
Organizações em movimento: Relações e práticas profissionais no contexto do trabalho remoto¹

Isadora Silva FERREIRA²
Camila Maciel Campolina Alves MANTOVANI³
Universidade Federal de Minas Gerais, MG

Resumo

O presente projeto tem por objetivo refletir acerca das novas dinâmicas das organizações nos ambientes de comunicação móvel em rede, buscando compreender e explicitar as dinâmicas profissionais de sujeitos inseridos nos contextos de trabalho remoto, como profissionais *freelancers*, autônomos e de empresas que permitem que seus funcionários efetuem trabalhos a distância. Para isso, foi realizado uma pesquisa com voluntários de todo o Brasil buscando perceber como essas tecnologias se inter-relacionam em termos do acesso a informações e às interações pessoais e profissionais, nos ambientes organizacionais.

Palavras-Chave: Comunicação Organizacional; Gestão da Comunicação; Mobilidade; Tecnologias Móveis; Trabalho Remoto.

Introdução

Uma das marcas do século XXI são as constantes mudanças tecnológicas, culturais e sociais que permitem e possibilitam que movimentos – sejam eles físicos ou virtuais – aconteçam de uma forma dinâmica.

Os dispositivos móveis são importantes agentes nessas mudanças e, conseqüentemente, auxiliam na alteração da forma com que os sujeitos inseridos nesses contextos vivem, trabalham, viajam e se comunicam.

É possível observar que o uso de tecnologias móveis para a realização de atividades profissionais de diferentes segmentos é cada vez mais frequente. Se num momento anterior, a ideia de organização estava calcada na territorialidade, mais contemporaneamente, a comunicação organizacional passa entender ou lidar com as organizações enquanto fluxo.

¹ Trabalho apresentado na DT 3 – Relações Públicas e Comunicação Organizacional do XXIII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste, realizado de 7 a 9 de junho de 2018.

² Estudante de Graduação 6º. semestre do Curso de Comunicação Social com habilitação em Jornalismo da FAFICH-UFMG, e-mail: is.silvaferreira@gmail.com

³ Orientadora do trabalho. Professora do Departamento de Comunicação Social FAFICH-UFMG, e-mail: camilamm@gmail.com

Essa nova dinâmica no mercado de trabalho acaba por modificar as relações entre trabalhadores, empresas e clientes, um fenômeno recente que não pode ser ignorado.

Referencial teórico e Metodologia

Uma vez que os dispositivos móveis possibilitam que seus usuários reelaborem, produzam e acessem informações de diferentes formatos quando e onde quiserem, os indivíduos passam a possuir maior flexibilidade para administrarem informações, sejam elas pessoais ou profissionais, independente do tempo e espaço em que estejam inseridos (MANTOVANI, 2011).

Dimensões fundamentais da existência humana, a relação espaço-tempo parece ter se tornado ainda mais complexo com o advento das tecnologias de informação e comunicação. Se em algum momento vivemos em “espaço de lugares” (CASTELLS, 2007), em que imperavam o tempo biológico e a sequencialidade de eventos, hoje estamos mais próximos do “espaço de fluxo”, que se define pela

[...] organização material da interação social simultânea à distância, através da comunicação em rede, com a ajuda do suporte tecnológico das telecomunicações, dos sistemas de comunicação interativa e das tecnologias de transporte rápido. O espaço dos fluxos não é um espaço sem espaço, ele tem uma configuração territorial relacionada aos nós das redes de comunicação. Mas a estrutura e o significado do espaço dos fluxos não estão relacionados a nenhum lugar a não ser as relações construídas dentro e ao redor da rede, processando os fluxos específicos de comunicação (CASTTELS, *et al.*, 2004, p. 232).

A noção de tempo também foi desconfigurada com o advento das novas tecnologias de comunicação, construindo o chamado “tempo intemporal”, que se refere ao “não sequenciamento da ação social, seja pela compressão do tempo ou pela ordenação aleatória dos momentos de sequência” (CASTTELS, *et al.* 2004, p. 232).

Essa temporalidade caracteriza a sociedade em rede e é aperfeiçoada pela comunicação móvel. Como é dito pelos autores,

O dispositivo de comunicação móvel se conecta em termos de prática social em vários lugares que, de repente, interagem entre as pessoas estando lá e estando ao mesmo tempo em comunicação com alguém em outro lugar. Como essa comunicação móvel altera implacavelmente a referência de localização, o espaço da interação é inteiramente definido dentro dos fluxos de comunicação (CASTTELS, *et al.*, 2004, p. 232).

