação da musculatura da panturrilha e melhorando o retorno venoso”. O especialista alerta também para que os homeofficers evitem ficar muito tempo parados na frente do computador, pois “você esquece de se hidratar e o aumento da viscosidade sanguínea também é um fator que favorece o aparecimento das trombozes”. Por fim, ele explica que ainda não há estudos suficientes mostrando que o trabalho em home office vai determinar a incidência de

⁸ Renato Duarte, cirurgião vascular, fala de como cuidar da circulação sanguínea em tempos de pandemia. Entrevista concedida à Jornalista Maia Veloso, no programa Falando Nisso, da TV Meio, em 10 de agosto de 2020. Programação especial sobre o home office. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=ExZWshjUDFw>. Acesso em 19 de julho de 2024.

trombose venosa profunda, mas provavelmente, no contexto pandêmico, por ser uma situação nova, é de se esperar que futuramente se fale mais sobre isso.

2.6 Supervalorização da flexibilidade, empobrecimento do significado do trabalho e alternativas de resignificação

Na esfera dos estudos de Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), a psicopatologia da precarização é representada como uma nova “instância”. Em conformidade com as observações já feitas por Béatrice Appay (2005), a violência psicológica pode ser acobertada pela veste de uma falsa liberdade, ou seja, uma autonomia sob controle, que beneficie a conquista das metas empresariais. A autora descreve bem a forma de violência laboral atual exercida pelas reconfigurações de trabalho. Um fator que atrai muitos holofotes para essa reflexão é a supervalorização da flexibilidade, sendo um dos pontos que mais tem ocasionado estudos críticos. Ressalta-se que além do papel que esse fator desempenha na precarização do trabalho, promove a fadiga e a tensão relacionadas aos esforços de adaptação incessante em meio ao turbilhão de transformações. Por muitas vezes, os conhecimentos sobre fisiologia, psicologia da aprendizagem e do trabalho, são desconsiderados pelos protocolos das organizações, à medida que pauperizam a identidade profissional e o sentido do trabalho, condicionando os profissionais a deixarem de lado a qualificação e bagagem profissional para transformarem-se em flexíveis e multifuncionais.

No quadro da pandemia de Covid-19, os efeitos imediatos na saúde do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho, também são sequelas do esvaziamento vivenciado a partir do empobrecimento do significado do trabalho. Essa reflexão faz uma ponte com as abordagens levantadas por Freudenberg (1987), quando se refer a esse atentado ao propósito do trabalho como um ponto central no cerne da síndrome que ele descreve como esgotamento profissional (burnout), já citada anteriormente neste capítulo. Clot (2008) também a compreende como base do processo que gera as depressões no trabalho contemporâneo em uma dinâmica enraizada na perda do reconhecimento. O desabamento da visão que o trabalhador tem de si mesmo e de sua missão, como sugere Freudenberg, somado à compreensão de que o caráter ético que dava significado às atividades laborais foi afetado, ocasiona as crises provocadas pelo burnout ou esgotamento profissional. Os trabalhos de natureza social como a área do ensino, da saúde e da assistência social, apresentam esses fatores de forma mais recorrente.

Ao voltar para a questão da flexibilização do trabalho, é importante frisar que ela está pautada em uma base tecnológica. O pacto estabelecido entre bases tecnológicas e política de gestão do trabalho estimula os processos do despertecimento/desfiliação social e o desenraizamento humano da natureza, sendo ambos intrínsecos ao capitalismo. A vulnerabilidade dos laços e das diretrizes de pertencimento social são estimulados pela desfiliação social, e por consequência, levam à violência social, ao sofrimento e adoecimento, com ênfase nas patologias musculoesqueléticas (LER/ DORT), além dos transtornos mentais desencadeados constantemente e que abrangem todas as classes, gêneros, etnias e faixas etárias. Nesse sentido, os referenciais de limites biopsicossociais no imaginário social tendem a desaparecer com o aumento da precarização e do despertecimento social. Como exemplo disso, tem-se a percepção de jornada de trabalho normal e de hora extra. São manifestados por esse desenraizamento, o rompimento entre os tempos sociais do trabalho/vida e os biorritmos humanos, e as divergências entre tempos/ritmos do capital e os tempos da natureza, de suas fases e ferramentas de regulação (FRANK, DRUK, SELIGMANN, 2010).

Desse forma, é nítida a dificuldade que os biorritmos humanos têm de acompanhar os tempos sociais e principalmente as reconfigurações de trabalho provenientes da lógica capitalista. Ao desnudar-se essa sistemática, o despertecimento social e o desenraizamento em relação à natureza revelam as falhas do sistema capitalista em lidar com os limites humanos, e a formação de uma sociedade patogênica, à medida que sua perspectiva está firmada na apropriação, dominação e controle. Em suas análises, Frank, Druk e Seligmann (2010) já reforçavam que para essa incompatibilidade entre tempos sociais e tempos da natureza ser revertida, é necessário que haja uma mudança no padrão dominante de sociabilidade fundamentado na competição, e que um novo horizonte seja traçado por meio da razão social do trabalho. As autoras ainda evidenciam que essa mentalidade, de defesa e preservação da vida de uma forma geral, precisa ser resgatada no imaginário e nas práticas sociais, no intuito de que os seres humanos não estejam entregues apenas aos processos sociais/culturais, mas que respeitem os ciclos da natureza como todos os outros seres vivos.

Para tanto, é indispensável que haja um novo padrão civilizatório, que reavalie os modelos de produção e consumo, com base até mesmo em outras fontes de energia. Frank, Druk e Seligmann (2010) pontuam que é possível que a precarização do trabalho seja modificada, por ser uma construção histórica. Diante do exposto, também é provável que os adoecimentos e acidentes de trabalho sejam evitados. As autoras reconhecem o nível de complexidade desse processo, e reforçam que a prevenção e a necessidade de reeducar o mundo do trabalho, a partir

de elementos básicos, precisam do suporte de políticas públicas eficazes. Essa conjectura atravessa a necessidade de redução das jornadas de trabalho, sem prejudicar o salário, para que importantes caminhos sejam pavimentados na reconstrução do tecido social, como enfrentamento à precarização do trabalho por meio da expansão do emprego, fomentando a inclusão e o pertencimento social. De fato, a redução da jornada de trabalho pode ser um ponto chave, além de uma ferramenta poderosa para a geração de emprego e para as políticas de saúde pública (FRANK, DRUK, SELIGMANN, 2010).

Para as autoras, o enfrentamento à precarização social reivindica uma mudança de mentalidade e cultura política no sentido de civilizar os ambientes de trabalho, e também:

Desenvolver consciência em curto, médio e longo prazos voltada para diferentes padrões de produção e consumo, novas bases energéticas, vislumbrando um novo padrão de civilização que passa pela resignificação do trabalho. Enfim, um mundo do trabalho não predatório que sirva para construir a sociabilidade e não a destruir. Que, ao nutrir-se da natureza, respeite seus ciclos, limites e complexidade (FRANK, DRUK, SELIGMANN, 2010).

3 AS MUDANÇAS NAS ROTINAS PRODUTIVAS DOS PROFISSIONAIS DA REDE CLUBE DE TELEVISÃO SUBMETIDOS AO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Neste capítulo, apresentaremos as análises dos dados coletados através de formulário de pesquisa e entrevistas, destinado ao público-alvo do estudo, um grupo composto por 18 profissionais da Rede Clube de Televisão, submetido ao trabalho em modo home office durante a pandemia de Covid-19. Dentre eles, 16 participantes são jornalistas, 01 participante é do setor de RH (Recursos Humanos) e 01 participante, do Departamento Comercial. Esses profissionais trabalham nos segmentos de TV ou Portal da emissora (apenas um dos profissionais da TV também atua no Rádio). Tanto a aplicação do formulário de pesquisa (físico) quanto às entrevistas aconteceram presencialmente na sede da emissora, e ambos foram compostos por perguntas que buscavam compreender as principais mudanças na rotina de produção dos profissionais da emissora que ficaram em home office durante a pandemia de Covid-19.

Utilizou-se como metodologia, a Análise Crítica Descritiva de Dados, buscando resumir, entender e comparar aspectos importantes do conjunto de características observadas, além de apresentar as principais tendências, padrões e situações que levaram a novos fatos. A partir das análises realizadas, foi possível verificar as condições de trabalho dos profissionais e diagnosticar as adversidades enfrentadas por eles durante o trabalho em modo home office. Dessa forma, versando a temática em questão, o pensamento reflexivo por meio do tratamento científico “significa muito mais do que apenas procurar a verdade: é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos” (MARCONI; LAKATOS, 2001, p. 43).

3.1 Período marcado por inúmeras adaptações e desafios

Diante do agravamento da doença, à medida que os dias foram passando, aderir ao modelo de trabalho em home office tornou-se um fator estrutural tanto para as empresas de comunicação como para seus colaboradores. Ao levar em consideração esse cenário, o período analisado foi de março de 2020 a Julho de 2021(mês em que registrou-se queda significativa do número de óbitos pela Covid-19 no Brasil, devido ao avanço da vacinação populacional).

A instabilidade ocasionada por conta da gravidade da doença viabilizou ainda mais a prática desse modelo de trabalho como via de manter os profissionais em suas rotinas de produção. A contextualização no âmbito social e laboral foram o ponto de partida para

pavimentar as análises. A coleta de dados com os participantes da pesquisa, além do vasto aprofundamento teórico, foi de suma importância para estruturar a espinha dorsal do estudo. Encontrar as ferramentas adequadas para nortear essa discussão, lançou a busca por um entendimento genuíno sobre a modalidade remota em domicílio, ampliando assim a perspectiva do referente projeto. Para tanto, faz-se necessária a concordância do método científico, pois “como estudo teórico, de natureza reflexiva, requer sistematização, ordenação e interpretação dos dados” (MARCONI; LAKATOS, 2001, p. 158).

De forma panorâmica, o universo da pesquisa científica é permeado pela sede da descoberta e pela certeza da continuidade, já que a ciência é uma busca constante por meio de suas observações e métodos, além das contribuições futuras que virão a ser somadas ao estudo, a partir dos frutos que cada pesquisa, em particular, desenvolve e das pontes estabelecidas nesse processo de construção.

Contudo, a pesquisa requer limites, recortes e tempo adequado. Não se pode perder de vista que a atividade científica é marcada pela crítica, e a probabilidade de erro deve ser superada na busca constante de evidências. O que não foi solucionado servirá de mote para as futuras pesquisas e para os problemas, que exigirão novas respostas e novas luzes sobre as indagações surgidas e a serem superadas (DOURADO, 2008, p. 248).

3.2 As principais adversidades enfrentadas no cenário de reconfiguração laboral com a chegada da crise sanitária

De forma unânime, todos os participantes do estudo relataram que o período em modo home office, trouxe adaptações em vários aspectos, que vão desde as mudanças na rotina de trabalho, aos efeitos tanto sociais, como físicos e mentais. Lidar com o medo de contrair o vírus, de perder familiares e amigos, com o rigor do isolamento social imposto pela pandemia de Covid-19, tornou todo esse processo desafiador. Somado a isso, transferir o trabalho para o ambiente domiciliar de forma brusca, acarretou uma série de desdobramentos que motivaram uma nova configuração laboral para esses profissionais.

Foram desenvolvidos dois formulários de pesquisa para serem submetidos ao grupo participante do estudo. O primeiro formulário contou com 28 perguntas, entre questões objetivas e subjetivas, e foi destinado a 16 profissionais do grupo que não ocupam cargo de direção. O segundo formulário contou com 21 perguntas, também estruturado com questões objetivas e subjetivas, e foi destinado a 02 profissionais do grupo que ocupam cargo de direção.

Para melhor elucidação dos dados analisados, serão apresentadas tabelas e quadros, seguindo a ordem das perguntas do formulário proposto aos respondentes.

A seguir, serão apresentados os dados coletados através do formulário 1, destinado a 16 respondentes do grupo que não ocupam cargo de direção. A Tabela 1 mostra os segmentos em que esses profissionais atuam na Rede Clube de Televisão. Dos 16 participantes, 11 profissionais trabalham na TV, 5 trabalham no Portal e 01 profissional da TV também trabalha no Rádio. Já no Quadro 1, são apresentadas as funções desempenhadas por eles em seus respectivos segmentos.

Tabela 1 - Segmento de atuação

Segmento de atuação	Contagem dos respondentes
TV	11
Portal	5
Rádio	1

Fonte: elaboração própria.

Observa-se no Quadro 1, que as funções desempenhadas pelos profissionais da TV são bastante diversificadas. Já dentre as funções exercidas pelos profissionais do Portal, duas predominam.

Quadro 1 - Funções desempenhadas

Área de trabalho	Funções dos respondentes
TV	Editora-chefe; Apresentador/Editor; Produção/Edição; Analista de Planejamento; Contato Publicitário; Analista de Comunicação; Gerente de RH; Produtor de Jornalismo; Analista de Inteligência de Mercado e Pesquisa; Apresentadora; Editora de Texto.
Portal	02 Repórteres; 02 Editoras; 01 não respondeu.
Rádio	Apresentador/Editor

Fonte: elaboração própria.

Em relação à faixa etária, a Tabela 2 demonstra que a maioria dos profissionais submetidos ao estudo tem entre 31 e 50 anos. Convém ressaltar que nenhum profissional tem mais de 60 anos.

Tabela 2 - Quanto à faixa etária

Faixa etária	Contagem dos respondentes
Entre 18 e 30 anos	2
Entre 31 e 50 anos	13
Entre 51 e 60 anos	1

Fonte: elaboração própria.

Quanto ao gênero, como mostra a Tabela 3, a maior parte dos respondentes é do gênero feminino, o que vai ao encontro dos dados da pesquisa “Perfil do Jornalista Brasileiro 2021”. Segundo o estudo, as mulheres representam 58% dos profissionais da categoria no país.

Tabela 3 - Quanto ao Gênero

Gênero	Contagem dos respondentes
Feminino	11
Masculino	5

Fonte: elaboração própria.

Em relação à formação dos profissionais, além de todos terem concluído o ensino superior, alguns deles possuem especialização ou mestrado, como é possível verificar na Tabela 4.

Tabela 4 - Formação Profissional

Formação profissional	Contagem dos respondentes
Ensino Superior	16
Pós-Graduação	6
Mestrado	3

Fonte: elaboração própria.

