

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES
DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES PÚBLICAS, PROPAGANDA E TURISMO

LUANA DIAS SOARES DE ANDRADE

Trabalho e Comunicação: Uma Análise Abrangente da Interação e Influência da
Comunicação na Experiência do Trabalhador em seu espaço laboral.

São Paulo
2024

LUANA DIAS SOARES DE ANDRADE

Trabalho e Comunicação: Uma Análise Abrangente da Interação e Influência da Comunicação na Experiência do Trabalhador em seu espaço laboral.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Relações Públicas, Propaganda e Turismo da Escola de Comunicações e Artes, da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharela em Relações Públicas.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Valéria Castro

São Paulo

2024

LUANA DIAS SOARES DE ANDRADE

Trabalho e Comunicação: Uma Análise Abrangente da Interação e Influência da
Comunicação na Experiência do Trabalhador em seu espaço laboral.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Escola de
Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo para a
obtenção do título de bacharel em Relações Públicas.

Aprovada em: ____/____/____

Banca Examinadora

Nome _____

Instituição _____

Nome _____

Instituição _____

Nome _____

Instituição _____

Dedico este trabalho, com profundo amor e admiração, aos meus pais, que sempre me apoiaram e me guiaram até aqui, mesmo sem saber o caminho.

AGRADECIMENTOS

Acredito que este trabalho começou a ser escrito antes mesmo de eu entrar na faculdade, lá em 2016. Por isso, não consigo mensurar em palavras ou escrever todos os que merecem estar aqui, mas algumas pessoas não posso deixar de citar.

Primeiramente, começo agradecendo aos meus pais, Iraci e Luciano. Sem eles, absolutamente nada disso seria possível. Foram os que mais me incentivaram a fazer faculdade e, principalmente, a entrar na USP. Depois, vêm os meus amigos, que sempre estiveram presentes e fizeram cada conquista valer a pena e ser comemorada. Thayna, Nayara e Giovana, conheço vocês há mais tempo do que qualquer outra pessoa. Simplesmente comecei a existir e vocês já estavam lá para me ajudar em tudo. Vocês são luz e sempre estarão comigo, são a família que eu escolhi.

Na faculdade também encontrei pessoas que vou levar para o resto da vida! Barbara, João Vitor, Juliano, Letícia, Lucas, Lohana, Marcela, Nathalia, Rafael, Caio e Leozinho, o grupo dos “amigos comTM”. Vocês fizeram e fazem a diferença para mim.

Outro grupo que não posso deixar de mencionar são os “Inimigos do Amor”: Felipe, David e Kevin. O grupo que a ECA me deu em 2019. Viver a ECA e a vida com vocês tem sido demais! A faculdade sem vocês não teria sido a mesma. Obrigada por todo o companheirismo. Vocês me fazem entender perfeitamente o que Emicida quer dizer quando afirma que “quem tem um amigo tem tudo.”

A atlética e todos que vieram e fizeram a diferença na minha vida também merecem meu agradecimento, pois de alguma forma me agregaram experiências no meio universitário. Julia, Ludmila, Gabriel, Yuri, Beatriz, Blendinha, Juca e muitos mais!

Também gostaria de agradecer à Prof^a Valeria Castro, grande referência acadêmica e profissional, que acreditou no meu projeto e se dispôs a me orientar. Sua presença constante, seus ensinamentos e disposição para extrair o melhor de mim foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Sou imensamente grata pelo seu apoio e dedicação.

“Não sois máquinas! Homens é que sois!”

- Charles Chaplin, 1940

RESUMO

Andrade, Luana Dias Soares de. Trabalho e Comunicação: Uma Análise Abrangente da Interação e Influência da Comunicação na Experiência do Trabalhador em seu espaço laboral. 2024. Dissertação (Bacharelado em Relações Públicas). Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) investiga a relação entre comunicação e trabalho, com foco em como a comunicação influencia a experiência dos trabalhadores ao longo da história. O objetivo é analisar a evolução histórica dessa relação, examinando como a comunicação pode tanto reforçar a alienação e a desumanização do trabalho quanto promover a inclusão, o engajamento e o bem-estar dos trabalhadores.

A metodologia inclui uma revisão da literatura de autores renomados em comunicação e administração, como Roseli Fígaro, Margarida Kunsch e Antonio Cesar Amaru Maximiano, e uma análise histórica que abrange desde a pré-história até o século XXI. O trabalho está estruturado em quatro capítulos principais: a história do trabalho, a visão social do trabalho, as organizações e suas formas e jornadas de trabalho, e a comunicação no ambiente de trabalho.

Os principais resultados destacam a necessidade de uma comunicação organizacional que promova a inclusão e o reconhecimento dos trabalhadores como indivíduos únicos, evitando a alienação e a desumanização. A comunicação deve ser utilizada como uma ferramenta de empoderamento, facilitando a participação ativa dos trabalhadores nas decisões organizacionais. A análise crítica sublinha a importância de equilibrar eficiência e humanização no ambiente laboral, visando criar um ambiente sustentável e equitativo para todos.

Palavras Chaves: Comunicação organizacional, Relações de trabalho, Alienação no trabalho, Cultura organizacional, Evolução histórica do trabalho

ABSTRACT

Andrade, Luana Dias Soares de. Work and Communication: A Comprehensive Analysis of the Interaction and Influence of Communication on the Worker's Experience in their Workplace. 2024. Dissertation (Bachelor's in Public Relations). School of Communications and Arts, University of São Paulo, São Paulo, 2024.

This Undergraduate Thesis investigates the relationship between communication and work, focusing on how communication influences the experience of workers throughout history. The objective is to analyze the historical evolution of this relationship, examining how communication can both reinforce the alienation and dehumanization of work and promote inclusion, engagement, and the well-being of workers.

The methodology includes a literature review of renowned authors in communication and administration, such as Roseli Fígaro, Margarida Kunsch, and Antonio Cesar Amaru Maximiano, and a historical analysis that spans from prehistory to the 21st century. The work is structured into four main chapters: the history of work, the social view of work, organizations and their forms and work schedules, and communication in the workplace.

The main results highlight the need for organizational communication that promotes inclusion and the recognition of workers as unique individuals, avoiding alienation and dehumanization. Communication should be used as a tool for empowerment, facilitating the active participation of workers in organizational decisions. The critical analysis underscores the importance of balancing efficiency and humanization in the workplace, aiming to create a sustainable and equitable environment for all.

Keywords: Organizational communication, Labor relations, Work alienation, Organizational culture, Historical evolution of work

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. A HISTÓRIA DO TRABALHO.....	11
2.1. A história do trabalho no Brasil	18
3. VISÃO SOCIAL DO TRABALHO	25
4. INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E MODELOS DE TRABALHO	31
5. ORGANIZAÇÕES: FORMAS E JORNADAS DE TRABALHO	39
6. A COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	46
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho sempre despertou minha curiosidade, mesmo antes de eu ingressar nele. Observava diariamente a luta de meus pais, que sempre trabalharam como "peões" em diversas organizações. Ambos concluíram apenas o ensino médio e nunca ocuparam altos cargos. Eles frequentemente enfrentavam situações fora de seu controle e se perguntavam como poderiam entregar mais e prosperar na empresa onde dedicavam seu tempo e disposição, sempre pensando no melhor para a empresa na qual estavam inseridos, e nunca para eles.

Em 2020, entrei no mercado de trabalho, mas com uma diferença em relação aos meus pais: eu estava cursando Relações Públicas, com ensino superior e na maior faculdade da América Latina. Isso me fez pensar que talvez eu tivesse uma visão diferente sobre o mercado de trabalho. No entanto, também reproduzia o mesmo discurso aprendido em casa: como poderia entregar mais e prosperar na empresa onde estava inserida?

Com o passar do tempo, comecei a questionar se eu deveria estar entregando todo o meu tempo para uma organização e não receber nada em troca, ou melhor, estar recebendo tão pouco. Cursando Relações Públicas, percebi que a comunicação tem um papel fundamental na relação entre trabalhador e empregador. Essa percepção me levou a querer explorar e entender melhor como essa dinâmica se desenvolve ao longo da história e como a experiência do trabalhador é influenciada pela comunicação.

Para que isso fosse possível, era necessário entender a relação entre o trabalho e a comunicação, explorando os diferentes eventos e transformações que ocorreram ao longo da história. A relevância deste estudo reside na necessidade de compreender como a comunicação impacta as relações de trabalho sob a perspectiva do trabalhador. Dessa forma, o problema de pesquisa que orienta este estudo é: "Como a comunicação influencia a experiência do trabalhador em seu ambiente laboral?" Tudo isso a partir da visão do empregado. Para responder a essa questão, foram definidos os seguintes objetivos:

- **Objetivo 1:** Analisar a evolução histórica da relação entre trabalho e comunicação, compreendendo como a comunicação acompanhou e as mudanças nos ambientes laborais.
- **Objetivo 2:** Investigar o impacto da comunicação na vida dos trabalhadores, explorando como a comunicação pode tanto reforçar a alienação e a desumanização do trabalho quanto promover a inclusão, o engajamento e o bem-estar dos trabalhadores.

Este trabalho está estruturado em quatro grandes capítulos:

- **Capítulo 1:** A História do Trabalho - Apresenta a evolução do trabalho ao longo da história e sua relação com a comunicação.
- **Capítulo 2:** Visão Social do Trabalho - Explora a visão social do trabalho e suas implicações.
- **Capítulo 3:** Organizações, Formas e Jornadas de Trabalho - Aborda os desafios e perspectivas das organizações no contexto da comunicação e do trabalho.
- **Capítulo 4:** Comunicação - Examina o papel da comunicação no ambiente de trabalho, suas formas e impactos para o trabalhador.

Essa monografia busca realizar uma revisão da literatura, explorando amplamente autores de comunicação como Roseli Fígaro e Margarida Kunsch, além de trazer uma perspectiva do campo administrativo com Antonio Cesar Amaru Maximiano e outros renomados autores. Através dessa abordagem interdisciplinar, busca-se compreender de maneira integrada a complexa relação entre comunicação e trabalho, analisando como esses dois elementos se influenciam mutuamente ao longo da história. Ao adotar essa abordagem abrangente e interdisciplinar, este trabalho visa contribuir para o entendimento das complexas interações entre comunicação e trabalho e como isso influencia a vida do trabalhador.

2. A HISTÓRIA DO TRABALHO

Para que seja possível que ocorra um entendimento sobre o trabalho e a sua relação com a comunicação nos dias atuais é necessário que haja uma imersão nos diferentes eventos e transformações desenvolvidas ao longo da história. “É o homem que atribui valor a determinada coisa.” (Souza, 2019). Portanto, a visão do trabalho e como ele se constitui passa pela vivência e desenvolvimento do homem como ser pensante social ao longo da história. Dessa forma, podemos notar que o trabalho tem diferentes significados e diferentes formas ao decorrer do tempo, e a comunicação acompanha todos eles.

Assim, pode-se dizer que o primeiro trabalho desenvolvido pela humanidade começou na pré-história, durante a era paleolítica, quando as pessoas criavam objetos para caçar e, assim, garantir sua sobrevivência. Naquela época, o sustento era obtido através da caça de animais e da coleta de frutos. Mesmo após a transição para a agricultura e o abandono do estilo de vida nômade, o trabalho continuava focado principalmente em atender às necessidades básicas de sobrevivência (Scala, 2022).

