

TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: A PRÁTICA DO PODER SIMBÓLICO

GIOVANA HILUY VIEIRA

CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS - UNICHRISTUS

MAELY BARRETO BORGES

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)

Agradecimento à órgão de fomento:

Esse estudo foi assistido pela Unichristus.

TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: A PRÁTICA DO PODER SIMBÓLICO

1 INTRODUÇÃO

Cultura é um termo que inclui uma pluralidade de definições (CAVEDON, 2000; GEERTZ, 2017). tal ponto de vista se dá pela combinação entre as correntes ideológicas e o entendimento cultural. Esses dois elementos foram ao longo do tempo sendo refinados quanto ao seu significado (WILLIAMS, 1969). Diante disso, é possível afirmar que a cultura é complexa, pois abrange: crenças, morais, leis, costumes e hábitos dos membros da sociedade (TYLOR, 2005). A cultura é fundamentalmente humana devido ao fato que ela se estrutura por meio da criação e recriação dos indivíduos em suas circunstâncias (MORGAN, 1996).

Segundo Bourdieu (2007), a dinâmica das relações em todos os espaços sociais são determinadas por configurações objetivas, revelando uma orientação de forma consciente e inconsciente em jogos de ação com regras claras e não claras, mas são internalizados. Ou seja, as organizações colaboram na construção dos espaços sociais, influenciando comportamentos determinados por regras não claras, entendidas pelos integrantes da empresa como a postura mais adequada. Ademais, o poder simbólico se manifesta nas hierarquias instituídas e hierarquias não visíveis, as quais são influenciadas pelos jogos de posições e habitus interiorizados.

A disseminação do novo coronavírus (COVID-19) foi listada como uma pandemia em 2020 pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em 11 de março (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). Em março de 2020, o Brasil adotou medidas protetivas contra a pandemia do COVID-19, como distanciamento social e *lockdown*, induzindo grande parte das organizações a aplicar novas formas de trabalho a fim de se adequar às instruções do Governo, mas continuar com suas atividades. Nesse contexto, com exceção dos serviços considerados essenciais, o trabalho remoto foi aderido por grande parte das empresas públicas e privadas. Os ajustamentos estabelecidos mantiveram regras e dinâmicas anteriores à pandemia, mas também implementaram ações de aprendizados para adaptação de procedimentos e uso de tecnologias.

As formas de trabalhar foram adaptadas e administradas ao mesmo tempo, exigindo, muitas vezes, maior tempo de trabalho por parte dos funcionários. Além disso, o rompimento da separação física entre espaço de trabalho e de descanso constituiu um novo modo de apreensão subjetiva de tempo para o trabalho.

O trabalho adaptado ao isolamento social instiga questionamento sobre as novas relações estabelecidas no trabalho remoto. Essas relações orgânicas, decorrente desse modo de interação desconhecida, retoma a necessidade de tratar o assunto do poder simbólico, pois, não só o ofício, mas o senso de pertencimento e as identidades organizacionais também são alteradas pela atual circunstância. Nesse contexto, o presente estudo identifica a prática do poder simbólico no trabalho dos profissionais que exerceram seu ofício de modo remoto durante a pandemia do COVID-19 na cidade de Fortaleza.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Trabalho

O verdadeiro significado do trabalho pode variar, pois depende de aspectos culturais, socioeconômicos e época de observação. Desde 1950, pesquisadores em diferentes países, têm usado métodos diferentes para conduzir pesquisas com intuito de compreender o significado de trabalho para as pessoas. Morin (2007) relata como resultado de um desses

estudos que o sentido das atividades laborais pode ser assumido como uma condição de neutralidade, e não a centralidade da identidade pessoal e social. Ainda neste estudo, e com base em outros autores, esses significados se dividem em três dimensões distintas que são: (1) Individual (Crescimento e Aprendizagem, Identidade, Independência e Sobrevivência, Satisfação Pessoal); (2) Social (Contribuição Social); (3) Organizacional (Inserção Social, Relacionamento, Utilidade).

Com o desenvolvimento da produção enxuta, o nível de capital produtivo, a flexibilidade e a descentralização do espaço físico de produção, tornando-se possível o surgimento e aprimoramento de outras modalidades de trabalho (ANTUNES, 2003). O proletariado tradicional, composto por operários industriais que procuravam estabilidade por meio de trabalhos formais, de superespecialização e da geração da era industrial vertical, está declinando e dando lugar a formas de trabalho consideradas do setor "informal", sendo exemplos as distintas formas de terceirização. Com o avanço contínuo das novas tecnologias, a adaptação é uma necessidade fundamental, o que tem determinado a redução ou mesmo o fim de alguns trabalhos realizados por seres humanos (LOSEKANN; MOURÃO, 2019).

No ano de 2020, a pandemia do COVID-19 impediu bilhões de pessoas de saírem de suas casas em todo o mundo, ocasionando grandes mudanças em todos os aspectos da vida diária. Com todas as adequações feitas para evitar o contágio, a relação com o trabalho também foi diretamente impactada, passando por um processo de mudança, sendo necessário melhorar rapidamente o modelo existente de trabalho e avançar no processo de transição para *home office*, que, apesar de inevitável, ainda estava nos seus primeiros passos.

Com a pandemia, as empresas e organizações foram levadas a exercer uma grande adaptabilidade no âmbito de estruturas de TI para que fossem atendidos um grande número de usuários remotos em um curto período de tempo (OKANO et al., 2020).

