



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
CURSO DE DOUTORADO

**PAULA PRISCILLA HOULY LOPES FALCÃO**

**AUTONOMIA E “TRABALHO EM HOME OFFICE” NO CONTEXTO DA  
PANDEMIA DO COVID19:**

Um Estudo em Representações Sociais

Recife

2022

**PAULA PRISCILLA HOULY LOPES FALCÃO**

**AUTONOMIA E “TRABALHO EM HOME OFFICE” NO CONTEXTO DA  
PANDEMIA DO COVID19:**

Um Estudo em Representações Sociais

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Psicologia.

**Área de concentração:** Psicologia.

Linha de pesquisa: Processos Sociointerativos e Desenvolvimento Humano.

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria de Fátima de Souza Santos

Recife

2022

Catálogo na fonte  
Bibliotecária Maria Janeide Pereira da Silva, CRB4-1262

F178a Falcão, Paula Priscilla Houly Lopes.  
Autonomia e “trabalho em home office” no contexto da pandemia do COVID19 : Um estudo em Representações Sociais. / Paula Priscilla Houly Lopes Falcão. – 2022.  
179 f. : il. ; 30 cm.

Orientadora : Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria de Fátima de Souza Santos.  
Tese (doutorado) - Universidade Federal de Pernambuco, CFCH.  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Recife, 2022.  
Inclui referências e apêndices.

1. Psicologia. 2. Teletrabalho. 3. Doenças transmissíveis. 4. Virose – Aspectos sociais. I. Santos, Maria de Fátima de Souza (Orientadora). II. Título.

150 CDD (22. ed.)

UFPE (BCFCH2023-019)

**PAULA PRISCILLA HOULY LOPES FALCÃO**

**AUTONOMIA E “TRABALHO EM HOME OFFICE” NO CONTEXTO DA  
PANDEMIA DO COVID19:**

Um Estudo em Representações Sociais

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Psicologia.

**Aprovada em:** 07/10/2022.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria de Fatima de Souza Santos (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Renata Lira dos Santos Aléssio (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ana Karina Moutinho Lima (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Luciana Mourão Cerqueira e Silva (Examinador Externo)  
Universidade Salgado de Oliveira

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Priscila de Oliveira Martins da Silva (Examinador Externo)  
Universidade Federal do Espírito Santo

A Deus, minha grande fonte de inspiração. Aos meus filhos, Larissa e Daniel, este que foi gerado e nascido durante a trajetória do Doutorado. Aos meus pais, Nielze e Paulo, por todo o amor e rede de apoio que sempre me deram. Ao meu marido, Daniel, grande incentivador e companheiro de jornada na vida.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pelo Seu infinito amor e bondade, por ter sido minha maior inspiração para acreditar que seria possível realizar esse sonho. Ter a certeza de estar seguindo o meu propósito ao entrar, cursar, realizar e concluir o Doutorado, sem sombra de dúvidas, é um mérito que honro e destino a Ele, que tem me conduzido em tudo, todos os dias.

Aos meus pais, Nielze dos Santos e Paulo Lopes, por terem sido minhas âncoras, minhas referências e meu porto seguro! Sem eles, esse projeto não teria sido possível, pois foram as pessoas que me forjaram, deram-me toda a base para eu ter me tornado quem sou e os objetivos que busco. Sou grata por todo o investimento na minha educação e formação profissional e, sobretudo, por todo o amor e carinho!

Aos meus familiares, que sempre me apoiaram e me incentivaram. Em especial, ao meu irmão Rafael Henrique, por sempre acreditar em mim e, com isso, ser fonte de muitas palavras de incentivo, admiração e confiança.

À Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), por ter sido o lugar em que eu me realizei enquanto formação de Psicóloga, descobri-me apaixonada pela vida acadêmica, realizei o meu Mestrado *stricto sensu* e, nos últimos anos, foi também meu lugar para desenvolver o Doutorado. Existe muita gratidão em meu coração pela Universidade, por todo o desenvolvimento que percorri em minha trajetória profissional e acadêmica e que, de longe, não se esgota aqui, mas continuará, ao longo dos meus próximos anos, no contexto universitário ao qual me encontrei, e simplesmente amo!

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), pelo financiamento do meu projeto com a bolsa durante todos os anos do Doutorado, a qual foi fundamental para auxiliar minha manutenção durante a realização do curso.

À minha querida orientadora, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria de Fatima de Souza Santos, profissional de extrema competência, que me conduziu com maestria durante todo o processo de construção e reconstrução do meu projeto e da minha tese, a todo momento sensível e atenta às minhas necessidades, para que eu elaborasse um trabalho com muito êxito. Sou muito grata por ter me acolhido como orientanda e ter caminhado comigo nessa jornada, sempre com muita segurança do conhecimento, regada à alegria e leveza!

Agradeço à Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Isabel Pedrosa, que, como docente já desde a minha graduação e Mestrado, passou pela minha trajetória de Doutorado e, como sempre, foi um exemplo de profissional, uma referência e pessoa humana, demonstrando, também, muita

sensibilidade e apoio durante o meu processo de gestação e puerpério, enquanto eu cumpria suas disciplinas.

Ao Laboratório de Interação Social Humana (Labint) e a todos os integrantes, por me proporcionarem muitos aprendizados e trocas ao longo dessa jornada. Em especial, à Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Renata Lira dos Santos Aléssio, que, além de ser uma referência como profissional acadêmica, foi inspiração em muitos momentos nas discussões, com competência e leveza. À Edclécia Reino de Moraes, que, além de uma amiga, foi uma pessoa fundamental em vários momentos de construção do meu projeto. À Lassana, que me auxiliou com o aprendizado do tratamento de dados no software.

Por fim, e não menos importante, agradeço aos colegas de turma do Doutorado, aos amigos que fiz! Não daria para citar todos aqui, que, de alguma forma, tocaram a minha vida, mas represento eles através dos colegas Victor Hugo e Isabela. Em especial, agradeço a Karla Kelly, uma grande amiga que nos tornamos, a partir da disciplina de Seminários de Tese, numa dinâmica em que eu era a “anja” dela, e vice-versa. Daí em diante, tornamo-nos “anjas” uma da outra em toda a trajetória do Doutorado, compartilhando angústias e alegrias, e que, sem dúvidas, continuará para a vida inteira!

Presentemente eu posso me considerar um sujeito de sorte,  
porque apesar de muito moço, me sinto são e salvo e forte.  
E tenho comigo pensado, Deus é brasileiro e anda do meu lado.  
E assim já não posso sofrer no ano passado.  
Tenho sangrado demais, tenho chorado pra cachorro.  
Ano passado eu morri, mas esse ano eu não morro  
Tenho sangrado demais, tenho chorado pra cachorro  
Ano passado eu morri, mas esse ano eu não morro  
Ano passado eu morri, mas esse ano eu não morro  
Ano passado eu morri, mas esse ano eu não morro.  
(BELCHIOR, Antônio, 1976).

## RESUMO

A pandemia do Covid19 ocasionou impactos e mudanças em todas as esferas da sociedade, incluindo o trabalho. Diante das quarentenas no país, a alternativa de muitas empresas foi implementar o *home office*. Considerando os impactos dessa modalidade de trabalho, incorporada na vida dos trabalhadores, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar as representações sociais construídas sobre o trabalho em *home office* e autonomia no contexto da pandemia do Covid19. Como aporte teórico, utilizou-se a Teoria das Representações Sociais. Foi usado um questionário de Associação Livre de Palavras com 96 participantes e 10 entrevistas semiestruturadas. Os dados do questionário foram analisados com o software Iramuteq, por meio de análises prototípicas e classificação hierárquica descendente, e as entrevistas foram analisadas com a técnica de análise de conteúdo. Os resultados demonstraram que as representações sociais sobre trabalho aparecem de forma central relacionadas à responsabilidade e à realização, não como opostos, mas como um ciclo que se retroalimenta pela necessidade do trabalho, realização profissional, pessoal, imbuído do sentimento de que ao trabalhar, cumprirá sua missão para o outro. Os sentidos sobre o trabalho na pandemia apontaram para as mudanças e a necessidade de, mesmo em meio ao adoecimento e os receios do vírus, precisar continuar trabalhando; demonstraram também sentimentos de incerteza, adaptação, cansaço, insegurança e ansiedade, desafios enfrentados na condição de trabalhar na pandemia. Apesar disso, ficou evidenciada a gratidão por continuar trabalhando, diante da crise. Trabalhar em *home office* representou flexibilidade, responsabilidade e disciplina. Identificou-se uma dialética entre conforto e cansaço ocasionadas pelas vantagens em trabalhar em casa e ao mesmo tempo vivenciar dificuldades com a realização do trabalho, com os afazeres domésticos, os cuidados com os filhos, experiências que exigiram do trabalhador mais disciplina, adaptação, responsabilidade e concentração. Tais fatores foram influenciados também pela autonomia dada aos trabalhadores, que foi percebida como liberdade e responsabilidade, denotando que não há uma autonomia absoluta. A autonomia apareceu para os trabalhadores com um tom mais positivo e supervalorizado, embora seja vantajosa ao empregador como mais uma forma de controle e obtenção de bons resultados. Diante de incertezas sobre o futuro, há uma tendência dos sujeitos em pensar que o período pós-pandemia trará para novo estilo de vida e trabalho, com um futuro mais híbrido. As mudanças apontam para um momento de transição, uma realidade em processo de mudança, porém em construção. Ressalta-se as necessidades de atenção à qualidade de vida do trabalhador, garantindo uma

maior distância entre o trabalho e as outras esferas da vida social. O estudo enfatiza a importância da análise do contexto social na constituição das estruturas das representações sociais dos objetos analisados, ao evidenciar que diante do panorama vivenciado pela pandemia e com o *home office*, novos elementos estão sendo apropriados pelos indivíduos acerca do trabalho, já que os sentidos atribuídos não são descolados do contexto global da sociedade, nem tampouco do contexto mais imediato, mas reflete toda a dinâmica social em que vivem.

**Palavras-chave:** *home office*; pandemia; trabalho; autonomia; representações sociais.

## RÉSUMÉ

La pandémie de Covid19 a provoqué des impacts et des changements dans toutes les sphères de la société, y compris le travail. Face aux quarantaines dans le pays, l'alternative pour de nombreuses entreprises était de mettre en place le *télétravail*. Considérant les impacts de cette modalité de travail, intégrés dans la vie des travailleurs, l'objectif général de cette recherche était d'analyser les représentations sociales construites sur le travail à *domicile* et l'autonomie dans le contexte de la pandémie de Covid19. Comme contribution théorique, la théorie des représentations sociales a été utilisée. Un questionnaire Word Free Association a été utilisé avec 96 participants et 10 entretiens semi-structurés. Les données du questionnaire ont été analysées à l'aide du logiciel Iramuteq, par des analyses prototypiques et une classification hiérarchique descendante, et les entretiens ont été analysés à l'aide de la technique d'analyse de contenu. Les résultats ont montré que les représentations sociales du travail apparaissent centrées sur la responsabilité et la réussite, non pas comme des contraires, mais comme un cycle alimenté par le besoin de travail, l'épanouissement professionnel, personnel, imprégné du sentiment qu'en travaillant, on va remplir sa mission envers l'autre. Les significations du travail dans la pandémie ont souligné les changements et la nécessité, même au milieu de la maladie et de la peur du virus, de continuer à travailler ; ils ont également manifesté des sentiments d'incertitude, d'adaptation, de fatigue, d'insécurité et d'anxiété, des défis rencontrés dans la condition de travailler pendant la pandémie. Malgré cela, la gratitude était évidente pour avoir continué à travailler, face à la crise. Travailler à *domicile* représentait flexibilité, responsabilité et discipline. Une dialectique a été identifiée entre le confort et la fatigue causée par les avantages du travail à domicile et en même temps éprouver des difficultés à effectuer le travail, avec les tâches ménagères, s'occuper des enfants, expériences qui demandaient plus de discipline, d'adaptation, de responsabilité de la part des travailleurs et concentration. Ces facteurs ont également été influencés par l'autonomie accordée aux travailleurs, qui était perçue comme une liberté et une responsabilité, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'autonomie absolue. L'autonomie est apparue aux travailleurs avec un ton plus positif et surévalué, bien qu'elle soit avantageuse pour l'employeur comme une autre forme de contrôle et d'obtention de bons résultats. Face aux incertitudes sur l'avenir, les sujets ont tendance à penser que la période post-pandémique apportera un nouveau style de vie et de travail, avec un avenir plus hybride. Les changements indiquent un moment de transition, une réalité en voie de changement, mais en construction. Le besoin d'attention à la qualité de vie du travailleur est mis en évidence, assurant une plus grande

distance entre le travail et les autres sphères de la vie sociale. L'étude souligne l'importance d'analyser le contexte social dans la constitution des structures des représentations sociales des objets analysés, en montrant que face au panorama vécu par la pandémie et avec le *home office*, de nouveaux éléments sont en cours d'appropriation par individus sur le travail, puisque les significations attribuées ne sont pas détachées du contexte global de la société, ni du contexte plus immédiat, mais reflètent toute la dynamique sociale dans laquelle ils vivent.

**Mots-clés :** *télétravail* ; pandémie ; travail ; autonomie ; représentations sociales.

## ABSTRACT

The Covid19 pandemic caused impacts and changes in all spheres of society, including work. Faced with the quarantines in the country, the alternative for many companies was to implement the *home office*. Considering the impacts of this modality of work, incorporated into the lives of workers, the general objective of this research was to analyze the social representations constructed about work at *home office* and autonomy in the context of the Covid19 pandemic. As a theoretical contribution, the Theory of Social Representations was used. A Word Free Association questionnaire was used with 96 participants and 10 semi-structured interviews. The questionnaire data were analyzed using the Iramuteq software, through prototypical analyzes and descending hierarchical classification, and the interviews were analyzed using the content analysis technique. The results showed that the social representations about work appear centrally related to responsibility and achievement, not as opposites, but as a cycle that is fed back by the need for work, professional, personal fulfillment, imbued with the feeling that by working, one will fulfill your mission to the other. The meanings about work in the pandemic pointed to the changes and the need, even in the midst of illness and fears of the virus, to continue working; they also demonstrated feelings of uncertainty, adaptation, tiredness, insecurity and anxiety, challenges faced in the condition of working in the pandemic. Despite this, gratitude was evident for continuing to work, in the face of the crisis. Working from *home office* represented flexibility, responsibility and discipline. A dialectic was identified between comfort and tiredness caused by the advantages of working at home and at the same time experiencing difficulties with carrying out the work, with household chores, taking care of the children, experiences that demanded more discipline, adaptation, responsibility from the worker. and concentration. Such factors were also influenced by the autonomy given to workers, which was perceived as freedom and responsibility, denoting that there is no absolute autonomy. Autonomy appeared to workers with a more positive and overvalued tone, although it is advantageous to the employer as another form of control and obtaining good results. Faced with uncertainties about the future, there is a tendency for subjects to think that the post-pandemic period will bring a new lifestyle and work, with a more hybrid future. The changes point to a moment of transition, a reality in the process of change, but under construction. The need for attention to the worker's quality of life is highlighted, ensuring a greater distance between work and other spheres of social life. The study emphasizes the importance of analyzing the social context in the constitution of the structures of the social representations of

the objects analyzed, by showing that in the face of the panorama experienced by the pandemic and with the *home office*, new elements are being appropriated by individuals about work, since the attributed meanings are not detached from the global context of society, nor from the more immediate context, but reflect the entire social dynamics in which they live.

**Keywords:** *home office*; pandemic; work; autonomy; social representations.

## LISTA DE FIGURAS

|  |     |
|--|-----|
| Figura 1 - Dendograma da Classificação Hierárquica Descendente (CHD)<br>sobre Trabalho   | 71  |
| Figura 2 - Ilustração do ciclo “Responsabilidade com o trabalho”   | 76  |
| Figura 3 - Ilustração Ciclo “Responsabilidade com o trabalho” em interação<br>com as classes: Realização Profissional, Necessidade do Trabalho,<br>Realização Pessoal e Responsabilidade | 77  |
| Figura 4 - Dendograma da Classificação Hierárquica Descendente (CHD)<br>sobre Trabalho na Pandemia   | 87  |
| Figura 5 - Dendograma da Classificação Hierárquica Descendente (CHD)<br>sobre Trabalho em <i>home office</i>   | 108 |
| Figura 6 - Ilustração sentidos do “conforto” de trabalhar em <i>home office</i>  | 115 |
| Figura 7 - Dendograma da Classificação Hierárquica Descendente (CHD)<br>sobre “Autonomia”  | 127 |

## LISTA DE QUADROS

|  |    |
|--|----|
| Quadro 1 - Caracterização dos Participantes do Questionário de Associação<br>Livre de Palavras | 57 |
| Quadro 2 - Caracterização dos Sujeitos participantes da Entrevista<br>Semiestruturada          | 58 |
| Quadro 3 - Estruturação dos estudos realizados na Pesquisa                                     | 63 |

## LISTA DE TABELAS

|   |     |
|---|-----|
| Tabela 1 - Análise Prototípica das evocações para o termo indutor “Trabalho”                              | 65  |
| Tabela 2 - Análise Prototípica das evocações por termo indutor “Trabalho na Pandemia”                     | 80  |
| Tabela 3 - Análise Prototípica das evocações por termo indutor “Trabalho <i>Home office</i> ”             | 97  |
| Tabela 4 - Análise Prototípica das evocações por termo indutor “Autonomia” no trabalho <i>home office</i> | 119 |

## SUMÁRIO

|              |  |     |
|--------------|--|-----|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO</b>  | 19  |
| 1.1          | MUDANÇAS NO TRABALHO E A AUTONOMIA                                     | 33  |
| 1.2          | TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS                                      | 42  |
| <b>1.2.1</b> | <b>A Abordagem Estrutural das Representações Sociais</b>               | 47  |
| <b>1.2.2</b> | <b>Níveis de Análise do Fenômeno Psicossocial</b>                      | 50  |
| 1.2.2.1      | Nível Intraindividual  | 51  |
| 1.2.2.2      | Nível Interindividual  | 51  |
| 1.2.2.3      | Nível Posicional ou Intergrupar  | 51  |
| 1.2.2.4      | Nível Ideológico ou Societal   | 52  |
| <b>2</b>     | <b>OBJETIVOS DA PESQUISA</b>   | 53  |
| 2.1          | OBJETIVO GERAL   | 53  |
| 2.2          | OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | 53  |
| <b>3</b>     | <b>CAMINHOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA</b>                              | 54  |
| 3.1          | O CENÁRIO E A CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS                              | 54  |
| 3.2          | OS INSTRUMENTOS  | 55  |
| <b>3.2.1</b> | <b>Associação Livre de Palavras</b>                                    | 55  |
| <b>3.2.2</b> | <b>Entrevista Semiestruturada</b>                                      | 57  |
| 3.3          | TRATAMENTO DOS DADOS   | 59  |
| <b>3.3.1</b> | <b>Tratamento dos dados da Técnica de Associação Livre de Palavras</b> | 59  |
| <b>3.3.2</b> | <b>Tratamento dos dados da Técnica de Entrevistas Semiestruturadas</b> | 61  |
| <b>4</b>     | <b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b>   | 64  |
| 4.1          | OS SENTIDOS DO “TRABALHO”  | 64  |
| 4.2          | “O TRABALHO NA PANDEMIA”   | 79  |
| 4.3          | “TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i> ” NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID 19  | 97  |
| 4.4          | AUTONOMIA NO TRABALHO <i>HOME OFFICE</i> EM UM CENÁRIO PANDÊMICO       | 118 |
| 4.5          | EXPECTATIVAS DO <i>HOME OFFICE</i> PÓS PANDEMIA                        | 136 |

|          |                             |     |
|----------|-----------------------------|-----|
| <b>5</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> | 149 |
|          | <b>REFERÊNCIAS</b>          | 160 |
|          | <b>APÊNDICE A</b>           | 168 |
|          | <b>APÊNDICE B</b>           | 170 |
|          | <b>APÊNDICE C</b>           | 172 |
|          | <b>APÊNDICE D</b>           | 178 |

## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia do Covid19 foi algo avassalador na vida da maioria, senão, de todas as pessoas que a vivenciaram, que foi difícil não trazer ao tema da minha tese. Estudar sobre o universo do trabalho na vida de trabalhadores sempre foi meu foco, com base na Teoria das Representações Sociais. Porém, inicialmente, estava delimitado ao âmbito das pequenas empresas, associado à temática da relação entre a gestão e a autonomia dos empregados. Com a chegada da crise pandêmica, tudo mudou. Era difícil não olhar para a realidade de tantas pessoas, que, de repente, tiveram suas vidas totalmente transformadas ao precisarem se isolar socialmente, trabalhar em casa, ficar com seus filhos, acompanhá-los assistindo aulas *online*, cuidar dos afazeres domésticos, presenciar os medos, estresses, a morte e a Covid19 avançando cada vez mais, e não pensar: como isso vai impactar nossas vidas? Como essa nova realidade impactará o contexto do trabalho e dos trabalhadores?

De repente, uma modalidade antes tão rejeitada no contexto brasileiro passou ser adotada de forma brusca, como a única fonte de opção para muitos trabalhadores manterem os seus empregos, e como fonte de sobrevivência de muitas empresas. O *home office* passou a ser difundido de uma forma exponencial, estava estampado nos jornais, noticiários, nas redes sociais, na fala dos gestores e se propagou no vocabulário da nossa sociedade como um todo.

Para alguém interessada na pesquisa dentro do universo do trabalho, ver toda essa mudança no cenário organizacional, devido à pandemia instalada, era difícil não pensar o quanto essas transformações poderiam impactar mudanças na realidade do trabalho e da vida das pessoas. Além disso, para alguém que viveu intensamente todos esses momentos durante a pandemia, seria difícil que essa nova modalidade de trabalho nesse contexto não se tornasse um objeto tão instigante de estudo, o “*home office* na pandemia”. E foi assim, bem influenciada pelo contexto vivido que, com muito entusiasmo, junto à minha orientadora, ajustamos o projeto e o objeto de estudo desta tese, para buscar compreender como objetivo geral as Representações Sociais sobre o *home office* no contexto da pandemia do Covid19.

Escrever sobre essa temática foi muito interessante por várias razões. A primeira porque, de fato, o universo do trabalho sempre me instigou, e buscar compreender as transformações tão radicais que o trabalho sofreu, no recorte do *home office*, diante da pandemia, foi bem motivador. Além disso, acredito que poder escrever sobre essa temática como alguém que viveu no mesmo período que será contado pela História e, assim, contribuir como fonte de futuros

estudos sobre um tema que só cresce, com todas as transformações vividas ao longo da pandemia, também foi bem estimulador.

Por último, escrever sobre essa temática foi muito enriquecedor enquanto pessoa humana que pôde enxergar as percepções dos outros, melhor dizendo, dos participantes, não apenas como expectadora de uma realidade da qual não participei, mas como mais uma no meio da multidão que experienciou tudo de perto, todas as sensações, angústias, perdas, medos e reinvenções. Acredito que ter sido pesquisadora nessa condição me fortaleceu como pessoa, no sentido da identificação, com o outro que vivia o que experienciei, mas acredito, também, que fortaleceu esta pesquisa, pois ter essa experiência contribuiu para as percepções alcançadas nas análises dos dados.

Por instantes, esse mesmo último tópico acima anunciado como destaque para a pesquisa, me fez pensá-lo como possibilidade de uma limitação, ou seja, se o vivenciar de forma intensa a pandemia e os seus desdobramentos nesse recorte do *home office* poderia ter uma face negativa. Considerando que também me isolei socialmente, tive meus filhos e marido realizando suas atividades remotas em casa, e me submeti ao *home office* durante maior parte da pandemia, como doutoranda e como docente, ao exercer as atividades dentro de todas as circunstâncias que a maioria viveu, me perguntei: será que minhas impressões pessoais sobre o *home office* na pandemia, compartilhar de medos, inseguranças, etc, poderiam ter sido também, de algum modo, influenciadoras das análises que fiz como pesquisadora?

Mas, ao refletir sobre o que Minayo (2001) respalda a esse respeito, compreendi que uma pesquisa na área das ciências sociais não existe sem uma identidade entre sujeito e objeto. Como esta é uma pesquisa na área com seres humanos, que, em nosso caso, envolve a vivência de uma pandemia, há um substrato comum de identidade com a pesquisadora, o que me torna envolvida e comprometida. Ou seja, como afirmou Levi-Strauss (2003, p. 137), “numa pesquisa em que o observador faz parte da mesma natureza que o objeto, esse observador será, ele mesmo, parte de sua observação”. Nesse sentido, compreendi, a partir dessa forma de pensar, que a pesquisa científica pode ser encarada como parte de um diálogo bem próximo entre sujeito (pesquisador) e o objeto pesquisado.

Ademais, considerei o que afirmou Barros e Junqueira (2011, p. 34) sobre esse tópico:

Aquilo que os seres humanos percebem ao observar o mundo é, portanto, produto de uma operação muito complexa, na qual estão envolvidos o sujeito-observador, o objeto observado, os esquemas interpretativos utilizados pelo observador e o contexto em que tal observação se dá e adquire ou encontra sentido.

Tais argumentos foram importantes para a percepção de que estar como uma pesquisadora que trabalhou em *home office* durante a pandemia possibilitou a observação e as

análises do contexto e dos discursos de forma mais envolvida, intensa e empática, o que, de algum modo, proporcionou mais sentidos construtivos aos resultados da pesquisa do que limitantes.

Nesse sentido, diante dessas percepções sobre a importância do meu lugar de pesquisadora, considerando o tema da pesquisa, o contexto e a escrita da tese, iniciaremos nossas discussões também considerando a importância da relação do homem com sua atividade laboral e como esse tópico passou a ser visto como um ponto central na vida das pessoas.

Isto porque o trabalho exerce grande relevância na vida dos trabalhadores, de modo que vem sendo amplamente estudado pela ciência ao longo dos anos, seja como uma categoria sociológica, ou na construção da subjetividade e identidade, como um meio de sobrevivência humana. Pereira e Tolfo (2016) salientam o quanto as diversas áreas do conhecimento têm buscado respostas para os fenômenos ao redor do trabalho, inclusive os modos encontrados pelo homem para dar significado e sentido às suas atividades.

Quando se fala em significados e sentidos no trabalho há uma ampla teorização sobre tais termos, que não é o foco desta tese, porém, compreendemos ser importante situar esse cenário e nossa perspectiva antes de adentrarmos nas discussões sobre o trabalho *home office* no cenário pandêmico. Apesar dos termos significados e sentidos no trabalho serem tratados como sinônimos muitas vezes, há distinções teóricas. Hackman e Oldhan (1975), os primeiros a estudarem sobre os sentidos no trabalho, identificaram que o trabalho que tem sentido é considerado útil, importante e autêntico para quem o executa. Esse trabalho possui três principais características: a variedade das tarefas e competências para executá-las; a identificação com todo o processo de trabalho, de modo que o trabalhador perceba o seu significado, sua contribuição social e a autonomia no seu desenvolvimento; a existência de feedbacks sobre o desempenho nas atividades executadas.

Tolfo e Piccinini (2007) entendem que entre o sentido e o significado há uma interdependência, de forma que os significados são construídos coletivamente em um determinado cenário histórico, econômico e social, e os sentidos são concebidos como uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos, por meio de experiências palpáveis. Berger e Luckmann (2004) afirmam que o sentido se constitui na consciência por meio dos processos sociais. Ele é projetado na forma coletiva de ações no agir social. Nesta perspectiva, as instituições têm uma importante função no reprocessamento social dos sentidos, já que seu papel é conservar e deixar disponível os sentidos para a sociedade, no

intuito de direcionar o agir do indivíduo em diversas áreas e de algum modo, sinalizar a conduta da vida em sociedade.

Outra contribuição significativa a respeito da temática dos sentidos do trabalho vem da Psicopatologia e da Psicodinâmica do Trabalho, que se baseia no referencial teórico da Psicanálise e da Psicossomática e tem Dejours (1987) como seu principal representante. Para este autor, o trabalho ocupa um papel fundamental como canalizador das angústias e necessidades humanas. Logo, o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. O trabalho aqui assume o sentido de luta em busca de uma transformação do sofrimento inevitável, que envolve angústia, incerteza e fragilidade da vida, em algo útil.

Já Antunes (2002), baseado em uma perspectiva sociológica, aborda a centralidade e a importância do trabalho, considerando este como uma categoria sociológica chave. O autor relaciona os sentidos do trabalho com os sentidos da vida, pois para ele apenas é possível um trabalho com sentido, se a vida fora do trabalho também for dotada de sentido. O trabalho é visto como o primeiro momento de realização do homem e, se for autônomo, será dotado de sentido, ao mesmo tempo em que possibilitará o uso livre do tempo e contribuirá para a emancipação do sujeito (Antunes, 2002).

Considerando a abordagem trazida por Berger e Luckman (2004) e a perspectiva sociológica trazida por Antunes (2002) acerca da relação que há entre os sentidos do trabalho associados aos sentidos que se vive fora dele, ou seja, com os sentidos da vida, podemos iniciar nossas reflexões acerca do que os trabalhadores vivenciaram com o contexto da pandemia e como essa realidade se relacionou com os sentidos atribuídos ao trabalho. Isto porque a pandemia do Covid19 ocasionou uma variedade de impactos e mudanças em todas as esferas da sociedade. No âmbito do trabalho, não foi diferente. Houve impactos de diversas maneiras, dentre as quais pode-se citar, de forma central, o desemprego, a intensificação de trabalho, a redução dos ganhos e a insegurança (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021). No Brasil, onde causou, também, quarentenas em praticamente todo o país, a pandemia colocou em estado de pânico empregados e empregadores, temerosos em não poder exercer suas atividades laborativas. Como medida preventiva, em muitos casos, a alternativa das empresas foi implementar o trabalho em *home office* (LISOTE *et al.*; 2020). Segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na crise Covid19 (2020), 46% dos funcionários estiveram em posições elegíveis a *home-office* e 41% adotaram este formato de trabalho durante a pandemia.

De modo imperativo, essa modalidade de trabalho passou, de um dia para o outro, a ser a rotina de milhões de pessoas. A rapidez com que essas mudanças se instalaram parece ter exigido grande adaptação às novas tecnologias incorporadas, novos hábitos, que, em consequência, implicaram ajustes laborais, ambientais e até mesmo novas formas de se relacionar. Apesar de a modalidade *home office*, legalmente conhecida como teletrabalho, já existir antes da pandemia, sua prática de forma exponencial e presente na vida de tantas pessoas a curto prazo foi desencadeada nesse novo contexto. É uma modalidade que tem demonstrado se perpetuar na continuidade da jornada laboral de muitas empresas no pós-pandemia.

Este documento contém um trabalho de pesquisa acerca das representações sociais da Autonomia e do “trabalho *home office*” no contexto da Pandemia do Covid19. Uma vez que essa prática social tem se difundido entre os trabalhadores, parte-se da hipótese de que as implicações da pandemia do Covid19 na rotina de trabalho das pessoas possibilitaram a construção de novos sentidos sobre a autonomia e sobre o trabalho em tal modalidade laboral.

Essa hipótese respalda-se nos reflexos que a pandemia do Covid19 tem ocasionado em toda a sociedade nos aspectos da saúde, sociais e econômicos. Declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) no dia 11 de março de 2020, rapidamente, a pandemia causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) ultrapassou em números a última pandemia da gripe suína, nos anos de 2009 e 2010 (WHO, 2020). Ao quase continente Brasil, devido ao seu vasto território, diversidade cultural e distribuição econômica desigual, os desafios ao enfrentamento da pandemia foram de grandes proporções. No âmbito do trabalho, a observância da situação de pandemia, destacada pelas primeiras mortes por Covid19, ter sido, tanto na China, quanto no Brasil, com trabalhadores contaminados no exercício de suas funções (COMITÊ CIENTÍFICO DE COMBATE AO CORONAVÍRUS DO CONSÓRCIO NORDESTE, 2020) levou diversos empregadores a adotarem a estratégia do *home office*, a fim de poderem manter a saúde dos trabalhadores e os seus negócios em funcionamento, diante das medidas de isolamento social. Tais mudanças repentinas ocasionaram diversas modificações nos moldes de trabalho, nas relações entre os trabalhadores e consequentemente no exercício da autonomia no trabalho.

O trabalho em *home office* foi rapidamente difundido entre as mídias e trabalhadores de forma geral no contexto do novo coronavírus. Porém, essa modalidade não é mencionada na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Em 2017, a legislação dedicou um capítulo específico à modalidade do Teletrabalho, prática laboral que se assemelha bastante ao *home office*. A lei, em seu art. 75-B, o define como sendo 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” (BRASIL, 2017), ou seja, é o trabalho que é desenvolvido total ou parcialmente a distância, em lugar distinto da sede da empresa, com a utilização de recursos tecnológicos (RODRIGUES, 2011). Ao invés de o trabalhador se deslocar à empresa para realizar o seu trabalho, esse vem até o trabalhador, onde quer que ele esteja.

Nesse sentido, por tamanha semelhança dos conceitos, a diferença entre os termos parece residir no fato de que a legislação não menciona o *home office*, o que, por sua vez, faz com que as regras jurídicas do teletrabalho não sejam aplicadas a essa modalidade. O *home office*, portanto, é regido pelos dispositivos que se aplicam ao trabalho presencial. Isso significa que, mesmo para quem trabalha em casa, valem as mesmas regras trabalhistas que se aplicam aos profissionais que atuam diariamente na empresa (CARMO, 2020). Essa diferenciação traz o entendimento de que esse tipo de trabalho é algo pontual, e dispensa a formalização com alteração no contrato de trabalho. Melhor dizendo, o *home office* seria uma forma alternativa de se trabalhar, usada para períodos curtos, como foi o caso da pandemia, que se tornou a única alternativa para muitos empregadores. Já o teletrabalho obedece a outras determinações legais, mais especificamente, em relação à modalidade que está expressamente escrita em contrato de trabalho e à flexibilização do controle de jornada.

Em condições emergenciais, na maioria das organizações, a prática tem sido a modalidade *home office*, embora exista uma expectativa de que haja um aumento significativo do trabalho remoto quando as medidas de combate ao coronavírus já não forem mais necessárias. Essa já era uma tendência, vislumbrada, inclusive, com a legislação específica desse tipo de trabalho, alcançada em 2017, mas que se acelera com a chegada da pandemia. Isso quer dizer que a opção como saída para tempos de crise poderá se tornar uma opção permanente e vantajosa para o mundo corporativo, embora Bridi (2020) tenha salientado que essa modalidade de trabalho pode ter se fragilizado ainda mais com o processo pandêmico.

A escolha pelo termo *home office* na pesquisa se dá justamente pela rapidez com que ele se inseriu nos discursos populares, em virtude da aceleração do modelo aplicado nas empresas. Essa nomeação foi rapidamente apropriada pela imprensa e pelas pessoas de modo geral, sendo a forma mais utilizada no cotidiano. Nesse caso, apesar do discernimento jurídico da sua diferença para o teletrabalho, devido às semelhanças práticas dos conceitos, serão considerados sinônimos para as finalidades deste estudo.

Vale destacar que o trabalho *home office* se situa mais próximo a uma relação de produção industrial, bastante comum no início da Revolução Industrial, consistindo na distribuição de etapas da produção nas casas dos trabalhadores antes de terem o sistema fabril centralizado. Essa lógica de produção industrial foi retomada no contexto da reestruturação produtiva como forma de flexibilização da estrutura de produção e, hoje, pode ser vista como uma estratégia de redução de custos por parte da indústria, mas criticada por alguns estudiosos como uma forma de precarização do trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018).

O *home office* menos vinculado à produção industrial e, necessariamente, ligado ao uso de tecnologias da informação e comunicação (TIC) apareceu pela primeira vez em 1857, nos Estados Unidos, quando as tarefas eram desenvolvidas com o apoio de um telégrafo, sistema utilizado para transmissão e recepção de mensagens. Nessa atividade, o operador não tinha necessidade de estar presente no local para executar as atividades. Era mais importante construir uma infraestrutura para compartilhar as mensagens. No entanto, o termo ganhou força somente na década de 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a convergência das noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa”. Nesse período, devido à crise do petróleo que atingiu várias partes do mundo, os custos com deslocamento prejudicavam as finanças das empresas. Então, trabalhar em casa virou uma solução mais econômica.

Entre os anos 1970 e 1980, surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (*commuting*, em inglês). As novas tecnologias de informação e comunicação aumentaram consideravelmente a capacidade de produção e a realização de diversas atividades, incluindo trabalho, sociabilidade e lazer em espaços e tempos distintos. Uma empresa pode ser sediada em um país, mas o trabalho pode ser desenvolvido por trabalhadores de diversos outros países. É comum que o tempo de trabalho se estenda para além da jornada contratada, pois, hoje, qualquer um que disponha de um dispositivo eletrônico pode ser encontrado a qualquer tempo e lugar (GONDIM; BORGES, 2020).

A definição de teletrabalho, segundo Rocha e Amador (2018), não é unívoca. Nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto, na Europa, sobressai o uso do *telework*. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência de as atividades laborais serem realizadas com o uso de meios tecnológicos, sem a necessidade de deslocamento do trabalhador ao local de trabalho presencial.

Encontra-se, também, com frequência o termo *home office*, que explodiu em popularidade com a pandemia, o qual trata da peculiaridade de ser realizado, em geral, na casa do trabalhador. Particularmente, no Brasil, há um histórico de formas de trabalho domiciliar, que demonstra características não novas, mas bem arcaicas das relações capitalistas. Antes da pandemia do Covid19, já existiam formas mistas de trabalho, realizadas, em parte, em casa e, em parte, no espaço produtivo/institucional, combinação que já era vista entre médicos, professores, advogados, contadores, jornalistas como decorrência da invasão do tempo de repouso por demandas de trabalho (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021). Tais configurações desse tipo de trabalho no contexto da pandemia desafiam a ciência quanto à compreensão e à análise das implicações desse trabalho durante e no período pós-pandemia.

O desenvolvimento das relações de trabalho no mundo virtual anuncia uma nova organização social, na qual o desenvolvimento de diversas atividades depende cada vez mais da tecnologia. Segundo Rodrigues (2011), novas formas de vida e trabalho são redesenhadas na modalidade *home office*. Um novo ritmo das atividades humanas se impõe e as relações de trabalho ganham uma nova dimensão, com a necessidade de se redefinir tempo e espaço. A possibilidade do uso da tecnologia da informação, aliada a novas estratégias empresariais de descentralização e externalização produtiva de trabalho, têm mudado a geografia laboral.

No Brasil, aproximadamente uma a cada quatro pessoas poderia trabalhar de forma remota, de acordo com Góes et. al (2022) em pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Isso equivale a 20,4 milhões de pessoas, que representam 24,1% do total da população ocupada no país. O estudo aponta que a maior parte dos trabalhadores que poderiam desenvolver as atividades de forma remota é mulher (58,3%); branca (60%); com nível superior completo (62,6%); e tem idade entre 20 e 49 anos (71,8%). Apesar destes dados nas faixas etárias de 20 a 49 anos serem majoritárias no teletrabalho potencial, a hegemonia na massa de rendimentos pertence aos indivíduos com idade entre 30 e 59 anos (77%). Mais da metade desses trabalhadores em teletrabalho potencial encontrou-se na região Sudeste, aproximadamente 10,5 milhões. Na região Sul foram 3,6 milhões; no Nordeste, 3,5 milhões; e, no Centro-Oeste, 1,7 milhão. Essas pessoas estão prioritariamente em áreas urbanas. No entanto, há cerca de 650 mil pessoas em teletrabalho potencial no campo, o que corresponde a 6,4% do total de ocupados na zona rural.

No cenário de crise sanitária, o *home office* foi implantado sem possibilidade de planejamento, de forma bem radical, em que as pessoas transferiram os momentos vividos no trabalho para casa. No entanto, nem todos os empregos têm a capacidade de fazer esse

movimento de levar os trabalhadores para trabalhar em casa. Como sinalizou Goés *et al.* (2020), somente 22,7% dos empregos podem ser realizados de forma remota no Brasil. Nas condições pandêmicas, o potencial de trabalho remoto no Brasil ainda é reduzido de forma significativa, conforme Barbosa Filho, Veloso e Peruchetti (2021), ao considerar a necessidade de uma infraestrutura mínima. Nesse caso, o potencial de trabalho remoto no Brasil é de somente 17,8%. Especificamente em Pernambuco, esse número corresponde a 16,9% conforme Góes *et al.* (2022).

Logo, essa forma de implantação parece denotar diversos desdobramentos da falta de condições e de planejamento, percebidos desde os problemas relacionados aos recursos de trabalho, como a questão de segurança dos computadores domésticos e das empresas, até a adaptação a produzir em meio à administração de filhos, casa e exigências no trabalho. Durante a pandemia, houve, também, diversas mudanças nas rotinas familiares, com a suspensão das aulas presenciais nas escolas e a necessidade de isolamento físico das pessoas em suas residências. As famílias tiveram que reajustar suas rotinas domésticas às exigências do trabalho. Essas demandas de ajustes urgentes aumentaram consideravelmente a quantidade de afazeres e modificaram a rotina do trabalhador, que se viu diante de dois cenários, antes administrados de forma separada, para grande parcela da população, precisando agora de uma gestão conjunta (DEVOTTO *et al.*, 2020).

Essa foi uma preocupação importante para os trabalhadores, que se viram diante de um cenário que poderia alterar, também, o seu desempenho individual no trabalho. Segundo Mourão e Sandall (2021), o desempenho no trabalho refere-se a tudo que o trabalhador pode fazer para que a organização alcance os seus objetivos. No entanto, para desenvolver as atividades de forma exitosa, o trabalhador necessita dispor dos meios que possibilitem a efetivação de suas tarefas. No cenário pandêmico, de tantas incertezas, esse desafio se intensificou diante das mudanças consideráveis na rotina e nos processos de trabalho.

Mourão e Sandall (2021) explicam que o bom desempenho do trabalhador irá depender, também, dos recursos disponíveis, dos conhecimentos que possuem, das habilidades, características pessoais, infraestrutura e apoio ao trabalho. Com o isolamento social mandatório, muitas vezes, o trabalhador precisou traduzir quais seriam as contribuições necessárias a oferecer diante desse novo contexto para que a organização se mantivesse atingindo os seus objetivos. Além disso, esses autores salientam que, no *home office* compulsório, pode haver uma pressão a mais por desempenho, já que, no comando dos ambientes de trabalho presencial, há um controle focado em indicadores como assiduidade e

pontualidade. Porém, com o trabalho remoto, perde-se esse controle, havendo, então, uma pressão maior sobre o desempenho exigido, muitas vezes, em níveis acima da realidade de trabalho exercida de forma presencial. Nesse sentido, percebe-se um movimento de mudança em relação ao modo como líderes e trabalhadores se relacionam e a delegação se fez necessária para que o trabalhador pudesse desenvolver seus trabalhos e atividades, num viés de maior exercício de autonomia, já que o controle da liderança presencial “se perdeu”.

Parece existir uma preocupação pelos gestores quanto ao *home office*. Se, por um lado, ele traz o benefício de prescindir dos deslocamentos diários, muitas vezes dispendiosos de tempo e dinheiro, por outro, levanta questionamentos acerca da dificuldade de se estabelecer um senso de pertencimento à empresa quando não se convive com líderes e colegas. Será que a distância entre os membros do grupo afeta o tempo que eles demoram para estabelecer confiança uns com os outros? A confiança é construída não só pelas técnicas do trabalho, mas também pelo convívio social. Zanini (2007) menciona que o estabelecimento de condições favoráveis à instauração e/ou manutenção de relações de confiança são bem relevantes para promover o aumento do desempenho do trabalhador e, logo, da eficácia organizacional.

Em meio à crescente tendência de adaptabilidade e flexibilidade das relações de trabalho e da gestão das pessoas, o teletrabalho apresenta-se como uma alternativa ao modelo clássico centralizado. Além do abandono do conceito paternalista, numa perspectiva que enxerga o patrão como pai e o funcionário como filho e, nesse sentido, uma relação mais próxima, informal e centralizada de proteção (FALCÃO, 2010), há, também, o abandono da presencialidade na relação de trabalho. Rodrigues (2011) afirma que o trabalho a distância reflete uma estratégia empresarial de redução indireta de custos, mediante o trabalho flexível quanto a local, horário, hierarquia e subordinação. No entanto, Carmo (2020) cita a dificuldade de muitas empresas de adotarem esse novo formato, pois há muita resistência relacionada à cultura corporativa. Ela afirma que, mesmo antes da pandemia, o teletrabalho já era uma tendência, mas sofria muita resistência pelas empresas brasileiras e por isso, havia grande embate na implantação em larga escala do *home office* no país. Por haver uma cultura muito presente baseada no comando e no controle, ao invés da entrega de resultados, há um reflexo na postura dos gestores quanto à necessidade da presença física dos trabalhadores.

Diante desse novo cenário pandêmico, com todas as mudanças implantadas no *home office* e os resultados satisfatórios percebidos, surge o questionamento sobre se haverá a permanência dessas resistências daqui em diante, bem como de que forma os trabalhadores

estão sendo afetados por esse novo modo de trabalhar, inclusive no exercício da autonomia no trabalho.

Diferentemente do formato tradicional de trabalho, subordinado, em regime de jornada completa, no local da empresa e com presencialidade, o teletrabalho tem características distintas. Segundo Bretton (1994), três elementos principais o caracterizam: o elemento espacial, por ser à distância; o elemento qualitativo da prestação de serviços, por se utilizar de meios tecnológicos avançados e de telecomunicação; e o elemento quantitativo, relacionado ao trabalho habitual à distância. Além disso, são agregados a não presencialidade e o horário flexível.

Para Barrero (1999), a distância é definidora do trabalho *home office*, no qual a presença do trabalhador é virtual, porém, destaca que não significa a ausência de controle sobre o trabalho. O modo do exercício do poder de fiscalizar é alterado, passando o controle da prestação de serviços a incidir sobre a produtividade dos resultados. A distância no trabalho implica, portanto, uma mudança na forma da subordinação, em que há maior autonomia e responsabilidade, além de requerer maior iniciativa, gestão e solução de problemas relacionados com o trabalho.

Outro elemento que assinala o teletrabalho e que também refletiria a prática de um trabalho com muito mais autonomia é a flexibilidade de horários. O que significa dizer que, mesmo tendo um vínculo empregatício intenso com a empresa, o trabalhador poderia exercer suas atividades no seu próprio ritmo, segundo os seus métodos e preferências pessoais (RODRIGUES, 2011). Essa liberdade de ação, de horário, permitiria ao trabalhador programar suas atividades pessoais, bem como fazer uma articulação entre a vida privada e a atividade laboral.

Portanto, o trabalho *home office*, como uma nova possibilidade de organizar o trabalho, traz efeitos para a estrutura da empresa, que sai de uma organização centralizada, herdada da Revolução Industrial, para uma descentralidade e flexibilidade. Esses efeitos refletem em toda a sociedade e trazem vantagens e desvantagens para o trabalhador e para a empresa. Para o trabalhador, realizar suas atividades laborais em sua residência pode despende menos tempo para produzir em casa, o que faria na organização. Rodrigues (2011) salienta que, nessa modalidade de trabalho, há economia de tempo com deslocamentos, redução das tensões nos congestionamentos e menos poluição nos tráfegos de trânsito. Essas mudanças impactam não somente na produtividade, mas também parece haver uma diminuição do estresse, além da redução dos gastos com transportes, alimentação e vestuário.

Moya (1998) afirma que o teletrabalho apresenta uma liberação dos inconvenientes do antigo trabalho industrial, o qual remete a rígidos horários, pouco tempo para o ócio, descanso, lazer, falta de autonomia para a realização das atividades etc. Menciona, também, a flexibilidade de horários como uma boa vantagem, além de citar a possibilidade de conciliação das atividades maternas e paternas com a atividade profissional, ou seja, fala-se em possibilidade de melhoramento da qualidade de vida.

Ao mesmo tempo que os benefícios do teletrabalho são exaltados, Durães, Bridi e Dutra (2021) advertem que eles podem ocultar os riscos de precarização, nos níveis individual e coletivo, assim como oculta as possibilidades de novos ganhos empresariais na exploração do trabalho humano, o que pode desequilibrar ainda mais as relações de trabalho. Como exemplo, podem ser citados os processos de intensificação das jornadas, de apropriação do espaço privado da residência dos trabalhadores e os desafios de realizar um trabalho produtivo compatível em meio ao sofrimento e ao adoecimento psíquico sofrido por muitos. Além disso, como advertiram Mourão, Abbad e Legentil (2021), o controle exercido pelos líderes e a sobrecarga de trabalho são demandas que podem afetar negativamente o bem-estar do trabalhador em *home office*.

Associado a esses riscos ocultos, Rodrigues (2011) apontou como desvantagens ao trabalhador o risco de isolamento social (que, no momento da pandemia, foi o motivo maior da adesão à modalidade remota). Decorrente da perda de contato direto com os colegas de trabalho e superiores, esse isolamento pode ser negativo para a manutenção de relações interpessoais, que também pode impedir a ascensão profissional e promoções. Seguindo a perspectiva de Zanini (2007) sobre a necessidade do estabelecimento de condições favoráveis à instauração e/ou manutenção de relações de confiança, esse esgarçamento das relações sociais parece favorecer a diminuição da pertença social. Esse aspecto pode ser minimizado com a possibilidade do *home office* parcial, onde o comparecimento à empresa, em alguns dias, minimiza essa sensação de isolamento. A flexibilidade de horários também é retratada como uma possível desvantagem, quando os trabalhadores não se disciplinam, e podem acabar se tornando *workaholics*.

Também é importante mencionar que, havendo demandas de demissões, os trabalhadores em teletrabalho podem ser os primeiros a serem demitidos, devido à falta de estreitamento nas relações com o gestor. Moya (1998) menciona que a descentralização que o *home office* promove pode trazer problemas de comunicação. Outra preocupação refere-se aos possíveis problemas ergonômicos, devido à exposição do trabalhador a condições inadequadas,

por longos períodos na frente do computador, o que pode acelerar o surgimento de doenças por esforço repetitivo, além da possibilidade de um maior estímulo ao trabalhador em domicílio do consumo de alimentos, álcool e drogas.

Quanto à empresa, as principais vantagens são a redução de custos com estrutura física, eficiência organizacional e maior produtividade. Rodrigues (2011) sinaliza que, com o *home office*, existe a possibilidade de redução do espaço do escritório, já que o empresário não precisará dispor de material, máquinas, energia elétrica, alimentação e local para a realização do trabalho diário. Além disso, o índice de absenteísmo no trabalho diminui devido a doenças, e outros motivos para se deslocar ao trabalho, que não são impedimentos no trabalho em casa. Acerca dos desafios enfrentados pelas empresas com a modalidade teletrabalho, menciona-se o fato de que o desenvolvimento do trabalho depende fortemente da tecnologia e, com isso, o perigo sobre a segurança dos dados é iminente, inclusive, com o risco de pessoas não autorizadas acessarem informações sigilosas da organização.

De um modo geral, o *home office* apresenta-se com várias possibilidades, benefícios e inconvenientes. No cenário de pandemia vivenciado, essa modalidade ganha um novo espaço, que surge de modo inesperado e requer bastante cuidado, tanto pelas organizações, gestores, como pelos trabalhadores. Devotto *et al.* (2020) afirmam que, num contexto de instabilidade ou de mudanças drásticas na rotina, típicas do momento vivido com o novo coronavírus, manter uma relação saudável com o trabalho pode ser bem desafiador. Nesse sentido, as demandas de trabalho, que envolvem burocracia, esforço cognitivo intenso, relacionamento difícil com clientes e pressão por prazos podem se desequilibrar, com poucos recursos de colegas e recursos pessoais, tais como otimismo e autoeficácia.

Essa situação pode levar ao desgaste, esgotamento e até adoecimento no trabalho, o que é prejudicial ao trabalhador e reflete na empresa. Em contrapartida, quando essas demandas de trabalho se equilibram com uma quantidade de recursos como autonomia e flexibilidade, suporte dos colegas e feedback, além dos recursos pessoais de otimismo e autoeficácia, há o indicativo de um contexto propício para que o trabalhador se mantenha com energia e engajamento no trabalho, os quais refletem em sua eficácia produtiva na empresa. Nesse sentido, Mourão, Abbad e Legentil (2021) salientam o papel dos líderes como fundamental para buscar fornecer apoio social e reduzir os riscos relacionados ao bem-estar dos trabalhadores. A e-liderança, ou liderança virtual, tem a importante missão de evitar que o trabalho invada os tempos e espaços da vida familiar, o que pode ser prejudicial, tanto para os trabalhadores, quanto para as organizações. Os conflitos trabalho-família e família-trabalho colocam-se como

principais riscos do *home office*, e cabe aos gestores pensar em estratégias para desenvolver o lado profissional e dar autonomia às equipes.