A comunicação mesmo que primitiva já era usada nesta época, pois essas pessoas precisavam se organizar para caçar, construir abrigos e realizar atividades agrícolas. Embora o conceito de cultura organizacional tenha se desenvolvido mais tarde na história da humanidade, as raízes da cultura organizacional podem ser rastreadas até esses primeiros estágios da civilização humana. Nesta época as pessoas já cultivavam valores, tradições e maneiras de fazer as coisas que eram transmitidas ao longo do tempo pela comunicação informal e também pelo trabalho.

No entanto, quando viver em sociedade passa a ser uma possibilidade viável para o ser humano e viver do que se produz na terra e da caça é uma realidade imutável, o trabalho e o seu produto passam a ser vistos como um bem comum. Os seres humanos começaram a perceber o trabalho como um meio que facilita a organização da vida em comunidade, o que, consequentemente, aproximou tribos e indivíduos que estavam abandonando o estilo de vida nômade (Scala, 2022).

Com a evolução da humanidade e a chegada da antiguidade, o trabalho braçal se transformou em um fardo e somente o faziam aqueles que eram considerados servos ou escravos. Na sociedade greco-romana, o trabalho era realizado exclusivamente por servos e escravos, pois era visto como indigno para os homens livres, que se dedicavam às atividades intelectuais e ao desfrute dos prazeres materiais. (Silveira, 2019).

Aristóteles considerava que, sendo impossível a vida sem o necessário para a sobrevivência, a humanidade não poderia abrir mão dos escravos. A escravidão era escanrada. Como uma lei natural; pois "se existissem máquinas que se movimentassem sozinhas, não seria necessário o trabalho escravo". Os escravos eram utilizados para livrar os cidadãos das tarefas servis, permitindo à elite grega, consagrar-se melhor à cidade, aos prazeres do corpo ou à investigação e à contemplação das coisas eternas do espírito (Carmo, 1992, p.17 Apud Silveira, 2019).

É fato que o trabalho não era uma tarefa da elite ou de cidadãos greco-romanos, mas sim de um povo considerado de baixa valia e que poderiam sofrer mazelas para que o bem estar de uma parte da população fosse privilegiada. Afinal, para um dos grandes pensadores da época, Aristóteles, ninguém poderia ser livre e ao mesmo tempo obrigado a trabalhar, as duas coisas não se conversavam.

No entanto, a comunicação nesta época evolui e passa a ser usada de uma forma mais consciente. Nas sociedades grecos-romanas a oralidade era muito valorizada, os discursos públicos e as assembleias democráticas eram comuns e a oratória desempenhava um papel crucial na vida pública. As práticas de comunicação organizacionais utilizadas na época influenciavam diretamente a maneira como a sociedade se relacionava, como as instituições funcionavam e como os indivíduos se relacionavam dentro delas. No entanto, essa comunicação ainda era mais voltada a um público mais específico, a elite, que tinha um tempo para se dedicar a debates públicos e a contemplação das coisas ao seu redor.

Na idade média, essa visão não mudou. Em uma sociedade extremamente hierarquizada, a ideia de trabalho continua sendo desprezada. Senhores feudais, servos, camponeses e clero compunham a estrutura social da época, cada grupo mantendo firmemente seus ideais de trabalho. Os senhores feudais ofereciam proteção, enquanto os servos e camponeses trabalhavam em troca de terra e segurança. A comunicação era muito difundida dentro das igrejas e de uma forma muito hierarquizada, nas quais os mensageiros tinham a tarefa de transmitir informações entre senhores feudais, cleros e vassalos, sempre de cima para baixo.

Neste período, a mobilidade social era quase que impossível e o povo era controlado pela igreja. Sendo uma época em que a religião obtinha muita força, a igreja teve um papel importantíssimo na doutrinação das pessoas em prol do trabalho. Com a Reforma Protestante, o trabalho passou a ser visto como a base da vida. "Há uma ênfase de que a fé deve ser reforçada pelo trabalho" (CARMO, 1992, p. 27). Enfrentar as desigualdades e a exploração daquela época significava desafiar uma harmonia considerada divina. (UOL

Brasil, 2023). Dessa forma, os templos religiosos eram usados como um canal de comunicação em que se permitia chegar com uma maior facilidade aos grupos de trabalhadores menos favorecidos, por exemplo.

A idade média se organiza segundo o modelo de produção feudal. Nesse modelo as relações sociais caracterizam-se por rígida hierarquia entre os senhores, proprietários das terras, e os servos, aqueles que as cultivavam. A esses últimos cabia, em troca do trabalho, apenas a parte da produção necessária à subsistência familiar. Os servos deviam obediência aos senhores, mas, diferentemente dos escravos, possuíam direito à vida e proteção dos senhores em caso de guerra. A igreja, detentora do saber, competia à manutenção dos princípios de obediência que regulavam essas relações (Gonçalves, 1997, p. 22).

O que começou a mudar no final da idade média, com capitalismo mercantil sendo posto em prática e a expansão marítima a todo vapor, surge ali uma nova classe social que enriqueceu por meio do trabalho e desse novo tipo de comércio. Assim surgem os burgueses que detinham os meios de produção e a fonte de trabalho em mãos.

Nesta época houveram mudanças significativas na comunicação, pois com o crescimento do comércio internacional, houve uma necessidade crescente de comunicação eficaz entre comerciantes, navegadores e autoridades governamentais. Além disso, surgem aqui os primeiros sinais de uma cultura organizacional mais consistente, fundamentada nas tradições da época, como a ética do trabalho, a busca pelo lucro e a confiança nas relações comerciais (Souza, 2018). Valores como a honra e a reputação também eram importantes, já que a credibilidade era crucial para o sucesso nos negócios.

Importante dizer também que nesta época o trabalho escravo ainda se fazia muito presente, principalmente nas terras recém descobertas. Com o início da colonização a necessidade de mão de obra barata se intensificou, e a compra de escravos foi um caminho encontrado para o barateamento de mão de obra nos novos países encontrados, e a comunicação a longas distâncias se intensificou com o uso de cartas e a criação da imprensa de tipos móveis de Gutenberg, o que também facilitou a disseminação de informações por meio de panfletos comerciais, jornais e livros. Essas novas tecnologias ajudaram na disseminação de ideias e informações, ajudando a moldar assim a cultura e a comunicação na sociedade da época.

Com a chegada do Renascimento e a reforma protestante o significado do trabalho foi mudando. No qual, esse passa a ser valorizado por vertentes religiosas como o calvinismo que cria uma visão favorável ao lucro, ao enriquecimento pessoal e ao trabalho árduo. “Aqui passa a ser exaltado o esforço pessoal e a dedicação ao trabalho, estimulando-se a poupança

ou investimento do capital excedente obtido, condenando-se o desfrute de bens” (Silveira, 2009).

Além disso, no renascimento a visão sobre o homem mudou, ele passa a ser o centro das atenções e a ideia de que o trabalho é inerente ao homem, a ideia de maestria, e da valorização do trabalho feito a mão são altamente valorizados, mas por pouco tempo, pois nesta época também se dava início a revolução industrial.

Com o surgimento da revolução industrial o estilo de vida das pessoas foi drasticamente modificado. Se antes a valorização do trabalho manual estava em alta, aqui ele dá lugar para as máquinas e todo seu trabalho operacional. Se antes as pessoas podiam trabalhar de casa, agora eram obrigadas a se locomover até centros urbanos, no quais essas indústrias ficavam. “Este aspecto afeta também a vida familiar e afasta os integrantes do convívio íntimo diário. O trabalho passa a ter um ritmo e um tempo pré-estabelecidos que determinem a vida do indivíduo” (Silveira, 2009).

Contudo, mesmo com a remuneração, os trabalhadores dessa época recebiam baixos salários e enfrentavam jornadas de trabalho que podiam chegar a 18 horas por dia. Mortes por acidentes e exaustão eram muito comuns nesse período.

A produção em larga escala, por sua vez, provoca a alienação do operário do sentido do seu trabalho. Sendo ele uma "peça da engrenagem", tendo sua participação restrita a uma limitada etapa do processo produtivo, o operário não reconhece no conjunto da produção o seu trabalho, não sabe quem é o consumidor do seu produto, bem como não participa das decisões referentes ao processo de produção. Na revolução industrial o operário é uma "peça da engrenagem". (Silveira, 2009, p. 2.)

No filme “Tempos Modernos” (1936), de Charlie Chaplin, que traduz esse período da humanidade, podemos enxergar bem essa dinâmica, em que o homem acaba se transformando em parte da máquina. No qual, se vê condicionado a fazer os mesmos movimentos, fazer os mesmos percursos e se rejeitar as mesmas situações precárias pelo resto de sua vida, por conta de seu trabalho.

Além disso, aqui é importantíssimo fazer o adendo de movimentos sindicais que ocorreram nesta época. Quando nas fábricas os trabalhadores começam a ter consciência de classe e entender que estão sendo explorados, os próprios começam a se organizar para confrontar os empregadores e exigir condições melhores de trabalho. “Os primeiros indícios de união entre trabalhadores aparecem com a quebra de máquinas fabris como forma de resistência, movimento conhecido como ludismo. A motivação era a visão dos trabalhadores de que estariam sendo substituídos pela maquinaria nas indústrias.” (Souza, 2017). Esse

movimento foi o pontapé inicial para as lutas sindicais e mudanças trabalhistas que se estendem até os dias atuais.

Nessa época, a comunicação e a cultura organizacional foram profundamente impactadas pelas mudanças econômicas, sociais e tecnológicas. O surgimento de novas formas de comunicação e de organização do trabalho refletia os desafios e as oportunidades trazidos pela industrialização. A primeira revolução industrial foi a responsável pelo surgimento das primeiras grandes fábricas, o que resultou nas primeiras grandes organizações que usaram a comunicação organizacional, mesmo que de uma forma desestruturada, para com os seus trabalhadores.

No entanto, “o desenvolvimento capitalista e as novas forças sociais por ele criadas provocaram uma nova dinâmica na expansão das cidades e do mercado e na divisão da sociedade” (Souza, 2019). Com a chegada dos modelos de produção fordista e taylorista o trabalho acaba sendo sistematizado e passa a ser encarado de uma nova forma.

No taylorismo o trabalho passa a ser cronometrado e os indivíduos devem cumprir os seus deveres no menor tempo possível e aqueles que o fazem acabam sendo premiados. Isso provoca a exploração do proletário que tem que se desdobrar para cumprir o tempo cronometrado. Já no fordismo, a produção em massa é explorada, os trabalhadores são colocados em uma linha de montagem e cada indivíduo tem uma tarefa específica na qual deve ser seguida. Neste aspecto, essa produção deveria ser consumida em massa, na qual os trabalhadores também eram claramente afetados.

“oito horas de trabalho, oito horas de lazer, oito horas de descanso.” foi uma campanha lançada por Robert Owen e logo implementada pelo modelo fordista. Aqui os trabalhadores formais, passaram a trabalhar 8 horas e tirar o resto do dia para usufruir de seu tempo livre. Assim surge o “american way of life” ou o estilo de vida americano, que possibilitou os trabalhadores a terem uma qualidade de vida um pouco melhor. Este modelo foi implementado em diversas partes do mundo seguido pelo capitalismo.