Diante deste cenário o trabalho passou por algumas reestruturações das quais ainda não é possível afirmar se serão permanentes. O que se pode concluir é que houve uma aceleração para algumas mudanças ralentadas pela resistência e tradicionalismo de alguns gestores. Diante disso o *home office* se apresentou como uma solução para a continuidade dos negócios diante da necessidade de isolamento social.

[...] Precisamos pontuar que o *home office* oferece a relevante oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial. Além, é claro, da proteção contra o novo coronavírus, reduzindo o contato social e, conseqüentemente, o contágio e atenuando a curva de infectados com o objetivo de evitar o colapso do sistema de saúde.[...] (LOSEKANN; MOURÃO, 2019, p.72)

O trabalho com atividades realizadas em espaços domiciliares ou em pequenas unidades produtivas, conectadas e integradas às empresas, aumentaram em uma escala sem precedentes durante a pandemia. Pesquisas realizadas nos principais jornais da cidade de Fortaleza-CE ao longo dos meses de março a agosto de 2020, O Povo e Diário do Nordeste, revelaram que 46% das empresas assumiram o *home office* durante o período em questão.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele vendas (SOBRATT, 2020, s.p.), define o teletrabalho como: “Toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora do local de trabalho sede da empresa”, com uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs), sujeito a um contrato, somado a toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar (celulares, computadores ou tablets), e receber e/ou transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados à atividade laboral. Diante disso é possível compreender que a definição para trabalho remoto, como uma modalidade em que as tarefas são executadas pelos colaboradores em horários flexíveis, fora da sede da empresa, ou seja que independe geograficamente, com o uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), ferramentas de telecomunicações para a relação profissional entre o trabalhador e o empregado (ARAÚJO et al, 2019; NILLES,1997).

Por outro lado, a adoção urgente do teletrabalho é acompanhada por uma série de desafios e obstáculos para a empresa e colaboradores. Com isso, as empresas necessitaram revisar suas políticas internas e obter ferramentas para apoiar o trabalho remoto, atualizando e aprimorando os processos, além dos funcionários que foram obrigados a adaptar-se com essas novas tecnologias em um curto período de tempo e da adequação dos espaços familiares e profissionais.

Ao trabalhar em *home office*, o profissional pode perceber alguns pontos como positivos: horários flexíveis, tempo de transporte reduzido, maior praticidade no dia-a-dia e maior produtividade (RAFALSKI; ANDRADE, 2020). No entanto, também podem ser observados a falta de interação social, má distribuição do tempo, fácil distração, dificuldade em estabelecer limites entre a casa e o trabalho, menos contato profissional e custos de manutenção do escritório em casa. Em casos mais extremos de saúde podem surgir insônia, perda de apetite, alterações de humor, ansiedade, depressão entre outros. Com o *home office*, permite-se que os funcionários se tornem seus próprios gestores, responsáveis pelos seus horários, cronogramas, metas e registro de atividades (RAFALSKI; ANDRADE, 2020).

A casa, que antes era um ambiente de escape do trabalho, de lazer, descanso e local de ficar com a família, agora está sendo substituída pelas demandas do trabalho. Estabelecer a fronteira entre o fim do trabalho e o início do lazer no domicílio, aliado ao fato de que alguns desses funcionários perceberem de forma mais intensa a ausência da sensação de pertencimento às organizações, trata-se de um problema do trabalho remoto. Àqueles que trabalham no modelo remoto ainda podem desenvolver uma outra percepção, como privilégio, pois não foram todas as profissões das mais diversas áreas que puderam trabalhar remotamente.

2.2 Cultura Organizacional

A pesquisa de Hofstede (2001) compreende cultura organizacional como consequência de uma dinâmica cultural maior da sociedade, pois a organização está inserida na sociedade. Diante disso define cultura como “a programação coletiva da mente que diferencia os membros de um grupo humano de outro” (HOFESTEDE, 2001, p. 19). Por ele é apontada a influência da cultura nacional sobre a cultura organizacional, pois as certezas mais profundas relacionadas à concepção de vida em sociedade, valores e forma de governo refletem nos membros empresariais. Por essa razão, Caldas (2011) alerta para o fato de que os pesquisadores devem estar atentos aos traços nacionais e práticas locais percebendo a diversidade, mas ainda dependendo da importância devida para o avanço do tema no âmbito internacional.

A cultura organizacional traz consigo as especificidades das organizações que são responsáveis pela sua identidade, marca característica (TAVARES, 1993). Esses elementos são legitimados e reconhecidos interna e externamente (TAVARES, 1993). Esses elementos que compõem a cultura define aquilo que é considerado um comportamento exemplar, aceito, ou o que é considerado um desvio social, comportamento não aceito (FREITAS, 1997). Essa classificação comportamental pode ser feita em casos de um referencial de comportamento amplamente difundido, que é considerado aceitável comparado a um comportamento que não se adequa a essa referência estabelecida e partilhada. A partir do momento em que um comportamento não se alinha ao comportamento majoritariamente aceito, encontra-se um “desvio social”.

A compreensão de cultura organizacional de Schein (2009) é a de um modelo de pressupostos básicos, criado durante o processo de aprendizagem dos indivíduos na organização para que este possa lidar com problemas de ordem interna e externa. É o passar do conhecimento aprendido na vivência para outros membros da organização, no presente e no futuro, como a forma correta de se perceber, pensar e sentir em relação aos referidos

problemas. A permanência desse modelo no tempo consolida a cultura como algo que é apreendido de modo inconsciente pelos participantes da organização.