A flexibilidade do *home office* é um dos aspectos que mais se associam ao sentimento de autonomia dos trabalhadores, e a sensação de ser autônomo mostra-se favorável ao engajamento e à produtividade. Ao fazer um recorte sobre o recurso “autonomia”, é possível verificar sua relevância para equilibrar a energia e o engajamento no trabalho. Ele é alvo de destaque na modalidade teletrabalho, causado pela descentralização e por todas as demais características próprias dessa modalidade, como já visto mais acima. Por isso, se dá a escolha desse elemento “autonomia” associado ao trabalho em *home office* no contexto pandêmico, dada sua relevância nesse cenário.

No entanto, a realidade das empresas no Brasil possui uma característica cultural marcada pela centralização. Tanure, Evans e Pucik (2007) fazem uma reflexão sobre a gestão de pessoas no Brasil. Nesse sentido, remetem à importância de observar as especificidades culturais existentes tanto no que se refere às regiões do país, como ao porte da empresa. Eles destacam que, em algumas regiões do país, como o Nordeste, a relação de autoridade ganha ênfase em função da própria história do desenvolvimento econômico local. Como o vínculo afetivo carrega forte apelo emocional, as pessoas são facilmente mobilizadas e aderem rapidamente às normas solicitadas pelo gestor. As relações de poder parecem ser marcadas, ainda, pelo significado da autoridade (TANURE; EVANS; PUCIK, 2007), que denota uma gestão baseada em relações pessoais e intuitivas, centralizadas.

Apesar de pesquisas mais recentes observarem um movimento que se inclina para uma gestão mais descentralizada, e que busca fornecer autonomia aos trabalhadores, Guimarães Júnior (2016), ao analisar a autonomia e a liberdade dos trabalhadores, percebeu que seus resultados apontaram no sentido de que os subordinados são instigados a serem responsáveis e cumprirem com as regras, o que parece representar um avanço no processo de delegação, no qual os funcionários ficam menos dependentes dos gestores. Contudo, foi pontuado também que existe um limite que os restringe. Nesse sentido, Arenhardt (2018) também contribui com sua pesquisa de Doutorado. Ao analisar a centralização/descentralização, observou que os funcionários relataram que os gestores até davam mais poder aos trabalhadores, mais possibilidades de decisões, porém, com a ênfase de que a decisão final cabe ao gestor. Todavia, percebeu-se, também, a dependência dos funcionários da aprovação do gestor, citada por gestores como incômoda, ao invés de os primeiros terem mais autonomia nas atividades. Arenhardt (2018) também verificou nos gestores investigados uma tendência a consultar os seus

colaboradores antes de decidir algo importante. Entretanto, o autor evidenciou que a percepção de alguns funcionários sobre o líder que pratica o empoderamento, em alguns casos, é de atribuir a ele uma liderança *laissez-faire*<sup>1</sup>, ao invés de valorizar o empoderamento.

A crescente heterogeneidade, complexidade e incerteza do cenário contemporâneo tem contribuído para novos arranjos no modo de gerir as empresas, num misto cultural paternalista entre centralização do controle, de um lado, e, do outro, um esforço para delegar, para fazer uma gestão que dá autonomia, responsabilidade aos trabalhadores nos processos. Para Tanure; Evans e Pucik (2007), muitas das práticas de gestão no Brasil não têm respondido aos desafios enfrentados pelas empresas, observando-se que os novos paradigmas, muitas vezes, limitam-se mais ao discurso. Nogueira (1999) já afirmava que, na prática, ainda é um tabu a implementação de modelos efetivamente participativos no que se refere à gestão. Esse contexto que perdura a realidade da gestão brasileira é bem instigante, na medida em que se depara com um novo contexto exigido pela situação de pandemia e que há indícios de permanência, a partir de novos postos de trabalho na modalidade *home office*, que, aparentemente, vem para ficar.

Diante dessas condições, instiga-se o propósito de compreender melhor esse cenário e as implicações dos envolvidos dentro desse universo. Essa realidade contextualizada levanta indagações a este estudo, a saber: como a autonomia tem sido construída e vivenciada nesse novo contexto adequado à realidade *home office*? Quais as vantagens e desvantagens do trabalho *home office*? Que mudanças os trabalhadores têm enfrentado ao mudarem para o formato *home office*? Essas alterações têm regulado o ritmo de vida do trabalhador? Quais as representações sociais sobre o trabalho em *home office* no contexto da pandemia do Covid19?

Cientes da relevância social e econômica do trabalho e, mais especificamente, da modalidade *home office* no cenário da pandemia do Covid19, bem como dos seus desdobramentos na condição pós pandemia, partiremos a compreender alguns fundamentos teóricos importantes para a continuidade desse estudo. A seguir, serão abordados os temas sobre as mudanças no trabalho, a autonomia e a teoria das representações sociais.

## 1.1 MUDANÇAS NO TRABALHO E A AUTONOMIA

A presença de um contexto de mudanças socioeconômicas, em meio a transformações tecnológicas avassaladoras, trouxe consigo alterações na organização do trabalho,

---

<sup>1</sup> Liderança *laissez-faire* – Segundo Robbins (2002), o estilo *Laissez-faire* está presente nos casos em que os líderes evitam assumir responsabilidades, tomar decisões e são ausentes quando necessários. Para Schermerhorn (2007), o estilo *Laissez-faire* demonstra o mínimo de preocupação com a tarefa, instituindo ao grupo as decisões.

acompanhadas de precarização e flexibilização do emprego. Em uma situação de pandemia, esse cenário fica ainda mais potencializado. Como afirmam Yazbek, Raichelis e Santana (2020), aumentou a insegurança e a instabilidade nos empregos, o crescimento do trabalho informal e precário, a redução de salários, a precarização das relações de trabalho, incluindo terceirizações e contratos por prazos determinados, ou seja, o trabalho tornou-se mais complexo. Considerando o que já afirmavam Rosenfield e Alves (2011), as transformações na organização do trabalho tornaram-no mais instigante e, em contrapartida, tem demandado um maior investimento subjetivo do trabalhador para se adaptar.

Noções como obediência ou disciplina não se articulam mais da mesma forma no novo trabalho. Bendassolli (2001) já alertava sobre as noções de flexibilidade, mudança, rapidez de reação, motivação, comunicação, entre outras. Devotto *et al.* (2020) mencionam que, num contexto de instabilidade, recessão econômica, aumento das demandas e mudanças drásticas na rotina, como é o caso do momento vivido no contexto de pandemia do novo coronavírus, buscar estratégias para se adaptar ao novo cenário é imprescindível ao trabalhador e às empresas, a exemplo de aspectos como dar autonomia e delegar responsabilidades. Assim como o trabalhador, circulam nesse cenário a necessidade de ter domínio de si, a capacidade de ação e a tarefa de tudo escolher e decidir.

Tais mudanças impõem ao trabalhador um novo modo de se implicar no trabalho. Parece haver uma necessidade de se adaptar constantemente a um mundo instável, provisório e de trajetórias irregulares. Ehrenberg (1995) já explicava essa necessidade como reflexo de antecedentes políticos e sociais importantes, que têm levado a um fracasso progressivo do Estado em fornecer modelos fidedignos de ação e referências sociais aos indivíduos, o que tem produzido um movimento de neo-individualização, marcado pela valorização do indivíduo móvel, autônomo, independente, capaz de encontrar, por si mesmo, suas referências na existência e de se realizar por meio de sua ação pessoal.

A precariedade da organização do trabalho, reciprocamente, tem gerado uma individualização das trajetórias profissionais, que, conforme discutiu Bendassoli (2011), ocorre graças às novas modalidades de gestão de pessoas, a exemplo de remuneração individualizada, com base em metas individuais, desenvolvimento de carreira e desempenho individual, ameaças de demissão, entre outras. A fragilização do coletivo no trabalho tem levado o trabalhador à perda da participação em espaços de debates e discussão sobre um trabalho bem-feito, o que também o leva ao dilema do sujeito sobre como realizar o seu próprio trabalho (CLOT, 2010).

Para Rosenfield (2003), é como se a antiga organização do trabalho taylorista ou fordista se renovasse para dar respostas a um outro tipo de exigência, que é, agora, garantir qualidade e competitividade. Nesse sentido, cabe ao trabalhador a compreensão da tarefa não apenas em sua execução, mas, também, da sua concepção, de modo que lhe é impelido participar da melhoria da produção e ter a capacidade pessoal de tomar iniciativas. As novas exigências implicam que o sujeito seja autônomo e se implique pessoalmente na realização de seu trabalho.

Essa autonomia, em um sentido filosófico, pode ser compreendida como auto governança, autodeterminação, habilidade de construir objetivos próprios, liberdade de fazer escolhas e planos. Tal autonomia leva à autorrealização e à condição para uma vida com significado (ROSENFELD; ALVES, 2011). Está associada à noção de liberdade, possibilidade de escolha ou ausência de interferência. Mas, segundo Ferrater Mora (2001), a liberdade implica, também, uma ideia de:

[...] responsabilidade diante de si mesmo e da comunidade: ser livre quer dizer, neste caso, estar disponível, mas estar disponível para cumprir certos deveres. Desde o começo, portanto, a noção de liberdade parece apontar para duas direções: uma, a de um poder fazer; e outra, a de uma limitação (p. 1734).

Nessa lógica, a autonomia não significa liberdade absoluta, pois, remetendo-a ao campo dos valores, onde ela ganha sentido em sua busca, será sempre heterônoma em alguma medida.

No trabalho, a autonomia assume um lugar de destaque e de apogeu no século XXI (NETO; MOURA, 2017). Aparece vinculada à ideia de participação social, descentralização e desconcentração de poder. Para Hackman e Lawler (1971), a autonomia parte da ideia de que os empregados têm uma maior expressão, influência ou autoridade na programação do seu trabalho, selecionando os equipamentos que vão usar e decidindo sobre os procedimentos a serem seguidos. No cotidiano, ela se refere à flexibilidade de horário, à liberdade para decidir quando sair de licença, à liberdade nos momentos de intervalos, à influência sobre a ordem das tarefas, sobre os métodos e o ritmo de trabalho. Tal conceito é bem aproximado do exigido, na prática, pelo teletrabalho.

Rosenfield (2004) afirma que nesse mecanismo que as organizações vêm impulsionando sobre a autonomia, no lugar de uma autonomia real, o que surge é uma autonomia outorgada. Isso porque a autonomia real remete à criação e à improvisação, enquanto a autonomia outorgada remete à prescrição. Quando há a prerrogativa de que “os trabalhadores devem ser autônomos”, insere-se o inesperado à regra, para que a ação seja uniformizada e garanta a qualidade do trabalho de todos. Assim, segundo a autora, a autonomia pode ser compreendida em dois sentidos: o primeiro, em seu sentido positivo, a autonomia real no trabalho, que é a

autonomia do “fazer bem”, reconhecido pelos seus pares. Essa autonomia permite se proteger, uma vez que ela preserva o grupo como base identitária e possibilita um retorno capaz de conferir um sentido ao trabalho. O segundo, em seu sentido instrumental, a autonomia outorgada, na qual é instrumento de coordenação das relações de trabalho e visa a atingir um objetivo econômico de gestão da empresa. Rosenfield (2003) afirma que a autonomia outorgada coloca os trabalhadores em ambivalência, já que, por não se tratar de uma autonomia real, ela é um instrumento de regulação entre criação e norma. A criação e a liberdade parecem ser retiradas de seu autor para integrar a regra de execução das tarefas, com a finalidade da otimização, ou seja, de um lado, a autonomia é liberdade, e, de outro, ela é normatização.

Com a autonomia sendo parte da nova organização do trabalho, exige-se a mobilização da inteligência no fazer e afeto. Segundo Rosenfield (2003), não se trata, simplesmente, de “fazer”, mas de uma mudança no investimento identitário do trabalhador. Para atingir essa transformação, o gestor propõe que o trabalhador faça o trabalho como se ele fosse o empresário, através da disseminação da cultura da empresa junto a valores ligados à dignidade e ao respeito aos trabalhadores, em que a lógica do empresário passa a ser a lógica do trabalhador. Além disso, transmite-se uma lógica unilateral em que importa identificar-se com a empresa, sem bônus em troca, e a ameaça de não se manter no emprego, caso o trabalhador não se adapte às exigências.

Rosenfield e Alves (2011), apesar de afirmarem que o trabalho é sempre subordinado a um chefe ou a uma demanda e colocarem em questão a existência da autonomia no trabalho, enfatizam a necessidade de discutir o tema e apresentam razões para isso. A primeira razão é a de que o discurso dominante sobre as novas formas de trabalhar inteligentes, autônomas e engajadas representam ganhos para o trabalhador, pois indicam a superação da tradicional divisão do trabalho. A segunda razão é que o conceito de autonomia no trabalho permite pensá-lo em algumas dimensões: operacional, sobre o controle acerca de alguns elementos do trabalho; a dimensão identitária, pois o trabalho traz um retorno para o homem capaz de lhe conferir um sentido, além de ter um papel importante para o processo de elaboração da imagem que o ator social faz de si mesmo e seu comprometimento o engaja no futuro coletivo; e a terceira refere-se à dimensão social, em que o desenvolvimento identitário do sujeito, especialmente por meio do trabalho e de seu reconhecimento social, são condições para a sua inclusão num círculo de iguais, e a sua ação passa a ser uma amostra de sua própria autonomia, respeitada pelos outros mediante o reconhecimento.

Na prática, Rosenfield e Alves (2011) afirmam que a autonomia no trabalho pode ser traduzida por autodeterminação do trabalhador e sua responsabilidade ou liberdade para determinar as composições de suas tarefas, os objetivos, os procedimentos, o lugar, como avaliar, o tipo e a quantidade de seu trabalho. Autonomia implica o controle sobre esses elementos. Tal conceito permite articular o trabalho ao mundo dos valores, relacionando o individual e o coletivo, o operacional e o identitário, a individualização e a inclusão social.

A teoria do reconhecimento de Honneth (2003) auxilia tal entendimento, uma vez que a individualização e a inclusão social são dois componentes dos processos de reconhecimento social. A teoria contribui para compreender a dimensão social dos processos identitários e de construção da autonomia individual. Ela traz três esferas do reconhecimento: dedicação emotiva, respeito cognitivo e estima social. Para os indivíduos poderem exercer suas autonomias individuais, é preciso que sejam reconhecidas socialmente suas necessidades e suas contribuições sociais, pois, assim, eles podem desenvolver uma relação consigo mesmos, marcada por autoconfiança, autorrespeito e autoestima. Logo, a autonomia possibilita uma formação identitária, sendo essa dependente das relações de reconhecimento mútuo.

A partir dessa perspectiva, a autonomia constrói-se pelo reconhecimento e, em sua ausência, há sofrimento, insatisfação. Clot (2010) afirma que a atividade impedida, o fato de o sujeito desejar trabalhar apesar de tudo e não poder, promove o descontentamento, ou seja, o sofrimento não resulta apenas da atividade realizada, mas, também, da atividade que não pôde ser feita. Portanto, o desgaste no trabalho está ligado ao que o trabalhador não pôde fazer, e que gostaria, e àquilo que ele é “obrigado” a fazer de forma automática, sem autonomia no seu processo (BENDASSOLLI, 2011).

Nesse viés, Hackman *et al.* (1974) também estudaram a autonomia e a compreenderam como o grau no qual o trabalho proporciona liberdade, independência e julgamento para o empregado na programação do trabalho e na organização dos procedimentos a serem utilizados. Da investigação desses autores sobre autonomia emergiram quatro itens de satisfação fortemente relacionados às dimensões do trabalho, por ordem decrescente: 1. A oportunidade para a independência do pensamento e da ação no trabalho; 2. O sentimento de realização sobre o trabalho, referindo-se ao dever cumprido e à recompensa satisfatória; 3. A oportunidade de crescimento pessoal e de desenvolvimento no trabalho; 4. A autoestima e o autorrespeito que uma pessoa recebe a partir do seu trabalho. Melhor dizendo, parece que o exercício de autonomia vivenciado pelos trabalhadores se relaciona diretamente à satisfação no trabalho. Segundo Moura e Neto (2017), essa perspectiva já vem sendo estudada desde o movimento de

relações humanas (1930 a 1950), quando foi mensurada por meio de questionários e escalas e continuam sendo aperfeiçoados ao longo do tempo.

Mais recentemente, outros estudos e conceitos têm sido formulados sobre a autonomia, que envolve a qualidade de vida no trabalho, e é uma oportunidade de os funcionários desenvolverem laços pessoais enquanto buscam alcançar os objetivos de carreira. Inicialmente como um construto unidimensional, a autonomia passa, agora, a ser tratada como multidimensional à medida que envolve a qualidade de vida, o empreendedorismo, o clima de trabalho, a tecnologia, entre outros.

Mc Shane e Glinow (2013) diagnosticaram implicações para o ambiente de trabalho que apoiam ou que não apoiam a autonomia. Consideram um ambiente que dá suporte à autonomia aquele que oferece acessibilidade às informações e recursos, menos controle hierárquico, maior liberdade, independência, determinação dos procedimentos, atuação em tarefas significantes e feedback de desempenho. Como características encontradas quando há apoio à autonomia, identificaram: pessoas são ouvidas cuidadosamente, oportunidades para que o trabalho seja feito pela própria pessoa, oportunidade para que as pessoas se expressem, participação ativa das pessoas nos processos de aprendizagem e comunicação clara.

Em compensação, quando não há apoio à autonomia, identificaram: monopólio do conhecimento, proposta de soluções antes que as pessoas tenham a oportunidade de discutir o tema, comando e ordens, instruções com expressões imperativas, tais como: “deve ser”, “deve ter”, “ter que ou ir para”, perguntas que demonstram intenção de controle, tal como: “poderia executar como lhe foi demonstrado?” (MC SHANE; GLINOW, 2013).

Conforme pesquisas de Iyengar e Lepper (1999), indivíduos de cultura ocidental demonstram maior motivação e desempenho em ambiente com maior autonomia, a exemplo da possibilidade de escolha, controle e poder pelos indivíduos. Já os indivíduos de cultura oriental valorizam o coletivismo e o ambiente de autonomia controlada. Ao pesquisar sobre autonomia e relações de dependência (controle) em uma organização asiática, Devine *et al.* (2006), de modo diverso, concluem acerca da possibilidade de sua coexistência, bem como da relação harmônica entre ação coletiva e autonomia, o que parece indicar que os valores e contextos sociais e culturais são importantes para a formação das diferentes posturas relativas ao trabalho, ou seja, o sujeito vai se constituindo no contexto sociocultural em que vive.

A relação prática da autonomia nas empresas é um assunto que promove discussões, pois é comum as gerências se depararem com o dilema entre a opção pela centralização para busca da eficiência operacional e a necessidade de conceder maior autonomia aos trabalhadores

para maior efetividade no trabalho. Estudos publicados por The Economist Intelligence Unit (2009 *apud* Nonaka, 2014), baseados em pesquisa com 277 executivos de empresas americanas sobre procedimentos adotados em relação a como lidar com a autonomia e controle, ratificaram tais dificuldades. Seus resultados apontaram que 68% dos respondentes confirmaram que a opção pela centralização e controle ocorre pela necessidade de operação mais eficiente, redução de custos ou gerenciamento de riscos. Em contrapartida, 57% dos respondentes admitem que suas empresas têm concedido maior autonomia para a tomada de decisão para as áreas de operação.

Nessa mesma pesquisa, 42% dos mesmos respondentes confirmaram que suas organizações buscam o equilíbrio entre autonomia e controle. Compreendendo a necessidade desse equilíbrio, tal estudo definiu quatro princípios básicos a serem observados no processo de concessão de autonomia, de modo a atingir um balanceamento: usar a tecnologia da informação como ferramenta de apoio para se atingir tal equilíbrio; manter intensa a comunicação com os principais envolvidos sobre o andamento e os resultados; proporcionar treinamento e assistência aos envolvidos sobre as políticas e regras de transferência de poder e novas delegações assumidas; não centralizar, mas padronizar os elementos fundamentais do processo.

No entanto, Child (2012) afirma haver dificuldade de convivência entre a autonomia e o controle, pelo fato de a conciliação entre ambos gerar uma tensão interna organizacional, representando, assim, um desafio para as lideranças. Essa questão também já foi levantada por Senge (1992), ao afirmar que o dilema de delegar autoridade e poder de decisão pelos gerentes deve-se, em parte, ao temor de se tornarem desnecessários para a organização.

Quando se faz um recorte sobre a realidade das empresas brasileiras, Falcão (2010) discute que essa convivência se torna mais desafiadora, tendo em vista que o modo de gestão se revela marcado por autoridade, sobretudo nas pequenas empresas, 99% das organizações no país. A imposição da autonomia modifica a relação do trabalhador com o trabalho, sobretudo, as atitudes de dependência, de admiração, de amor para com o gestor, e deixa em alguns trabalhadores um lugar vazio, um sentimento de perda. No entanto, promove, também, um processo de retomada de segurança pela estrutura que se interpõe entre o trabalhador e os seus superiores que o protegem.

Na modalidade teletrabalho, novas maneiras de trabalhar se apresentam e, em consequência, um novo contexto de autonomia no trabalho lhe acompanha. Segundo Rosenfield e Alves (2011), o *home office* favorece maior flexibilidade, interação descentralizada e maior

controle sobre as atividades da empresa. A autonomia está associada, geralmente, à flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre o seu tempo de trabalho, pois ele é determinado pelas demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade. À distância, o *home office* propiciou o desenvolvimento de outras formas de controle externo sobre o trabalho, como o monitoramento eletrônico e por resultados.

Rosenfield e Alves (2011) refletem sobre a autonomia no teletrabalho e discutem que essa modalidade permite uma relação flexível com o tempo, já que o trabalho pode ser produzido a qualquer tempo e em qualquer espaço. Devido ao perfil mais independente, é atribuída a habilidade de gerir aos trabalhadores, conjuntamente com as chefias, sua equipe, suas metas, sua qualificação em caráter continuado. Pressupõe-se que essa postura só possa ser assumida integralmente por trabalhadores altamente comprometidos com sua atividade, portanto, engajados. O engajamento é, pois, a priori, uma dimensão da autonomia no trabalho. Tal engajamento remete ao indivíduo como autor de seu próprio trabalho e gestor de seu próprio controle, comprometido com os resultados de sua atividade e responsável direto por eles. Todavia, mesmo assim, esse indivíduo fica submetido.

O controle não está localizado em um centro de comando, representado por, nem se encontra no interior do indivíduo, por processo de socialização; o controle é fruto de uma correlação de forças que envolve metas, prazos e resultados, mas, também, escolha individual e flexibilidade. A promessa implícita é de que a postura do trabalhador engajado garante maior adaptabilidade às circunstâncias flexíveis e às circunstâncias instáveis do mercado e das relações de trabalho (ROSENFELD; ALVES, 2011).

A modalidade *home office* não se refere apenas a empregos com alta qualificação; o que significa dizer que este trabalho pode, também, ser repetitivo, rotineiro e automatizado. Nesses casos, as margens de autonomia diminuem e o controle direto aumenta. Do mesmo modo, quando o trabalho exige maior qualificação e responsabilidade individual, as margens de autonomia são, geralmente, maiores. Trabalho mais qualificado e mais autônomo, muitas vezes, significa controle indireto e anterior ao próprio trabalho.

Conforme Rosenfield e Alves (2011), o teletrabalho parece reproduzir tendencialmente o modelo industrial: mais qualificação, mais autonomia; menos qualificação, menos autonomia. Mas essa tendência não diz tudo sobre essa modalidade de trabalho. A realidade é bem mais complexa e ambígua, pois, se em alguns setores específicos a qualificação garante trabalhos mais inteligentes e mais responsáveis, como nas atividades criativas e inovadoras, em outros

setores e atividades, predominam atividades repetitivas. Além disso, o paradoxo também é percebido quando a pseudoliberalidade é dada pela autonomia outorgada, mas, ao mesmo tempo, também aparece como um enriquecimento simbólico do trabalho, pois eleva a autonomia real, criatividade e iniciativa.

O conceito de autonomia no trabalho parece-nos ser capaz de condensar essa ambiguidade e esse paradoxo. Na modalidade *home office*, o monitoramento eletrônico transforma os modos de vigilância e de controle, incluindo os próprios trabalhadores nessa tarefa, como ao desenvolverem técnicas de autocontrole e autodisciplina para garantir a alta produtividade do trabalho nas tarefas flexíveis e sem controle da jornada.

Nessa perspectiva, percebe-se que o construto da autonomia no trabalho, embora venha sendo estudado há muitos anos, ainda é motivo de muitas análises por levantarem muitas questões de ordem teórica e prática, além de se evidenciar de modos distintos, conforme a gestão das empresas e a modalidade de trabalho executada pelos trabalhadores. A autonomia no teletrabalho parece assumir outros contornos e desdobramentos, os quais podem implicar as representações sociais construídas sobre o trabalho em *home office*, sobretudo, no contexto da pandemia do Covid19. Em função das características da modalidade remota, parece que a autonomia surge como um dos elementos definidores do trabalho.

Diante das mudanças e transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo, desde as precarizações até a autonomia na modalidade *home office*, parece ser relevante a compreensão dos modos de pensamento sobre o trabalho, sobre o trabalho em *home office* no contexto pandêmico, bem como sobre os sentidos da autonomia no trabalho remoto para o trabalhador. É possível que os impactos da pandemia e do trabalho em *home office* nesse cenário tragam repercussões sobre as formas de pensar o trabalho, como substrato das práticas sociais e das experiências individuais, o que justifica para este estudo a escolha da Teoria das Representações Sociais (TRS) como base para essas compreensões, já que é uma teoria que estuda o saber do senso comum, a partir do mundo cotidiano habitado e partilhado, entre o que circula, o que se lê e o que se vê nas mídias (TOMÉ; FORMIGA, 2020). Nesse sentido, a busca pela compreensão das formas de pensar do trabalhador a respeito do trabalho na pandemia, do trabalho em *home office* nesse contexto, bem como da autonomia nessas novas circunstâncias poderá ser útil para compreender a realidade que o trabalhador tem vivenciado e discutir possíveis intervenções.

## 1.2 TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Esta pesquisa adotou a Teoria das Representações Sociais (TRS) como guia para as análises propostas. Moscovici, fundador dessa teoria, compreende que as explicações, as afirmações e os conceitos emitidos pelas pessoas sobre certos temas podem corresponder a “teorias” do senso comum (MOSCOVICI, 1988). Ele afirma que essas teorias do senso comum, as representações sociais, são como um corpo organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas por meio das quais os indivíduos se integram ao grupo; um sistema de valores e práticas que dá aos indivíduos meios para os orientarem no contexto social e material.

A expressão “representações sociais”, utilizada na Psicologia Social, refere-se, ao mesmo tempo, à teoria e ao objeto por ela estudado, ou seja, quando se fala em representações sociais, remete-se ao conhecimento produzido no senso comum. No entanto, é importante esclarecer que não é todo e qualquer conhecimento, mas o conhecimento que é compartilhado, articulado e que se constitui em uma teoria leiga sobre determinados objetos sociais (SANTOS, 2005). Já quando se fala na Teoria das Representações Sociais, a referência é a um modelo teórico, um conhecimento científico que objetiva compreender a construção desse conhecimento “leigo”, das teorias que se formam do senso comum. Logo, Santos (2005) esclarece que a TRS busca compreender o fenômeno das representações sociais, as teorias do senso comum.

Porém, como já assinalado, não é todo e qualquer conhecimento do senso comum que pode ser denominado de representação social. Como salienta Santos (2005), para criar representações sociais, o objeto deve ser polimorfo, ou seja, capaz de assumir formas diferentes em cada contexto social e, ao mesmo tempo, ter relevância cultural para o grupo. Na representação social, o objeto encontra-se implicado em alguma prática do grupo, incluída na conversação e na exposição aos meios de comunicação de massa (SÁ, 1998).

A representação social é um saber do senso comum. Ela entra para o mundo cotidiano habitado e partilhado com amigos, colegas, e circulam sobre o que se lê e se vê nas mídias. Em resumo, as representações sociais constituem as realidades das vidas cotidianas e se tornam o principal meio para se estabelecer as associações que ligam um indivíduo ao outro (TOMÉ; FORMIGA, 2020). Nesse sentido, o olhar da TRS implica a compreensão de que o meio social é constitutivo das representações sociais e que elas não são construídas individualmente, mas, em sua gênese, constroem-se coletivamente. Moscovici (1961/1976) afirma que as representações sociais devem ser concebidas de um modo ativo, em que o indivíduo reacomoda

os elementos, numa verdadeira reconstrução do objeto de representação, em um contexto de valores, noções e regras.

Para Moscovici (2003, p. 242), todos os discursos, crenças e representações provêm de muitos outros discursos e outras representações existentes antes de nós e derivadas delas, e reflete que:

[...] a análise das representações sociais não pode fazer mais que tentar, por um lado, identificar o que, em determinado nível “axiomático” em textos e opiniões, chega a operar como “primeiros princípios”, “ideias propulsoras” ou “imagens” e, por outro lado, esforçar-se para mostrar a “consistência” empírica e metodológica desses “conceitos”, ou “noções primárias”, na sua aplicação regular ao nível de argumentação cotidiana ou acadêmica.

Moscovici (1988) afirma que o conhecimento do senso comum não se contrapõe ao conhecimento científico. Ele se constitui em outra ordem de conhecimento da realidade, é uma forma de saber diferenciado desde a sua elaboração até a sua função. Enquanto o conhecimento científico se constrói por meio de passos formalmente circunscritos, o conhecimento do senso comum é desenvolvido a partir dos processos de objetivação e ancoragem, numa lógica natural, e atua na função de orientação de condutas, comunicação, visando a compreender e explicar a realidade social, com uma função identitária que permite manter as especificidades dos grupos. Nesse sentido, a Teoria das Representações Sociais vai além da compreensão de opiniões, mas permite aprofundar explicações acerca das relações estruturais das representações ligadas aos pertencimentos do sujeito que representa. Assim, também permite compreender a construção e a transformação do pensamento social nas sociedades (SANTOS, 2005).

É no processo de comunicação com os outros que as representações sociais vão se construindo e os indivíduos no convívio social compartilham aquilo que tem sido produzido, formando teorias de senso comum sobre determinado objeto de representação. Nessa perspectiva, a teoria das representações sociais propõe-se a realizar um estudo científico do senso comum (WACHELKE; CARMARGO, 2007). O conhecimento do senso comum não é uma versão primitiva e equívoca do conhecimento científico, mas essas formas de conhecimento possuem lógicas que operam com regras distintas.

Para Jodelet (2001), reconhecem-se as representações sociais enquanto sistema de interpretação que regem as relações dos indivíduos com o mundo e com os outros. Para essa autora, “as representações sociais são fenômenos complexos sempre ativados e em ação na vida social” (JODELET, 2001, p. 21). Em sua composição de elementos, estes “são organizados sempre sob a aparência de um saber que diz algo sobre o estado da realidade” (JODELET, 2001, p. 21). Designada como conhecimento de senso comum, essa forma de conhecimento é

diferenciada, entre outras, do conhecimento científico. Porém, é considerado um objeto tão legítimo quanto esse, devido à sua importância na vida social. Jodelet (2001) afirma que as representações sociais orientam e organizam as condutas e as comunicações sociais. Assim, elas também intervêm em processos variados, como na definição das identidades pessoais e sociais, a expressão dos grupos e as transformações na sociedade. As representações sociais têm características de construção, criatividade e autonomia, sendo parte da reconstrução, interpretação do objeto e expressão do sujeito.

Ao pensar o universo do *home office* vivenciado durante a pandemia do Covid19, tal perspectiva contempla o que tem sido vivido pelos trabalhadores que iniciaram o trabalho remoto no contexto da crise pandêmica instalada, considerando o que já existia de entendimento sobre a modalidade de trabalho *home office*, aliada à nova realidade que eles passaram a vivenciar. Segundo Wachelke e Camargo (2007), o processo da construção da representação social permite às pessoas interpretar e gerar aspectos da realidade para agir em relação a eles, uma vez que a representação toma o lugar do objeto social a que se refere e se torna realidade para os atores sociais, ou seja, quando interiorizadas, as representações permitem a organização da realidade.

Para Moscovici (1978), elas objetivam tornar familiar o estranho, e isso é obtido através da objetivação e da ancoragem. Esses termos referem-se à gênese das representações, descritos como dois processos sociocognitivos, dialeticamente relacionados. A objetivação é definida como a transformação de um conceito ou de uma ideia em algo concreto. O resultado é o chamado núcleo ou esquema figurativo, uma construção descontextualizada do objeto, que, ao absorver o excesso de significações, esquematiza e concretiza os elementos da representação, proporcionando uma imagem do objeto e constituindo o próprio real para aqueles que a constroem (ALVES MAZZOTI, 2002). Já a ancoragem refere-se aos processos de classificação e rotulação, “os quais implicam o estabelecimento de uma rede de significações em torno do objeto, relacionando-o a valores e práticas sociais já partilhadas pelo grupo” (ALVES MAZZOTI, 2002, p. 18).

Nesse viés, Santos (2005) explica que a ancoragem é um processo de transformação de algo desconhecido e perturbador em algo conhecido, por meio da comparação entre categorias já conhecidas. Ela implica, portanto, em atribuição de sentido, quando a raiz de uma representação se inscreve numa rede de significados articulados a partir de conhecimentos e valores já existentes na cultura; em instrumentalização do saber, pois possibilita um valor funcional à representação, quando se torna uma teoria de referência possibilitando a

compreensão do mundo social. E implica ainda no enraizamento no sistema de pensamento, pois as novas representações se inscrevem num sistema de representações que já existe, ou seja, o novo torna-se familiar ao mesmo tempo em que transforma o conhecimento anterior (SANTOS, 2005).

Para Doise (2000), no estudo das representações sociais deve-se considerar sua ancoragem nas dinâmicas relacionais. Logo, ele compreende a importância de se estudar a ancoragem das representações sociais e procurar um sentido para a combinação das noções que formem seu conteúdo. Este sentido não pode ser definido somente pela análise interna dos conteúdos semânticos de uma representação, mas ele se refere necessariamente a outras significações direcionadas às relações simbólicas entre os agentes sociais. Ou seja, “a significação de uma representação social é sempre revestida ou consolidada em significações mais generalizadas, intervindo nas relações simbólicas apropriadas a um dado campo social.” (DOISE, 2000, p. 2)

Doise (2000) descreve três tipos de ancoragens. O primeiro tipo se fundamenta sobre a intervenção de crenças ou valores gerais, que possibilita a organização das relações simbólicas do indivíduo com outro. O segundo tipo de ancoragem fundamenta-se na maneira pela qual os indivíduos representam as relações entre posições ou categorias sociais. E a terceira espécie de ancoragem é identificada na ligação entre representações sociais e posições sociais particulares ocupadas por indivíduos, a partir da ideia de que “cada intercalação social dividida com outros indivíduos dá lugar a trocas e experiências específicas que modulam as representações convenientes.” (DOISE, 2000, p. 2)

O primeiro tipo de ancoragem pode ser considerado como ancoragem psicológica na medida em que sua análise age, sobretudo, acerca da organização de variações ao nível individual ou interindividual. Ao contrário, o terceiro tipo de ancoragem é considerada mais sociológica, já que resulta em comparações entre grupos de indivíduos em função das posições que eles ocupam num conjunto de relações sociais. Já o segundo tipo de ancoragem encontra-se na articulação dos outros dois, pode ser considerado como psicossociológico. Seu estudo “fundamenta-se sobre a análise da maneira pela qual os indivíduos situam-se simbolicamente em relação às relações sociais de determinado campo.” (DOISE, 2000, p. 2). Doise esclarece que a realidade das ancoragens não é de três espécies distintas, mas se refere a diferentes análises sobre a realidade, de acordo com a atenção dirigida sobre ela. O autor propõe, assim, diferentes níveis de análise do processo de ancoragem, articulando os posicionamentos individuais, pertencas grupais e os valores e crenças da sociedade em que os sujeitos vivem.

Para Jodelet (1990), a ancoragem é o processo de inserir organicamente o conhecimento em um pensamento constituído. A autora compreende o enraizamento social da representação e a integração cognitiva do objeto representado no pensamento preexistente. Logo, os valores e crenças do grupo expressam a sua identidade, pois imprimem sentidos à representação.

Tendo como maior representante a autora Jodelet, a abordagem sócio-genética das representações sociais traz uma grande contribuição para o estudo das representações ao destacar a transversalidade e a complexidade. A transversalidade relaciona-se à articulação dos estudos psicossociológicos da representação com diversos campos da pesquisa. Já a complexidade diz respeito à compreensão do funcionamento psíquico da pessoa e do funcionamento do sistema social, quando busca definir como esses afetam e são afetados pelas representações (TOMÉ; FORMIGA, 2020).

Nesse processo de construção, produto e processos estão intrinsecamente relacionados. Para Jodelet (1990), ao estudar a representação como produto, busca-se a apreensão do conteúdo e sentido, por meio de elementos que o constituem: informações, crenças, imagens, valores expressos pelos sujeitos. Os elementos devem ser organizados e hierarquizados para constituir uma representação. A autora compreende que, para estudar as representações como processo, é importante focar na relação entre a estrutura da representação e as condições e práticas sociais em que ocorrem sua produção, analisando os aspectos culturais, ideológicos e interativos com prevalência no grupo estudado. Nessa perspectiva, Santos (2005) afirma que utilizar a proposta da teoria das representações sociais implica tocar em conhecimentos de diversas áreas de estudo, ou seja, ao estudar o conhecimento do senso comum, é necessário apreender o contexto cultural, histórico e social em que tal conhecimento foi construído.

Sá (1998) compreende que a TRS se desdobra em três abordagens complementares: culturalista, estrutural e societal. Não são abordagens incompatíveis entre si, pois provêm todas de uma mesma matriz básica.

Sá (1998, p. 78) explica ainda que:

Podemos, por exemplo, aderir à perspectiva de Jodelet, porque queremos dar conta de uma maneira maximamente compreensiva da representação de um dado objeto por um dado conjunto social. Não obstante, podemos associar a essa meticulosa extração das representações a partir de seus variados suportes, o que configura uma orientação etnográfica de base, uma consideração acerca dos “lugares” específicos de onde “fala” a representação [...] e pode ser bem apreciado no quadro de uma perspectiva sociologicamente orientada como a de Doise. Agora, se, além de combinar essas duas perspectivas, também nos interessa comparar as complexas representações [...] o melhor recurso disponível no campo das representações sociais é proporcionado pela perspectiva mais cognitiva ou psicológica da teoria do núcleo central.

Nesse sentido, pesquisar à luz da diversidade de desdobramentos teóricos dá a possibilidade de estudar os fenômenos das representações sociais por meio de diferentes métodos de pesquisa, algo que é característico dessa teoria. Destaca-se que foi bastante oportuno para o alcance dos objetivos desta pesquisa se respaldar na base teórica das representações sociais e utilizar como escopo de análise a abordagem estrutural e a compreensão dos níveis de análise propostos por Doise, conforme serão explanados a seguir.

### **1.2.1 A Abordagem Estrutural das Representações Sociais**

As representações sociais revelam-se através das palavras, sentimentos e condutas e, depois, são institucionalizadas. Por esse motivo, podem ser analisadas mediante o estudo das estruturas e dos comportamentos sociais, através da compreensão dos discursos socialmente construídos. Nesse sentido, a abordagem estrutural das representações formulada por Abric (2001) parece ser interessante a este estudo, tanto teórica, como metodologicamente. Esse autor considera as representações sociais como um conjunto organizado de informações, opiniões, atitudes e crenças a respeito de um dado objeto, que se estruturam num sistema sociocognitivo, composto por um elemento ou mais, o qual dá sentido à representação. Socialmente produzida, a representação social é marcada pelos valores pertencentes ao sistema socioideológico e à história do grupo que a circula, e se torna um elemento essencial de visão de mundo desse grupo (ABRIC, 2003). Melhor dizendo, a maneira como as pessoas representam um determinado objeto funciona como um sistema de interpretações da realidade que vem reger as relações dos indivíduos com o seu meio físico e social, determinando seus comportamentos e práticas.

A abordagem estrutural concebe um núcleo central (NC) em torno do qual as representações sociais se organizam. Elas são manifestações do pensamento social, o qual necessita, para garantir a identidade e a continuidade do grupo a que se refere, de um certo número de crenças, coletivamente concebidas e historicamente determinadas, que sejam “inegociáveis”, isto é, que não sejam colocadas em questão, por constituírem o fundamento do modo de vida e do sistema de valores do grupo.

O núcleo central é formado por elementos mais estáveis, rígidos e consensuais que asseguram a continuidade da representação. Uma mudança no sistema central acarreta uma mudança de representação: são elementos não negociáveis, segundo Abric (2003). Os componentes desse sistema, geralmente, são abstratos e tratam de aspectos normativos da representação, ligados a sistemas de valores.

É constituído por um ou de alguns elementos, mas sempre em número limitado. Segundo Abric (2001), o núcleo central possui três funções essenciais: 1) a significação da representação (função geradora), correspondendo ao elemento através do qual o significado dos outros elementos constitutivos da representação é criado, 2) sua organização interna (função organizadora), operando como unificador e estabilizador das representações, 3) sua estabilidade (função estabilizadora).

Os outros elementos que entram na composição da representação são chamados de sistemas periféricos, os quais dizem respeito a elementos que são menos estáveis e estão sujeitos a mais mudanças, mas são também constitutivos de uma representação (ARRUDA, 2014). O sistema periférico é mais leve e flexível. Segundo Abric (2003), ele é a parte mais acessível e mais viva da representação. O autor faz uma comparação: se o núcleo central constitui a cabeça ou o cérebro da representação, o sistema periférico constitui o corpo e a carne. Enquanto os elementos centrais são mais abstratos e possuem natureza normativa, os elementos periféricos referem-se a *scripts* de práticas concretas. Esses elementos mais concretos, em conexão com os elementos centrais, garantem que a representação social seja um guia para a realidade, relacionando-se com eventos do cotidiano dos atores sociais. É através da periferia que as representações aparecem no dia-dia, e o funcionamento do núcleo central não pode ser compreendido senão numa dialética contínua com os aspectos periféricos.

Pensava-se que o sistema central daria sentido aos demais elementos da representação; no entanto, há indícios de que, mesmo que os elementos centrais permaneçam os mesmos devido a sua maior estabilidade, os seus significados podem ser interpretados de diferentes modos, conforme o contexto de ativação da representação. Assim, a função do sistema central assemelha-se a uma marcação denotativa, intermediando a comunicação como que por meio de “rótulos” nas interações, com significados mais flexíveis do que pela geração de significados numa determinada direção (WACHELK; CARMARGO, 2007).

Já os elementos periféricos possuem significados menos flexíveis, sendo pertinentes a situações mais particulares, em vez de definir a representação para muitos indivíduos. Por se compor de elementos mais instáveis, modificam-se com facilidade devido a alterações no contexto dos grupos sociais e sua relação com algum objeto social.

Há, também, contribuições relevantes da abordagem estrutural no que diz respeito às transformações de representações sociais. Segundo Mazzotti (2002), com base em Abric (1994), nas situações em que os atores sociais são levados a desenvolver práticas sociais que estão em contradição com os seus sistemas de representação, existe a noção de reversibilidade

da situação, isto é, se o ator considera que ela é reversível, é temporária, os elementos novos e discordantes vão ser integrados à representação, por uma transformação do sistema periférico. Se, ao contrário, julgar que é irreversível, as práticas novas e contraditórias terão consequências muito importantes sobre as representações. Três transformações são possíveis de mencionar: resistente, progressiva e brutal.

A transformação resistente ocorre quando práticas contraditórias podem ser geradas pelo sistema periférico e pelos mecanismos clássicos de defesa: interpretação e justificações, racionalizações, referência às normas externas da representação etc. A representação é, então, caracterizada no sistema periférico por “esquemas estranhos”. Esses esquemas estranhos evitam colocar em questão o núcleo central, que, por sua vez, promove uma transformação da representação apenas em nível do sistema periférico (ABRIC, 1994).

A transformação progressiva ocorre quando as práticas novas não são totalmente contraditórias com o NC, permitindo que sistemas sejam ativados pelas novas práticas e progressivamente se integrem ao NC e se fundam aos seus elementos para constituir um novo núcleo central, portanto, uma nova representação. Por fim, a transformação brutal ocorre quando as novas práticas assumem um caráter irreversível e põem em questão o NC, sem a possibilidade de recurso a mecanismos de defesa. Neste caso, há uma transformação completa do NC, e conseqüentemente, da representação. Para Abric (1994), a análise das práticas sociais supõe que sejam consideradas as condições sociais, históricas e materiais nas quais ela se inscreve, bem como seu modo de apropriação pelo indivíduo ou grupo a que ela se refere.

Além disso, também são estudadas as relações entre representações sociais diferentes. As representações sociais podem ser autônomas, isto é, possuírem um sistema central bem definido, ou não. Como mencionam Wachelke e Camargo (2007), quando não possuem, remetem-se a outras representações sociais. Algumas representações, em alguns casos, são dependentes de outras, especialmente no caso de objetos sociais novos, que são elaborados em referência a outros mais antigos.

Nessa perspectiva, foram identificados dois tipos de relações entre representações sociais: encaixe e reciprocidade. Na relação de encaixe, a representação social de um objeto dependente de outro tem o objeto hierarquicamente “superior”, de natureza normativa, como um elemento em seu sistema central. Representações “encaixadas” em outras são não-autônomas referem-se ao mesmo tipo de valor, diferenciando-se no aspecto funcional do sistema central. A relação de reciprocidade implica duas representações, em que cada um dos objetos sociais a que se referem está presente no sistema central da outra representação. Esses

elementos “cruzados” são de dimensão funcional, porém, os elementos normativos são específicos de cada representação (ABRIC, 2003).

Diante do exposto, a abordagem estrutural das representações sociais será útil para nossa compreensão de como o objeto trabalho em *home office* tem se estruturado no cenário da pandemia do Covid19, a partir do entendimento dos núcleos central, periféricos e suas relações com a realidade vigente. Considerando que as estruturas representacionais acontecem dentro de contextos específicos e que iremos abordar o objeto trabalho em contextos como a pandemia e o *home office*, é possível que se sobressaltem as relações que se entrecruzam nessas representações. Por isso, entendemos que somará à nossa compreensão o estudo dos níveis de análise do fenômeno psicossocial proposto por Willem Doise (2002), os quais abordaremos no próximo tópico.

### **1.2.2 Níveis de Análise do Fenômeno Psicossocial**

Tendo como principal teórico Willem Doise (2002), o autor discute a divisão entre as explicações “psicológicas” e “sociológicas” que existem na Psicologia Social, e defende que a teoria das representações sociais supera essa dicotomia, já que os seus objetos de estudos se colocam no lugar de conexão entre o individual e o coletivo. Nesse sentido, ele entende que a teoria admite explicações nos níveis sociológico e psicológico, pois o objetivo da abordagem é compreender as dimensões da relação indivíduo e coletivo, a partir dos estudos da interação social (TOMÉ; FORMIGA, 2020).

O encadeamento das relações entre os grupos justifica o conteúdo das representações, o que mantém a singularidade e a identidade desses grupos. Para Doise (2002), o objetivo da abordagem societal é conectar o indivíduo ao coletivo, a partir das articulações entre as explicações individuais e societais. Dessa maneira, ele afirma que é possível comprovar que as dinâmicas sociais, isto é, interacionais, posicionais, de valores e crenças orientam os processos que os indivíduos têm para funcionar em sociedade.

Durante os estudos realizados sobre relações intergrupais, Doise e Valentim (2015) investigaram quatro níveis de análise, que permitem a compreensão de como o pensamento social do grupo pode ser construído e manifesto: intraindividual, interindividual, posicional (ou intergrupar) e societal (ou ideológico). Posteriormente, foram ampliados mais dois níveis de análise para a realidade atual: o cérebro social e os estudos intersociais. Para essa pesquisa,

compreendemos que esses dois últimos níveis não se aplicam ao foco do nosso estudo, por isso, abordaremos apenas os quatro primeiros.

#### 1.2.2.1 Nível Intraindividual

Esse nível de análise refere-se a pesquisas que buscam compreender a forma como os indivíduos organizam suas percepções sobre o ambiente social e como eles se comportam em relação a esse ambiente. A interação entre os indivíduos e o ambiente não é o foco da análise. Nesse nível, os mecanismos no nível individual, que permitem as pessoas organizarem suas experiências, são o objeto de análise.

As explicações do primeiro nível, aparentemente, não implicam explicações sociais, pois estão focadas nos processos cognitivos e motivacionais que os indivíduos adotam na organização de suas experiências. No entanto, elas são sociais, na medida em que, basicamente, introduzem componentes de explicações que se encontram nos outros três níveis (DOISE, 2015).

#### 1.2.2.2 Nível Interindividual

O segundo nível de explicações, conforme Doise e Valentim (2015), abrange a intervenção de processos interindividuais e situacionais. São os sistemas de interação entre os indivíduos que oferecem as explicações típicas desse nível de análise. Aqui, os processos cognitivos são, por exemplo, estudados como embutidos ou, também, gerados por diferentes tipos de arranjos interindividuais.

#### 1.2.2.3 Nível Posicional (ou intergrupar)

O terceiro nível de análise leva em conta as diferentes posições que os indivíduos ocupam nas relações sociais, isto é, diz respeito às diferentes posições ocupadas por indivíduos e categorias sociais em um determinado grupo social. Está relacionado a compreender os efeitos de diferentes posições sociais na interação.

Esse nível de análise também é importante para o estudo das relações sobre a diferenciação intra e intergrupar, ou seja, tal nível analisa como essas posições modulam os processos do primeiro e do segundo níveis (ALMEIDA, 2009). A articulação do nível intraindividual e do nível posicional permite que os pesquisadores integrem resultados que possam ser contraditórios sobre o efeito da homogeneidade fora do grupo.

#### 1.2.2.4 Nível Ideológico ou Societal

O quarto nível de análise diz respeito às ideologias, sistemas de crenças, representações sociais e normas de uma determinada sociedade. Sua função é manter o funcionamento de uma sociedade, apesar das suas diferenciações, oposições e divisões sociais.

Segundo Almeida (2009, p. 724),

O quarto, o societal, enfoca os sistemas de crenças, representações, avaliações e normas sociais, adotando o pressuposto de que as produções culturais e ideológicas, características de uma sociedade ou de certos grupos, dão significação aos comportamentos dos indivíduos e criam as diferenciações sociais, a partir de princípios gerais.

Ao longo de muitos estudos, Doise e Valentim (2015) perceberam que diferentes níveis de explicação intervêm muitas vezes no estudo de um mesmo fenômeno. Constatar isso deu origem à noção de articulação de análises e à ideia de que a articulação de diferentes níveis de análise pode implicar um objeto de estudo específico para a psicologia social. A natureza de cada articulação se define pelas explicações que ela abrange.

Para Doise (2002), as produções culturais e ideológicas de uma sociedade ou de determinados grupos dão significados aos comportamentos e dão suporte às diferenciações sociais em nome de princípios gerais. A proposta de análise das representações sociais, a partir do olhar societal, ou seja, desses quatro níveis, baseia-se na noção de representações como princípios geradores de tomada de posição, relacionados às inserções sociais específicas, em que é possível compreender os processos simbólicos que interferem nas relações sociais (ALMEIDA, 2009).

Logo, podemos observar que a finalidade dessa abordagem é conectar o individual ao coletivo, ou seja, buscar a articulação de explicações de ordem individual com explicações de ordem societal, e demonstrar, de acordo com Almeida (2009), que os processos disponíveis para os indivíduos funcionarem em sociedade são orientados por dinâmicas sociais: interacionais, posicionais e de crenças gerais.

Assim, ao buscar analisar como se estruturam as representações sociais sobre o *home office* no contexto da Pandemia do Covid19, a partir da abordagem estrutural das representações, esse trabalho visará, também, a compreender o fenômeno em níveis diversos: intraindividual, interindividual, posicional e societal.

## 2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Após contextualização da realidade *home office* no contexto da pandemia do Covid19 e das mudanças no trabalho, bem como a explanação dos construtos teóricos envolvidos neste estudo, serão descritos abaixo os objetivos da pesquisa.

### 2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as representações sociais construídas sobre o trabalho em *home office* e autonomia, diante do contexto da pandemia do Covid19.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os elementos centrais e periféricos das representações sociais construídas pelos trabalhadores sobre o *home office*, diante do contexto da Pandemia do Covid19;
- Analisar como a autonomia no trabalho tem se constituído para os trabalhadores no *home office*, diante do cenário de Pandemia do novo Coronavírus;
- Identificar possíveis mudanças no ritmo de vida do trabalhador ocasionadas pelo *home office*, no contexto da pandemia;
- Compreender as expectativas sobre o trabalho em *home office*, no período pós pandemia.