A Tabela 5 refere-se à quantidade de veículos de comunicação que os respondentes já trabalharam. Conforme apontam os dados, a maioria deles trabalhou em dois ou três veículos.

Tabela 5 - Quantidade de veículos em que já trabalhou

Quantidade de veículos	Contagem dos respondentes
1	5
2 ou 3	6
3 ou mais	5

Fonte: elaboração própria.

Quando perguntados se eram donos de *site*, *blog*, *podcast* ou canal no *Youtube*, como revela a Tabela 6, apenas dois deles afirmaram que sim. Os demais não são proprietários de nenhuma dessas mídias.

Tabela 6 – Proprietário(a) de *site*, *blog*, *podcast* ou canal no *Youtube*

Mídia própria	Contagem dos respondentes
<i>Site</i>	1
Canal no <i>Youtube</i>	1

Fonte: elaboração própria.

Como indica a Tabela 7, ao tratar-se das mídias sociais que costumam utilizar no dia a dia, quase todos os participantes usam o *Instagram*. As demais mídias sociais utilizadas por eles são o *Facebook*, *Twitter* e *LinkedIn*.

Tabela 7 - Mídias sociais mais utilizadas

Mídias sociais mais utilizadas	Contagem dos respondentes
<i>Instagram</i>	15
<i>Facebook</i>	9
<i>Twitter</i>	8
<i>LinkedIn</i>	1

Fonte: elaboração própria.

A questão salarial é um elemento motivador para os profissionais se sentirem valorizados nas funções que desempenham dentro da empresa para a qual trabalham, principalmente, em meio à constante corrosão de salários inserida no contexto de precarização do trabalho atual. Entre os participantes da pesquisa, segundo a Tabela 8, a maioria afirmou ganhar acima do piso salarial, 02 afirmaram ganhar o piso e 03 preferiram não se manifestar.

Tabela 8 - Faixa salarial

Faixa salarial	Contagem dos respondentes
Ganham o piso	2
Ganham acima do piso	11
Não responderam	3

Fonte: elaboração própria.

No que se refere ao contágio da doença, é possível verificar na Tabela 9, que metade dos respondentes contraiu Covid-19. Já na tabela 10, dos que tiveram a doença, é possível saber quantas vezes foram infectados, porém, a metade dos respondentes preferiu não informar. Sabe-se que diante da instabilidade generalizada à qual os profissionais foram submetidos durante a pandemia, o medo do contágio era o que mais assolava a classe trabalhadora no início da crise sanitária.

Tabela 9 - Já teve Covid-19?

Teve ou não Covid-19	Contagem dos respondentes
Sim	8
Não	8

Fonte: elaboração própria.

Tabela 10 - Quantidade de vezes que teve Covid-19?

Quantidade de vezes que teve Covid-19	Contagem dos respondentes
Uma vez	6
Duas vezes	2
Não responderam	8

Fonte: elaboração própria.

De forma unânime, todos os respondentes afirmaram ter trabalhado em modo home office em algum momento da pandemia. O período especificado por eles pode ser visto no Quadro 02. Convém destacar que os períodos foram diferenciados, no entanto, a maioria deles ficou em home office logo no início da pandemia, em Março de 2020, devido à situação delicada do colega de trabalho, o jornalista e apresentador Marcelo Magno, que foi determinante para que a empresa fechasse as portas durante 14 dias.

Quadro 2 - Período em home office

Segmento de trabalho	Função exercida	Período em home office
TV	Produtor de Jornalismo	Março/2020 a Abril/2020. Também ficamos de home office em alguns períodos de 2020 e 2021, para

		diminuir a quantidade de pessoas na redação (forma de rodízio).
	Analista de Comunicação	Por 10 dias por ordem da empresa e mais 10 dias quando estive em quarentena, pois minha mãe foi infectada.
	Apresentador/Editor	Nos primeiros meses, mas como professor. Na tv e no rádio, não.
	Produção/Edição	Logo no começo.
	Editora-chefe	Poucos dias no início da pandemia.
	Editora de Texto	Em Março de 2020, quando houve um surto de covid no meu trabalho.
	Contato Publicitário	Por 10 dias no mês de Março/ 2020.
	Analista de Planejamento	10 dias
	Apresentadora	2020 - Março (últimos 10 dias do mês); 2021 - Agosto; 2022 - Agosto (licença maternidade e trabalho na gravidez no remoto).
	Gerente de RH	Março de 2020
	Analista de Inteligência de Mercado e Pesquisa	Logo no início da crise sanitária. Em torno de 20 dias.
Portal	Editora	8 meses. Março a Outubro de 2020
	Repórter	Entre Março e Julho de 2020.
	Repórter	15 a 20 dias. De Março a Abril.
	Editora	De Março a Junho.
	Não especificado	Foi durante o ano de 2021.

Fonte: elaboração própria.

A Tabela 11 ilustra que quase a totalidade dos profissionais não continuou trabalhando em home office mesmo com Covid-19. Apenas um participante decidiu não responder. Nesse sentido, é importante verificar que o direito de resguardar-se das atividades laborativas enquanto estiveram doentes não foi violado.

Tabela 11 - Trabalhou em home office com Covid-19?

Trabalhou em casa com Covid-19?	Contagem dos respondentes
Não	15
Não respondeu	1

Fonte: elaboração própria.

Em relação à qualidade da produtividade no trabalho em modo home office, é possível averiguar na Tabela 12, que os participantes dividiram opiniões e oscilaram mais entre manifestar que ela se manteve ou que ela aumentou. Convém enfatizar que esse aspecto também afeta diretamente a qualidade do produto final que é a informação passada para o público.

Tabela 12 - Qualidade da produtividade em home office

Nível da qualidade da produtividade	Contagem dos respondentes
Se manteve	8
Aumentou	6
Diminuiu	2

Fonte: elaboração própria.

Quando perguntados se sofreram redução de salários no período em que trabalharam de home office, metade dos profissionais revelou que sim, podendo-se considerar uma quantidade significativa, como mostra a Tabela 13. Desse modo, Aragão (2022) lembra que as reconfigurações produtivas abrem margem para a desregulamentação do trabalho, o que acaba ocasionando uma corrosão de salários, ou seja, impactando na renda da classe trabalhadora para manter o sustento de suas famílias.

Tabela 13 - Redução de salário durante o período em home office

Redução de salário	Contagem de respondentes
Sim	8
Não	8

Fonte: elaboração própria.

No que se refere a um dos pontos centrais desse estudo que é a precarização do trabalho, a Tabela 14 aponta que a maioria dos respondentes não acha que o trabalho em modo home office colabora para a precarização do trabalho. Afirmação que pode parecer um pouco contraditória se correlacionada com alguns outros dados relevantes apresentados mais à frente. Nesse contexto, nota-se que muitos profissionais ainda não possuem uma real dimensão do que seja trabalho precarizado, fazendo-se necessário que as discussões sobre essa temática sejam cada vez mais pertinentes.

Tabela 14 - Home office e precarização do trabalho

O home office contribui para a precarização do trabalho?	Contagem dos respondentes
---	----------------------------------

Sim	6
Não	10

Fonte: elaboração própria.

Na Tabela 15, é possível constatar outra questão abordada no presente estudo, no caso, a falta de socialização com os colegas durante o período em home office. A maior parte dos profissionais destacou que o trabalho foi afetado em relação a esse aspecto. Percebe-se que contar com uma rede de apoio, além de demonstrar a importância do trabalho em equipe, evidencia que em algumas situações, o homeofficer tem menos estrutura emocional ou psicológica para lidar sozinho com altas pressões, e poder recorrer aos colegas de trabalho nessas horas faz toda diferença.

Tabela 15 - Trabalho afetado pela falta de socialização com os colegas

A falta de socialização com os colegas afetou o trabalho?	Contagem dos respondentes
Sim	9
Não	6
Não respondeu	1

Fonte: elaboração própria.

Os enunciados que revelam sobre sentir-se ou não sobrecarregados no período do trabalho em home office, como mostra a Tabela 16, estabelece que há um certo equilíbrio entre as opiniões. De fato, a sobrecarga de trabalho é um fator que merece um estudo mais aprofundado, pois sabe-se que ela tem sido queixa recorrente entre os profissionais de comunicação no mundo do trabalho contemporâneo, realidade que se agravou ainda mais no contexto da crise sanitária.

Tabela 16 - Sobrecarga de trabalho em home office

Você se sentiu sobrecarregado(a) com o trabalho em modo home office?	Contagem dos respondentes
Sim	7
Não	7
Não Responderam	2

Fonte: elaboração própria.

É de suma importância que as organizações forneçam acompanhamento psicológico para seus colaboradores em tempos de Covid-19. No entanto, como revela a Tabela 17, a maioria dos participantes do estudo afirmou não ter recebido acompanhamento psicológico durante a pandemia. Nesse sentido, houve falha da empresa, levando em consideração que o caso mais repercutido na imprensa local foi com um jornalista/âncora do grupo, que acabou deixando os demais colegas de trabalho extremamente abalados e tendo que lidar com uma série de incertezas no decorrer da crise sanitária. Era indispensável que todos os profissionais, sem exceção, recebessem acompanhamento psicológico.

Tabela 17 - Acompanhamento psicológico durante a pandemia

Tiveram acompanhamento psicológico?	Contagem dos respondentes
Sim	6
Não	10

Fonte: elaboração própria.

Ao serem questionados se a saúde física ficou comprometida em algum aspecto no decorrer da pandemia, a Tabela 18 destaca que as opiniões apresentaram uma margem pequena de diferença, sendo que a parcela maior assegurou que sim. Já no Quadro 3, é possível acompanhar as queixas mais recorrentes dos participantes: dores musculares e nas articulações, dores de cabeça e aumento de peso, dentre outras. É notório que o isolamento social ocasionou desdobramentos na saúde física da classe trabalhadora, em especial, os que já apresentavam algum tipo de comorbidade.

Tabela 18 - Saúde física comprometida durante a pandemia

Sua saúde física ficou comprometida durante a pandemia?	Contagem dos respondentes
Sim	9
Não	7

Fonte: elaboração própria.

Quadro 3 - Problemas de saúde física durante a pandemia

Área de trabalho	Função desempenhada	Especificações apontadas
TV	Analista de Inteligência de Mercado e Pesquisa	Percebi mais dores musculares e nas articulações, além do

		agravamento da gastrite pré-existente.
	Apresentador/Editor	Fiquei internado, fui intubado e precisei de reabilitação motora e respiratória.
	Produtor de Jornalismo	Acredito que com a impossibilidade de fazer exercícios físicos mais coletivos, cheguei a aumentar o peso em mais de cinco quilos.
	Apresentadora	Pós-covid tive muitas dores na cabeça e articulações. Perduraram por meses.
	Editores-chefe	Dores de estômago, noites mal dormidas, dores no pescoço e cabeça.
	Editora de texto	Aumento de peso no primeiro ano da pandemia.
	Gerente de RH	Minha memória ficou comprometida. Tenho lapsos de memória.
Portal	Editora	Tive Bronquite duas vezes.
	Editora	Apenas a ansiedade aumentada.

Fonte: elaboração própria.

No que se refere à saúde mental dos participantes, boa parte deles revelou ter ficado comprometida, como aponta a Tabela 19. Quanto às especificações feitas por eles, pode-se observar com mais detalhes no Quadro 4. Foram apontados fatores como ansiedade, medo de contrair o vírus, estresse, depressão, dentre outros. Em consonância com os dados coletados, é fato que a saúde mental dos trabalhadores foi um dos aspectos mais lesados no contexto pandêmico, e com os profissionais da comunicação não seria diferente. É importante ressaltar que se todos os participantes do grupo tivessem recebido acompanhamento psicológico por parte da empresa durante a pandemia, o quadro poderia ter sido diferente e os problemas teriam sido amenizados.

Tabela 19 - Saúde mental comprometida durante a pandemia

Saúde mental comprometida	Contagem dos respondentes
Sim	11

Não	3
Um pouco	1
Não respondeu	1

Fonte: elaboração própria.

Quadro 4 - Problemas de saúde mental durante a pandemia

Área de trabalho	Função desempenhada na empresa	Especificidades apontadas
TV	Analista de Comunicação	Tive crises de ansiedade e muita tristeza por não poder ver pessoalmente parentes e amigos.
	Gerente de RH	A pandemia alterou tudo, na época foi difícil. Hoje com a capacidade de resiliência, já voltei ao meu controle emocional.
	Editora-chefe	Muitas crises de ansiedade e depressão.
	Apresentadora	Medo principalmente.
	Analista de Planejamento	Nesse período de home chorei muito.
	Contato Publicitário	Crises de ansiedade e medo de contrair o coronavírus.
	Produtor de Jornalismo	Apesar de deter muita informação, o receio de perder um amigo ou familiar para a covid mexeu com todos. Além disso, lidar diariamente com os casos não foi fácil e mexeu com nosso psicológico, além da necessidade de irmos a hospitais, UBS, locais com maior foco de contaminação.
	Analista de Inteligência de Mercado e Pesquisa	O aumento da cobrança por produtividade me deixou mais ansiosa e com insônia.
	Editora de Texto	Mais pelo isolamento social, no lado pessoal, do que pelo

		trabalho, já que fiquei poucos dias de home.
	Apresentador/Editor	Em função do trauma de ter desenvolvido o quadro grave da doença, desencadeou ansiedade e insônia.
Portal	Editora	Me senti mais ansiosa e estressada.
	Editora	Tive ansiedade e início de depressão.
	Repórter	Não, mas acabei tendo oportunidade de perceber sintomas de autismo adulto (não diagnosticado ainda).

Fonte: elaboração própria.

Em São Paulo, as demissões em massa nos grandes veículos são cada vez mais recorrentes e passaram a ser denominadas de “Passaralho”, termo que remete à revoada dos pássaros, deixando um rastro de destruição por onde sobrevoam. Desse modo, os jornalistas se tornam mais inseguros, vulneráveis, explorados e tolhidos quanto à liberdade de expressão. Quando perguntados se enfrentaram situações semelhantes em outros veículos de comunicação anterior ao que trabalham, houveram os que infelizmente passaram por esse transtorno, no entanto, como demonstra a Tabela 20, a maioria, felizmente, não vivenciou essa realidade.