Os dispositivos móveis, principalmente os smartphones, juntamente com as novas tecnologias de conexão de internet portátil e sem fio, permitem que seus usuários

estejam constantemente conectados. Esse fenômeno faz com que contemporaneamente o ideal de ubiquidade pareça poder ser alcançado transformando significativamente as noções de espaço-tempo, como já foi visto, e as formas de interação social (MANTOVANI; MOURA, 2012).

A disponibilidade de acesso à informação e comunicação constante através dos dispositivos móveis configura uma nova forma de interação, que, de acordo com Mantovani e Moura (2012) tem como característica uma combinação entre os elementos das interações face-a-face e das interações “sociais mediatizadas” (BRAGA, 2001).

Segundo Pellegrino (2007, p. 68), “a interação face-a-face é baseada em co-presença, contextos compartilhados e um amplo conjunto de símbolos”. Enquanto isso, as interações “socais mediatizadas” caracterizam-se pela existência de uma “produção objetivada e durável, que viabiliza uma comunicação diferida no tempo e no espaço, e permite a ampliação numérica e a diversificação dos interlocutores” (BRAGA, 2001, p. 119).

Ao mesmo tempo que as interações feitas através de dispositivos móveis têm como característica o modelo de interatividade diferido, elas também exigem uma certa sincronicidade, característica das interações face-a-face (MANTOVANI; MOURA, 2012).

Os dispositivos móveis e as interações possibilitadas por eles permitiram o surgimento de uma nova forma de criar e trocar informações (MANTOVANI, 2011). Não só isso, eles proporcionaram uma maior mobilização dessas informações e também de pessoas, produtos e capital.

As novas possibilidades de movimentação despertaram o interesse de alguns estudiosos, como John Urry (2007), que busca compreender as transformações no movimento a partir do enquadramento teórico oferecido pelo paradigma da mobilidade. De acordo com Mantovani (2011, p. 32), esse paradigma “extrapola a questão informacional e situa a ideia do movimento como peça-chave para melhor compreensão dos fenômenos sociais contemporâneos”.

No contexto de constante mobilidade, temos o que Urry (2007) denomina de mobilidade produtiva, proporcionada pelo desenvolvimento de tecnologias de comunicação e informação. Esse fenômeno é colocado por Mantovani (2011) como: “Mover-se fazendo uso das tecnologias minimiza os incômodos causados pelo

deslocamento, tendo em vista a possibilidade de preencher o espaço-tempo com atividades diversas” (MANTOVANI, 2011, p. 210).

Nesse movimento, são criados os chamados interespaços, lugares de movimento constante em que grupos se reúnem para fazer, muitas vezes, acordos em movimento a partir do uso de celulares, computadores (notebooks), comunicações sem fio, mensagens de texto, etc (URRY, 2007).

Uma discussão levantada por Urry e outros autores acerca da mobilidade produtiva e dos interespaços é sobre o comportamento *multi-tasking*, ou multitarefa, a capacidade de executar mais de uma atividade ao mesmo tempo.

De acordo com Mantovani (2011),

Dentre as diversas questões levantadas pela discussão contemporânea em torno das tecnologias digitais e seus impactos sobre as interações humanas, destacamos aquela que trata da ampliação de nossa capacidade produtiva e interativa devido ao acesso constante aos dispositivos tecnológicos. (MANTOVANI, 2011, p. 119).

Naomi S. Baron (2008) estuda o comportamento multitarefas e argumenta que usuários de tecnologias de informação e comunicação (TICs) são capazes de controlar a maneira que eles interagem com outras pessoas. Porém, esse controle pode ser aumentado pela combinação das trocas comunicativas com outras tarefas, o que define o comportamento *multi-tasking*. Tal fenômeno é auxiliado pelo fato de que geralmente os destinatários das mensagens trocadas por TICs não podem ver seus remetentes, portanto eles normalmente não percebem quando os interlocutores estão envolvidos em outras atividades além da interação. “No telefone e na Internet, ninguém sabe que você é multitarefa” (BARON, 2008, p. 182).