No taylorismo a comunicação geralmente era hierárquica e vertical. As decisões eram tomadas no topo da hierarquia e depois comunicadas para os trabalhadores, o que muitas vezes resultava em uma comunicação mais direta e instrucional. Já no Fordismo a comunicação também era hierarquizada, no entanto havia uma ênfase maior na comunicação horizontal entre os departamentos e nas linhas de produção, pois as áreas deveriam se conversar para que os processo produtivo fossem entregues de uma forma eficaz.

Já para o fim do século XX, surge também o Toyotismo. Esse modelo industrial chega como uma resposta ao modelo de produção fordista. Aqui, o uso de tecnologia na produção

em massa passa a ser intenso, e a mão de obra qualificada passa a ser exigida, neste momento, os trabalhadores passam a ser multitarefas e realizar várias partes do processo de um produto, a cultura do trabalho em equipe passa a ser extremamente valorizada e incentivada neste processo. “O Toyotismo trouxe efeitos deletérios ao trabalhador. Assim como a matéria prima, ele passou a ser visto como um objeto necessário conforme a necessidade produtiva.”(Godwin, 2017).

A comunicação aqui passou a ser mais fluída, pois esse modelo exige uma comunicação eficiente para coordenar a produção e a logística a fim de minimizar estoques e desperdícios. Isso exige uma comunicação clara e rápida entre os diferentes estágios do processo produtivo. O que é essencial para promover a tomada de decisões descentralizadas e a resolução de problemas em tempo real.

No século XXI, o trabalho se funde cada vez mais a tecnologia e tornam-se inseparáveis. De trabalhos qualificados a trabalhos manuais, atualmente, as máquinas são capazes de fazer um pouco de tudo e a competição por espaço no mercado de trabalho ficou cada vez mais acirrada, afinal como pode um homem competir com uma máquina?

“Face à crescente automação, o mercado de produtos tornou-se cada vez menos acessível às pessoas de baixa e média instrução, remanescendo apenas os mais qualificados, em cargos de gestão, havendo considerável redução da mão de obra necessária para realizar os mesmos serviços, quando comparamos os dias hodiernos a tempos passados” (Carvalho, 2022).

A exigência por mão de obra qualificada está cada vez maior e, além de qualificação, o mercado está exigindo especialização nos assuntos nos quais os trabalhadores devem atuar. Os trabalhadores devem ser cada vez mais dinâmicos, pois o mercado se tornou muito competitivo e escrupuloso. Aquele que não se qualifica está fadado ao desemprego.

“Quando se visualiza e se desenha o mundo do trabalho hoje, aflora o seu traço destrutivo; o ser social que trabalha vivencia seu cotidiano entre a violência do trabalho, a violência da precarização e a violência ainda maior do desemprego” (Antunes, 2001, p.24).

Além disso, com os mercados cada vez mais globalizados, o trabalho passa a poder ser feito de qualquer lugar e para qualquer empresa. Antes uma empresa brasileira, por exemplo, poderia contratar apenas uma pessoa brasileira para realizar determinada função, agora, por conta do avanço tecnológico, é possível contratar qualquer trabalhador em qualquer parte do mundo. Novos modelos de trabalho foram inseridos no cotidiano mundial,

por conta da pandemia do covid 19, e isso mudou drasticamente a forma como as pessoas enxergam o trabalho.

Neste século, a comunicação ganhou muito espaço na vida dos trabalhadores. A transformação tecnológica, expectativas dos colaboradores e evolução dos modelos de negócios fizeram com que a comunicação entrasse de vez dentro de todas as organizações e com a tecnologia sendo a principal ferramenta facilitadora disso, a cultura organizacional se transformou e os modelos de trabalho se tornaram cada vez mais dinâmicos, no qual um acaba por influenciar o outro.

2.1. A HISTÓRIA DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o trabalho surge de uma maneira feroz e desumana. Com a chegada dos portugueses em 1500, a primeira forma de trabalho implantado no país é a mão de obra escrava, primeiro dos índios e depois dos africanos. Foram séculos de exploração no Brasil, o último país do continente americano a abolir a escravidão, até a lei Áurea ser instaurada no dia 13 de maio de 1888.

“O Brasil não libertou seus escravos, abandonou-os”. Essa frase, de Cristovam Buarque, ilustra muito bem como a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado funcionou no país. Sem nenhum tipo de assistência ou terra para se trabalhar os negros tiveram muita dificuldade de se estabelecer. Passaram a viver nas mesmas fazendas que viviam antes, agora “livres”, mas, ainda assim, escravizados.

A comunicação nesta época era hierarquizada e rígida, na qual só um lado podia expressar opiniões, cultura e valores. Os senhores de escravos detinham o poder absoluto da palavra, pela qual expressavam palavras de “ordem” e esperavam que essas fossem seguidas sem nenhum tipo de questionamento.

Com o fim da escravidão o país entra em um processo de embranquecimento que tem ligação direta com o racismo que já era estabelecido no país. A elite brasileira, achava que negros serviam somente para trabalhos braçais e que eram incapazes de assumir os postos de trabalho que exigiam o uso do intelecto.

O grande obstáculo da elite brasileira era que com o fim da escravidão os negros poderiam ocupar os postos de trabalho, mas essa mesma elite não queria ascensão dos negros na sociedade, devido a isso, preferiram embranquecer o Brasil criando uma política para financiar a passagem de Europeus para trabalhar no Brasil. Enquanto os ex-escravos não tinham direitos nenhum (Nascimento; Medeiros, 2009, p.4).

Com o embranquecimento da população e a chegada de estrangeiros europeus no país, a mão de obra começou a ser diversificada e a partir de então algumas leis trabalhistas começaram a ser criadas. O primeiro documento criado, nesse sentido, no país foi o Código Comercial. Esse documento, com relação ao trabalho, tinha por função regulamentar as atividades comerciais e a profissão de comerciante no Brasil.

A partir da criação desse código a comunicação passou a ser vista com outros olhos no país, pois ele passou a influenciar e estabelecer padrões e procedimentos para troca de informações entre empresas, clientes e fornecedores. No entanto, aqui a comunicação ainda é

muito influenciada pelas exigências legais e pelo formato padrão estabelecido pelo Código Comercial, não é uma comunicação fluida e voltada para a área da comunicação em si.

No entanto, esse código acaba criando um tipo de cultura organizacional, pois ele acaba promovendo um ambiente de negócios mais profissional e ético, também acaba por fortalecer a ideia de responsabilidade empresarial, incentivando as empresas a adotarem práticas sustentáveis, a respeitarem os direitos dos consumidores e a agirem de forma socialmente responsável. O que reflete na imagem da empresa, criando assim uma cultura que tem por função passar uma imagem positiva para o seu público-alvo.

Já em 1916, surge o primeiro código civil brasileiro. Esse documento determina os direitos e deveres das pessoas, dos bens e das suas relações no âmbito privado no país. Esse entendia que “toda a espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”. Ou seja, todo o trabalho em território brasileiro deveria ser remunerado, contudo não fazia alusão ou direcionamentos de como isso deveria acontecer.

Este cenário começou a mudar quando em 1943, Getúlio Vargas, presidente do país na época, promulgou a consolidação das leis trabalhistas no Brasil, a CLT. Esse foi o primeiro conjunto de leis que regulamentavam as relações trabalhistas no país que estabeleceram os direitos e a proteção para os trabalhadores.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho (Tribunal regional do trabalho da 24 região; 2013).

A CLT foi criada para garantir direitos àqueles que não tinham voz e foi essencial para a evolução do trabalho no país. A comunicação aqui passa a ser mais definida, pois a CLT estabeleceu direitos e deveres para as empresas e para os trabalhadores e isso impactou diretamente nas relações trabalhistas, pois essa formalização contribuiu para uma comunicação mais clara e transparente entre as partes envolvidas.

Entre as décadas de 1950 a 1970, ocorreu outro momento crucial na história do trabalho no país: o êxodo rural. Uma grande migração de pessoas da região nordeste para as regiões sudeste e sul do país, criou um fluxo migratório interno de indivíduos em busca de trabalho e condições de vida melhores. Esses migrantes representavam um excedente de mão de obra capaz de viabilizar a continuidade do crescimento econômico pelo qual o país passava pela época. (Graham; Holanda Filho, 1980).

Esse foi um grande movimento nacional que, importante salientar, foi feito sem nenhum preparo, no qual milhares de pessoas largaram suas casas em busca de uma qualidade de vida melhor. No entanto, diversos desses indivíduos ficaram à mercê da sorte em um lugar completamente desconhecido sem qualquer ajuda ou amparo do governo. O que resultou em fome e o empobrecimento de uma parte da população que já era carente.

Perto do fim do século XX, se instaura uma crise no Brasil sem precedentes que abre as portas para o trabalho informal. Conhecida como a década perdida, após a ditadura militar, em 1980, o país passa por uma de suas maiores crises que provocou a abertura do setor informal no país.

“Frequentemente a expansão observada no setor informal não reflete uma opção dos trabalhadores, mas sim a estratégia por eles utilizada para fazer face às circunstâncias adversas geradas pela crise do emprego formalmente estabelecido” (Rev. Saúde Pública, 1995). A procura por trabalhos informais começou a crescer nesta época como uma resposta à crise econômica vivida no país. O que aumentou a precarização do trabalho, pois sem ter para onde correr, os trabalhadores se sujeitavam a qualquer tipo de emprego que lhes fossem oferecidos. “Sob tais pontos de vista a década de 1980 foi negativa, não apenas por conta da queda do PIB, mas pelo acentuado desarranjo social verificado.” (Arruda, citada por Marangoni, 2009).

Tanto o êxodo rural nas décadas de 1950 a 1970 quanto a década perdida dos anos 1980 tiveram impactos significativos na comunicação e na cultura organizacional do país na época. A comunicação informal nesta época era muito forte, mesmo os meios de comunicação de massa sendo difundidos no país, ainda sim não eram acessíveis para todos e essa forma de comunicação informal muitas vezes era mais rápida e acessível do que os meios formais, contribuindo para a coesão social e a transmissão de valores e tradições pelo “boca a boca” de classes menos abastadas e principalmente mais afetadas pelas mudanças econômicas da época.

Na década de 1990 o Brasil passa por sua abertura econômica. Esse período foi marcado por reformas que visavam reduzir as barreiras ao comércio internacional e atrair investimentos estrangeiros para o país. O que promoveu mudanças na estrutura produtiva, estimulando setores exportadores, modificando a composição do emprego.

Com essa reestruturação econômica a todo vapor, ocorreu uma alteração na composição do emprego. O setor de serviços começou a crescer mais do que o setor industrial, isso resultou em uma abertura maior do mercado nas áreas como comércio, turismo e tecnologia.

Além disso, em alguns casos, essa abertura também contribuiu para a precarização do trabalho. Com a intenção de reduzir custos, as empresas nacionais passaram a flexibilizar algumas condições de trabalho para se manterem competitivas com o mercado internacional, o que levou à diminuição de alguns direitos trabalhistas e à criação de empregos informais e temporários.