### 3 CAMINHOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Considerando os objetivos geral e específicos da pesquisa, o estudo foi desenhado a partir de uma abordagem metodológica de natureza qualitativa, descritiva e exploratória, numa perspectiva estrutural da Teoria das representações sociais, aprovado pelo comitê de ética, cujo número do CAAE é: 37277920.8.0000.5208. Mesmo utilizando como apoio analítico um software de análise textual com base estatística, o Iramuteq, consideramos este trabalho como sendo de cunho qualitativo, já que a pergunta de pesquisa é qualitativa e os dados trabalhados no software nos proporcionarem uma interpretação qualitativa.

Minayo (2017) faz uma reflexão importante sobre os dados amostrais no processo de pesquisa. Segundo a autora, é relevante ponderar a seleção dos participantes, quantidade, abrangência, de forma a deixar claro na metodologia todos esses aspectos, a fim de dar qualidade a investigação. Pensando nessas questões, abordaremos, aqui, o percurso metodológico utilizado nesta pesquisa, que auxiliará na compreensão de como ela foi estruturada, como foram coletados os dados, analisados e interpretados. Para isso, discutiremos esses tópicos a partir dos seguintes subitens: o cenário e a caracterização dos sujeitos, os instrumentos de pesquisa e o tratamento dos dados.

#### 3.1 O CENÁRIO E A CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS

Partimos da ideia de que as escolhas metodológicas são realizadas de acordo com os objetivos propostos, bem como as condições do contexto em que a pesquisa ocorre. Em um cenário pandêmico, foi necessário pensar e repensar as estratégias a serem usadas, de forma que pudéssemos alcançar os objetivos do estudo e, ao mesmo tempo, realizá-las de forma ética e respeitosa com os participantes, considerando as restrições sanitárias impostas. Nesse sentido, nossas escolhas foram pautadas na utilização de instrumentos qualitativos, todos num formato capaz de serem coletados de forma remota, garantindo a segurança de todos os envolvidos. Através de instrumentos metodológicos como a técnica de associação livre de palavras e entrevista semiestruturada, foi possível desenvolver diversas análises qualitativas, que, em articulação, puderam enriquecer e dar sustentação às interpretações da pesquisa.

Sendo assim, este estudo teve como pressuposto que os dados, por si só, contribuem para a pesquisa, mas não apenas eles. Durante a coleta, a interlocução, os estranhamentos, indagações são relevantes na produção do pesquisador do conhecimento empírico, indo mais

além do que a própria pergunta da pesquisa (MINAYO, 2017). Nesse viés metodológico, a compreensão qualitativa, de acordo com Ludke e André (1986, p. 13): “envolve a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato direto com o pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes”.

Nessa perspectiva, com a finalidade de alcançar os objetivos propostos, realizamos a pesquisa através de dois estudos, o primeiro a partir das palavras indutoras escolhidas para a evocação na técnica da Associação Livre de Palavras: “trabalho”, “trabalho na pandemia”, “trabalho em *home office*” e “autonomia”, em que os dados coletados foram realizados no período de junho à dezembro de 2020, e o segundo estudo, através dos discursos produzidos pelos participantes mediante as entrevistas semiestruturadas que foram realizadas. A etapa das entrevistas se deu no período de janeiro a março de 2021. Nossa intenção foi compreender em perspectiva a temática, no sentido de como os participantes entendem o trabalho, em um sentido mais amplo, para em seguida buscarmos a compreensão se essa perspectiva foi modificada ou não, com o contexto da pandemia, e com a prática do *home office*. Por isso, iniciamos a abordagem da técnica de associação livre e análise com o tema trabalho, em seguida passamos à compreensão mais específica, conforme o contexto vivenciado da pandemia e a modalidade de trabalho que está em ênfase na pesquisa - o *home office*. Depois, buscamos a compreensão do tema da autonomia no trabalho diante do novo cenário vivido e suas transformações nos moldes laborais. Por último, analisamos quais as expectativas sobre o *home office* no período pós pandemia.

## 3.2 OS INSTRUMENTOS

Os estudos realizados foram baseados na aplicação das duas técnicas utilizadas: Associação livre de palavras e a Entrevista semiestruturada, as quais descreveremos a seguir:

### 3.2.1 Associação Livre de Palavras

Devido ao panorama pandêmico vivenciado de forma bem intensa, embalado por momentos de isolamento social e muitas restrições no período da coleta de dados, buscamos alternativas para realizá-la de forma segura à saúde de todos. Como precisávamos fazer de forma remota o acesso aos participantes, elaboramos um questionário através da ferramenta Google Forms, em que constou a Técnica de Associação Livre de Palavras, um tipo de

investigação aberta, que se estruturou a partir da evocação de respostas dadas com base em estímulos indutores, o que permitiu colocar em evidência universos semânticos relacionados ao objeto. As palavras indutoras foram: “trabalho”, “trabalho na pandemia”, “trabalho em *home office*” e “autonomia”. Ao ver cada palavra evocada, o participante deveria escrever até 5 palavras que lhe vinham à mente ao ler a palavra indutora. Em um segundo momento, solicitava-se que o participante colocasse em ordem de importância as palavras por ele evocadas. Em seguida, era solicitado ao participante que justificasse a escolha da primeira palavra mais importante. Outras perguntas relacionadas à modalidade de trabalho em *home office* e sobre dados pessoais também foram respondidas pelos participantes no questionário eletrônico.

Foram considerados aptos a participar da pesquisa qualquer trabalhador, com idade acima de 18 anos, vinculados formalmente em uma organização, com nível de escolaridade médio ou superior, de ambos os sexos, que residisse na cidade do Recife ou da região metropolitana, e que desenvolveu a modalidade *home office*, a partir do contexto da Pandemia do Covid19. Esse foi um critério importante, pois aqueles que já tinham vivenciado o *home office* antes da pandemia ou que iniciaram seus empregos durante o período pandêmico não foram considerados para a pesquisa. Nosso intuito era compreender, realmente, as percepções daquele grupo de trabalhadores que eram vinculados formalmente em uma empresa de modo presencial antes da pandemia e, diante do surto pandêmico, tenham necessitado vivenciar a modalidade remota de trabalho.

O modo de acessar os possíveis participantes da pesquisa foi através de divulgação nas redes sociais, Whatsapp, e-mails, Instagram e Facebook. Foi solicitado para que as pessoas de contatos da pesquisadora nessas redes pudessem disseminar o anúncio em suas redes sociais, de modo a ampliar a divulgação e atingir a amostra. A aceitação do TCLE *online* foi condição para o participante dar continuidade ao preenchimento da pesquisa.

Wachelke e Wolter (2011) fazem considerações sobre o quantitativo de participantes em pesquisa, ao mencionarem que não há indicações precisas acerca de um número mínimo para se ter resultados válidos, mas que, quanto mais numeroso o grupo de participantes, mais estáveis são os resultados, e ponderam serem interessantes amostras com cerca de 100 ou 200 participantes. Esta pesquisa estabeleceu como número mínimo 100 participantes. A saturação foi considerada o máximo quantitativo de respostas a partir do esgotamento dos envios por todas as fontes citadas nas redes sociais de divulgação. Acreditamos que o quantitativo mínimo até o máximo possível poderia abranger um número suficiente que propiciasse reincidência e

complementaridade das informações, visando a contemplar os atributos e o conjunto das expressões que se pretendia alcançar no estudo, conforme Minayo (2017).

O total de voluntários que preencheram o formulário da pesquisa foi de 134. Porém, ao analisarmos as respostas, observamos que alguns deles não atenderam a nosso critério acerca do início da atividade *home office* ter sido o mesmo do início do cenário da Pandemia do Covid19. Dessa forma, o total de participantes que atenderam a todos os critérios foi de 96. Segue quadro abaixo com informações dos participantes.

**Quadro 1 - Caracterização dos Participantes do Questionário de Associação Livre de Palavras**

| % Gênero  |     | % Faixa etária     |        | % Ramo da empresa em que trabalham |     | % Tamanho da empresa em que trabalham |     | % Participantes por resposta à palavra evocada |        |
|-----------|-----|--------------------|--------|------------------------------------|-----|---------------------------------------|-----|--|--------|
| Masculino | 30% | Entre 18 e 30 anos | 25,00% | Serviços                           | 80% | 1 a 9 trabalhadores                   | 10% | Trabalho                                       | 100%   |
|           |     | Entre 31 e 40 anos | 34,38% |                                    |     | 10 a 49 trabalhadores                 | 14% | Trabalho na Pandemia                           | 99%    |
| Feminino  | 70% | Entre 41 e 50 anos | 30,20% | Indústria                          | 15% | 50 a 99 trabalhadores                 | 14% | Trabalho home office                           | 100%   |
|           |     | Acima de 51 anos   | 10,42% | Comércio                           | 5%  | Acima de 100 trabalhadores            | 62% | Autonomia                                      | 94,80% |

Fonte: FALCÃO (2022).

### 3.2.2 Entrevista Semiestruturada

Compreendemos que a perspectiva do instrumento de natureza qualitativa visa à profundidade do conteúdo apresentado, e não necessariamente à quantidade. Nesse sentido, Minayo (2017) corrobora ao afirmar que o indivíduo se apresenta como uma síntese complexa de seu contexto sócio-histórico, constituído de uma interioridade e de uma configuração social exterior a ele. As relações entre os indivíduos ocorrem sempre de maneira interdependente, ou seja, uma entrevista realizada com alguém de um grupo é, ao mesmo tempo, um depoimento pessoal e coletivo. Nesse sentido, o uso do instrumento da entrevista soma informações relevantes para a construção da análise dos dados, de forma qualitativa, e em profundidade, a fim de dar consistência e maior poder de clareza aos dados que serão coletados pela Associação Livre de Palavras.

Foi considerada como condição para participar da entrevista que o trabalhador, ao responder o questionário eletrônico da técnica de associação livre de palavras, mencionasse se teria disponibilidade e interesse na segunda etapa da pesquisa, conforme constava a pergunta no formulário. Segundo Atran, Medin e Ross (2005), há uma quantidade consensual para investigação qualitativa de, no mínimo, 10 informantes. Sendo assim, considerou-se plausível o mínimo de 10 entrevistas para respaldar esta pesquisa. Do total de respondentes do questionário, 68 participantes se colocaram disponíveis a participar de uma entrevista futura e o contato com eles se daria através do email fornecido. Devido ao tempo de resposta às

solicitações para entrevista através dos email enviados, em que muitos não responderam, finalizamos a coleta com a realização das 10 entrevistas, conforme foi proposto para o estudo.

Ainda cumprindo às normativas do governo sobre as medidas de isolamento social diante da situação da Pandemia do Covid19, as entrevistas foram realizadas de modo remoto, via plataforma virtual Google Meet. Ao receber o retorno do email convite à entrevista pelos participantes, nosso contato passou a ser através de WhatsApp, facilitando a comunicação para o agendamento e o acesso ao link da entrevista. Foi informado sobre o tempo médio para a realização da entrevista em torno de 40 minutos a 1 hora, bem como foi orientado ao participante sobre a necessidade de um ambiente tranquilo e reservado, com o mínimo de ruído possível. Além disso, antes do início da entrevista, foi solicitado ao participante a permissão para gravação mediante uso do gravador de voz e, explicada a sua finalidade, que seria a de proporcionar o acesso posterior à entrevista para transcrição e análise do conteúdo.

Durante a entrevista, foram combinadas perguntas fechadas e abertas, de modo que os participantes puderam ter a possibilidade de discorrer sobre os temas propostos, sem respostas pré-fixadas. Abaixo, descrevemos a caracterização dos participantes da entrevista semiestruturada.

**Quadro 2** - Caracterização dos Sujeitos participantes da Entrevista semiestruturada

| Sujeito | Idade | Gênero    | Estado Civil  | Escolaridade        | Quantidade de Filhos | Ramo da empresa | Área de atuação        | Tempo na empresa |
|---------|-------|-----------|---------------|---------------------|----------------------|-----------------|------------------------|------------------|
| 1       | 43    | Feminino  | Casada        | Superior            | 3                    | Indústria       | Financeira             | 14 anos          |
| 2       | 42    | Feminino  | Casada        | Superior            | 0                    | Indústria       | Administrativa         | 16 anos          |
| 3       | 51    | Feminino  | Casada        | Superior            | 1                    | Serviço         | Acadêmica              | 12 anos          |
| 4       | 41    | Feminino  | Solteira      | Superior            | 0                    | Comércio        | Contábil               | 4 anos           |
| 5       | 35    | Feminino  | União estável | Superior incompleto | 3                    | Serviço         | Comercial              | 9 anos           |
| 6       | 29    | Feminino  | Casada        | Superior            | 1                    | Serviço         | Psicologia educacional | 10 anos          |
| 7       | 38    | Masculino | Solteiro      | Superior            | 0                    | Serviço         | Acadêmica              | 9 anos           |
| 8       | 45    | Feminino  | Casada        | Superior            | 2                    | Serviço         | Acadêmica              | 13 anos          |
| 9       | 28    | Masculino | Casado        | Superior            | 0                    | Serviço         | Administrativa         | 2 anos           |
| 10      | 38    | Masculino | Casado        | Superior            | 1                    | Serviço         | Acadêmica              | 1 ano            |

Fonte: FALCÃO (2022).

A caracterização dos sujeitos participantes nas entrevistas semiestruturadas salientam informações que vão na direção da pesquisa realizada por Barbosa Filho, Veloso e Peruchetti (2021), sobre os trabalhadores com potencial de trabalhar remoto, em três aspectos: gênero, escolaridade e área de atuação. A pesquisa aponta para um percentual maior de mulheres ocupando o trabalho *home office*, bem como um maior percentual com o nível de escolaridade alto, sobretudo, o nível superior completo. Nesse sentido, ela também aponta a influência de determinadas ocupações serem mais propensas ao trabalho remoto, como é o caso das

profissões ligadas às gerências, às atividades intelectuais, assim como aos trabalhos administrativos, em detrimento de profissões ligadas à agricultura, pesca, operários de construção e montadores, por exemplo, que têm redução da probabilidade de trabalharem remotamente de, pelo menos, 33%. Essa realidade sobre as características do público *home office*, percebida em tal pesquisa, compôs, de fato, o cenário dos nossos participantes, como se vê no quadro 2.

### 3.3 TRATAMENTO DOS DADOS

Abordaremos, aqui, o tratamento dos dados, a partir de cada instrumento realizado nas coletas: questionário de associação livre de palavras e entrevistas semiestruturadas.

#### 3.3.1. Tratamento dos dados da Técnica de Associação Livre de Palavras

O tratamento dos dados referente à Técnica da Associação Livre de Palavras foi realizado através do software de análise de texto IRAMUTEQ. Ele possibilitou uma análise dos consensos nas representações sociais, de modo que a associação entre os termos mais frequentemente evocados e a importância atribuída pelos sujeitos permitiram analisar a centralidade das palavras na estrutura da representação social, assim como dos conteúdos comuns mais compartilhados. Essa técnica teve o objetivo de delinear o núcleo central e o sistema periférico das representações sociais construídas pelos participantes. O software realizou uma combinação do cálculo de frequência e ordem de importância, o que possibilitou, através da Análise Prototípica, a identificação dos elementos mais acentuados, ou que mais se associaram aos termos indutores, permitindo inferências sobre o núcleo central e sobre elementos periféricos dos objetos de representação social investigados.

Em geral, a Análise Prototípica é aplicada sobre dados na forma de palavras ou expressões evocadas por participantes ao lerem um termo indutor. Comumente, as pesquisas que empregam análises prototípicas solicitam de três a cinco respostas por participante. Conforme Vergès (1992), as respostas fornecidas pelos participantes têm duas de suas coordenadas calculadas, a frequência no corpus do grupo e a ordem média de evocação. Como variante, há a possibilidade de pedir para os participantes realizarem uma classificação de importância, sendo atribuído valor 1 para a resposta mais importante, 2 para a segunda mais

importante etc. (Abric, 2003). Fizemos dessa forma com nossos participantes, utilizando a variante relacionada a ordem de importância.

As palavras com alta frequência são aquelas com frequência superior ou igual ao valor de corte de referência para essa dimensão, no nosso caso, o valor de corte foi 3, já aquelas com valores inferiores situam-se na zona de baixa frequência. A classificação para a coordenada de ordem de importância é semelhante; cabe ressaltar, no entanto, que são as palavras com alta ordem de importância, que trazem maior interesse. Assim, os critérios de frequência e ordem de importância se complementaram para fornecer dois indicadores coletivos que caracterizam a saliência de uma palavra num corpus gerado a partir de um grupo.

A partir do cruzamento das duas coordenadas, são geradas quatro zonas que caracterizam a tabela de resultados da análise prototípica. A zona do núcleo central abrange palavras com alta frequência e alta ordem de importância. Os elementos do núcleo central das representações sociais têm possibilidades de estarem representados por algumas das palavras contidas nessa zona. As demais zonas referem-se a elementos chamados de periféricos. A zona da primeira periferia inclui as respostas com alta frequência e baixa ordem de importância. São respostas com saliência, mas que indicam elementos secundários da representação (Abric, 2003). A segunda periferia refere a elementos pouco salientes nas duas coordenadas, e por isso são menos interessantes para a estrutura da representação do grupo social, trazendo aspectos mais particularizados. Já as respostas com baixas frequências, mas com alta importância formam o que se chama de zona de contraste. Lá constam respostas que podem indicar que são apenas complementos da primeira periferia, ou a possibilidade de um subgrupo que valoriza alguns elementos distintos da maioria, talvez até um núcleo central diferente (Abric, 2003).

A Análise Prototípica nos forneceu um quadro importante de elementos, organizados pelos quadrantes, conforme citado acima. O primeiro quadrante trouxe os elementos da área de zona central de cada objeto de representação social, e os demais quadrantes referiam-se aos elementos periféricos. Ainda com os dados da Associação livre de palavras, realizamos, a partir do software IRAMUTEQ, a análise de classificação hierárquica descendente (CHD). Dessa vez, utilizamos os dados das justificativas da palavra mais importante fornecida pelos participantes a cada evocação. A cada menção de discurso por participantes nessa técnica, durante a análise dos dados, utilizamos a sigla SP – Sujeito participante e, como combinado com eles, mantivemos suas identidades em sigilo. Esse método classificou os segmentos de texto em função dos seus respectivos vocabulários, e o conjunto deles foi repartido em função da

frequência das formas reduzidas. A partir de matrizes que cruzaram os segmentos de textos e palavras, o método CHD foi aplicado e se obteve uma classificação estável.

O objetivo dessa análise foi alcançar classes de segmentos de texto que, ao mesmo tempo, apresentassem vocabulário semelhante entre si e vocabulário diferente dos segmentos de texto das outras classes (CAMARGO; JUSTO, 2013). O software organizou a partir da análise dos dados dendrogramas da CHD, que foram capazes de elucidar as relações entre as classes. Foi possível, a partir da análise dos dendrogramas e da leitura em blocos das respostas dos participantes, fornecidas pelo software, constituir temas para cada classe. A combinação das duas análises utilizadas no software, a Prototípica e a CHD, foi relevante para a compreensão do estudo das representações sociais dos objetos investigados, e que, mais adiante, somou-se à análise em profundidade fornecida pelas entrevistas, através da Análise de Conteúdo.

### **3.3.2 Tratamento dos dados da Técnica de Entrevistas Semiestruturadas**

As entrevistas semiestruturadas foram tratadas respaldando-se na Análise de conteúdo (AC), como recurso para análise dos dados. Na abordagem qualitativa, a AC considera a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou conjunto de características num determinado fragmento do texto (COREGNATO; MUTTI, 2006). Como uma técnica de pesquisa que trabalha com a palavra, foi possível produzir inferências do conteúdo da comunicação do texto replicáveis ao contexto social vivenciado. Na AC, o texto é um meio de expressão do sujeito, onde o pesquisador busca categorizar as unidades de palavras ou frases que se repetem, inferindo uma expressão que as representem. Dessa forma, realizamos a análise por categorias temáticas, visando a encontrar uma série de significações, que detectamos por meio de indicadores relacionados.

A análise construiu categorias temáticas, conforme os temas que emergiram do texto transcrito. Para classificar os elementos em categorias, foi preciso identificar o que eles tinham em comum, permitindo o seu agrupamento. Laurence Bardin (1977) discutiu essa análise, caracterizando a técnica de AC em três grandes etapas: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados e interpretação. Esta autora descreveu a primeira etapa como a fase de organização, que pode utilizar vários procedimentos, tais como: leitura flutuante, hipóteses, objetivos e elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação. Na segunda etapa, os dados são codificados a partir das unidades de registro. Na última etapa, faz-se a

categorização, que consiste na classificação dos elementos segundo suas semelhanças e por diferenciação, com um novo reagrupamento, em função de características comuns. Na utilização da AC, o que é focado no texto é uma série de significações, que o codificador detecta por meio dos indicadores relacionados. A cada menção de discurso dos participantes por essa técnica, usamos a sigla PE – Participante Entrevistado, como uma forma de diferenciar as fontes de onde vinham os discursos entre a Técnica de Associação Livre e as Entrevistas Semiestruturadas e, sobretudo, para mantermos as identidades dos sujeitos em sigilo.

Em nossa pesquisa, após as transcrições das entrevistas, foi realizada uma pré-análise a partir de leituras flutuantes e elaboração de indicadores que se aproximavam aos fundamentos interpretativos que vinham sendo analisados na primeira análise, por meio da técnica da Associação Livre. Em seguida, exploramos o material, para criação das categorias de análise que nos possibilitaram as interpretações e resultados. As categorias de análise que foram criadas, com base nas etapas da análise de conteúdo foram: “O que o trabalho representa”, que reuniu conteúdos relacionados à importância do trabalho na vida dos sujeitos; “Gestão da empresa”, que trouxe elementos referentes ao modo das organizações gerirem as pessoas, de forma mais centralizadas ou participativas, bem como ao modo que elas enfrentaram a gestão na pandemia; “Autonomia dos funcionários x Relação com líder e colegas”, reuniu a perspectiva dos participantes sobre autonomia no trabalho no contexto pandêmico de *home office*, assim como conteúdos sobre como se estabeleceram as relações entre os colegas de trabalho e entre os trabalhadores e seus líderes; “Mudanças com o *home office*”, elencou conteúdos sobre as alterações vividas pelos trabalhadores em suas rotinas, trabalho, família, etc e “O *home office* pós pandemia”, reuniu conteúdos relacionados às expectativas dos sujeitos sobre o trabalho *home office* após a pandemia e o futuro, de modo geral. As análises foram realizadas convergindo à base teórica proposta deste trabalho, a perspectiva da Teoria das Representações sociais, a qual considera os discursos por meio da fala, como elementos que permitem a compreensão dos sentidos construídos, assim como do contexto, dos significados sociais.

É importante salientarmos que essa análise foi realizada em um segundo momento, após as análises prototípicas e de classificação hierárquica descendente terem sido feitas e articuladas. As categorias de análise das Entrevistas Semiestruturadas apresentaram dados próximos e que dialogavam com os resultados das primeiras análises realizadas no primeiro estudo. Nesse sentido, julgamos que, para fortalecer os resultados encontrados, seria mais interessante, ao invés de uma nova sessão para os dados das entrevistas, articular as categorias

criadas, conforme os discursos trazidos aos temas de análise que já vinham sendo descritos, com exceção do último tema de análise a respeito das expectativas do *home office* pós pandemia, pois essa categoria foi marcada pelos discursos dos participantes nas entrevistas, algo que não foi vislumbrado na técnica de Associação Livre de Palavras.

Abaixo, descrevemos um quadro que sintetiza o modo como estruturamos os estudos na pesquisa.

**Quadro 3** - Estruturação dos estudos realizados na Pesquisa

| Estruturação dos Estudos   |   |   |  |   |
|--|---|---|--|---|
| Estudo/<br>Instrumentos  | Temas de Análise  | Objetivos   | Tratamento de dados  | Análise dos dados   |
| <b>ESTUDO 1</b><br>1. Associação Livre de Palavras<br><br><b>ESTUDO 2</b><br>2. Entrevista Semiestruturada | Representações sociais sobre "Trabalho"                     | Compreender as percepções dos sujeitos participantes sobre o trabalho de forma ampla e/ou geral;  | 1. Software Iramuteq<br>2. Categorização em blocos temáticos | 1. Análise Prototípica;<br>1.1. Análise CHD;<br>2. Análise de Conteúdo. |
|  | Representações sociais sobre "Trabalho na Pandemia"         | * Compreender as percepções dos sujeitos participantes sobre o trabalho na pandemia de forma ampla e/ou geral;<br>* Identificar possíveis mudanças no ritmo de vida do trabalhador ocasionadas pelo <i>home office</i> no contexto da pandemia;   |  |   |
|  | Representações sociais sobre "Trabalho <i>home office</i> " | * Identificar os elementos centrais e periféricos das representações sociais construídas pelos trabalhadores sobre o <i>home office</i> diante do contexto da Pandemia do Covid19;<br>* Identificar ideias, opiniões e sentimentos relativos ao trabalho em <i>home office</i> ;<br>* Identificar possíveis mudanças no ritmo de vida do trabalhador ocasionadas pelo <i>home office</i> no contexto da pandemia; |  |   |
|  | Representações sociais sobre "Autonomia"                    | Analisar como a autonomia no trabalho tem se constituído para os trabalhadores no <i>home office</i> diante do cenário de Pandemia do novo Coronavírus;   |  |   |
| <b>ESTUDO 2</b><br>Entrevista Semiestruturada  | Expectativas do <i>home office</i> pós pandemia             | Analisar a partir das mudanças no ritmo de vida do trabalhador e no trabalho quais as expectativas sobre o <i>home office</i> após a pandemia do Covid19  | Categorização em blocos temáticos                            | Análise de Conteúdo   |

Fonte: FALCÃO (2022).

Compreendidos os caminhos metodológicos que a pesquisa percorreu, a seguir, passaremos às análises realizadas mediante os resultados e discussões desenvolvidos.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os primeiros termos indutores evocados foram as palavras “trabalho” e “trabalho na pandemia”. A intenção era compreender ideias e sentimentos ligados a esses termos, antes mesmo de analisar o “trabalho *home office*”, por acreditar que o estudo dessas representações sobre trabalho e trabalho na pandemia seria importante para a compreensão das representações sociais sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia. Dessa forma, foram realizadas duas análises, a partir da técnica de associação livre de palavras: a análise prototípica dos termos evocados e a análise de classificação hierárquica descendente das justificativas que os participantes deram para a escolha da palavra que consideraram mais importante para definir o termo indutor.

Foi realizado um tratamento de equivalência com as palavras evocadas, através de agrupamento de respostas por critérios semânticos. Assim, como menciona tal possibilidade de tratamento dos dados Wachelke e Wolter (2011), respostas como “amigos”, “amiga” e “amizade” foram agrupadas numa categoria intitulada pela resposta mais frequente entre elas ou pela resposta que melhor traduzia a classe geral que reflete o que elas têm em comum. Em seguida, após as compreensões dos resultados de estudos dos primeiros dois termos, foram realizadas as análises das evocações dos elementos “trabalho *home office*”, “Autonomia” e, por fim, uma análise das expectativas acerca do período pós pandemia.

### 4.1 OS SENTIDOS DO “TRABALHO”

Na análise da evocação “trabalho”, foi considerado para a pesquisa, do total de 96 participantes, qualquer um que apresentou pelo menos uma palavra em resposta à evocação. Sendo assim, 96 responderam à palavra evocada. A frequência mínima de evocações para inclusão no quadro foi de 3, um corte de frequência já estipulado, ponto proporcional ao número de evocações de, aproximadamente, 30 % (WACHELKE; WOLTER, 2011).

A frequência média entre as palavras evocadas foi de 7,25 e a média do grau de importância foi de 2,97. Conforme se vê na tabela 1, as duas palavras que mais se destacaram no quadrante chamado área central e que parecem remeter a elementos da zona de núcleo central são: **responsabilidade e realização**. A primeira apresentou uma frequência bem acima da

média, num total de 25 e média ou grau médio de importância 2,1. A segunda também apresentou frequência alta de 20 e média de importância 2,1.

**Tabela 1** - Análise Prototípica das evocações para o termo indutor “Trabalho”

<= 2,97 Importância > 2,97

| Área central            |    |     | Primeira Periferia |    |     |
|-------------------------|----|-----|--------------------|----|-----|
| Evocações               | F  | OI  | Evocações          | F  | OI  |
| <b>Responsabilidade</b> | 25 | 2.1 | <b>Dedicação</b>   | 28 | 3.2 |
| <b>Realização</b>       | 20 | 2.1 | Satisfação         | 14 | 3   |
| Salário                 | 19 | 2.6 | Cansaço            | 14 | 4   |
| Compromisso             | 13 | 2.2 | Comprometimento    | 11 | 3   |
| Sustento                | 11 | 2.3 | Desenvolvimento    | 9  | 3.3 |
| Desafio                 | 10 | 2.7 | Dinheiro           | 8  | 4.5 |
| Prazer                  | 8  | 2.4 |                    |    |     |

| Elementos contrastes |   |     | Segunda Periferia |   |     |
|----------------------|---|-----|-------------------|---|-----|
| Evocações            | F | OI  | Evocações         | F | OI  |
| Necessidade          | 7 | 2.1 | Equipe            | 7 | 3.1 |
| Dignidade            | 6 | 1.5 | Reconhecimento    | 7 | 3.6 |
| Vida                 | 4 | 1   | Rotina            | 6 | 3.2 |
| Sobrevivência        | 4 | 2.5 | Obrigação         | 6 | 5   |
| Saúde                | 4 | 2.5 | Ocupação          | 6 | 4.2 |
| Propósito            | 3 | 1.7 | Resultados        | 5 | 4   |
| Organização          | 3 | 2.7 | Paixão            | 5 | 3.8 |
| Bem-estar            | 3 | 2.7 | Tempo             | 5 | 3   |
| Produtividade        | 3 | 2.3 | Crescimento       | 5 | 3.2 |
| Ética                | 3 | 2.7 | Desgaste          | 5 | 4   |
|                      |   |     | Importante        | 4 | 3.5 |
|                      |   |     | Conquista         | 4 | 3.5 |
|                      |   |     | Sucesso           | 4 | 4.8 |
|                      |   |     | Alunos            | 3 | 3.3 |
|                      |   |     | Prazos            | 3 | 3.7 |
|                      |   |     | Felicidade        | 3 | 3.7 |
|                      |   |     | Estresse          | 3 | 5   |
|                      |   |     | Desempenho        | 3 | 3   |
|                      |   |     | Aprendizado       | 3 | 3.7 |
|                      |   |     | Atividade         | 3 | 3.7 |

< 7,25 Frequencia > = 7,25

F: Frequência; OI: Ordem de Importância

Fonte: FALCÃO (2022).

Tais termos parecem carregar significados que remetem a **duas faces do trabalho**: uma face referente ao peso que o trabalho representa, no sentido das suas obrigações, responsabilidades e compromissos; a outra trazendo a face da realização, do prazer que o ato de trabalhar também proporciona ao indivíduo. Essas duas ênfases são corroboradas pelas demais palavras incluídas no primeiro quadrante, como ‘compromisso’ e ‘desafio’ relacionadas à face da responsabilidade do trabalho, e ‘prazer’ relacionada à face da realização.

Os termos ‘salário’ e ‘sustento’ também aparecem no primeiro quadrante e, combinados, relacionam-se, pois, através do salário, o trabalhador mantém a sua sobrevivência, “se sustenta”, e isso é possível mediante o trabalho, com responsabilidades e esforços. Nesse sentido, parece que esses termos fortalecem a face do trabalho relacionada à responsabilidade, porque aparecem como recompensa pelo trabalho desenvolvido. Isso significa que, apesar da faceta do trabalho que se direciona à responsabilidade, obrigações, compromissos que o trabalho exige, ele tem como “prêmio” o salário e, em consequência, a possibilidade do sustento.

Na análise de conteúdo das entrevistas realizadas, os participantes demonstram o aspecto do trabalho relacionados ao salário e ao sustento, ao falar do que a empresa em que trabalham representa. A participante entrevistada 8 menciona que o enxerga: “*como uma forma de retorno e uma forma de subsistência*” (PE 8, mulher, 45 anos); ou seja, o uso do termo “retorno”, que o trabalho traz, parece se referir à ideia de que, apesar das obrigações que ele requer, devolve ao empregado uma recompensa, o salário, que o permite subsistir. A participante 4 diz que ele:

[...] proporciona estar empregada, trabalhando, dá oportunidade de aplicar tudo o que eu estudei durante anos, todas as minhas experiências anteriores, me proporcionar retorno financeiro para que eu possa ter uma vida confortável e realizar muitos desejos e sonhos pessoais. (PE 4, mulher, 41 anos)

Aqui, a participante, mais uma vez, destaca o retorno financeiro que o trabalho propõe, possibilitando uma vida confortável e a realização de desejos e sonhos.

Os elementos citados correspondem ao primeiro quadrante da análise prototípica (Tabela 1), que, segundo Wachelke e Wolter (2011), referem-se à zona do núcleo central, compreendida por palavras com alta frequência e baixa ordem de evocação. Uma modificação foi realizada na técnica por Abric (2003) e sugere a substituição do emprego da ordem de evocação por um critério de ordem de importância fornecido pelo próprio respondente. Tal critério também foi utilizado nesta pesquisa, ou seja, significa que as respostas desse quadrante foram fornecidas por muitos participantes, que as consideraram muito importantes na definição

do termo indutor. Os elementos do núcleo central das representações sociais têm boa probabilidade de estarem representados por algumas das palavras contidas nessa zona.

As demais zonas referem-se a elementos que, muito provavelmente, são periféricos. A zona da primeira periferia inclui as respostas com alta frequência e menor importância. Na primeira periferia, pode-se observar o destaque para o termo ‘dedicação’, com a frequência 28 e ordem de importância 3.2. Em seguida, aparecem os termos ‘satisfação’, ‘cansaço’, ‘comprometimento’, ‘desenvolvimento’ e ‘dinheiro’. Abric (2003) aponta que as respostas desse quadrante são salientes, mas que indicam elementos secundários da representação. Nesse caso, os sentidos atribuídos à primeira periferia demonstram aspectos bem relevantes do trabalho, porém, numa perspectiva que foca elementos direcionados aos esforços do trabalhador, como a dedicação necessária, o comprometimento que ele precisa ter para com o exercício do trabalho e o cansaço envolvido.

Nesse quadrante, é possível enxergar, também, alguns elementos que o trabalho proporciona ao trabalhador, como é o caso do ‘desenvolvimento’, ‘dinheiro’ e ‘satisfação’, como recompensa pela dedicação e comprometimento oferecido. Vemos na fala da participante 2 que o trabalho, através do emprego, “Representa meu desenvolvimento porque eu acredito muito assim que tudo o que eu sei hoje, tudo não, mas a maior parte das coisas, eu agradeço muito por todas as coisas boas e ruins que eu já passei lá” (PE 2, mulher, 42 anos). Na fala da entrevistada, observamos o reconhecimento do que o trabalho proporciona, o seu desenvolvimento, lugar de aprendizagem, em uma relação esforço-recompensa, em que o trabalhador age em prol do trabalho e, por isso, recebe como recompensa o desenvolvimento pelo esforço exercido. A percepção dessa relação na primeira periferia, apesar de conter elementos periféricos da representação, demonstrou se aproximar dos elementos trazidos na zona de núcleo central, e remete à face do trabalho relacionada à responsabilidade, que traz como recompensa o salário e o sustento.

Nesse sentido, percebe-se a possibilidade de o indivíduo ter recompensas intrínsecas e extrínsecas no trabalho, conforme aponta a teoria de Herzberg (HOBBS, 2005). Isto é, quando o exercício do trabalho é prazeroso, dá prestígio ou poder, aponta para as recompensas internas como fatores motivacionais para o trabalho. Já a possibilidade de recompensas extrínsecas ocorre quando a pessoa trabalha para ganhar dinheiro, sobreviver, ter autonomia financeira. Estes são chamados por Herzberg como fatores higiênicos. Segundo o autor, esses fatores não motivam, mas apaziguam os trabalhadores e fazem parte do contexto do trabalho. Os elementos da zona de núcleo central nesta pesquisa parecem apontar para os fatores intrínsecos, quando

trazem a presença da responsabilidade, realização, prazer, mais relacionadas aos fatores motivacionais para o trabalho. Já quando trazem os termos salário, necessidade do sustento, remetem aos fatores higiênicos. Na primeira zona periférica, percebe-se a presença de elementos de recompensa intrínsecos, como “dedicação”, “comprometimento” e “desenvolvimento”, e o elemento “dinheiro” como elemento de recompensa extrínseco. Trata-se de informações que se aproximam e legitimam o que foi evidenciado no primeiro quadrante.

O quadrante que traz os elementos de contrastes apresenta respostas com baixas frequências e alta importância. As palavras evocadas tiveram uma frequência entre 7 e 3 vezes, que é a frequência mínima estabelecida, e a ordem de importância variou entre 1 e 2,7 (sendo 1 a mais importante e 5 a menos importante). Elas se apresentaram dentro de um grupo de sentidos que chamam atenção pela relevância de valores atribuídos ao trabalho. ‘Necessidade’, ‘dignidade’, ‘vida’, ‘sobrevivência’, ‘saúde’, ‘propósito’, ‘organização’, ‘bem-estar’, ‘produtividade’ e ‘ética’ são termos mais subjetivos, que denotam o trabalho como algo valorativo, numa esfera relacionada a propósito, ao que dá sentido à vida do trabalhador. Abric (2003) menciona que os termos desse grupo são respostas minoritárias, que podem indicar a existência de um subgrupo que valoriza consistentemente alguns elementos distintos da maioria, talvez até mesmo com um núcleo central diferente.

No entanto, os elementos trazidos nesse quadrante, com termos valorativos relacionados ao trabalho, apontam para uma ótica coerente com o que se analisou nos elementos da zona de núcleo central, ou seja, os significados voltados à dignidade humana, ao trabalho sendo visto como uma necessidade do homem para ter um propósito e, com isso, poder sobreviver, ter saúde, organização, bem-estar. Esses elementos remetem à face percebida do trabalho relacionada à realização, assim como também se aproxima da ideia de poder ter sustento e autonomia financeira. Consideramos, também, que o elemento “saúde”, que surge como um valor relacionado ao trabalho, pode ter aparecido em função do momento da coleta dos dados em plena pandemia, ou seja, é possível que, em meio à vivência de tanto adoecimento, trabalhar represente saúde e vida.

Nessa perspectiva, o trabalho parece ser a própria vida do sujeito, uma condição humana, é quando ele consegue ser produtivo e ético. Em conexão com Hesíodo (2012, p. 95), “O trabalho não é nenhuma desonra; desonra é não trabalhar”, o trabalho parece ser visto como algo bom, proveitoso, que traz mérito. Interessante pontuar que a ideia da desonra em não trabalhar é um elemento ideológico capitalista, como discute Catani (2011) acerca da perspectiva de M. Weber, ao enfatizar a valorização positiva do trabalho e a geração de riqueza

criada por esse trabalho como centro da ideia do capitalismo, na lógica da ética protestante. É possível perceber essa lógica quando, mesmo em meio à sociedade não dispor de empregos para todos, a desonra, na maioria das vezes, é apontada para o indivíduo, se ele não consegue trabalhar.

Ao trazer em sua poesia a afirmação “Com trabalho os homens tornam-se ricos em rebanhos e opulentos, e trabalhando serás muito mais querido dos imortais e dos mortais: muito eles odeiam os ociosos” (HESÍODO, 2012, p. 95), percebemos uma conexão com o sentido do trabalho relacionado ao termo trazido no quadrante ‘produtividade’ para torná-lo detentor de riquezas e, portanto, da possibilidade de ‘sobrevivência’, também mencionado, ao passo que denota a ‘dignidade’ envolvida, podendo torná-lo muito mais querido dos mortais e imortais. Nessa perspectiva, a ideia do ócio não é bem-vista, e se conecta ao termo ‘necessidade’ de trabalhar, que também é trazida no quadrante. E, novamente, vemos a lógica capitalista embasando os termos evocados, que, numa visão Marxista, a força de trabalho é uma mercadoria vendida aos donos do capital, e somente ao vender essa força de trabalho é que se produz o sustento necessário para a subsistência da manutenção do trabalhador (CATANI, 2011). Logo, a perspectiva do ócio não é boa porque não produz o sustento da classe trabalhadora e, conseqüentemente, lucros aos empregadores. É importante destacar que, na sociedade brasileira, a classe que mais trabalha, em termos de quantidade e baixa qualidade, é exatamente a mais pobre, porém, é a que garante os esbanjamentos lucrativos dos ricos.

O sentido de ‘propósito’, que tem o trabalho apresentado nos termos do quadrante, denota não ser apenas uma questão de sobrevivência, de sustento, mas aparece como sentido de vida, e que também proporciona ‘saúde’. Quando Hesíodo (2012, p. 95) traz a afirmação na poesia: “Qualquer que seja tua fortuna, trabalhar é preferível [...]” pode-se realçar os elementos de que o trabalho proporciona ‘bem-estar’, tanto pela necessidade suprida de ‘sustento’, quanto pelo que o trabalho produz à ‘vida’ do indivíduo, ao lhe proporcionar ‘dignidade’ e por isso ele sempre será preferível em detrimento da condição de não trabalhar.

Vale ressaltar, porém, que a compreensão de que o “trabalho dignifica o homem”, que “o trabalho faz parte da natureza humana”, que “trabalhando, o indivíduo fica rico” é baseada em ideologias que sustentam as relações de produção, na supervalorização do trabalho, dentro da ética protestante, como também, a partir do círculo vicioso do capitalismo em que o trabalhador vende sua força de trabalho para sobreviver e o capitalista lhe compra a força de trabalho para enriquecer (CATANI, 2011). Dentro dessa lógica, ainda se acresce a ideia de que o sujeito vence na vida pelo trabalho. Logo, se trabalho é ‘saúde’, essa verdade parece ser

possível numa sociedade que considera àquele que não trabalha como um qualquer ou alguém à margem da sociedade, portanto, sem lugar merecido nela.

O último quadrante referente à segunda periferia inclui aqueles termos que foram evocados como últimas respostas (WACHELKE; WOLTER, 2011), ou seja, nessa zona, constam elementos pouco salientes nas duas coordenadas, baixa frequência e baixa ordem de importância, sendo, portanto, menos definidores da estrutura da representação do grupo social, trazendo aspectos mais particularizados. Nesse quadrante, foram evidenciados 20 termos, com frequência variando entre 7 e 3 e ordem de importância entre 3 e 5.

Para os fins desta análise, os termos foram divididos em duas óticas, por uma espécie de aproximação temática, apesar das palavras trazerem uma ampla diversidade de características que compõem o trabalho. Foi possível observá-las sob a ótica de dois grupos: um com características mais positivas ao trabalho e o outro o caracterizando em seus aspectos mais negativos, indicadores de sofrimento. ‘Equipe’, ‘reconhecimento’, ‘ocupação’, ‘paixão’, ‘crescimento’, ‘importante’, ‘conquista’, ‘sucesso’, ‘alunos’, ‘felicidade’, ‘desempenho’, ‘aprendizado’ e ‘atividade’ foram os termos incluídos no primeiro grupo. Eles evidenciam aspectos do trabalho que parecem se aproximar do que foi percebido em uma das faces do trabalho, nos elementos da zona de núcleo central, focados na realização. Esses termos denotam significados da importância do trabalho em equipe, da ocupação em detrimento do ócio, do quanto o trabalho pode envolver paixão, ser importante na vida humana, por promover crescimento, conquistas, sucesso, felicidade e aprendizados. Com desempenho, parece ser possível se realizar e estar ativo.

O segundo grupo inclui as palavras ‘obrigação’, ‘rotina’, ‘tempo’, ‘desgaste’, ‘prazos’, ‘estresse’ e ‘resultados’, termos que também parecem constituir a realidade do trabalho, e que se aproximam da segunda face da zona de núcleo central, focados nos aspectos voltados à responsabilidade que cerca o ato de trabalhar. Nesse sentido, é possível perceber nesse subgrupo os sentidos atribuídos ao trabalho como algo que aprisiona, exige obrigações, requer uma rotina e demanda o tempo das pessoas. Melhor dizendo, trabalhar também exige cumprimento de prazos, entrega de resultados, cobranças, que podem ocasionar desgastes e estresses para o trabalhador. Os elementos trazidos nesse quadrante da segunda periferia parecem reforçar, a partir de aspectos mais particularizados, o que foi observado nos elementos da zona de núcleo central, em suas duas faces analisadas. Essa forma de pensar corrobora a ideia de que o trabalho é como um pêndulo, que vai de um lado para o outro, e esses dois lados contêm, cada qual, a

sua faceta, uma que promove a responsabilidade, peso, obrigações, incluindo sofrimentos ligados ao trabalho, e a outra que implica realização, prazer e sucesso.

Em continuidade à análise do termo evocado “trabalho”, fizemos um estudo sobre as justificativas dadas pelos participantes sobre o porquê da primeira palavra mais importante citada. Para isso, usamos a classificação hierárquica descendente (CHD), recurso de análise do software Iramuteq. A intenção foi obter classes de segmentos de texto (ST), que, ao mesmo tempo, apresentassem vocabulário semelhante entre si e vocabulário diferente dos ST das outras classes (SALVIATI, 2017). Baseando-se na proximidade léxica e na ideia de que palavras usadas em contexto similar estão associadas ao mesmo mundo léxico e, por isso, são parte de sistemas de representação, submetemos os dados à análise e encontramos 5 classes para as justificativas da palavra mais importante na evocação “trabalho”. O software classificou os segmentos de texto, de acordo com o seu respectivo vocabulário, e o conjunto de termos foi particionado, de acordo com a frequência das raízes das palavras. O sistema obteve classes, formadas por palavras, que são, significativamente, associadas com aquela classe, conforme pode ser visto na figura 1.

**Figura 1** - Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) sobre Trabalho

| CHD TRABALHO  |        |       |                    |        |       |             |        |       |                         |        |       |                  |        |       |
|---------------|--------|-------|--------------------|--------|-------|-------------|--------|-------|-------------------------|--------|-------|------------------|--------|-------|
| Classe 5      |        |       | Classe 3           |        |       | Classe 2    |        |       | Classe 1                |        |       | Classe 4         |        |       |
| Motivo/Missão |        |       | Realização Pessoal |        |       | Necessidade |        |       | Realização Profissional |        |       | Responsabilidade |        |       |
| 16,39%        |        |       | 22,95%             |        |       | 16,39%      |        |       | 21,31%                  |        |       | 22,92%           |        |       |
| Palavra       | %      | Chi2  | Palavra            | %      | Chi2  | Palavra     | %      | Chi2  | Palavra                 | %      | Chi2  | Palavra          | %      | Chi2  |
| professor     | 100,00 | 27,78 | realização         | 100,00 | 14,37 | necessidade | 100,00 | 33,94 | realizar                | 100,00 | 20,11 | responsabilidade | 100,00 | 30,91 |
| motivo        | 100,00 | 21,83 | como               | 83,33  | 13,72 | sociedade   | 83,33  | 21,76 | através                 | 100,00 | 20,11 | sempre           | 100,00 | 14,37 |
| bom           | 100,00 | 21,83 | não                | 66,67  | 11,41 | trabalhar   | 55,56  | 11,81 | sentir                  | 85,71  | 19,56 | objetivo         | 100,00 | 14,37 |
| acreditar     | 80,00  | 16,08 | mais               | 71,43  | 10,51 | pandemia    | 66,67  | 5,82  | atividade               | 62,50  | 9,31  | mesmo            | 100,00 | 14,37 |
| profissão     | 66,67  | 5,82  | forma              | 80,00  | 10,02 |             |        |       | satisfatório            | 66,67  | 3,87  | cliente          | 100,00 | 10,59 |
| home office   | 66,67  | 5,82  | pessoal            | 66,67  | 3,41  |             |        |       | melhoria                | 66,67  | 3,87  | família          | 60,00  | 4,23  |
| claro         | 50,00  | 3,53  |                    |        |       |             |        |       | importante              | 66,67  | 3,87  | tornar           | 66,67  | 3,41  |
|               |        |       |                    |        |       |             |        |       | desenvolver             | 66,67  | 3,87  | dedicação        | 66,67  | 3,41  |

(%): Percentual de respostas da palavra comparada ao total citado no *corpus* da classe; (Chi2): Qui quadrado

Fonte: FALCÃO (2022).

Podemos observar que, na construção das classes, vê-se primeiro duas ramificações. De um lado, tem-se a classe 5; do outro, uma ramificação, que se subdivide em classe 4, e outra ramificação com a classe 3, mais uma subdivisão, com as classes 1 e 2. A ramificação que se

divide significa que, apesar das classes terem divergências, possuem conteúdo em comum (SALVIATI, 2017), e parece ser o que se evidencia nessa classificação. As classes 1, 2, 3 e 4 trazem conteúdos específicos e foram nomeados com base nos temas abordados, que dialogam entre si. A classe 1 remete a justificativas do trabalho como gerador de **realização profissional**; a classe 2 traz conteúdos relacionados à **necessidade** de trabalhar; a classe 3 aborda a **realização pessoal**; e a classe 4, a **responsabilidade** que o trabalho exige. Já a classe 5 traz assuntos mais diversos, mas, de um modo geral, depreendeu-se dela como principais o **motivo** e a **missão** para o trabalho.

Dos 96 segmentos de textos contidos no *corpus* “trabalho”, foram classificados pelo software 61 segmentos, distribuídos nas 5 classes, totalizando um percentual de 62,89%. Com a análise complementar dos perfis produzidos pelo software com os segmentos de texto de cada classe, é possível compreendermos melhor as classes, bem como a pertinência dos diálogos que as aproximam ou as distanciam.

Em nossos resultados, como já dissemos, as classes 1, 2, 3 e 4 interagem muito em termos de conteúdo. A classe 1, intitulada **Realização Profissional**, com 21,31% de segmentos do *corpus*, traz os termos “realizar”, “sentir”, “satisfatório”, “melhoria”, “importante” e “desenvolver”, que, dentro da compreensão das justificativas dos participantes, envolve um contexto de realização do trabalho pelo indivíduo que o torna útil para a sociedade, o que o faz ser satisfatório e importante. Nesse sentido, o trabalho é visto como essencial para o ser humano. Além disso, traz a representação social do trabalho como um espaço de realização em poder ser útil para a empresa, ao ofertá-la seus conhecimentos e força de trabalho. Isso pode ser visto na justificativa do sujeito 10: “*fico realizado a continuar trabalhando e mostrando que posso ofertar muito a empresa*” (SP 10, homem, entre 31 e 40 anos).

Além dessa forma de pensar sobre o trabalho, são trazidos, também, discursos sobre a necessidade de se desenvolver para a realização de um bom trabalho, que poderá proporcionar à pessoa ser uma/uma profissional bem sucedido/a, e que poderá ser reconhecido/a. Podemos ver esse aspecto na fala da participante entrevistada 6, ao dizer:

[...] eu também sou valorizada nesse trabalho, eu acho que repercute positivamente, de forma que essa instituição é uma instituição educativa, eu estou sempre crescendo, tanto na questão profissional de desenvolver minha profissão quanto na formação também porque eu aprendo muito, a gente participa de muitas palestras, muitos cursos. [...] é legal ter esse reconhecimento social e da minha profissão também. (PE 6, mulher, 29 anos)

Cada vez que o indivíduo se desenvolve, se especializa, aprende mais, ele se sente mais capacitado para a empresa e, ainda, a sensação de ser valorizado, o que remete, também, à classe

compreendida “Realização Profissional”. Em diálogo com a classe 1, a classe 2, intitulada por **Necessidade**, com 16,39% do *corpus*, apresentou destaques às palavras “necessidade”, “sociedade”, “trabalhar” e “pandemia”, e foi possível observarmos dentro das justificativas da classe a relação do imperativo do trabalho por ser “uma necessidade imposta pela sociedade” (SP 37, mulher, entre 31 e 40 anos), bem como o trabalho ser necessário para proporcionar melhorias a ela, conforme descreve a participante 20: “o trabalho nos oportuniza contribuir com melhorias na sociedade” (SP 20, mulher, entre 41 e 50 anos). Logo, vê-se uma relação entre as classes quando percebemos uma lógica evidente, em que há uma imposição da sociedade para o trabalho, que o torna necessário e, por sua vez, quando o indivíduo o realiza, sente-se útil nela e se realiza profissionalmente.