Esse comportamento pode afetar os indivíduos tanto de forma cognitiva quanto social. De acordo com a autora,

Usamos o termo multitarefa cognitiva para nos referirmos ao desempenho de duas ou mais tarefas, onde todas as tarefas são essencialmente de natureza cognitiva [...]. Em contraste, falamos de multitarefa social quando as atividades são principalmente interativas em redes sociais (BARON, 2008, p. 183).

Baron ressalta que a maioria dos estudos sugerem que o engajamento em atividades simultâneas diminui o nível de performance. O mesmo ocorre quando os indivíduos alternam suas tarefas. Considerando as TICs, experimentos recentes também

confirmam que o comportamento multitarefa diminui a performance cognitiva (BARON, 2008).

Quanto às consequências sociais do *multi-tasking*, a autora ressalta o fato de que foram realizados poucos estudos sobre esse tipo de comportamento e os processos interacionais, porém é certo que “Falar ao celular, enquanto se faz uma busca na Web e se inicia uma conversa no MSN, envolve certo controle sobre a intensidade da interação: ‘aham’” (MANTOVANI, 2011, p. 122).

Nesse contexto, é esperado que práticas sociais se modifiquem, inclusive as relativas ao trabalho dos indivíduos e às organizações profissionais. Com as novas tecnologias, é possível que os profissionais tenham a oportunidade de sair do cenário tradicional de trabalho e possa exercer suas atividades remotamente, seja em casa ou de qualquer outro lugar do mundo.

De acordo com Cavazotte, Lemos e Brollo,

A constante mudança no ambiente físico de trabalho faz com que a realização de tarefas nos dispositivos móveis eventualmente se dê em espaços públicos, como salas de espera, aeroportos e hotéis, nos quais o indivíduo estaria sujeito a mais distrações e interrupções do que trabalhando em uma estação fixa ou na própria organização (2014, p. 17 -18).

Trabalhar remotamente é tido como um novo formato de trabalho que supostamente possibilita ao profissional uma melhor administração de tempo, porém, ainda não se sabe se as tecnologias que propiciam essa nova forma de trabalho aumentam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou se apenas criam novas formas de desequilíbrio (PAULEEN *et al.* 2015).

Estudiosos como Genova (2010) e Cavazotte *et al* (2009 e 2014) buscam compreender as modificações que os dispositivos móveis e suas consequentes novas formas de trabalho têm na vida dos indivíduos adeptos a esses novos sistemas.

Todas essas transformações implicam em modificações importantes nas relações que as organizações estabelecem entre seus colaboradores e parceiros, tendo em vista a ambiência organizacional, bem como na forma como trabalhadores autônomos e prestadores de serviços que aderem ao trabalho remoto, comunicam entre si, com seus superiores, seus contratantes, seus clientes e como são organizados esses fluxos de informação.

Do ponto de vista organizacional, é necessário ainda tratar de forma adequada questões técnicas, como as associadas à conectividade, segurança e suporte de usuários destes dispositivos, além de questões relacionadas aos ganhos de eficiência efetivamente promovidos pela tecnologia e à coordenação eficiente e eficaz da força de trabalho móvel. Do ponto de vista individual e social, há também em aberto questões relacionadas à aceitação dessa tecnologia pelas pessoas no trabalho, ao uso efetivo que fazem da tecnologia na sua rotina profissional, e às consequências do uso da tecnologia para o próprio usuário e para a sociedade (Cavazzote *et al.* 2009, p. 1).

Mas não apenas isso, mas no que concerne aos aspectos comunicacionais dentro das organizações, podemos dizer que eles também dizem respeito à maneira como os trabalhadores comunicam entre si, com seus superiores, seus contratantes, seus clientes e como são organizados esses fluxos de informação e interação, uma vez que, com os dispositivos móveis, eles se podem se fundir com outros fluxos, como os de informações pessoais.

Para refletir e entender melhor essas questões, o presente trabalho recorreu a uma pesquisa etnográfica em ambiente digital acerca da comunicação organizacional de profissionais que trabalham de forma remota, seja de casa ou outros locais, seja como *freelancer*, empregado de uma instituição ou até mesmo sendo o dono de seu próprio negócio.

Foi então elaborado um questionário com o objetivo de apreender e refletir sobre formação profissional, práticas, de redes de interação e troca infocomunicacionais realizadas pelos sujeitos em práticas organizacionais que envolvem o trabalho a distância através de dispositivos móveis.