O esgotamento do modelo de substituição de importações deu lugar a um processo de abertura da economia, provocando mudanças na forma de produzir que também impactaram negativamente o mercado de trabalho. Este processo, reforçado pela política macroeconômica de estabilização do nível de preços do Plano Real, que, por intermédio da valorização cambial, expôs a economia nacional à concorrência internacional, fez com que alguns postos de trabalho fossem eliminados (Hilgemberg; Guilhoto; Martins, 2004).

De acordo com Kon (1998), isso foi agravado pela falta de flexibilidade de algumas empresas e pela escassez de mão de obra qualificada, o que impediu grande parte da população de exercer trabalhos considerados mais sofisticados

A abertura econômica trouxe uma maior integração do Brasil à economia global. Isso também se refletiu na comunicação, com a disseminação de tecnologias de informação como a internet e os telefones celulares que se tornaram mais acessíveis e populares nesta época. A comunicação empresarial e governamental passou a utilizar mais intensivamente essas tecnologias para se comunicar com diferentes públicos, incluindo clientes, fornecedores e cidadãos.

A comunicação corporativa ganhou um espaço maior dentro dessas organizações e estratégias de marketing e relações públicas passaram a ser utilizadas mais estrategicamente para o posicionamento dessas empresas no mercado nacional e internacional. Assim, pode se dizer que a comunicação e suas práticas foram impulsionadas na época pela abertura econômica, pois ela forçou as empresas a adotarem práticas mais globais, inovadoras e competitivas neste ramo para conseguirem competir de igual para igual com empresas internacionais.

Já no século XXI, o setor de serviços, continua o seu processo de expansão e torna-se uma importante fonte de emprego no país. Nos dias atuais, o setor de serviços, emprega mais de 70% dos trabalhadores do país. Entre os fatores que contribuíram para esse cenário, podemos mencionar: a redução das oportunidades de emprego no setor agrícola, a qualificação dos postos de trabalho na indústria, o aumento do consumo pela população brasileira, a globalização das práticas nos setores de telecomunicações e transportes, além do processo de terceirização que se desenvolveu no país. (Pena, 2013).

No entanto, é importante destacar também os efeitos negativos do setor terciário no Brasil para o trabalho. Com o aumento na informalidade dos empreendimentos, a redução dos direitos trabalhistas e a diminuição do salário, a seguridade dos trabalhadores é posta à prova e fica evidente que o governo não consegue assegurar os direitos trabalhistas para todos.

Dados do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior indicam que 98% dos estabelecimentos do setor terciário brasileiro são de micro e pequenas empresas, mas que estas empregam apenas 52% de todos os trabalhadores, contra 48% das médias e grandes marcas. Assim, além da irregularidade, crescem também os postos de trabalho caracterizados pela precariedade nas condições de exercício e também pelas baixas remunerações" (Pena, Rodolfo, 2023).

Em 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho passou por uma transformação significativa. Chamada de reforma trabalhista, o governo promulgou alterações de grande impacto na CLT, introduzindo maior flexibilidade em algumas regulamentações e desencadeando discussões acerca dos direitos trabalhistas. Para os trabalhadores, entende-se que houve uma grande flexibilização nos contratos de trabalho. O que trouxe grandes impactos negativos que se materializam, por exemplo, na redução dos poderes dos sindicatos, no qual, agora, os trabalhadores podem fazer essa negociação direta entre empregador e empregado – onde este último seria a parte mais vulnerável nessa relação.

Outro ponto importante foi o aumento do trabalho informal e das condições instáveis de trabalho. O contrato de trabalho intermitente foi introduzido, o que é um benefício para a empresa, pois o trabalhador só é chamado para prestar seus serviços quando necessário, recebendo por hora trabalhada.

Além disso, com a reforma, a terceirização também ganhou muita força. Antes apenas as atividades-meio, aquelas que não eram as principais da empresa poderiam ser terceirizadas, agora todas as atividades, incluindo o trabalho-fim podem ser colocadas nesse regime. “Essa mudança resultará em piores condições de trabalho, já que os trabalhadores terceirizados ganham em média 25% a menos e trabalham mais horas na semana do que empregados não terceirizados. Além disso, a nova legislação dificulta que terceirizados reclamem seus direitos na justiça.” (Souza, 2017).

Outro ponto de impacto da reforma trabalhista foi na jornada de trabalho. Direitos como pagamentos de horas in itinere, horas-extras foram colocadas como um acordo entre empresa e trabalhadores. Agora o pagamento dessas horas se tornam opcionais, visto que a modalidade de banco de horas foi colocado como uma opção para as empresas, que aderiram fortemente a isso. “Essa medida não leva em consideração outros aspectos da vida do

trabalhador, como o tempo gasto em deslocamento, que somado às 10 horas diárias de trabalho resultaria em até 16 horas diárias gastas somente em função do trabalho.” (Souza, 2017).

Além disso, aqui também temos uma introdução do teletrabalho mais forte nas leis brasileiras. O home office foi regulamentado, permitindo que as negociações entre patrões e empregados sobre responsabilidades das funções, contratos por tarefas e jornadas de trabalho fossem realizadas sem supervisão, o que muitas vezes resulta em precarização do trabalho. A reforma trabalhista foi colocada como uma opção para o desenvolvimento da economia e a geração de empregos. Porém, os pontos negativos mencionados apontam que a reforma pode resultar em perdas de direitos e piorar as condições de trabalho no país.

As mudanças na CLT impactaram diretamente na comunicação e na criação da cultura organizacional dentro das empresas, pois essa acabou incentivando a negociação direta, a flexibilidade nas relações de trabalho e a necessidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores às novas regras, o que influencia a forma como as organizações se comunicam internamente e desenvolvem suas culturas empresariais.

A comunicação no século XXI passou por grandes transformações devido ao avanço tecnológico e mudanças nas relações de trabalho. O advento da internet trouxe uma maior proximidade entre o patrão e o trabalhador. Produtos como E-mails, mensagens instantâneas, videoconferências e plataformas de colaboração online são amplamente utilizados para facilitar a comunicação interna e externa nas empresas.

O trabalho e a comunicação ainda passam por mudanças significativas. Em 2020, o mundo foi assolado pela pandemia da covid 19, o que resultou em muitas mortes e um mercado de trabalho desestruturado. Os efeitos disso no país foram muito significativos. A população economicamente ativa *versus* a população ocupada teve uma queda sem precedentes, diferentemente de recessões anteriores, nesta os trabalhadores informais foram muito mais atingidos que os trabalhadores formais. “Embora a redução do emprego formal em 2020 tenha sido expressiva (-4,2%), a queda no emprego informal foi proporcionalmente três vezes maior (-12,6%). (Veloso, 2021)”. O que para um país em desenvolvimento é um número assustador.

Com a pandemia também foi colocada em prática, em alguns setores, o trabalho remoto, o que mudou drasticamente a forma como os trabalhadores se relacionam com a empresa. A partir deste momento, a casa do trabalhador passa a ser seu escritório e a separação, empresa, casa e vida pessoal deixa de existir e tudo vira um só.

Neste período a comunicação e a internet passa a ser essencial para as relações trabalhistas, pois em um mundo no qual as pessoas não podem se aproximar fisicamente a comunicação via internet se torna o principal meio de interação e trabalho. Isso mudou a dinâmica da comunicação no ambiente de trabalho, pois a partir deste momento passou a ser exigido novas habilidades ligadas ao mundo digital e a adaptabilidade para lidar com essas novas tecnologias remotas, o que impactou também o modelo de trabalho dos indivíduos no Brasil e em todo o mundo.

3. VISÃO SOCIAL DO TRABALHO

Em português, a palavra "trabalho" tem origem no latim "tripalium", que se refere a um instrumento de tortura, ou mais especificamente, “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los” (Albornoz, 1994, p.10). Quando é introduzido ao homem, essa palavra ganha um novo significado, e passa a ter além de ação, sentimento. Esse que move milhares de pessoas ao redor do mundo, todos os dias, impulsionando-as em busca de meios para realizar seus sonhos ou, pelo menos, para garantir sua sobrevivência.

O trabalho sempre esteve presente na vida dos seres humanos e foi por meio dele que a evolução da humanidade se tornou possível. O trabalho pode ser descrito como qualquer atividade física ou intelectual realizada pelo ser humano, com o objetivo de criar, transformar ou obter algo para a realização pessoal e o desenvolvimento econômico (Secretaria de educação do Paraná, 2023). Isso não significa que ele seja justo, ao longo da história é possível acompanhar todas as mudanças nesse tema que mostram como o trabalho pode ser abusivo e cruel pelas diversas sociedades.

No entanto, o trabalho ainda é um movimento importante para a organização da sociedade. Ele é essencial para o crescimento sustentável e desenvolvimento econômico. Além de gerar renda e riqueza, promove o aumento do bem-estar social e a distribuição de recursos na sociedade, também ajuda no avanço tecnológico e na inovação dos mercados. O trabalho ajuda no desenvolvimento e na manutenção da vida humana em sociedade.

Pode-se afirmar, ainda, que o trabalho é a atividade pela qual o ser humano constrói a sua própria existência. Karl Marx afirma que a ideia não é que o ser humano exista para trabalhar, mas sim que o trabalho seja um meio para produzir os recursos necessários à sobrevivência humana.

Para Marx, o trabalho é a forma como o ser humano constrói sua identidade ao superar obstáculos comuns do dia a dia, através de sua imaginação e capacidade de produção. O desenvolvimento da cultura fundamentou-se na produção, ou seja, no trabalho. Deste modo, o ser humano diferenciou-se dos outros seres da natureza pela construção de artefatos que visavam melhorar a vida de todos. A função do trabalho é compreendida como a capacidade de produzir coisas para suprir suas necessidades. No caso do trabalho como forma de humanização, o resultado obtido é o bem-estar geral (Menezes, 2023).

Para o filósofo, o trabalho é fundamental para a compreensão da estrutura e dinâmica das relações sociais, pois o mundo material e social é construído a partir das relações de trabalho. Essas relações exercem grande influência sobre diversos aspectos da sociedade e contribuem para moldar sua estrutura.

No decorrer da história, fica claro, que quando o assunto é a relação do e no trabalho sempre há uma classe dominante que obriga uma classe dominada a trabalhar. (Sampaio, 2023). Dessa forma, uma classe explora e se beneficia do trabalho de outra classe que é completamente dominada. Marx desenvolveu um conceito para explicar esse tipo de exploração e relação: a alienação do trabalho.

A alienação do trabalho se fundamenta na falta de consciência de classe, que impede o trabalhador de perceber que é explorado e de reconhecer que faz parte de um grupo de pessoas que produz itens essenciais para a sobrevivência de outros seres humanos como ele. “A alienação impede que os trabalhadores percebam que o trabalho desenvolvido por eles é que sustenta a classe dominante, não o contrário”(Sampaio, 2023).

Nesse contexto, a comunicação pode contribuir para essa alienação, pois, em muitas organizações, as decisões são tomadas de maneira hierárquica e comunicadas de cima para baixo. Isso pode resultar na falta de participação dos trabalhadores nas decisões que impactam diretamente suas vidas e seu trabalho, especialmente em relação ao modelo de trabalho e à cultura organizacional.