As organizações podem ser compreendidas como sociedades humanas, logo “apresentam símbolos, signos que se configuram como criação coletiva e afirmam a existência da mesma” (CAVEDON, 2000, p. 26). Para compreensão dos símbolos na cultura organizacional, Srour (2012, p. 15) as define como “representações imaginárias que uma organização cultiva identificam quem é quem”, portanto a cultura “não se resume à somatória das opiniões individuais dos agentes que a partilham, pois tem vida própria e constitui uma das dimensões da organização”.

A cultura também pode ser compreendida como algo vivo, pois através dela as pessoas criam e recriam os contextos nos quais se inserem (MORGAN, 1996). Portanto, Morgan (1996) e Thévenet (1991) compreendem que não há possibilidade de se mudar a cultura de forma mecanicista. O caráter da cultura é compreendido como essencialmente humano e não deve ser usado para controlar ou manipular, afinal não é algo “imposto sobre uma situação social, ao contrário, ela se desenvolve durante o curso da interação social” (MORGAN, 1996, p. 131).

A cultura também pode ser compreendida como uma relação de mão dupla (PETTIGREW, 1979; THÉVENET, 1991). Ao mesmo tempo em que uma empresa é uma cultura ela também possui uma, então o homem cria cultura e também é criado por ela. Nesse sentido, Pettigrew (1979, p. 574) define cultura como um “sistema de significados aceitos pública e coletivamente por um dado grupo, em um dado tempo. Esse sistema de termos, formas, categorias e imagens interpreta para as pessoas as suas próprias situações”.

Motta (1995) traz uma definição de cultura organizacional baseada em Geertz (2017) e Lévi-Strauss (1989) ao afirmar que a cultura “designa, classifica, corrige, liga e coloca em ordem”. Assim, a cultura desenvolve princípios de classificação que permitem “ordenar a sociedade em grupos distintos, grupos totêmicos e até categorias profissionais” (MOTTA, 1995, p. 199).

Já que, ao se falar de cultura, compreende-se esta como processos inconscientes (SMIRCICH, 1983), que traz a identidade dos grupos, regras normas e padrões (ALVES; BARROS; CAVENAGHI, 2012), é preciso atentar também para o contexto no qual se insere essa cultura organizacional que reflete as influências de uma cultura nacional. Dessa forma, cada elemento que cerca, influencia e interfere nessa construção cultural.

2.3 Poder Simbólico

O poder simbólico pode ser entendido como algo que é exercido com a legitimidade, por meio de ações que interagem com as regras do jogo social, bem como das ações de quem a ele estão sujeitos. Pode-se compreender a partir disso que todos os envolvidos no processo de poder simbólico ajudam a torná-lo realidade, sua submissão não pode ser sinônimo de “servidão voluntária”, da mesma forma, sua colaboração não pode ser associada a um ato consciencioso e deliberado, mas o seu efeito tem um poder durável nos corpos dos dominados, sob a forma de esquemas de percepção e disposições (para respeitar, admirar, amar, etc.) (BOURDIEU, 2007; MAGNO et. al, 2020).

[...] Converte relações de força bruta, sempre incertas e suscetíveis de serem suspensas, em relações duráveis de poder simbólico pelas quais se é obrigado e com as quais se sente obrigado; ela transfigura o capital econômico em capital simbólico, a dominação econômica em dependência pessoal (por exemplo, com o paternalismo), até em devotamento, em piedade (filial) ou em amor[...] (BOURDIEU, 2007, p. 242-243).

Desse modo, pode-se dizer que o poder simbólico patronal decorre da relação próxima entre o empregador e o empregado. O poder simbólico é um poder de construção da realidade

em que, as produções simbólicas resultantes, são aplicadas como ferramentas de dominação. Essa regra é o resultado de uma luta simbólica entre classes hierárquicas.

Em 2007, Pier Bourdieu descreve o poder simbólico por meio dos conceitos: *habitus* e campo. O *habitus* corresponde à interiorização das estruturas objetivas do espaço social de maneira subjetiva pelos agentes, em que são pessoas que vivem e constituem o espaço social, onde são definidas pela experiência de conduzir-se objetivamente e subjetivamente conforme as regras que o campo trás. Por sua vez, o campo é um espaço social com uma estrutura que determina o comportamento dos indivíduos (os agentes) e é construída por esses indivíduos também (BOURDIEU, 2007).

É um espaço definido por características de ser relacional e de distinção (BOURDIEU, 2007), ou seja, possui hierarquias de diferenciação. Por existirem vários campos, há condição de distinção de caráter relacional entre diferentes campos. Reforça-se que as ações internas são com base nessas relações hierárquicas e o uso das regras (ditas e não ditas) é chamado de jogo. Assim, os indivíduos que compõem o campo são conhecedores das regras e jogam (agem) segundo o processo relacional e de distinção (BOURDIEU, 2007).

Em outras palavras, o campo é composto por diferentes grupos e instituições que atuam de acordo com a dinâmica de poder. Para interpretar a posição no espaço social como componentes de dominação, Bourdieu diz:

[...] É possível, a esta altura da exposição, comparar o espaço social a um espaço geográfico no interior do qual se recortam regiões. Mas esse espaço é construído de tal maneira que, quanto mais próximos estiverem os grupos ou instituições ali situados, mais propriedades eles terão em comum; quanto mais afastados, menos propriedades em comum eles terão. As distâncias espaciais -' no papel - coincidem com as distâncias sociais[...] (BOURDIEU, 2007, p. 153).