Vemos essa compreensão, também, no contexto da classe 2, ao ver a necessidade do trabalho como importante para promover o entendimento do valor do indivíduo na sociedade, “estar trabalhando para mim tem um papel fundamental para a minha autoestima e como percebo meu valor na sociedade” (SP 48, homem, entre 18 e 30 anos). Melhor dizendo, vemos uma perspectiva em que, quando se trabalha, o indivíduo é útil, mas se não trabalha, é inútil, não tem valor, “quando uma pessoa não trabalha é muitas vezes mal vista pelos outros” (SP 37, mulher, entre 31 e 40 anos). Mais uma vez, aqui, vemos notoriamente a lógica capitalista, sendo legitimada nas percepções dos participantes, trazendo para o indivíduo a responsabilidade de ter um trabalho e se desenvolver, porque é isso que fará dele alguém que tenha valor para a sociedade. Nesse sentido, percebemos uma lógica ancorada em significações mais generalizadas (DOISE, 2000), a partir das relações simbólicas dos agentes sociais da cultura ocidental. Ou seja, é possível enxergar a ancoragem psicológica no nível individual e interindividual quando o sujeito acredita que precisa se desenvolver no seu trabalho, mas essa ideia perpassa também os níveis de ancoragem psicossocial e societal quando transcende a lógica individual e atinge a esfera da sensação de ser útil para sociedade apenas ao ter um trabalho e se desenvolver.

É possível perceber como as questões sociais estão presentes nas crenças e sentimentos individuais, isto é, vemos uma conexão da perspectiva individual com a perspectiva coletiva. Seguindo Willem Doise (2002), e seus níveis de análise, no nível societal, é possível observar a articulação dos sistemas de crenças, representações, avaliações e normas sociais, no caso, aqui, voltadas à necessidade de trabalhar que a sociedade impõe, e suas implicações nos significados e comportamentos dos indivíduos.

A classe 2 traz, ainda, a compreensão da necessidade do trabalho para o sustento, e é uma lógica que parece se manter no cenário pandêmico, pois os participantes reforçam que é necessário muita dedicação e adaptação ao trabalho no momento de pandemia, ou seja, diante do contexto de crise instalada pela pandemia, ter um trabalho parece se mostrar essencial para o sustento e, por isso, exigiu dos trabalhadores muita dedicação e adaptação para garanti-lo.

A classe 3, intitulada **Realização Pessoal**, com 22,95% do *corpus*, traz os termos “realização”, “forma”, “pessoal”. Em análise das justificativas no perfil da classe, podemos ver como característica principal o trabalho como possibilidade de realização pessoal, associado ao indivíduo gostar do que faz, como traz a participante 82 ao ponderar que “o trabalho traz realização não só profissional como pessoal quando amamos o que fazemos claro, eu amo o que faço” (SP 82, mulher, acima de 51 anos). Nesse sentido, percebemos, também, que se realizar pessoalmente no que faz pode ter uma associação com enxergar o espaço e o exercício do trabalho como um aprendizado constante, conforme menciona a participante 22 “porque aprendemos muita coisa no dia a dia, não tem como sair para trabalhar e não voltar sabendo um pouco mais” (SP 22, mulher, entre 31 e 40 anos). Os discursos refletidos nessa classe trazem, ainda, a perspectiva do trabalho como possibilidade de alcance de dinheiro para realizações e sustento, fazendo uma conexão com a classe 2, que também associa o trabalho como necessário ao sustento.

Por fim, a classe 3 remete o trabalho ao retrato socioeconômico de um povo, de uma cultura, ou seja, é como se o trabalho fosse colocado numa esfera base da sociedade a ponto de a presença dele servir para caracterizar as condições sociais e econômicas de uma região, o que faz pensarmos nas formas como as comunidades se formam e vivem. Não é incomum as pessoas, ao conhecerem uma região, perguntarem: de que vive aquele povo? E, conforme o modo como produzem, são caracterizados. Por exemplo, a região da cidade de Santa Cruz do Capibaribe, no interior de Pernambuco, é conhecida pela produção têxtil, e esse modo de produzir constitui diversas características de como as pessoas vivem socialmente e economicamente nessa cidade. De alguma forma, o trabalho parece refletir o modo de viver das pessoas e, por alcançar essa importância, parece demandar que o indivíduo se identifique com esse trabalho, que, de algum jeito, o representa. E quando isso ocorre, é possível que haja o sentimento de realização pessoal.

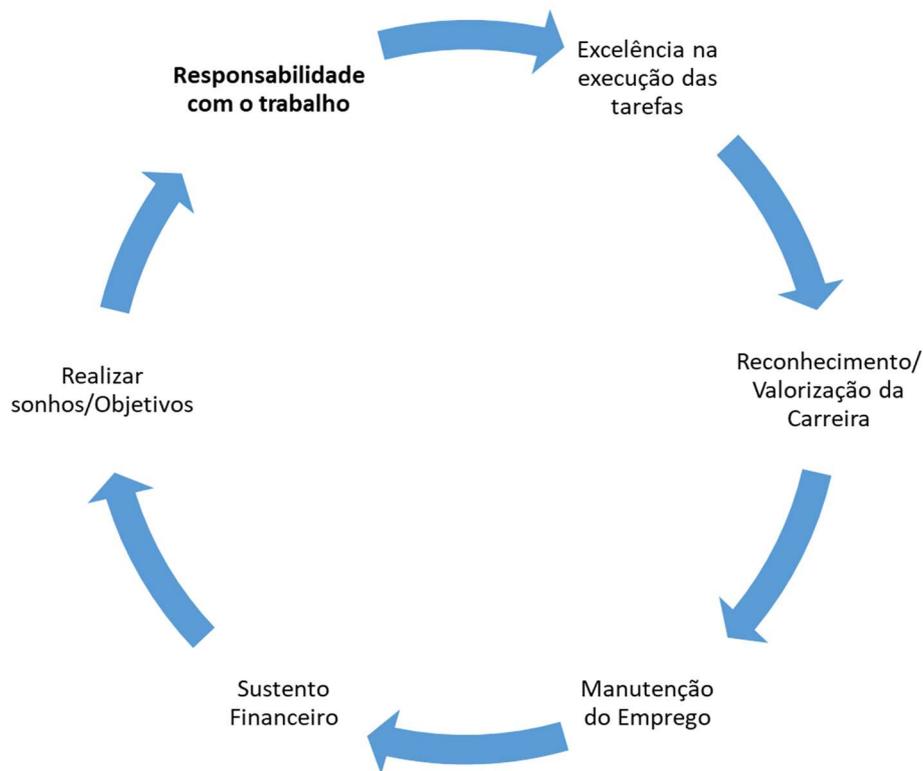
Essas evidências nos discursos de justificativas para a palavra mais importante citada pelos participantes quando se evocava o termo “trabalho”, associadas a se sentir útil, ser reconhecido pelo trabalho, ser uma exigência da sociedade e promover a melhora dela, gostar

do que se faz, aprender sempre, ser o trabalho identificador de um povo, tudo isso nos faz pensar que o trabalho ainda parece ocupar um lugar importante na vida das pessoas e na sociedade. Conforme já salientavam Antunes (1995) e Harvey (2000), apesar das discussões mais atuais sobre os novos conceitos do que seja o trabalho na atualidade, não se questiona a importância do trabalho para a sociedade. E essa forma de pensar parece corroborar o que encontramos na análise das classes das justificativas, como a realização profissional, a necessidade do trabalho e a realização pessoal. Morin (2001) enfatiza esse aspecto de importância que o trabalho adquiriu para a sociedade ao mostrar um estudo que realizou como pergunta/estímulo: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, e teve mais de 80% das pessoas respondendo que trabalhariam mesmo assim. Os principais motivos citados foram: para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida. Para além da necessidade financeira de sustento, a qual também se percebe nos discursos, parece haver uma consonância com relação aos motivos de se continuar trabalhando, associados à realização profissional, à realização pessoal e ao sentimento de pertença social.

A classe 4, intitulada **Responsabilidade**, com 22,92% do *corpus*, apresentou os termos “responsabilidade”, “sempre”, “objetivo”, “mesmo”, “cliente”, “família”, “tomar”, “dedicação”. Em análise das justificativas apresentadas pelos participantes, percebemos que o trabalho envolve uma responsabilidade para o trabalhador de se dedicar, no sentido de ele cumprir com as tarefas atribuídas, porque isso, além do sustento financeiro, lhe trará benefícios pessoais, a exemplo de se sentir reconhecido em sua utilidade, como vemos na justificativa da participante 96: “o trabalho te torna responsável, alguém útil, além de requerer também responsabilidade com o que você assume” (SP 96, mulher, entre 31 e 40 anos). O discurso da participante 88: “trabalho sempre representou responsabilidade em fazer as coisas corretamente, com ética, dedicação, excelência, valorizando a empresa, os clientes e a minha carreira” (SP 88, mulher, entre 31 e 40 anos) corrobora o pensamento social sobre a responsabilidade do trabalhador em fazer as tarefas de modo correto e excelente para promover uma entrega esperada pela empresa e pelo cliente, porque isso poderá acarretar valorização da sua carreira. Como um ciclo que se retroalimenta, atender às expectativas da empresa e dos clientes, fazendo as tarefas com responsabilidade, traz um resultado positivo, de reconhecimento, que valoriza a carreira do trabalhador, mantendo-o no emprego. Assim, ao cumprir com as responsabilidades do trabalho, ele tem benefícios pessoais de se manter no

emprego, poder ter seu sustento e poderá cumprir com as responsabilidades que assume consigo, com sua família e com os seus objetivos. Podemos ver isso na justificativa do sujeito 70: “responsabilidade comigo mesmo, com minha família, com meus objetivos e sonhos” (SP 70, homem, entre 31 e 40 anos). Esse ciclo pode ser visualizado na figura 2 abaixo:

**Figura 2** - Ilustração do ciclo “Responsabilidade com o trabalho”



Fonte: FALCÃO (2022).

Nesse sentido, percebemos que parece existir uma relação desse ciclo com as classes anteriores encontradas, quando se vê um diálogo entre as **responsabilidades** do trabalhador em executar as tarefas com excelência, atendendo às expectativas da empresa, e a possibilidade de sua **realização profissional**, ao ser reconhecido e útil pelo que se faz. Além disso, também, enxergamos uma interação entre a manutenção do emprego e o sustento financeiro com a **necessidade do trabalho**, para que o indivíduo sinta que tem valor para a sociedade. E, ainda, a identificação com o que se assume no trabalho, que gera reconhecimento e sustento, parece possibilitar a **realização pessoal** no trabalho, por permitir o alcance de objetivos e sonhos, ou

seja, as percepções encontradas pelas justificativas dos participantes, ao estudarmos a classe 4 responsabilidade, de que o trabalhador percorre esse ciclo, parecem envolver as classes que estudamos e intitulamos necessidade do trabalho, realização profissional e realização pessoal, como é possível ver na figura 3.

**Figura 3** - Ilustração Ciclo “Responsabilidade com o trabalho” em interação com as classes: Realização Profissional, Necessidade do Trabalho, Realização Pessoal e Responsabilidade.



Fonte: FALCÃO (2022).

A classe 4 Responsabilidade ainda remeteu ao esforço que o trabalho pode produzir, como justificou o sujeito 25: “sempre foi assim, do teu suor sobreviverás” (SP 25, homem, entre 41 e 50 anos). Nessa afirmação, percebemos uma ideia que remete à história do pensamento do que é o trabalho, e o traz na perspectiva do “labor”, algo pesado, difícil, que requer esforço. Nesse sentido, enxergamos uma visão do trabalho como não sendo, necessariamente, algo bom ou fácil, mas que é necessário para a sobrevivência. Essa forma de pensar pode ser corroborada

pela justificativa do sujeito 59, quando afirma: “atingir objetivos e metas não é fácil, tem que ter esforço” (SP 59, homem, entre 31 e 40 anos), o que remete à lógica do discurso capitalista de que é necessária a força do trabalho para a garantia do sustento. Vemos, também, a partir da perspectiva culturalista de M. Weber, princípios éticos vivenciados pela reforma na Europa, com o protestantismo de Lutero e o Calvinismo, presentes na ética capitalista, como a valorização do esforço para o trabalho como meio de salvação para o homem (CATANI, 2011). Essa lógica parece presente no contexto ocidental e aparece nas respostas dos nossos participantes, fundamentando toda a forma de pensar o trabalho como possibilitador do indivíduo se realizar pessoalmente e profissionalmente. Por isso, a importância de ser responsável por ele, porque é “necessário” ao homem.

A classe 5 **Motivo/ Missão**, com 16,39% do *corpus*, apresentou como variável típica os profissionais ligados à educação. A classe foi composta de palavras diversas, com significados bem distintos: “professor”, “motivo”, “bom”, “acreditar”, “profissão”, “home office”, “claro”. Em análise das justificativas que o software selecionou para o grupo, foi possível identificar aspectos relacionados ao motivo ou à missão para estar no trabalho, como pode ser visto na justificativa da participante 04: “acredito que o trabalho é de umas das maneiras de concretização de nossa missão nesse mundo” (SP 04, mulher, entre 31 e 40 anos). O trabalho, como um espaço para a realização da missão, parece ser um motivo para continuar a execução do trabalho. E de algum modo, remete à lógica que mencionamos acima sobre a supervalorização do trabalho, a partir da ética de que, cumprindo a missão, torna-se digno da “salvação”.

Nessa perspectiva, percebemos discursos em que as pessoas parecem buscar o sentido do que seus trabalhos produzem para o outro, no intuito de enxergar a missão que aquele trabalho carrega, e que passa a ser do trabalhador, quando esse se identifica, a exemplo do que traz como justificativa a participante 40: “a aula é a essência da profissão professor, produzimos e transmitimos conhecimento” (SP 40, mulher, acima de 51 anos). Esse motivo/ missão parece servir como um motor que impulsiona para a ação de desenvolver o trabalho. Mesmo em meio a possíveis dificuldades no contexto em que ele se insere, esse trabalhador, identificado com sua “missão”, supera os obstáculos para realizá-lo, como vemos na afirmação da participante 84: “trabalho com educação especial e curso superior, precisei ter muita resiliência em tudo que acredito para educação e com a proposta de ser professora *online*” (SP 84, mulher, entre 41 e 50 anos). Nesse exemplo, temos em perspectiva o cenário de pandemia e as adaptações que foram necessárias ao professor para adentrar no mundo das aulas virtuais. Com o estudo dessa

classe, parece ficar evidente que a representação do trabalho para o público participante envolve, também, essa identificação com a missão que ele carrega. Nesse aspecto, aproxima-se da visão de M. Weber sobre o trabalho como missão para salvação, que é carregada de valorização desse trabalho (CATANI, 2011). Esse princípio ético protestante ocidental parece exercer uma influência no trabalhador atual, o qual reforça a lógica capitalista do esforço do homem para realizar seu trabalho para, assim, adquirir sustento, bens e se realizar. Percebemos que a perspectiva de o trabalho promover o cumprimento da missão do homem se aproxima da visão que traz a classe 3 de realização pessoal, ou seja, parece que exercer a missão, através do trabalho, requer um processo de identificação com ele, ao passo que poder fazer isso aproxima o indivíduo de se realizar pessoalmente. Apesar dessa maior aproximação das classes 5 e 3, parece que todas as classes identificadas, de algum modo, interagem.

A compreensão do trabalho como um pêndulo, que vai de um lado para o outro, cada qual com sua faceta, analisado a partir da análise prototípica e seus quadrantes, em que uma promove a responsabilidade, peso, obrigações, incluindo sofrimentos ligados ao trabalho, e a outra que implica realização, prazer e sucesso, parece ganhar uma compreensão mais ampla, a partir da análise que fizemos das justificativas acerca da escolha da palavra mais importante para a evocação do trabalho e da análise das entrevistas realizadas. Melhor dizendo, parece que esse pêndulo, ao girar de um lado para o outro, faz a volta completa do giro, isso porque não balança de um lado para o outro, como se fossem opostos. Mas, ao fazer o giro completo, nos dá a percepção de que se tocam e se complementam, o que nos faz refletir sobre a importância dos elementos periféricos na constituição dos elementos de núcleo central da representação. Flament (1994) ressalta que é através da periferia que as representações aparecem no cotidiano, e destaca que o funcionamento do núcleo central é compreendido somente pela dialética contínua com os aspectos periféricos. As representações no grupo pesquisado nos trouxeram a sensação de que as características da responsabilidade e da realização funcionam como um ciclo que se retroalimenta, alcançando a possibilidade de fazer o indivíduo perceber a necessidade do trabalho, a realização profissional, pessoal, imbuído do sentimento de que, ao trabalhar, cumprirá sua missão para o outro, razão que lhe dá motivos para se manter trabalhando.

#### 4.2 “O TRABALHO NA PANDEMIA”

Seguindo os mesmos critérios da análise prototípica do termo “Trabalho”, realizamos a análise do segundo termo evocado aos participantes, “Trabalho na Pandemia”. A frequência

média entre as palavras evocadas foi de 5,57 e a média do grau de importância foi de 2,8. Conforme se vê na tabela 2, as três palavras que mais se destacaram no quadrante chamado área central e que parecem remeter a elementos da zona de núcleo central são: **Necessidade, cuidado e desafio**. A primeira palavra, “necessidade”, apresentou uma frequência de 17 e ordem de importância 2,4. A segunda palavra, “cuidado”, apresentou frequência de 13 e grau de importância 2; e a terceira, “desafio”, teve uma frequência de 11 e ordem de importância 2,5.

**Tabela 2** - Análise Prototípica das evocações por termo indutor “Trabalho na Pandemia”

| <= 2,8 Importância > 2,8 |    |     |                    |    |     |
|--------------------------|----|-----|--------------------|----|-----|
| Área central             |    |     | Primeira Periferia |    |     |
| Evocações                | F  | OI  | Evocações          | F  | OI  |
| <b>Necessidade</b>       | 17 | 2,4 | <b>Medo</b>        | 16 | 3,4 |
| <b>Cuidado</b>           | 13 | 2   | <b>Estresse</b>    | 11 | 2,9 |
| <b>Desafio</b>           | 11 | 2,5 | Isolamento         | 9  | 3   |
| Incertezas               | 9  | 2,7 | Disciplina         | 6  | 3,2 |
| Adaptação                | 7  | 2,6 | Saúde              | 6  | 3,3 |
| Cansaço                  | 7  | 1,7 |                    |    |     |
| Responsabilidade         | 7  | 1,9 |                    |    |     |
| Insegurança              | 6  | 2   |                    |    |     |
| Proteção                 | 6  | 2,7 |                    |    |     |
| Ansiedade                | 6  | 2   |                    |    |     |
| Gratidão                 | 6  | 2,5 |                    |    |     |
| Elementos contrastes     |    |     | Segunda Periferia  |    |     |
| Evocações                | F  | OI  | Evocações          | F  | OI  |
| Mudança                  | 5  | 2,2 | Superação          | 5  | 3,4 |
| Casa                     | 5  | 2,8 | Cansativo          | 4  | 3,5 |
| Reinventar               | 4  | 1   | Empatia            | 4  | 3   |
| Família                  | 4  | 2,8 | Importante         | 4  | 4   |
| Dedicação                | 4  | 2,2 | Segurança          | 4  | 3   |
| Oportunidade             | 4  | 2,8 | Sobrecarga         | 4  | 4   |
| Distração                | 3  | 1,3 | Comprometimento    | 4  | 3   |
| Home office              | 3  | 1,7 | Dificuldade        | 4  | 3,8 |
| Cobrança                 | 3  | 2,7 | Criatividade       | 4  | 3,5 |
| Tensão                   | 3  | 2,7 | Caos               | 3  | 3,3 |
| Colaboração              | 3  | 2   | Doença             | 3  | 5   |
|                          |    |     | Privilégio         | 3  | 3,7 |
|                          |    |     | Prazos             | 3  | 4,3 |
|                          |    |     | Mudanças           | 3  | 4   |
|                          |    |     | Tempo              | 3  | 4,7 |
|                          |    |     | Distanciamento     | 3  | 4   |

<5,57 Frequência > = 5,57

|  |      |   |   |
|--|------|---|---|
|  | Foco | 3 | 4 |
|--|------|---|---|

F: Frequência; OI: Ordem de Importância

Fonte: FALCÃO (2022).

Os resultados obtidos com a expressão indutora “trabalho na pandemia” destacam a saliência de alguns elementos que não estavam presentes nas evocações sobre trabalho. Tais palavras parecem se relacionar com o cenário vivido na pandemia, a partir das quarentenas impostas, que visaram aos cuidados necessários para evitar a contaminação. Os termos em destaque “necessidade”, “cuidado” e “desafio” demonstraram a necessidade de, mesmo em meio à circunstância de adoecimento e os receios do vírus, precisar continuar trabalhando e, ao mesmo tempo, tomar os devidos cuidados. Essa realidade parece ter repercutido em grandes desafios para os trabalhadores. É importante salientarmos que, apesar de no quadrante de área central não ter aparecido o termo “*home office*”, a pesquisa foi realizada com o público que exerceu essa modalidade de trabalho durante a pandemia, portanto, os termos parecem remeter muito à experiência do trabalho na pandemia, associado ao trabalho em casa.

Além das três palavras de destaque, foram citados com frequência e baixa ordem de importância os termos “incertezas”, “adaptação”, “cansaço”, “responsabilidade”, “insegurança”, “proteção”, “ansiedade” e “gratidão”. Muitos desses termos denotam aspectos relacionados aos desafios enfrentados pela condição do trabalho na pandemia. Como mencionam Devotto *et al.* (2020), foi necessária uma grande adaptação para produzir em meio à administração de filhos, casa, e exigências no trabalho, já que, durante a pandemia, houve diversas mudanças nas rotinas familiares, devido à suspensão das aulas nas escolas e, com isso, a necessidade de isolamento físico das pessoas em suas residências. As demandas de ajustes urgentes aumentaram consideravelmente as responsabilidades, o que também ocasionou um cansaço ao trabalhador, que se viu diante de dois cenários antes administrados de forma separada, precisando agora de uma gestão conjunta.

Na análise de conteúdo das entrevistas, podemos ver a mudança que houve nas rotinas familiares em muitas falas, bem como a necessidade de adaptação e gestão de dois cenários num lugar só, como trouxe a participante entrevistada 5:

Você está em casa, está com seu filho também, está com todo mundo em casa, e aí alguém tem que tomar conta do filho fazendo a arte na hora em que você está trabalhando, é um cliente que liga e o filho está chorando e você não tem o que fazer. (PE 5, mulher, 35 anos)

Tais mudanças exigiram do empregado muita adaptação e, no contexto vivido, não havia margem à alternativa, como evidenciamos na fala da entrevistada 3: “A maioria se adaptou a esse formato, até porque não teria outra opção [...] Uns mais facilmente, outros não, mas eu percebo que a maioria se adaptou, buscou estratégias, ferramentas...” (PE 3, mulher, 51 anos)

As exigências diversas e simultâneas geraram cansaço no trabalhador e a necessidade de, nesse cenário, delimitar os espaços, como expressou, ainda, a participante entrevistada 3:

Eu acho que a dificuldade em você delimitar os espaços, essa é a dificuldade, meu marido já estava trabalhando em *home office* [...] então no começo da pandemia, ficou eu e minha filha que também trabalhava fora, cada um em um cômodo da casa, né, ela passou seis meses trabalhando *home office* e o bom foi que a gente conseguiu de fato equilibrar isso, hora do almoço, para, hora do jantar, varia, uns podem antes, uns podem depois, enfim, e tentar realmente, acho que o maior risco é você realmente não estabelecer limites de horários para vida pessoal, porque termina, ne, as demandas são tantas, e você termina, se você não tiver cuidado, você termina misturando. (PE 3, mulher, 51 anos)

A necessidade de delimitação das atividades citada na fala da entrevistada acima parece revelar o que Maior (2003) já apontava sobre a tecnologia que permite ao *home office*, de algum modo, desconstruir as fronteiras entre esfera do trabalho e esfera do privado. Nesse sentido, o trabalho remoto pode ter um potencial avassalador de afetar a subjetividade das pessoas e adentrar os espaços mais recônditos das vidas, na esfera do pessoal e familiar.

O cenário posto e as mudanças que foram geradas parecem ter se associado à sensação evidenciada de incertezas e ansiedade sobre o futuro, o que também parece ter provocado insegurança nessa nova realidade. As incertezas, ansiedade e insegurança sobre o que pode acontecer parecem se relacionar com duas questões decorrentes da realidade social e econômica pandêmica: contrair a doença do Covid19 e não ter certeza sobre a continuidade do trabalho, tendo em vista que muitas empresas entraram em colapso financeiro, outras “fecharam as portas”, por não conseguirem sobreviver à crise que a pandemia instaurou. Essas percepções vão na direção dos resultados de Duarte *et al.* (2020), quando evidenciaram que a influência de fatores que permeiam o contexto, como as condições de crise econômica, possibilidade de desemprego, além da quantidade de informações consumidas, muitas vezes com conteúdos errados sobre a doença, são fatores importantes para o aumento do medo e da ansiedade.

Por outro lado, ainda dentre os termos suscitados na área central a partir da evocação do trabalho na pandemia, surgiram, também, os termos “proteção” e “gratidão”, o que demonstra que parece haver a existência desses sentimentos, por poder trabalhar, mesmo numa pandemia, de forma mais segura, no seu lar. Como lembra a entrevistada 6, “O trabalho *home office* nos permitiu continuar trabalhando” (PE 6, mulher, 29 anos), ou seja, apesar das dificuldades

enfrentadas com as rotinas de trabalho e familiares de forma tão intensa e rápida, em que “o lar invade o trabalho, o trabalho invade o lar” (PE 6, mulher, 29 anos), ter essa opção parece vir como uma proteção do emprego. A condição de estar trabalhando, em meio a tantos brasileiros que perderam seus trabalhos, parece ser motivo, portanto, de se considerar, de certo modo, protegido da crise. Em consequência, há o sentimento de gratidão por isso.

Dando sequência à análise com o conjunto de respostas organizados na zona da primeira periferia, a que inclui os elementos com alta frequência e alta importância, observamos um destaque para os termos “**medo**”, com a frequência 16 e importância 3,4, e “**estresse**”, com a frequência 11 e média de importância 2,9. Considerando que as respostas desse quadrante são salientes, mas que indicam elementos secundários da representação (ABRIC, 2003), esses sentimentos de medo e estresse parecem vir em consequência do cenário pandêmico vivido de insegurança e incerteza, termos evocados no primeiro quadrante, área central, o que denota que eles se associam. Esses elementos periféricos, segundo Mazzoti (2002), constituem parte operatória da representação, são importantes, pois desempenham um papel essencial para o funcionamento e a dinâmica das representações. Foi possível percebermos esse papel nos termos medo e estresse como implicações da realidade vivida pela insegurança e incerteza que a pandemia causou, sendo parte operatória na dinâmica dessas representações.

Além desses termos da primeira periferia, apresentaram-se, também, os termos “isolamento”, “disciplina” e “saúde”, os quais denotam remeter o trabalho na pandemia à ideia de isolamento, reforçando a necessidade do trabalho *home office* e, por consequência, a exigência de muita disciplina para a realização desse novo modo de trabalhar, e ter de lidar com outros afazeres domésticos, familiares, entre outros. Esse caminho percorrido, diante da pandemia em seu estado mais drástico, e a necessidade de se isolar, realizar os trabalhos em casa parece ter exigido muita disciplina para conseguir administrar tudo, mas se evidenciou, também, como a forma possível para diminuir os riscos da doença do Covid19 e, de alguma forma, garantir mais chances de saúde.

Observando os resultados do terceiro quadrante, em que constam os elementos de contrastes, aqueles pouco frequentes, porém considerados importantes para a definição do objeto, percebemos a presença de diversos elementos que auxiliam na compreensão do que representou para o grupo estudado “trabalhar na pandemia”. Os termos organizados pelo Iramuteq nesse quadrante foram: “mudança”, “casa”, “reinventar”, “família”, “dedicação”, “oportunidade”, “distração”, “*home office*”, “cobrança”, “tensão” e “colaboração”. Nesse quadrante em específico, os termos *home office*, casa e família aparecem de forma a corroborar

a perspectiva do trabalho na pandemia se associar com o trabalho na modalidade remota, que, na pandemia, foi, em grande parte, realizado nas casas dos trabalhadores, na presença de suas famílias, todos juntos.

Percebe-se, assim, que o trabalho na pandemia foi necessário para a continuidade da vida, da sobrevivência, apesar das mudanças que foram sofridas. Nesse sentido, mesmo diante das mudanças e adaptações mandatórias, trabalhar na pandemia parece ter vindo, de algum modo, como uma oportunidade de se reinventar, colaborar e, assim, continuar trabalhando, se sustentando, vivendo, e não deixar o trabalhador com tantos receios da doença. Essa realidade, porém, parece não ter sido vivida sem esforços e, sim, com bastante dedicação dos trabalhadores. Isso porque realizar as atividades laborais em meio aos ajustes domésticos, filhos, e outros meios de distração exigiu essa habilidade de ter foco, com bastante disciplina e dedicação.

Além disso, também está presente na definição do que vem a ser trabalhar na pandemia o termo “cobrança”, algo que parece ter sido vivenciado no âmbito do emprego, pelos líderes e colegas de trabalho, mas, também, no âmbito familiar, com cobranças dos próprios parentes, dentro de casa. Esse fator foi bem relevante para contribuir para o surgimento de tensão nos trabalhadores, que precisaram lidar com as mudanças na forma de trabalhar, gerenciamento doméstico, familiar e com todas as incertezas que a pandemia ocasionou nos aspectos sociais, econômicos e de saúde. Essas questões parecem ter exigido de gestores e trabalhadores o tratamento responsivo de si mesmos, dos colegas, da saúde física e emocional (DUARTE *et al.*, 2020).

A cobrança, muitas vezes, veio em forma de agendas de reuniões por líderes, colegas de trabalho, de forma ilimitada no sentido dos horários e quantidades, como vemos no desabafo da participante entrevistada 8:

Não tenho mais vida rrsrs porque tudo depende do *home office*, então tudo depende das atividades, das reuniões, e dos trabalhos, das demandas, realmente está ainda mais complicado, e assim, não existe a visualização de horário de trabalho comercial no *home office*, sejamos francas, não existe. Então tanto faz você receber um aviso de fazer uma reunião às seis da tarde, como um aviso às nove da manhã, oito da manhã. (PE 8, mulher, 45 anos)

A afirmação “*não tenho mais vida*”, usada pela participante, ilustra a pressão das exigências feitas de reuniões e atividades a serem realizadas de um jeito novo e as dificuldades para cumpri-las, em que “tudo” parece ter se concentrado na perspectiva do trabalho *home office*, inclusive, as demais atividades, áreas da vida, o que não parece ser saudável emocionalmente para o empregado, que viu a vida ficando “bagunçada”, desorganizada. O

relato da entrevistada 8 denota o quanto essas adaptações e cobranças, vividas ao longo do dia pelo trabalho, impactaram a noção de espaço e temporalidade do que é do trabalho e do que é da vida pessoal:

[...] a sua rotina fica na dependência do trabalho, e isso não é muito saudável, é muito ruim, inclusive. [...] porque a gente teve que de uma hora para outra transferir tudo que a gente fazia no presencial para forma remota e isso de uma forma muito rápida... a gente teve que aprender...e o aprendizado sem a presença é complicado, sem a interação é complicado. Você aprende sozinho, mas você aprende muito mais quando você está no convívio, né, no coletivo, porque você troca experiência. [...] Então assim, pode se dizer que a pessoa não tem vida, realmente, a não ser que você banque a louca e faça suas coisas, mas aí se você fizer algo, você vai ter que compensar, então de qualquer forma, você não tem vida, você não tem uma organização como a gente tinha no presencial. Então, de oito da manhã às seis da tarde, eu estou no trabalho. A partir das seis, eu não faço mais nada do trabalho, a gente meio que perdeu isso. (PE 8, mulher, 45 anos)

A participante entrevistada 3 também corrobora essa questão das tensões vividas pelas cobranças no trabalho e administração das questões domésticas, retratando as dificuldades nos limites trabalho x casa, tópico importante a ser cuidado, pois pode deixar as pessoas mais sensíveis às doenças emocionais, em meio à realidade de todo o contexto pandêmico já vivenciado:

[...] os professores continuam no computador, você continua usando o whatsapp, é como se a gente tivesse *online* 24 horas para a instituição, e muitas vezes tem dificuldades de colocar esses limites, não é?! E se você não cuidar, causa um adoecimento grande. Eu vi professores que eu tenho proximidade, o ano passado, adoecerem, não só de Covid, mas adoecerem emocionalmente, de exaustão, de estresse. (PE 3, mulher, 51 anos)

O quadrante referente à segunda periferia seguiu nessa direção, somado a elementos complementares. O quarto quadrante inclui aqueles termos que foram evocados como últimas respostas (WACHELKE; WOLTER, 2011), ou seja, nessa zona, constam elementos com baixa frequência e baixa importância, sendo, portanto, menos definidores da estrutura da representação do grupo social. Eles trazem aspectos mais particularizados. Nesse quadrante, foram evidenciados 17 termos com frequência, variando entre 5 e 3 e ordem de importância entre 3 e 4,7.

Os termos que se apresentaram foram: “superação”, “cansativo”, “empatia”, “importante”, “segurança”, “sobrecarga”, “comprometimento”, “dificuldade”, “criatividade”, “caos”, “doença”, “privilégio”, “prazos”, “mudanças”, “tempo”, “distanciamento”, “foco”. Tais elementos trazem aspectos mais particularizados do objeto “trabalho na pandemia”, ou seja, eles parecem que vão sinalizando várias características descritivas da vivência desse momento. Ao analisar os termos, podemos compreendê-las sob quatro aspectos: o primeiro, sob o ângulo

da superação vivenciada pelos trabalhadores, que, em meio à crise pandêmica, puderam trabalhar. Por isso, o trabalho na pandemia parece ser visto como algo importante para eles. Isso porque esse trabalho proporcionou segurança para não se contaminar com a doença, já que puderam realizar as atividades de forma distanciada.

Nesse sentido, viver esse tempo, com as exigências do distanciamento, porém, podendo trabalhar, parece surgir como um privilégio a esses que tiveram a possibilidade de realizá-lo dessa forma, esse foi o segundo aspecto percebido. O terceiro aspecto analisado refere-se às exigências que o trabalho na pandemia requereu, sobretudo, sinalizadas pelas mudanças necessárias, as quais demandaram criatividade para lidar com o novo, comprometimento e foco para a entrega dos resultados.

O quarto aspecto analisado refere-se ao ângulo do cansaço que o trabalho na pandemia promoveu. Parece que, mesmo o tendo como um privilégio para esse momento, as mudanças exigidas trouxeram, também, dificuldades e, com elas, o sentimento de sobrecarga para lidar com todas essas questões, entrega de prazos, o que parece ter culminado, da mesma forma, numa sensação de caos vivido pela crise sanitária, o medo da doença, mas, também, pela sobrecarga que o trabalho impôs. O que significa dizer que, dada a devastação do mercado de trabalho, ampliada pela pandemia, ter menos risco de pegar a doença, associada à ideia de poder manter os empregos e sustento, trouxe essa perspectiva enfatizada pelos participantes de ser um privilégio trabalhar de forma remota. Porém, conforme refletem Durães, Bridi e Dutra (2021), as condições desse trabalho e as dificuldades enfrentadas têm instigado muitos desafios aos trabalhadores, numa situação em que o trabalho se torna ainda mais precarizado.

As palavras que constituem o quarto quadrante trouxeram elementos mais relacionados às práticas sociais e ao contexto mais imediato. Foi possível enxergarmos que o cenário da doença e das dificuldades aparece de forma mais acentuada, desde a preocupação com a doença, as mudanças, e o desgaste com a sobrecarga de lidar com as responsabilidades do trabalho e com a crise estabelecida, até o sentimento de superação de, em meio à pandemia, poder se reinventar e realizar o trabalho, mantendo, assim, o emprego e o sustento.

Logo, foi possível observar, na análise prototípica do termo evocado “trabalho na pandemia”, uma grande conformidade nos elementos trazidos pelos participantes. Iniciando entre os elementos encontrados na área de zona central, destacados nos termos “necessidade”, “cuidado” e “desafio”, houve a vivência dos sentimentos de “medo” e “estresse”, ressaltados na primeira periferia, como consequência. Percebemos, também, que eles interagem com os termos do terceiro quadrante, em que constam elementos de contraste e onde pudemos denotar

o modo operatório dessas representações, como os elementos de “mudança”, a necessidade de se “reinventar”, “*home office*” e “tensão”, importantes para a definição do objeto. Ademais, essa conformidade ainda pode ser corroborada no diálogo presente com os elementos da segunda periferia, mais voltados às práticas sociais, em que se pode ver elementos descritivos da representação desse grupo sobre o trabalho na pandemia, desde a “superação”, a “segurança”, o “comprometimento”, o “distanciamento”, até, também, a “sobrecarga”, a “dificuldade” e o “caos” que trabalhar na pandemia também representou.

Prosseguindo com a análise prototípica da expressão indutora “trabalho na pandemia”, realizamos a análise das justificativas dadas pelos participantes sobre o porquê da primeira palavra mais importante citada. Para isso, utilizamos a classificação hierárquica descendente (CHD), recurso de análise do software Iramuteq, assim como fizemos com as justificativas do termo evocado “trabalho”. O estudo foi baseado na proximidade léxica e na ideia de que palavras usadas em contexto similar estão associadas ao mesmo mundo léxico e, portanto, são parte de sistemas de representação. Os dados submetidos geraram 4 classes para as justificativas da palavra mais importante na evocação “trabalho na pandemia”. O software classificou os segmentos de texto de acordo com o seu respectivo vocabulário, e o conjunto de termos foi particionado, conforme a frequência das raízes das palavras (SALVIATI, 2017). O sistema obteve classes formadas por palavras que são significativamente associadas, conforme pode ser visto na figura 4.

**Figura 4 - Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) sobre Trabalho na Pandemia**

| Classe 2  |       |       | Classe 3                      |        |       | Classe 4    |        |       | Classe 1 |        |       |
|-----------|-------|-------|-------------------------------|--------|-------|-------------|--------|-------|----------|--------|-------|
| Adaptação |       |       | Manutenção do emprego, mas... |        |       | Desafios    |        |       | Mudança  |        |       |
| 20,40%    |       |       | 31,80%                        |        |       | 20,40%      |        |       | 27,30%   |        |       |
| Palavra   | %     | Chi2  | Palavra                       | %      | Chi2  | Palavra     | %      | Chi2  | Palavra  | %      | Chi2  |
| Ao        | 71,43 | 13,29 | Mais                          | 100,00 | 24,24 | Saúde       | 100,00 | 17,11 | Não      | 91,67  | 34,49 |
| Pandemia  | 53,85 | 12,64 | Gratidão                      | 100,00 | 9,43  | Atividade   | 100,00 | 17,11 | Mudança  | 100,00 | 8,59  |
| Mesmo     | 66,67 | 4,23  | Conseguir                     | 100,00 | 9,43  | Home office | 75,00  | 8,05  | Estar    | 71,43  | 8,18  |
| Casa      | 66,67 | 4,23  | Muito                         | 83,33  | 8,50  | Manter      | 60,00  | 5,42  | Falar    | 66,67  | 2,52  |
| Precisar  | 50,00 | 2,36  | Oportunidade                  | 100,00 | 6,9   |             |        |       |          |        |       |
|           |       |       | Ver                           | 100,00 | 6,9   |             |        |       |          |        |       |
|           |       |       | Próximo                       | 100,00 | 6,9   |             |        |       |          |        |       |

(%): Percentual de respostas da palavra comparada ao total citado no *corpus* da classe; (Chi2): Qui quadrado

Fonte: FALCÃO (2022).

A construção das classes demonstra, de um lado, a classe 1 e, do outro, duas ramificações, uma que gera a classe 4 e a outra que gera as classes 2 e 3. Mais uma vez, o que ressalta Salviati (2017) sobre a divisão da ramificação significar que apesar das classes terem divergências, possuem conteúdo em comum, evidencia-se na construção dessas classes. A classe 1 **Mudanças** aponta para toda a estrutura que precisou ser alterada no âmbito do trabalho, durante a pandemia. As demais classes parecem vir como consequências dessas mudanças: a classe 2, intitulada **Adaptação**; a classe 3 traz a temática da **manutenção do emprego, mas...** Apesar desse grande benefício, houve grandes desafios que precisaram enfrentar, título da classe 4 **Desafios**.

Dos 91 segmentos de textos contidos no *corpus* “trabalho na pandemia”, foram classificados pelo software 44 segmentos, distribuídos nas 4 classes, totalizando um percentual de 48,35%. Com a análise complementar dos perfis produzidos pelo software com os segmentos de texto de cada classe, foi possível compreendermos as classes e a interação dos diálogos com a forma como elas se estruturaram.

A classe 1, intitulada **Mudança**, teve 27,30% de segmentos do *corpus*, com os termos: “mudança”, “estar”, “falar”. Esses termos, alinhados com as justificativas trazidas pelos participantes, demonstram como aspecto principal a mudança ocorrida com a pandemia, no aspecto do trabalho. Essa mudança foi brusca e parece ter impactado o cotidiano dos trabalhadores pesquisados, como vemos na resposta a participante 12: “foi uma mudança brusca e não prevista, isso impactou diretamente minhas perspectivas quanto ao cotidiano do trabalho” (SP 12, mulher, entre 18 e 30 anos). Além disso, esses impactos foram sentidos por terem ocorrido de forma não prevista, o que acarretou compelidas mudanças de hábitos, porém, necessárias, fato que requereu ao trabalhador estar apto para isso, como vemos na justificativa do sujeito 50: “está apto a realizar mudanças de hábitos” (SP 50, homem, entre 18 e 30 anos). Podemos ver esse aspecto sentido na fala, também, da participante entrevistada 1, ao mencionar o que mudou com o *home office*: “Então, eu acredito que tem mudanças mesmo de rotina, depende do dia, e depende também da situação” (PE 1, mulher, 43 anos). Parece ter havido mudanças de hábitos, rotinas, ocasionadas pela alteração na forma de se trabalhar, no modelo remoto, fato que demonstra ter gerado mudanças na vida dos trabalhadores em meio às demandas organizacionais e domésticas. Vemos isso, também, ilustrado na fala da participante entrevistada 6, ao dizer:

[...] o trabalho mudou, a forma de trabalhar mudou e a forma da minha vida também mudou [...] assim, impacta na minha vida pessoal também, porque eu me sinto um pouco invadida, e sinto que também eu em alguns momentos não

dou conta do trabalho por estar em casa com as demandas de casa. Aí essa coisa atrapalha. (PE 6, mulher, 29 anos)

Aqui, mais uma vez, podemos evidenciar a ideia de que a forma como o trabalho remoto na pandemia se caracterizou, de modo “obrigatório”, promoveu mudanças invasivas na vida das pessoas. Elas precisaram amadurecer em vários aspectos, de maneira rápida, para acompanhar as mudanças repentinas, como afirmou a entrevistada 1: “a gente amadureceu dez anos em um ano em visão, em mentalidade, em processos mesmo” (PE 1, mulher, 43 anos).

Tais mudanças trouxeram consigo a necessidade de se adequar para continuar a produzir, e não se distrair em meio a tantos outros afazeres domésticos, que passaram a ser o cotidiano das pessoas nas quarentenas. Isso pode ser observado na resposta da participante 23: “por que muito fácil se distrair, cair produtividade, não realizar, se não houver disciplina” (SP 23, mulher, entre 18 e 30 anos). Assim, também, a participante 16 comenta: “não há o que fazer, apenas se adequar” (SP 16, mulher, entre 41 e 50 anos). Esse discurso traz à tona questões relacionadas à necessidade de se adequar a essa realidade de mudança, e chama a atenção para o cuidado e a disciplina, para não se distrair, para que, assim, seja possível ter a produtividade esperada.

Isso porque, no trabalho na pandemia, a realização das atividades em casa, muitas vezes, não se limitava à carga horária do expediente do trabalho realizado na empresa, como vimos anteriormente, mas excedia as horas previstas e precisava estar disponível sempre, como vemos na resposta do sujeito 13 sobre essas mudanças: “onipresença, necessidade de domínio de conhecimentos antes não exigidos, tecnologia etc” (SP 13, masculino, acima de 51 anos) , ou seja, é como se o trabalhador tivesse o dia inteiro disponível para o trabalho, corroborado pela justificativa do sujeito 71: “não pode faltar” (SP 71, homem, entre 31 e 40 anos). O ambiente da residência passou a ser o mesmo do trabalho, logo, o trabalhador não pode se ausentar, mas estava disponível todo o tempo. Essas dificuldades parecem ter tornado ainda maior a necessidade de adaptação para que pudessem atender às expectativas.

Esse foi um aspecto importante no sentido de que muitos demonstraram que tinham a sensação de estar 24h do dia disponível para o trabalho. Podemos ver isso de forma clara no discurso da participante entrevistada 6:

[...] antes eu saía de casa, eu tinha aquele horário de trabalho, aquele horário exclusivo para o trabalho, agora em *home office*, eu não tenho hora para mim, assim, para eu dizer assim: agora é meu horário de trabalho ou agora é minha hora de trabalho, porque a gente tem reunião seis da noite, às vezes as pessoas ligam me pedindo coisa dez da noite, coisa que não é mais meu horário de expediente, mas como eu estou em *home office* rsrs então assim [...] eu procuro

de alguma maneira organizar esse tempo, mas é bem difícil porque está muito misturado. (PE 6, mulher, 29 anos)

A forma de pensar sobre as horas espaçadas ao longo do dia também é vista na fala da entrevistada 8:

Inclusive está havendo muito mais reuniões do que antigamente, porque com essa história de que a gente está em casa, qualquer hora é hora, existe uma demanda muito mais alta de trabalho. O povo pensa que a gente fica sem fazer nada, mas muito pelo contrário, a gente se senta de manhã na frente do computador, quando vai sair é meia hora, quando sai, já tem uma reunião de duas horas, já tem outra quatro horas, é aquele bolo danado. (PE 8, mulher, 45 anos)

O que nos faz observar que as horas dedicadas ao trabalho parecem ter provocado em muitos uma maior demanda de trabalho.

Todo o cenário de mudanças que a pandemia provocou na relação com o trabalho interage muito com a classe 2, intitulada **Adaptação**, com 20,40% de segmentos do *corpus*. Os termos destacados na classificação hierárquica descendente foram: “ao”, “pandemia”, “mesmo”, “casa”, “precisar”. Em conjunto, eles trazem significados que remetem ao momento de pandemia ter exigido o “precisar” estar em casa mesmo, o que reforça que as respostas e os discursos trazidos pelos participantes foram direcionados ao fato de o trabalho na pandemia se relacionar com o *home office*, pela necessidade imperiosa de estar em casa.

Com o auxílio das justificativas dos participantes para essa classe, feito pelo Iramuteq, pudemos identificar elementos presentes sobre aspectos relacionados a essa adaptação. Em primeiro lugar, a necessidade de se adaptar ao aumento de trabalho, que parece ter sido acrescido na pandemia, pois passou a ser realizado em casa, com um volume de afazeres domésticos, tarefas do trabalho e cuidados com os filhos, no caso de quem os tem. Isso pode ser corroborado pela resposta da participante 9, ao informar: “o aumento do trabalho e do que precisamos dar conta, já que agora ao mesmo tempo preciso cuidar da casa, do filho, enquanto dou aulas *online*” (SP 9, mulher, entre 41 e 50 anos). Em outros termos, parece que a necessidade de se adaptar a essas novas demandas se tornou crucial nesse momento para que o trabalhador pudesse “dar conta” do que estava acontecendo. A justificativa da participante 18, ao afirmar que houve “bombardeio de trabalho e de notícias ao redor da pandemia” (SP 18, mulher, entre 41 e 50 anos), reforça a ideia do aumento de atividades a serem realizadas, além de salientar sobre o excesso de informações acerca da pandemia, que parecem ter instigado diversas sensações emocionais dos indivíduos, questões que, em meio a essa vivência repentina, demonstra ter exigido bastante adaptação dos trabalhadores.

Nesse sentido, percebemos que foi uma adaptação que se relacionou com a nova rotina de afazeres multiplicados, mas, também, uma adaptação relacionada ao que se estava sentindo, isto é, relativa às emoções das pessoas. Esse é um segundo aspecto que pontuamos. Como sinalizou a participante 83: “desenvolver e ou aperfeiçoar a inteligência emocional no período da pandemia foi o fator primordial para desempenhar as atribuições diante do cenário que vivemos” (SP 83, mulher, entre 18 e 30 anos), o que demonstra a necessidade do trabalhador em lidar com suas emoções para suportar o desempenho dos trabalhos no contexto pandêmico. Não é uma batalha simples de vencer, pois, em meio a essa realidade, as respostas de produtividade ao trabalho continuaram sendo cobradas, o que exigiu bastante compromisso com o trabalho para “dar conta” dos resultados esperados, como podemos ver na justificativa da participante 24: “[...] pois a situação de pandemia por si só mexe com nossas emoções e mesmo assim precisamos manter o compromisso de resposta e produtividade ao trabalho” (SP 24, mulher, entre 31 e 40 anos).

Em terceiro lugar, essa adaptação também se mostrou necessária para a continuidade do emprego, já que o trabalhador precisava atender às expectativas de seu ofício, através de seu bom desempenho para se manter nele. Como afirmou a participante 11: “hoje em dia na pandemia ou nos adaptamos ao *home office* ou ficamos de fora, por isso ele é uma necessidade” (SP 11, mulher, entre 18 e 30 anos), ou seja, o *home office*, característico do trabalho na pandemia, parece ter sido uma alternativa para a manutenção do emprego e do sustento. Sendo assim, a adaptação que a chegada dele impôs foi essencial nesse momento para a continuidade do trabalho e, por sua vez, do sustento do trabalhador. Nesse sentido, mesmo diante das circunstâncias vividas e das adaptações repentinas, e, muitas vezes, forçadas, continuar trabalhando na pandemia parece ter sido bom para o trabalhador, forma de pensar que pôde ser corroborada pela justificativa do sujeito 47, ao dizer: “continuar trabalhando, apesar da pandemia, é a melhor opção” (SP 47, homem, entre 18 e 30 anos). A ideia de continuar trabalhando na pandemia em casa, diante de um cenário caótico do lado de fora, parece ter sido vista como uma ideia positiva, como pontuou a participante 43: “me sinto segura trabalhando em casa neste tempo de pandemia” (SP 43, mulher, entre 31 e 40 anos), no sentido de favorecer a ocupação, o sustento e a saúde, dando o sentimento de segurança.

A ideia positiva de trabalhar em casa na pandemia pode, em parte, relacionar-se com a temática da classe 3, intitulada **Manutenção do emprego, mas...**, com 31,80% de segmentos do *corpus* e termos destacados na classificação hierárquica descendente: “mais”, “gratidão”, “conseguir”, “muito”, “oportunidade”, “ver”, “próximo”. A relação de proximidade dá-se por

essa classe trazer elementos de valorização da manutenção do emprego nas circunstâncias da crise pandêmica nas palavras evocadas, como “gradidão”, “conseguir” e “oportunidade”, que se destacam, também, nas justificativas dos participantes nas evocações “trabalho na pandemia”.

Por exemplo, para uma parte do grupo pesquisado, trabalhar em casa na pandemia trouxe a sensação de gradidão pela continuidade do emprego, quando muitos ficaram desempregados pela crise instalada, como reflete a participante 56: “gradidão por ter conseguido manter meu posto de trabalho, visto que tantos amigos pessoais e colegas de trabalho foram demitidos” (SP 56, mulher, entre 18 e 30 anos). Parece que, diante de uma situação de crise, poder manter o emprego e, por consequência, o sustento é considerado um bom motivo para o trabalhador sentir-se grato por tê-lo.

Além disso, a continuidade do trabalho, apesar de ele ter sido aumentado, veio como oportunidade de exercer as tarefas e ajudar os outros. Isso porque, com as novas instalações remotas, muitas novidades tiveram que ser acrescentadas à rotina dos trabalhadores, que precisaram uns dos outros para aprender a usar ferramentas, antes desconhecidas para muitos, o que pode ser corroborado pela justificativa da participante 88, ao afirmar esse momento como: “oportunidade, a pandemia me trouxe muita oportunidade de trabalho, trabalhei mais que o normal, consegui auxiliar pessoas e negócios e isso foi muito importante pra mim” (SP 88, mulher, entre 31 e 40 anos). Algo parecido também foi apontado pela participante 36, ao sentir “gradidão por ter a oportunidade de fazer a diferença e ajudar o próximo quando muitos precisam de ajuda e poucos podem ajudar” (SP 36, mulher, entre 31 e 40 anos).