Tabela 20 - Demissão durante a pandemia em veículo anterior à Rede Clube

Demissão durante a pandemia	Contagem dos respondentes
Sim	5
Não	10
Não respondeu	1

Fonte: elaboração própria.

Já em relação aos enunciados que versam sobre receber algum tipo de auxílio da empresa para suprir o aumento da conta de luz ou de internet durante a jornada laborativa em home office, todos os respondentes afirmaram não ter recebido auxílio. Essa totalidade constata que há uma certa divergência, fazendo-se um comparativo com os dados da Tabela 14, em relação à percepção dos respondentes quanto à precarização do trabalho. A partir do momento em que a empresa não fornece subsídios cruciais, transferindo custos ao trabalhador, há fortes

indícios de que a ação laboral passa pelo processo de precarização. É nítida essa compreensão de acordo com a totalidade dos dados na Tabela 21. Nesse sentido, foram transferidos para os participantes gastos que seriam da empresa, configurando-se mais uma vez, como forma de trabalho precarizado.

Tabela 21 - Recebimento de auxílio para custos com conta de luz e internet

Você recebeu auxílio para custos com conta de luz e internet em home office?	Contagem dos respondentes
Não receberam	16

Fonte: elaboração própria.

Para complementar a reflexão proposta no enunciado anterior, os dados da Tabela 22 apontam que apenas um participante do estudo recebeu equipamento por parte da empresa para trabalhar em casa. Portanto, a questão da ergonomia favorável pode ter sido afetada. É indispensável que as empresas disponibilizem equipamentos adequados para que os profissionais continuem desempenhando um bom trabalho em domicílio. Muitas vezes, os homeofficers não precisam apenas de uma estrutura física, mas também de softwares e demais programas de inteligência, além de um sistema que possibilite acesso aos dados da empresa em determinadas situações. A realidade do home office no contexto pandêmico mostra que muitos profissionais utilizam seus próprios equipamentos e carecem de uma ergonomia satisfatória que possa abraçar a ação laboral. Somado a isso, um bom suporte técnico e gerencial são de extrema importância para esses teletrabalhadores em home office.

Tabela 22 – Fornecimento de equipamentos pela empresa

A empresa disponibilizou equipamentos para que você trabalhasse em casa?	Contagem dos respondentes
Sim	1
Não	14
Não respondeu	1

Fonte: elaboração própria.

São muitos os desafios que atravessam a modalidade remota em domicílio. As adaptações foram se configurando no decorrer da crise sanitária, mas muitos profissionais ainda preferem o trabalho presencial. Realidade apresentada pelos dados da Tabela 23, revelando que a maioria dos participantes do estudo não ficou mais satisfeita com a rotina de trabalho em

modo home office. Dado considerável que vai ao encontro das ideias de Figaro (2020), ao defender que o home office não beneficia o jornalismo, pois casa e trabalho são alicerces distintos, e precisam ter suas peculiaridades resguardadas.

Tabela 23 - Nível de satisfação com a rotina de trabalho em home office

Você teve mais satisfação com a rotina de trabalho em home office?	Contagem dos respondentes
Sim	4
Não	10
Não responderam	2

Fonte: elaboração própria.

Dentro dessa conjuntura, outro fator que vem despontando é a sobrecarga de trabalho. São cada vez mais frequentes as queixas de jornadas exaustivas de trabalho por parte dos homeofficers, já que a delimitação entre tempo de trabalho e tempo de descanso passa a ficar comprometida. No referente estudo, isso se materializa conforme os dados indicados pela Tabela 24, pois quando perguntados se o volume de trabalho se manteve, aumentou ou diminuiu com o trabalho em home office, metade dos participantes comunicou que sim. Resultado que também vai ao encontro dos dados divulgados pelo estudo coordenado por Figaro (2020) - “Como trabalham os comunicadores em tempos de pandemia da Covid-19” - que apontou a intensificação no ritmo de trabalho como principal reclamação dos jornalistas respondentes da pesquisa, que também foram submetidos ao home office durante a pandemia.

Tabela 24 - Volume de trabalho em home office

Volume de trabalho	Contagem dos respondentes
Aumentou	8
Diminuiu	5
Se manteve	1
Não responderam	2

Fonte: elaboração própria.

Para tensionar a discussão, é fato que o teletrabalho em domicílio foi adotado bruscamente para driblar os efeitos colaterais da crise sanitária no mundo do trabalho, mas em contrapartida, será que a classe trabalhadora nutre o desejo de continuar trabalhando em modo

home office? Conforme dados coletados pelo referente estudo, e exemplificados na Tabela 25, quase a totalidade dos participantes manifestou não desejar prosseguir com o home office. Dado que vai ao encontro da natureza controversa que essa modalidade de trabalho apresenta e dos inúmeros desafios que precisam ser levados em consideração pelas organizações e seus colaboradores quando o assunto é home office.

Tabela 25 - Continuar em home office

Você gostaria de continuar trabalhando em modo home office?	Contagem dos respondentes
Sim	4
Não	12

Fonte: elaboração própria.

Quando a abordagem trata das dificuldades enfrentadas para gerir a rotina familiar com o trabalho em modo home office, os enunciados transmitem que a maior parte dos respondentes encarou adversidades para lidar com esse gerenciamento. Portanto, é muito mais complexo do que se imagina ter que conciliar as atividades do lar, dos filhos e do trabalho no mesmo espaço. Dividir a atenção para ambas as atribuições demonstra que os homeofficers precisariam desenvolver uma habilidade extra, que seria quase humanamente impossível de executar, pois nessa equação, sempre haverá um déficit de atenção para uma das partes. Os dados expostos na Tabela 26 atestam para essa realidade.

Tabela 26 - Dificuldade para gerenciar rotina familiar e trabalho em home office

Você sentiu dificuldade para gerenciar rotina familiar e trabalho em casa?	Contagem dos respondentes
Sim	8
Não	6
Mais ou menos	1
Não respondeu	1

Fonte: elaboração própria.

Antunes (2009) chama a atenção para a questão do gênero quanto às novas configurações de trabalho. Para ele, o público feminino é mais afetado, pois, na maioria das vezes, tem a tutela dos cuidados com as crianças e os idosos em casa. Nesse sentido, a Tabela 17 indica que das 11 respondentes mulheres que compõem o grupo participante do estudo, 05 delas são mães, e 01 das que não são mães, tem pais idosos que necessitam de atenção especial.

Elas relataram os principais desafios enfrentados em lidar com o trabalho em home office e os cuidados com os filhos e com as atividades domésticas, como descritos no Quadro 05. É possível averiguar que as crianças cobravam atenção das mães, enquanto elas achavam que a presença dos filhos interferia na concentração necessária para o trabalho. No entanto, como avalia Figaro (2020), na verdade “Não é o filho que atrapalha, é o trabalho que está fora do lugar”.

Tabela 27 – Mães em home office

Você é mãe?	Contagem dos respondentes
Sim	5
Não	6

Fonte: elaboração própria.

Quadro 5 - Quantos filhos você tem? Para você, como foi lidar com a modalidade remota e gerenciar as atividades do lar e dos filhos?

Função na empresa	Quantidade de filhos	Dificuldades apontadas
Contato Publicitário/TV	2 filhos	Dificuldade porque quando se está em casa os filhos acham que sempre estamos à disposição e às vezes interrompem uma reunião ou ligação importante entrando no ambiente ou chamando mamãe em alto tom.
Analista de Planejamento/TV	1 filha	Foi um pouco difícil, pois como ela ainda é criança, ela queria atenção e eu não podia dar.
Analista de Inteligência de Mercado e Pesquisa/TV	Não tem filhos, mas no período de home office cuidava dos pais em estado de demência avançada.	No período em home office cuidava dos meus pais em estado de demência avançada. O pai com 6 AVCs, a mãe com Alzheimer. Apesar do acúmulo ficar mais evidente, senti maior tranquilidade em estar mais próxima deles.
Editores/Portal	1 filho	Foi difícil, especialmente porque ele tinha apenas dois anos e não entendia que a mãe estava em casa e precisava trabalhar. Além

		disso, ele ficou em aula remota durante um ano e meio.
--	--	--

Fonte: elaboração própria.

Dessa forma, pode-se considerar que o home office é uma modalidade de trabalho que necessita de um vasto estudo para averiguar sua usabilidade e seus impactos no mundo do trabalho contemporâneo. Por fim, foi perguntado aos respondentes do formulário 1, se gostariam de pontuar mais algum aspecto relevante sobre a modalidade remota em domicílio ou alguma outra questão relacionada que não foi abordada na pesquisa. Como mostra a Tabela 28, a maioria manifestou-se. Os comentários realizados por eles podem ser analisados no Quadro 06. Fatores como autocobrança, falta de delimitação entre hora de trabalho e de descanso, trabalho fora do expediente, entre outros, foram levantados pelos participantes. No entanto, houveram também opiniões favoráveis ao modelo de trabalho em home office e alguns simpatizam com a ideia do trabalho híbrido, alegando que ele seria mais viável para equilibrar a ação laboral.

Tabela 28 – Comentários adicionais

Gostaria de fazer algum comentário adicional ?	Contagem dos respondentes
Sim	10
Não	4
Não responderam	2

Fonte: elaboração própria.

Quadro 6 - Comentários adicionais dos participantes

Funções desempenhadas	Comentários adicionais
Gerente de RH	Eu gostaria de voltar ao modo home office, mas de forma trabalho híbrido.
Apresentadora	Autocobrança triplicou.
Analista de Planejamento	Sou a favor do trabalho remoto, não totalmente, talvez um ou dois dias na semana.
Analista de Comunicação	Em alguns momentos, houve trabalho fora do horário de expediente. Creio que a modalidade remota acaba dando abertura para isso.
Produtor de Jornalismo	O bombardeamento de informações sobre o tema e o contato direto com famílias

	enlutadas mexeu com o psicológico de muitos profissionais do jornalismo.
Editora	Acredito que a questão do home office torna difícil separar o horário de trabalho do horário de descanso.
Editora	Falta de acompanhamento psicológico para os profissionais.
Não especificado	Acredito que o modo home office poderia ser adaptado de acordo com as situações.
Repórter	A modalidade home-office gera conforto e praticidade ao funcionário. Na minha experiência, pude estar mais concentrada nos meus afazeres e desenvolvi meu trabalho de forma mais produtiva e criativa. Entendo a importância da troca presencialmente com outros profissionais. Por isso, acredito que o modelo híbrido de trabalho seja ideal para a atual realidade.
Repórter	Não dava tempo entre acordar e iniciar o trabalho. Bastava rolar fora da cama e já começava. Isso era desgastante. Depois que o expediente encerrava, continuávamos trabalhando porque “não saíamos da redação”.

Fonte: elaboração própria.

3.3 Os impactos na empresa e na rotina de trabalho sob a ótica dos gestores

A seguir, serão analisados os resultados do segundo formulário de pesquisa, destinado aos 02 participantes do estudo que ocupam cargo de direção na empresa. O formulário foi composto por 21 perguntas e os dados serão apresentados em quadros para melhor compreensão. No Quadro 7, é possível verificar em que segmento eles trabalham, qual função um deles desempenha na empresa, faixa etária, gênero e formação profissional.

Quadro 7 - Função, área de trabalho, faixa etária, gênero e formação.

Participantes	Respondente 1	Respondente 2
Função	Diretora Comercial	Não especificou
Área de atuação	TV	TV
Faixa Etária	Entre 31 e 50 anos	Entre 51 e 60 anos
Gênero	Feminino	Masculino

Formação	Pós-Graduação	Pós-Graduação
----------	---------------	---------------

Fonte: elaboração própria.

Ambos os profissionais trabalharam em modo home office durante a crise sanitária. O Quadro 8 revela o período em que trabalharam por meio da modalidade remota, se esses profissionais tiveram Covid-19 durante a pandemia, quantas vezes tiveram, se continuaram trabalhando em home office mesmo com Covid-19 e se a falta de socialização com os colegas prejudicou o trabalho. Diferentemente dos demais profissionais participantes do estudo, um dos respondentes que ocupa cargo de direção continuou trabalhando mesmo com Covid-19, o que revela uma certa negligência quanto aos cuidados com a saúde e uma violação do direito de afastar-se das atividades enquanto doente. Outro dado pontual é que de todos os participantes que revelaram quantas vezes foram infectados, esse mesmo participante que ocupa cargo de direção e que continuou trabalhando com Covid-19, foi o que teve a doença mais vezes.

Quadro 8 - Período em home office, Covid-19, Falta de socialização com os colegas.

Participantes	Respondente 1	Respondente 2
Você já teve Covid-19?	Sim	Sim
Quantas vezes teve Covid-19?	02 vezes	03 vezes
Em algum momento da pandemia você trabalhou em modo home office? Especifique o período.	Sim. Uma semana.	Durante o período em que estava de quarentena.
Você teve Covid-19 e continuou trabalhando mesmo em home office?	Não respondeu	Sim
A falta de socialização com os colegas prejudicou o trabalho?	Sim	Não

Fonte: elaboração própria.

No que se refere à sobrecarga de trabalho, as opiniões ficaram divididas. Assim como a maioria dos profissionais do estudo, ambos não receberam acompanhamento psicológico durante a pandemia. Esse dado é uma parcela demonstrativa de que muitos profissionais não tiveram suporte psicológico adequado por parte da empresa em que trabalham para lidar com um cenário de incertezas em meio à crise sanitária. Convém ressaltar que tanto a saúde física como a saúde mental ficaram comprometidas ao menos para um deles. É possível acompanhar mais detalhadamente no Quadro 9.

Quadro 9 - Sobrecarga de trabalho, acompanhamento psicológico, saúde física e mental comprometida.

Questionamentos direcionados aos participantes	Respondente 1	Respondente 2
Você se sentiu sobrecarregado(a) com o trabalho em modo home office?	Sim	Não
Você teve algum tipo de acompanhamento psicológico durante a pandemia?	Não	Não
Sua saúde física ficou comprometida em algum aspecto? Especifique.	Não	Sim. Dificuldade para subir escadas.
Sua saúde mental ficou comprometida em algum aspecto? Especifique.	Sim. Ansiedade.	Não

Fonte: elaboração própria.