Resultados alcançados

Para entender melhor como essas dinâmicas organizacionais e laborais se estabelecem, durante o período de 10 de Novembro de 2017 e 07 de Dezembro de 2017, 61 voluntários de todo o Brasil participaram da pesquisa via questionário online.

Das 61 pessoas que responderam o questionário, 52 são do sexo feminino e nove do sexo masculino. 37 dos participantes do questionário possuem de 18 a 24 anos de idade, enquanto 19 tem de 25 a 35 anos, cinco de 36 a 50 e apenas uma tem idade a partir de 51 anos.

Quanto à escolaridade, 37 participantes possuem o Ensino Superior incompleto, 11 completaram o Ensino Superior, 12 possuem pós-graduação e um está no Ensino Médio. Não foram registrados participantes que não frequentaram a escola ou estão no

ensino fundamental. Das pessoas que responderam o questionário, 27 moram no estado de Minas Gerais, 14 são de São Paulo, oito do Rio de Janeiro, duas do Rio Grande do Sul, duas de Santa Catarina, duas da Bahia, duas do Distrito Federal, uma do Espírito Santo, uma de Goiás, uma da Paraíba e uma do Paraná.

Os entrevistados foram solicitados a assinalar o perfil profissional no qual se encaixavam: Três responderem ser donos do próprio negócio, 36 trabalham em alguma empresa/instituição, nove são profissionais *freelancers*, um é profissional autônomo, enquanto sete trabalham em alguma empresa/instituição e são *freelancers* ao mesmo tempo. Dois são autônomos e *freelancers*, um é dono do próprio negócio e *freelancer*, um é dono do próprio negócio, trabalha em uma empresa/instituição e é profissional *freelancer* e um trabalha em uma empresa/instituição e é autônomo.

No questionário, foi perguntado com qual frequência os participantes trabalham remotamente. Dentre as opções, 13 participantes marcaram “Todas as atividades profissionais são efetuadas remotamente”; sete assinalaram “A maioria das atividades profissionais são efetuadas remotamente, porém periodicamente há a necessidade de deslocamento para a empresa/escritório”; 18 respondentes marcaram a opção “A maioria das atividades profissionais são efetuadas na empresa/no escritório, porém há algumas possibilidades de trabalho remoto” e, por fim, 23 participantes assinalaram “Todas as atividades são na empresa/não levo trabalho para casa”.

Cabe pontuar que, nesse item, foi realizada uma filtragem de respostas no questionário. Todos os 23 participantes que responderam “Todas as atividades são na empresa” não seguiram para as próximas questões por não estarem de acordo com o perfil a ser observado no projeto.

Dos 38 participantes que deram continuidade no questionário, 18 passam a maior parte do tempo de trabalho em suas empresas ou escritórios; 17 trabalham de casa; um utiliza espaços de *coworking*; um não possui local fixo de trabalho e um outro trabalha em domicílio.

A organização do horário de trabalho é uma questão importante a ser considerada no contexto de trabalho contemporâneo. Essa flexibilização trazida pelos dispositivos móveis com a promessa de maior produtividade e liberdade é ressaltada por Cavazzotte *et al* de uma maneira um pouco mais pessimista:

Ao fragmentar o tempo de trabalho em períodos, a flexibilização possibilita que o trabalhador “faça o seu horário”, o que na prática acaba por resultar em trabalhar

em horários atípicos seja à noite, nos fins de semanas e feriados (CAVAZZOTE *et al*, 2014, p. 15-16).

É interessante observar que os voluntários que responderam ao questionário parecem evidenciar bem as constatações acima, uma vez que a maioria dos participantes (12) respondeu trabalhar de 6h a 8h por dia útil; 11 não possuem horário fixo e/ou organizam seus trabalhos por demandas e prazos; oito trabalham de 4h a 6h e a minoria (sete) dizem trabalhar mais de 8h por dia útil.

Sobre a execução de trabalhos durante os fins de semana, a grande maioria dos entrevistados (24) respondeu trabalhar fora dos dias úteis. Desses 24 participantes, 20 disseram se organizar por demandas e prazos e não possuem horário fixo de trabalho; dois trabalham de 4h a 6h nos fins de semana e dois trabalham de 6h a 8h nos fins de semana.