Ademais, a continuidade do emprego em casa parece ter sido importante, também, por ter oferecido a oportunidade de mais tempo com a família, como afirmou a participante 14: “[...] a possibilidade de trabalhar de casa dá mais espaço e tempo para a família” (SP 14, mulher, entre 41 e 50 anos). É interessante esse aspecto, porque, na análise dos tópicos acima, fica bem saliente a ideia do trabalho na pandemia em *home office* ter sido de muito mais trabalho, inclusive, pelo acúmulo de gerenciamento dos afazeres, tarefas domésticas e filhos, para aqueles que os tem, por conta da invasão do trabalho na vida doméstica. Porém, encontramos, também, o trabalho em *home office* como possibilidade de ter mais tempo e espaço para a família. Pudemos constatar isso em falas de entrevistados, como é o caso da participante entrevistada 1: “E tem o ganho também né (do *home office*) [...] você pode estar investindo em você, em uma leitura ou com o filho” (PE 1, mulher, 43 anos). Aqui, também, podemos ver que, mesmo diante das turbulências em administrar casa e trabalho, ainda assim, o *home office* pode ser um espaço de tempo com os filhos e a família.

Segundo Bridi, Bohler e Zanoni (2020), na pesquisa sobre o trabalho remoto/*home office* no contexto da pandemia Covid-19, a maioria das pessoas nessa modalidade de trabalho tem filhos, 57,75% dos participantes tinham pelo menos um filho e conforme Goés, Martins e Nascimento (2021), o maior percentual de pessoas no *home office* ao longo da pandemia é do gênero feminino. Segundo pesquisa de Barbosa Filho, Veloso e Peruchetti (2021), as mulheres têm maior potencial do que os homens de exercer as ocupações em casa, chegando a um potencial de 22,3% de empregos remotos, enquanto os homens têm potencial de somente 14,2%.

Por ser maior o público feminino e, em nossa sociedade, as mulheres exercerem as maiores responsabilidades domésticas e com os filhos, apesar das falas de existência de tempo para lidar com eles, essa conjuntura parece ter exigido muito das mulheres em exercer esses papéis na pandemia. Vemos isso na fala da entrevistada 1:

Eu senti isso, apesar que você divide muito a atenção dependendo do dia, como eu tenho filho, tal, então, a casa é mais movimentada. [...] É todo um processo de adaptação mesmo. Eu acredito que para as mulheres ainda mais por dividir essa questão de atividades em casa. E aí o fato de estar em casa, querer ficar dividindo a atenção. (PE 1, mulher, 43 anos)

O fim da separação entre espaço/tempo de trabalho e espaço/tempo de vida privada parece demonstrar que se iniciou uma vivência de duplicação e justaposição entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, com destaque para a intensificação do trabalho feminino (ANTUNES, 2020). Nesse sentido, a fala da participante entrevistada 5 corrobora a ideia de que para a mulher, que divide a atenção com os afazeres domésticos e filhos, todo esse contexto mostrou-se bem desafiador, talvez em nível maior do que para aquelas que não têm essas responsabilidades: “Algumas pessoas se adaptaram bem, conseguiram trabalhar bem, normalmente quem não tem filhos, quem não tem outras coisas que atrapalhem a concentração do *home office*, do trabalho, não sentiu tanto” (PE 5, mulher, 35 anos).

Isso nos leva a uma compreensão de que parece que, a depender do público, a representação social do trabalho remoto nesse contexto pode ser mais difícil pela necessidade de administrar tantos afazeres, o que gera cansaço, cobrança e estresse. Melhor dizendo, parece que o público que possui filhos, sobretudo o gênero feminino, em que os papéis domésticos ainda residem em maiores responsabilidades, tem mais dificuldades para lidar com a dinâmica do trabalho na modalidade *home office* do que aqueles que não têm.

Nesse sentido, a ideia do trabalho na pandemia em casa traz a manutenção do emprego, “mas” traz, também, o inconveniente do lidar com todas as tarefas, o que pode tê-lo tornado

cansativo e desgastante para muitos, assim como podemos ver na justificativa do sujeito 81: “pensávamos que o trabalho iria ser mais tranquilo, mais prazeroso, mas quadruplicou e ficou algo desgastante e desmotivacional” (SP 81, homem, entre 31 e 40 anos). Em outros termos, parece ter exigido muito esforço do trabalhador para lidar com essas questões, como podemos ver, também, na afirmação da participante 84: “precisei ter muita disciplina para conseguir trabalhar” (SP 84, mulher, entre 41 e 50 anos).

A presença de tantas tarefas em consequência do acúmulo junto às tarefas domésticas, ocasionados pela redução dos suportes cotidianos, como as escolas, que ficaram fechadas por um tempo, os empregados domésticos, que não puderam manter a atividade, os avós, que não podiam manter contato com netos, etc e/ou pelo volume maior de afazeres do trabalho pela redução de quadro, assim como, também, pela necessidade de domínio de novas ferramentas tecnológicas para a execução das atividades, parece ter ocasionado um nível de pressão maior no trabalhador, o que tornou um desafio enorme exercer o trabalho na pandemia para muitos: “muito desafiador, muitas vezes nos colocando no limite em muitas situações” (SP 97, mulher, entre 41 e 50 anos). Logo, a manutenção do trabalho na pandemia trouxe o sentimento de gratidão por poder continuar trabalhando e se sustentando, um pouco distante do risco de pegar a doença que deserdou a milhões, mas trouxe à tona os desafios sofridos, na prática, pelos trabalhadores para vivenciar esse momento e continuar no grupo dos que “mantiveram” seus empregos.

A crise que a pandemia instaurou parece ter sido favorável ao sistema ideológico capitalista, na medida em que colocou o trabalho como “salvação” para esse trabalhador, que pode se manter em casa, com saúde e sustento, mesmo que tenha exercido sobre ele cobranças, em certas situações, avassaladoras para que dessem os devidos resultados. É relevante considerar que o trabalho *home office* cumpriu importante medida sanitária e assegurou empregos, porém, uma perspectiva crítica da ideologia capitalista nos coloca a ressalva de repensar se não está sendo proposto um mito salvacionista do trabalho remoto em face desse cenário (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021). Nesse sentido, as organizações, como representantes dessa “salvação”, demonstram ter exigido dos seus trabalhadores o seu melhor em todo o tempo, independente de carga horária e com um discurso de “bondade” por garantir os empregos, fazendo-os refletir que deviam ser agradecidos por tamanho presente. Essa reflexão pode ser corroborada pela justificativa da participante 37, ao afirmar que: “vi nessa situação um motivo a mais para pressionar os funcionários e forçar eles a sentir gratidão” (SP

37, mulher, entre 31 e 40 anos). A reflexão dessa participante parece ser uma exceção, já que muitos trabalhadores não demonstram ter consciência dessa realidade.

Esse cenário remete aos resultados encontrados na classe 4, intitulada “**Desafios**”, com 20,40% de segmentos do *corpus* e com os termos destacados na classificação hierárquica descendente: “saúde”, “atividade”, “*home office*”, “manter”, os quais denotam justificativas relacionadas aos desafios que o trabalho na pandemia impôs e, em específico, ao trabalho de forma remota, com todas as mudanças rápidas implantadas, medos, incertezas e a necessidade de se manter com saúde física e mental.

A compreensão do trabalho na pandemia em casa devido às quarentenas parece se evidenciar como uma necessidade de manutenção da ordem social e da saúde, conforme salienta o sujeito 25: “manutenção da ordem social, preservação da saúde” (SP 25, homem, entre 41 e 50 anos), ou seja, essa alternativa vem para manter a sociedade protegida e saudável para, assim, continuar a entrega dos resultados em seus trabalhos. O sujeito 61 traz a seguinte justificativa, que colabora com essa reflexão: “em tempos de pandemia, a sociedade necessita se manter protegida, não havendo contaminação manteremos a saúde em equilíbrio tornando efetivos os resultados da prestação das atividades” (SP 61, homem, entre 41 e 50 anos).

No entanto, essa alternativa demonstrou ser bem desafiadora ao trabalhador que, sem uma organização prévia e até sem opção de poder escolher tal modalidade de trabalho, lidou com muitas mudanças e sobrecarga de atividades, sem hora para iniciar e/ou terminar. Isso pode ser visto na justificativa da participante 26:

[...] durante a realização do trabalho em *home office* sem uma organização prévia e opção do empregado e ainda agravado por uma pandemia, diariamente estamos sobrecarregados de atividades, elas iniciam da hora que nos levantamos até a hora de dormir (SP 26, mulher, entre 41 e 50 anos).

Além disso, esse contexto foi vivenciado junto a uma série de crises na saúde, mortes, perdas no âmbito social pelo isolamento e distanciamento das pessoas, na área econômica, pelas perdas de emprego e de renda, entre outras coisas, fatores que parecem ter gerado bastante insegurança, o que também pode ter gerado impactos na eficiência das atividades laborais, como pode ser visto na justificativa do sujeito 42: “a situação catastrófica gera insegurança total, comprometendo a eficiência de todos nas suas atividades” (SP 42, homem, acima de 51 anos).

Acrescente-se a isso as notícias midiáticas sobre o assunto e das pessoas, familiares que também traziam informações da doença, internamentos e mortes, fatores que também contribuíram como desafio ao trabalhador em se manter concentrado nas suas atividades, como

podemos ver na expressão do sujeito 48, ao afirmar que: “com tantas notícias ruins e tendo perdas na família por vezes é difícil manter o foco nas atividades” (SP 48, homem, entre 18 e 30 anos). Nesse sentido, encontramos, também, o discurso da necessidade de que o trabalho em casa fosse bem organizado para auxiliar o trabalhador, que, com tantos motivos de “distração”, pudesse se manter concentrado. A participante 49 corrobora essa questão, ao justificar: “o trabalho em *home office* deve ser bem estruturado de modo a evitar distrações e garantir a concentração do trabalhador” (SP 49, mulher, entre 18 e 30 anos).

Diante desse cenário, além da necessidade de estar em casa para se manter com saúde física e não adquirir o novo Coronavírus, um grande desafio se impõe ao trabalhador, que é o de se manter com saúde mental. Como afirmou a participante 2: “desafio para manter a saúde mental no meio da pandemia” (SP 2, mulher, entre 18 e 30 anos), ou seja, precisar lidar com todas as mudanças repentinas, atividades multiplicadas, más notícias e, além disso, o caos que a pandemia instaurou. Essa é uma questão, sobremaneira, importante dentro das reflexões que o trabalho na pandemia sinalizou e que faz refletir sobre a necessidade das instituições corporativas e governamentais acerca da importância do cuidado com as pessoas. Em específico, estamos nos referindo aos trabalhadores da modalidade *home office*, os quais temos estudado, para que possam agir de forma ativa no cuidado da saúde física e mental. A participante 63 corrobora essa reflexão, ao pontuar: “temos que tratar responsabilmente da equipe, a saúde física e emocional” (SP 63, mulher, acima de 51 anos).

Logo, foi possível notar que as percepções encontradas a partir das análises CHD das justificativas do termo evocado “trabalho na pandemia” dialogam, a todo momento, com os resultados encontrados na análise prototípica das evocações, e nos sinaliza que a vivência do trabalho na pandemia realizado em *home office* foi composta de várias sensações, desencadeadas pela experiência da crise pandêmica gerada, com as quarentenas impostas e o cenário de mudanças avassaladoras. A partir daí, foi necessário ao trabalhador adaptar-se às transformações surgidas no seu cotidiano de trabalho e doméstico para poder realizar as tarefas e atender às expectativas corporativas, assim como, também, para continuar trabalhando e mantendo o seu próprio sustento. Porém, essa manutenção do emprego não ocorreu sem danos, mas, sim, em meio a diversos desafios que eles precisaram enfrentar num contexto de cobranças, necessidades, adaptações, foco, medos, estresses, insegurança pelo novo e pelo amanhã, fatores que promoveram desafios constantes à saúde mental desses trabalhadores.

### 4.3 “TRABALHO EM *HOME OFFICE*” NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID19

Para a compreensão dos sentidos dados ao trabalho em *home office*, seguimos os critérios de análise prototípica dos termos evocados, a partir do termo indutor trabalho *home office*. Em seguida, seguindo a mesma metodologia de análise dos demais termos indutores, realizamos a análise de classificação hierárquica descendente (CHD) das justificativas da escolha da palavra mais importante para o participante. Em complemento, incluímos a análise de conteúdo das entrevistas realizadas, conforme os blocos temáticos estudados interagiram com os tópicos deste item de análise.

A frequência média entre as palavras evocadas foi de 6,48 e a média do grau de importância foi de 2,79. Conforme se vê na tabela 3, as três palavras que mais se destacaram no quadrante chamado área central, e que parecem remeter a elementos da zona de núcleo central, são: **Flexibilidade, responsabilidade e disciplina**. A primeira palavra, “flexibilidade”, apresentou uma frequência de 20 e média de importância 2,6. A segunda palavra, “responsabilidade”, apresentou frequência de 18 e grau de importância 2,6; e a terceira, “disciplina”, teve uma frequência de 17 e média de importância 2,3.

**Tabela 3** - Análise Prototípica das evocações por termo indutor “Trabalho *home office*”

| <= 2,79 Importância > 2,79 |    |     |                    |    |     |
|----------------------------|----|-----|--------------------|----|-----|
| Área central               |    |     | Primeira Periferia |    |     |
| Evocações                  | F  | OI  | Evocações          | F  | OI  |
| <b>Flexibilidade</b>       | 20 | 2.6 | <b>Conforto</b>    | 16 | 3.6 |
| <b>Responsabilidade</b>    | 18 | 2.6 | <b>Cansaço</b>     | 15 | 3.2 |
| <b>Disciplina</b>          | 17 | 2.3 | Desafio            | 12 | 3.5 |
| Concentração               | 10 | 1.9 | Casa               | 10 | 3.3 |
| Liberdade                  | 8  | 2.1 | Internet           | 9  | 2.8 |
| Adaptação                  | 8  | 2.2 | Tempo              | 9  | 3.9 |
| Organização                | 7  | 2.7 | Compromisso        | 8  | 3.6 |
| Elementos contrastes       |    |     | Segunda Periferia  |    |     |
| Evocações                  | F  | OI  | Evocações          | F  | OI  |
| Computador                 | 6  | 2.5 | Estresse           | 6  | 3.2 |
| Mudança                    | 5  | 2.2 | Foco               | 6  | 3.5 |
| Horário                    | 5  | 2.6 | Tecnologia         | 5  | 4   |
| Autonomia                  | 5  | 2.4 | Novidade           | 4  | 2.8 |
| Comprometimento            | 4  | 1.2 | Criatividade       | 4  | 3   |
| Família                    | 4  | 2.2 | Economia           | 3  | 4.3 |

< 6,48 Frequencia > = 6,48

|                  |   |     |               |   |     |
|------------------|---|-----|---------------|---|-----|
| Inovação         | 3 | 2   | Empenho       | 3 | 4   |
| Demanda          | 3 | 2   | Dificuldade   | 3 | 4.3 |
| Trabalho         | 3 | 2.3 | Equipe        | 3 | 5   |
| Segurança        | 3 | 2.7 | Produtividade | 3 | 3   |
| Limitações       | 3 | 1   | Dinheiro      | 3 | 3   |
| Desenvolvimento  | 3 | 1.3 | Rotina        | 3 | 4   |
| Comodidade       | 3 | 1   |               |   |     |
| Rotina diferente | 3 | 1   |               |   |     |
| Dedicação        | 3 | 1.7 |               |   |     |
| Reinvenção       | 3 | 2.3 |               |   |     |

F: Frequência; OI: Ordem de Importância

Fonte: FALCÃO (2022).

Os termos em destaque, “flexibilidade”, “responsabilidade” e “disciplina”, demonstraram que, para esta pesquisa, houve uma alta frequência desses termos, e eles foram situados numa alta média de importância, o que significa uma maior relevância desses elementos para os participantes na representação sobre o trabalho em *home office*. Porém, o termo “concentração” apresentou uma frequência um pouco inferior (10), com média de importância do quadrante, 1,9. Esse dado é interessante porque nos mostra o quanto a necessidade de concentração também é um elemento presente e importante para os participantes, além de se associar com os outros primeiros termos destacados.

Apesar de, no primeiro momento, observarmos que os elementos da área central trouxeram, aparentemente, apenas características do que compõe o trabalho na modalidade remota e não demonstraram relação com o momento pandêmico, foi possível perceber que o termo “adaptação”, de algum modo, remete a esse cenário, no sentido de que existia um contexto anterior que se alterou, gerando a necessidade da modalidade *home office* e, com ele, a exigência de adaptação para o momento. Além disso, ao nos aproximarmos dos termos, sobretudo, tendo como parâmetro os demais quadrantes, podemos supor que a aparente hipótese da inexistência da relação da representação do trabalho *home office* com a pandemia perde força, e elementos como “responsabilidade” e “disciplina” possuem um contorno próximo do momento vivenciado.

O conjunto desses elementos nos trazem esclarecimentos sobre a vivência de exercer o trabalho na modalidade remota, denotando a presença de flexibilidade em realizar as atividades, de forma que o trabalhador possa se organizar ao seu modo para executar as atividades e no tempo mais adequado para ele, o que, de alguma forma, dá mais “liberdade” ao seu trabalho,

termo que também aparece no primeiro quadrante. É possível observarmos essa possibilidade de adequação ao trabalho, em virtude da flexibilidade na fala da participante entrevistada, 8 ao mencionar:

[...] eu gastava trinta minutos, quarenta minutos, então quando eu chegava em casa já era quase onze horas, então hoje não, termina a aula nove e meia, estou em casa, tomo um banho e faço um lanche, vou ver um filme, ou então vou estudar, vou ler um livro, eu tenho disponibilidade de tempo para fazer outras coisas, que eu não fazia antes. (PE 8, mulher, 45 anos).

Em outros termos, a flexibilidade, que inclui horários e maior autonomia no trabalho, em que o empregado pode exercer suas atividades no seu próprio ritmo, segundo seus métodos e preferências pessoais, é um ponto chave do trabalho remoto, segundo Rodrigues (2011). Essa liberdade de ação, de horário, permite ao trabalhador programar suas atividades pessoais, bem como fazer uma articulação entre a vida privada e a atividade laboral. É possível observarmos tal liberdade de ação quando a participante entrevistada 4 nos sinaliza sobre o comodismo referente aos modos de se apresentar para realizar o trabalho estando em *home office*:

[...] mas por outro lado é cômodo né, a gente pode trabalhar de calça de moleton, pode trabalhar de meia no inverno, não precisa de certas coisas, assim né... então isso facilita bastante, acho que a gente economiza até, economiza bastante, fica um período sem fazer unha [...] para de ficar comprando roupa, eu tenho roupa que acho que vai fazer um ano que eu não uso, acho que oitenta por cento do meu guarda-roupa kkk. (PE 4, mulher, 41 anos)

Além disso, essa participante também menciona essa possibilidade de articulação entre a vida privada e a laboral, quando comenta que há: “facilidade de em casa assistir alguma coisa e continuar trabalhando, tem tudo isso”. No entanto, o *home office* traz a necessidade da responsabilidade, disciplina e concentração para que sua realização obtenha êxito, fatores que demandam “adaptação” e “organização”, elementos também presentes dentre os termos da zona de núcleo central. Isso porque, como salienta Rodrigues (2011), a flexibilidade de horários também é retratada como uma possível desvantagem, quando os trabalhadores não se disciplinam, e podem acabar se tornando *workaholics*. No contexto pandêmico, essa realidade também parece ter acometido muitos trabalhadores, principalmente, pelo momento inesperado e sem planejamento para a realização dessa modalidade de trabalho, conforme vimos na fala da participante entrevistada 8, ao mencionar um número muito maior de reuniões, justificado pela ideia de que estando em casa o trabalhador pode ficar disponível a qualquer momento, o que na visão dela aumenta bastante a demanda de trabalho.

Essa perspectiva trazida pela participante parece expressar o quanto os trabalhadores, em muitas situações, precisaram esticar o tempo para as atividades laborais, consequência da

flexibilidade que passou a existir. Melhor dizendo, como Maior (2003) já sinalizava, a flexibilidade, que parece vir fantasiada de conforto na realização do trabalho em casa, com suposta satisfação e manejo do tempo livre pelo empregado, pode significar, na prática, a apropriação do espaço doméstico do trabalhador, em prol da lógica capitalista. Tal apropriação é capaz de impactar as condições de trabalho, a vida fora do trabalho, que pode até deixar de existir, e parece contribuir para a dimensão do adoecimento psíquico. Podemos ver isso no comentário da participante entrevistada 5, ao mencionar que essa liberdade com relação ao tempo e exercício laboral, muitas vezes exigido de fora para dentro, implicou o empregado trabalhando mais, o que deixou esse trabalho mais estressante:

E é mais estressante, não tem como, porque o que acontece, quando um cliente sabe que você está com acesso a todos os sistemas da empresa dentro de casa, então ele não tem hora para te ligar, ele te liga de onze da noite, de cinco da manhã, ele perde a medida do aceitável porque ele acha que a necessidade dele é maior do que a de qualquer outra pessoa. (PE 5, mulher, 35 anos)

Diante da pandemia, a necessidade de ter responsabilidade e disciplina foi fundamental para que se conseguisse, de fato, trabalhar, pois os demais afazeres, o estresse, os medos, as incertezas, a perda de familiares, entre outros, demandaram do trabalhador essas habilidades em maior proporção, a fim de que o trabalho fosse possível. Esses termos talvez sejam habilidades, que, num trabalho presencial comum, já seriam exigidas, “ter responsabilidade e disciplina”, mas eles parecem ganhar uma saliência no trabalho em *home office* no contexto da pandemia, a qual, além de não ter um “líder” presente fisicamente para acompanhar, como o é em todo trabalho remoto, existiram diversos fatores gerados pela realidade pandêmica, que deixaram essas necessidades mais a floradas e indispensáveis.

O contexto vivenciado trouxe muitas possibilidades de desvios de atenção, múltiplos afazeres, aspectos que demandavam dos trabalhadores terem bastante “concentração” e “organização” para desenvolver o trabalho em casa. Logo, observamos que a flexibilidade e a liberdade que o trabalho *home office* possibilitou aos trabalhadores durante a pandemia veio carregada de necessidades num nível mais potencializado, a da responsabilidade, disciplina, adaptação e organização, para que, assim, fosse possível realizar as atividades e fazer as devidas entregas esperadas pelas organizações.

Na primeira periferia, os termos em destaque foram “**conforto**”, com a frequência 16 e média de importância 3,6, e “**cansaço**”, com frequência 15 e média de importância 3,2. Eles denotam elementos com alta frequência e baixa importância, sendo elementos periféricos que constituem a parte operatória da representação e desempenham um papel essencial para o

funcionamento e a dinâmica das representações (MAZZOTI, 2002). Observamos, nesses dois termos, uma dualidade, na medida em que traz a ideia de que o trabalho em *home office* proporciona conforto. Nesse sentido, parece se associar aos elementos do primeiro quadrante “flexibilidade” de horários, não precisar se deslocar, pegar trânsitos caóticos etc. e, por isso, dá “liberdade” ao trabalhador, trazendo um conforto a essa modalidade de trabalho.

Porém, apresenta, também, a ideia de cansaço. Aqui, percebemos uma relação direta com o contexto do trabalho em casa em tempos de pandemia e com todas as dificuldades vivenciadas para se conseguir realizar as atividades, de forma conciliada com os trabalhos domésticos, cuidados dos filhos, da casa, fatores que exigiram do trabalhador muita disciplina, adaptação, responsabilidade, concentração, elementos presentes na área de núcleo central. Em outros termos, a presença destaque dos elementos “**conforto**” e “**cansaço**” demonstra a compreensão de que o contexto do trabalho em *home office* durante a pandemia envolve essa dualidade de sensações. Parece ter sido uma experiência que trouxe um conforto, de um lado, por permitir ao trabalhador realizar seu trabalho dentro da sua própria casa, com flexibilidade, liberdade e a segurança, inclusive, de não se expor à doença do covid19, e trouxe o cansaço, do outro lado, porque foi preciso lidar com muitas mudanças e tarefas a cumprir, fatores que parecem ter tornado essa modalidade de trabalho desafiadora e cansativa, em muitas situações.

Em conexão com os termos destacados, os elementos “desafio”, “casa”, “tempo”, “compromisso” também foram elencados na primeira periferia. Esses elementos dialogam com o contexto vivenciado pela pandemia, ao remeter ao desafio que o trabalho em casa proporcionou a todos que precisaram migrar para a modalidade remota, sendo necessário dispor de tempo para todos os afazeres que foram exigidos com as mudanças e ter compromisso com esse novo modo de trabalhar, a fim de tornar possível a realização das entregas dos resultados esperados pelas instituições.

Além disso, aparece, também, o elemento “internet” associado ao *home office*, termo que, de fato, é essencial para a sua realização, tendo em vista que as atividades para esse tipo de trabalho, em sua grande maioria, requereram o uso da internet para a sua execução, como desempenho das tarefas, reuniões, aulas, eventos etc. Essa ideia evidencia, também, que o *home office* exige atividades que são possíveis de serem realizadas a distância, além de exigir que o trabalhador tenha conhecimentos sobre o uso da ferramenta tecnológica internet, ou seja, requer do trabalhador um maior nível de instrução. E corroboram os dados encontrados na pesquisa de Góes, Martins e Nascimento (2021) sobre o trabalho remoto e a pandemia de que, predominantemente, o público que adotou o *home office* possui o nível superior completo.

Nesse sentido, Filho, Veloso e Peruchetti (2021) contribuem, também, revelando que o potencial dos trabalhadores com ensino superior completo de migrar para o trabalho remoto é de 52,9%, enquanto entre aqueles que têm ensino médio completo ou superior incompleto essa taxa é de apenas 14,8%. Tal pesquisa constatou, ainda, que o salário médio das pessoas que podem trabalhar em *home office* é mais do que o dobro do grupo que não tem essa possibilidade.

Ao observar os resultados do terceiro quadrante, verificamos, assim como afirma Abric (2003), elementos importantes para a definição do objeto trabalho em *home office*, as características típicas, apesar de serem pouco frequentes. Os termos organizados pelo Iramuteq nesse quadrante foram: “computador”, “mudança”, “horário”, “autonomia”, “comprometimento”, “família”, “inovação”, “demanda”, “trabalho”, “segurança”, “limitações”, “desenvolvimento”, “comodidade”, “rotina diferente”, “dedicação” e “reinvenção”. Todos eles nos auxiliam na compreensão da vivência da dualidade de sensações entre o “conforto” e o “cansaço”, evidenciada na primeira periferia, além da forma de pensar o *home office* associada ao contexto pandêmico.

O primeiro elemento, “computador”, conecta-se bastante com o termo “internet”, presente na primeira periferia, trazendo uma conotação bem simbólica do trabalho em *home office*, associado ao uso do computador, uma ferramenta superimportante para permitir o acesso às tarefas, bem como à internet. É interessante pontuar que a menção do computador, associado ao *home office*, parece simbolizar a esfera do trabalho e, ao mesmo tempo, demonstra uma dissociação do mesmo a um ambiente físico corporativo, ou seja, o computador sozinho ou associado à internet parece trazer um significado de que, com essas ferramentas, o trabalhador pode realizar suas atividades em outro ambiente que não seja o espaço organizacional.

Os demais elementos do terceiro quadrante nos remetem à “mudança” necessária para que o trabalho continuasse a acontecer, de modo seguro, algo que também possibilitou a “autonomia” ao trabalhador em poder administrar a realização de suas atividades, com maior flexibilidade de “horários”. Essa mudança ao modelo de trabalho remoto trouxe “comodidade”, sobretudo, nos momentos de quarentenas, em que as pessoas puderam estar próximas de suas “famílias” e administrar a logística laboral e familiar de forma “segura” e, com isso, poder continuar a desenvolver o seu trabalho, com sustento ao final do mês, situação um tanto confortável em meio a tantos que perderam os seus empregos.

Toda essa transformação nos moldes de trabalho foi algo que parece ter trazido “inovação” em diversas atividades, que passaram a ser mais automatizadas, com o uso de ferramentas tecnológicas antes não utilizadas, desconhecidas ou talvez até inexistentes, já que

muitas plataformas foram criadas ou aperfeiçoadas em virtude do momento vivenciado. Isso foi bem relevante para o desenvolvimento das pessoas como profissionais que precisaram aprender e se “reinventar”, assim como também o mundo do trabalho se desenvolveu, nesse sentido, em que precisou rever suas gestões, suas formas de trabalho, os usos de ferramentas, entre outras coisas. Parece que houve um desenvolvimento geral nas organizações e nas pessoas, experiência antes fora da realidade e até resistida por muitas empresas. Essa possibilidade passou a ser condição de sobrevivência e ganhou um novo olhar, uma nova aceitação.

Os outros elementos, ainda contidos no terceiro quadrante, complementaram a definição do objeto trabalho *home office*, ao apresentar, também, que as mudanças repentinas, ocasionadas pela crise do covid19, trouxeram “demandas” inesperadas, que precisaram ser conciliadas, de filhos e/ou casa, novas atividades do trabalho, aprendizagem de outras ferramentas para executar o trabalho remotamente, trazendo para os trabalhadores que aderiram a esse novo formato uma “rotina diferente”, com a qual não estavam acostumados. Isso exigiu deles bastante “dedicação” e “comprometimento” com a nova realidade.

Tal vivência também acarretou “limitações” na forma de realizar as atividades, que, em muitas situações, precisaram se adequar de maneira bem improvisada, a exemplo dos recursos de mesa, cadeira e até do computador, instrumentos de trabalho que foram usados em meio às condições inadequadas, com limitações físicas, emocionais, em dar conta das rotinas multiplicadas e exauridas em longas jornadas diárias. Esse parece ser um fator que influencia no exercício bom ou precário das atividades, como vemos exemplificado na fala da participante entrevistada 4, ao mencionar que: “a estrutura conta muito para ser bom ou não o *home office*” (PE 4, mulher, 41 anos). Nesses termos, parece que estar em um ambiente com uma estrutura física adequada, livre de ruídos, com uma boa conexão com a internet pode favorecer a concentração e o menor estresse. Isso pode explicar, em parte, porque o trabalho *home office* acaba sendo uma modalidade de trabalho privilegiada e não acessível a todos. Como demonstraram Barbosa Filho, Veloso e Peruchetti (2021), mulheres, brancos e amarelos, trabalhadores com maior escolaridade e formais foram os que adotaram de forma mais intensa o trabalho remoto, sendo 24,5% maior para brancos e amarelos e 12,2% para pretos e pardos.

Nem todos tiveram as melhores condições. Na crise pandêmica, muitos precisaram se ajustar, até mesmo com seu próprio investimento, para buscar uma melhor condição de trabalho. É o que vemos na fala da participante entrevistada 3, que conta como precisou ajustar seus recursos para exercer suas tarefas como professora: “além da energia elétrica, luz, usar os

nossos instrumentos de trabalho como computador, eu tive que trocar a internet daqui de casa, então, foi muito mais custo para os professores nesse sentido, para trabalhar, porque a instituição não arcou com nada” (PE 3, mulher, 51 anos).

Em sequência, a análise dos elementos trazidos no quarto quadrante trouxe termos mais relacionados às práticas sociais e ao contexto mais imediato. Os termos evidenciados foram: “estresse”, “foco”, “tecnologia”, “novidade”, “criatividade”, “economia”, “empenho”, “dificuldade”, “equipe”, “produtividade”, “dinheiro” e “rotina”. Mais uma vez, foi possível enxergar nas evocações percepções que vão desde a “novidade” do *home office* às “dificuldades” enfrentadas pelo momento de mudança, ocasionados pela crise pandêmica instalada. A sensação de novidade que a mudança para o trabalho remoto trouxe em meio à pandemia nos remete ao “conforto” percebido na primeira periferia da análise prototípica desse tema, no sentido da possibilidade de usar a “tecnologia” a favor dessa nova forma de trabalhar em casa e usar a “criatividade” para realizar o trabalho nesse novo contexto, mesmo que tenha sido necessário mais “foco”, mais “empenho” e mudança na “rotina”, tudo isso em prol de obterem a “produtividade” exigida, o “dinheiro” para se sustentar e o “trabalho”, numa “economia” que entrou em colapso diante da pandemia e mexeu com os empregos de tantas pessoas.

Em termos práticos, esse “conforto”, que ocorreu em meio a grandes mudanças, também gerou o “estresse” de lidar com as “dificuldades” surgidas ao longo da experiência, remetendo-nos ao “cansaço” trazido na primeira periferia, diante da necessidade de lidar com as atividades de casa, família e com as questões do trabalho, da equipe ou da falta dela. Isso porque, nesse novo modelo e nas circunstâncias vividas, lidar com as pessoas e equipes foi algo que sofreu também alterações, pois as pessoas perderam o convívio, e a relação ficou bem mais superficial ou distanciada. Como trouxe Rodrigues (2011), uma das desvantagens do *home office* ao trabalhador verificadas é o risco de isolamento social (bastante evidenciado no momento pandêmico devido às exigências sanitárias do risco da doença), pois pode ocasionar perda de contato direto com os colegas de trabalho e superiores. Esse isolamento pode ser negativo para a manutenção das relações interpessoais.

Podemos perceber esse distanciamento nas relações com os colegas e superiores na fala da participante entrevistada 8, ao dizer que: “no início da pandemia até rolou umas reuniões, tipo, café com bobagem, a gente se reuniu [...] mas isso logo no início [...] Mas assim, a gente só se reúne quando tem alguma reunião, alguma coisa desse tipo” (PE 8, mulher, 45 anos). Essa participante relembra a aproximação mais direta existente no trabalho presencial:

No presencial tinha aquela história da cozinha do departamento, a gente se encontrava, almoçava junto, algumas pessoas ou então a gente se encontrava para tomar um café no intervalo, entre uma aula e outra, tinha esse contato. (PE 8, mulher, 45 anos)

Parece ter havido o sentimento de falta desse convívio social nos trabalhadores, como também trouxe a participante entrevistada 5, ao dizer:

[...] eu sinto falta do convívio, o convívio era muito interessante e o pessoal da operação, às vezes assim gerou um distanciamento, o pessoal abaixo de mim na hierarquia, terminou que não ficou tão bom, atrapalhou um pouquinho, que a gente tinha uma relação mais próxima, mais amigável, e agora como é ou por chamada de vídeo ou por ligação ou por mensagem do WhatsApp, às vezes interpreta errado do que você quer falar e tal (PE 5, mulher, 35 anos).

Mais uma vez, observamos que, para muitos, o trabalho remoto deixou as relações mais distanciadas, o que pode ter impactado, também, na comunicação, como a participante destaca que as mensagens textuais podem dar margem a problemas de interpretação, ela ainda complementa: “gera aquele negócio, será que a pessoa está em casa sem fazer nada, acha que a pessoa está em casa sem fazer nada e está querendo vir aqui dizer o que eu vou fazer?”. O cotidiano do trabalho remoto, além de distanciar as relações, permite que os ruídos e leituras feitas nesse tipo de comunicação à distância possam provocar dificuldades nos relacionamentos.

Do mesmo modo, a comunicação remota também demonstrou dificuldades em relação à velocidade da informação, ou seja, houve uma demora na resposta, pois essa comunicação demanda a visualização do colega, se ele está *online*, trabalhando etc. A participante entrevistada 2 relata esse aspecto ao dizer que existe:

[...] a dificuldade, algumas vezes, da gente ter uma informação mais rápida, porque quando a gente está na empresa, a gente liga para o ramal de uma pessoa né, e aí a gente já tem a informação, é tudo muito rápido né, e quando a pessoa, no nosso caso, ou a pessoa está em casa ou a gente está em casa, a gente usa o nosso próprio celular, então assim é celular, é o computador que você tem que logar na empresa. (PE 2, mulher, 42 anos)

As implicações da ausência do convívio presencial, além dos problemas de distanciamento nas relações, de dificuldades na comunicação e na velocidade da informação, também demonstraram que pode ter havido uma perda de aprendizado que a convivência diária com os colegas pode proporcionar, como mencionou a participante entrevistada 4: “tem a questão de convívio social, você não está mais ali com a pessoa, não está escutando o que está acontecendo [...] eu vejo por mim, o quanto eu aprendi na minha vida porque eu escutava as coisas que as pessoas falavam e eu tinha interesse em saber o que que era e como funcionava”

(PE 4, mulher, 41 anos). Esse tipo de conhecimento, gerado pela convivência informal, também chamado de conhecimento tácito, tem componentes importantes que se referem às experiências, às habilidades pessoais e ao know-how (saber como) individual, isto é, o conhecimento dos procedimentos nas atividades profissionais (POPADIUK; SANTOS, 2010). As atividades realizadas nos grupos, com procedimentos informais, regras de manuseio, estórias e protocolos não escritos demonstram ser muito mais evidentes na convivência presencial e com o processo pandêmico, parece que houve perdas na produção desse tipo de conhecimento a partir do *home office*.

Por fim, há, ainda, as implicações da ausência de convívio com os colegas no que se refere ao prejuízo na construção de relacionamentos com novatos na empresa, como podemos ver na fala do sujeito entrevistado 7:

Então, é como te falei, eu hoje eu tenho pouco [contato], me comunico muito pouco, porque tem muitas pessoas novatas [...] ninguém fala com ninguém, só a gestão, então, meio que eu fico na minha, na verdade, se as pessoas precisarem eu estou aqui, podem contar comigo. (PE 7, homem, 38 anos)

Nesse formato de trabalho remoto, ao entrarem trabalhadores novos, os antigos sentem dificuldades em conhecer, interagir e estabelecer vínculos, assim como o processo de adaptação dos novos também parece ser mais difícil pela relação distanciada, como vemos no complemento da fala do sujeito 7:

Como eu não conheço as pessoas, então é delicado por conta disso, no *home office*, é um ano de pandemia, bem dizer, é um ano, vai completar um ano e meio. Então foram dois semestres, três agora aonde foram muitas mudanças. Então eu sei quem saiu, mas quem entrou eu não conheço. (PE 7, homem, 38 anos)

Apesar dessas dificuldades relacionadas ao distanciamento dos trabalhadores uns com os outros, observamos relatos de uma tentativa, sobretudo, da liderança, de, diante desse contexto, buscar um melhor acompanhamento, através de estratégias para estar mais próximo, como mencionou a entrevistada 2: “no *home office*, apesar de você não está vendo a pessoa, a gente vai buscando ferramentas para estar mais próximo, para estar conversando. Então eu acredito que gerou uma aproximação” (PE 2, mulher, 42 anos).

Tais sensações, relacionadas ao distanciamento nas relações, podem causar frustração quando comparadas às práticas anteriores, e isso pode ocasionar sofrimento no trabalho. O não poder partilhar com outros trabalhadores, de forma imediata e pessoalmente, as angústias e os sentimentos, assim como ser privado de construir efetivamente laços de afeto sentidos através da proximidade física, com identidade e reconhecimento, são experiências, segundo Durães,

Bridi e Dutra (2021), dolorosas para os empregados. São situações que podem afetar a saúde mental e comprometer o bem-estar no trabalho.

Nessa perspectiva, Gondim e Borges (2020) alertam para a importância de se questionar acerca desse contexto vivido, com o intuito de manter os trabalhadores conectados com a realidade. Uma das pessoas entrevistadas por Gondim e Borges destacou que, se antes desejava trabalhar em *home office*, após essa experiência, tem revisto o seu posicionamento, diante de reflexões acerca da falta de interação com outras pessoas, necessidade de reconhecimento social, status, entre outros. As autoras afirmam que a busca de regulação emocional, identificando as fontes de incômodos e o uso de recursos cognitivos, emocionais e comportamentais são relevantes para compreender melhor a situação vivenciada.

A análise prototípica das representações sobre o trabalho em *home office* nos sinalizou, portanto, as principais características do modelo remoto em situações habituais e, com isso, as vantagens e desvantagens. Dentre as vantagens, estão as já observadas em outros estudos para o trabalhador, como “flexibilidade”, “liberdade” e “autonomia”. Porém, percebemos o impacto da vivência do contexto pandêmico nos elementos destacados pelos sujeitos, notoriamente, “cansaço”, que envolve estresses, medos, dificuldades de gerir todas as atribuições multiplicadas em casa com a jornada dupla da casa e trabalho e, às vezes, tripla, quando há filhos também. Associados a esses elementos, as desvantagens comentadas. É importante observar, sob a ótica do que discute Antunes (2020) que, apesar de o *home office* contemplar pontos positivos aos trabalhadores, como a eliminação dos deslocamentos, a flexibilidade dos horários e a possibilidade do convívio familiar, a análise entre o que se perde e o que se ganha na relação entre capital e trabalho não demonstra que há um equilíbrio nessa equação, mas, sim, desigualdades estruturais nessa relação, sobretudo, porque, nesse período pandêmico, parece haver uma transferência do ônus da crise à classe de empregados, o que amplia a possibilidade de exploração do trabalho.

Em sequência à análise prototípica do termo evocado “trabalho em *home office*”, realizamos a análise das justificativas dadas pelos participantes sobre o porquê da primeira palavra mais importante citada. Para isso, utilizamos a classificação hierárquica descendente (CHD), recurso de análise do software Iramuteq, assim como fizemos com as justificativas dos termos evocados “trabalho” e “trabalho na pandemia”. Mais uma vez, foi considerada a proximidade léxica e a ideia de que palavras usadas em contexto similar estão associadas ao mesmo mundo léxico e, portanto, são parte de sistemas de representação. Os dados submetidos geraram 4 classes para as justificativas da palavra mais importante na evocação “trabalho em

*home office*”. O software classificou os segmentos de texto, de acordo com o seu respectivo vocabulário, e o conjunto de termos foi particionado, conforme a frequência das raízes das palavras (SALVIATI, 2017). O sistema obteve classes formadas por palavras que são significativamente associadas, conforme pode ser visto na figura 5.

**Figura 5** - Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) sobre Trabalho em *home office*

| Classe 3  |        |       | Classe 1       |       |       | Classe 2            |       |       | Classe 4             |        |       |
|-----------|--------|-------|----------------|-------|-------|---------------------|-------|-------|----------------------|--------|-------|
| Conforto  |        |       | Nova realidade |       |       | Excesso de trabalho |       |       | Adaptação necessária |        |       |
| 25,00%    |        |       | 22,90%         |       |       | 29,20%              |       |       | 22,90%               |        |       |
| Palavra   | %      | Chi2  | Palavra        | %     | Chi2  | Palavra             | %     | Chi2  | Palavra              | %      | Chi2  |
| Casa      | 91,67  | 37,93 | Não            | 91,67 | 42,81 | Trabalho            | 76,47 | 28,51 | Necessidade          | 100,00 | 27,57 |
| Trabalhar | 90,91  | 33,06 | Empresa        | 80,00 | 10,30 | Home office         | 72,73 | 13,11 | Adaptação            | 100,00 | 23,06 |
| Conforto  | 100,00 | 9,60  | Hora           | 66,67 | 3,47  | Atividade           | 66,67 | 2,18  |                      |        |       |
|           |        |       | Forma          | 66,67 | 3,47  | Necessário          | 66,67 | 2,18  |                      |        |       |
|           |        |       | Termo          | 66,67 | 3,47  |                     |       |       |                      |        |       |
|           |        |       | Realidade      | 66,67 | 3,47  |                     |       |       |                      |        |       |

(%): Percentual de respostas da palavra comparada ao total citado no *corpus* da classe;  
 (Chi2): Qui quadrado  
 Fonte: FALCÃO (2022).

A construção das classes demonstra, de um lado, a classe 4 e, do outro, duas ramificações, uma que gera a classe 3 e a outra que gera as classes 1 e 2. Foi possível observar que a divisão da ramificação denota divergências das classes, mas, também, a presença de conteúdo em comum na construção delas (SALVIATI, 2017). Dos 96 segmentos de textos contidos no *corpus* “trabalho em *home office*”, foram classificados pelo software 48 segmentos, distribuídos nas 4 classes, totalizando um percentual de 50%. Com a análise complementar dos perfis produzidos pelo software com os segmentos de texto de cada classe, foi possível compreendermos as classes e a interação dos diálogos para a forma como elas se estruturaram.

A classe 1, **Nova realidade**, aponta para um novo contexto de trabalho e para as mudanças necessárias a essa realidade nova. A classe 2, **Excesso de trabalho**, em continuidade ao que registra a classe 1 sobre essa nova realidade, destaca o *home office* no contexto pandêmico como uma modalidade de muito trabalho, carga, cobrança e dificuldades em lidar para atender às expectativas. A classe 3, **Conforto**, vislumbra um outro olhar para a modalidade remota ao expressar o conforto de poder trabalhar em casa no tempo e ao modo do trabalhador.

Já a classe 4, **Adaptação necessária**, demonstra a necessidade de rever práticas e relações, para que fosse possível uma adaptação ao trabalho virtual.

A classe 1, intitulada **Nova realidade**, teve 22,90% de segmentos do *corpus*, com os termos: “empresa”, “hora”, “forma”, “termo”, “realidade”. Esses termos, alinhados com as justificativas trazidas pelos participantes, demonstram o *home office* como um novo contexto de trabalho distanciado da empresa, que apresenta várias nuances no cenário pandêmico, numa mistura de pontos positivos e negativos. Os tópicos positivos remetem à ideia de o trabalho ser realizado em casa e não haver a necessidade de se deslocar, como afirmou o sujeito 25: “não precisar se deslocar é um ponto positivo” (SP 25, homem, entre 41 e 50 anos), ou seja, essa caracterização do trabalho remoto se apresenta como uma vantagem. Rodrigues (2011) já havia salientado que, nessa modalidade de trabalho, há economia de tempo com deslocamentos, redução das tensões nos congestionamentos e menos poluição nos tráfegos de trânsito. Além disso, essa mudança pode impactar na diminuição do estresse, redução dos gastos com transportes, alimentação e vestuário.

A ideia de poder trabalhar na hora que for mais conveniente também é retratada nessa classe como algo positivo, assim como justifica a participante 78: “é você poder produzir em um melhor horário que seu corpo funciona melhor e não necessariamente é o da empresa” (SP 78, mulher, entre 41 e 50 anos). Essa liberdade, como afirmou Moya (1998), dissocia-se dos tradicionais rígidos horários, pouco tempo para o ócio, descanso, lazer, falta de autonomia para realização das atividades etc. Nesse sentido, a flexibilidade de horários é vista, também, como uma boa vantagem do *home office*.

No entanto, a proposta do ócio, descanso e lazer que o trabalho remoto pode proporcionar em condições habituais não parece se configurar numa mesma escala no contexto de pandemia. Isso é perceptível nas argumentações trazidas pelos participantes dessa mesma classe, como justifica o participante 81: “o trabalho quadruplicou e você não tem tempo nem hora para finalizar, as demandas aumentaram mais ainda” (SP 81, homem, entre 31 e 40 anos), ou seja, parece que, apesar da possibilidade de trabalhar na própria casa, sem precisar se deslocar e ter a flexibilidade de tempo, esse contexto não proporcionou momentos para o descanso/lazer/ócio, mas, sim, trouxe a ideia de muito mais coisas para fazer.

Nesse novo ritmo, as demandas aumentaram, e as necessidades das empresas para controlar e acompanhar os trabalhadores com todas essas mudanças também parecem ter exigido deles uma maior disponibilidade, o que pode ter tornado as jornadas de trabalho maiores no sentido do tempo envolvido, como vemos no argumento da participante 83: “a entrega por

resultados já era uma realidade mas estar conectado e disponível para empresa foi o ponto mais difícil, eu tinha hora para iniciar a jornada de trabalho mas para finalizar a jornada não tinha” (SP 83, mulher, entre 18 e 30 anos). Aqui, mostra-se uma realidade em que o trabalhador precisou estar mais conectado e mais disponível para o trabalho, com jornadas mais longas, onde se mostrou necessária uma nova forma de se organizar para o trabalho, como menciona o sujeito 59: “é preciso ter um método, uma forma de fazer as coisas para não haver atropelos” (SP 59, homem, entre 31 e 40 anos). Melhor dizendo, há a compreensão no trabalhador de que ele precisa buscar uma nova forma de organização do seu trabalho para que “atropelos” não ocorram, e isso acabe prejudicando os resultados, com possíveis consequências desagradáveis. Parece haver uma preocupação do trabalhador com esse novo formato no contexto da pandemia, em meio a tantas mudanças, fazendo-o refletir sobre uma realidade que requer bastante compromisso, como vemos na justificativa da participante 22: “temos que estar comprometidos com as nossas demandas diárias, não é porque estamos em casa que iremos procrastinar” (SP 22, mulher, entre 31 e 40 anos).

Essa nova realidade, que envolveu o cotidiano dos trabalhadores, repentinamente, modificou tanto o ritmo deles e o volume de tarefas, responsabilidades, aliadas ao contexto da doença, das notícias, estresses, entre outros, que parece ter promovido uma ansiedade quanto às consequências que essas mudanças poderiam ocasionar, como podemos ver na justificativa do sujeito 61: “ainda não temos pleno conhecimento de como esta modalidade impacta nos resultados profissionais e pessoais” (SP 61, homem, entre 41 e 50 anos), uma espécie de medo acerca dos impactos dessas transformações na vida das pessoas.

A classe 2, intitulada **Excesso de trabalho**, teve 29,20% de segmentos do *corpus*, com os termos: “trabalho”, “*home office*”, “atividade”, “necessário”. Em diálogo com a classe 1, a classe 2 apresenta um destaque às dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores para conseguir realizar o trabalho devido ao excesso de afazeres a cumprir e a vários aspectos passíveis de atrapalhar a entrega dos resultados. Foi possível observar, mais uma vez, a valorização do poder organizar o tempo para as atividades de trabalho, como afirmou a participante 3: “possibilidade de organizar melhor o tempo útil para o trabalho” (SP 3, mulher, entre 18 e 30 anos). Porém, em contrapartida à possibilidade de organizar melhor o tempo para o trabalho, percebemos as dificuldades dos trabalhadores no cenário de pandemia em administrar as atividades laborais junto às domésticas, como afirmou o sujeito 6: “conciliar o trabalho com as atividades domésticas” (SP 6, homem, entre 41 e 50 anos), o que pareceu ser um grande desafio em meio ao caos gerado pela pandemia do covid19.

Nesse sentido, a experiência do trabalho em *home office* para esse grupo estudado parece ter trazido muitas atividades a fazer, que, a princípio, foram necessárias, mas que carregaram com elas um peso de grande responsabilidade. A participante 9 menciona essa ideia, quando afirmou que: “o *home office* atualmente veio com uma carga excessiva de trabalho” (SP 9, mulher, entre 41 e 50 anos). Essa justificativa do participante ao mencionar “o *home office* atualmente” nos remete ao cenário de pandemia vivenciado, em que estavam trabalhando sob circunstâncias adversas, precisando lidar com demandas variadas, diante das quarentenas propostas.

Vemos isso na fala do sujeito entrevistado 7, ao falar sobre a mudança de rotina com a chegada do *home office* na pandemia: “mudou... na minha rotina, é que eu trabalho muito mais do que antes” (PE 7, homem, 38 anos). A possibilidade do trabalho remoto viabilizado pela tecnologia que vem sendo utilizada implicou mais trabalho. Por isso, parece se apresentar como fonte de sofrimento, alienação e estresse nunca vivenciados. São muitos doentes psíquicos, com ansiedade, frustração e depressão. Essa sobrecarga de demandas é considerada fator de sofrimento no trabalho (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021).

A sensação de ter muito mais trabalho do que antes parece se associar ao conjunto de todas as demandas a que foram necessárias se adaptar, tanto as do trabalho, quanto as domésticas. Aliado a isso, o fato de estar com o ambiente de trabalho disponível na residência parece ter misturado a noção de separação dos ambientes laboral e do lar e do tempo dedicado a cada um deles. Podemos ver isso na fala da participante entrevistada 1, ao mencionar as mudanças na rotina com o *home office*:

não tem hora né, dependendo do dia, não tem hora de almoço, porque você almoça e está ali, você não vai ficar uma hora esperando porque tem coisas para fazer e aí, quando você está na empresa, eu saio do ambiente, e muitas vezes em casa não, eu almoço e já continuo porque quero continuar ou às vezes não quero deixar de concluir alguma coisa, então, terminava me estendendo, passava do horário e quando via já era mais tarde e talvez se tivesse na empresa, eu não ficaria né, porque ainda teria o tempo de chegar em casa. (PE 1, mulher, 43 anos)

A fala da participante denota que a presença do trabalhador em casa dividindo o mesmo espaço para o trabalho trouxe essa familiaridade trabalho x casa e a dificuldade de separação de espaço e tempo do que é de um e do que é do outro, permitindo muitas vezes esse esticamento das atividades laborais, por já estarem na residência. Em meio à carga excessiva de trabalho, a necessidade de isolamento social e as famílias em casa, surgiram também muitas coisas para distrair o trabalhador na modalidade remota. A participante 28 traz uma justificativa coerente com essa realidade: “é necessário atenção quando se trata de trabalho *home office*, pois o tempo

todo existem coisas pra tirar seu foco” (SP 28, mulher, entre 18 e 30 anos). O fato de não ter ninguém fiscalizando a realização das atividades sugere uma autonomia ao trabalhador, que fica “livre” para gerir o seu trabalho. No entanto, ele parece demandar atenção de quem o realiza, pois o número de estímulos em casa, sobretudo, nesse ambiente familiar e cômodo, pode prejudicar a eficácia das entregas de resultados para a organização. Em especial, o contexto pandêmico potencializou esses estímulos.