Foi perguntado aos participantes se houve redução do quadro de profissionais na redação durante a pandemia, como ficou economicamente a instituição no período mais rigoroso da crise sanitária, como se deu o faturamento com publicidade e como definem a experiência de gerenciar de forma remota os demais profissionais durante a pandemia. Pode-se observar que foi um processo cercado por desafios e que a tarefa de gerenciar pessoas de forma remota requer muito mais habilidade e organização, uma vez que se dá num cenário cercado por fragilidades.

Quadro 10 - Redução do quadro de profissionais, situação econômica da instituição, faturamento com publicidade, gerenciamento de equipe em home office.

Questionamento direcionado aos participantes	Respondente 1	Respondente 2
Houve redução do quadro de profissionais na redação durante a pandemia?	Sim	Não
Durante o período mais rigoroso da pandemia, como ficou economicamente a instituição?	Teve uma redução nas receitas, mas equilibramos as despesas.	Normal
Durante o período mais rigoroso da pandemia, como ficou o faturamento de publicidade?	Teve uma redução significativa.	Queda acentuada.
Como foi a experiência de gerenciar os profissionais submetidos ao trabalho em modo home office durante a pandemia?	Um desafio grande, não só pela experiência do home office que já era inovadora, mas com a equipe e as empresas fragilizadas.	Difícil controlar a jornada.

Fonte: elaboração própria.

Quanto aos enunciados expostos no Quadro 11, é possível observar que ambos tiveram opiniões alinhadas em relação a concordar que o desempenho dos profissionais quando estão em home office é inferior ao desempenho alcançado de forma presencial. Além disso, os participantes não são a favor que essa modalidade de trabalho seja implementada definitivamente pela empresa. Pode-se considerar sob a ótica dos gestores, que os profissionais têm a performance reduzida quando estão em modo home office e que essa modalidade de trabalho não é tão atrativa para a empresa como se espera.

Quadro 11 - Desempenho profissional, atratividade econômica, custos organizacionais, implantação definitiva do home office, comentários extras.

Questionamentos direcionados aos participantes	Respondente1	Respondente 2
Você acha que os profissionais tiveram o mesmo desempenho na modalidade remota que presencialmente?	Não	Não
Você acha que o home office é atrativo economicamente para a empresa?	Sim	Não
A empresa teve menos custos com os profissionais trabalhando em home office?	Sim	Não
Você é a favor que o home office seja uma modalidade de trabalho implementada definitivamente pela empresa?	Não	Não
Gostaria de pontuar algum aspecto relevante sobre a modalidade remota que não foi abordado na pesquisa? Comente.	Não	Não

Fonte: elaboração própria.

Interpreta-se que ainda há um longo caminho para elucidar os questionamentos que envolvem a ação laborativa em modo home office. É fato que as empresas de comunicação passaram a adotar essa modalidade de trabalho, compactando as redações, enxugando seu quadro de funcionários e reduzindo seus custos. No entanto, nem todos os gestores estão aderindo a essa perspectiva, como mostra parte dos dados fornecidos pelos participantes do estudo que ocupam cargo de direção na Rede Clube de Televisão, indo ao encontro da oscilação de postura atual das empresas em relação ao home office.

3.4 Um olhar mais apurado sobre o exercício da profissão com a chegada da crise sanitária

Como instrumento de coleta de dados, também foram realizadas entrevistas estruturadas com 04 participantes do estudo, às quais foram gravadas e organizadas através de cinco perguntas centrais, posteriormente transcritas, agrupadas e analisadas à luz da Análise Crítica

Descritiva de Dados, resultando neste material. A partir das análises dos depoimentos obtidos que serão apresentadas a seguir, foi possível compreender com mais profundidade as mudanças ocorridas nas rotinas produtivas desses profissionais em meio à chegada da crise sanitária, e consequentemente, o deslocamento do trabalho para seus domicílios. Ambos os profissionais entrevistados trabalham na TV(um deles também trabalha no Rádio) e estiveram em modo home office no início da pandemia. Por questões éticas, e pelo risco ao vínculo do trabalho, os entrevistados não terão suas identidades reveladas. As informações fornecidas pelos profissionais reportam principalmente ao início da crise sanitária e às mudanças bruscas na rotina de trabalho às quais precisaram se adaptar. Segundo eles, foi um período extremamente delicado e permeado por inseguranças.

3.5 Jornalista como profissional da linha de frente no combate à Covid-19

O ano de 2020 foi bastante atípico, em todos os aspectos, por ter sido o primeiro ano da pandemia e ter trazido uma série de aprendizados. Foi perguntado aos participantes sobre a sensação de terem sido surpreendidos pela doença e se achavam que o jornalista pode ser considerado um profissional da linha de frente no combate à Covid-19, uma vez que ele depende do contato com o público nas ruas. O primeiro entrevistado relatou que foi uma surpresa para todos e que no início ainda pairavam muitas dúvidas.

A impressão que eu tenho é que o sentimento maior era de algo muito distante que não ia chegar para a gente ainda. Não estava processando bem aquela realidade. Era mais ou menos um sentimento comum das pessoas (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023).

Esse receio gerou pautas para a equipe, que passou a ouvir especialistas para saber como o vírus iria se comportar. Ainda era uma epidemia, quando os rumores e casos da doença estavam começando a serem confirmados.

Eu tinha uma certeza de que estava com os sintomas no início, que enfrentava um problema de saúde, mas que não era a Covid-19. Lembro que ainda estavam classificando. Só se falava de coronavírus, do SARS-CoV-2 e aí logo batizaram a doença de Covid- 19. Tanto que no dia que eu estava com sintomas de gripe, a gente teve no Piauí TV 1, uma entrevista de estúdio com um infectologista, Dr. Carlos Henrique Neres Costa. Cheguei a gravar uma chamada para as redes sociais sobre essa entrevista, que era justamente para traçarmos as primeiras linhas da nossa cobertura sobre a pandemia de forma mais localizada. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

É conhecido que um dos casos de maior repercussão no Piauí, foi o do jornalista e apresentador Marcelo Magno, da Rede Clube de Televisão, diagnosticado com Covid-19 uma semana após ter feito parte do rodízio de âncoras do Jornal Nacional. Por se tratar de uma pessoa pública, com grande penetração na sociedade através da TV de maior audiência do estado, o caso gerou forte impacto no meio local, o que foi determinante para a tomada de decisão dos gestores, que resolveram fechar a empresa durante duas semanas e a programação da emissora passou a ser transmitida pela afiliada da Rede Globo em Pernambuco durante esse período.

Os jornalistas são profissionais da linha de frente sim, porque naquele momento, embora aqui na TV Clube, a emissora tenha pela primeira vez, em quarenta e nove anos, ficado 14 dias fechada, mas os profissionais estavam trabalhando em casa, alguns nas ruas, enquanto a transmissão era feita de fora. Aqui, logo todos os colegas voltaram a trabalhar. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

De fato, o ocorrido com o âncora da TV Clube foi o ponto de partida para que a empresa tivesse que agir rápido quanto aos próximos passos da equipe, que ficou com o emocional bastante abalado pela situação delicada do colega de trabalho e muito receosa em relação ao contágio.

Foi bem difícil! Eu lembro bem que o Marcelo chegou do Rio na segunda-feira que era o meu aniversário. Ele trabalhou com a gente terça, quarta, quinta e sexta, e começou a passar mal. Assim, espirrando, não era nada demais. Então, foi para o médico. No domingo, ele já foi internado. A gente sabia que o Marcelo estava doente, mas não sabia o que era. (Entrevistada 2, entrevista realizada em 04/05/2023)

A princípio, o quadro do apresentador era de pneumonia, no entanto, as notícias foram chegando até ele ser intubado. Em 15 de março de 2020, dia do ocorrido, a equipe recebeu a visita da Secretária de Saúde na época, para que fossem realizados testes de covid nos demais. Sendo assim, no dia seguinte, a TV fechou as portas e a direção da empresa precisou tomar uma série de decisões.

Quem trabalhou muito próximo do Marcelo ficou com muito medo. Quase quinze dias trancados dentro de casa sem botar nem o pé na calçada. E aí, durante esse período, a gente era o tempo todo por telefone com a emissora, as equipes ficaram em casa, os produtores ficaram em casa. (Entrevistada 2, entrevista realizada em 04/05/2023)

Com o fechamento do comércio, das escolas, e o estabelecimento do lockdown, o cenário foi ficando cada vez mais tomado pelo medo do desconhecido. Muitas medidas tiveram que ser adotadas. Todos os profissionais da emissora, desde produtores, editores, repórteres, em especial, passaram a seguir recomendações. Foi adotado tecnicamente o uso de dois microfones,

por exemplo, um para o entrevistado e outro para o repórter. Diante de todas essas mudanças, ainda havia a preocupação dos profissionais em manter a população munida por uma das principais ferramentas de combate à doença, a informação.

Então, uma série de medidas foram tomadas aqui dentro. E durante esse período, eu considero que, com certeza, nós fomos da linha de frente. Nós trabalhamos direto. Os meninos que foram para a rua nem entravam na redação. As equipes de externa tinham álcool, máscara, dois microfones, em todo o material era feita a higienização quando eles pegavam, quando passavam para o entrevistado, quando voltavam. Foi um período extremamente tenso. (Entrevistada 2, entrevista realizada em 04/05/2023)

Nesse sentido, o trabalho desenvolvido pelos profissionais de comunicação durante a pandemia, foi de extrema relevância em momentos onde se manter informado sobre os desdobramentos da doença era fundamental para as estratégias de prevenção. Uma das participantes entrevistadas, que atua no setor de RH (Recursos Humanos), frisou a importância dos profissionais de jornalismo atuando no combate à doença, já que a comunicação e os hospitais não paravam enquanto a população vivenciava o lockdown:

Começou a utilização obrigatória de máscara, depois o distanciamento e uso de álcool em gel. Tanta coisa ia aparecendo e se adaptando. Em um momento assim que não tinha para onde ir, os jornalistas foram sim da linha de frente. Com certeza! E eles tinham que lidar com seus próprios medos e ainda fazer o seu trabalho de forma muito responsável para não agravar a situação que já não estava fácil. (Entrevistada 3, entrevista realizada em 04/05/2023)

Considerar os jornalistas como profissionais da linha de frente nesse processo, não significa afrontar o protagonismo dos profissionais da saúde, e sim, demonstrar a força dessa parceria, que tornou crucial o papel da imprensa, tornando-se o principal canal de informação durante a pandemia. Pelo perfil de governo que se tinha na época, os poderes públicos não passavam informações sobre vacinação, número de pessoas contaminadas e números de morte. Dessa forma, eram os profissionais da imprensa que não podiam sair das ruas, nem da porta dos hospitais, por serem a principal fonte de informação da população.

Se ia começar a vacinação de uma nova faixa etária, era a imprensa que divulgava isso, não eram os órgãos públicos. Se estava crescendo, subindo a contaminação, era a imprensa que tinha que estar o dia inteiro apurando, tanto que teve que se formar um consórcio de imprensa para que as informações fossem divulgadas, porque houve um momento em que o Ministério da Saúde deixou de divulgar dados. Então, quem compilava esses dados era a imprensa. (Entrevistado 4, entrevista realizada em 04/05/2023)

No que se refere à vacinação, havia mobilização das cidades para que a população se vacinasse, mas muitas vezes, os dados não eram lançados para o Governo do Estado, o que acabava comprometendo o controle de quantas pessoas realmente estavam vacinadas. O quarto entrevistado, reforça que ao começarem a divulgar o ranking dessas cidades na TV, elas começaram a se movimentar, por não quererem exposição do nome das cidades que menos haviam vacinado a população.

O papel da imprensa foi fundamental em parceria com o Estado, com a prefeitura, para divulgação de dados, de orientação à população. Por muitas vezes, na redação, o telefone tocava o dia inteiro com pessoas querendo informações sobre tudo, vacinação, dados de onde estava funcionando, de onde não estava funcionando. (Entrevistado 4, entrevista realizada em 04/05/2023).

À medida que o cenário pandêmico ia se acentuando, as discussões a respeito da vacinação ficavam cada vez mais acaloradas. Havia poucas doses para uma vasta procura. Dessa forma, as autoridades passaram a determinar os grupos prioritários e essenciais. Havia os prioritários por lei, por determinação no Ministério da Saúde, e outros grupos subsidiários que teriam certa prioridade na vacinação. A opinião pública contestava esses grupos, pois não aceitava bem porque algumas categorias eram priorizadas em detrimento de outras. Nesse sentido, um dos entrevistados lembra que quando inseriram no Piauí a classe dos jornalistas como prioritários, onde primeiro houve uma movimentação na Câmara, e posteriormente, uma discussão maior na Assembleia Legislativa, não houve uma resistência por parte das pessoas. Portanto, a própria sociedade legitimou a importância dos profissionais da comunicação nesse processo.

A gente falava aqui desde o início que o jornalista da redação estava tendo contato com o repórter que vinha da rua. Tinha que fazer cobertura em posto de saúde, em fila de vacinação, na frente de hospital. Claro que havia todo um cuidado com a equipe, mas em alguns públicos tinha uma movimentação extensa de pessoas. Então, a gente não teve essa resistência com a opinião pública, mas demorou. Começamos a vacinar os grupos aqui dentro pela idade e alguns por comorbidade. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

3.6 Retomada ao trabalho cercada de medidas protetivas e receios do por vir

Quando perguntados como foi a retomada da ação laborativa após os 14 dias trabalhando em casa por determinação da empresa e quais as principais mudanças que tiveram que enfrentar, os profissionais relataram que houve uma série de adaptações e que algumas delas permanecem até hoje, como a implantação de divisórias na redação e nas ilhas de edição. Dentre outras

medidas tomadas, com os casos de funcionários infectados surgindo, primeiramente, havia o afastamento de vinte dias desses profissionais, depois foram estabelecidos outros protocolos, passando a ficarem sete dias em casa, depois quatro dias. As mulheres grávidas e pessoas com diabetes e pressão alta também precisaram ser afastadas. No geral, esses funcionários ou eram afastados, ou ficavam em home office. Em meio ao medo inicial do contágio e à fase crítica do cenário pandêmico, os funcionários foram aprendendo a lidar com a doença e muitas regras passaram a ser estabelecidas.