Acerca da comunicação no ambiente profissional e para a realização de trabalhos, a maioria dos participantes (37) respondeu que faz uso de internet para trabalhar e/ou se comunicar profissionalmente e apenas um disse não utilizar internet para trabalhar. Mais uma vez foi utilizada a ferramenta de filtragem e esse entrevistado que disse não fazer uso de internet para trabalhar não seguiu para as próximas perguntas.

Dos 37 entrevistados que continuaram o questionário, quase a metade (15) faz uso do Wi-Fi de casa para trabalhar, sendo que um desses 15 tem necessidade da conexão VPN do trabalho para poder executar seus afazeres; 10 pessoas utilizam o Wi-Fi do seu local de trabalho; seis se conectam pela rede do trabalho via cabo; quatro usam as redes disponíveis nos locais onde estão executando suas tarefas (aeroportos, cafés, hotéis, etc.) e a minoria (2) faz uso da conexão de casa via cabo.

Os custos da conexão de internet de maioria dos participantes (18) são arcados por eles mesmos, enquanto alguns (sete) usam a rede disponível nos locais (aeroportos, cafés, hotéis, etc.), outros 10 contam com um pacote de dados assinados pela empresa para qual trabalham e/ou prestam serviços. Somente um respondente utiliza a internet do espaço de *coworking* e o valor da conexão está incluído no pacote adquirido por ele. Outro participante assina um pacote de dados para internet que é posteriormente reembolsado pela empresa onde trabalha e/ou presta serviço.

Mais uma vez foi utilizado um filtro para que os participantes da pesquisa pudessem prosseguir no questionário. Ao serem questionados sobre o uso dos dispositivos e a possibilidade de trabalho remoto (“O uso desses dispositivos para a atuação

profissional permite que você efetue seu trabalho remotamente?”), o participante que respondeu negativamente não continuou o questionário, enquanto a maioria que respondeu que sim (29), e os outros (sete) que assinalaram “às vezes” prosseguiram no pesquisa.

Após analisar esses dados, é interessante ressaltar o pensamento de Genova (2010) em seu texto “*The anywhere office = anywhere liability*” (O escritório em qualquer lugar = responsabilidade em qualquer lugar, *tradução nossa*), em que a autora ressalta as responsabilidades das empresas ao permitir que seus funcionários trabalhem remotamente. A partir da leitura do texto e dos resultados do questionário, surgem alguns questionamentos: quando o funcionário de uma empresa trabalha remotamente através de dispositivos móveis, quem é responsável pelo pagamento das contas de energia e internet, por exemplo? E a manutenção de equipamento? Essas questões não foram abordadas nessa pesquisa, mas é interessante considera-las para investigações futuras.

Outras considerações importantes são feitas por Genova (2010) acerca da comunicação profissional fora do horário comercial, uma prática recorrente que tem suscitado debates legislativos, como o ocorrido na França em 2016, por exemplo, onde o presidente Francois Hollande propôs uma lei que permite aos trabalhadores não visualizar e responder mensagens de trabalho enviadas por suas empresas fora do expediente⁴.

A questão das possíveis interrupções nas atividades profissionais por conta do uso de dispositivos móveis, por sua vez, foi abordada por Cavazzote *et al* (2009), que citam o comportamento multitarefas como um desafio para os profissionais que fazem uso das TICs para desempenhar seus afazeres e as consequências da sobrecarga mental.

Os autores também ressaltam que

“em contraste com o trabalho convencional, o trabalho realizado através de dispositivos móveis parece exigir também novas habilidades e impor novas necessidades de organização de tarefas ao trabalhador, além de apresentar desafios adicionais para equilibrar a vida no trabalho e a vida pessoal” (CAVAZZOTE *et al*, 2009. p. 3).

No questionário, os participantes foram perguntados acerca da sua organização profissional e os aplicativos que utilizam para isso. Os apps, softwares e sites de organização mais citados foram Google Drive, Google Calendar, Trello e Dropbox,

⁴ SCHOFIELD, Hugh. “The plan to ban work emails out of hour”, BBC News, 11 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www.bbc.com/news/magazine-36249647>>

enquanto uma pessoa declarou não fazer uso de aplicativos, programas e sites para se organizar profissionalmente.