A participante 16 também pontua essa dificuldade, ao afirmar que é: “difícil conciliar e concentrar no trabalho” (SP 16, mulher, entre 41 e 50 anos). Aqui, mais uma vez, percebemos o encontro desses dois desafios mencionados, conciliar os afazeres domésticos e de trabalho, bem como a dificuldade de se concentrar na realização das atividades laborais. A preocupação do trabalhador com os impactos dessa modalidade, diante do cenário pandêmico que encontramos na classe 1, de algum modo, mostra-se nesses relatos dos participantes ao mencionarem essas dificuldades vivenciadas e, ao mesmo tempo, ao reforçarem a importância de eles terem o cuidado, a atenção e a disciplina para que o trabalho remoto possa ser eficaz. Percebemos isso na justificativa da participante 58: “é importante ter disciplina para fazer o trabalho *home office* acontecer” (SP 58, mulher, entre 31 e 40 anos).

Essa lógica que envolve a carga excessiva de trabalhos e as dificuldades para se concentrar, mas ter a preocupação com a disciplina e a atenção para entregar os resultados à corporação, segue o viés da necessidade de o trabalhador ser responsável pelo seu sucesso, comprometer-se com o seu trabalho, dar o seu melhor, para que possa mantê-lo, um viés bem marcante da estrutura capitalista ocidental em que o Brasil está inserido. Nessa perspectiva, o trabalhador se coloca no lugar de atender às expectativas lançadas, sentindo-se responsável por buscar as melhores condições para cumprir com o esperado, a despeito das circunstâncias que esteja vivendo, como foi o caso da pandemia do covid19. Como podemos ver na justificativa do sujeito 44, ele menciona a necessidade do compromisso para que o trabalho continue a ser feito com excelência: “comprometimento em continuar com a excelência no trabalho” (SP 44, homem, entre 31 e 40 anos).

Mais uma vez, notamos a preocupação do trabalhador de realizar o trabalho de forma excelente, independente das situações vivenciadas, das dificuldades que o cercaram. Até mesmo porque, diante do contexto de crise, ter a manutenção do emprego e, ainda, poder realizá-lo em casa, veio com o sentimento de ser um privilégio. Como afirmou o sujeito 10: “quando colocamos alguém em *home office* temos a confiança da pessoa realizar o seu trabalho com excelência” (SP 10, homem, entre 31 e 40 anos). Logo, ter a confiança da empresa para

executar essa missão do trabalho em casa é um privilégio e parece vir como mais uma expectativa criada, assim como a excelência dos serviços, não importando as circunstâncias, como a carga excessiva de trabalho demonstrada na pandemia. Eles precisam superar e entregar os resultados para se manter no emprego.

Em contrapartida à classe 2, **Excesso de trabalho**, e à ênfase das dificuldades percebidas pelos trabalhadores para realizar as atividades devido à sobrecarga, a classe 3, intitulada **Conforto**, expressa outras ideias acerca do *home office*, que parece constituir, também, o cenário do trabalho remoto no contexto pandêmico. Essa classe teve 25% de segmentos do *corpus*, com os termos: “casa”, “trabalhar” e “conforto”, embora esteja presente a dificuldade de trabalhar muitas horas, sem delimitação do tempo para encerrar as atividades, que pode ser vista na justificativa da participante 8: “estresse por ficar 16 horas trabalhando porque o fato de estar em casa dificulta delimitar a hora de parar de trabalhar” (SP 8, mulher, entre 31 e 40 anos). Com isso, é preciso enxergar uma necessidade de organização para não atrapalhar a produtividade, como traz a participante 20, ao afirmar que: “organização é a chave para conseguir trabalhar *home office* sem deixar que as atividades da casa influenciem na produtividade e vice-versa” (SP 20, mulher, entre 41 e 50 anos). Há alguns outros fatores percebidos que denotam o trabalhar em casa como uma situação de conforto ao trabalhador.

Destacam-se nessas justificativas a qualidade de estar em casa como um grande benefício para proporcionar conforto ao trabalho, como vemos na afirmação da participante 2: “conforto de estar em casa apenas” (SP 2, mulher, entre 18 e 30 anos). Em outros termos, percebemos que, no espaço privativo da residência, um ambiente familiarizado pode favorecer o desenvolvimento das tarefas laborais, por proporcionar conforto ao trabalhador, simplesmente, por estar em casa. De forma semelhante, o conforto de trabalhar em casa se traduz, também, em ser cômodo, como afirma a participante 54: “acho cômodo trabalhar em casa” (SP 54, mulher, entre 41 e 50 anos)

Esse conforto, no entanto, nem sempre é a tradução das melhores condições físicas para o trabalho laboral, como vemos nos resultados da pesquisa de Bridi, Bohler e Zanoni (2020), em que 57,06% dos participantes responderam que a ergonomia do seu local de trabalho é considerada razoável, pois não dispunham de espaço específico para a realização do trabalho, mas tinham mesa e cadeira; 30,79% afirmaram ser excelente, quando dispunham dos equipamentos e de um escritório; e 12,14% declararam que suas condições de trabalho, em relação à ergonomia, eram péssimas, quando não tinham nem local, nem equipamentos adequados para o trabalho.

É importante salientarmos que, além da questão física, outros fatores também se somam a esse “conforto”, como a possibilidade de, ao invés de o trabalhador se deslocar à empresa para realizar seu trabalho, essa vem até o trabalhador, onde quer que ele esteja. Outro aspecto de suma importância parece ser o sentimento do trabalhador de poder exercer suas atividades no seu próprio ritmo, segundo seus métodos e preferências pessoais (RODRIGUES, 2011), como se vê na justificativa da participante 36, ao afirmar que a modalidade remota permite: “trabalhar com mais conforto no seu tempo à sua maneira” (SP 36, mulher, entre 31 e 40 anos). Percebemos que há uma satisfação de trabalhar em casa por poder cumprir com as demandas no conforto do lar, como pode ser visualizada na justificativa do sujeito 73, ao mencionar que: “trabalhar em casa me trouxe uma sensação de satisfação pois consigo cumprir com todas as minhas demandas de forma ágil e com qualidade sem contar no conforto de estar em casa” (SP 73, homem, entre 18 e 30 anos).

Melhor dizendo, o conforto que o trabalhador menciona nesses resultados encontrados parece ser de uma ordem que vai além das condições ergonômicas apenas, mas envolve o conforto de estar em casa, num ambiente mais leve, inclusive, para administrar o seu tempo e realizar as atividades à sua própria maneira, com mais autonomia, o que também pode implicar a produtividade, conforme vemos na fala da participante entrevistada 2, ao mencionar a relação do conforto de trabalhar em casa com os resultados:

[...] a produtividade pode ser aumentada de acordo com o ambiente que você está. [...] Porque assim, em casa né, você bota uma musiquinha, você está mais relaxado, você não tem a pressão que às vezes acontece quando você está na empresa, é, respondendo a várias pessoas ao mesmo tempo. Então, isso faz com que o ambiente fique mais leve... (PE 2, mulher, 42 anos)

Nesse sentido, percebe-se um conforto que parece trazer a sensação de estar mais à vontade para combinar fazer coisas de outras esferas como descansar, relaxar. A afirmação do sujeito 70 vai nessa direção: “a flexibilidade de trabalhar em casa faz com que me sinta mais à vontade em todos os sentidos” (SP 70, homem, entre 31 e 40 anos).

No contexto da pandemia, a sensação de estar mais à vontade trabalhando em casa também se acentua pela segurança de poder se proteger do Coronavírus, já que não precisaria se deslocar na rua, e ter contatos com outras pessoas, diminuindo, assim, o risco da doença. Vemos isso na justificativa da participante 43: “hoje trabalhar em casa é uma segurança de saúde exercendo minhas funções trabalhistas e assumindo o isolamento social” (SP 43, mulher, entre 31 e 40 anos). Aqui, o conforto de trabalhar em casa se traduz em segurança contra a contaminação da doença.

Por fim, o trabalho *home office*, que sempre remete à necessidade de concentração e que, em muitos registros dos participantes, veio como obstáculos à realização do trabalho em casa, aparece nessa classe 3 com a possibilidade de poder se concentrar mais, tendo em vista que, no trabalho presencial, há várias causas de distração, como é o caso dos telefones, conversas com colegas presentes etc. Isso pode ser ilustrado na justificativa do sujeito 30: “em casa consigo um maior nível de concentração sem a quantidade de interrupções desnecessárias telefonemas, conversas paralelas” (SP 30, homem, entre 31 e 40 anos). Aqui, o conforto é traduzido pela possibilidade de se concentrar mais no trabalho, já que alguns fatores inconvenientes no trabalho presencial não acontecem para distrair o trabalhador.

É importante observar que nas percepções, em que a dificuldade de concentração do trabalho remoto se evidencia, destacam-se os vários estímulos caseiros que podem distrair as pessoas do seu foco no trabalho. Isso pode acontecer em qualquer residência, mas talvez aqueles que considerem uma maior chance de se concentrar mais trabalhando em casa possam ter um ambiente residencial com menos estímulos e maior possibilidade de concentração do que os que têm mais pessoas presentes, crianças, barulhos etc. Vale destacar que, nesta pesquisa, a classe 3 evidenciou como variável típica a idade entre 31 e 40 anos, ou seja, mais participantes nesse intervalo de idade sentiram maior conforto para se concentrar no trabalho.

Em síntese, deixamos registrado aqui (figura 6) o que diz respeito ao sentido do que seja o “conforto” de trabalhar em casa, de acordo com o conteúdo reunido na classe 3.

**Figura 6** - Ilustração sentidos do “conforto” de trabalhar em *home office*



Fonte: FALCÃO (2022).

No que concerne à classe 4, ela foi intitulada **Adaptação necessária**, e teve 22,90% de segmentos do *corpus*, com os termos: “necessidade” e “adaptação”. Esses termos, alinhados com as justificativas trazidas pelos participantes, demonstram a necessidade que a pandemia gerou de um processo de adaptação do trabalhador a sua nova forma de trabalhar: o *home office*.

O não planejamento e a obrigatoriedade repentina de adentrar esse novo formato de trabalho dentro de um contexto de crise sanitária, medos, mortes, nunca vivenciados antes por essa geração de maneira tão intensa, parece ter gerado no trabalhador essa necessidade de se adaptar, de criar estratégias para continuar a produzir e a viver. Podemos observar esse aspecto na afirmação da participante 12: “acredito que adaptação é a palavra-chave nesse momento, pois estamos vivendo algo que jamais imaginamos e estamos tentando constantemente encontrar estratégias que nos ajudem a lidar com as mudanças em termos de trabalho” (SP 12, mulher, entre 18 e 30 anos). Logo, a adaptação mostrou-se necessária diante do contexto de mudanças abruptas, necessitando do desenvolvimento de estratégias para lidar com elas.

Além disso, a necessidade de se adaptar parece se mostrar mais potencializada pelo fato de não ter sido apenas uma migração de trabalho espontânea, mas foi uma mudança de formato compulsória, a qual parece ter impactado ainda mais nessa necessidade de adaptação, como reforçou o sujeito 92: “o novo como obrigação gera necessidade de adaptação” (SP 92, homem, entre 31 e 40 anos). E essa necessidade passou a ser o contexto de muitos, que precisaram urgentemente migrar para o trabalho remoto, como vemos na justificativa da participante 84, que diz: “Para muitos essa foi a realidade: adaptação” (SP 82, mulher, acima de 51 anos).

Na perspectiva trazida pelos discursos na classe 4, observamos que a adaptação requerida foi pautada na exigência de se habituar e aprender ferramentas para a realização do trabalho virtual, visto que muitos tiveram que se habituar a realizar todo o trabalho através de ferramentas tecnológicas, antes não utilizadas. Isso fica evidente na justificativa do sujeito 5, ao mencionar a: “falta de hábito e a necessidade da adaptação ao mundo de trabalho virtual” (SP 5, homem, entre 41 e 50 anos). É interessante pontuar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), numa análise geral da pandemia, da crise econômica e dos impactos no trabalho, ponderou que o trabalho remoto foi um recurso fundamental para a conservação de empregos durante a pandemia, principalmente, no início da crise sanitária, com os elevados índices de desemprego em razão da Covid19. No entanto, ela recomenda que essa modalidade

deva ser exercida em condições seguras, as quais envolvem o estabelecimento de elementos subjetivos, como apoio gerencial, treinamento e suporte técnico adequados (OIT, 2020). Na prática, nem sempre foi possível vislumbrar tal recomendação sendo cumprida.

Além disso, podemos observar, também, que, nesse processo de adequação, foi bem importante o uso da criatividade dos trabalhadores para exercerem suas tarefas, no sentido de pensar algo novo para realizar, de forma que atendessem às expectativas organizacionais, a exemplo de plataformas virtuais para reuniões, conferências, aulas, aplicativos de otimização para uma dinâmica com alunos, participantes, sistemas, entre outros, sempre no intuito de se adaptar à nova realidade, sem deixar de atingir os objetivos. Vemos isso na afirmação da participante 23, ao falar da: “necessidade de adaptação para o novo cenário com ajuste criativo para obter produtividade” (SP 23, mulher, entre 18 e 30 anos).

Em outros termos, foi necessário fazer novos ajustes, de forma criativa e inovadora, para que o trabalho pudesse continuar a ser realizado nesse novo cenário, visando a ter produtividade e a conseqüente manutenção dos empregos, algo que parece ter trazido bastante aprendizado, no sentido de que as empresas precisaram se adequar e buscar mecanismos de acesso do trabalhador à realização das tarefas, assim como os trabalhadores precisaram treinar, desenvolver o entendimento para o uso das ferramentas ou até mesmo explorar novos conhecimentos e técnicas para aplicá-las no seu trabalho. Conforme a justificativa do sujeito 35: “é um processo de adaptação que propõe evolução ao funcionário e à empresa na medida em que os dias passam” (SP 35, homem, entre 18 e 30 anos). Parece ter havido evolução para ambas as partes, para a empresa que precisou se inovar e para os trabalhadores que também precisaram de criatividade para usar novas metodologias de trabalho, aprender ferramentas novas, num novo modo de realizar suas tarefas.

Por fim, podemos perceber que o trabalho em *home office* demandou uma necessidade de adaptação por parte de todos os envolvidos nesse processo de mudança repentina, tanto empresa, quanto trabalhador, não somente na forma como o trabalho passou a ser exercido, mas, também, uma necessidade de pensar sobre as práticas, as relações vivenciadas. Nesse sentido, parece ter sido necessário o olhar sobre o modo como as pessoas passaram a se relacionar, já que não havia mais o contato presencial, olho no olho, tudo passou a ser feito de modo remoto, para os que aderiram a esse formato. A justificativa da participante 4 vai nessa direção, quando enfatiza: “a necessidade de rever práticas e relações” (SP4, mulher, entre 31 e 40 anos). Isso significa pensar que a mudança para a modalidade *home office* não alterou apenas a rotina ou a metodologia de trabalho, mas mudou, também, a forma como as pessoas passaram

a se relacionar, fato que parece ter requerido uma adaptação, na busca de melhores formas de funcionamento dos laços afetivos entre trabalhadores e suas famílias, entre trabalhadores e seus pares, assim como entre os trabalhadores e as empresas.

#### 4.4 AUTONOMIA NO TRABALHO *HOME OFFICE* EM UM CENÁRIO PANDÊMICO

Diante da contextualização e compreensão das representações sociais sobre Trabalho, Trabalho na Pandemia e Trabalho em *home office*, buscamos estudar como os participantes percebem a autonomia nesse contexto pandêmico, em que precisaram migrar a forma de trabalho para o *home office*. Para isso, seguimos os critérios de análise prototípica dos termos evocados, a partir do termo indutor Autonomia. Em seguida, realizamos a análise de classificação hierárquica descendente (CHD) das justificativas da escolha da palavra mais importante para o participante. Por fim, realizamos a análise de conteúdo das entrevistas relacionados ao tema da autonomia.

A frequência média entre as palavras evocadas foi de 8,23, e a média do grau de importância foi de 2,78. Conforme se vê na tabela 4, as duas palavras que mais se destacaram no quadrante chamado área central, e que parecem remeter a elementos da zona de núcleo central, foram: **Liberdade e Responsabilidade**. A primeira palavra, “liberdade”, apresentou uma frequência de 48 e ordem de importância 2,1. A segunda palavra, “responsabilidade”, apresentou frequência de 32 e grau de importância 2,6.

**Tabela 4** - Análise Prototípica das evocações por termo indutor “Autonomia” no trabalho *home office*

| <= 2,78 Importância > 2,78 |    |     |                    |    |     |
|----------------------------|----|-----|--------------------|----|-----|
| Área central               |    |     | Primeira Periferia |    |     |
| Evocações                  | F  | OI  | Evocações          | F  | OI  |
| <b>Liberdade</b>           | 48 | 2.1 | Independência      | 22 | 2.8 |
| <b>Responsabilidade</b>    | 32 | 2.6 |                    |    |     |
| Confiança                  | 12 | 2.2 |                    |    |     |
| Decisão                    | 11 | 2.3 |                    |    |     |
| Poder                      | 9  | 1.9 |                    |    |     |
| Escolha                    | 9  | 1.9 |                    |    |     |
|                            |    |     |                    |    |     |
| Elementos contrastes       |    |     | Segunda Periferia  |    |     |
| Evocações                  | F  | OI  | Evocações          | F  | OI  |
| Agilidade                  | 4  | 2.5 | Disciplina         | 8  | 3   |
| Respeito                   | 4  | 2.5 | Compromisso        | 8  | 4.1 |
| Autogestão                 | 4  | 2   | Organização        | 7  | 3.1 |
| Comprometimento            | 3  | 2   | Flexibilidade      | 7  | 3   |
| Planejamento               | 3  | 2.3 | Criatividade       | 7  | 3.3 |
| Fazer                      | 3  | 2   | Tempo              | 6  | 4.2 |
|                            |    |     | Segurança          | 5  | 2.8 |
|                            |    |     | Escolhas           | 5  | 4.6 |
|                            |    |     | Foco               | 5  | 3.6 |
|                            |    |     | Dedicação          | 5  | 3.8 |
|                            |    |     | Tranquilidade      | 4  | 3.2 |
|                            |    |     | Competência        | 4  | 3.2 |
|                            |    |     | Conhecimento       | 4  | 4.5 |
|                            |    |     | Desafio            | 4  | 5   |
|                            |    |     | Vida               | 3  | 3   |
|                            |    |     | Proatividade       | 3  | 4   |
|                            |    |     | Reconhecimento     | 3  | 4   |
|                            |    |     | Resultado          | 3  | 4   |

&lt;8,23 Frequência &gt; = 8,23

F: Frequência; OI: Ordem de Importância  
 Fonte: FALCÃO (2022).

Os termos em destaque, “liberdade” e “responsabilidade”, demonstraram que, para esta pesquisa, houve uma alta frequência desses termos e eles foram situados como muito importantes para os sujeitos, o que significa uma maior relevância desses elementos para os participantes na representação sobre a autonomia. É interessante pontuar que esses dois elementos remetem à noção da autonomia sob dois aspectos distintos, conforme Ferrater Mota (2001) afirmava, de que a noção de liberdade que a autonomia promove, relacionada à possibilidade de escolha, implica, também, uma ideia de responsabilidade diante de si e do grupo ao qual pertence, ou seja, nesse caso, ser livre significa estar disponível, porém, para cumprir certos deveres.

Segundo o autor, isso aponta para a autonomia em duas direções: a de poder fazer e a de ter uma limitação, ao trazer consigo a responsabilidade. E foram exatamente esses dois termos que mais se destacaram, a presença da liberdade, mas, também, da responsabilidade, o

que denota que a autonomia não significa liberdade absoluta. Podemos ver isso situado na fala da participante entrevistada 5, ao falar sobre sua autonomia no trabalho que exerce:

Então eu sou da área comercial, eu faço negociação e eu tenho uma margem de autonomia para aquela negociação. Eu não bato ponto e não tenho cobrança de como eu vou organizar minha semana. Mas eu preciso entregar a meta da semana, entendeu, entregar os relatórios, então eu tenho um parâmetro, eu tenho uma liberdade vigiada, entendeu?! (PE 5, mulher, 35 anos)

Aqui, podemos observar a presença das duas direções, a de poder fazer quando o participante menciona “tenho uma margem de autonomia para aquela negociação. Eu não bato ponto e não tenho cobrança de como eu vou organizar minha semana” e, também, a de ter uma limitação, ao registrar as responsabilidades e obrigações que seu trabalho exige: “Mas eu preciso entregar a meta da semana [...] entregar os relatórios, então eu tenho um parâmetro, eu tenho uma liberdade vigiada”. Em conexão, Rosenfield (2004), ao falar da autonomia impulsionada pelas organizações de trabalho, afirmou que, no lugar de uma autonomia real, o que surge é uma autonomia outorgada. Isso porque a autonomia real remete à criação e à improvisação, ou seja, à liberdade, enquanto a autonomia outorgada remete à prescrição, aos deveres, à responsabilidade.

Outro elemento trazido na área de zona central foi a “confiança”, o qual parece remeter à ideia de que, quando o trabalhador tem autonomia, é porque tem a confiança da empresa para poder realizar, assumir as tarefas e atender às expectativas. Nesse sentido, implica que a organização confia no trabalhador, e promove nele a sensação de ser autônomo por isso.

Esse tipo de confiança, que a empresa enfatiza sobre o trabalhador, é um discurso que destaca a autonomia do empregado, numa lógica vinculada à ideia de participação social, descentralização e desconcentração de poder, algo que teve um apogeu a partir do século XXI (NETO; MOURA, 2017). Nesse viés, cabe ao trabalhador a compreensão da tarefa não apenas em sua execução, mas, também, da sua concepção, de modo que lhe é impelido participar da melhoria da produção e ter a capacidade pessoal de tomar iniciativas. Podemos ver essa perspectiva direcionada à responsabilidade do trabalhador em exercer a iniciativa visando aprender e “dar conta” do seu trabalho para, assim, ser bem visto pela empresa e “alcançar” a autonomia na fala da participante entrevistada 4, ao dizer:

[...] eu já vinha de um tempo de outras empresas anteriores que sempre tive a oportunidade de independente do cargo, de participar de muita coisa. Não sei também se eu quis, mas talvez por isso que eu estou onde estou hoje né, rsrs, pela iniciativa. (PE 4, mulher, 41 anos)

Ao destacar a ideia do “não sei também se eu quis”, denota bem claramente a perspectiva da participação social do trabalhador, de ele mostrar interesse e, nessa lógica,

alcançar a autonomia, como foi frisado: “talvez por isso que eu estou onde estou hoje né, rsrs, pela iniciativa”.

As novas exigências implicam que o sujeito seja autônomo e se aplique pessoalmente na realização de seu trabalho (ROSENFELD, 2003). Como vemos na fala da entrevistada 2: “eu tenho bastante autonomia das coisas que eu faço, não foi sempre assim, né, isso aí foi conquistado mesmo mostrando trabalho, amadurecimento” (PE2, mulher, 42 anos), ou seja, percebemos a lógica do trabalhador estar implicado na realização das suas atividades alcançadas por seu trabalho, interesse e amadurecimento. Esses comportamentos do trabalhador são reforçados por uma lógica social de que, ao fazer isso, poderão ter a confiança da empresa e, assim, exercer a autonomia, numa espécie de liberdade para atuar a sua própria maneira. Podemos ver isso no comentário da participante entrevistada 6: “a gente tem muita autonomia no fato de trazer novas ideias, do fato da gente também poder atuar e trabalhar um pouco da nossa maneira. [...] a gente pode dar o nosso próprio toque, vamos dizer assim, no trabalho” (PE 6, mulher, 29 anos).

Os elementos “decisão”, “poder” e “escolha” também compõem a zona de núcleo central da representação sobre a autonomia. Numa perspectiva das novas exigências ao trabalhador, parecem remeter a sua capacidade em poder realizar suas escolhas e em poder decidir. Rosenfield (2003), no entanto, salienta que a prerrogativa de que “os trabalhadores devam ser autônomos” insere o inesperado à regra. Sendo assim, a autonomia, além do seu sentido positivo, de uma autonomia real no trabalho do “fazer bem”, e preservar o grupo como base identitária, dando um sentido ao trabalho, traz, também, o sentido da autonomia outorgada, em que é instrumento de coordenação das relações de trabalho, que visa a atingir um objetivo econômico de gestão da empresa.

Os termos “decisão”, “poder”, e “escolha”, a princípio, parecem trazer elementos sobre autonomia, mas, sozinhos, eles não nos dão informações suficientes para falarmos de uma autonomia real. Porém, a compreensão dos primeiros termos destacados, “liberdade” e “responsabilidade”, bem como os elementos dos outros quadrantes, conforme iremos demonstrar em seguida, parecem nos sinalizar uma ambivalência nessa representação, já que estão presentes elementos entre criação, liberdade versus norma, responsabilidades, ou seja, de um lado, a autonomia é liberdade e, de outro, ela é normatização.

Na zona da primeira periferia, apareceu um único elemento: “independência”. Nessa área, as respostas possuem alta frequência e alta ordem de importância. O termo “independência” teve frequência 22 e ordem de importância 2.8. Conforme Abric (2003)

destaca, as respostas desse quadrante são salientes, mas indicam elementos secundários da representação. A “independência” mencionada parece fazer referência à sensação de ser livre, de não depender do outro para realizar, algo muito necessário no cenário pandêmico, em que as pessoas precisaram se isolar e, conseqüentemente, realizar seus trabalhos sem depender das pessoas, porque a situação não permitia. Os trabalhadores tiveram de se tornar independentes em seus afazeres por estarem deslocados fisicamente das empresas, dos gestores e dos colegas pares, o que acabou por tornar o trabalho, de certa forma, mais individualizado.

Logo, percebemos que o termo “independência”, trazido na primeira periferia, remete à ideia de ser livre em não depender do outro, demonstrando uma aproximação com o elemento “liberdade” mencionado na área de zona central. Essa conexão, no entanto, numa realidade pandêmica, parece fazer menção à necessidade implementada de ser independente do outro para realizar o trabalho, ou seja, em não poder depender do gestor ou colega de trabalho para a execução de suas atividades, em virtude do contexto de distanciamento físico da organização e das pessoas. Isso nos mostra outra vez uma realidade ambivalente da autonomia, pois, ao trazer a perspectiva de não depender para realizar e, com isso, ser independente dentro do cenário pandêmico, ocorreu muito mais de forma compulsória pelas novas condições de trabalho distanciadas do que por uma conquista de autonomia, no sentido mais literal da palavra.

O terceiro quadrante traz os elementos de contrastes, apresentando respostas com baixas frequências e alta importância, ou seja, os termos não foram tão citados nas respostas, mas foram considerados bem importantes para os participantes. As palavras evocadas tiveram uma frequência entre 4 e 3 vezes, que é a frequência mínima estabelecida, e a ordem de importância variou entre 2 e 2,5. Elas se apresentaram dentro de um grupo de sentidos que chamam atenção pelas características atribuídas a quem possui autonomia. Traz-nos a impressão de que os dois primeiros quadrantes trouxeram aspectos relacionados a representações do conceito de autonomia. Já os elementos de contraste parecem abarcar adjetivos à pessoa que possui autonomia. Ao mencionar que os termos desse grupo são respostas minoritárias, Abric (2003) sinalizava que ele poderia indicar a existência de um subgrupo que valoriza alguns elementos distintos da maioria, talvez até mesmo com um núcleo central diferente.

No caso em questão, os elementos trazidos na zona de contraste foram: “agilidade”, “respeito”, “autogestão”, “comprometimento”, “planejamento” e “fazer”. Observamos neles um subgrupo de elementos distintos dos que aparecem na zona de núcleo central, relacionados a características das pessoas que possuem autonomia, porém, não aparecem como elementos

paradoxais aos termos dos primeiros quadrantes. Eles parecem se complementar, ao trazerem aspectos dimensionais da autonomia.

Nesse sentido, percebemos que os elementos do grupo de contraste conectam-se às ideias sobre a autonomia, pressupondo que, para ter autonomia no trabalho, as pessoas precisam possuir “agilidade”, exercer uma “autogestão” de suas tarefas e rotinas, ser “comprometidas” com sua atividade, ter a capacidade de realizar os “planejamentos” necessários para a atuação profissional para atingir os resultados esperados, ou seja, eles precisam ser capazes de “fazer”, e é por isso que os trabalhadores autônomos têm o “respeito” das pessoas e da organização. Isso sinaliza que, independentemente da ordem em que isso ocorre, se as pessoas possuem tais características e, por isso, recebem autonomia ou, se ao deterem autonomia, desenvolvem tais qualidades, para o grupo pesquisado, esses aspectos compõem dimensões da autonomia no trabalho.

Rosenfield e Alves (2011) afirmaram que essa postura autônoma no trabalho é exercida por trabalhadores altamente comprometidos com sua atividade, logo, engajados. Nesse sentido, afirmam que esse engajamento é uma dimensão da autonomia no trabalho, o que parece se aproximar das formas de pensar dos participantes da pesquisa ao trazer os adjetivos mencionados como qualidades de quem possui autonomia, isto é, ter essas características reflete o engajamento deles e, por consequência, implica ser autor de seu próprio trabalho e gestor de seu próprio controle, comprometido com os resultados de sua atividade e responsável direto por eles.

Todavia, apesar dessas características, que remetem a uma pessoa autônoma, Rosenfield e Alves (2011) apontam que, mesmo assim, esse indivíduo fica submetido. O controle não está localizado em um centro de comando, representado por alguém em específico, nem se encontra no interior do indivíduo. Mas ele ocorre através de uma correlação de forças que envolve metas, prazos e resultados, além de escolha individual e flexibilidade, o que nos sinaliza que a presença dessa autonomia dada, sobremaneira, em meio à pandemia, pode demonstrar uma outra forma de controle das organizações sobre o trabalho realizado, a partir do engajamento dos trabalhadores e seus demais adjetivos, conforme muitos deles foram trazidos pelos participantes no terceiro quadrante e todas as metas, responsabilidades e prazos estabelecidos. Podemos ver isso na fala da participante entrevistada 5, ao comentar sobre alguns aspectos de sua atuação que a faz se perceber uma trabalhadora com autonomia. Porém, retrata que, apesar dessa autonomia, presta diversos retornos à gestão e esclarece que tem a ideia de uma liberdade vigiada:

[...] eu tenho uma margem de autonomia para aquela negociação. Eu não bato ponto e não tenho cobrança de como eu vou organizar minha semana. Mas eu preciso entregar a meta da semana, entendeu, entregar os relatórios, então eu tenho um parâmetro, eu tenho uma liberdade vigiada, entendeu?! (PE 5, mulher, 35 anos)

Encontramos nessa mesma direção a fala da entrevistada 1 sobre como tem sido as decisões no trabalho, a qual também nos remete ao aspecto de que as organizações delegam autonomia, sobretudo, às lideranças. Todavia, em virtude de a empresa ter uma característica mais centralizadora, essa autonomia é reduzida e controlada:

Existe pouca autonomia [...] a direção tá centralizando mais as decisões devido ao cenário que a empresa está vivendo e é algo que a gente já trabalhou muito com a liderança para dar essa autonomia, mas é uma questão de cultura mesmo da empresa, é uma autonomia controlada, digamos. (PE 1, mulher, 43 anos)

Aqui, percebemos na fala da entrevistada que, por mais que a empresa tenha investido em dar autonomia aos funcionários, no cenário pandêmico, essa realidade ficou mais voltada a uma autonomia controlada, talvez influenciada pela crise financeira instalada, mas, como cita a participante, sobretudo, por uma influência cultural, realidade que vai ao encontro do contexto das empresas brasileiras, marcado por um modo de gestão centralizador (FALCÃO, 2010). Logo, parece possível que tais empresas tenham utilizado o exercício da autonomia aos empregados na modalidade remota, para, assim, exercerem e serem comprometidos, ágeis, capazes de se autogerir, etc, como forma de controle de suas atividades. A característica cultural de serem centralizadoras parece ter a capacidade de influenciar as empresas brasileiras para, dessa forma, dominar os resultados dos empregados e seguir em frente diante da crise.

A análise do quarto quadrante apresentou termos mais relacionados às práticas sociais e ao contexto mais imediato. Por serem diversos elementos trazidos, os organizamos por aproximação de assuntos para abordá-los. Inicialmente, observamos, mais uma vez, elementos que são requeridos por alguém que exerce autonomia no trabalho. Foram eles: “disciplina”, “compromisso”, “organização”, “criatividade”, “escolhas”, “foco”, “dedicação”, “tranquilidade”, “competência”, “conhecimento”, “pro atividade”, “resultado”. Tais termos parecem refletir a ideia de que quem tem autonomia no trabalho precisa ser alguém disciplinado, que tenha compromisso com a empresa, que seja dedicado e focado em trazer o resultado esperado. Para isso, parece ser necessário competência e conhecimento do que se faz, criatividade para inovar, pro atividade para se diferenciar e, ao mesmo tempo, precisa de tranquilidade e saber fazer escolhas para garantir o equilíbrio do que se requer desse trabalhador e, assim, ele possa atender às expectativas desejadas.

Há outro elemento também trazido pelos participantes e que classificamos dentro dessas características práticas da pessoa que exerce autonomia, que é o termo “flexibilidade”. Talvez essa seja a palavra mais representativa da ideia de autonomia trazida na pesquisa, tanto em relação ao tempo, como em relação ao gerenciamento do que se faz. Hackman e Lawler (1971) já nos sinalizavam que a autonomia parte da ideia de os empregados terem uma maior expressão, influência ou autoridade na programação do seu trabalho, como podemos ver presente nos elementos acima trazidos pelos participantes, na medida em que podem escolher, por exemplo, os equipamentos que vão usar e decidir sobre os procedimentos a serem seguidos. No cotidiano, ela se refere à flexibilidade de horário, à liberdade para decidir os momentos de intervalos, à influência sobre a ordem das tarefas, sobre os métodos e o ritmo de trabalho.

Nesse sentido, outros dois termos trazidos nesse quadrante pelos participantes foram: “tempo” e “segurança”. O tempo nos remete ao gerenciamento dele, o que a flexibilidade permite fazer. Esse foi um dos aspectos discutidos por Rosenfield e Alves (2011) acerca da autonomia no teletrabalho, por permitir uma relação flexível com o tempo, já que o trabalho pode ser produzido a qualquer tempo e em qualquer espaço, o que, de alguma forma, pode trazer a ideia de que essa autonomia em poder gerir seu tempo e atividades, com flexibilidade, pode proporcionar “segurança” ao empregado que exerce autonomia no trabalho.

No entanto, é importante salientar que essa autonomia, geralmente associada à flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho, assim como ao trabalhador, poder gerir o tempo, reflete o paradoxo mencionado por Rosenfield e Alves (2011) de que esse não tem controle sobre o seu tempo de trabalho, pois ele é determinado pelas demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade. Logo, apesar dessa sensação de liberdade trazida pela autonomia em poder exercer o gerenciamento do tempo e das tarefas por esse trabalhador engajado e cheio de adjetivos que o tornam capaz de ser autônomo, o trabalhador não consegue controlar o seu tempo de trabalho porque precisa entregar os esperados resultados. Para isso, deve atingir todas as demandas, sem restringir o tempo, para conseguir “dar conta” do que foi proposto.

Por fim, há, ainda, três elementos trazidos no quarto quadrante que remetem a autonomia a “desafio”, “vida” e “reconhecimento”. Esses termos parecem estar conectados com a ideia de que ter autonomia no trabalho é um desafio, pois exige do empregado muitas qualificações para exercê-la. Porém, possui-las pode, também, trazer a conotação de vida, ou seja, sendo autônomo, o sujeito age, decide, escolhe, controla e, conseqüentemente, essa é uma conotação positiva para a autonomia, em detrimento da ideia de ser dependente, controlado ou

não ter liberdade. Além disso, parece que a ideia de que as organizações semeiam que o empregado deve ser autônomo, numa perspectiva bem individualista do trabalhador fazer por onde alcançar as qualificações necessárias para ter autonomia, sempre com a ideia de que esse trabalhador, que as possui, pode caminhar sozinho sem tantos controles, demonstra a sensação de que o trabalhador que exerce autonomia está sendo reconhecido pela empresa. Notoriamente, com a pandemia, essa autonomia foi dada de forma aleatória, sem prévias avaliações, pelas circunstâncias dadas pela crise sanitária instalada, mas parece que a ideia positiva da autonomia em torno do trabalho se mantém.

Logo, apesar de as ideias sobre a autonomia na zona de núcleo central terem sido bem claras acerca de uma ambivalência presente, em termos da liberdade x responsabilidade, as demais zonas periféricas nomeiam características bem adjetivadas sobre quem exerce a autonomia no trabalho, em sua maioria, com um tom mais positivo, a ponto de ser representado pela vida e reconhecimento para quem a possui. Nesse sentido, embora tenham aparecido em todos os quadrantes observações acerca da responsabilidade, do controle e da falta do controle sobre o tempo que a autonomia também pode revelar na prática cotidiana, parece haver uma supervalorização do trabalhador em ser autônomo, mesmo que essa autonomia não seja real e, sim, outorgada.

Essa supervalorização parece-nos ser carregada de uma fala organizacional influenciada pelo discurso capitalista, na lógica do incentivo ao trabalhador em buscar essa realidade no seu dia a dia no trabalho, mas, por trás, parece remeter a uma outra forma de controle sobre o trabalhador, através da entrega de resultados e metas atingidas. É algo que parece ter se mostrado bem presente durante o distanciamento social e a ida ao *home office* obrigatório na pandemia.

Em sequência à análise prototípica do termo evocado “Autonomia”, realizamos a análise das justificativas dadas pelos participantes sobre o porquê da primeira palavra mais importante citada. Utilizamos, para isso, a classificação hierárquica descendente (CHD) (Figura 7), recurso de análise do software Iramuteq, assim como fizemos com as justificativas dos termos evocados “trabalhos”, “trabalho na pandemia” e “trabalho em *home office*”. Novamente, foi considerada a proximidade léxica e a ideia de que palavras usadas em contexto similar estão associadas ao mesmo mundo léxico e, portanto, são parte de sistemas de representação.

**Figura 7-** Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) sobre “Autonomia”

| CHD AUTONOMIA            |        |       |                      |        |       |                               |        |       |  |
|--------------------------|--------|-------|----------------------|--------|-------|-------------------------------|--------|-------|--|
| Classe 3                 |        |       | Classe 2             |        |       | Classe 1                      |        |       |  |
| O exercício da Autonomia |        |       | Liberdade de escolha |        |       | Conquista da responsabilidade |        |       |  |
| 16,90%                   |        |       | 42,40%               |        |       | 40,68%                        |        |       |  |
| Palavra                  | %      | Chi2  | Palavra              | %      | Chi2  | Palavra                       | %      | Chi2  |  |
| Autônomo                 | 80,00  | 30,86 | Liberdade            | 93,75  | 47,46 | Não                           | 100,00 | 30,97 |  |
| Mais                     | 66,67  | 23,46 | Tomar                | 100,00 | 32,75 | Autonomia                     | 64,00  | 19,56 |  |
| Organizar                | 75,00  | 20,54 | Decisão              | 90,91  | 26,09 | Precisar                      | 100,00 | 11,52 |  |
| Exercer                  | 100,00 | 20,29 | Escolha              | 100,00 | 18,17 | Depender                      | 100,00 | 9,22  |  |
| Ambiente                 | 100,00 | 20,29 | Escolher             | 100,00 | 18,17 | Necessidade                   | 100,00 | 9,22  |  |
| Necessário               | 66,67  | 11,1  | Melhor               | 100,00 | 14,86 | Muito                         | 100,00 | 9,22  |  |
| Independência            | 66,67  | 11,1  | Saber                | 100,00 | 5,63  | Bom                           | 100,00 | 9,22  |  |
| Forma                    | 50     | 3,21  | Relevante            | 100,00 | 5,63  | Responsabilidade              | 75,00  | 9,24  |  |
| Vida                     | 50     | 3,21  | Horário              | 100,00 | 5,63  | Resolver                      | 100,00 | 6,04  |  |
| Sempre                   | 50     | 3,21  | Considerar           | 100,00 | 5,63  | Levar                         | 100,00 | 6,04  |  |
| Sentir                   | 50     | 3,21  |                      |        |       | Resultado                     | 100,00 | 6,04  |  |
| Livre                    | 50     | 3,21  |                      |        |       | Home office                   | 100,00 | 6,04  |  |
| Essencial                | 50     | 3,21  |                      |        |       | Favorecer                     | 100,00 | 6,04  |  |
| Decidir                  | 50     | 3,21  |                      |        |       | Esperar                       | 100,00 | 6,04  |  |
| Agir                     | 50     | 3,21  |                      |        |       | Conquista                     | 100,00 | 6,04  |  |
| Atividade                | 33,33  | 2,55  |                      |        |       | Condição                      | 100,00 | 6,04  |  |
|                          |        |       |                      |        |       | Assumir                       | 100,00 | 6,04  |  |
|                          |        |       |                      |        |       | ao                            | 100,00 | 6,04  |  |

(%): Percentual de respostas da palavra comparada ao total citado no *corpus* da classe; (Chi2): Qui quadrado

Fonte: FALCÃO (2022).

Dos 172 segmentos de textos contidos no *corpus* “autonomia”, foram classificados pelo software 118 segmentos, distribuídos nas 3 classes, totalizando um percentual de 68,60%. Com a análise complementar dos perfis produzidos pelo software, a partir dos segmentos de texto de cada classe, foi possível compreendermos melhor as classes, bem como a pertinência dos diálogos que as aproximam ou as distanciam.

A construção das classes demonstra, de um lado, a classe 1 e, do outro, uma ramificação, que gera as classes 2 e 3. A classe 1, **Conquista da responsabilidade**, aponta para a ideia da autonomia como independência para resolver, tendo como condição o trabalhador ser responsável para adquiri-la, além de remeter à necessidade de ter autonomia na implantação do *home office*, com a chegada da pandemia. As demais classes 2 e 3, intituladas **Liberdade de escolha** e **O exercício da autonomia**, apontam para a possibilidade de que a autonomia pode dar ao sujeito ser livre para decidir da melhor forma que julgar que deve e para a prática cotidiana de exercer autonomia no trabalho, respectivamente.

A classe 1, **Conquista da responsabilidade**, teve 40,68% do *corpus* e apresentou os termos: “Não”, “Autonomia”, “Precisar”, “Depender”, “Necessidade”, “Muito”, “Bom”, “Responsabilidade”, “Resolver”, “Levar”, “Resultado”, “*Home Office*”, “Favorecer”, “Esperar”, “Conquista”, “Condição”, “Assumir”, “Ao”. Esses termos, associados às justificativas dos participantes, demonstram uma perspectiva da autonomia como uma conquista em não precisar depender, mas que exige responsabilidade de quem a possui para resolver os problemas, entregar os resultados. Também foi possível observar a presença da condição da pandemia nesse contexto, em que conquistar essa responsabilidade foi visto como algo que favoreceu o trabalho em *home office* no cenário pandêmico, uma condição necessária para que o trabalhador pudesse assumir essa nova modalidade de trabalho.

A escolha por esse título da classe 1, “**Conquista da responsabilidade**”, deu-se pela compreensão nas respostas de que a autonomia exige responsabilidade, mas que ela é desejada, como podemos ver na justificativa da participante 28, ao afirmar que: “para ter autonomia é necessário responsabilidade” (SP 28, mulher, entre 18 e 30 anos) e na afirmação do sujeito 47, que enfatiza: “autonomia é um desejo” (SP 47, homem, entre 18 e 30 anos). Nesse sentido, o trabalhador tem ciência de que ter autonomia exige responsabilidade, e há o desejo pela autonomia e, logo, pela responsabilidade que ela implica. Melhor dizendo, parece-nos que ter o senso de responsabilidade sobre o seu próprio processo de trabalho traz ao trabalhador a sensação de ter autonomia no trabalho, algo que o faz buscar isso, como uma verdadeira conquista. Podemos ver essa realidade na resposta do sujeito 62: “para mim autonomia é conquista” (SP 62, mulher, entre 41 e 50 anos).

A fala da participante entrevistada 2 também vai nessa direção, ao mencionar: “eu tenho bastante autonomia das coisas que eu faço, não foi sempre assim, né, isso aí foi conquistado mesmo mostrando trabalho, amadurecimento” (PE 2, mulher, 42 anos). Aqui, vemos na fala que a trabalhadora não exercia essa autonomia inicialmente, mas a conquistou mostrando trabalho, responsabilidade e maturidade até, enfim, poder exercê-la. A conquista da autonomia parece se revelar nas responsabilidades assumidas pelos trabalhadores, o que se demonstra ser bem-vindo por eles. Podemos ver isso na fala do sujeito entrevistado 7, ao comentar aspectos do que ele pode realizar que o faz sentir que tem autonomia no trabalho:

[...] eu tenho autonomia para escolher um palestrante, levar, eu tenho autonomia para poder trabalhar minha sala de aula e trabalhar o conteúdo dentro das possibilidades que são solicitadas na ementa, mas eu também posso inovar, então eu não me sinto preso, barrado, sem poder ter uma liberdade para poder trabalhar de uma maneira mais tranquila. (PE 7, homem, 38 anos)

Essa responsabilidade, associada à autonomia, demonstra trazer consigo cobrança a si mesmo, necessidade de assumir riscos, assim como favorece uma certa independência e liberdade. Podemos ver isso na justificativa da participante 34, ao afirmar: “eu me cobro mais para que o trabalho não atrase” (SP 34, mulher, entre 31 e 40 anos), ou seja, a autonomia parece carregar a responsabilidade de fazer dar certo, de cumprimento. Com isso, o trabalhador traz para si a responsabilidade e a cobrança de entrega. Vemos, também, na resposta da participante 20: “autonomia leva a assumir os riscos das decisões” (SP 20, mulher, entre 41 e 50 anos), em que podemos observar outra faceta da responsabilidade de ser autônomo, que é assumir os riscos das decisões tomadas.

A responsabilidade que a autonomia carrega pode favorecer também uma certa independência do outro, como justificou a participante 23, ao afirmar: “muito bom não depender de ninguém, precisar, mas não depender, ter sua própria condição” (SP 23, mulher, entre 18 e 30 anos). Nesse sentido, o trabalhador pode se sentir mais livre em seus afazeres, decisões, e que podem implicar em bons frutos no trabalho. Assim também vemos na resposta da participante 63, ao afirmar que: “a autonomia traz uma liberdade que bem trabalhada gera bons resultados” (SP 63, mulher, acima de 51 anos), ou seja, o desejo de ter autonomia e poder conquistá-la reflete em responsabilidades, cobranças, assumir riscos, mas, também, remete à independência e liberdade, numa junção que parece ser desejada pela trabalhadora, a ponto de ela se sentir bem consigo mesma, exercendo autonomia em seu trabalho.

Podemos ver isso na justificativa da participante 24, que diz: “ter autonomia sobre meu trabalho melhora minha autoestima” (SP 24, mulher, entre 31 e 40 anos), o que reforça a perspectiva do desejo do trabalhador em ser “dono” do seu processo de trabalho e exercer autonomia, algo a ser conquistado, a ponto de ser capaz de elevar a sua autoestima. Logo, percebemos uma dialética nos discursos dos participantes, pois eles mencionam a dependência do tempo, da entrega, das decisões e, ao mesmo tempo, deixam mensagens de que não dependem de ninguém. E falam em liberdade, em ter a autoestima elevada com a autonomia exercida. Parece contraditório, mas é exatamente a lógica social, através da legitimação da lógica capitalista, que dá sentido a isso.

A ideia da autonomia, associada à responsabilidade e ao desejo do trabalhador em alcançá-la, está muito presente no discurso do trabalhador da pesquisa que vivenciou o *home office* na pandemia, e é possível relacioná-la às necessidades criadas a partir do momento em que se fizeram necessárias as mudanças para a modalidade remota. Em outros termos, nessa nova condição, muitos parecem ter vivido a sensação da autonomia, como se vê na justificativa

do sujeito 21: “me sinto com autonomia quanto a alguns aspectos do trabalho *home office*” (SP 21, masculino, entre 31 e 40 anos).

A urgência e a impossibilidade de acompanhamento físico das pessoas e de seus afazeres na condição remota parecem ter impulsionado a autonomia, em alguns aspectos, para os trabalhadores. Um deles se refere ao uso de recursos tecnológicos com uma maior independência, a partir das necessidades das organizações que surgiram com o isolamento social. Podemos ver isso na fala da participante 12, ao afirmar: “a independência se faz presente pois apesar do momento que estamos vivendo, a tecnologia nos favorece a utilização de recursos com base em nossos interesses e necessidades” (SP 12, mulher, entre 18 e 30 anos). Nesse sentido, pode-se falar no desenvolvimento de novas ferramentas que precisaram ser aprendidas e usadas com maior iniciativa, empenho e independência pelos empregados. Apesar de terem sido necessidades das empresas, muitas vezes, a gestão desses recursos passou a ficar ao cargo dos trabalhadores, que manuseavam, alimentavam e eram usados como fonte de interação, entrega de dados, reuniões, aulas etc.

A pandemia e o isolamento social parecem ter provocado, também, outro aspecto relacionado à ideia do estar só e fazer sozinho as demandas de trabalho, como afirmou a participante 72: “autonomia é estar sozinha, fazer sozinha com autonomia sem esperar que outra pessoa diga ou mostre como fazer” (SP 72, mulher, entre 41 e 50 anos), ou seja, parece presente a influência do isolamento social na forma de pensar a autonomia no trabalho em estar só e fazer só, acompanhada da ideia de que, nessa circunstância, ter autonomia é fazer sozinho, e não ter quem diga ou mostre como devem ser feitas as atividades.

Sendo assim, a pandemia pode ter ampliado ainda mais o senso de responsabilidade à noção da autonomia no trabalho, já que, só dessa maneira, os resultados favoráveis seriam possíveis de acontecer. Isso porque o trabalhador se viu numa situação de solidão para adquirir e processar muitas tarefas no *home office*, realidade que exigia maior responsabilidade, como vemos na justificativa da participante 82: “se não houver responsabilidade não haverá resultado positivo e produtivo” (SP 82, mulher, acima de 51 anos), ou seja, tais circunstâncias elevaram o nível de responsabilidade do trabalhador, que, autônomo, precisava dar conta dos afazeres em novas condições, sozinho e sem talvez o apoio necessário para ensinar, acompanhar, realizar, para que, assim, pudesse entregar resultados positivos e produtivos à organização. O preço disso pode ser visto nos impactos decorridos da saúde mental do trabalhador, a exemplo de maior nível de estresse e depressão em muitos empregados na modalidade remota (FALCÃO; SANTOS, 2021).

Nesse viés, outro aspecto que também se associa à responsabilidade e à autonomia no trabalho, circunstanciado pela pandemia e seus desdobramentos, foi a capacidade do trabalhador de ter autogestão, saber lidar com suas demandas, organizar suas rotinas. Podemos ver isso na afirmação da participante 49: “a capacidade de autogestão é indispensável para um bom desempenho de trabalho *home office* uma vez que o líder não está fisicamente próximo ao trabalhador” (SP 49, mulher, entre 18 e 30 anos). Aqui, percebemos, novamente, que o distanciamento criado pelo cenário pandêmico proporcionou ao trabalhador a necessidade de estar só, sem acompanhamento e, por isso, a exigência de se cercar de capacidades, incluindo a autogestão, para que o trabalho pudesse ser realizado e obtivesse êxito.

Assim, apesar de a autonomia incluir responsabilidades e ser um desejo do trabalhador, algo que é buscado por ele como uma conquista a ser alcançada, percebemos que os aspectos relacionados à autonomia no contexto pandêmico se situaram, em muitas ocasiões, num tom de obrigatoriedade, em que ou o trabalhador assumia a responsabilidade de estar só, aprender, assumir riscos, realizar, se autogerir ou ele estava fadado a não alcançar os resultados esperados e teria seu emprego ameaçado. Em tais circunstâncias, o trabalhador se viu obrigado a exercer a autonomia no trabalho, dentro do que Rosenfield e Alves (2011) intitularam de autonomia outorgada, já que ela se torna a regra e se faz necessária para que a organização consiga controlar e obter os resultados desejados através dos empregados.