Portanto, cada campo tem um jogo determinado pelo nível das características de relacionamento, nível esse que constitui uma distinção entre os indivíduos, uma distinção definida pelo capital. Isso significa que em um jogo de posição em campo, quem tem mais capital tem mais poder, portanto, os jogos de posição costumam ter seus conflitos.

Pela proposta de pesquisa aqui apresentada, entende-se que esse poder simbólico na organização ganhou um novo jogo no contexto da pandemia COVID-19. O agente começa a se mover de uma forma que estabelece uma nova dinâmica, novas regras e o significado de um novo capital. Portanto, recomenda-se analisar o jogo de posições nesta cena partindo do pressuposto de que existe poder simbólico.

Ao longo da história, estudou-se muitas vezes os aspectos subjetivos do trabalho, e este permeia-se por diferentes significados e suas definições podem variar de acordo com o autor selecionado. Modo abrangente, o trabalho representa uma série de atividades para atingir uma finalidade específica, sejam atividades meramente produtivas, criativas ou remuneradas. Nos séculos passados, a maioria das atividades era realizada com a força humana sob alguma forma de coerção, sem possuir uma remuneração. Mais tarde o trabalho ganhou outro significado, o sagrado, tornando-se uma atividade que pode dignificar o ser humano, conduzindo a um bom caminho e eliminando a necessidade de coerção por parte dos trabalhadores (LOSEKANN; MOURÃO, 2019).

3 METODOLOGIA

Conforme explicitado, o trabalho adaptado ao isolamento social instiga questionamento sobre as novas relações estabelecidas no trabalho remoto. Assim, o presente estudo identifica a prática do poder simbólico no trabalho dos profissionais que exerceram seu ofício de modo remoto durante a pandemia do COVID-19.

Primeiramente, realizou-se pesquisa documental que apurou dados em veículos de imprensa. A apuração de dados em veículos de imprensa, analisou-se notícias, reportagens e demais publicações de março a agosto de 2020 nos dois maiores jornais de Fortaleza-CE, “O Povo” e “Diário do Nordeste”. A pesquisa hemerográfica foi realizada com as palavras chaves: “trabalho remoto”, “*home office*”, “cultura” e “poder” combinadas duas a duas.

A partir da pesquisa baseada nos artigos dos citados jornais, construiu-se o roteiro de entrevistas semi estruturadas com perguntas divididas em três temáticas: trabalho, poder simbólico e cultura organizacional. As entrevistas foram realizadas, após a autorização dos entrevistados por meio do Termo de Consentimento, por vídeo chamadas via *Google Meet* e gravadas para posterior transcrição. Com as transcrições, foi possível realizar um estudo interpretativo, a fim de analisar a mudança brusca do modo de trabalho dos entrevistados.

O estudo interpretativo foi feito a partir de coletas das entrevistas comparadas a revisão teórica, a fim de identificar a prática do poder simbólico nas relações de trabalho atuais. Para tal, em cada transcrição buscou-se frases ou expressões que expusessem as principais ideias captadas da revisão teórica. Ademais foi sintetizado as citações dos entrevistados mais relevantes que caracterizavam a presença do poder simbólico nas relações de trabalho durante a pandemia.

Conforme já exposto, foram realizadas entrevistas semi estruturas com as temáticas principais: trabalho, poder simbólico e cultura organizacional. Ao todo foram realizadas 13 entrevistas com profissionais de organizações públicas e privadas que exerceram ofício de forma remota em algum período da pandemia na cidade de Fortaleza. Os entrevistados tinham idades entre 20 e 70 anos, mas 8 dessas pessoas estavam na faixa de 30 a 40 anos.

Na Tabela 1, expõe-se o perfil dos entrevistados categorizados por sexo, profissão, área de atuação e o tipo de organização que trabalham. Observa-se que os perfis abordados são diversificados, mas como será mostrado posteriormente todos trazem elementos do poder simbólico nas relações de trabalho durante o período de *home office*.

Tabela 1 – Perfil de Entrevistados

	Sexo	Profissão	Área de Atuação	Tipo de Organização
Entrevistado 1	Feminino	Conselheira Tutelar	Conselho 5, Regional 5, Fortaleza	Pública
Entrevistado 2	Feminino	Secretária Executiva	Escritório de Advocacia	Privada
Entrevistado 3	Feminino	Especialista em Investimentos	Relações com Investidores	Privada
Entrevistado 4	Feminino	Gerente da Célula de Gestão de pessoas	Gestão de Pessoas	Pública
Entrevistado 5	Masculino	Advogado	Direito Empresarial	Privada
Entrevistado 6	Feminino	Psicóloga e Professora	Psicologia Clínica, Docência e Consultoria Organizacional	Autônoma e Privada
Entrevistado 7	Feminino	Jornalista	Servidora Pública Municipal	Pública
Entrevistado 8	Feminino	Médica e Funcionária pública	Secretária Executiva de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos do Ceará	Pública
Entrevistado 9	Feminino	Professora	Administradora e Professora Universitária	Privada
Entrevistado 10	Feminino	Serviço Público	Recursos Humanos	Pública
Entrevistado 11	Feminino	Consultora e Professora Universitária	Consultora e Professora Universitária	Privada
Entrevistado 12	Feminino	Engenheira Civil	Área comercial e Locação de Imóveis	Privada
Entrevistado 13	Feminino	Professora e Auditora	Contabilidade	Autônoma e Privada

Fonte: Elaborado pelos autores.