Houve um aprendizado ao longo do tempo que foi dando mais tranquilidade. Como os casos também, com a vacinação, foram caindo, a gente foi novamente voltando à normalidade, mas até hoje não permitimos que repórter, por exemplo, entre em um hospital onde estão sendo tratados pacientes de qualquer doença infecciosa. Então, adotamos medidas que ficaram e vão ficar por muito tempo ainda. (Entrevistado 4, entrevista realizada em 04/05/2023)

Somado a isso, eram colocados na redação álcool, lysoform, toalha de papel, e vários outros itens para que os profissionais mantivessem os cuidados, além da distribuição de máscaras. Os carros que iam para a rua também contavam com um *kit*. Como já mencionado, o microfone que o repórter segurava não era o mesmo do entrevistado, e ambos os microfones, tinham que ser higienizados com álcool isopropílico antes de serem usados. Nota-se que havia uma preocupação generalizada em seguir as medidas protetivas quanto à transmissão da doença. O cenário era regado por uma onda de imprecisões, além de muitos profissionais não estarem preparados psicologicamente e emocionalmente para a retomada ao trabalho.

Eu precisei tirar férias, porque eu não estava mais aguentando. A gente tinha que contar as mortes todo dia, tinha que pegar fila de espera de pessoas passando mal, então, chegaram alguns momentos em que eu falei para o meu diretor: Olha! Eu não estou conseguindo mais. (Entrevistada 2, entrevista realizada em 04/05/2023)

A volta ao trabalho foi marcada por muita tensão, pois os profissionais tinham que acompanhar as notícias chegando o tempo todo pelo celular, apurar as informações e repassar ao público. Na empresa, muitos profissionais tiveram dificuldade para voltar ao trabalho e desenvolveram síndrome do pânico. Fitas adesivas foram colocadas nas dependências físicas, obedecendo a distância de um metro e meio. Havia também o revezamento de profissionais, onde metade ficava na empresa e a outra metade em casa, no intuito de reduzir em cinquenta por cento a circulação de pessoas dentro do estabelecimento para evitar a transmissão do vírus. Quando havia alguém positivo da doença em algum setor, todos os funcionários desse setor ficavam em casa por quinze dias, depois o período era reduzido para doze dias, e por fim, sete

dias. De acordo com os profissionais, os protocolos foram rigorosamente cumpridos em todas as afiliadas da Rede Globo, no entanto, mesmo com todos os critérios de prevenção, uma pandemia se manifesta entre altos e baixos.

As curvas, os chamados picos da pandemia, as ondas, primeira onda, segunda onda, terceira onda, reverberavam também na redação. Havia períodos em que a nossa enfermagem estava cheia. Então, a gente reduzia a ocupação da redação e mandava algumas pessoas para trabalhar em home office, estrategicamente, para poder diminuir a concentração de pessoas. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

Portanto, a adesão da modalidade remota em domicílio pelos profissionais, vai ao encontro do que foi levantado anteriormente no primeiro capítulo dessa dissertação, quanto às organizações adotarem o home office de forma abrupta para amenizarem os efeitos da crise sanitária. Contudo, o cenário pandêmico apenas acelerou uma realidade que já vinha se configurando no mundo do trabalho. O objetivo desse estudo em questão gira em torno de investigar os impactos dessa modalidade nas rotinas produtivas dos profissionais, mas também, analisar como ela pode estar inserida em um contexto de precarização do trabalho, de violação dos direitos trabalhistas, aumento da jornada laboral, além de desencadear diversos outros fatores no que se refere à saúde do trabalhador. É preciso avaliar com cautela, pois as rotinas produtivas no mundo do trabalho contemporâneo são configuradas pelos imperativos tecnológicos, ordenados pelas diretrizes da ordem capitalista neoliberal. Antes de adentrar mais especificamente nos enunciados sobre o trabalho em modo home office partindo da ótica dos entrevistados, é importante ressaltar que a forma de se transmitir conteúdo mudou completamente no cenário pandêmico. Porém, isso também deve-se ao isolamento social, que obrigou os profissionais a se refugiarem em seus domicílios e, muitas vezes, terem que se desfazer de qualquer vaidade em relação ao trato de áudio e imagem, sendo produzidos por meio de *selfie*, videochamadas, sem a qualidade padrão que um veículo de grande porte exigia até então.

Em contrapartida, os profissionais relataram que as transmissões por chamadas de vídeo facilitaram o trabalho e proporcionaram um maior alcance. Durante a pandemia, eles reforçaram que muitos profissionais da saúde eram entrevistados por videochamadas, como alguns estudiosos de São Paulo, representantes da Sociedade Brasileira de Medicina de diferentes áreas, virologistas, dentre outros. Foram alcançados também, profissionais que moravam na China, no Japão, além de brasileiros que estavam na Espanha fazendo experimentos na época da explosão de casos no país. Segundo os profissionais, a Rede Globo sempre foi muito rigorosa

com a qualidade de imagem e áudio, porém, na pandemia, a emissora passou a ter que flexibilizar os meios de transmissão para priorizar a informação.

Nós aprendemos um modo diferente de fazer TV. Algumas regras, alguns critérios de imagem, que dependendo da qualidade não se colocavam no ar, com a pandemia isso caiu. Aí entravam as videochamadas, matérias feitas totalmente pelo celular, repórteres que fechavam matéria de casa. Coisas que não eram aceitas editorialmente por causa da qualidade do material, hoje a gente já usa. Foi um aprendizado durante a pandemia, onde o que mais importa é a informação, não tanto a qualidade da imagem. (Entrevistado 4, entrevista realizada em 04/05/2023)

Convém ressaltar que faz parte do processo natural da tecnologia, adotar mecanismos que possam melhor atender a certas demandas, e isso acaba defasando algumas práticas ou aparelhos, como foi o caso das máquinas de escrever, que acabaram sendo substituídas pelos computadores, e as máquinas fotográficas, dando vez aos smartphones. Um dos entrevistados exemplifica bem essa realidade.

Tem um delegado de Simpício Mendes que entrevistamos, por exemplo. Antes eu conversaria com ele por telefone, a gente ia colocar o mapa do Piauí, localizar a cidade, colocar a foto dele, delegado tal, por telefone. Hoje, fazemos uma videochamada, ou então, ele manda um vídeo por WhatsApp. E assim temos substituído. Isso impactou um formato que a gente tinha de transmitir a notícia e acabou ficando obsoleto, o audiotape. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

3.7 Impressões sobre o home office associado ao fazer jornalístico

Ao adentrar de forma mais direta no ponto central do estudo, foi perguntado aos entrevistados como viam o home office associado à prática jornalística e se consideravam a modalidade controversa. Quase a unanimidade dos entrevistados acredita que essa modalidade de trabalho não beneficia o jornalismo, pois a força motriz da profissão continua sendo o contato presencial com o público nas ruas e as rotinas produtivas na redação.

No telejornalismo não funciona. Por exemplo, todo dia, nossa equipe do Piauí TV 1, tem uma reunião de 8h às 9h, que é onde há nossa troca com os meninos. É diferente o envolvimento, o acolhimento da equipe. O que funciona hoje, às vezes, quando uma pessoa me liga e diz que não está se sentindo bem ou está um pouco gripada, ela participa por telefone com a gente da reunião e faz seu trabalho de casa, um dia ou outro. Mas eu não sinto que o home office é uma boa opção para o resultado do nosso trabalho. (Entrevistada 2, entrevista realizada em 04/05/2023)

De acordo com os entrevistados, o período trabalhado por meio da modalidade remota em domicílio, mesmo que para a maioria deles tenha sido apenas no início da pandemia, foi

suficiente para compreenderem que o trabalho transferido para casa pode apresentar mais perdas do que ganhos. Dessa forma, eles também pontuaram que é indispensável o contato mais próximo para discutir as pautas, para estar com o repórter e para ter o feedback.

A gente perde em qualidade. Nós já construímos reportagens todas à distância, mas perde a essência, a naturalidade. O repórter precisa sentir o ambiente, conversar com as pessoas. A frieza da discussão se quebra quando o repórter está no local vivenciando, presenciando o que está acontecendo. Então, totalmente online ficava um processo todo frio, do começo ao fim. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

Por outro lado, para uma das entrevistadas que se mostrou mais favorável ao trabalho em modo home office, a modalidade reduziu distâncias e permitiu um alcance maior para as entrevistas, além de ser uma tendência que veio para ficar: “Eu vejo de forma positiva para a área da comunicação. Se antes a gente não podia entrevistar uma pessoa que estava em São Paulo, em Brasília, hoje a gente já pode, usando a comunicação à distância. Então eu acho que é um caminho sem volta” (Entrevistada 3, entrevista realizada em 04/05/2023). Contudo, a mesma reconheceu os fatores que precisam ser melhorados e que já foram discutidos em capítulos anteriores dessa dissertação, como as indefinições jurídicas que tornam a classe trabalhadora vulnerável à essa modalidade de trabalho. Ela também pontuou a questão da ergonomia, que é de extrema importância para que os profissionais tenham um bom rendimento ao desenvolverem suas atividades laborativas em domicílio. De fato, quando o aspecto ergonômico é negligenciado, problemas físicos e psicoemocionais podem afetar a saúde do trabalhador, dentre os mais comuns, LER (lesão por esforço repetitivo) e ansiedade.

A legislação ainda não está adequada, ainda não alcançou a modalidade. Tem empresa que disponibilizou cadeira, mesa e computador. E tem empresa que não. Você usa sua cadeira, sua mesa e seu computador. Essa cadeira está ergonomicamente adequada? Como é esse trabalho em casa? Então, ainda falta sim uma adequação da legislação, falta estudo e avanço na questão trabalhista. (Entrevistada 3, entrevista realizada em 04/05/2023)

Partindo do princípio de que ergonomia é um conceito que incorpora teorias, métodos e procedimentos presentes na norma regulamentadora nº 17, do Ministério do Trabalho, e nas Leis do Trabalho - CLT, em conformidade com a Segurança e Medicina do Trabalho, seu estudo é baseado na relação entre pessoa e ambiente profissional. Além disso, ela propõe adaptar o local de trabalho e colaborar para a boa performance do profissional, estimulando sua produtividade e evitando que problemas de saúde futuros se desenvolvam. Nesse sentido, a falta de ergonomia no home office pode gerar problemas como inflamações, lesões e dores nos

músculos, articulações, tendões, ligamentos e nervos, que podem se tornar crônicos. Um dos entrevistados declara que a ergonomia é indispensável para se obter resultado no trabalho em modo home office, sendo necessário que haja um suporte por parte da empresa para que o profissional apresente uma performance satisfatória. Segundo ele, o controle de jornada é outro grande desafio, pois muitas vezes o expediente da ação laboral em home office é ultrapassado.

Primeiro você precisa estruturar o ambiente de trabalho da pessoa, mesmo ela trabalhando em casa. Então, não foi comprado para todo mundo um computador que era compatível com o que a gente precisava. Tem que fornecer. O funcionário passa a ter gastos que ele não teria, você tem que dar os subsídios para isso. Não há um controle de jornada da pessoa, o combinado é um horário, mas, muitas vezes, pela prática, tinha funcionário que não rendia igual aqui trabalhando presencialmente. (Entrevistado 4, entrevista realizada em 04/05/2023)

Convém lembrar que as interrupções são constantes para quem trabalha em home office e tem filhos pequenos em casa. Como abordado anteriormente por outros participantes do estudo que são mães, os filhos, muitas vezes, não associam que a genitora está desempenhando o trabalho de forma remota e, de certa forma, disputam a atenção das mães com as atividades laborais em domicílio. Sendo assim, manter uma programação regular se torna um processo desafiador quando se trabalha com crianças em casa pois, além de administrar seu próprio tempo, também é preciso gerenciar os filhos. Mudar do “modo de trabalho” para o “modo pai/mãe”, simultaneamente, é uma realidade complexa que requer estudo mais aprofundado para se viabilizarem alternativas contundentes quanto à essa questão: “Há pessoa que tem filho, tem família, e ela não consegue se concentrar exclusivamente no trabalho como aqui na empresa. Em alguns casos o rendimento foi melhor, em outros, foi muito pior do que era aqui”. (Entrevistado 4, entrevista realizada em 04/05/2023)

3.8 Direito de desconexão afetado

Foi perguntado aos entrevistados sobre a dificuldade para se desconectarem do trabalho, a partir do momento que os dispositivos móveis invadiram o exercício das profissões e principalmente o jornalismo, violando o direito de desconexão da classe trabalhadora. De forma geral, os enunciados estiveram alinhados em ambos os pontos de vista. Falar sobre o direito de desconexão em tempos onde as relações de trabalho acontecem marjotitariamente de forma digital é algo para além do home office, pois todas as áreas de trabalho no mundo contemporâneo vivenciam essa realidade. No entanto, delimitar o tempo de conectividade

durante o trabalho em modo home office, diante de todos os questionamentos levantados ao longo dessa dissertação, é uma tarefa muito mais difícil de ser executada. Ferreira(2022) reforça que quando o momento de se desconectar é ignorado pelo teletrabalhador em home office, uma série de direitos fundamentais são desconsiderados como o direito ao lazer, à privacidade, ao não trabalho, ao descanso, à limitação de jornada, o que acaba provocando estresse e outras doenças ao trabalhador.

Em casa eu tive que fazer isso obrigatoriamente. Como eu fiquei com insônia por causa da covid, para a higiene do sono, o principal ponto é evitar a tela pelo menos duas horas antes de dormir. Eu sinto a diferença. Tem mensagem que a pessoa manda oito e pouco da noite, eu respondo no outro dia. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

Nesse sentido, Ferreira (2022) considera que a desconexão laboral é um dos mais novos direitos fundamentais do cidadão, ou seja, corresponde ao direito de se desconectar da ação laborativa ao encerramento de uma jornada de trabalho, é poder usufruir do tempo de descanso, revigorando as energias para o dia seguinte e de fato, não ultrapassar a jornada estabelecida com a empresa. Segundo ela, desconectar-se é ter direito à saúde, pois responder e-mails, mensagens de WhatsApp, marcar reuniões, finalizar relatórios, dentre outros, de forma ininterrupta, é submeter-se a prejuízos de ordens não só físicas, mas também psíquicas. Além disso, privar-se das relações com a família e com os amigos por conta do excesso de trabalho, pode ser extremamente danoso, podendo gerar até mesmo transtornos psiquiátricos. Um dos entrevistados frisou que às vezes, os profissionais não fazem contato a pedido da empresa, mas sim, por quererem resolver algo e adiantar o trabalho entre eles. Daí então, é preciso haver um trabalho de convencimento, de conscientização por parte da organização, pois esse tipo de contato não deve ser feito fora do horário de trabalho.