Além disso, Marx também defende que a cultura de uma sociedade capitalista reflete a ideologia da classe dominante. Na cultura organizacional, isso se reflete na adoção de valores, normas, práticas do grupo dominante e que mantêm a estrutura de poder existente e que podem vir a reforçar a exploração dos trabalhadores.

Os conflitos existentes nesse meio também podem influenciar diretamente a cultura organizacional de um lugar, pois as relações de poder nessas organizações trabalhistas refletem as lutas entre trabalhadores e proprietários dos meios de produção. Isso pode se exteriorizar em tensões, resistências e movimentos organizados por parte dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e de uma cultura mais justa e igualitária.

Além disso, outro ponto importante que corrobora com esse pensamento de Marx é a forma como o trabalho é imposto na sociedade capitalista. A divisão do trabalho, como conhecemos, e que surgiu na revolução industrial, separa a classe trabalhadora daquilo que é produzido por ela, e principalmente dos meios de produção que são dominados apenas por uma elite que não atende a classe operária. Nesse contexto, a comunicação também pode se tornar alienante, pois, com a divisão do trabalho, a comunicação é fragmentada e apenas o

que interessa à classe dominante é transmitido. Os trabalhadores são mantidos desinformados, o que aumenta sua alienação em relação ao processo como um todo.

Eles não têm controle sobre o processo de produção e seus trabalhos são meramente instrumentos para gerar lucro para os empresários capitalistas. A exploração dos trabalhadores pelo capital é vista como uma fonte de opressão e desigualdade na sociedade. Os trabalhadores são privados de atividades criativas e potencial humano e são tratados como meros recursos para gerar lucro para os empresários (Souza, 2023).

A racionalização do trabalho na sociedade capitalista resultou na transformação do trabalho em algo altamente sistematizado e calculado. Além de Marx, outro sociólogo que sustenta essa proposição é Weber. Ele observou que os procedimentos de produção são estruturados de modo a priorizar constantemente a produtividade. O trabalhador é utilizado como parte do processo de produção, tornando-se uma extensão da máquina. A especialização das tarefas, a divisão do trabalho e a padronização dos métodos fazem com que qualquer pessoa possa realizar qualquer função, tornando os indivíduos facilmente substituíveis a qualquer momento.

Entender o funcionamento do trabalho em relação à estrutura social e à dinâmica das relações sociais é fundamental ao analisar essas interações laborais. Émile Durkheim, defendia que é por meio da divisão social do trabalho que a indústria moderna se criou. Entender esse funcionamento é fundamental para analisar as interações no trabalho.

Compreendido como uma fonte de coesão social, o trabalho é um elemento importante para a manutenção da estabilidade da sociedade. A comunicação neste aspecto é vista como uma ferramenta crucial, pois permite que os indivíduos de uma sociedade se entendam, cooperem e coordenem suas ações de acordo com suas funções específicas.

A divisão do trabalho para o autor pode levar ao desenvolvimento de uma consciência coletiva mais complexa, na qual os valores, normas e crenças compartilhadas pela sociedade são internalizados pelos indivíduos. Desta forma, isso pode vir a influenciar também a cultura organizacional de uma empresa, pois as organizações refletem e reforçam parte da consciência coletiva através de suas práticas, rituais e símbolos.

O sociólogo argumenta que o mundo moderno tende a criar uma divisão social do trabalho maior, onde as pessoas são classificadas de acordo com o tipo de atividade que desempenham e o status social que isso lhes confere. Segundo Durkheim, a divisão social do trabalho é um fator importante na manutenção da estabilidade da sociedade, pois permite que as pessoas sejam especializadas em tarefas específicas e colaborem entre si para a produção de bens e serviços (Sampaio, 2023).

A colaboração e a solidariedade entre as pessoas em uma sociedade também é explorada no mundo do trabalho para Durkheim. Essa solidariedade é a chave para a sociedade manter a coesão social, é a força que une as pessoas. Para o autor, existem dois tipos de solidariedade, a mecânica e a orgânica. A primeira diz respeito a um tipo de coesão social encontrada em sociedades mais simples, com poucas diferenças individuais. Indivíduos nessas sociedades compartilham interesses e valores comuns, conectando-se por semelhança e dependência mútua. O que ocorria em contextos mais tradicionais antes da industrialização do mundo. Aqui a comunicação é baseada na semelhança e na conformidade com normas e valores compartilhados entre todos.

Já a solidariedade orgânica acontece em sociedades mais complexas, na qual as pessoas têm muitas diferenças individuais e papéis sociais variados na estrutura social. A comunicação é mais diversificada e especializada, refletindo a interdependência e a cooperação entre diferentes partes da sociedade. Neste tipo de solidariedade, a interdependência é crucial, todas as pessoas precisam colaborar para o funcionamento da sociedade. Isso se liga ao trabalho, pois a cooperação é necessária para a evolução das atividades industriais pós-modernas, a solidariedade entra como um mecanismo na divisão social que separa as pessoas para que o trabalho ocorra independente de quem o estiver executando-o.

O trabalho acaba sendo desumanizado e passa a ser enxergado apenas como um fim para as ações humanas. Harry Braverman, sociólogo americano, ressaltou que o capitalismo industrial converteu o trabalho em um processo desumanizador e alienante, onde os trabalhadores perderam a conexão com suas atividades e passaram a ser vistos como peças substituíveis em uma máquina de produção.

Segundo Braverman (1981), o meio de impedir o controle do processo de trabalho pelos trabalhadores é a dissociação entre concepção e execução, isto é, entre trabalho intelectual e trabalho manual. O resultado dessa dissociação foi a desqualificação do trabalhador, dada a nova natureza que o trabalho adquire, reduzido a tarefas simplificadas e rotineiras, cada vez mais especializadas e sem conteúdo. Reforça-se, assim, para o autor, o perfil de um trabalhador desqualificado, que pode aprender em algumas semanas a produzir determinado bem, algo que antes demorava anos para acontecer (Braverman, por Previtali; Fagiani, 2014).

Nesse sentido, as empresas cada vez mais se aproveitam da falta de conhecimento dos trabalhadores sobre o próprio trabalho para manipular e alterar suas interações com eles. A busca pela maximização dos lucros levou a fragmentação das tarefas e a alienação dos

trabalhadores modernos de suas atividades. A desqualificação do trabalho e a perda de controle sobre o processo de produção resultaram em uma experiência de trabalho desumanizante. Segundo Braverman (1981, p. 112-113):

A consequência inexorável da separação de concepção e execução é que o processo de trabalho é agora dividido entre lugares distintos e distintos grupos de trabalhadores. Num local, são executados os processos físicos da produção; num outro estão concentrados o projeto, planejamento, cálculo e arquivo. A concepção prévia do projeto antes de posto em movimento; a visualização das atividades de cada trabalhador antes que tenham efetivamente começado; a definição de cada função; o modo de sua execução e o tempo que consumirá; o controle e a verificação do processo em curso uma vez começado; e a quota dos resultados após conclusão de cada fase do processo – todos esses aspectos da produção foram retirados do interior da oficina e transferidos para o escritório gerencial. Os processos físicos são agora executados mais ou menos cegamente, não apenas pelos trabalhadores que o executam, mas com frequência também por categorias mais baixas de empregados supervisores. As unidades de produção operam como a mão, vigiada, corrigida e controlada por um cérebro distante.

Outro ponto importante em relação ao trabalho é que, além de moldar diferentes aspectos da vida de uma pessoa, ele também influencia na identidade dos trabalhadores e a forma como eles se percebem. A identidade do trabalhador é formada como se fosse parte de uma máquina substituível, o que afeta a maneira como ele se vê, como é percebido pelos outros e como se relaciona com a sociedade em geral. Dessa forma, o trabalho transcende sua função meramente econômica e exerce um impacto profundo na moldagem da identidade dos indivíduos em uma sociedade.

A comunicação tem um papel muito importante nesta formação de identidade, pois a maneira como é conduzida internamente afeta diretamente a percepção dos indivíduos sobre seu papel, suas responsabilidades e sua contribuição para os objetivos da organização. Quando os indivíduos se identificam com os valores, objetivos e práticas da organização, eles tendem a ter uma maior satisfação no trabalho, comprometimento e produtividade, contribuindo para o sucesso global da empresa.

Um importante aspecto para a sobrevivência de um indivíduo é a necessidade de construção de uma identidade, uma noção de totalidade que o leve a fazer convergir em uma imagem de si mesmo as muitas facetas do seu modo de ser, os muitos papéis que ele representa em diferentes momentos da sua experiência social. Assim, sucessivamente, o indivíduo vai-se diferenciando e se igualando conforme os vários grupos sociais de que faz parte, tornando-se uma unidade contraditória, múltipla e mutável (Fernandes; Zanelli, 2006).

Quando aplicado ao trabalho, os indivíduos frequentemente adotam uma identidade coletiva, muitas vezes imposta pela empresa onde desempenham suas funções. Segundo Zanelli (2003), a empresa, como um sistema social, busca preservar sua identidade e

sobrevivência. Por isso, desenvolve uma estrutura normativa e de ação para que seus trabalhadores se encaixem dentro desse modelo. Afetando a forma como os trabalhadores se comportam e exercem suas funções, apagando o seu individualismo e colocando no lugar o coletivismo em prol da empresa.

Além de inferir sobre essa construção de identidade, o trabalho também interfere na construção do sentido da pessoa com relação ao mundo na qual ela está inserida. Ele influencia a rotina diária, a autoestima e a realização pessoal. As interações sociais no trabalho moldam a forma como somos percebidos e como nos relacionamos com os outros. A identificação com grupos profissionais contribui para um senso de pertencimento. De modo que a comunicação e a cultura organizacional são partes intrínsecas desse processo, pois elas ajudam na disseminação desta identidade corporativa.

Nesse sentido, ao considerar as mudanças associadas ao trabalho ao longo da história, sua importância na formação da subjetividade e identidade dos indivíduos, e sua influência na construção das sociedades, pode-se compreender que o trabalhador é um ser adaptável que se transforma com cada novo trabalho. Além disso, a comunicação se ajusta conforme as necessidades de quem está no comando.

Atualmente com o forte uso da tecnologia em todos os lugares, novas formas de organização surgem, e mais do que nunca, o trabalhador torna-se maleável para se encaixar nesses novos padrões. Observa-se o desaparecimento de empregos permanentes e duradouros, enquanto surgem novas tecnologias e formas inovadoras de organização do trabalho, bem como novas modalidades de trabalho. (Morin, 2001).

Sob a lógica dos interesses do capital, a ciência, ao se transformar em tecnologia, torna-se uma poderosa ferramenta de exploração do trabalho e, conseqüentemente, de ampliação da reprodução do capital em larga escala (Marx, 1988; Braverman, 1981). O trabalho nos dias atuais está ganhando novas formas e jeitos de serem aplicados e a comunicação também está evoluindo a passos largos graças às novas tecnologias. Diante desse cenário, é essencial compreender como as organizações se formam, os diferentes modelos e formas de trabalho que surgem, e como esses elementos influenciam a dinâmica do ambiente laboral. Híbrido, online ou presencial? É o questionamento atual nas grandes corporações, sendo possível graças às novas tecnologias, que se aplicam globalmente.

4. INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E MODELOS DE TRABALHO.

Podemos definir tecnologia como um conjunto de técnicas, processos, métodos, meios e instrumentos que se relacionam para atender às necessidades humanas. Quando ligados à inovação tem o propósito de renovar processos ou criar algo novo. Na antiguidade, por exemplo, a elaboração de artefatos destinados à caça ou para aprimorar a vida no campo pode ser vista como uma forma de inovação tecnológica tão significativa quanto a criação de uma máquina nos dias atuais.

Ao longo do tempo muitas mudanças ocorreram e a tecnologia foi se aperfeiçoando, permitindo que se estabelecesse de forma sólida no mundo do trabalho. Todas as tecnologias que apareceram no decorrer da história impactaram a vida e o modo de produção das sociedades, da invenção da roda até as revoluções industriais, onde a tecnologia surge uma mudança grande acontece.

Neste contexto, quando se trata de comunicação, as tecnologias ligadas à informação e inovação são amplamente utilizadas. A inovação tecnológica sempre desempenhou um papel significativo na comunicação ao longo da história. O desenvolvimento da escrita e da fala, a invenção da prensa móvel, o telégrafo, o telefone, o rádio, a televisão, os computadores, a internet, as redes sociais e as videoconferências são exemplos de tecnologias da informação e comunicação (TIC) que transformaram e continuam a transformar a maneira como nos comunicamos e interagimos em escala global, tanto dentro quanto fora do mundo do trabalho.

A tecnologia como parte central do mundo digital impactou profundamente a forma como conhecemos o trabalho, todas as áreas estão intimamente ligadas à tecnologia. Conhecida como transformação digital, esse é um processo de mudança de mentalidade nas empresas, onde a tecnologia é utilizada para alcançar o objetivo de se tornarem mais modernas e inovadoras. No mundo do trabalho, a tecnologia auxilia as empresas a aprimorar seu desempenho, expandir seu alcance de mercado e impulsionar seus avanços tecnológicos, impactando pessoas globalmente.(Rabello, 2020).

A tecnologia transformou a forma como nos comunicamos, e isso impactou diretamente o jeito como os trabalhadores se relacionam com o seu trabalho e com o seu empregador. Agora comunicados e recados são passados de forma instantânea o que acelerou as tomadas de decisões, a comunicação se tornou um processo feito em tempo real independente do local em que o indivíduo esteja. De forma geral, a tecnologia diminuiu as

barreiras geográficas na comunicação. Agora, por exemplo, as empresas podem se comunicar facilmente com clientes, parceiros, fornecedores e trabalhadores em diferentes partes do mundo, isso ampliou as oportunidades de negócios internacionais e a colaboração global.

A transformação digital faz parte da quarta revolução industrial, também chamada de indústria 4.0. Esse conceito foi desenvolvido por Klaus Schwab, diretor e fundador do Fórum Econômico Mundial, e é caracterizado pela interconexão de máquinas, sistemas e ativos em redes inteligentes que podem controlar toda a cadeia de produção de forma autônoma (Faria, 2021).

A competitividade das empresas deu um salto após a chamada “Quarta Revolução Industrial” (Schwab, 2016). As TICs se tornaram uma parte essencial da vida profissional em todo o mundo e estar conectado deixou de ser uma opção e passou a ser uma obrigação dos trabalhadores. Neste cenário, sem uma cultura organizacional fortalecida, os trabalhadores podem enfrentar situações impróprias. A sobrecarga de trabalho e a comunicação excessiva, impulsionadas pela tecnologia, podem prejudicar o bem-estar dos trabalhadores, causando estresse e esgotamento.

Em alguns cenários, a tecnologia está sendo implantada pelas empresas para abordar pontos como queda no desempenho, produtividade, agilidade e eficácia dos funcionários (Rabello, 2020). Tecnologias para o monitoramento de pessoas se tornaram cada vez mais comuns de 2020 até os dias atuais. Uma pesquisa realizada pelo Trades Union Congress (TUC), federação dos sindicatos do Reino Unido, indica que 60% dos trabalhadores sofreram algum tipo de tentativa de rastreamento de atividades até o ano de 2022. Esse monitoramento pode ocorrer de diversas formas como um sistema para registros de horas, monitoramento de computadores, sistemas de videovigilância, monitoramento de redes e comunicações, desempenho de produtividade, rastreamento de localização entre outros.

Contudo, é fundamental destacar que essa mudança de cenário nas organizações foi impulsionada pela pandemia que atingiu o mundo no começo de 2020. A Covid19 teve seus primeiros casos registrados em novembro de 2019 na China, mas só foi considerada uma pandemia pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em março de 2020. Por ser uma doença que pode ser transmitida pelo ar, medidas como o isolamento social foram impostas por governos para que as pessoas se protegessem e diminuíssem os casos de transmissão.

O isolamento social obrigatório, ocasionado pela pandemia COVID-19, impôs que as empresas buscassem diversas medidas para que o trabalhador pudesse continuar exercendo sua função e o empregador continuasse produzindo (Farias, 2021). Essa busca por meios para

que a produção continuasse existindo esbarrou na tecnologia que foi uma grande aliada da causa.

A rápida expansão da transformação digital, catalisada pela pandemia, teve um impacto significativo no mundo do trabalho, permitindo que muitas pessoas continuassem a realizar suas tarefas de forma remota. Segundo uma pesquisa do Centro de Tecnologia da Informação Aplicada (FGVCia) da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV EAESP), o progresso tecnológico da transformação digital superou as expectativas para o período. O avanço que estava previsto para acontecer em quatro anos foi alcançado em apenas um. Assim, desta forma, os trabalhadores tiveram que se adaptar de uma maneira muito rápida às novas tecnologias e ao teletrabalho em situações precárias.

O home office implantado durante a pandemia do covid 19 pode ser enxergado como uma modalidade do teletrabalho, mas tem distinções, pelo seu caráter emergencial e por ter remetido categorias profissionais de diversos setores econômicos e de serviços para o trabalho em domicílio. As particularidades que esse tipo de trabalho adquiriu nos levam a buscar uma compreensão mais precisa de sua aplicação no contexto laboral, visto que se trata de uma modalidade que antecede a pandemia, resultante do regime de acumulação flexível e de avanços tecnológicos que permitiram que certos trabalhos pudessem ser feitos de forma distante do local do contratante (Durães; Bridi; Dutra, 2021).

Para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2015) o trabalho remoto pode ser definido como:

modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde encontra-se o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (freelance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, tablets e etc.

Nesse contexto, o trabalho remoto pode ser realizado por qualquer pessoa desde que possua uma rede de internet e as ferramentas necessárias para que haja a conexão com o seu empregador. No entanto, com a pandemia, nem os trabalhadores nem os empregadores tiveram um tempo hábil o suficiente para se prepararem para tal mudança brusca de modelo. Nesse contexto, muitos trabalhadores enfrentaram diversas dificuldades devido à necessidade de se adaptarem ao trabalho remoto emergencial. (Bridi, 2020).

Em um estudo publicado pela *Global Labour column* fica claro o quanto os trabalhadores sofreram com essa adaptação. Dificuldades e problemas como o isolamento social, o aumento das interrupções no trabalho, a separação entre vida profissional e pessoal,

jornadas de trabalho mais longas e custos adicionais em casa que aumentaram com o trabalho remoto são exemplos de como essa adaptação forçada alterou a dinâmica do teletrabalho.

Segundo André Fischer, professor da Universidade de São Paulo, "A gestão de recursos humanos nas organizações foi o setor mais afetado neste período de crise. Ele teve que se reformular e participar das decisões estratégicas dentro da organização sobre como lidar com a pandemia." Uma pesquisa realizada pela Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária (FEA) da USP revelou que, no Brasil, a pandemia provocou grandes mudanças na forma de trabalho de muitas pessoas. Antes da pandemia, apenas 15% das empresas utilizavam o trabalho remoto, enquanto durante a pandemia esse número aumentou para 60% (Jornal da USP, 2023).

A comunicação e a cultura organizacional também foram impactadas durante esse tempo. Antes da pandemia a comunicação era majoritariamente presencial, verticalizada e com uma flexibilidade limitada, pois muitas empresas tinham uma abordagem mais tradicional em relação aos horários e locais de trabalho.

Durante a pandemia, com grande parte da população impedida de sair de casa, muitas empresas tiveram que fazer a transição para o trabalho remoto em larga escala, utilizando ferramentas digitais para comunicação e colaboração, e o que era presencial ganhou o mundo digital. As reuniões que antes eram feitas presencialmente, agora eram realizadas de maneira digital, por exemplo. As empresas tiveram que se adaptar rapidamente a novos modelos de trabalho muito mais flexíveis e culturalmente tiveram que dar uma maior autonomia para seus colaboradores.

A flexibilização de horários e entregas durante este período teve um impacto significativo na rotina de trabalho. De acordo com a pesquisa da FEA, 44% das empresas adotaram horários flexíveis. Esse trabalho consiste em uma modalidade em que os colaboradores possuem liberdade tanto em termos de localização quanto de horário para trabalhar (Guerra, 2023). Em virtude das novas tecnologias do mercado, os trabalhadores não precisam mais estar em um escritório para realizar serviços para uma determinada empresa.

Segundo uma pesquisa feita pela rede social LinkedIn em 2023, 78% dos profissionais brasileiros perceberam que é possível ter uma jornada mais flexível, por isso não querem voltar para os escritórios no período pós pandêmico. Essa realidade surgiu durante a pandemia. A questão é tão relevante que 30% dos entrevistados afirmaram ter deixado seus empregos pela falta de flexibilidade (Guerra, 2023).

No entanto, essa ainda é uma prática distante para o país. Segundo uma pesquisa realizada pela consultoria Deloitte (2022), somente 46% das organizações estão oferecendo

práticas flexíveis de trabalho após a pandemia. Dessas 46% das empresas que oferecem esse benefício, apenas 57% possuem modelo híbrido, 20% horário flexível e 17%, home office.

No entanto, esse número muda quando colocamos o corte de cargos, pois fica perceptível que quanto maior o cargo maior a flexibilidade oferecida pelas empresas. O horário flexível é uma realidade maior para gerentes (32%) e diretores (27%) - esse percentual ficou em 18% para estagiários e em 20% para profissionais com cargos abaixo de coordenadores. A pesquisa avaliou 562 cargos nas 112 empresas da amostra (Nader, 2022).

A grande questão é que muitos trabalhadores, de uma forma ou de outra, interagem com contextos digitais ao longo de suas atividades laborais (Qiu, Crawford e Gregg, 2014), e a tecnologia é a principal impulsionadora desse fenômeno. Os trabalhadores estão cada vez mais imersos na tecnologia do mundo do trabalho, então é possível dizer que alguns tipos de trabalho podem ser sim realizados a distância de seu empregador. Contudo, deve-se ter cuidado com a forma como isso é feito e como essas tecnologias são empregadas.