As entrevistas foram transcritas e submetidas à análise de conteúdo (BOURDIEUR, 2007) com o auxílio do software Atlas TI 8. Alinhado pelo objetivo foram criadas três categorias, são elas: Reestruturação de rotina, que desmembrou-se em subcategorias, a expressão do poder, a restrição/mudança do trabalho e a ressignificação dos espaços; Ressignificação dos espaços familiares, e a terceira categoria nomeada Estruturação do espaço físico.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dentro das entrevistas, foram identificadas características do poder simbólico exercido no trabalho durante a pandemia. Como já mencionado, dividiu-se a análise em três categorias: Reconstituição da rotina e criação de condicionamentos simbólicos; Ressignificação dos espaços familiares e Estruturação do espaço físico. Essa separação foi feita para melhor reconhecer a presença prática estabelecida.

4.1 Reconstituição da rotina e criação de condicionamentos simbólicos

A reorganização da rotina foi um ponto recorrente, pois o âmbito profissional de muitos entrevistados já era estruturado com um local físico e horários pré-definidos. Existia uma cultura pelo trabalho presencial, a proximidade entre empregados e patrões criou um invólucro que foi alterado por conta da necessidade de distanciamento social, o exercício do poder simbólico patronal (BOURDIEUR, 2007) apoiado na relação próxima entre o empregador e o empregado precisou ser reestruturado. Diante da nova forma de trabalho, as rotinas, comportamentos esperados e considerados como aceitáveis pela cultura organizacional também sofreram alterações (MOTTA, 1995). Dessa forma os entrevistados relatam a mudança brusca do modo de trabalho para o formato remoto, interferindo na rotina dos entrevistados.

[...]Assim... A rotina ficou mais pesada, como eu disse pra você, por conta do trabalho, por exemplo, na auditoria e... Na auditoria e... Na auditoria continuou o mesmo, né! Aumentou o trabalho com os filhos dentro de casa que eu tive que dividir o horário de trabalho com o horário de assistir aula com eles, né! Então era um estresse... Era um olho no trabalho e o outro no menino ali, -Meniiiiino! Vai assistir aula!...] (Entrevistado 13)

Adicionalmente, os entrevistados relataram o uso constante de plataformas de comunicação online, as quais no período pré pandemia eram consideradas comunicações informais conforme apontado por Losekann e Mourão (2019). Por exemplo, o aplicativo *whatsapp* foi utilizado por todos os entrevistados para se comunicarem profissionalmente, sendo que, antes da COVID-19, esse programa era, majoritariamente, utilizado como uma rede social pessoal. Entretanto, não só o *whatsapp* era utilizado, assim, o uso de mais de uma plataforma gerava confusão nos profissionais e aumentava a cobrança do seu ofício, caracterizando poder simbólico de Bourdieu (2007). Além disso, vale ressaltar que uma nova cultura da disponibilidade ao trabalho foi instituída. Tornando-se reprovável não responder de forma imediata as mensagens, não estar disponível em horários que antes não eram de trabalho para reuniões. O Entrevistado 8 descreve essa situação:

[...] Eu ia ver aqui os aplicativos, eu tenho assim uns 4 aplicativos de reunião que eu baixei, néh? Por que dependendo do órgão e da pessoa que pede, uns são o *zoom* ou o *google meet*, sei lá quais são os outros. Não lembro dos outros não. Então com o tempo é que a gente foi, assim, acostumando com essas ferramentas. Fica muito no começo por *whatsapp*. Agora ficamos dois, é o computador... é o celular no

aplicativos e o computador no *whatsapp*, então eu vou responder, abrir email. Trabalho com as duas coisas ao mesmo tempo [...] (Entrevista 8)

Dos 13 entrevistados, 10 narram sobre o aumento de demanda existente durante o trabalho em formato remoto, como relata o Entrevistado 6: “Aumento de demanda... ixi nem sei... é aquilo que eu falei no início né, por conta de que você tem a chance de, de ficar aqui ligado vinte e quatro horas, isso acaba aumentando o teu trabalho que você concentrava num período de tempo...”. Esse comportamento foi confirmado pelo Entrevistado 12: “Então...É...Alguns movimentos foram necessários, foram necessários...Serem feitos...Novos alinhamentos e isso aumentou a demanda em vários aspectos.”. A fala dos dois entrevistados explicita a falta de opção para que a maior demanda de trabalho fosse aceita e a disponibilidade de tempo que foi requisitada pelas empresas. O fato de se estar em *home office* não significa uma disponibilidade em tempo integral. Esse desrespeito quanto à carga horária de trabalho antes acordado entre funcionário e organização fez com que as atividades demandas aumentassem e diminuísse o tempo de descanso dos trabalhadores entre as jornadas de trabalho.