Isso não acontece só com o home office. Hoje, com o whatsapp, com as redes sociais, as pessoas acabam que - 'ah, se eu não dei conta de fazer agora, eu faço de casa'. E muitas vezes, o cara que trabalha à tarde conversa com os colegas durante a manhã inteira e às vezes, demanda um repórter que não está no horário de trabalho. Isso é algo que eu bato muito com eles. Acabou a jornada, não tem que acionar nenhum funcionário. Se você acionou, a pessoa está trabalhando e eu teria que pagar hora extra para ela. (Entrevistado 4, entrevista realizada em 04/05/2023)

3.9 Pensar o jornalismo do futuro sob a perspectiva do home office

Por fim, foi perguntado aos profissionais como enxergavam o jornalismo do futuro a partir dessas transformações e se acreditavam que o home office é uma modalidade de trabalho

que veio para ficar ou se é apenas uma tendência e além disso, quais as impressões a respeito do formato híbrido. Uma das entrevistadas fez suas considerações finais: “Eu acho que é uma tendência! Não é uma coisa que me agrada, para o veículo televisão. Mas eu vejo como uma tendência, até por uma questão de tempo, de custo para as próprias empresas que estão passando por uma situação difícil” (Entrevistada 02, entrevista realizada em 04/05/2023). Por outro lado, outra entrevistada que é mais simpatizante da modalidade remota e do formato híbrido, acredita que veio para ficar: “Tem muita coisa que dá para fazer em home office. Por exemplo, a pessoa trabalhou dois turnos. No turno da manhã pode ficar in home, no turno da tarde fica presencial. Vejo sim como algo que veio para ficar” (Entrevistada 03, entrevista realizada em 04/05/2023).

Outro entrevistado lembrou que o aprendizado na universidade, enquanto estudante de comunicação, é a base para o exercício da profissão, e que as orientações foram voltadas para o desempenho das atividades na prática. As novas configurações de trabalho se remodelam no presente e, até então, as discussões sobre o home office no meio acadêmico são recentes. Mesmo que a modalidade remota já fosse uma realidade do fazer jornalístico em situações específicas, ela foi intensificada em proporções dantescas devido à pandemia, que empurrou todos os segmentos da sociedade para esse modelo de trabalho.

Aqui a gente faz como aprende na academia, no manual. Nós fazemos um jornalismo com uma produção fixa, presencial, com edição. Temos um editor de texto, um editor de vídeo. Temos um quadro bom de estagiários também. A gente tem apresentador, tem editor chefe, tem todas as funções sendo desempenhadas na prática. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

Além disso, o entrevistado também abordou uma das questões mais importantes levantadas nesta dissertação, a precarização do trabalho. É nítido que há um movimento em volta da precarização da profissão, que abrange não só o profissional individualmente, mas toda a área do jornalismo. Logo, os jornalistas foram alcançados pelo fenômeno da pejetização, pois estão sendo contratados, prioritariamente, dessa forma. Quando a atividade laboral é exercida em home office por esses profissionais, o leque se abre ainda mais para o trabalho precarizado.

Você vê uma produção, por exemplo, toda feita online e de forma remota. Além da produção, tem a edição. A emissora é aquele profissional em certa cidade, que não tem nem sede física. Ele sai dirigindo com a câmera, ele mesmo se enquadra, faz a passagem, a sonora, edita e manda. Então, precariza por quê? Porque ele perde direitos sociais e trabalhistas. Ele subtrai postos de trabalho, porque faz várias funções e não é remunerado para isso, além de afastar outros profissionais do processo. (Entrevistado 1, entrevista realizada em 04/05/2023)

Nesse panorama, uma importante pesquisa da Fundacentro e da Fenaj (Federação Nacional dos Jornalistas), em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT), foi lançada em abril de 2024 e será desenvolvida junto aos 31 sindicatos filiados em todo o país, para analisar os impactos dessas questões na saúde mental do jornalista. O estudo pretende avaliar o sofrimento mental na categoria e a intensificação do trabalho a partir da reforma trabalhista de 2017 e no pós-pandemia. A previsão é de abranger cerca de dois mil jornalistas com o objetivo maior de desenvolver um estudo nacional com a categoria, que correlacione os elementos trabalho, sofrimento e adoecimento mental, analisando as dificuldades que permeiam essa relação. Pode-se considerar que a pejetização é um dos elementos que contribui para esse quadro, a partir do momento que insere o profissional em um contexto de vulnerabilidade contratual. Paulo Zocchi (2024), presidente da Fenaj, enfatiza que nos últimos dez anos houve uma “redução sistemática e gradativa do número de jornalistas contratados com registros em carteira”, ou seja, ao ser contratado como PJ (pessoa jurídica), o profissional é visto como uma empresa que presta serviço.

Quanto à importância da socialização, o trabalho em equipe é um mecanismo poderoso de mútua colaboração e um dos aspectos fundamentais para se obter sucesso não apenas nos grupos profissionais, mas também, sociais e familiares. Para que os profissionais alcancem potencial máximo e objetivos compartilhados junto à organização, é necessário que a capacidade de colaborar seja um princípio. Dentro desse espectro, como reforça Figaro(2020), a convivência com os colegas na redação é fundamental para suscitar o debate saudável de ideias. Essa troca gera confiabilidade entre os colegas, amplia a produtividade, proporciona senso de comunidade e origina oportunidades de crescimento. Nesse sentido, um dos entrevistados aponta a importância do trabalho em equipe de forma presencial e o enriquecimento que ele proporciona para a atividade laboral como um todo.

Acho que o home office pode ser adotado em outros ramos. No jornalismo, a gente precisa muito do trabalho em equipe. Uma reunião de pauta feita online não é como uma reunião presencial em que as pessoas estão discutindo ideias. A nossa tecnologia, nossa rede de dados na internet, não é tão ágil para propiciar um ambiente que se consiga fazer uma reunião virtual efetiva ainda. Então, a gente precisa do contato visual, das pessoas conversando. Há equipamentos que não tem como levar para a casa do profissional. É diferente do telemarketing que a pessoa faz o trabalho dela de casa. O jornalismo ainda é uma atividade que precisa da interação presencial. (Entrevistado 4, entrevista realizada em 04/05/2023)

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo científico é movido por suas incompletudes e indagações. Nesse sentido, a trajetória desta dissertação optou por alguns caminhos em detrimento de outros. Como parte natural da missão de lapidar os dados para pavimentar as análises, é sempre uma tarefa desafiadora ter que confrontar o tempo para demonstrar os elementos da melhor forma possível. Por vezes, ficamos com a impressão de que poderíamos ter aprofundado mais determinados aspectos e possibilitado muitas outras vias ao longo dessa busca. Contudo, quando entende-se que a ciência é permeada pela dualidade entre o que foi alcançado e o que há de vir, é possível contemplar a parte mais gratificante dessa jornada, a contribuição. Dessa forma, a intenção das próximas linhas é propor uma reflexão a respeito das abordagens que foram realizadas, assim como dos aprendizados obtidos e dos resultados essenciais da ação metodológica.

Convém lembrar que existem barreiras no processo de investigação que podem não ter sido ultrapassadas. No entanto, a partir da presente pesquisa, a busca por respostas forneceu os horizontes necessários para constatar que os profissionais da Rede Clube de Televisão, submetidos ao trabalho em modo home office durante a pandemia de Covid-19, tiveram suas rotinas produtivas consideravelmente impactadas. Escolher a Análise Crítica Descritiva de Dados como método, por ter a abrangência e o caráter expansivo como características que se sobressaem, possibilitou analisar com mais profundidade os dados coletados e interpretar os significados de forma mais elucidativa. Ter optado em realizar uma pesquisa quanti-qualitativa, trouxe tanto a relevância dos números, quanto uma perspectiva mais assertiva ao avaliar de forma minuciosa, os depoimentos dos participantes do estudo.

Ao analisar os resultados, concluiu-se que os profissionais precisaram lidar com várias adaptações e desafios, em um cenário desgastante. Dentre os principais fatotes apontados estão: trabalho afetado pela falta de socialização com os colegas; redução de salários; volume de trabalho aumentado; dificuldade para gerenciar as rotinas familiares e laborais no ambiente em domicílio; além dos efeitos colaterais na saúde física e mental. Amplamente adotado, o modelo de trabalho em home office foi potencializado com a chegada da pandemia de Covid-19 e passou a ser vivenciado pelas organizações e pelos profissionais. De fato, em um primeiro momento, foi essencial para estancar os efeitos da crise sanitária no mundo do trabalho, mantendo os empregos e prevenindo a classe trabalhadora do contágio da doença. Porém, com o passar dos dias, foram nítidos os efeitos dessa nova configuração de trabalho nas rotinas produtivas dos homeofficers. Nesse sentido, Figaro (2020) reforça que em um cenário de

reconfiguração laboral também é preciso “refazer as relações de comunicação quando o mundo do trabalho foi deslocado e desestruturado” (p. 72).

Constatou-se também, sob a ótica dos gestores, que a modalidade remota em domicílio não é viável à atividade jornalística e não é tão atrativa para a empresa como se espera, pois o rendimento dos profissionais fica comprometido. Dado que corrobora com o resultado de estudos realizados pelo MIT(2023), sobre a qualidade da produtividade dos homeofficers. Essa mentalidade também foi alcançada pelos demais participantes do estudo que não ocupam cargo de direção, quando a maioria afirmou não ter ficado mais satisfeita com o trabalho em home office. Dado considerável que vai ao encontro das ideias de Figaro (2020), ao defender que o home office não beneficia o jornalismo, pois casa e trabalho são alicerces distintos e precisam ter suas peculiaridades resguardadas. Somado a isso, a maioria dos profissionais também declarou que não desejava prosseguir com esse modelo de trabalho, informação que reforça a natureza controversa que essa modalidade apresenta e os inúmeros desafios que precisam ser levados em consideração pelas organizações e seus colaboradores quando o assunto é home office.

Em relação à falta de socialização com os colegas durante o período de teletrabalho em domicílio, a maior parte dos profissionais destacou que o trabalho foi afetado, comprovando a ideia de que os homeofficers têm menos estrutura emocional ou psicológica para lidarem sozinhos com altas pressões, e contar com a rede de apoio dos colegas de trabalho nesses momentos é fundamental. Para os participantes do grupo que se posicionaram mais favoráveis ao home office, há o desejo de que o formato híbrido seja uma possibilidade a ser considerada pela empresa. Foi possível avaliar que existem elementos no exercício da profissão para o repórter, presencialmente, que a forma remota em domicílio não é capaz de alcançar, como conversar com o público olho no olho, sentir a atmosfera do ambiente, dividir a convivência calorosa com os colegas na redação, vivenciar e presenciar o acontecimento. São fatores como esses que tornam o processo de produção da notícia, de forma presencial, único e latente.

Percebeu-se também que uma parcela significativa dos participantes ainda não tem uma verdadeira dimensão do que sejam formas de trabalho precarizado, quando a maioria afirmou, por exemplo, que o trabalho não se precarizou no modo em home office. Contudo, quase a totalidade deles não recebeu equipamento por parte da empresa e todos afirmaram não ter recebido nenhum tipo de auxílio para os custos com internet ou conta de luz enquanto estavam trabalhando por meio da modalidade remota em domicílio, ou seja, o aspecto da ergonomia adequada pode ter sido afetado, além de custos com despesas que caberiam à empresa. Essa

realidade constata que há uma certa divergência, fazendo-se um comparativo em relação à percepção dos respondentes quanto à precarização do trabalho. A partir do momento em que a empresa não fornece subsídios cruciais, transferindo custos ao trabalhador, há indícios de que a ação laboral passa pelo processo de precarização. Nesse sentido, foram transferidos para os participantes gastos que seriam da empresa, configurando-se mais uma vez, como forma de trabalho precarizado.

Outros fatores apontados por eles que também configuram a precarização do trabalho foi a redução de salários que metade do grupo sofreu durante o período em home office, somada às declarações da maioria sobre o aumento do volume de trabalho ao exercerem suas atividades laborativas em domicílio. Logo, ficou claro que o contexto de intensificação do trabalho também alcançou a rotina produtiva desses profissionais. Além disso, o fato de parte considerável do grupo não ter recebido acompanhamento psicológico durante a pandemia foi outro aspecto relevante que pode ter contribuído para a situação de vulnerabilidade. Nesse aspecto, houve falha da empresa, levando em consideração que o caso mais repercutido na imprensa local foi com um jornalista/âncora do grupo, que acabou deixando os demais colegas de trabalho extremamente abalados e tendo que lidar com uma série de incertezas no decorrer da crise sanitária. Era indispensável que todos os profissionais, sem exceção, fossem acompanhados por um(a) psicólogo(a). Nota-se que a precarização do trabalho possui diversas ramificações e, na maioria das vezes, estão camufladas na lógica da atividade laboral, passando despercebidas pela ótica dos profissionais.

Ao serem questionados se a saúde física e mental ficaram comprometidas em algum aspecto no decorrer da pandemia, a maioria assegurou que sim. Quanto à saúde física, as queixas mais recorrentes dos participantes foram de dores musculares e nas articulações, dores de cabeça e aumento de peso, dentre outras. No que se refere à saúde mental, os principais fatores apontados foram ansiedade, medo de contrair o vírus, estresse e depressão. É nítido que o isolamento social ocasionou desdobramentos na saúde física e mental da classe trabalhadora, em especial, os que já apresentavam algum tipo de comorbidade. É importante ressaltar mais uma vez, que se todos os participantes do grupo tivessem recebido acompanhamento psicológico por parte da empresa durante a pandemia, o quadro poderia ter sido diferente e os problemas teriam sido amenizados.

Das dificuldades apresentadas pelos profissionais no que se refere a gerir rotina familiar e trabalho no espaço em domicílio, foi possível observar que as participantes do gênero feminino que são mães, foram as mais afetadas nesse aspecto. Antunes (2009) reforça que isso

acontece devido às mulheres, na maioria das vezes, serem responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidadoras da parte mais vulnerável da família, como crianças e idosos. As mães participantes do estudo declararam que os filhos pequenos não sabiam discernir que elas estavam trabalhando em casa, por isso, acabavam cobrando atenção e interferindo na ação laboral. Figaro (2020) reforça que esse desajuste é provocado pelo fato do trabalho ter mudado de lugar, sendo que o lar é ambiente propício para se reforçarem os afetos familiares.