O futuro do modelo de trabalho passa por essas tecnologias. O ponto de virada é como tudo isso ocorre, do modelo presencial ao modelo remoto e talvez ao modelo híbrido/flexível. Não é a primeira vez que existe essa inflexão sobre os modelos de trabalho, entretanto é preciso realizar algumas reflexões sobre esses modelos, a tecnologia e como a comunicação e cultura organizacional são empregadas aos mesmos.

Modelo presencial: o trabalho presencial sempre fez parte da realidade, inclusive em tempos de pandemia. A última que tivemos foi a do covid19, porém, a título de comparação, a maior pandemia anterior a essa foi a da gripe espanhola, que resultou na morte de mais de 50 milhões de pessoas. Nesta época o trabalho não passou a ser online, pois não existia tecnologia o suficiente para isso. Os trabalhadores se viram por conta própria, buscando maneiras de sobreviver (Marques, 2021).

Nessas adversidades o trabalho presencial não deixa escolha ao trabalhador. Mesmo com toda a tecnologia já inventada, ter que se deslocar de um lado para o outro ainda expõe o indivíduo ao risco. A falta de flexibilidade que esse modelo traz obriga os trabalhadores a cumprirem suas horas em um tempo determinado pela empresa (via de regra). Esse modelo também acaba afastando o indivíduo do convívio familiar, pois o trabalhador pode passar diversas horas fora de casa. De acordo com o IBGE, uma pessoa pode gastar entre 4 e até 8 horas semanais somente no percurso trabalho-casa, desconsiderando completamente o tempo que a pessoa gasta trabalhando, fazendo horas extras ou não.

Na comunicação, esse modelo é pensado levando em consideração a interação face a face e a proximidade física entre os colaboradores. No ambiente presencial, a comunicação verbal e não verbal são levadas em consideração. Esses elementos não verbais são parte integrante da comunicação e ajudam a transmitir emoções e intenções que podem não ser totalmente capturadas por comunicações puramente escritas ou digitais.

Além disso, o espaço de trabalho compartilhado com outros trabalhadores também oferece um senso de pertencimento e colaboração entre eles, o que colabora com o poder da empresa sobre esses trabalhadores. As conversas paralelas desempenham um papel na comunicação informal e na construção de relacionamentos entre os colegas de trabalho. Essas interações informais podem ser importantes para criar um ambiente de trabalho coeso e uma cultura organizacional saudável.

A cultura organizacional influencia bastante nesse modelo também, pois nele a empresa tem uma maior conexão com o trabalhador e consegue disseminar mais facilmente seus valores e princípios entre todos ali presentes. Além disso, as empresas muitas vezes têm rituais e eventos corporativos que fortalecem a cultura organizacional e trazem a sensação de pertencimento ao trabalhador que vai passar a interagir e enxergar a empresa como parte de sua existência.

Modelo remoto/Home office: O trabalho remoto tornou-se uma possibilidade com o advento das TICs. Plataformas de videoconferências, mensagens instantâneas, E-Mails, plataformas de gerenciamento de projetos, redes sociais corporativas entre outros proporcionaram a possibilidade das pessoas trabalharem de onde e como quiserem. No entanto, essa possibilidade só foi amplamente colocada em uso com a chegada da pandemia.

A covid-19 obrigou as empresas a buscarem um novo modelo que se ajustasse ao momento, e que também suprisse a necessidade de seus negócios, aliadas às exigências e segurança de seus trabalhadores.

Neste modelo de trabalho, as pessoas têm a flexibilidade de trabalhar de onde quiserem, o que proporciona uma maior autonomia e liberdade para conciliar vida profissional e pessoal, não há a necessidade de deslocamento ou perda de tempo em locomoção. Aqui existe uma grande ênfase nos resultados e na produtividade, a gestão se importa mais com o que é entregue e nos prazos do que no lugar ou como é feito.

Este modelo apesar de oferecer grandes vantagens ao trabalhador, também exige muito do mesmo. Muitas vezes, não há a dissociação entre casa e ambiente de trabalho, há a

necessidade de se ter uma boa conexão com a internet e uma grande disciplina para gerenciar o tempo em que se gasta trabalhando e seu tempo livre.

Este modelo também é um grande desafio para a comunicação e a cultura organizacional de uma empresa. A mudança abrupta para este modelo durante a pandemia fez com que as empresas mudassem rapidamente a sua gestão de comunicação e a cultura organizacional foi altamente impactada. A comunicação passou a ser feita única e exclusivamente de forma digital, pois era o único meio pelo qual conseguiriam chegar ao trabalhador, ocasionando muitas vezes uma sobrecarga comunicacional.

Este modelo pode criar barreiras na comunicação, causando ruídos ou mal entendidos que podem influenciar diretamente no clima organizacional e no trabalho dos indivíduos. Além disso, alguns trabalhadores podem se sentir isolados ou desconectados da equipe e da cultura organizacional, o que pode levar a um quadro de funcionários que não se sentem pertencentes ao ambiente organizacional.

No entanto, este modelo também traz muita flexibilidade ao trabalhador permitindo que os funcionários se comuniquem e colaborem de forma eficiente, independentemente da localização física. Além de também proporcionar uma redução das barreiras geográficas, as empresas podem contratar profissionais renomados e que não estão em sua localidade física, o que pode enriquecer a diversidade e a criatividade na equipe.

Neste modelo a cultura organizacional é extremamente importante para a sustentação do engajamento dos funcionários, na produtividade e na coesão da equipe. No entanto, é mais difícil transmitir e manter a cultura organizacional em um ambiente remoto. Elementos culturais como valores, normas, rituais e tradições podem ser menos perceptíveis ou mais difíceis de serem replicados virtualmente.

Modelo híbrido/flexível: Se intensificou após a pandemia, no qual as empresas buscavam uma solução para conciliar o trabalho presencial e o trabalho remoto. Este modelo se divide entre dias no escritório presencialmente e em casa no modelo remoto, ele busca combinar o melhor dos dois mundos, aproveitando os benefícios do trabalho presencial e do trabalho remoto. Uma das características deste modelo é a sua flexibilidade de local, é possível estar em casa em alguns dias e no escritório em outros. Este modelo busca principalmente trazer um pouco mais de flexibilidade à vida de seus colaboradores que se acostumaram com o modelo remoto durante a pandemia e que não querem voltar 100% ao modelo tradicional e presencial.

Neste modelo a comunicação ganha mais flexibilidade, pois o número de canais de comunicação se diversificam. Tudo precisa ser muito bem pensado, pois todos precisam ter acesso às mesmas informações e oportunidade, a comunicação precisa atingir as pessoas que estão trabalhando no escritório e em casa também. As empresas precisam pensar em um ambiente que seja inclusivo independente do modelo de trabalho dos profissionais.

Além disso, a cultura organizacional também é muito importante neste cenário, pois a cultura imposta presencialmente também precisa acompanhar a cultura organizacional imposta digitalmente pela empresa, o que é um grande desafio, pois são mundos completamente diferentes e as pessoas podem não agir da mesma forma nos dois ambientes. Portanto, é dever da empresa garantir a prática e adaptação de sua cultura para apoiar os funcionários em um ambiente de trabalho híbrido, promovendo a colaboração, o bem-estar e o desempenho sustentável de seus trabalhadores em todos os contextos.

A tecnologia, ao longo da história, tem sido um motor de transformação no mundo do trabalho, moldando a forma como as atividades são realizadas e como as pessoas interagem. No contexto atual, a Quarta Revolução Industrial e a pandemia de COVID-19 aceleraram a adoção de novas tecnologias e modelos de trabalho, como o home office e o trabalho híbrido.

A rápida adaptação ao trabalho remoto, impulsionada pela pandemia, trouxe avanços significativos e desafios para as empresas e seus colaboradores, especialmente no que diz respeito à comunicação e à cultura organizacional. As mudanças abruptas evidenciaram a importância de se construir uma cultura organizacional sólida e de estabelecer canais de comunicação eficazes para manter o alinhamento e o senso de pertencimento, mesmo à distância. Com essas transformações, a estrutura organizacional e as jornadas de trabalho passaram por uma renovação e continuam a evoluir, estimulando reflexões sobre como as organizações podem implementar essas novas formas e jornadas para atender às demandas do novo cenário.

5. ORGANIZAÇÕES: FORMAS E JORNADAS DE TRABALHO

As organizações são sistemas complexos que dependem de uma estrutura bem definida e de processos eficientes para alcançar seus objetivos. Segundo Maximiano (2008), "uma organização é uma combinação de recursos que procura deliberadamente realizar algum tipo de objetivo". Nas organizações, os indivíduos operam de maneira estruturada com o objetivo primário de garantir a sobrevivência da própria organização (Costa, 2012). As organizações são muito diversificadas quanto a tamanho e forma, produtos e serviços, recursos e áreas de atuação (Maximiano, 2008). No entanto, todas essas têm algo em comum para que o seu funcionamento ocorra de forma eficiente, a divisão de trabalho e processo de transformação.

A divisão de trabalho diz respeito à parte de atribuições que cada grupo ou pessoas tem em uma organização para que ela entregue o seu objetivo final. A divisão do trabalho é o processo que permite superar limitações individuais por meio da especialização de uma pessoa ou um grupo. Desta forma, quando várias especializações individuais ou em grupo se unem, tarefas que seriam difíceis de se realizar sozinhos tornam-se viáveis. (Maximiano 2008).

Já no processo de transformação, o sistema transforma os recursos para produzir o resultado. Um processo é um conjunto ou sequência de atividades interligadas, é uma ordenação específica das atividades de trabalho no tempo, no espaço, no começo, no fim, com inputs (entradas ou recursos) e outputs (saídas de resultados) claramente identificados. Todos os sistemas e organizações podem ser desmembrados em processos (Maximiano 2008).

Nesse processo a comunicação é responsável por unir e garantir que todas as partes envolvidas estejam cientes de suas responsabilidades, prazos e objetivos comuns. Neste quesito, a comunicação traz uma clareza dos papéis e das responsabilidades de cada membro de uma equipe, evitando sobreposição de funções e garantindo que todos saibam exatamente o que se espera deles.

Uma comunicação clara e precisa pode reduzir erros e a necessidade de retrabalho, economizando tempo e recursos. Uma comunicação aberta e honesta na divisão de trabalho contribui para um ambiente mais saudável, onde os colaboradores se sentem valorizados e ouvidos. Levando, assim, os profissionais a se engajarem mais com suas funções, por se sentirem mais informados e parte do processo decisório da empresa.

A forma como uma empresa se organiza internamente é extremamente importante, pois é pela estrutura organizacional que os profissionais entendem seus papéis. A estrutura organizacional de um negócio é a forma como uma empresa distribui o capital humano que ela possui. Nessa estrutura são definidos departamentos e hierarquias, de forma que a performance de cada colaborador seja aproveitada e potencializada. Ela é feita visando organizar a empresa da melhor forma para que os objetivos desta sejam alcançados e para haver uma melhor distribuição dos recursos internos (Pontotel, 2024).

Em uma empresa pode haver 2 tipos de organizações: a formal e a informal. A primeira se baseia na lógica e racionalidade, levando em consideração políticas de gestão, estrutura hierárquica, planos salariais e normas de ética e conduta produzidas pela própria empresa. Já a informal diz respeito às relações informais que os próprios trabalhadores desenvolvem entre si sem o intermédio da empresa. Enquanto a estrutura formal dá ênfase às autoridades e às responsabilidades de cada um, a informal relaciona-se aos colaboradores e às relações que eles possuem entre si (Pontotel, 2024).