Para se comunicar profissionalmente com clientes, parceiros e/ou colegas de trabalho, todos os entrevistados declararam fazer uso de algum aplicativo, software ou site para a comunicação, utilizando, principalmente, e-mail, WhatsApp, redes sociais diversas (Facebook, Twitter, Instagram, Tumblr, Pinterest) e Skype.

Ao mesmo tempo que o uso de tecnologias móveis para a comunicação no cenário de trabalho pode representar para colaboradores de empresas, empreendedores e prestadores de serviço uma forma mais econômica, prática e rápida de entrarem em contato com colegas, parceiros e clientes, também pode causar complicações referentes aos limites do tempo e espaço dessas comunicações, uma vez que

a vinculação a sistemas de comunicação modernos deixaria os trabalhadores disposição das empresas, que esperam capacidade de resposta e de resolução de problemas instantâneas, mesmo quando o trabalhador está em seu período de descanso. O uso de tais tecnologias diluiria as fronteiras entre o tempo de trabalho e de não trabalho, o que poderia gerar conflitos entre o atendimento a demandas profissionais e pessoais (CAVAZZOTE *et al*, 2014, p. 16 – 17).

Para refletir acerca dos efeitos causados pela ubiquidade comunicacional no ambiente de trabalho e o controle de fluxos profissionais e pessoais, em uma nova etapa da pesquisa, os participantes foram convidados a expressar sua concordância ou discordância em relação ao tema.

Quinze participantes disseram concordar totalmente com a afirmação “Me considero mais produtivo trabalhando remotamente e/ou no meu próprio ritmo do que seguindo os padrões laborais convencionais”, enquanto dois discordaram totalmente dessa afirmação, cinco, parcialmente, seis não concordaram nem discordaram e oito concordaram parcialmente.

Sobre organização e realização de atividades profissionais, 14 participantes concordaram totalmente com a afirmação “Consigo me organizar e cumprir minhas atividades quando trabalho remotamente”, 15 concordaram parcialmente e poucos (5) discordaram parcialmente. Uma minoria (2) manteve-se neutra.

Questões acerca do comportamento dos participantes também foram feitas. 14 deles concordaram totalmente com a afirmativa “Ao trabalhar remotamente, acabo adotando um comportamento/uma dinâmica multitarefas”, enquanto 15 concordaram

parcialmente, dois não concordam nem discordam, três discordaram parcialmente e dois discordaram totalmente.

Esse comportamento *multi-tasking*, associado a novas atribuições criadas pela própria tecnologia, é pensado por Cavazzote *et al* (2009) como algo que pode culminar possivelmente em uma maior sobrecarga mental dos trabalhadores, conforme dito anteriormente. E Baron, por sua vez, pontua que

“Mesmo quando os indivíduos tentam atender estritamente a uma única tarefa, eles são frequentemente distraídos por demandas de TICs, como telefonemas ou mensagens de e-mail - com resultados dramáticos” (BARON, 2008, p. 183).

No que concerne a questões de distanciamento e proximidade, os participantes foram questionados acerca da distância entre eles e os clientes/local de trabalho no cenário de trabalho remoto. Mais uma vez foi utilizado o sistema de escalas, sendo 1 “É um problema” e 5 “Não é um problema”. Os entrevistados deveriam completar a afirmação: “Ao trabalhar remotamente, a distância entre onde estou e meu local de trabalho e/ou o local onde estão meus clientes...”. Duas pessoas colocaram que a distância é um problema, enquanto a grande maioria (22) colocou que, ao trabalhar remotamente, a distância não é um problema. Duas acham que a distância é parcialmente um problema, três foram indiferentes e sete acham que parcialmente não é um problema.

Em seu estudo, Canonico (2017) considera a hipótese de que o trabalho remoto, especialmente o *home work*

“pode beneficiar o fluxo de tráfego e o meio ambiente, pois os funcionários que trabalham em casa não se deslocam diariamente ao escritório e, portanto, ajudam a reduzir o congestionamento e a poluição do tráfego” (CANONICO, 2017, p.60)

Na presente pesquisa, dados semelhantes foram encontrados considerando as perspectivas dos entrevistados, uma vez que, voltando a utilizar as escalas de 1 como “Discordo totalmente” e 5 “Concordo totalmente”, os participantes reagiram a afirmativa “Trabalhar remotamente permite que eu passe menos tempo no trânsito diário” da seguinte forma: a maioria dos respondentes (29) concorda totalmente com a afirmação, quatro concordam parcialmente, dois são indiferentes e apenas um discorda totalmente.