Por fim, é fato que as circunstâncias da pandemia tornaram desafiadoras as rotinas produtivas desses profissionais, sendo que o home office foi a alternativa encontrada pelas organizações e seus colaboradores, para refrear os efeitos da crise sanitária na ação laborativa. Porém, é nítido que essa modalidade de trabalho manifesta nos contornos de sua essência, uma via de corresponder aos experimentos da lógica capitalista neoliberal, que pode camuflar os riscos da precarização do trabalho e dos efeitos nocivos à saúde física e mental da classe trabalhadora. As alternativas para amenizarem essa realidade, apontam na direção da redução da jornada laboral, já implementada em empresas a nível internacional e sendo aderida em algumas empresas no Brasil. Realidade que tem ido ao encontro das discussões calorosas mais recentes no país sobre o fim da escala 6x1, o que pode vir a ser mais viável para a retomada da qualidade de vida e da produtividade por parte dos trabalhadores.

Em tempos de reconfigurações no mundo do trabalho contemporâneo, pensar o jornalismo do por vir sob a perspectiva do home office é compreender que os pilares do exercício da profissão não devem ser violados, para que não sofram danos irreparáveis. Dessa forma, fica aqui meu profundo contentamento por ter oferecido uma pequena colaboração sobre o universo grandioso do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 19 fev. 2017a. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 29 jul. de 2024.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. Entrevista concedida a Ricardo Machado. **IHU On-line**, n. 503, 24 abr. 2017b. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em: 31 jul. de 2024.

ADM CNX. Ergonomia no home office: importância, desafios, e ações a se adotar.

CONEXA. **Saúde no trabalho**. 14 de abril de 2022. Disponível em:

<https://www.conexasaude.com.br/blog/ergonomia-no-home-office-entenda-a-importancia/#:~:text=Problemas%20pela%20falta%20de%20ergonomia,que%20podem%20se%20tornar%20cr%C3%B4nicos>. Acesso em: 30 jun. 2024.

AGUIAR, Pedro; BELLAN, Rafael; ANDRADE, Samária. **Transformações produtivas no Jornalismo: trabalho e atividades-meio nas redações e no home office**. Participação em debate transmitido ao vivo pelo canal da Ulepicc Brasil no YouTube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sOr2eoNMUXI>. Acesso em: 13 abr. de 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho**. Trabalho, Educação e Saúde, 1(2): 229-237, 2003

APPAY, B. **La dictature du succès**. Paris: L'Harmattan, 2005.

ARAGÃO, V. **Aula Virtual Sobre Economia com a Prof. Dra. Verlane Aragão Santos (UFS)**. Canal PaideiaTV: Formação Integral Humana. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=7LfEULj6d-8>. Acesso em: 25 out. de 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BOLAÑO, C. S. Trabalho intelectual, comunicação e capitalismo: a reconfiguração do fator subjetivo na atual reestruturação produtiva. **REVISTA Soc. bras. Economia Política**, Rio de Janeiro, nº 11, p. 53-78, dezembro 2002.

BONO, A.; GOLDSCHMIDT, R. O direito fundamental à privacidade do trabalhador e seus limites no âmbito do teletrabalho em home office. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, n. 1, p. 38-56, Jan/Jul. 2022.

Brasil. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Art 75B, Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000264/artigo-75b-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 19 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3

de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 jul. 2017 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 17 abr.2022.

Bridi, M, Bohler, F, Zanoni, A. **Relatório Técnico científico da pesquisa: o trabalho remoto/home office no contexto da pandemia Covid19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 79p, 2020.

BRITO, Sabrina. O home office facilita a invasão de computadores por hackers. O aumento do tráfego na internet não foi acompanhado por novos sistemas de proteção. Resultado: as máquinas nunca estiveram tão expostas. **Tecnologia. Veja**. Atualizado em 24 mar. 2021. Publicado em 4 set. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/tecnologia/o-home-office-facilita-a-invasao-de-computadores-por-hackers>. Acesso em: 25 ago. 2023.

CARVALHO, Alfredo. Dia do Repórter: profissionais se adaptam à pandemia. Jornalistas acreditam que recursos tecnológicos e prática do home office são tendências que vieram para ficar. **LEIA JÁ**. 16 de fevereiro 2021. Disponível em: <https://www.leiaja.com/noticias/2021/02/16/dia-do-reporter-profissionais-se-adaptam-pandemia/>. Acesso em: 14 ago. 2021.

CARVALHO, Keite. **As representações do futuro do trabalho : perspectivas e propostas de duas Organizações Internacionais**. São Paulo, 2021. 132 p. : il. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Faculdade Cásper Líbero, 2021.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede – A Era da Informação: economia, sociedade e cultura**. Vol.1. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

CLOT, Y. **Travail et pouvoir d’agir**. Paris: PUF, 2008.

Como trabalhar em home office com crianças? **ERGODECOR**. 04 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.ergodecor.com.br/trabalhar-home-office-criancas#:~:text=Alguns%20dos%20desafios%20mais%20comuns,m%C3%A9m%20gerenciar%20seus%20filhos>. Acesso em: 30 jun. 2024.

Coronavírus: OMS declara pandemia. **BBC NEWS BRASIL**. 11 de Março de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518>. Acesso em: 07 jul. 2024.

DEAN, J. **Capitalismo comunicativo e luta de classes**. LUGAR COMUM, Rio de Janeiro, n. 61, setembro de 2021.

DEVOTTO, R (et al.) **Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office**. Porto Alegre: PUCRS/Rio de Janeiro: PUC-Rio/Porto Alegre: UFCSPA. 2020 (Acesso 26 de Outubro de 2020). URL: Ebook (pucrs.br)

DIB, S. K.; AGUIAR, L. A.; BARRETO, I.; **Economia política das cartografias profissionais: a formação específica para o jornalismo**. Trabalho apresentado ao Grupo de

Trabalho de Economia Política e Políticas de Comunicação, do XIX Encontro da Compós, na PUC-Rio, Rio de Janeiro, RJ, em junho de 2010.

DOURADO, Jacqueline Lima. **Estudo das Estratégias da Rede Globo de Televisão na esfera da cidadania. Tese de Doutorado.** 256 f. Tese (Doutorado em Comunicação) - Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação, Universidade Vale dos Sinos (UNISINOS), São Leopoldo, 2008.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Caderno CRH, v. 24, n. 1, p. 37-57, Salvador, 2011.

_____, Graça; DUTRA, Renata e SILVA, Selma Cristina. **A Contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra.** Caderno CRH [online], v. 32, n. 86, p.289-306, 2019. Disponível em: .

DURÃES, B; BRIDI, M; DUTRA, R. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?. **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, 2021.

CORONAVÍRUS: FENAJ reúne informações sobre ações e orientações dos Sindicatos de Jornalistas em todo o país. **Federação Nacional dos Jornalistas**, 18 mar. 2020b. Disponível em: <https://fenaj.org.br/coronavirus-fenaj-reune-informacoes-sobre-acoes-e-orientacoes-dos-sindicatos-de-jornalistas-em-todo-o-pais/> Acesso em: 20 ago. 2023.

FENAJ. **Dossiê jornalistas vitimados pela Covid-19.** FENAJ, Brasília, 2021b. Disponível em: https://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2021/04/DOSSIE-FENAJ-COVID19_MARCO_2021.pdf Acesso em: 30 jul. 2023.

FENAJ. **MP 936:** Mais de 4 mil jornalistas do país tiveram impactos salariais durante a pandemia. Brasília. 16 jul. 2020. Disponível em: <https://fenaj.org.br/mp936-afeta-mais-de-4-mil-jornalistas/>. Acesso em: 28 jul. 2023.

FERREIRA, Isabela. Home office e o Direito à Desconexão: é preciso delimitar o tempo de conectividade! **JUSBRASIL**. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/home-office-e-o-direito-a-desconexao-e-preciso-delimitar-o-tempo-de-conectividade/1647510655>. Acesso em: 30 jun. 2024.

FIGARO, Roseli et al, (coord.). **Como trabalham os comunicadores em tempos de pandemia da Covid-19?** ECA USP, 2020. Disponível em: https://comunicacaoetrabalho.eca.usp.br/publicacoes_cpct/relatorio-de-pesquisa-como-trabalham-os-comunicadores-em-tempos-de-pandemia-da-covid-19/. Acesso: 15 jul. 2021.

_____, Roseli et al, (coord.). **Como trabalham os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19?** ECA USP, 2021. Disponível em: <https://comunicacaoetrabalho.eca.usp.br/wp-content/uploads/Covid-19-segunda-fase-relat%C3%B3rio-2021.pdf> . Acesso em: 11 ago. de 2021.

_____, Roseli. Jornalismo em tempos de pandemia. Entrevista concedida à Revista Press. **PORTAL PRESS**. Porto Alegre. 2020. Disponível em: <http://revistapress.com.br/revista-press/jornalismo-em-tempos-de-pandemia/>. Acesso em: 16 jun. 2021.

FIGUEIREDO, Carlos. Algoritmos, subsunção do trabalho, vigilância e controle: novas estratégias de precarização do trabalho e colonização do mundo da vida. **Revista Eptic**. VOL. 21, Nº 1, JAN.-ABR. 2019

FIORI, Alexandra. Jornalismo pós-pandemia: home office acelera novas tecnologias. **LINKED IN**. 24 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/jornalismo-pós-pandemia-home-office-acelera-novas-alexandra-fiori?articleId=6681575761935118336>. Acesso em: 09 jul. 2021.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Oito décadas de história da Folha, do Brasil e do mundo**. Tudo sobre a Folha. 80 ANOS. Cronologia. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/80anos/cronologia.shtml>. Acesso em: 11 ago. 2023.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SILVA, Edith Seligmann. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 35 (122): 229-248, 2010.

_____, Trabalho industrial e meio ambiente: a experiência do complexo industrial de Camaçari. In: MARTINE, G. (Org.). **População, meio ambiente e desenvolvimento: verdades e contradições**. Campinas: Unicamp, 1993. p. 60-100. _____. Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?. Salvador: EdUFBA, 1997. _____.

FREUDENBERGER, H. J. **L'épuisement professionnel: "la brûlure interne"**. Quebec: Gaetan Morin, 1987.

Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. Brasil: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 21 ago. 2024.

GIOVANAZ, Daniel. **Jornadas ininterruptas e cada um por si: o 'novo normal' do trabalho na imprensa sob pandemia**. O home office sem condições adequadas foi naturalizado. Cada vez mais jornalistas trabalham acima de 12h diárias. RBA REDE BRASIL ATUAL. 28 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2021/09/jornadas-ininterruptas-trabalho-imprensa-pandemia/>. Acesso em: 02 out. 2021.

GROHMANN, Rafael. **Os nomes por trás do trabalho plataformizado**. Blog da Boitempo. 24 de julho de 2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/os-nomes-por-tras-do-trabalho-plataformizado/>. Acesso em: 21 jan 2024.

_____, Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**. VOL. 22, Nº 1, JAN.-ABR. 2020

HALLQVIST, J.; et al. **Is the effect of job strain on myocardial infarction risk due to interaction between high psychological demands and low decision latitude?** Results from Stockholm Heart Epidemiology Program (SHEEP). *Social Science & Medicine*, v. 46, n. 11, p. 1405-1415, 1998.

HARVEY, David. **17 contradições e o fim do capitalismo**. Tradução: Rogério Bettoni. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. epub.

HAUBRICH, Deise. Benefícios e Desafios do *Home Office* em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**. Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan./abr. 2020.

Jornalismo: questões, teorias e “estórias”. Lisboa: Vega, 1999. **PUC-Rio - Certificação Digital Nº 1011928/CA**. 68 páginas.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**. 6ª. ed. rev. São Paulo: Atlas, 2001.

LEVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Ed. 34, 2010.

LIMA, Ângela M. de S. **As faces da subcontratação do trabalho: um estudo com trabalhadoras e trabalhadores da confecção de roupas de Cianorte e região**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Campinas: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2009.

LIMA JR, Walter Teixeira. **Precursos do Jornalismo On-line**. Trabalho apresentado no GT da História da Mídia Digital, do V Congresso Nacional de História da Mídia, Facasper e Ciee, São Paulo, 2007.

LIMA, Samuel Pantoja (coord.). **Perfil do jornalista brasileiro 2021** : características sociodemográficas, políticas, de saúde e de trabalho. Florianópolis: Quorum Comunicação, 2022. Rec. eletrônico (217 p. ISBN 9788563190239. Disponível em: <https://bibliotecas.espm.br:8443/pergamumweb/vinculos/0000dd/0000ddf5.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2022.

MAGNUSSON, Gustavo. **Home office é tendência que deve ficar no pós-pandemia**: Pesquisa indica que 64,8% dos profissionais desejam manter essa forma de trabalho no futuro. **HORA CAMPINAS**. 26 de maio de 2021. Disponível em: <https://horacampinas.com.br/home-office-e-tendencia-que-deve-ficar-no-pos-pandemia/>. Acesso em: 28 out. 2021.

MARCONDES FILHO, Ciro. **Comunicação & jornalismo: a saga dos cães perdidos**. São Paulo: Hacker editores, 2000.

MARX, K. **O Capital: livro III**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

Médico brasileiro toma primeira dose da vacina contra a Covid-19 nos EUA. G1, GLOBONEWS. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/globonews/estudio-i/video/>

[medico-brasileiro-toma-primeira-dose-da-vacina-contra-a-covid-19-nos-eua-9138057.ghtml](#). Acesso em: 31 mai. 2020.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

MORRIESEN, Cláudia. **Um ano de pandemia**: jornalistas se reinventam com home office e novas tecnologias. Transmissões ao vivo da sala de casa, estúdios caseiros e ferramentas de verificação de fatos e jornalismo de dados passaram a fazer parte da rotina. NSC TOTAL. 12 de março de 2021. Disponível em: <https://www.nsctotal.com.br/noticias/um-ano-de-pandemia-jornalistas-se-reinventam-com-home-office-e-novas-tecnologias>. Acesso em: 25 set. 2021.