A classe 2, **Liberdade de escolha**, teve 42,40% do *corpus* e apresentou os termos: “Liberdade”, “Tomar”, “Decisão”, “Escolher”, “Melhor”, “Saber”, “Relevante”, “Horário”, “Considerar”. Esses termos, associados às justificativas dos participantes, refletem uma perspectiva da autonomia relacionada à liberdade de poder escolher e tomar decisões. Possuir a capacidade de escolha, de poder decidir sobre tarefas, sobre o modo de realizar o trabalho, entre outros parece ser importante para o trabalhador, que o relaciona ao exercício da autonomia. Como vemos nas justificativas dos sujeitos 74 e 75, respectivamente, a autonomia está atrelada a ser: “livre para escolher” (SP 74, mulher, entre 41 e 50 anos) e “poder escolher suas decisões” (SP 75, homem, entre 31 e 40 anos).

Assim, poder definir o que é relevante no trabalho pelo empregado parece ser algo interessante e valorizado pelo trabalhador, como vemos na justificativa da participante 7, que destaca a: “liberdade para fazer como se encaixar melhor” (SP 7, mulher, entre 31 e 40 anos). Nesse sentido, poder decidir, de forma livre, como devem ser feitas determinadas coisas é considerado importante pelo empregado. A participante 80 corrobora essa direção, ao justificar

que autonomia é ter: “liberdade para tomar decisões e buscar o que se considera relevante e para melhor” (SP 80, mulher, entre 31 e 40 anos).

Essa liberdade para decidir sobre o seu processo de trabalho pode estar presente no formato presencial de trabalho, mas remete muito às vivências do trabalho remoto vivido no contexto da pandemia, inclusive, ao permitir, também, a possibilidade de o trabalhador avaliar a melhor forma de realizar as atividades, usando os próprios recursos dos trabalhadores. Podemos ver isso na afirmação do sujeito 50, ao ponderar que, no exercício da autonomia, há: “liberdade para decidir qual a melhor forma de realizar as atividades usando os próprios meios” (SP 50, homem, entre 18 e 30 anos), o que faz refletirmos sobre a ideia trazida pelos participantes dessa classe de que a autonomia pode carregar a liberdade de decidir suas escolhas ao invés do que o outro escolhe, isto é, ser “dono” de suas escolhas. O sujeito 81 reflete isso, ao falar que autonomia é: “você ter a liberdade de escolher realizar suas escolhas” (SP 81, homem, entre 31 e 40 anos).

Nessa perspectiva, a autonomia aparece, novamente, com uma característica de flexibilidade, na medida em que as tarefas e formas de trabalho podem não ficar submissas ao direcionamento de uma única pessoa, mas ela perpassa os ambientes e o agir dos trabalhadores. Essa característica também está muito presente nos discursos voltados à pandemia, conforme vemos evidenciada na justificativa da participante 19, ao dizer que a: “flexibilidade é a palavra-chave para o meu melhor desenvolvimento” (SP 19, mulher, entre 31 e 40 anos), ou seja, a flexibilidade de escolha e decisões sobre o processo de trabalho que a autonomia promove pode ser uma grande fonte de exercício da autonomia e, com isso, do desenvolvimento do empregado.

Dessa forma, a autonomia proporciona a flexibilidade de escolhas, como o exemplo da escolha do tempo necessário para realizar as atividades e a escolha do horário em que elas serão feitas, sobretudo, na modalidade *home office*, como justificou a participante 03, ao dizer que: “a autonomia flexibiliza e possibilita a liberdade de escolher o tempo e horário de trabalho” (SP 3, mulher, entre 18 e 30 anos). Essa flexibilidade dá, também, a possibilidade de ajustes em relação ao uso de roupas, que, sendo no ambiente presencial, requer um padrão específico ou até mesmo o uso de fardas, enquanto o ambiente remoto possibilita um maior conforto em relação ao que vestir. A participante 79 reflete essa flexibilidade de escolhas, ao justificar que: “autonomia implica liberdade de poder me ajustar em termos de roupa conforto, horários, tempo” (SP 79, mulher, entre 18 e 30 anos). Mais uma vez, percebemos o discurso da autonomia situado numa realidade pandêmica bem associada à realização do trabalho em

*home office*, em que se evidenciou uma autonomia relacionada à liberdade que o trabalho remoto proporcionou aos trabalhadores de terem flexibilidades para o desempenho do seu trabalho.

Nessa direção, o fato de exercer a autonomia no trabalho como liberdade de escolha parece, também, ser visto como poder ampliar a participação do empregado no trabalho, como afirmou a participante 26: “a capacidade de escolher é aumentar a qualidade da sua participação no trabalho” (SP 26, mulher, entre 41 e 50 anos), isto é, ao poder escolher, decidir, o trabalhador pode se tornar um sujeito ativo dentro do ambiente corporativo, no intuito de ter uma maior participação, maior engajamento e ação nas atividades do trabalho, o que, segundo a participante 33, são aspectos fundamentais para o indivíduo, um direito que pertence ao ser humano, a autonomia de exercer escolhas e ter tomadas de decisões. Essa participante afirmou que: “a liberdade de escolha e tomada de decisão que a autonomia pode gerar é essencial sempre com base nos direitos humanos” (SP 33, mulher, entre 18 e 30 anos).

A ideia presente nesse discurso parece muito legítima, porém, não aplicável para todos na realidade vigente. No entanto, quando é possível, como em muitos casos vivenciados até mesmo a partir da realidade pandêmica, através do *home office*, muitos trabalhadores parecem ter experimentado um pouco do exercício da autonomia e, no seu aspecto de liberdade, parece ter proporcionado a sensação de ser protagonista de sua realidade, autor do seu processo de trabalho, agentes de realização. Podemos ver isso na justificativa da participante 43, ao afirmar que: “um sujeito autônomo é protagonista de sua realidade conseguindo tomar decisões compartilhadas e compactuadas” (SP 43, mulher, entre 31 e 40 anos).

Apesar das reflexões sobre o exercício da autonomia no trabalho, vislumbrando a liberdade de escolha e o poder de decisão pelos trabalhadores, sobretudo, na configuração do *home office* em meio à pandemia, percebemos, ainda na classe 2, **Liberdade de escolha**, discursos relacionados à responsabilidade em ter a liberdade, como vemos na justificativa da participante 8, ao afirmar que: “é muita responsabilidade você ter autonomia pra tomar decisões” (SP 8, mulher, entre 31 e 40 anos). Aqui, percebemos a presença de um “peso” que a possibilidade de tomar decisões pode gerar para o trabalhador, porque exige responsabilidade, com os riscos e com as consequências das decisões tomadas.

Nessa perspectiva, parece ser um assunto que, embora seja muito desejado, até mesmo colocado como um alvo a ser conquistado pelo trabalhador, num viés de realidade ideal para um ambiente de trabalho, a autonomia, associada à liberdade de escolha, também aparece como requerendo cuidados, reflexão sobre o que o trabalhador pode fazer com essa

“liberdade” e “tomada de decisões”. Podemos observar isso na justificativa da participante 14, ao mencionar que: “lidar com as liberdades e possibilidades de escolhas necessita reflexão” (SP 14, mulher, entre 41 e 50 anos), ou seja, a liberdade de escolhas implica a responsabilidade que o trabalhador precisa exercitar, visando a corresponder às expectativas da organização, pois ao acreditar que o trabalhador é capaz de exercer a autonomia, a organização espera dele a reciprocidade em ser assertivo nas decisões tomadas.

Evidenciamos essa preocupação na justificativa do sujeito 59, ao afirmar que: “toda liberdade importa em responsabilidade” (SP 59, homem, entre 31 e 40 anos), o que vai requerer do trabalhador um cuidado com o que escolhe, apesar da liberdade conferida. E, também, na afirmação do sujeito 94: “o profissional que possui autonomia, que está apto a tomar decisões é um indivíduo o qual a organização confia em sua capacidade e julgamento” (SP 94, homem, entre 18 e 30 anos). Percebemos uma aliança do empregado com a empresa ao receber o exercício de ser autônomo, por entender que a organização acredita nele. Com isso, o trabalhador se conecta à empresa em retribuir essa liberdade com responsabilidade, com o intuito de obter êxito nos objetivos alçados pela organização, e se sente valorizado com isso.

Seguindo a análise CHD das justificativas da evocação “autonomia”, encontramos a classe 3, intitulada **O exercício da autonomia**, apresentando uma perspectiva que segue o curso do que foi trazido na classe 2 em relação à liberdade nesse exercício de ser autônomo no trabalho. A classe teve 16,90% do *corpus* e evidenciou os seguintes elementos: “Autônomo”, “Organizar”, “Exercer”, “Ambiente”, “Necessário”, “Independência”, “Forma”, “Vida”, “Sempre”, “Sentir”, “Livre”, “Essencial”, “Decidir”, “Agir”, “Atividade”. Em conjunto com as respostas das justificativas dos participantes, podemos observar aspectos relacionados à ideia do que é necessário para o exercício da autonomia no trabalho num nível ideal.

Nesse sentido, exercer a autonomia no trabalho reflete o empregado ter independência para poder pensar e agir, para fazer sua própria vontade. Ela parece ser pensada como liberdade individual. Podemos evidenciar isso nas falas dos sujeitos 31 e 54, respectivamente, ao afirmarem que: “ser autônomo é ter independência para agir e pensar” (SP 31, homem, entre 41 e 50 anos) e “ser autônomo é fazer a sua vontade” (SP 54, mulher, entre 31 e 40 anos). No entanto, essa é uma perspectiva que nos parece ser mais do campo ideal do que real, já que o empregado, muitas vezes, na prática, não tem oportunidades de pensar sobre seu próprio processo de trabalho, nem de fazer a sua própria vontade, mas, em muitos aspectos,

essa autonomia outorgada é usada para administrar e controlar gerencialmente os trabalhadores e os trabalhos realizados. Nessa direção, a participante 56 justificou que o empregado: “tem no máximo uma gestão de tempo que por mais organizado que seja será sempre influenciado pelo ambiente em geral” (SP 56, mulher, entre 18 e 30 anos). Aqui, a participante traz um olhar que desperta para o questionamento de se há uma autonomia exercida pelos trabalhadores, ou se seria apenas uma possibilidade de gestão do tempo, e que esse ainda seria influenciado pelo ambiente. Especificamente, nas circunstâncias pandêmicas, a influência do ambiente, o medo, a ansiedade foram fatores que permearam intensamente o cotidiano dos trabalhadores, que precisaram se ajustar diariamente, conforme o contexto e as mudanças iam ocorrendo.

Logo, o que muitos participantes trazem em seus discursos parecem assemelhar-se a expectativas idealizadas, talvez relacionadas à flexibilidade encontrada pela proposta de trabalhar em casa, no seu ritmo, organizando a ordem das atividades, o jeito de executá-las, o que pode trazer o sentimento de ter independência e, ao mesmo tempo, o sentimento de poder, ao permitir algumas escolhas e decisões. Vemos isso, mais uma vez, presente na justificativa do sujeito 42, ao mencionar a autonomia no trabalho como: “o sentimento de decidir com independência e poder” (SP 42, homem, acima de 51 anos).

Além disso, esse sentimento é cultivado na medida em que torna possível o trabalhador organizar sua vida, considerando os outros aspectos, além do trabalho, a exemplo das tarefas domésticas e familiares. Essa foi uma realidade extremamente presente durante os períodos de isolamento social na pandemia do Covid19, e parece que viver essa autonomia diante do contexto vivido pode ter sido favorecedora de bem-estar, à medida que poderia trazer o sentimento de maior liberdade para a organização pessoal, podendo minimizar o estresse do momento, proporcionando um ambiente mais favorável. A justificativa do sujeito 87 corrobora essa direção: “a autonomia permite que possamos organizar a nossa vida de modo a desenvolvermos as nossas atividades de modo mais agradável e menos estressante” (SP 87, homem, entre 41 e 50 anos).

Em complemento a essa perspectiva de uma autonomia idealizada pelos empregados, que, na prática, envolve diversos aspectos, vemos, mais uma vez, o contexto da responsabilidade envolvida, na medida em que se faz necessária a disciplina para a execução das atividades. A participante 40 fala sobre isso, afirmando que: “a disciplina é necessária para a execução das atividades independentemente de estar no tradicional ambiente de trabalho ou remoto, estar atenta a prazos e diretivas e buscar se organizar para cumprir” (SP

40, mulher, entre 41 e 50 anos), ou seja, vemos que a disciplina circunda o contexto da autonomia exercida pelo trabalhador, reforçando que, mesmo no ambiente não “tradicional”, ou seja, o presencial, a forma de trabalho remota exige, também, essa disciplina.

Logo, podemos observar que a autonomia no trabalho, no contexto pandêmico, ganha contornos ao que já era visualizado anteriormente, no sentido da liberdade e responsabilidades, pois, no formato de trabalho em *home office*, parece ter amplificada a ideia de uma maior responsabilidade a essa “autonomia” exercida. Além disso, percebemos a idealização de muitos trabalhadores com relação à autonomia. Porém, vislumbramos a presença prática do exercício da autonomia mais voltada à gestão do tempo, organização das atividades, regadas a uma boa dose de disciplina, que, mesmo diante de um cenário de isolamento social e menor controle físico dos gestores, foi muito necessária para a entrega dos resultados. Proporcionar essa “autonomia” aos empregados parece ter se mostrado bem eficiente num contexto de crise sanitária, a fim de tornar possível a manutenção das empresas e dos empregos.

#### 4.5 EXPECTATIVAS DO *HOME OFFICE* PÓS PANDEMIA

A pandemia do Covid 19, de uma forma geral, parece ter tirado as pessoas de suas zonas de conforto quando o assunto é trabalho. Não apenas os trabalhadores, as empresas também precisaram se transformar e realizar diversas mudanças em seu modo de funcionamento, para dar continuidade às suas atividades e não “fechar as portas”. Porém, como discutem Durães, Bridi e Dutra (2021), tem sido importante refletir a continuidade do “*home office*” nas empresas, visto que as configurações desse modo de trabalho no contexto da pandemia e nos períodos que a antecederam desafiam os pesquisadores a compreenderem as implicações desse tipo de trabalho, também, para os tempos pós-pandemia. Isso porque o trabalho remoto reduz o convívio, necessário ao ser humano, com outras pessoas, para além dos membros da família e os animais de estimação. Além disso, como salienta Batista (2021), é necessário atentar para o sedentarismo, que pode ser mortal, e isso tem sido percebido com a experiência durante a pandemia, em que foi ampliado o acometimento das doenças profissionais e ocupacionais, como a síndrome de burnout (distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico), a LER (Lesões por Esforço Repetitivo) e a DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), devido à sobrecarga nas estruturas ósseas e desgastes emocionais. Batista (2021) cita, também, a “fadiga do zoom”, causada pelas contínuas

reuniões virtuais, a pressão física, a insegurança, a instabilidade, o medo do futuro e a pouca sociabilidade. Todas essas transformações têm levantado questionamentos acerca de como será o trabalho nos tempos pós pandemia. Essa é uma questão que mobilizou os trabalhadores pesquisados, pois os remeteu a um mundo novo, sem certezas.

Considerando a relevância do tema trazido nas respostas dos entrevistados ao serem questionados se, após a pandemia, o trabalho que foi para a modalidade *home office* retornaria do mesmo jeito ao que era realizado antes, analisamos as respostas trazidas apenas pelos entrevistados, já que essa questão não foi um item levantado pela técnica da associação livre. Dentro do estudo, acerca do que foi pontuado pelos entrevistados, quatro tópicos se destacaram: **“o mundo não será mais como antes”, “as expectativas de mudanças pelos empregados”, “a inclusão das tecnologias incorporadas” e “a influência da cultura sobre empresas e gestores na (des)continuidade do *home office*”.**

A experiência avassaladora e as transformações causadas pela pandemia do Covid19 foram tão intensas que parecem ter gerado nas pessoas um sentimento de ruptura, a perspectiva de mudança de vida, da rotina, da forma de trabalho, para sempre. Não é à toa que se difundiu o termo popularmente conhecido como “novo normal”. É importante salientar que esse termo não foi sinalizado por nenhum dos participantes desta pesquisa. Porém, essa ideia de uma mudança ocasionada pela pandemia, que criaria comportamentos de vida de forma habitual ou “normal” no cotidiano das pessoas, que circundou de forma exponencial o senso comum, esteve presente nas falas dos participantes. Tal forma de pensar aparece nas entrevistas voltadas à ideia do mundo do trabalho, ou de as modalidades de realização do trabalho não serem mais como antes, como sinalizou o participante entrevistado 7, ao afirmar que: “eu não acho que não volta a mesma coisa mais nunca” (PE 7, homem, 38 anos). O discurso do participante, ao trazer a sua crença de que a vida não volta a ser como era antes “mais nunca”, parece demonstrar que a experiência durante a pandemia foi intensa a ponto de ter sido marcante, de uma forma a transformar a vida das pessoas para sempre, inclusive, no trabalho, como um divisor de águas, “a vida antes da pandemia” e “a vida após a pandemia”.

Nesse viés, a participante entrevistada 8 pontua que as pessoas não voltarão a ser o que eram antes, em relação ao trabalho e a outros aspectos também, em virtude de o que foi vivido na experiência pandêmica ter proporcionado a elas enxergarem as coisas de um jeito diferente:

eu acho que ninguém vai voltar a ser o que era, independente de trabalho, eu acho que, no meu ponto de vista pessoal, você está enxergando as coisas diferentes. Então, não tem como voltar a ser o que era. Agora, o que vai ser, não sei rsrs, sinceramente o que vai ser, não, mas assim do jeito está, do jeito que era eu tenho certeza que não (PE 8, mulher, 45 anos)

Aqui se demonstra, mais uma vez que a experiência da pandemia foi intensa a ponto de transformar a realidade da vida das pessoas, trazendo um novo olhar por enxergarem as coisas diferentes, e esse aspecto a participante afirma com convicção. Contudo, quando fala “o que vai ser não sei rsrs”, remonta-nos à ideia da incerteza sobre o futuro e como serão as novas formas de ser na vida. Em seguida, essa mesma participante, na sua fala, comenta sobre depois de um tempo, com o retorno ao presencial, haver a possibilidade de as coisas voltarem a ser como antes, mas termina a fala se contradizendo e defendendo a crença contrária: “Sei lá se com o tempo quando a gente se habituar ao presencial novamente e vai voltar mesmo ao que era, mas eu acredito que não vá voltar ao que era” (PE 8, mulher, 45 anos). A contradição que a participante traz em seu discurso reforça a ideia de um cenário de incertezas sobre o futuro e as consequências do período pós pandemia.

O sujeito entrevistado 10 vai numa direção semelhante trazendo a ideia de que os próximos anos que se seguem à pandemia não serão iguais quando fala do retorno das atividades de sala de aula do ensino superior com aulas práticas, pois compreende que o contato não será como antes. Ele levanta a hipótese também de que as empresas de modo geral também irão se organizar de forma mais cautelosa devido a perspectiva de que a Covid19 não acabará, será como uma virose e que irão aparecer novos casos:

Pelo menos nesses próximos anos, acredito que não, porque não vai ter o mesmo contato. E acredito que até as organizações vão se organizar de uma maneira para ser mais cautelosas, até porque vai ficar a pandemia, vai ser uma virose feito outras viroses normais e vez ou traz, vai aparecer novos casos. Eu acho que não será a mesma coisa... (PE 10, homem, 38 anos).

Logo, é possível observarmos no relato de alguns entrevistados uma perspectiva de enxergar o momento pós pandemia como um futuro de mudanças e da vida não voltar a ser como antes, inclusive, no que se refere ao trabalho, às organizações. Mesmo diante de dúvidas e incertezas sobre esse futuro, parece haver um discurso mais voltado a um novo estilo de vida e de trabalho. No entanto, houve o relato de uma entrevistada que apontou, especificamente, no que se refere à modalidade remota de trabalho, um retorno das atividades como antes. No cenário dos órgãos que realizam o acompanhamento escolar do ensino básico e fundamental, ela afirmou que:

[...] eu acho que é algo passageiro mesmo para gente, né, esse momento. E eu acredito sim, que acabando esse período pandêmico, a gente retorne ao que realmente era antes porque as escolas estão sentindo falta [...] quando a gente chega no chão da escola para ver o que está faltando, acho que isso não tem como se fazer pela internet. A gente tem que ir lá, conversar com os

estudantes, com os pais, participar das reuniões junto com os professores, não tem muito como fazer a distância (PE 6, mulher, 29 anos).

A fala da participante ao dizer “acho que isso não tem como se fazer pela internet”, “a gente tem que ir lá, conversar com os estudantes, com os pais...” parece sinalizar o desejo de que essa realidade aconteça, por entender que algumas atividades foram lançadas ao modelo remoto forçadamente, devido à crise sanitária instalada, mas que esse formato de trabalho, embora possível de realizar, não entrega de forma satisfatória seus resultados. Nesse sentido, podemos compreender que algumas atividades que precisaram ir ao formato *home office* ocorreram somente pelas necessidades sanitárias e compulsórias do momento pandêmico, mas que elas não se adaptarão a esse modelo numa circunstância em que o contexto não exija, porque são atividades que requerem o contato físico, a presença, o acompanhamento de perto. Ampliando essa perspectiva da não adaptação do *home office* em um contexto que não o exija, Tenório (2021) chama a atenção para o fato de que, mesmo com bons resultados, nem todos os empregados têm condições psicológicas e ergonômicas de exercerem suas funções de forma *home office*. A falta de espaço, móveis adequados, internet e computadores, aliada ao aumento do estresse e da ausência de convívio com os colegas, podem gerar depressões, crises de ansiedade e desgaste familiar, o que pode sinalizar que o uso indistinto do *home office* nem sempre será acertado.

Diferentemente, em paralelo, foi possível perceber, também, nos discursos de alguns entrevistados, que outras atividades, antes não pensadas de serem desenvolvidas no formato remoto, foram bem realizadas e passíveis de serem adotadas no período pós pandemia, sobretudo, quando se observa a aquisição de muitas ferramentas tecnológicas, que foram necessárias para muitos profissionais poderem realizar suas tarefas no *home office*. Como afirmou a participante entrevistada 8:

[...] a gente adquiriu essa habilidade tecnológica, isso não vai se perder, então, é como eu falei, essa complementariedade do trabalho didático, com a parte *home office* é interessante para o aluno também, essas vídeo aulas, com material, é interessante...” (PE 8, mulher, 45 anos).

A perspectiva que a participante traz ao dizer “*isso não vai se perder*” vai na direção de que o aprendizado de ferramentas da tecnologia pelos trabalhadores poderá continuar em suas atividades, atreladas aos afazeres remotos, mesmo que o trabalho retorne ao modelo presencial. Em outros termos, parece haver a impressão de que, com o retorno das atividades presenciais, a incorporação das tecnologias nas tarefas poderá influenciar a forma como elas

serão realizadas, inclusive, com a possibilidade de que algumas delas continuem a ser feitas de modo *home office*. Como complementou a participante:

Esse trabalho burocrático eu acredito também que no retorno inicial, haverá muito essa coisa de vamos marcar uma reunião *home office*, porque é melhor, todo mundo vai para casa mais cedo, e a gente faz a reunião de casa, para não pegar trânsito, eu acredito também que isso vai acontecer, principalmente logo no retorno. (PE 8, mulher, 45 anos)

O avanço da tecnologia e a necessidade do aprendizado dela por muitos trabalhadores de forma rápida parece ter incorporado otimizações e novas formas de fazer o trabalho, como vemos na fala da participante, ao dizer: “vamos marcar uma reunião *home office*, porque é melhor, todo mundo vai para casa mais cedo, e a gente faz a reunião de casa, para não pegar trânsito”. Tais incorporações e compreensão de novas formas de fazer trouxe a sensação de que nem sempre há a necessidade de se estar presente para que o trabalho seja realizado com êxito. Podemos ver isso na fala da participante entrevistada 1, ao mencionar: “a tecnologia está avançando muito, as pessoas hoje não têm tanta necessidade de estar presente” (PE 1, mulher, 43 anos).

Muitas das tecnologias que passaram a ser usadas na pandemia pelos trabalhadores já estavam disponíveis há mais tempo, porém, a necessidade fez com que elas fossem aprendidas e utilizadas rapidamente, com a chegada da Covid19. Ao perceberem que funcionaram, muitas delas podem passar a serem usadas na prática do trabalho pós pandemia. A participante entrevistada 1 comentou sobre esse assunto, explicando que, na sua experiência, existiam projetos engavetados, e que, com a pandemia e a necessidade do *home office*, precisaram tornar o trabalho do setor financeiro mais digital. Com isso, foi possível identificar a possibilidade de realizar o trabalho de qualquer lugar:

[...] vai ajudar muito a tecnologia essa propagação ainda maior do *home office*, mesmo voltando as atividades normais [...] vamos otimizar, vamos digitalizar tudo, vamos ter tudo *online*, e eu acredito que o *home office* só veio para contribuir com isso, porque você pode acessar de qualquer lugar e pode ter acesso à informação de qualquer lugar. (PE 1, mulher, 43 anos)

Logo, parece que a incorporação de novas tecnologias com a chegada do trabalho *home office* na pandemia otimizou alguns trabalhos e possibilidades de como e onde fazê-los. Essas possibilidades e resultados alcançados parecem trazer a ideia de um futuro próximo mais híbrido, no sentido da modalidade de trabalho. Podemos ver essa perspectiva na fala da participante entrevistada 3: “Eu acho que mesmo com a vacina talvez a gente passe um bom tempo no modo híbrido, uma parte presencial, outra *on line*”. (PE 3, mulher, 51 anos). Nessa

mesma direção, a participante entrevistada 5 sinalizou que acredita num retorno de atividades mais mista, entre presencial e remota, na área comercial em que trabalha:

A gente vai ficar de forma meio híbrida, poder visitar os clientes, mas o que a gente fazia no escritório hoje, a gente vai fazer muito mais em casa do que no escritório, porque não faz muito sentido financeiramente para empresa manter. Já que rodou, já que funcionou assim, entendeu?! (PE 5, mulher, 35 anos)

Quando a participante menciona: “a gente vai fazer muito mais em casa do que no escritório, porque não faz muito sentido financeiramente para empresa manter. Já que rodou, já que funcionou assim...”, parecem muito claros os resultados exitosos alcançados na modalidade *home office*, apesar das dificuldades que foram enfrentadas e, por isso, não parece fazer muito sentido a ideia de retornar 100% à modalidade presencial em muitos casos. Como afirmou Antunes (2020), a experiência do *home office* na pandemia serviu como um verdadeiro laboratório de experimentação e, por esse motivo, no período pós pandemia, deverá haver um significativo crescimento desse tipo de trabalho, fazendo muito sentido o que traz a participante, ao dizer “já que rodou, já que funcionou assim...”.

Logo, percebemos que, ao serem questionados sobre o que acontece no período pós pandemia em relação à modalidade de trabalho, se voltarão do *home office* à modalidade presencial, houve muitas dúvidas de como seria esse futuro. Todavia, ficou bem evidente a ideia de que não será mais do mesmo jeito que antes, e o *home office* continua a aparecer nas possibilidades futuras, algo que, antes da pandemia, não se cogitava entre a maioria das empresas e trabalhadores em nossa realidade brasileira. Essa perspectiva de o trabalho remoto estar nos discursos relativos ao futuro pós pandêmico apareceu, também, na fala do sujeito entrevistado 7: “eu acho que tem uma tendência de ter aí 50% de volta ao normal [presencial] e 50% que vai para o *home office*” (PE 7, homem, 38 anos). A fala do participante sobre a tendência de que metade das empresas não retornará ao presencial no período pós pandemia corrobora a perspectiva trazida por Batista (2021), ao mencionar que esse tipo de trabalho se tornará obsoleto em muitas atividades, e que o *home office* será ampliado.

Nesse sentido, vemos nas falas dos participantes entrevistados a criação de expectativas de mudanças para o período pós pandemia em relação à modalidade do trabalho, ou seja, parece existir uma expectativa de que haverá mais flexibilidade quanto ao trabalho presencial e, portanto, a possibilidade de trabalhar remotamente em situações específicas, que possam ser convenientes à empresa e ao trabalhador. Vemos um comentário nessa direção da participante entrevistada 4: “Eu acho que [pós pandemia] a gente vai ter um pouco mais de liberdade para tipo, hoje eu vou trabalhar de casa. Normalmente, a gente vai viajar e dizer

assim: vou ficar de *home office* essa semana, acho que vai passar a ser mais assim” (PE 4, mulher, 41 anos). A compreensão de uma maior flexibilidade e autonomia envolvendo o *home office* no período pós pandemia também foi discutida por Batista (2021) como uma possível realidade.

Além da flexibilidade quanto à modalidade de trabalho presencial x *home office*, trazida pelos entrevistados, esteve presente no discurso deles a perspectiva de muitos escritórios serem reduzidos após a pandemia, considerando que, com a experiência vivenciada do trabalho remoto e a eficácia dele em muitos casos, a ideia de reduzir espaços físicos de trabalho para as empresas é vista como benefícios às mesmas, já que terão redução, também, nos custos, sem perder o desempenho dos trabalhadores, que poderão fazer suas atividades de forma *home office* e/ou de forma híbrida.

Esses discursos vão na direção do que traz Batista (2021), ao afirmar a perspectiva de que salas, andares inteiros e edifícios serão esvaziados e substituídos, em boa parte, por co-working. Nesse sentido, os empresários poderão produzir e ganhar mais, pagando menos impostos e, provavelmente, tendo menos empregados. É expressiva a economia empresarial, nos custos fixos de espaço pessoal e remuneração. Vemos esse tópico discutido no trecho da fala da participante entrevistada 1:

Acredito que muitas empresas vão ser beneficiadas com esse período de *home office* que a gente viveu e acredito que algumas empresas ainda estejam vivendo isso, e aí vão ter muitos ganhos como reduzir escritórios [...] podem reduzir custos físicos, de espaço, ter um escritório menor ou de repente ter um ponto de apoio. Eu acredito que isso é o início de uma nova geração que vai acontecer. Talvez empresas vão ser mais rápidas, outras menos. (PE 1, mulher, 43 anos)

A fala da participante acima remete a uma disposição do mercado capitalista, que se preocupa com os custos e lucros a alcançar. Ou seja, a experiência do *home office* na pandemia pode estar gerando ganhos aos empregadores, que manterão seus lucros à medida do trabalho dos empregados, ao deixarem eles de forma remota ou de forma híbrida, com a possibilidade de reduzir espaços físicos de trabalho e custos operacionais. O discurso da participante também faz menção a uma perspectiva de nova tendência, quando ela afirma: “Eu acredito que isso é o início de uma nova geração que vai acontecer. Talvez empresas vão ser mais rápidas, outras menos.”

Parece haver uma ideia compartilhada sobre um novo modo de ser e trabalhar nas empresas, com vistas aos benefícios que essas podem obter, a despeito do que possa acontecer com a realidade dos trabalhadores, se fará bem ou não para eles. Isso poderá ocorrer para algumas empresas de forma mais rápida e outras mais lentas, mas, sendo uma realidade do

mercado capital em uma “nova era”, parece não haver muito como fugir desse contexto para o futuro. Esse discurso vai na direção do que discutiram Durães, Bridi e Dutra (2021), ao mencionarem que, após a superação do momento pandêmico, a manutenção ou a reversão do trabalho *home office* será muito mais em decorrência da viabilidade para o capital, não apenas pela redução de custos com a estrutura, mas pelas possibilidades da “exploração” dos trabalhadores, do que por uma preocupação com a vida e o bem-estar dos empregados.

A flexibilidade de mudança na modalidade de trabalho e a redução dos espaços em escritórios poderá favorecer a ação das empresas em estabelecer rodízios de ambientes de trabalho, como já se vê no planejamento na pandemia da empresa em que a participante entrevistada 1 trabalha:

Hoje lá na empresa a gente pretende até fazer rodízios de ambientes de trabalho. Então assim, um dia aquela pessoa trabalha naquele ambiente, no outro dia já é outra pessoa, com isso a gente consegue diminuir a estrutura física e diminuir o custo, existem ganhos nesse sentido. (PE 1, mulher, 43 anos)

Essa é uma possibilidade vislumbrada para o período pós pandemia. No discurso da participante, fica evidente a forma de pensar sobre os ganhos para a empresa. Porém, ela não reflete possíveis consequências dessa mobilidade e ausência de um posto de trabalho para os empregados, já que ora trabalharão *home office*, ora estarão na empresa, mas sem um posto de trabalho, que os assegure um senso de pertencimento. Essas são questões para reflexão do quanto esses novos arranjos poderão ser benéficos e/ou maléficos para os trabalhadores, em seus aspectos físicos, emocionais, em suas trajetórias de carreira e desenvolvimento profissional.

No entanto, mesmo diante de muitas expectativas de mudanças após a pandemia, foi possível observar nas falas dos entrevistados, também, que tais transformações se esbarraram diante da questão cultural das empresas brasileiras nesse momento de transição, no tocante ao trabalho e às suas modalidades. Nesse quesito, a participante entrevistada 1 contribuiu, de forma expressiva, ao falar das mudanças implantadas com a pandemia, no sentido de as atividades irem para a modalidade *home office* e a ideia do rodízio de ambientes, com o intuito de redução de custos. Ela refletiu, ainda, sobre as resistências percebidas pela direção da empresa com tais mudanças e a necessidade de adaptação:

Houve mudanças de cultura, até porque o *home office* não era algo bem visto pela direção. Ai no início foi bastante difícil essa questão da adaptabilidade, coisa que hoje já é mais natural. Até hoje se fala em se manter, até por uma questão de economia e até mesmo produtividade, devido aos resultados de algumas áreas (PE 1, mulher, 43 anos)

Na fala, a participante usa o termo “mudanças de cultura” para sinalizar que, antes, o *home office* não era bem-visto pela direção da empresa e, por isso, no início, foi bem difícil a adaptação. Mas, atualmente, após meses na condição em que estiveram diante da pandemia, parece já ter se tornado “*mais natural*”. O processo de mudar a condição do *home office* ser bem-visto parece estar sendo digerido aos poucos, na vivência, no vocabulário, nas práticas e nos resultados alcançados, processo que parece lento e que se desenvolve. Vemos isso no complemento da fala da entrevistada 1, ao mencionar que, mesmo após quase um ano da pandemia (momento em que a entrevista foi realizada), parece ficar claro para ela, enquanto funcionária, que a preferência do gestor ainda é o formato presencial:

Apesar de quase um ano de pandemia, estamos nesse processo de adaptação de cultura mesmo, porque falando da direção, ele ainda tem a preferência pelo presencial, ele gosta quando a pessoa está lá. Então, ainda está nessa fase de mudança de comportamento, mas ele aceita sim, é só uma questão de negociação de dias, da rotina, mas se perguntar, ele prefere que eu esteja lá. Ele gosta de ver a pessoa, de tá o acesso mais próximo para ele. A pessoa estando lá, aproxima mais. (PE 1, mulher, 43 anos)

O discurso trazido nos leva a refletir a existência de uma lógica capitalista, que anuncia vantagens e funcionamentos de um novo modelo de trabalho, *home office* e/ou híbrido, sobretudo, aos empregadores. Mas essa lógica, por mais lucrativa que seja, ainda encontra resistências, por uma questão cultural, no que se refere aos moldes das empresas paternalistas brasileiras. Quando ela afirma “ainda está nessa fase de mudança de comportamento, mas ele aceita sim, é só uma questão de negociação de dias, da rotina, mas se perguntar, ele prefere que eu esteja lá”, podemos observar um processo de transição entre, de um lado, a preferência pelo que sempre se viveu, a atividade presencial, a aproximação, o paternalismo e, do outro, a mudança que se fez necessária com a crise pandêmica, e que funcionou.

O aspecto cultural é um fator bem relevante no processo de mudança das práticas vividas nas empresas. Muitas vezes, a forma com que se trabalhou por tantos anos interfere na aceitação do novo. É o que percebemos na fala da participante entrevistada 1, quando comenta: “é muito além, construir uma empresa de 32 anos, de ver muita gente circulando, em alguns momentos ele ficou bem reflexivo de estar na empresa e não ver as pessoas” (PE 1, mulher, 43 anos). A pandemia parece ter trazido esse aspecto nostálgico nos ambientes institucionais, por serem constituídos de pessoas. Estar nesses lugares e não as enxergarem pode ter trazido em muitos a sensação de vazio, daquele ambiente estar morto, sem vida, parado. Vemos isso, também, na afirmação da participante, ao dizer sobre o que o diretor da empresa reflete: “É como se fosse:

cadê a empresa? Porque a empresa são as pessoas, e isso ainda abala. Então é todo um processo de readaptação mesmo da visão da empresa.” (PE 1, mulher, 43 anos).

A fala acima nos mostra a realidade pandêmica, a mistura de sentimentos, dúvidas e o imperativo de adaptações, algo que, por mais que tenha sido vivenciado devido às necessidades da pandemia, mostra, também, uma certa resistência nas pessoas que compõem as organizações em, simplesmente, transformar a modalidade de trabalho de forma brusca. Nesse sentido, observamos que, diante das representações sobre o trabalho *home office* no contexto da pandemia, existe um processo de transição sobre o que vem a ser a mais adequada modalidade de fazer o trabalho para o futuro pós pandemia. Evidenciamos esse aspecto do processo de mudança, que envolve aprendizado, vivência prática, resistências, na fala do participante entrevistado 9:

Eu acredito que [a mudança pós pandemia para o *home office*] depende dos gestores, do entendimento deles, por serem pessoas, acredito que viveram a transição da tecnologia, fora dos processos mais manuais, enfim [...] eu acho que tem uma certa resistência em acreditar no funcionamento, mas conforme a instituição vai se renovando eu acredito que haverá uma tendência. (PE 9, homem, 28 anos)

Mais uma vez, observamos na fala que há um direcionamento da mudança ligada a um processo de transição, que envolve resistência e entendimento dos líderes para promovê-la. Logo, podemos compreender que a vivência de mudanças na forma de trabalho, com a inserção de inovações tecnológicas, o *home office*, e todas as transformações vividas no trabalho com a crise sanitária pandêmica tiraram as pessoas e empresas das suas “zonas de conforto”, isto é, de uma realidade conhecida, familiar, para experimentar o novo, o desconhecido. Para a maioria, esse processo não foi voluntário, mas necessário e imperativo para a manutenção das organizações e empregos. No entanto, essa vivência intensa e duradoura trouxe muitos benefícios lucrativos e de outras ordens, o que parece ter provocado mudanças no contexto do trabalho. Várias expectativas têm sido levantadas para o período pós pandemia. Porém, como pudemos ver nas análises das entrevistas, tais mudanças carregam nos discursos termos usados, como: “transição”, “processo”, “tendência”, “readaptação”, “renovação”, o que nos sinaliza a perspectiva de uma realidade que parece estar “processando” tudo o que está sendo vivido, ou seja, tem demonstrado a existência de um processo de mudança, contudo, em construção.

Nessa perspectiva, em meio às transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, cabe destacar a necessidade de se atentar para o aumento dos esforços dos trabalhadores em detrimento da qualidade de vida, bem como para o quanto essas mudanças podem precarizar o trabalho ainda mais em suas mais diversas formas. Portanto, a presença das

tecnologias e possibilidades do trabalho *home office*, ampliadas no pós pandemia, conforme menciona Maciel e Lando (2021), devem chamar a atenção para um direcionamento à dignidade humana, em que o trabalhador possa ter seus direitos preservados, assim como poder exercer a vivência da desconexão com o trabalho, onde a pessoa possa realizar suas atividades laborais dentro de um limite tolerável, e possa viver as outras esferas de suas vidas: pessoal, social, familiar, etc, de forma saudável. Distante disso, corre-se o risco de, envolvido somente pela lógica capitalista, haver o aumento de crises de esgotamento psíquico e sérios danos às possibilidades de existência do indivíduo.

Após discutirmos os resultados aos quais chegamos, percebemos a importância da análise do contexto social para a constituição das estruturas das representações sociais dos objetos em questão. Como salienta Doise (2000), no estudo das representações sociais é necessário considerar sua ancoragem nas dinâmicas relacionais e procurar um sentido para a combinação das noções que formem seu conteúdo. Este sentido não pode ser definido somente pela análise interna dos conteúdos semânticos de uma representação, mas ele se refere necessariamente a outras significações direcionadas às relações simbólicas entre os agentes sociais. Ou seja, a significação de uma representação social é sempre revestida em significações mais generalizadas, conforme as relações simbólicas vivenciadas em um dado ambiente social.

Dessa maneira, observamos que, ao buscar dar conta das representações sociais sobre trabalho em *home office* no contexto da pandemia, passamos pelo conjunto social no qual esse tema está inserido. Pudemos trazer considerações acerca dos lugares específicos de onde as representações sociais falam. Logo, pudemos percorrer as articulações acerca dos quatro níveis de análise propostos por Doise, desde o nível individual até o nível societal.

Foi possível observar o nível intraindividual pela forma como os indivíduos organizaram suas percepções sobre o ambiente social acerca do trabalho, do trabalho na pandemia, do *home office* e da autonomia que exercem no trabalho. Aqui, pudemos evidenciar como eles se comportam em relação a esse ambiente, ao trazerem concentrados os sentimentos e as ideias que legitimaram o trabalho em *home office* no contexto pandêmico, como, por exemplo, ao discursarem sobre os medos, as inseguranças, o cansaço, os estresses versus a segurança em poder continuar trabalhando, as responsabilidades assumidas, a autonomia adquirida como liberdade versus a normatização dela, a ideia de ser privilegiado por poder trabalhar em *home office*, além da perspectiva de precisar “dar conta” de tudo em meio à crise e, ao mesmo tempo, sentir os efeitos muitas vezes negativos em sua saúde mental. Vemos a presença da ancoragem psicológica que Doise (2000) cita fundamentada sobre a intervenção

dessas crenças ou valores, que de alguma forma passaram a organizar as relações simbólicas deles com o outro.

Ao discutirmos os elementos e os discursos desses sentimentos, legitimados através dos processos entre indivíduos, em situações específicas dos participantes da pesquisa com seus colegas, família e gestores, por exemplo, pudemos ver os sistemas de interação entre os indivíduos, a partir do segundo nível de análise de Doise, o nível interindividual. E nesse sentido, vemos presente o segundo tipo de ancoragem proposto também por Doise, a partir da maneira pela qual os indivíduos representam as relações entre posições sociais, uma ancoragem psicossociológica, já que se baseia no modo como os trabalhadores se situam simbolicamente em relação às relações sociais em seus diferentes espaços de convívio.

A articulação desses dois níveis, intra e interindividual, pode nos levar ao terceiro nível de análise, ao percebermos as diferentes posições que os indivíduos ocuparam nas suas relações sociais. Nesse nível, é possível compreender os efeitos de diferentes posições sociais na interação, como vemos no nosso grupo em questão, aqueles que puderam ficar em *home office* na pandemia. Eles ocupam um lugar diferente na sociedade daqueles trabalhadores com ensino fundamental, por exemplo, que não têm acesso à tecnologia. Portanto, o que eles pensam sobre o *home office* está relacionado ao lugar que ocupam na sociedade, aos seus grupos de pertença. Aqui vemos presente a terceira espécie de ancoragem proposta por Doise em que identificamos a ligação entre representações sociais e posições sociais ocupadas pelos indivíduos.

A partir da ideia de que cada intercalação social dividida com os outros indivíduos desse grupo social dá lugar a trocas e experiências específicas que modulam as representações. É uma ancoragem mais sociológica e resulta em comparações entre grupos de indivíduos, como vemos os dos trabalhadores em *home office* na pandemia em relação aos que não ocuparam essa posição. Os efeitos desse lugar que ocupam socialmente refletem também na relação que estabeleceram com as instituições, ou seja, como diante do *home office* na pandemia lidaram com organizações e as novas formas de trabalhar, novas ferramentas, novas formas de acompanhamento de trabalho, relacionamentos com parceiros, gestores e o manejo para se adaptar a todas as mudanças refletem o posicionamento social que ocupam.

Esse nível de análise foi importante para a compreensão dos efeitos das diferentes posições sociais na interação, no sentido de perceber como foi a vivência do trabalho para o empregado em *home office*, que se diferenciava das percepções dos gestores e dos membros da família, por exemplo. Assim, também é relevante destacar que a forma de pensar do posicionamento dos trabalhadores remotos, provavelmente, foi diferente de como perceberam

outros profissionais, por exemplo, os chamados trabalhadores da “linha de frente”, que estiveram no modo presencial constantemente, atuando no combate e tratamento da Covid19, tanto em suas relações com a organização em que trabalham, pares, família e gestores, como, também, na forma como foi diferente das percepções daqueles que estavam desempregados. Logo, nesta pesquisa, foi possível compreendermos a relação dos grupos dos trabalhadores *home office* na sua interação com o trabalho, gestores e parceiros, e na interação com a família. A pesquisa não abrangeu a interação do grupo estudado com outros grupos de trabalhadores em outras modalidades, mas pôde trazer luz a como esse grupo vivenciou a modalidade remota de trabalho em suas interações no contexto pandêmico.

Ao discutirmos a ideologia que tem respaldado muitas das crenças, valores e normas dos trabalhadores pesquisados acerca do tema “trabalho”, “trabalho na pandemia”, “*home office*” e “autonomia”, e a compreensão da forte presença da lógica capitalista embasando as representações sociais construídas, estamos falando do quarto nível de análise de Doise, o nível ideológico ou societal. Apesar de identificarmos uma dialética com diferenciações, por exemplo, entre sentir cansaço, estresse e muitas responsabilidades, mas, ainda assim, continuar desejando essa autonomia, ou mesmo a dialética da flexibilidade do *home office*, que promove o esgarçamento da jornada de trabalho, mas é compreendida, também, como ser o trabalhador o dono da administração do seu tempo e trabalho, é possível perceber que essa ideologia mantém o funcionamento da sociedade e acaba por dar sentido aos comportamentos dos indivíduos.

Logo, diante do estudo das representações sociais na temática do trabalho em *home office* pudemos perceber que sua compreensão envolveu o entendimento de todo o entorno social que ele abrange. As articulações desses níveis de análise, propostos por Doise, bem como a análise das ancoragens presentes explicam como compreendemos esse fenômeno, não sob um único parâmetro, mas de forma ampla, analisando desde a perspectiva individual, interindividual, posicional até a societal. Nesse sentido, mesmo que o nosso interesse tenha sido a respeito da compreensão da estrutura das representações sociais, no intuito da identificação dos núcleos central e periféricos embasados na teoria proposta por Abric, houve uma análise do contexto, em que pudemos nos referenciar nos níveis de análise de Doise, o que consideramos bem relevante, já que as estruturas das representações sociais são constituídas dentro de um contexto específico.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese teve como objetivo geral analisar as representações sociais construídas sobre o trabalho em *home office* e autonomia, diante do contexto da pandemia do Covid19. E para isso, propomos como um dos objetivos específicos identificar os elementos centrais e periféricos das representações sociais construídas pelos trabalhadores sobre o *home office* diante do contexto da Pandemia do Covid19. É óbvio que, ao propor esse objetivo específico, partimos da hipótese de que as implicações da pandemia e as transformações no cotidiano de trabalho das pessoas poderiam possibilitar a construção de novas representações sociais sobre tal modalidade laboral. Nesse sentido, buscamos compreender quais eram as representações sociais sobre “trabalho”, numa perspectiva mais geral, visando a entender o que o trabalho representava socialmente para esse grupo pesquisado e sobre “trabalho na pandemia”, num movimento de afunilar e delimitar a compreensão dos participantes sobre o trabalho, na ótica da realidade pandêmica. Em seguida, num recorte ainda mais específico, iniciamos a investigação da modalidade do “trabalho em *home office*” no contexto de pandemia. Por fim, buscando analisar como a autonomia no trabalho tem se constituído para os trabalhadores no *home office* diante do cenário de Pandemia, investigamos as possíveis representações sociais sobre a autonomia no trabalho.

As análises usadas pelas técnicas de Associação livre, Classificação Hierárquica Descendente e Análise de conteúdo dos dados nos revelaram considerações importantes, sobretudo, quando articuladas. Os elementos de núcleo central destacados sobre a evocação da palavra “trabalho”, “responsabilidade” e “realização”, vinculados aos elementos periféricos observados, demonstraram a ideia do trabalho sob duas facetas: a da responsabilidade, que envolve também o peso, as obrigações, o cansaço, incluindo sofrimentos ligados ao trabalho, e a outra, que implica realização, prazer e sucesso.

Como um pêndulo, nossas análises trouxeram a compreensão de que esse pêndulo, ao girar de um lado para o outro, ou seja, ao passar de um lado pela face da responsabilidade em direção ao outro lado, a face da realização, ele faz a volta completa do giro. Isso porque não balança apenas de um lado para o outro, como se fossem opostos, mas, ao fazer o giro completo, dá-nos a percepção de que se tocam e se complementam. Melhor dizendo, as representações do grupo pesquisado nos indicaram que as características das facetas responsabilidade e realização funcionam como um ciclo que se retroalimenta. As respostas dos participantes demonstraram que, em meio às percepções do trabalho como responsabilidade e realização, encontra-se no

indivíduo um conjunto de ideias e sentimentos relacionados: o trabalho como uma necessidade, como realização profissional, realização pessoal, somado ao sentimento de que, ao trabalhar, o indivíduo cumprirá sua missão para o outro, razão que lhe dá motivos para se manter trabalhando.

Ao buscarmos a compreensão do trabalho no contexto da pandemia, ficou evidente entre os trabalhadores pesquisados a necessidade do trabalho para a continuidade da vida, da sobrevivência, apesar das mudanças que foram sofridas. Nesse sentido, mesmo diante das mudanças e das adaptações mandatórias, trabalhar na pandemia parece ter vindo, de algum modo, como uma oportunidade de se reinventar, colaborar e, assim, continuar trabalhando, se sustentando, vivendo, com menos foco, talvez, em virtude dos medos trazidos pela doença. Essa realidade, porém, parece não ter sido vivida sem esforços e, sim, com bastante dedicação dos trabalhadores. Isso porque realizar as atividades laborais em meio aos ajustes domésticos, filhos e outros meios de distração exigiu essa habilidade de ter foco, com bastante disciplina e empenho, para que pudessem atender às expectativas dos empregadores.

Na análise prototípica do termo evocado “trabalho na pandemia”, observamos consenso nos elementos trazidos pelos participantes. A partir dos elementos encontrados na área de zona central, foi possível evidenciar a ideia do trabalho na pandemia relacionado à necessidade, ao cuidado e ao desafio. Em meio aos desafios enfrentados, a vivência de medo e do estresse foram elementos que se destacaram na primeira periferia e parecem ter demonstrado sentimentos que surgiram em consequência das transformações que o trabalho sofreu diante do caos instalado com a pandemia. Além disso, o contexto do trabalho na pandemia salientou outros elementos, como a necessidade de mudança, de se reinventar, as tensões e o próprio *home office*. Destacaram-se, ainda, a superação, a segurança, o comprometimento, o distanciamento, assim como, também, a sobrecarga, a dificuldade, e o caos que trabalhar na pandemia representou.

As análises CHD e de conteúdo dos dados somaram-se aos resultados da análise prototípica, dialogando a todo momento. Os resultados apontaram para a vivência do trabalho na pandemia, com destaque para o que fora realizado em *home office*, já que nossos participantes eram um público que exerceu o trabalho nessa modalidade, composto por várias sensações desencadeadas pela experiência da crise pandêmica gerada, com as quarentenas impostas e com o cenário de mudanças avassaladoras. Foi necessário ao trabalhador adaptar-se às transformações surgidas no seu cotidiano de trabalho e doméstico, para poder realizar as tarefas e atender às expectativas corporativas, assim como, também, para continuar trabalhando e mantendo o seu próprio sustento. Porém, essa manutenção do emprego não ocorreu sem

danos, mas, sim, em meio a diversos desafios, que eles precisaram enfrentar num contexto de cobranças, necessidades, adaptações, foco, medos, estresses, insegurança pelo novo e pelo amanhã, fatores que promoveram desafios constantes à saúde mental desses trabalhadores.