Em relação à percepção dessas pessoas sobre o trânsito e o trabalho remoto, temos a afirmação “Trabalhar remotamente permite que eu me estresse menos com o trânsito diário”, com a qual a maioria dos participantes (28) concordou totalmente, três

concordaram parcialmente, outros três foram indiferentes, um discordou parcialmente e outro, totalmente.

Sobre as dinâmicas dos fluxos de informações, os participantes do estudo foram convidados a discordar ou concordar com a afirmativa: “Ao trabalhar remotamente, consigo separar os fluxos de informações profissionais dos fluxos de informações pessoais”. Seis discordaram totalmente da afirmativa, 11 discordaram parcialmente, sete foram indiferentes, oito concordaram parcialmente e apenas quatro concordaram totalmente. Tal conjunção de fluxos pode estar ligada ao comportamento multitarefas que, como visto anteriormente, é adotado por grande parte dos entrevistados.

Sobre a relação entre trabalho remoto e lazer, foi feita a seguinte afirmação: “Trabalhar remotamente permite que eu organize minha rotina de maneira a passar mais tempo com familiares, amigos e desempenhando atividades não profissionais”. Dois participantes discordaram totalmente de tal afirmativa, enquanto sete discordaram parcialmente. Dez participantes tiveram uma atitude indiferente à afirmativa, enquanto 17 tenderam à concordância (nove parcialmente e oito totalmente).

Cinco dos respondentes dessa etapa do questionário concordaram totalmente com a afirmativa de que suas dinâmicas de trabalho interferem positivamente em sua vida pessoal (convívio com familiares, amigos, lazer e saúde), enquanto 10 concordaram parcialmente. Entre aqueles que não concordaram com tal afirmativa, sete assinalaram parcialmente e quatro, totalmente. Dez foram indiferentes.

As respostas se invertem com a afirmação de que a dinâmica de trabalho interfere negativamente na vida pessoal. Cinco pessoas concordam totalmente com essa afirmação, seis concordam parcialmente, enquanto doze são indiferentes, onze discordam parcialmente e apenas duas discordam totalmente.

Os participantes também foram questionados a respeito do tempo de dedicação às atividades profissionais ao trabalharem remotamente. Nenhum entrevistado concordou totalmente com a afirmativa “Ao trabalhar remotamente, consigo me ater a um horário de trabalho e me desligar das obrigações profissionais fora desse período”, o que entra em conflito com uma questão abordada anteriormente em que oito pessoas haviam concordado totalmente com a afirmativa “Trabalhar remotamente permite que eu organize minha rotina de maneira a passar mais tempo com familiares, amigos e desempenhando atividades não profissionais”. Ainda sobre se ater a um horário de trabalho e desligar-se de obrigações profissionais, quatro concordaram parcialmente, sete

foram indiferentes, enquanto a maioria discordou da afirmativa, sendo 13 parcialmente e 12 totalmente.

Tais resultados corroboram as informações trazidas anteriormente sobre a quebra de expectativa entre o que é prometido pelos dispositivos móveis na execução de trabalhos remotos (maior produtividade, possibilidade de organizar os próprios horários e fluxos profissionais) e a realidade da intensificação do trabalho e da desorganização dos fluxos.

Como é dito por Pauleen *et al* (2015, p. 1) “a onipresença dessas tecnologias [móveis] alterou as fronteiras tradicionais entre o trabalho e a vida privada”. Não apenas isso, a constante conexão dos usuários aos seus dispositivos e a nova configuração de interações através deles, que exige uma sincronicidade semelhante à da interação face-a-face, faz com que as interações de trabalho também sejam modificadas, ainda mais considerando o cenário de trabalho remoto.

Por fim, a última questão avaliada referia-se à disponibilidade para interação. No caso, 11 pessoas concordaram totalmente com a afirmativa de que “Trabalhar remotamente faz com que eu me sinta obrigado a estar sempre disponível para meus colegas de trabalho e/ou clientes”, a maioria (15) concordou parcialmente, apenas duas foram indiferentes, algumas (6) discordaram parcialmente e outras duas totalmente.