MOSCO, Vincent. **Economia política da comunicação**: uma perspectiva laboral. Comunicação e Sociedade 1. Cadernos do Noroeste, Braga, v. 12, n. 1-2, p. 97-120, 1999. P. 105-106.

NOVAIS, Vinícius. **Jornalismo feito em casa**: sem o “olho no olho”, profissionais dividem opiniões sobre o home office. ESQUINAS. 24 de abril de 2020. Disponível em: <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/jornalismo-feito-em-casa-sem-o-olho-no-olho-profissionais-dividem-opinioes-sobre-o-home-office/>. Acesso em: 14 ago. 2021.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, A; OLIVEIRA JUNIOR, A; LIMA; V. O Jornalista Flexitempo na Pandemia de Covid-19. **Revista Iniciacom**, v. 10, n. 1, 2021.

OLIVEIRA, Célio. Quais os principais desafios para o teletrabalho pós Covid-19?: Dois dos grandes desafios são enfrentar o direito de desconexão e a observância das regras de ergonomia. **JOTA**. 03 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/quais-os-principais-desafios-para-o-teletrabalho-pos-covid-19-03072020>. Acesso em: 30 set. 2021.

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

OLIVEIRA, Hebe Maria; GADIN, Sérgio(Orgs). **Jornalismo em tempos de pandemia do novo coronavírus**. 1. ed. Aveiro: Ria Editorial. 2020. 484 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19. **Brasília: OIT**, Mar. 2020. Disponível em: . Acesso em: 25 Ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). O impacto da pandemia na saúde mental das pessoas já é extremamente preocupante. **Brasília: OMS**, 14 Maio 2020. Disponível em:

[https://brasil.un.org/pt-br/85787-oms-o-impacto-da-pandemia-na-sa%C3%BAdem-mental-das-pessoas-j%C3%A1-%C3%A9-extremamente-preocupante#:~:text=in%20your%20browser.-,%E2%80%9CO%20impacto%20da%20pandemia%20na%20sa%C3%BAdem%20mental%20das%20pessoas%20j%C3%A1,Mundial%20da%20Sa%C3%BAdem%20\(OMS\).](https://brasil.un.org/pt-br/85787-oms-o-impacto-da-pandemia-na-sa%C3%BAdem-mental-das-pessoas-j%C3%A1-%C3%A9-extremamente-preocupante#:~:text=in%20your%20browser.-,%E2%80%9CO%20impacto%20da%20pandemia%20na%20sa%C3%BAdem%20mental%20das%20pessoas%20j%C3%A1,Mundial%20da%20Sa%C3%BAdem%20(OMS).) Acesso em: 25 Ago. 2023.

PEREIRA, Fábio Henrique. **Jornalismo em tempos de pandemia**. Entrevista concedida à Revista Press. PORTAL PRESS. Porto Alegre. 2020. Disponível em: <http://revistapress.com.br/revista-press/jornalismo-em-tempos-de-pandemia/>. Acesso em: 16 jun. 2021.

PEREIRA, Fábio. **O jornalista on-line: um novo status profissional? Uma análise sobre a produção da notícia na internet a partir da aplicação do conceito de ‘jornalista sentado’**. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

Precarização marca atividade do jornalista. Pesquisa avalia sofrimento mental na categoria e intensificação do trabalho a partir da reforma trabalhista de 2017 e pós-pandemia. Parceria. FUNDACENTRO. Disponível em: [https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2024/maio/precarizacao-marca-atividade-do-jornalista#:~:text=A%20atividade%20jornal%C3%ADstica%20tem%20sido,Lei%20n%C2%BA%2013.467%2F17\).](https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2024/maio/precarizacao-marca-atividade-do-jornalista#:~:text=A%20atividade%20jornal%C3%ADstica%20tem%20sido,Lei%20n%C2%BA%2013.467%2F17).) Acesso em: 01 jul. 2024.

RAFALSKI JC, Andrade AL. **Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa**. Temas Psicol. 2015;23(2):431-1.

RECOMENDAÇÃO Nº 027, DE 22 DE ABRIL DE 2020. GOVERNO FEDERAL. Conselho Nacional de Saúde. Ministério da Saúde. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1132-recomendacao-n-027-de-22-de-abril-de-2020>. Acesso em: 04 jul. 2024.

Renato Duarte, cirurgião vascular fala de como cuidar da circulação sanguínea em tempos de pandemia. Ronda do Povão. TV MEIO. Entrevista concedida para a jornalista Maia Veloso no programa Falando Nisso. 10 de Agosto de 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ExZWshjUDFw>. Acesso em: 03 jul. 2024.

R.I.P HOME OFFICE. O número de dias da semana em trabalho remoto caiu quase 50% no Brasil desde 2022. Enquanto o home office perde o gás, porém, outra ideia ganha força: a da semana de quatro dias. Revista VC S/A. Edição 306. Editora Abril. Novembro de 2023.

RODRIGUES, A. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) São Paulo, Universidade de São Paulo, 2011.

ROSADO, A; LACERDA, L (Orgs). **A Produção Jornalística em Home Office**. Disciplina de Tópicos Especiais em Assessoria de Comunicação. Rio de Janeiro: Facha Ed. 2021.1. 52 p.

SANTOS, A; BASTOS. Entrevista com Verlane Aragão Santos. **Revista Eptic**. v. 22, n 3, 2020.

SERRANO, Amanda. **Brasil vive segunda pandemia de saúde mental**. Brasil é o país que apresenta maior prevalência de depressão na América Latina. É também o país com mais pessoas ansiosas do mundo. ESTADO DE MINAS. 25 jul. 2022. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2022/07/25/interna_bem_viver,1382405/brasil-vive-segunda-pandemia-de-saude-mental.shtml. Acesso em: 09 jun. 2023.

SILVA, Marcelo Soares. **O computador no jornalismo brasileiro**. Sala de imprensa. 2008. Disponível em: <http://www.saladeprensa.org/art740.htm> Acesso em: 15 de dez. de 2022.

STANDING, Guy. **O precariado**: A nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

VALENTE, J (Org). **Cadernos de conjuntura das comunicações LaPCom - Ulepigg-Brasil 2021**: pandemia, liberdade de expressão e polêmicas regulatórias na comunicação eletrônica. São Cristóvão: ULEPICC-Brasil. 2021. 191 p.

VATIERO, Caê; NEIVA, Paula Beatriz; LIMA, Bruna. **Um ano depois da pandemia, jornalistas relatam desafios e danos à saúde mental**. ABRAJI. São Paulo. 11 de março de 2021. Disponível em: <https://www.abraji.org.br/noticias/um-ano-depois-da-pandemia-jornalistas-relatam-desafios-e-danos-a-saude-mental> . Acesso em: 20 out. 2021.

Veiga NH, Ten YZLF, Machado VP, Faria MGA, Oliveira Neto M, David HMSL. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em Home Office na pandemia de COVID-19. **Rev baiana enferm**. 2021;35:e37636.

ANEXOS

**ANEXO 01 - FORMULÁRIO DE PESQUISA DESTINADO AOS PARTICIPANTES
DO ESTUDO QUE NÃO OCUPAM CARGO DE DIREÇÃO NA EMPRESA.**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO – CCE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO – PPGCOM**
Campus Universitário Ministro Petrônio Portela, Bloco 06 – Bairro Ininga
Cep.: 64049-550 – Teresina – PI – Brasil – Fone (86) 3215-5965



Prezado(a), sou Jamahynna Dyelle Melão Fernandes, mestranda em Comunicação do Programa de Pós-Graduação em Comunicação/PPGCOM, pela Universidade Federal do Piauí/UFPI e meu tema de estudo é sobre o home office aliado à prática jornalística em tempos de pandemia de Covid-19. Esta pesquisa tem como finalidade avaliar os impactos do home office nas rotinas de produção dos jornalistas da Rede Clube em tempos de pandemia de Covid-19. Seu feedback é muito importante para dar visibilidade ao referente estudo. Agradecemos sua colaboração!

FORMULÁRIO DE PESQUISA

1. Segmento em que trabalha na Rede Clube:

☐ TV ☐ Rádio ☐ Portal ☐ Jornal Impresso ☐ Agência de Publicidade

Função: _____

2. Faixa etária:

☐ Entre 18 e 30 anos ☐ Entre 31 e 50 anos ☐ Entre 51 e 60 anos

☐ 60 anos ou mais

3. Gênero:

☐ Masculino ☐ Feminino

4. Formação:

☐ Ensino Médio ☐ Ensino Superior ☐ Pós-Graduação ☐ Mestrado

☐ Doutorado

5. Em quantos meios de comunicação já trabalhou?

☐ 1 ☐ 2 ou 3 ☐ Mais de 3

6. É proprietário de site, blog, podcast, canal no Youtube?

Site ☐ Blog ☐ Podcast ☐ Canal no Youtube ☐

7. Quais redes sociais você costuma usar?

Twitter ☐ Facebook ☐ Instagram ☐ LinkedIn ☐

8. Seu salário corresponde ao:

Piso () Meio piso() Acima do piso () abaixo do meio piso ()

9. Você já teve Covid-19?

Sim () Não ()

Quantas vezes?

10. Em algum momento da pandemia você trabalhou em modo home office? Especifique o período.

11. Você teve Covid-19 e continuou trabalhando mesmo em home office?

Sim () Não ()

12. Em relação à qualidade da produtividade no trabalho em home office, ela se manteve, aumentou ou diminuiu?

Se manteve () Aumentou() Diminuiu ()

13. Seu salário foi reduzido durante o período em que trabalhou em modo home office?

Sim () Não ()

14. Você acha que a modalidade remota contribuiu para a precarização do trabalho?

Sim () Não ()

15. A falta de socialização com os colegas prejudicou o trabalho?

Sim () Não ()

16. Você se sentiu sobrecarregado(a) com o trabalho em modo home office?

Sim () Não ()

17. Você teve algum tipo de acompanhamento psicológico durante a pandemia?

Sim () Não ()

18. Sua saúde física ficou comprometida em algum aspecto? Especifique.

19. Sua saúde mental ficou comprometida em algum aspecto? Especifique.

20. Em São Paulo, existe o termo “Passaralho” para as demissões em massa das redações. Você, ou seus amigos, passaram por situações semelhantes em outro veículo de trabalho anterior a este durante a pandemia?

Sim () Não ()

21. Durante o período em home office, você recebeu algum tipo de auxílio da empresa para suprir com o aumento da conta de luz ou de internet?

Sim () Não ()

22. Durante o período em home office, a empresa disponibilizou equipamentos para que você trabalhasse em casa?

Sim () Não ()

23. Você ficou mais satisfeito com a rotina de trabalho em modo home office?

Sim () Não ()

24. Seu volume de trabalho se manteve, aumentou ou diminuiu com o trabalho em home office?

Se manteve () Aumentou () Diminuiu ()

25. Você gostaria de continuar trabalhando em modo home office?

Sim () Não ()

26. Você sentiu dificuldade para gerenciar a rotina familiar com o trabalho em modo home office?

Sim () Não ()

27. Você é mãe? Quantos filhos você tem? Para você, como foi lidar com a modalidade remota e gerenciar as atividades do lar e dos filhos?

Sim () Não ()

28. Gostaria de pontuar algum aspecto relevante sobre a modalidade remota que não foi abordado na pesquisa? Comente.

**ANEXO 02 - FORMULÁRIO DE PESQUISA DESTINO AOS PARTICIPANTES DO
ESTUDO QUE OCUPAM CARGO DE DIREÇÃO NA EMPRESA.**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO – CCE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO – PPGCOM**
Campus Universitário Ministro Petrônio Portela, Bloco 06 – Bairro Ininga
Cep.: 64049-550 – Teresina – PI – Brasil – Fone (86) 3215-5965



Prezado(a), sou Jamahynna Dyelle Melão Fernandes, mestranda em Comunicação do Programa de Pós-Graduação em Comunicação/PPGCOM, pela Universidade Federal do Piauí/UFPI e meu tema de estudo é sobre o home office aliado à prática jornalística em tempos de pandemia de Covid-19. Esta pesquisa tem como finalidade avaliar os impactos do home office nas rotinas de produção dos jornalistas da Rede Clube em tempos de pandemia de Covid-19. Seu feedback é muito importante para dar visibilidade ao referente estudo. Agradecemos sua colaboração!

FORMULÁRIO DE PESQUISA

1. Segmento em que trabalha na Rede Clube:

() TV () Rádio () Portal () Jornal Impresso () Agência de Publicidade

Função: _____

2. Faixa etária:

() Entre 18 e 30 anos () Entre 31 e 50 anos () Entre 51 e 60 anos

() 60 anos ou mais

3. Gênero:

() Masculino () Feminino

4. Formação:

() Ensino Médio () Ensino Superior () Pós-Graduação () Mestrado

() Doutorado

5. Você já teve Covid-19?

Sim () Não ()

Quantas vezes? _____

6. Em algum momento da pandemia você trabalhou em modo home office? Especifique o período.

7. Você teve Covid-19 e continuou trabalhando mesmo em home office?

Sim () Não ()

8. A falta de socialização com os colegas prejudicou o trabalho?

Sim () Não ()

9. Você se sentiu sobrecarregado(a) com o trabalho em modo home office?

Sim () Não ()

10. Você teve algum tipo de acompanhamento psicológico durante a pandemia?

Sim () Não ()

11. Sua saúde física ficou comprometida em algum aspecto? Especifique.

12. Sua saúde mental ficou comprometida em algum aspecto? Especifique.

13. Houve redução do quadro de profissionais na redação durante a pandemia?

Sim () Não ()

14. Durante o período mais rigoroso da pandemia, como ficou economicamente a instituição?

15. Durante o período mais rigoroso da pandemia, como ficou o faturamento de publicidade?

16. Como foi a experiência de gerenciar os profissionais submetidos ao trabalho em modo home office durante a pandemia?

17. Você acha que os profissionais tiveram o mesmo desempenho na modalidade remota que presencialmente?

Sim () Não ()

18. Você acha que o home office é atrativo economicamente para a empresa?

Sim (☐) Não (☐)

19. A empresa teve menos custos com os profissionais trabalhando em home office?

Sim (☐) Não (☐)

20. Você é a favor que o home office seja uma modalidade de trabalho implementada definitivamente pela empresa?

Sim (☐) Não (☐)

21. Gostaria de pontuar algum aspecto relevante sobre a modalidade remota que não foi abordado na pesquisa? Comente.