A compreensão das respostas dos participantes sobre a evocação “trabalho em *home office*” demonstrou haver diálogos entre os resultados encontrados na busca das representações sociais sobre o trabalho e o contexto do trabalho na pandemia. Apesar de, no primeiro momento, observarmos que os elementos da área central trouxeram, aparentemente, apenas características do que compõe o trabalho na modalidade remota, como os destacados termos flexibilidade, responsabilidade e disciplina, e não evidenciaram relação direta com o momento pandêmico, foi possível perceber que o termo “adaptação”, também presente na zona central, de algum modo, remeteu a esse cenário, no sentido de que existia um contexto anterior que se alterou, gerando a necessidade da modalidade *home office* e, com ele, a exigência de adaptação para o momento. Além disso, quando nos aproximamos dos termos dos demais quadrantes, os elementos como responsabilidade, disciplina, conforto, cansaço e inovação deixaram um contorno próximo do momento vivenciado.

Os trabalhadores experimentaram a flexibilidade, que é um dos pilares defendidos pelo *home office*. Porém, precisaram de responsabilidade, disciplina e concentração, até porque a flexibilidade também pode ser direcionada não só para executar as atividades conforme o melhor tempo do trabalhador, mas pode ser direcionada para o esgarçamento do trabalho, ou trabalhar em horários que não são destinados ao exercício laboral, algo que foi bastante comum na pandemia. Essa apropriação do ambiente doméstico do trabalhador é capaz de impactar nas condições de trabalho, na vida fora do trabalho, e parece contribuir para a dimensão do adoecimento psíquico.

Nesse sentido, os termos responsabilidade e disciplina parecem ter ganhado uma saliência na representação do trabalho em *home office* no contexto da pandemia, pois, além de não ter um líder presente fisicamente para acompanhar, como o é em todo trabalho remoto, existiram diversos fatores gerados pela realidade pandêmica, que deixaram essas necessidades mais afloradas e indispensáveis para que o trabalho fosse realizado com êxito. E a compreensão dos elementos periféricos demonstraram uma dualidade de sensações, ao remeter o *home office* à ideia de “conforto” e “cansaço”. Parece ter sido uma experiência que trouxe um conforto, de um lado, por permitir ao trabalhador realizar seu trabalho dentro da sua própria casa, com flexibilidade, liberdade e segurança, inclusive, de não ficar tão exposto à doença do covid19, e trouxe o cansaço, do outro lado, porque foi preciso lidar com muitas mudanças e tarefas a

cumprir, fatores que parecem ter tornado essa modalidade de trabalho desafiadora, estressante e cansativa, em muitas situações.

Além disso, o elemento inovação também esteve presente nas percepções dos participantes acerca do *home office*, o que, de algum modo, aponta para toda a transformação nos moldes de trabalho em diversas atividades, que passaram a ser mais automatizadas, com o uso de ferramentas tecnológicas, antes não utilizadas, desconhecidas ou talvez até inexistentes, já que muitas plataformas foram criadas ou aperfeiçoadas, em virtude do momento vivenciado, o que foi bem relevante para o desenvolvimento das pessoas como profissionais que precisaram aprender e se reinventar.

Em conexão com a análise CHD e de conteúdo sobre o trabalho em *home office*, pudemos perceber que essa modalidade de trabalho, no contexto da pandemia, apresentou-se como uma nova realidade, ao oferecer ao trabalhador um novo contexto de trabalho e muitas mudanças necessárias para viver esse novo cenário. Além disso, as análises demonstraram, no discurso dos participantes, a presença de um excesso de trabalho, em meio a bastante carga, cobrança e dificuldades em lidar para atender às expectativas, vivência que implicou no cansaço percebido pela análise prototípica como uma das sensações vividas pelo *home office* na pandemia. Por outro lado, a sensação encontrada do conforto na análise prototípica também foi percebida nessas outras análises CHD e de conteúdo, em que se apreende um outro olhar para a modalidade remota, ao expressar o conforto de poder trabalhar em casa no tempo e ao modo do trabalhador.

Por fim, foi possível perceber, ainda, a presença de elementos nas análises, que apontam para uma adaptação necessária, em que se demonstrou a necessidade de rever práticas e relações, para que fosse possível uma adaptação ao trabalho virtual. A possibilidade do trabalho remoto, viabilizado pela tecnologia que vem sendo utilizada, implicou mais trabalho. Por isso, parece se apresentar como fonte de sofrimento, alienação e estresse nunca vivenciados. O trabalhador se colocou no lugar de atender às expectativas lançadas, sentindo-se responsável por buscar as melhores condições para cumprir com o esperado, a despeito das circunstâncias que estava vivendo, no caso, a pandemia do covid19. A necessidade de se adaptar parece ter se mostrado mais potencializada pelo fato de não ter sido apenas uma migração de trabalho espontânea, mas uma mudança de formato compulsória, a qual impactou ainda mais essa necessidade de adaptação.

A mudança para a modalidade *home office* não alterou apenas a rotina ou a metodologia de trabalho, mas ela parece ter transformado aspectos do trabalho, mudado a forma como as

peças passaram a se relacionar, fato que parece ter requerido uma adaptação, na busca de melhores formas de funcionamento dos laços afetivos entre trabalhadores e suas famílias, entre trabalhadores e seus pares, assim como entre os trabalhadores e as empresas.

Nesse sentido, fazendo uma ponte com as representações sociais sobre trabalho em suas duas principais faces observadas: responsabilidade e realização, percebemos que, nos elementos das demais evocações “trabalho na pandemia” e “trabalho em *home office*”, tanto elementos centrais, como periféricos, não apareceram o elemento “realização”. Foi possível perceber que a responsabilidade aparece tanto na área de zona central das evocações de trabalho na pandemia, como na de trabalho em *home office*, bem como aparecem outros elementos, como cansaço, adaptação, insegurança nas evocações sobre trabalho na pandemia, disciplina, concentração e adaptação nas evocações sobre trabalho em *home office*, que vão na mesma direção da face responsabilidade percebida nas representações sobre trabalho. Quando observamos os elementos periféricos, percebemos, nas duas evocações, termos mais relacionados também à face responsabilidade das representações sobre o trabalho. São eles: disciplina, cansaço, medo, estresse, mudança, reinventar, referentes a trabalho na pandemia. Sobre o *home office*, encontramos: conforto, cansaço, compromisso, autonomia, estresse, dedicação, reinvenção, etc.

Logo, reiteramos que, apesar da observação de elementos na zona de núcleo central relacionados ao trabalho na pandemia como uma necessidade, como uma forma de cuidado e a ideia de desafio vivido, ou até mesmo na zona central de trabalho em *home office* na ideia do conforto, em nenhum dos aspectos relacionados à “realização” apareceu nesse contexto. Não afirmamos, aqui, que o trabalho na condição remota não seja capaz de proporcionar realização para o trabalhador. No entanto, queremos apontar para uma reflexão de que o contexto de crise pandêmica e todas as transformações, vivenciadas de forma brusca no âmbito do trabalho, pode ter gerado um ambiente mais favorável a desencadear um processo de grande adaptação e exaustivas responsabilidades para o trabalhador do que a gerar realização, o que foi salientado pelos sujeitos participantes.

Em contraponto, ao buscarmos analisar como a autonomia no trabalho se constituiu para os trabalhadores no *home office* diante do cenário de pandemia, a partir do estudo sobre as representações sociais acerca da autonomia, observamos que, apesar de as ideias sobre a autonomia na zona de núcleo central terem sido bem claras acerca de uma ambivalência presente, em termos da liberdade x responsabilidade, as demais zonas periféricas nomearam características bem adjetivadas sobre quem exerce a autonomia no trabalho, em sua maioria,

com um tom mais positivo, desde a sensação de confiança que o trabalhador autônomo passa a ter na relação com a empresa, ao poder realizar, assumir as tarefas e atender às expectativas, até a flexibilidade, a palavra mais representativa da ideia de autonomia trazida na pesquisa, em relação ao tempo e ao gerenciamento do que se faz. Além disso, a caracterização da autonomia como desafio, vida e reconhecimento também demonstraram a ideia de que ter autonomia no trabalho é desafiador, pois exige do empregado muitas qualificações para exercê-la. Contudo, possui-las pode, também, trazer a conotação de vida, ou seja, sendo autônomo, o sujeito age, decide, escolhe, controla. Como dissemos acima, essa é uma conotação positiva para a autonomia, em detrimento da ideia de ser dependente, controlado ou não ter liberdade.

Observamos, ainda, que as organizações parecem semear a ideia de que o empregado deve ser autônomo, num aspecto individualista, em que o trabalhador faz por onde alcançar as qualificações necessárias para ter autonomia. Quem as possui pode caminhar sozinho sem tantos controles, ou seja, traz a sensação de que o trabalhador que exerce autonomia está sendo reconhecido pela empresa. Logo, para esse grupo, a autonomia chega a ser representada como vida e reconhecimento para quem a exerce. Com a pandemia, essa autonomia foi dada sem planejamento, sem prévias avaliações, pelas circunstâncias dadas pela crise sanitária instalada. Porém, parece que a ideia positiva da autonomia em torno do trabalho se manteve.

Nesse sentido, embora tenha aparecido em todos os quadrantes observações acerca da responsabilidade, do controle, e da falta do controle sobre o tempo que a autonomia também pode revelar na prática cotidiana, parece haver uma supervalorização do trabalhador em ser autônomo, mesmo que essa autonomia não seja real e, sim, outorgada. Essa supervalorização nos parece ser carregada de uma fala organizacional, influenciada pelo discurso capitalista, na lógica do incentivo ao trabalhador buscar essa realidade em seu dia a dia no trabalho. Mas, por trás, parece remeter a uma outra forma de controle sobre o trabalhador, através da entrega de resultados e metas atingidas, algo que parece ter se mostrado bem presente durante o distanciamento social e a ida ao *home office* obrigatório na pandemia.

Isso porque, no contexto pandêmico, demonstrou-se ter sido mandatária a necessidade de que o trabalhador exercesse autonomia, com a implantação do *home office*, às pressas. Logo, a pandemia pode ter ampliado ainda mais o senso de responsabilidade à noção da autonomia no trabalho, pois só dessa maneira os resultados favoráveis seriam possíveis de acontecer, num ambiente em que o trabalhador se viu sozinho para adquirir e processar muitas tarefas, realidade que exigia maiores responsabilidades e, assim, manter o seu trabalho.

Apesar da autonomia incluir responsabilidades e ser um desejo do trabalhador, algo que é buscado por ele como uma conquista a ser alcançada, percebemos que os aspectos relacionados à autonomia no contexto pandêmico se situaram, em muitas ocasiões, em um tom de obrigatoriedade, em que ou o trabalhador assumia a responsabilidade de estar só, aprender, assumir riscos, realizar, se autogerir, ou ele estava fadado a não alcançar os resultados esperados e teria seu emprego ameaçado. Melhor dizendo, em tais circunstâncias, o trabalhador se viu “obrigado” a exercer autonomia no trabalho, uma autonomia outorgada. No entanto, diante desse contexto, a forma de pensar de muitos trabalhadores é de terem experimentado um pouco do exercício da autonomia, na ideia de liberdade, trazendo a sensação de ser protagonista de sua realidade, autor do seu processo de trabalho, agentes de realização.

Dessa forma, pudemos observar que a autonomia no trabalho, no contexto pandêmico, parece ter ganhado contornos ao que já era visualizado anteriormente, no sentido da liberdade e responsabilidades, demonstrando saliência a maiores responsabilidades no exercício dessa “autonomia” do que, de fato, ela ter espelhado liberdade. Isto é, aparentemente, essa autonomia foi mais visibilizada numa perspectiva de idealização do trabalhador do que vivida na prática.

Essa idealização de muitos trabalhadores com relação à liberdade, caracterizada pela confiança, reconhecimento, flexibilidade e vida que o exercício da autonomia “pode proporcionar”, de algum modo, reflete a ideia relacionada à face do trabalho “realização”. No entanto, vislumbramos, através dos discursos, a presença prática do exercício da autonomia mais voltada à gestão do tempo, organização das atividades, regadas a uma boa dose de disciplina, que, mesmo diante de um cenário de isolamento social e menor controle físico dos gestores, foi fundamental para a entrega dos resultados. Proporcionar essa “autonomia” aos empregados parece ter se mostrado bem eficiente num contexto de crise sanitária, a fim de tornar possível a manutenção das empresas e dos empregos. Diante disso, apontamos para o questionamento: como um contorno intenso de maiores responsabilidades exaustivas, desafios e manipulação presentes nesse contexto do trabalho *home office* conseguiu promover no trabalhador uma perspectiva ainda assim positiva, e talvez romantizada, de que exercer autonomia o fez ser livre e reconhecido, a ponto de ele desejar e buscar a autonomia no trabalho, nesse cenário caótico?

Podemos sugerir uma resposta que vai na direção dos dois sentidos sobre a autonomia propostos por Rosenfield (2004), em que o primeiro se refere ao seu sentido positivo, a autonomia real no trabalho, que é a autonomia do “fazer bem”, em que se é reconhecido pelos

seus pares. Essa autonomia permite se proteger, uma vez que ela preserva o grupo como base identitária e possibilita um retorno capaz de conferir um sentido ao trabalho. Demonstraram-se presentes essas sensações nas respostas dos participantes, o que, inclusive, pode ter sido um fator estratégico de adaptação ao novo cenário, tanto para o trabalhador, como para o empresário. O segundo sentido se refere à perspectiva da autonomia outorgada, em que ela é instrumento de coordenação das relações de trabalho e visa a atingir um objetivo econômico de gestão da empresa. Nessa perspectiva, a lógica capitalista parece dar sentido a esse paradoxo, na medida em que apresenta a força de trabalho do empregado como uma mercadoria vendida aos donos do capital, e enfatiza ao trabalhador que, somente se ele produzir, obterá o sustento necessário à sua sobrevivência.

Nesse sentido, a perspectiva do ócio não é boa porque não produz sustento da classe trabalhadora e, conseqüentemente, lucros aos empregadores, o que instiga o trabalhador a ser ativo, ocupar grande parte da sua vida dedicada ao trabalho em detrimento de outras atividades, além de uma absorção, a cada dia maior, de volume de responsabilidades. O trabalho é “vendido” como um objeto de desejo muito valorizado, por ser fonte de sustento, sobrevivência e dignidade. Essa lógica se manteve presente no caos pandêmico, talvez, de forma ainda mais sobrevalorizada pela ameaça concreta da perda do trabalho.

Ao mesmo tempo, a lógica capitalista coloca toda a responsabilidade de ter o seu trabalho, se desenvolver, alcançar autonomia e se realizar “nas costas” do trabalhador, afirmando que alcançando esse status é que o empregado/indivíduo terá valor para a sociedade. Percebemos que essa compreensão parece se manter e se atualizar no cenário pandêmico, quando vimos em todas as análises a perspectiva dos participantes, reforçando a necessidade de muita dedicação e adaptação diante das mudanças e novas responsabilidades assumidas com o isolamento social e o *home office*. Muitas vezes, a própria ideia do trabalho na pandemia como fonte de proteção e privilégio colocou o trabalho *home office* num lugar de “salvador”, por livrar o trabalhador do “mal”, bem como colocou o trabalho como uma missão para o empregado ser “salvo”, numa perspectiva que, mais uma vez, supervaloriza esse trabalho, essa ocupação, ao passo que também reforça a ideia desse indivíduo precisar, cada vez mais, esforçar-se para realizar o seu trabalho, a fim de que possa adquirir seu sustento, seus bens e se realizar.

Logo, fica difícil ao trabalhador não ser persuadido por essa lógica, já que é o modo de funcionar da sociedade em que vive. É difícil, por exemplo, não enxergar a flexibilidade que o *home office* proporcionou, como o conforto em poder realizar o trabalho em casa, com

suposta satisfação e manejo do tempo livre pelo empregado, e perceber que, na prática, isso pode significar a apropriação do espaço doméstico do trabalhador, em prol da lógica capitalista. No entanto, importa-nos destacar que essa apropriação é capaz de impactar as condições de trabalho, a vida fora do trabalho, que pode até deixar de existir, o que pode contribuir para o adoecimento psíquico.

Importa-nos apontar para a compreensão desse cenário de uma forma mais complexa, em que seja possível enxergarmos a dialética vivida. Nesse sentido, cabe-nos alertar para a perspectiva de que o trabalho em *home office* na pandemia, a despeito de todas as vantagens por hora observadas, rompe a fronteira entre o espaço do trabalho e o espaço da família, ou seja, o espaço privado. Essa ruptura pode ser perigosa e apresentar riscos, que vão desde a intensificação da exploração do trabalho, dentro da lógica capitalista, com o aumento da quantidade de horas trabalhadas, sem controle, até a vivência de uma “autonomia” outorgada, que, na prática, pode representar uma quebra da liberdade, já que impõe várias responsabilidades e controles da gestão sobre o empregado, e pode implicar o aumento do sofrimento e o adoecimento mental dos trabalhadores. Tal realidade pode afetar não somente o trabalhador envolvido, mas os seus colegas de trabalho e os familiares.

Sendo assim, o trabalho em *home office* tem se apresentado como uma forma de trabalho em metamorfose, sobretudo, com todas as transformações vivenciadas com a pandemia e com as expectativas pós-pandêmicas que também envolvem o modelo híbrido. Porém, apesar de aparecer com uma nova roupagem no contexto atual, pode significar “mais do mesmo”, isto é, pode representar uma nova face da manifestação da lógica capital e, novamente, ser utilizada como meio de exploração e alienação dos trabalhadores. Nesse sentido, faz-se necessário acender o alerta para as formas de controle e realização dessa modalidade de trabalho, pois, a depender de como forem usadas, o *home office* ainda pode ser uma armadilha para o empregado e representar a continuidade da exploração à produção, numa mascarada e “legitimada” ideia de proporcionar conforto, flexibilidade e autonomia ao trabalhador em seu espaço privado.

Essas reflexões nos sinalizam a perspectiva de que o estudo das representações sociais sobre trabalho em *home office* no contexto da pandemia, passam pelo conjunto social no qual esse tema está inserido, conforme foi possível ver ao longo das análises dos objetos de trabalho na tese, em que cada representação social mobiliza outros sistemas de representações. E como esses sistemas se articulam, pudemos observar através dos quatro níveis de análise propostos por Doise, não sob um único parâmetro, mas de forma ampla, analisando desde a perspectiva

individual, interindividual, posicional até a societal. Assim como também pelo estudo das ancoragens que ele menciona.

Nesse sentido, embora o nosso interesse tenha sido a respeito da compreensão da estrutura das representações sociais, no intuito da identificação dos núcleos central e periféricos embasados na teoria proposta por Abric, houve uma análise do contexto, em que pudemos nos referenciar nos níveis de análise de Doise, o que consideramos bem relevante, já que as estruturas das representações sociais são constituídas dentro de um contexto específico. Melhor dizendo, entendemos que voltar a atenção ao cenário social, histórico, cultural ao estudar as representações sociais do trabalho em *home office* nos trouxe clareza acerca das mobilizações e saliências que os diferentes contextos podem dar aos objetos estudados, como vimos nesta tese com o estudo dos sentidos do trabalho, trabalho na pandemia, trabalho em *home office*, e autonomia no trabalho no contexto pandêmico, cada um deles elencaram saliências importantes que evidenciaram elementos novos à compreensão das representações do trabalho na medida em que o contexto ia sendo mudado. Ou seja, contextos diferentes mobilizam elementos diferentes.

Essa compreensão nos leva a tese deste estudo de que o que o sujeito sente e pensa não é “descolado” do contexto, da sociedade, das crenças e valores que ele compartilha com outros sujeitos no mesmo cenário. Melhor dizendo, compreendemos que, diante do panorama vivenciado, novos elementos estão sendo apropriados pelos indivíduos, o que demonstra a natureza psicossocial do sujeito, em que os sentidos que ele atribui, neste caso, sobre a perspectiva do trabalho, não é descolado do contexto global, cultural da sua sociedade, nem também do contexto mais imediato, como a situação da pandemia do Covid 19, mas reflete toda a dinâmica social em que vive.

Do ponto de vista metodológico, acreditamos que a possibilidade de pesquisar à luz da diversidade de desdobramentos teóricos foi enriquecedora para os resultados alcançados, visto que nos deu a possibilidade de vislumbrar a relação contextual das representações sociais. Deu-nos a possibilidade de estudar os fenômenos propostos por meio de diferentes técnicas de pesquisa, como a associação livre de palavras e a entrevista semiestruturada, que geraram as análises prototípicas através do software Iramuteq, as análises de classificação hierárquica descendente (CHD) e a análise de conteúdo, o que consideramos como um aspecto a ser destacado neste trabalho, já que nos possibilitou diferentes modos de acesso e análise dos dados, assim como vários meios de análises, o que deu mais sustentação às nossas interpretações na pesquisa. Ou seja, a combinação de métodos quantitativos e qualitativos pode nos proporcionar

uma melhor apreensão dos dados, nos possibilitando o aprofundamento dos processos subjacentes, de modo a abarcar com mais propriedade a complexidade dos fenômenos estudados.

Algumas informações relacionadas às diferenças entre grupos apareceram nos resultados da pesquisa, como foi o caso de percepções sobre o grupo de empregados que possuem filhos em relação ao grupo que não o possuem, em seu processo de adaptação ao *home office*, por exemplo. Todavia, não foi objeto de investigação a análise de tais diferenças, ou seja, os possíveis dissensos entre faixa etária, gênero, nível de instrução, classe social etc., não entraram em nosso objetivo de pesquisa. Apesar disso, consideramos que isso pode ter sido uma limitação deste estudo, que se deteve à compreensão mais geral da construção das representações sociais do trabalho em *home office* no contexto da pandemia, a partir do público que iniciou o trabalho remoto nesse contexto e, com os resultados, alguns recortes de gênero, faixa etária, grupos sociais, entre outros poderiam ter sido explorados. Nesse sentido, entendemos ser pertinente a outros estudos futuros a realização de pesquisas nessa temática, com um viés que abarque os dissensos entre os grupos.

Sendo assim, concluímos este trabalho na certeza de termos instigado provocações, trazido contribuições relevantes a esse tema, que tem sido fundamental para o momento de transformações no âmbito do trabalho e suas modalidades. Apontamos, aqui, a necessidade da continuidade de pesquisas nesse âmbito diante do contexto vivenciado de pandemia. Isso poderá ser relevante para futuras intervenções e rearranjos no modo de trabalho dos empregados, considerando o que tem sido positivo e saudável para os trabalhadores, em detrimento do que tem prejudicado suas vidas, na eventualidade de outras possíveis pandemias que possam vir a ser enfrentadas pela nossa sociedade. Reiteramos o direcionamento à observância do trabalhador, no sentido dos seus direitos preservados, bem como a possibilidade de ele exercer seu trabalho, aliado a poder exercer desconexão com ele também. Que seja possível ao trabalhador realizar suas atividades laborais dentro de um limite aceitável, e que ele possa viver as outras esferas de suas vidas, pessoal, social e familiar, de forma saudável.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. Abordagem societal das representações sociais. **Sociedade e estado**, Brasília, v. 24, n. 3, p. 713–737, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/rHhKVKfRWrCyyfqVfrzLX9x/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 16 mar. 2020.
- ABRIC, J. A pesquisa do núcleo central e da zona muda das representações sociais. *In*: ABRIC, J. **Métodos de Estudo das Representações Sociais**. Ed. Eres: França, 2003.
- ABRIC, J. L'approche structurale des Représentations Sociales : Développements récents. **Psychologie et société**. p. 81-106, 2001.
- ABRIC, J. L'organisation interne des représentations sociales : système central et système périphérique. In Ch. Guimelli. **Structures et transformations des représentations sociales**. Lausanne : Delachaux et Niestlé. pp. 73-84, 1994.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ARENHARDT, D. **Modelo de práticas organizacionais adotadas por pequenas e médias empresas inovadoras do Brasil**. 2018. 290 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria/ RS). Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/15130>. Acesso em: 06 jun. 2019.
- ARRUDA, A. Representações sociais, dinâmicas e redes. *In*: ALMEIDA, A. O.; Trindade, Z. A. & Santos, M. F. S. **Teoria das representações sociais. 50 anos**. Brasília: Technopolitik., 2014.
- ATRAN, S.; MEDIN, D.L.; ROSS, N. O. The cultural mind: Environmental decision making and cultural modeling within and across populations. **Psychological Review**, Los Angeles, v. 112, n. 4, p. 744-776, 2005.
- BARBOSA FILHO, F; VELOSO, F; PERUCHETTI, P. **Trabalho Remoto no Brasil**. FGV IBRE, 2021.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977.
- BARRERO, F. **Teletrabalho**. Lisboa. Editorial Estampa, 1999.

BARROS, A.; JUNQUEIRA, R. A elaboração do projeto de pesquisa. *In*: DUARTE, J., BARROS, A. (org.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo, Atlas, 2011.

BATISTA, V. O home office no mundo pós-pandemia. **Correio Braziliense**, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/227719>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BENDASSOLLI, P. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal-estar e Subjetividade**. Fortaleza, v. XI, n. 1, p. 65-99, mar, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/4977>. Acesso em: 02 fev. 2020.

BERGER, P. & LUCKMANN, T. **Modernidade, pluralismo e crise de sentido: a orientação o do homem moderno**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

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 out. 2019.

BRETON, T. **Le télétravail en France: situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques**, Paris, la Documentation française, (Collection des rapports officiels), 1994.

BRIDI, M. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 100, p. 141-166, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/3MfRK5yDznN9HsMzH5bCfQD/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03 nov. 2021.

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. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 26 fev. 2021.

CAMARGO, B.; JUSTO, A. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição – LACCOS, 2013. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53221555/Tutorial\\_Iramuteq\\_2013\\_portugues-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660309045&Signature=Y~9MM70WjvoI92~fKuQA0vImR2Nx7uqMnjATceu7NkMC5JKY4niKCxgSb5RiBWYQS5ME9wVo76mSzhJjxWBkk5ckyOLKuXcJmT06FrGJUH2e0KCRNHIW0i5JeGmbUDx97x2H8exzjuBxFj9TmTwxtnUaOFyR9pTghCl7lii4N33VE2o8FzeCAu0hOD7gw8Z-TorfsJG27xqXempUKCbMniAtncrNo67I5oFUcOrDptBxxDW5f~rjYBupOe230u3R8LNpY9kJ8zqnJXMrZzSgzvmbaOwXveK0CcxBAqiX5FLKjBBXhNHVddTaqISo8EbpBPK5ggW~VJ-T-30RehBQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53221555/Tutorial_Iramuteq_2013_portugues-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660309045&Signature=Y~9MM70WjvoI92~fKuQA0vImR2Nx7uqMnjATceu7NkMC5JKY4niKCxgSb5RiBWYQS5ME9wVo76mSzhJjxWBkk5ckyOLKuXcJmT06FrGJUH2e0KCRNHIW0i5JeGmbUDx97x2H8exzjuBxFj9TmTwxtnUaOFyR9pTghCl7lii4N33VE2o8FzeCAu0hOD7gw8Z-TorfsJG27xqXempUKCbMniAtncrNo67I5oFUcOrDptBxxDW5f~rjYBupOe230u3R8LNpY9kJ8zqnJXMrZzSgzvmbaOwXveK0CcxBAqiX5FLKjBBXhNHVddTaqISo8EbpBPK5ggW~VJ-T-30RehBQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Acesso em: 03 maio 2020.

CARMO, K. A vez do home office. **Revista ADM PRO Administrador Profissional**. a. 43, n. 393, p. 20-36, mar/abr. 2020. Disponível em: <https://crasp.gov.br/admpro/site/materias-em-destaque/a-vez-do-home-office->. Acesso em: 19 nov. 2020.

CATANI, A. **O que é Capitalismo**. Editora Brasiliense: Coleção primeiros passos, 2011.

COMITÊ CIENTÍFICO DE COMBATE AO CORONAVÍRUS DO CONSÓRCIO NORDESTE. (2020) Cidade: João Pessoa. Recuperado em 20 de abril de 2020, de <https://www.comitecientificone.com.br/>

CHILD, J. Organizar para o aprendizado. *In: Organização: Princípios e Práticas Contemporâneas*. São Paulo: Saraiva, 2012.

CLOT, Y. **Le travail à coeur**. Paris: La Découverte, 2010.

COREGNATO R.; MUTTI R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 4, 679-684, out.-dez. 2006.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tce/a/9VBbHT3qxByvFctbZDZHgNP/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 30 maio 2021.

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho: estudos em psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.

DEVINE, J.; CAMFIELD, L.; GOUGH, I. Autonomy or dependence – or both? perspectives from Bangladesh. **WeD - Wellbeing in Developing Countries – ESRC Research Group**, n.13, Jan.2006. Disponível em : <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-006-9022-5>. Acesso em : 06 jul. 2019.

DEVOTTO, R.; OLIVEIRA, D., ZIEBELL, M.; FREITAS, C.; VAZQUEZ, A. **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.

DOISE, W. A ancoragem nos estudos sobre as representações sociais. **Boletim de Psicologia**. Universidade de Gênova. Tomo XLV. N. 405, 2000.

DOISE, W. Da Psicologia Social à Psicologia Societal. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 18, n. 1, p. 27-35, 2002.

DOISE, W.; VALENTIM, J. Levels of Analysis in Social Psychology. In: James D. Wright (editor in chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd Editions, Vol 13, Oxford: Elsevier. pp. 899-903, 2015.

DUARTE, M. *et al.* COVID-19 e os impactos na saúde mental: uma amostra do Rio Grande do Sul, Brasil. **Ciência e Saúde Coletiva**, 25 (9): 3401-3411, 2020.

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

EHRENBERG, A. **Le culte de la performance**. Paris : Calmann-Lévy, 1995.

- FALCÃO, P. **As relações de poder e os novos modelos de gestão nas pequenas empresas: entre o moderno e o tradicional**. 2010. 139 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia – Programa de Pós- Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Pernambuco, Recife/PE)
- FALCÃO, P.; SANTOS, M. O Home office na pandemia do Covid19 e os impactos na saúde mental. **RBPsicoterapia Revista Brasileira de Psicoterapia**, v. 23, n. 2, agosto de 2021.
- FERRATER MORA, J. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo, Loyola, 2001.
- FILHO, B. VELOSO, F. PERUCHETTI, P. **Trabalho remoto no Brasil**. FGV. IBRE, 2021.
- FLAMENT, C. Aspects périphériques des représentations sociales. *In*: GUIMELLI, C. (org.) Structures et transformations des Représentations Sociales Neuchatel: Delachaux et Niestlé. 1994a.
- GÓES, G.; MARTINS, F.; NASCIMENTO, J. **Potencial de Teletrabalho na Pandemia: um Retrato no Brasil e no Mundo**. Carta de Conjuntura, No. 47 – 2º trimestre. IPEA, 2020.
- GÓES, G., MARTINS, F., NASCIMENTO, J. **O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid- 19 nos mostrou**. Carta de conjuntura. Nº 50, Nota de Conjuntura, 1º trimestre de 2021. Disponível em:  
[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10472/6/CC\\_50\\_mt\\_trabalho\\_remoto\\_e\\_a\\_pandemia.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10472/6/CC_50_mt_trabalho_remoto_e_a_pandemia.pdf). Acesso em: 09 ago. 2021.
- GÓES, G., MARTINS, F., NASCIMENTO, J. **O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: uma visão espacial**. Carta de conjuntura. Nº 55, Nota de Conjuntura 20, 3º trimestre de 2022. Disponível em:  
[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526\\_nota\\_20\\_teletrabalho\\_no\\_brasil\\_final.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf). Acesso em: 24 nov. 2022.
- GONDIM, S., BORGES, L. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19, 2020. Disponível em: [http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT\\_TEMATICA\\_5\\_Gondim\\_Borges.pdf](http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf). Acesso em: 08 mar. 2022.
- HACKMAN, J. ; LAWLER, E. Employee reactions to job characteristics. **Journal of Applied Psychology**, Dordrecht, v. 55, n. 3, p. 259-286, jun., 1971. Disponível em :  
<https://psycnet.apa.org/record/1971-29858-001>. Acesso em: 07 out. 2019.
- HACKMAN, J. *et al.* A new strategy for job enrichment. **Technical Report**, n. 3, Department of Administrative Sciences, Yale University, p. 01-39, May 1974.
- HACKMAN, J. & OLDHAN, G. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 159-170, 1975.
- HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2000. p. 349.

HESÍODO, **O trabalho e os dias**. Editora Segesta: Curitiba, 2012.

HOBBS, S. **Comportamento Organizacional**, 11 ed, São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2005.

HONNETH, A. **Luta por Reconhecimento, a Gramática Social dos Conflitos Sociais**. São Paulo, Editora 34, 2003.

IYENGAR, S.; LEPPER, M. Rethinking the value choice: a cultural perspective on intrinsic motivation. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.76, n.3, 349-366, 1999. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1999-10261-001>. Acesso em: 07 out. 2019.

JODELET, D. **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001.

JODELET, D. Représentation sociale: phénomène, concept et théorie. In: Moscovici, S. (dir.). **Psychologie sociale** (2. ed.). Paris: Presses Universitaires de France, 1990.

GUIMARÃES JÚNIOR, E. **Modelo de Gestão: Uma proposição na psicodinâmica do trabalho**. 2016. 211 f. Tese (Doutorado em Psicologia – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia na Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia/ GO). Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/3709>. Acesso em: 30 jan. 2020.

LÉVI-STRAUSS, Claude. Introdução à obra de Marcel Mauss. In: MAUSS, M. **Sociologia e antropologia**. São Paulo: Cosac Naify, [1950], 2003.

LISOTE, S., TESTON, S., MARTENDAL, B., TOBIAS, J. ASSI, S. Bem-Estar Subjetivo e Home Office em Tempos de Pandemia. XX USP International Conference in Accounting, São Paulo, Jul, 2020.

MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary A. Motivação do Funcionário. In: **Comportamento Organizacional**: Porto Alegre: AMGH, 2013.

MACIEL, Á.; LANDO, G. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 63-74, 1 abr. 2021.

MAIOR, J. Do direito à desconexão do trabalho. 2003. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho.pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf). Acesso em: 14 jun. 2022.

MAZZOTTI, A. A abordagem estrutural das representações sociais. **Psicologia da Educação**, São Paulo, 14/15, pp17-37, 1º e 2º sem de 2002. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/psicoeduca/article/view/31913>. Acesso em: 26 out. 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18ª ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO M. Amostragem e saturação em Pesquisa qualitativa: Consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v. 5 n. 7, 01-012, abril, 2017. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82>. Acesso em: 15 abr. 2019.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001

MOSCOVICI, S. **La psychanalyse, son image e son public**. Paris: PUF, 1961/1976.

MOSCOVICI, S. **A representação social da Psicanálise**. Tradução de Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

MOSCOVICI, S. Notes Toward a description of social representations. **Europe Journal of Social Psychology**, 18 211-250, 1988.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

MOURÃO, L.; ABBAD, G.; LEGENTIL, J. E-Leadership: lições aprendidas com o teletrabalho na pandemia de COVID-19 *In: Leadership in a Changing World*. Ed by Muhammad Mohiuddin, 2021.

MOYA, G. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio. Da Máquina de hilar ao ordenador**, Madrid, Ibidem edições, 1998.

NETO, V. MOURA, G. Instrumentalização da autonomia no trabalho: contribuições e reflexões. **XX SEMEAD Seminários em Administração**, ISSN 2177-3866, nov/2017.

NOGUEIRA, A. Globalização: reestruturação produtiva e impactos na gestão de recursos humanos. *In: PIMENTA, S. M. (Org.). Recursos humanos: uma gestão estratégica*. Belo Horizonte: UFMG, 1999. cap.1.

NONAKA, T. Autonomia Organizacional: Incrementando a motivação sem gerar tensões internas. **Revista Pensar Engenharia**, v.2, n. 2, jul./2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19. Brasília: OIT, Mar. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_740097/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740097/lang--pt/index.htm). Acesso em: 20 ago. 2021.

PEREIRA, E.; TOLFO, S. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. **PsicolArgum**. out./dez., 34(86), 302-317, 2016.

PESQUISA GESTÃO DE PESSOAS NA CRISE COVID19 RELATÓRIO FINAL. (2020). Disponível em: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2022.

POPADIUK, S.; SANTOS, A. E. M. D. Conhecimentos tácito, explícito e cultural no planejamento da demanda. **Revista de História**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 205-226, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: Mudanças e Perspectivas**. São Paulo: Saraiva: 2002.

ROCHA, C.; AMADOR, F. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, jan./Mar.p. 152-162, 2018.

RODRIGUES, A. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social – Departamento do Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo). Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf>. Acesso em: 26 set. 2020.

ROSENFELD, C. Autonomia outorgada e relação com o trabalho: liberdade e resistência no trabalho na indústria de processo. **Sociologias**, Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, v. 5, n. 10, jul.-dez., p. 350-378, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/Kh69HMT5MLmwjV9mmqPcC4J/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 18 jun. 2019.

ROSENFELD, C. Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. **Sociologias**, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 6, n. 12, jul./dez., p. 202-227, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/pHWJJ4mD5b9wLjcxRRfkNKp/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 18 jun. 2019.

ROSENFELD, C.; ALVES, D. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n 1, p. 207 – 233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt>. Acesso em: 29 jun. 2019.

SÁ, C. P. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

SALVIATI, M. **Manual do aplicativo Iramuteq**. Planaltina, 2017.

SANDALL, H.; MOURÃO, L. Desempenho no Trabalho: Desafios para Trabalhadores e Gestores em Teletrabalho Compulsório. *In*: QUEIROGA, F. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Artmed, 2020.

SANTOS, M. F. S. A teoria das representações sociais. *In*: Maria de Fátima de Souza Santos e Leda Maria de Almeida. (Org.). **Diálogos com a teoria das representações sociais**. 1 ed. Recife: Ed. Universitária da UFPE/Ed. Universitária da UFAL, 2005, v. 1, p. 13-38.

SENGE, P.; Descentralização. *In*: **A quinta disciplina: a arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. São Paulo: Best Seller, 1992.

SCHERMERHORN JR., J. **Administração**. Tradução Mário Persona. Rio de Janeiro: LCT, 2007

TANURE, B.; EVANS, P.; PUCIK, V. **Virtudes e pecados capitais: a gestão de pessoas no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

TENÓRIO, R. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, abril/2021.

THE ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT. ***Disciplined autonomy: resolving the tension between flexibility and control.*** 20 de fevereiro de 2009. Disponível em:

[http://viewswire.eiu.com/index.asp?layout=ebArticleVW&article\\_id=444274439](http://viewswire.eiu.com/index.asp?layout=ebArticleVW&article_id=444274439) *apud*

NONAKA, T. Autonomia Organizacional: Incrementando a motivação sem gerar tensões internas. **Revista Pensar Engenharia**, v.2, n. 2, jul. 2014.

TOLFO, S. & PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc. Revista da ABRAPSO**, SP, Edição Especial 1, 19, 38-46, 2007.

TOMÉ, A.; FORMIGA, M. Abordagens teóricas e o uso da análise de conteúdo como instrumento metodológico em representações sociais. **Rev. Saúde Psicológica e Debate**. Setembro de 2020: 6 (2): 97-117.

VERGÈS, P. L'évocation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central de la représentation. **Bulletin de Psychologie**, 45, 203-209, 1992.

WACHELKE, J., CAMARGO, B. Representações sociais, representações individuais e comportamento. **Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology**, v. 41, n. 3 pp. 379-390, 2007.

WACHELKE, J. WOLTER, R. Critérios de Construção e Relato da Análise Prototípica para Representações Sociais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27 n. 4, pp. 521-526, Out-Dez, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ptp/a/bdqVHwLbSD8gyWcZwrJHqGr/?lang=pt&format=html>.

Acesso em: 02 abr 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Rolling updates on coronavirus disease (COVID-19). Geneva: **WHO**; 2020. Disponível em:

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus2019/events-as-they-happen>.

Acesso em: 14 abr. 2020.

YAZBEK, M., RAICHELIS, R., SANTANA, R. Questão social, trabalho e crise em tempos de pandemia. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 138, p. 207-213, maio-ago. 2020.

ZANINI, M. **Confiança: o principal ativo intangível de uma empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (PARA FORMULÁRIO ON LINE)

**Universidade Federal de Pernambuco**  
**Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa: *Autonomia e “Trabalho em Home office” no contexto da Pandemia do Covid19: Um Estudo em Representações Sociais*, que está sob a responsabilidade da pesquisadora Paula Priscilla Houly Lopes Falcão, e sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Maria de Fátima de Souza Santos. Esclarecemos que os participantes dessa pesquisa têm plena liberdade de se recusar a participar do estudo e que esta decisão não acarretará penalização por parte dos pesquisadores. Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa.

O (a) senhor (a) estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

### INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

- Descrição da pesquisa e esclarecimento da participação: O motivo da participação na pesquisa deve-se a contribuição de informações dos envolvidos para a obtenção do objetivo da pesquisa: Compreender as representações sociais construídas sobre o *home office* diante do contexto da pandemia do Covid19. A participação é voluntária e ocorrerá por meio de um formulário on line, contendo 14 questões subjetivas e 06 questões objetivas, a serem marcadas com “x”. Ao aceitar participar da pesquisa, o (a) senhor (a) não é obrigado (a) a responder todas as questões propostas. O tempo necessário para responder será em média de 20 minutos.

RISCOS: Identifica-se como fatores de risco a possibilidade de fatigar os participantes durante a resolução de 20 perguntas no formulário on-line (Apêndice C – 14 perguntas subjetivas e 06 perguntas objetivas), mesmo que possam respondê-las no seu tempo, ao todo, em partes ou desistir a qualquer momento. Durante e após a realização das técnicas existe a possibilidade dos participantes se sentirem incomodados e/ou constrangidos com os conteúdos discutidos acerca de suas relações no trabalho, em virtude de um possível receio das informações externalizadas serem de algum modo, repassadas e isso prejudicar sua imagem enquanto trabalhador. A prévia apresentação da pesquisa ao participante na divulgação do questionário e no termo de consentimento livre e esclarecido, de modo a deixá-lo ciente e tranquilo quanto ao sigilo garantido na pesquisa, bem como a informação de que os dados coletados serão confidenciais e utilizados apenas para finalidade científica, ficando garantido o sigilo, a identidade e a privacidade do informante da pesquisa, poderá minimizar esses riscos. Além disso, em virtude do momento pandêmico, existem os riscos de contaminação do Covid19 em entrevista presencial. Destaca-se que antes da realização da técnica será analisada a viabilidade do instrumento ser aplicado presencialmente, em que todos os cuidados sanitários serão tomados para que a pesquisadora e o (a) participante estejam seguros, podendo ainda ser avaliada a possibilidade de ser feita no modo remoto, a fim de garantir a integridade dos envolvidos.

**BENEFÍCIOS:** Não haverá nenhum benefício direto aos participantes da pesquisa. Porém, poderá existir a prática da reflexão sobre sua realidade vigente, num contexto de grandes transformações no trabalho. Dessa forma, a pesquisa poderá possibilitar visibilidade à temática das representações sociais sobre o home office diante do contexto da pandemia do Covid19, bem como à relação desse modo de trabalho com a autonomia. Acrescente-se ainda que as informações dos participantes juntamente com as análises e interpretações propostas poderão beneficiar as intervenções de melhorias na área estudada.

Esclarecemos que todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Ficarão armazenados em computador pessoal, sob a responsabilidade da pesquisadora Paula Priscilla Houly Lopes Falcão, pelo período de mínimo 5 anos após o término da pesquisa.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelos pesquisadores (ressarcimento de transporte e alimentação).

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, o (a) senhor (a) poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE.

Ao ler e compreender o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, você aceita participar da Pesquisa?

- Sim
- Não

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (PARA USO NA ENTREVISTA)

**Universidade Federal de Pernambuco**  
**Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa: *Autonomia e “Trabalho em Home office” no contexto da Pandemia do Covid19: Um Estudo em Representações Sociais*, que está sob a responsabilidade da pesquisadora Paula Priscilla Houly Lopes Falcão, e sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Maria de Fátima de Souza Santos. Esclarecemos que os participantes dessa pesquisa têm plena liberdade de se recusar a participar do estudo e que esta decisão não acarretará penalização por parte dos pesquisadores. Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde com a realização do estudo, pedimos que rubriche as folhas e assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma via lhe será entregue e a outra ficará com o pesquisador responsável.

O (a) senhor (a) estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

### INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

- **Descrição da pesquisa e esclarecimento da participação:** O motivo da participação na pesquisa deve-se a contribuição de informações dos envolvidos para a obtenção do objetivo da pesquisa: Compreender as representações sociais construídas sobre o *home office* diante do contexto da pandemia do Covid19. A participação é voluntária e ocorrerá por meio de uma entrevista com a pesquisadora, composta de 19 questões subjetivas, as quais o participante irá responder num tempo estimado entre 30 e 50 minutos. Ao aceitar participar da pesquisa, o (a) senhor (a) não é obrigado (a) a responder todas as questões propostas. A coleta será feita de forma individual, em local conveniente definido antecipadamente, de forma presencial ou remota, a depender das condições de isolamento social devido à Pandemia do Covid19. Solicita-se a permissão para gravação da entrevista mediante uso do gravador de voz, com a finalidade de proporcionar acesso posterior à entrevista e transcrição dela para análise do conteúdo.

**RISCOS:** Nesta pesquisa, identifica-se como fatores de risco a possibilidade de fatigar os participantes durante a realização da entrevista, em que os participantes terão de responder a 19 questões subjetivas (Apêndice D), ainda que possam desistir a qualquer tempo. Durante e após a realização das técnicas existe a possibilidade dos participantes se sentirem incomodados e/ou constrangidos com os conteúdos discutidos acerca de suas relações no trabalho, em virtude de um possível receio das informações externalizadas serem de algum modo, repassadas e isso prejudicar sua imagem enquanto trabalhador. A prévia apresentação da pesquisa ao participante na divulgação do questionário e no termo de consentimento livre e esclarecido, de modo a deixá-lo ciente e tranquilo quanto ao sigilo garantido na pesquisa, bem como a informação de que os dados coletados serão confidenciais e utilizados apenas para finalidade científica, ficando garantido o sigilo, a identidade e a privacidade do informante da pesquisa, poderá minimizar esses riscos. Além disso, em virtude do momento

pandêmico, existem os riscos de contaminação do Covid19 em entrevista presencial. Destaca-se que antes da realização da técnica será analisada a viabilidade do instrumento ser aplicado presencialmente, em que todos os cuidados sanitários serão tomados para que a pesquisadora e o (a) participante estejam seguros, podendo ainda ser avaliada a possibilidade de ser feita no modo remoto, a fim de garantir a integridade dos envolvidos.

**BENEFÍCIOS:** Não haverá nenhum benefício direto aos participantes da pesquisa. Porém, poderá existir a prática da reflexão sobre sua realidade vigente, num contexto de grandes transformações no trabalho. Dessa forma, a pesquisa poderá possibilitar visibilidade à temática das representações sociais sobre o home office diante do contexto da pandemia do Covid19, bem como à relação desse modo de trabalho com a autonomia. Acrescenta-se ainda que as informações dos participantes juntamente com as análises e interpretações propostas poderão beneficiar as intervenções de melhorias na área estudada.

Esclarecemos que todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Ficarão armazenados em computador pessoal, sob a responsabilidade da pesquisadora Paula Priscilla Houly Lopes Falcão, pelo período de mínimo 5 anos após o término da pesquisa.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelos pesquisadores (ressarcimento de transporte e alimentação).

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, o (a) senhor (a) poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE.

---

(assinatura do participante)

**APÊNDICE C – INSTRUMENTO TÉCNICA DE ASSOCIAÇÃO LIVRE  
(FORMULÁRIO ON LINE)**

**BLOCO 1**

Gostaria que você registrasse abaixo as cinco primeiras palavras que lhe surgem à mente quando você escuta falar a palavra...

**TRABALHO**

---

---

---

---

Agora, gostaria que você numerasse as palavras acima por ordem de importância, iniciando com a mais importante, seguida da segunda mais importante, e assim por diante.

---

---

---

---

Para finalizar, gostaria que você justificasse a escolha somente da **primeira palavra mais importante:**

---

---

---

---

---

---

---

---

## **BLOCO 2**

Gostaria que você registrasse abaixo as cinco primeiras palavras que lhe surgem à mente quando você escuta falar a palavra...

### **TRABALHO NA PANDEMIA**

---

---

---

---

Agora, gostaria que você numerasse as palavras acima por ordem de importância, iniciando com a mais importante, seguida da segunda mais importante, e assim por diante.

---

---

---

---

Para finalizar, gostaria que você justificasse a escolha somente da **primeira palavra mais importante**:

---

---

---

---

---

---

---

---

Na sua opinião, quais as vantagens do Trabalho *Home office*?

---

---

---

Na sua opinião, quais as desvantagens do Trabalho *Home office*?

---

---

---

**BLOCO 3**

Gostaria que você registrasse abaixo as cinco primeiras palavras que lhe surgem à mente quando você escuta falar a palavra...

**TRABALHO HOME OFFICE**

---

---

---

---

Agora, gostaria que você numerasse as palavras acima por ordem de importância, iniciando com a mais importante, seguida da segunda mais importante, e assim por diante.

---

---

---

---

Para finalizar, gostaria que você justificasse a escolha somente da **primeira palavra mais importante**:

---

---

---

---

---

---

---

## BLOCO 4

Gostaria que você registrasse abaixo as cinco primeiras palavras que lhe surgem à mente quando você escuta falar a palavra...

### AUTONOMIA

---

---

---

---

Agora, gostaria que você numerasse as palavras acima por ordem de importância, iniciando com a mais importante, seguida da segunda mais importante, e assim por diante.

---

---

---

---

Para finalizar, gostaria que você justificasse a escolha somente da **primeira palavra mais importante**:

---

---

---

---

---

---

---

---

**BLOCO 5**

## Informações Pessoais

Sexo:

- Feminino  
 Masculino  
 Outro

Idade:

- Entre 18 e 30 anos  
 Entre 31 e 40 anos  
 Entre 41 e 50 anos  
 Acima de 51 anos

Qual o ramo da empresa em que trabalha?

- Indústria  
 Comércio  
 Serviços

Qual a quantidade média de trabalhadores na empresa atual em que você trabalha?

- 1 a 9 trabalhadores  
 10 a 49 trabalhadores  
 50 a 99 trabalhadores  
 Acima de 100 trabalhadores

Você já trabalhava na empresa atual de forma home office antes da Pandemia do Covid19?

- Sim  
 Não

Você aceita em outro momento ser entrevistado(a) para contribuir ainda mais com essa pesquisa?

- Sim  
 Não

Caso sua resposta tenha sido “SIM” na pergunta anterior, escreva seu e-mail para um futuro contato.

---

## APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

### Informações Pessoais

|                        |  |
|------------------------|--|
| Idade: _____ anos      | Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino           |
| Estado civil: _____    |  |
| Possui filhos?         | Sim ( ) Não ( )                            |
| Escolaridade: _____    |  |
| Área de atuação: _____ | Trabalha na empresa há quanto tempo: _____ |

### Roteiro de Entrevista

- 1) O que a empresa em que você trabalha representa para você?
- 2) Nas suas relações de família, como a empresa é vista?
- 3) Como você percebe a gestão dessa empresa?
- 4) Você acredita que a gestão dessa empresa acompanha as mudanças do mercado atual em relação a ter uma gestão mais participativa? Justifique.
- 5) Existe autonomia entre os empregados? Como procede?
- 6) Como são tomadas as decisões na empresa?
- 7) Com a Pandemia e o trabalho *home office*, você acredita que houve mudanças no modo de decidir da empresa? Se sim, de que maneira?
- 8) A empresa usa técnicas de planejamento e controle? Como procede?
- 9) Com a Pandemia e o trabalho *home office*, você acredita que houve mudanças no modo de planejar e controlar? Se sim, de que maneira?
- 10) Como é sua relação com o(s) gerente(s)? Dono(s)? colegas de trabalho?
- 11) Como tem sido sua relação com seus líderes no contexto do trabalho *home office*? E com os colegas?

- 12) Como você é percebido(a) pelas pessoas da empresa? Você acha que isso mudou de alguma forma após a modalidade do *home office*?
- 13) O que mudou no seu trabalho quando você passou a trabalhar *home office*?
- 14) O que mudou na sua vida quando você passou a trabalhar *home office*?
- 15) De um modo geral, como você percebe que seus colegas de trabalho estão enxergando o trabalho *home office* diante do contexto da Pandemia do Covid19?
- 16) Você acredita que após a pandemia o trabalho que foi para modalidade *home office* retornará do mesmo jeito que era realizado antes? Justifique sua resposta.
- 17) Você se considera um(a) trabalhador(a) comprometida com a empresa? O que te leva a se considerar assim?
- 18) Existe reconhecimento dos funcionários na empresa?
- 19) Como você avalia a qualidade dos serviços dessa empresa em relação aos concorrentes?