Apesar de esse ser um resultado um tanto previsível, não deixa de ser alarmante. A constante conexão com o trabalho, seja ele definido por chefes, colegas, parceiros ou clientes, não é só um problema ligado aos direitos trabalhistas (GENOVA, 2010), mas também intimamente relacionado à qualidade de vida e à saúde dos trabalhadores.

Considerações finais

Se a internet e os dispositivos móveis são acontecimentos recentes, sua utilização nos ambientes de trabalho – sejam eles uma sede fixa, um café, um quarto de hotel ou a própria casa do colaborador, empreendedor ou prestador de serviços – é algo ainda novo.

No campo acadêmico, as pesquisas acerca desses temas também são recentes e, muitas vezes, inconclusivas, uma vez que todas essas transformações continuam a se efetivar. Através da revisão de literatura e da pesquisa aqui apresentadas, é possível identificar uma visão quase ingênua dos trabalhadores em relação a execução dos trabalhos remotos a partir de dispositivos móveis.

Em muitos casos, as atividades cotidianas desses indivíduos não contam com a separação dos fluxos comunicacionais pessoais e profissionais. Soma-se a isso o fato de não serem cumpridas as promessas de que o trabalho remoto permitiria maior autonomia, organização e maior disponibilidade para atividades familiares e de lazer.

As consequências, a longo prazo, desses comportamentos, são ainda desconhecidas, mas isso só corrobora a necessidade de estudos acerca das configurações de trabalho no contexto do paradigma da mobilidade, tendo em vista suas implicações sociais e técnicas.

Referências bibliográficas

BARON, Naomi S. Adjusting the Volume: Technology and Multitasking in Discourse Control. In: KATZ, James (org.). *Handbook of Mobile Communication Studies*, Cambridge, MA: MIT Press, 2008. p.177-193.

BRAGA, José Luiz. Interação & Recepção. In: FAUSTO, Antônio Neto *et al.* (Org.). *Práticas midiáticas e espaço público*. Porto Alegre: EDIPUCRIS, 2001. p.109-136.

CANONICO, Esther. *Putting the work-life interface into a temporal context: an empirical study of work-life balance by life stage and the consequences of homeworking*. 2016. Tese de Doutorado. London School of Economics and Political Science (LSE). Disponível em: <<http://etheses.lse.ac.uk/3349/>>. Acesso em: 3 de junho de 2017.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. A Era da Informação: economia, sociedade e cultura; v.1, 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

CASTELLS, Manuel *et al.* *The mobile communication society: A cross-cultural analysis of available evidence on the social uses of wireless communication technology*. USC, University of Southern California, Annenberg School for Communication, 2004.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; BROLLO, M. S.; MORENO, V. *Mobilidade computacional no trabalho: um estudo sobre as experiências dos usuários de telefones inteligentes*. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2009.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BROLLO, Marcelo da Silva. Trabalhando Melhor ou Trabalhando Mais? Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos. *Organizações & Sociedade*, v. 21, n. 68, 2014. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/9956>>. Acesso em: 3 de junho de 2017.

GENOVA, Gina L. The anywhere office = anywhere liability. *Business Communication Quarterly*, v. 73, n. 1, p. 119-126, 2010. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1080569909358104?journalCode=bcqd>>. Acesso em: 3 de junho de 2017.

MANTOVANI, Camila Maciel C. Alves. *Narrativas da Mobilidade: comunicação, cultura e produção em espaços informacionais*. Belo Horizonte, 2011. 234 f. Tese (Doutorado em Ciência

da Informação) - Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

MANTOVANI, Camila Maciel Campolina Alves; MOURA, Maria Aparecida. Informação, interação e mobilidade. *Informação & Informação*, v. 17, n. 2, p. 55-76, 2012. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/13764>>. Acesso em: 21 de março de 2018.

PAULEEN, David *et al.* Making sense of mobile technology: The integration of work and private life. *Sage Open*, v. 5, n. 2, p. 2158244015583859, 2015. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244015583859>>. Acesso em: 3 de junho de 2017.

PELLEGRINO, Giuseppina. Discourses on mobility and technological mediation: the texture of ubiquitous interaction. *PsychNology Journal*, v.5, n.1, p.59-81, 2007. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/bcf9/0c778bae9be31873a94cfce455f5034f295.pdf>>. Acesso em: 3 de junho de 2017.

URRY, John. *Mobilities*. London: Routledge, 2007.