Diferente dos casos apresentados a pandemia, e sua reestruturação de processos nas organizações, demonstrou que algumas atividades se tornaram desnecessárias diante da implantação de modelos de trabalho virtual e digitalização de alguns processos organizacionais. Outros três profissionais tiveram uma redução de demandas devido à incompatibilidade do seu ofício com o *home office*. Por exemplo, no caso do Entrevistado 1:

[...]Não. É... é... só dizer que assim, é, o, a área que eu trabalho que é o Conselho Tutelar, ele... né, é... como é que eu posso dizer, o *home office* não foi uma coisa positiva, né? Porque como eu disse, nosso trabalho é na rua, é no porta-a-porta, é tendo aquela convivência diária com inúmeras pessoas e... e, e no contexto geral isso tudo atrapalhou um pouco, né?[...] (Entrevistado 1)

Diante da reestruturação oriunda da COVID-19 no trabalho, algumas atividades laborais podem deixar de existir permanentemente. Outras, serão retomadas com o contato social. É certo dizer que nenhuma atividade voltará a ser executada como era antes da pandemia, mesmo em se falando das que se adaptaram bem ao modelo *home office* ou das que não se adaptaram ao modelo remoto.

4.2 Resignificação dos espaços familiares

A divisão entre ambiente familiar e profissional mostra-se como um recurso para equilibrar ambas as áreas. Quando o trabalho torna-se sua casa e vice-versa, perde-se a consciência de jornada de cada atividade. Isso é agravado no momento em que o trabalho deixa de ter um horário determinado e/ou ambiente apropriado. Ademais, tal mistura entre o ambiente de trabalho e o ambiente familiar, em alguns casos, foi ampliada devido à mudança brusca, como relata o Entrevistado 12:

[...] O primeiro momento foi muito difícil, porque eu não sou muito afeita à tarefas domésticas principalmente no que diz respeito à cozinha. É... A minha funcionária também ficou de *lockdown* então a gente não trouxe a funcionária logo. De repente, às vezes, a gente tava em uma reunião ou algo em que demora mais ou em alguma atribuição e já tava na hora da família fazer as refeições. Fora isso é... Um certo *TOC* meu me deixava muito nervosa em começar o dia com tudo desorganizado, desarrumado então eu só começava o dia... Eu acordava mais cedo pra deixar tudo organizado para começar o trabalho já com a casa toda organizada. E pegava o fim de semana para lavar roupa e organizar (risos) a casa. [...] (Entrevistado 12)

Percebe-se por meio da fala do referido entrevistado que trazer o trabalho para o ambiente doméstico gerou dificuldades quanto ao gerenciamento das atividades domésticas e

de trabalho organizacional, sendo às atividades domésticas, antes limitadas à um tempo específico do dia, mais presentes devido ao fato das pessoas estarem em casa todo o tempo. Além disso, ainda segundo o entrevistado, a atividade doméstica, antes atribuída a uma funcionária, passou a ser acumulada pelo mesmo. Diante deste depoimento se percebe, com o *home office*, o aumento de volume de atividades realizadas pelas pessoas devido ao acúmulo do trabalho doméstico com o trabalho realizado para as organizações das quais faziam parte, além de um múltiplo gerenciamento de atividades que foi a sincronização entre todos os moradores da casa e suas atividades.

Entrevistado 12 ainda comentou sobre a sua percepção quanto à pandemia e o modelo de trabalho *home office*: “No momento 1: Susto. O momento 2: adaptação. Momento 3: cansaço. Momento 4: é o que temos para agora”. Ressaltando que esse novo modelo de trabalho teve de ser aceito por todos os entrevistados, mesmo de forma imediata e não-planejada. Percebe-se a presença do poder simbólico exercido de forma não-visível, pois, devido ao receio de demissão durante a pandemia, o profissional consentiu com excesso de demanda por parte do empregador.

Já o Entrevistado 4 narra como o seu espaço pessoal apossado pelo âmbito profissional.

[...] Ter uma atenção com o, o uso do celular e das redes sociais. Porque a maio... A maioria das pessoas, é... como são acostumada... Era a ligar para o nosso setor e tudo, elas estariam recebendo o nosso número particular para entrar em contato com a gente dependendo da demanda, né? Então isso foi algo que a gente teve que se adaptar também, de pessoas que às vezes você nem conhecia pessoalmente estar falando uma situação por telefone, né? [...] (Entrevistado 4)

Identifica-se o poder simbólico na perda do espaço pessoal para o profissional, pois, ao momento em que a comunicação se dá por meios pessoais (nos quais a pessoa está disponível integralmente), o profissional fica à disposição da organização também fora do horário acertado com a mesma.

4.3 Estruturação do espaço físico

Há a necessidade de ter espaços apropriados ergonômica e tecnologicamente para exercício do ofício, assim, ambientes precisam ser criados ou adaptados. O local tem de ser adequado fisicamente, contendo cadeira e mesa específicas, além de acesso à aparato tecnológico, como conexão de internet estável, computador, impressora, mesa digitalizadora, entre outros, conforme a demanda de cada profissional. Ou seja, apesar de casas com segurança e conforto, muitos trabalhadores não possuíam um espaço planejado para o desempenho de suas funções, assim, a necessidade de obtenção de todos os materiais de trabalho aumentou o desafio dessa readequação. Por exemplo, o Entrevistado 1 disse: “Eu fico sempre com celular, esse é meu utensílio de trabalho hoje em dia.”. Ou a Entrevista 8: “Ah, eu trabalho no escritório do apartamento, néh? Tem um computador *laptop*, um suporte pro celular e uma cadeira horrorosa, que eu deveria ter comprado outra, que eu fico... boto uma almofada, mas ainda termino o fim do dia com dor na coluna...”. E essa tendência é ratificada pelo Entrevistado 4 que disse:

[...] É...O período foi bem difícil também. Porque o meu pai também ficou de *home office*, minha irmã também ficou de *home office* e minha mãe também ficou de *home office*. Então eram 4 pessoas e a gente só tinha um computador e eu... Eu tive que comprar um notebook para ficar pelo menos dois, para ficar um computador para duas pessoas, né? [...] (Entrevistado 4)

Além da aquisição de dispositivos, alguns dos entrevistados realizaram pequenas reformas e/ou compras de móveis para criarem um ambiente propício ao trabalho, pois

delimita-se um espaço exclusivamente profissional, contribuindo na divisão de casa e trabalho. Mais uma vez, os limites entre o espaço de trabalho e o ambiente doméstico acaba por inexistir, fundindo os dois elementos até não haver mais distinção entre um e outro. O Entrevistado 11, por exemplo, colocou um ar condicionado em seu escritório dentro de casa, antes não utilizado. O Entrevistado 13 que, por ter filhos em idade escolar, escolheu transformar um corredor de sua casa em um local de estudo/trabalho. Ou a compra de uma cadeira, como cita o Entrevistado 1, para poder trabalhar na sua mesa de jantar.

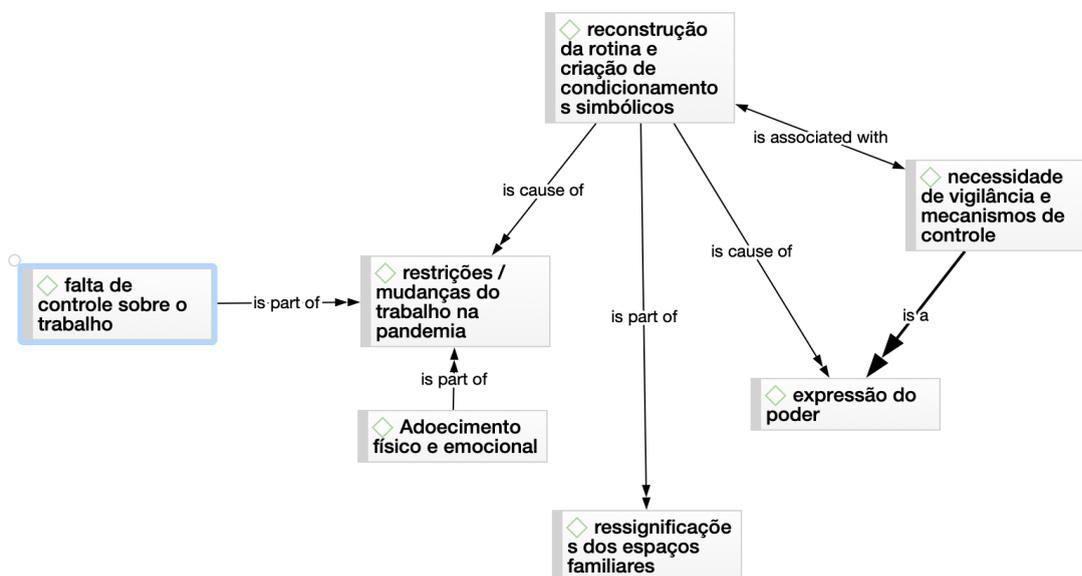
Tanto a compra de equipamentos, quanto eventuais reestruturações de espaços físicos não foram orientadas, nem fornecidas pelas organizações. Entretanto, tais adaptações foram cobradas de modo invisível por regras não claras, entendidas pelos integrantes da empresa como a postura mais adequada, uma manifestação de poder simbólico (BOURDIEUER, 2007). Percebe-se um conjunto de pressupostos compartilhados entre a equipe porém não explicitados que denotam quem faz parte ou não do grupo organizacional. Deixam claro que para fazer parte da equipe é necessário se adaptar, mesmo que isso signifique investimentos pessoais nos espaços de trabalho (HOFESTEDE, 2001).

4.4 Expressões de poder

A Figura 1 sintetiza as principais ideias dos entrevistados, as quais caracterizam o poder simbólico dentro das organizações. Dentro das entrevistas, notou-se o modo que os profissionais os quais estiveram nesse processo de mudança reconstruíram suas rotinas ocupacionais, criando condicionamentos simbólicos. Essa transição está associada com a vigilância dos mecanismos de controle por parte dos empregados e empregadores, tornando-se uma expressão de poder. Por exemplo, o uso de tecnologias para acompanhar todas as tarefas realizadas ou ainda o uso do *whatsapp* fora do horário contratado. Além disso, essa reestruturação das atividades faz parte de uma ressignificação dos espaços físicos e âmbitos familiar e profissional. Ademais, alguns ambientes deixaram de remeter apenas ao descanso, convertendo-se, pela necessidade, também em espaços para exercer seus ofícios.

A criação de condicionamentos simbólicos e a modificação da rotina ocasionaram o adoecimento físico e emocional, juntamente, os profissionais perderam o limite entre a vida pessoal e a profissional, fazendo com que estivessem disponíveis o dia inteiro. Isso ocorreu devido não terem sido previstas as mudanças no trabalho durante a pandemia, pois os planejamentos foram adaptados pelas organizações e aplicados simultaneamente.

Figura 1 – Relações de poder na pandemia



Fonte: Elaborado pelos autores.

Desse modo, percebe-se que o trabalho passou por uma adaptação brusca ao mudar para o modo remoto. Essa mudança interferiu nos espaços profissional e pessoal do empregado, sendo necessário uma readequação da rotina, compra de material de trabalho e até reestruturação de espaços físicos. Ademais, essa mudança ocasionou o aumento do uso de plataformas de comunicação as quais não eram utilizadas no espaço formal. Por fim, observou-se na maioria dos casos um aumento de demanda durante o trabalho remoto.

5 CONCLUSÃO

Esse estudo buscou identificar a prática do poder simbólico no trabalho dos profissionais que exerceram seu ofício de modo remoto durante a pandemia do COVID-19 na cidade de Fortaleza.

A alteração do presencial para o *home office* aconteceu de maneira brusca e não prevista. Isso acarretou uma série de problemas relatados neste artigo. Por exemplo, mesmo com a flexibilização de horários e sensação de ganho de tempo que antes era perdido em deslocamentos, poder trabalhar de casa, na maioria dos casos, reduziu o tempo livre, pois as funções profissionais se misturaram com outras rotineiras do lar. As horas economizadas logo foram preenchidas pelo aumento de demanda.

Além disso, ocorreu a mudança de um ambiente de trabalho preparado para a casa do profissional, onde era desprovido de estrutura e material de trabalho apropriados. A maior parte das organizações não forneceu equipamentos ou condições para essa adaptação do espaço residencial, partindo do empregado a responsabilidade de compras de equipamentos e móveis necessários. Esse ambiente não preparado proporcionou problemas físicos e emocionais aos entrevistados.

Dentro da estrutura produtiva das organizações, foi necessário adaptar o controle da realização das atividades por parte de seus funcionários. Nesse contexto, foram utilizadas plataformas de comunicação online, as quais no período pré-pandemia eram consideradas comunicações informais, como *WhatsApp*, *Zoom* e *Google Meet*. Isso, em grande parte das situações, ocasionou uma confusão entre particular e profissional de cada empregado, além de um aumento da demanda.

Pesquisas futuras serão realizadas aprofundando a prática do poder simbólico pelos meios informais nas interações hierárquicas. Além disso, estudar-se-á sobre a mudança das relações de poder devido à reabertura econômica, isto é, o retorno do trabalho presencial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, A.; RAFALSKI, J..Home-Office: Exploratory Aspects of Work from Home.

Research Gate, Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/340417090_Home-Office_Aspectos_Exploratorios_do_Trabalho_a_partir_de_Casa_Home-Office_Exploratory_Aspects_of_Work_from_Home>: Acesso: 25 mar 2021.

ALVES, J. E. D.; BARROS, L. F. W.; CAVENAGHI, S. A dinâmica das filiações religiosas do Brasil entre 2000 e 2010: diversificação e processo de mudança de hegemonia. **REVER**, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 145-174, jul./dez. 2012.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Tradução **RETO, Luís Antero; PINHEIRO, Augusto**. São Paulo: Almedina Brasil, 2011.

BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. 11.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. 322p.

CALDAS, M. P. Santo de casa não faz milagre. Condicionantes nacionais e implicações organizacionais da fixação brasileira pela figura do “estrangeiro”. *In*: CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework**. [S. l.]: John Wiley & Sons, 2011.

CAVEDON, N. R. **Administração de Toga**: Desvendando a Cultura Organizacional da UFRGS e da UNISINOS. [S. l.: s. n.], 2000.

FREITAS, M. E. de. Cultura organizacional. O doce controle no clube dos raros. *In*: MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. (orgs.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. [S. l.]: Atlas, 1997.

FONSECA JR., Wilson Corrêa da. Análise de Conteúdo. *In*: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio. Método e técnicas de pesquisa em comunicação. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009

GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

HOFSTEDDE, G. H. **Cultures and Organizations**: software of the mind. London: McGraw-Hill Book Company, 2001.

Jornal O Povo. Disponível em: <<https://www.opovo.com.br>> Acesso em: 05 fev 2021.

Jornal Diário do Nordeste. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br>> Acesso em: 05 fev 2021.

KRIPPENDORFF, Klaus. Metodologia de análise de conteúdo. Barcelona: Paidós, 1990

LÉVI-STRAUSS, C. **O Pensamento Selvagem**. Trad. Tânia Pellegrini. Campinas: Papyrus Editora, 1989.

LUPPI, G. **Cultura organizacional; passos para a mudança**. Belo Horizonte: Luzazul, 1995.

MAGNO, Attila et al. Trabalho doméstico: entre o poder simbólico patronal e a luta por reconhecimento jurídico. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 55, n. 3, p. 341-350, 2020.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, F. C. Prestes. Cultura nacional e cultura organizacional. *In*: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. **Recursos Humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1995.

PETTIGREW, A. M. On studying organizational cultures. *In*: Administrative Science Quartely. **Cornell**, Cornell University, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 570-81, 1979.

SANAR MED. **Linha do tempo do Coronavírus no Brasil**. Disponível em: <<https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>>: Acesso em: 7 jun 2021.

SMIRCICH, L. Concepts of Culture and Organizational Analysis. **Administrative Science Quarterly**, [S. l.], p. 339-358, 1983.

SCHEIN, E. H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Trad. Mônica Braga. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

SROUR, R. **Poder, cultura e ética nas organizações**. [S. l.]: Elsevier Brasil, 2012.

TAVARES, M. das G. de P. **Cultura organizacional: uma abordagem antropológica da mudança**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

THÉVENET, M. A cultura de empresa hoje em dia. **Revista de Administração**, [S. l.], v. 26, n. 2, p. 32-9, abr./jun. 1991.

WILLIAMS, R. **Cultura e sociedade: 1780-1950**. São Paulo: Nacional, 1969