Neste cenário a comunicação desempenha um papel fundamental nas relações desses indivíduos, pois é ela que molda a maneira como os processos fluem e como as pessoas interagem. Por exemplo, a comunicação formal é baseada em canais estruturados e oficiais. Já a informal ocorre entre os trabalhadores de forma espontânea e sem controle da empresa. As duas formas de comunicação coexistem, sendo a comunicação formal essencial para a governança e alinhamento de objetivos da empresa, enquanto a comunicação informal pode complementar essa estrutura ao facilitar conexões interpessoais e criar um ambiente de trabalho mais dinâmico e colaborativo.

No contexto brasileiro, em que a evolução é constante, a maneira como as pessoas enxergam o trabalho e se comunicam difere muito. Entender as diversas formas que o trabalho assume torna-se fundamental para entender a natureza do trabalho e como as pessoas vivem. O conceito de trabalho engloba toda e qualquer atividade empreendida pelo indivíduo visando atingir determinado objetivo. No contexto contemporâneo, o trabalho pode ser encarado de duas formas: formal e informal.

Pode-se definir o trabalho formal como uma atividade que detenha um vínculo empregatício entre trabalhadores e empresa, ou seja uma atividade com a carteira assinada, e em conformidade com as normas estipuladas na legislação trabalhista em vigor. Em contrapartida, temos também o trabalho informal, este refere-se aqueles trabalhos em que os indivíduos não possuem registro na carteira de trabalho, no qual permanecem sem vínculo

empregatício e convivem com a ausência de direitos e benefícios trabalhistas assegurados por lei. (Mendonça, 2023).

No modelo informal, a comunicação e a cultura organizacional podem mudar significativamente em comparação com ambientes formais de trabalho. A comunicação muitas vezes é baseada em relações pessoais, isso significa que as informações são compartilhadas de forma mais direta, informal e muitas vezes sem a formalidade de documentos escritos.

A comunicação neste tipo de relação é caracterizada pela oralidade, proximidade e uso de tecnologias informais, enquanto a cultura organizacional é influenciada por aspectos comunitários. Esses elementos refletem a natureza dinâmica e diversificada do trabalho informal, bem como sua conexão com as comunidades locais e a economia informal.

Já no trabalho formal, a comunicação muitas vezes reflete uma estrutura hierárquica. Há uma tendência de a comunicação seguir uma linha vertical, em que as informações fluem dos níveis superiores da hierarquia para os inferiores. Esse modelo, embora impactado pelas mudanças trazidas pela tecnologia, remete a uma visão histórica e continua sendo adotado desde a Primeira Revolução Industrial. Isso pode ser traduzido em protocolos e canais formais de comunicação, como reuniões, relatórios e e-mails oficiais.

Trabalho assalariado ou formal: No Brasil, o trabalho assalariado pode ser definido como qualquer atividade trabalhista, manual ou intelectual, com o benefício da carteira de trabalho assinada. Corresponde a atividades realizadas dentro de empresas, garantindo todos os direitos trabalhistas estipulados por lei.

Além do salário, o vínculo empregatício assegura o trabalhador com relação ao auxílio-alimentação, vale-transporte, plano de saúde, férias remuneradas, INSS, FGTS e 13º salário. Além das vantagens citadas, os profissionais possuem o direito à aposentadoria de acordo com as condições estabelecidas na legislação.

Outro ponto importante desta forma de trabalho é que, nesse modelo de contratação, os empregadores devem observar todas as condições estipuladas pela legislação e, inclusive, orientar os funcionários a seguir o que é prescrito por lei. Ou seja, os trabalhadores ficam respaldados pela justiça de que seus direitos serão assegurados.

No entanto, alguns indivíduos, enxergam esse tipo de trabalho como um modelo ultrapassado que amarra as pessoas a um único lugar e que burocratiza um processo que deveria ser simples. Neste modelo, o trabalhador precisa ter um horário, por vezes rígido, além de ter que cumprir uma carga horária específica, que pode variar até 44 horas semanais,

isso de acordo com o art. 58 da CLT. Há a necessidade de um horário determinado para o almoço e descanso, tudo registrado em um ponto para garantir que tudo esteja conforme as leis.

A comunicação aqui tende a seguir padrões mais formais e estruturados, e devido à natureza das responsabilidades e tarefas associadas ao trabalho formal, é necessário também ser clara, precisa e objetiva. Tudo isso, para evitar mal-entendidos, garantindo assim o alinhamento, por muitas vezes com, metas e promovendo a eficiência naquilo que o foi acordado. Além disso, a cultura organizacional também é hierarquizada, refletindo essas dinâmicas com papéis e responsabilidades bem definidos, processos formais de tomada de decisão e expectativas claras em relação ao desempenho e comportamento de cada funcionário. Essa estrutura hierárquica contribui para a manutenção da ordem e da eficiência dentro da organização, mas também pode limitar a flexibilidade ao restringir a autonomia dos trabalhadores.

Trabalho autônomo ou freelancer: Legalmente, o termo freelancer e autônomo levam o mesmo significado, mas na prática essas formas de trabalho diferem. “Todos os freelancers são autônomos, mas nem todo autônomo é freelancer” (Silva, 2022). Os profissionais freelancers constantemente se envolvem em diversos projetos de curto prazo para distintas empresas. Já os profissionais autônomos têm uma maior inclinação para se tornarem empreendedores ou proprietários de negócios. Nesta categoria também se enquadram os trabalhadores informais que praticam atividades sem vínculos empregatícios ou registros formais.

Trabalhar neste modelo possui algumas vantagens como um trabalho mais flexível, uma variedade maior de projetos na qual se pode trabalhar e uma maior autonomia para tomar decisões que achar pertinentes para seus projetos. O trabalhador ganha uma maior liberdade sobre seus negócios.

Como profissional autônomo, você tem autonomia para gerenciar sua própria comunicação. Isso significa que você decide como se comunicar com clientes, colegas de trabalho e parceiros de negócios. No entanto, a comunicação eficaz é essencial para o sucesso neste tipo de trabalho. A comunicação e a cultura organizacional, neste modelo, são moldadas pela autonomia, pela responsabilidade individual e pela necessidade de estabelecer e manter relacionamentos profissionais. Esses elementos são fundamentais para direcionar o comportamento dos trabalhadores e garantir que os valores, crenças e normas sejam efetivamente comunicados e praticados no ambiente de trabalho.

No entanto, também há desvantagens como a instabilidade financeira, pois a renda pode ser irregular, falta de benefícios, responsabilidades administrativas, isolamento, pois muitas vezes essas pessoas trabalham sozinhas. Em geral, essa forma de trabalho pode trazer instabilidade para o trabalhador. A segurança do trabalho formal não existe como autônomo ou freelancer.

Esse modelo pode proporcionar ao mercado de trabalho inovação, flexibilidade e uma variedade de habilidades especializadas, nas quais alguns profissionais optam por disponibilizar ao mercado. Essa forma de trabalho também é usada por pessoas como um escape para adquirir uma renda extra em determinadas situações. Embora esse modelo traga vantagens, como inovação e flexibilidade, alguns trabalhadores podem acabar sendo explorados nesse processo.

Contudo, quando o assunto é formas de trabalho, também é importante analisarmos as jornadas que esses tipos de atividades proporcionam. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a duração da jornada de trabalho desempenha um papel crucial na qualidade do emprego, com impactos significativos na segurança e saúde do trabalhador, na integração da vida pessoal e familiar, e na organização das atividades dentro da empresa. A jornada de trabalho é o período em que os trabalhadores ficam à disposição da empresa para exercerem suas atividades.

Para trabalhadores informais, de acordo com uma pesquisa feita pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) e pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), os trabalhadores informais no país trabalham cerca de 48 horas semanais, podendo chegar, em alguns casos, até 56 horas sem nenhum tipo de descanso. Neste caso, nenhum tipo de direito trabalhista é respeitado e os trabalhadores são lesados.

Para empregos formais, segundo uma pesquisa realizada pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a média da jornada integral de trabalho do brasileiro é de 39,5 horas semanais. Por lei, esses trabalhadores podem trabalhar no máximo 10 horas por dia, sendo duas dessas consideradas horas extras, além de trabalharem no máximo 44 horas semanais. Sendo assim, para o trabalhador formal, é regulamentado por lei um limite máximo para se trabalhar e não se pode ultrapassá-lo.

No país existem 3 tipos de jornadas de trabalhos previstas em CLT, a jornada de trabalho integral, a parcial, e o trabalho em turnos. Cada uma dessas tem implicações diversas para o trabalhador, sendo tudo regulamentado pelas leis trabalhistas brasileiras.

A jornada de trabalho integral, por exemplo, é o modelo mais comumente usado no país. Neste modelo o trabalhador cumpre as horas regulares de trabalho definidas pelas leis

trabalhistas do país, 44 horas semanais e todas as outras já citadas. A parcial os trabalhadores têm uma carga horária inferior à jornada integral, que pode se dividir em 2 tipos de contrato, uma com duração de até 30 horas semanais, sem autorização para horas extras e outra com duração de até 26 horas semanais, com autorização de até 6 horas extras por semana (com 50% de remuneração a mais, quando ocorrer). Já o trabalho em turnos trata-se de uma escala de revezamento especial utilizada em alguns serviços onde o plantão deve ser ininterrupto. Sendo assim, essa escala consiste em 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso. (Perrini; Boff; Silva, 2022).

Todos esses modelos apresentam vantagens e desvantagens para os trabalhadores e cada setor do mercado costuma escolher aquela jornada que melhor se encaixa em seus negócios. A jornada de trabalho integral, por exemplo, assegura uma estrutura e uma rotina estável aos trabalhadores, no entanto pode resultar em longas horas de trabalho, o que não é saudável.

Para a jornada parcial, a flexibilidade dos dias trabalhados relacionadas a carga menor de horas é um benefício para quem quer conciliar o trabalho com outras atividades, mas pode levar a uma renda menor e a limitações de benefícios trabalhistas também. Já o trabalho em turnos pode resultar em fadiga e uma qualidade de vida prejudicada por conta das muitas horas seguidas trabalhadas.

A qualidade de vida do trabalhador também deve ser uma responsabilidade da empresa na qual ele presta serviços. No quesito produtividade, foi identificado que a partir das relações sociais dos trabalhadores também se aumentava a eficácia dos mesmos. (Sampaio, 2004). Os trabalhadores precisam de uma qualidade de vida também no trabalho para serem produtivos sem que ocorra um desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e é um dever da cultura organizacional de uma empresa, nos dias atuais, também se importar com o bem estar de seu trabalhador.

De acordo com Fernandes (1996, p. 37):

Quando ocorre desequilíbrio entre os investimentos tecnológicos em detrimento dos cuidados com o fator humano, o desempenho do cliente interno, que é o empregado, fica comprometido pelos baixos níveis de satisfação, afetando o atendimento às exigências do cliente externo, inviabilizando as estratégias voltadas para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços.

Uma solução encontrada por muitas empresas para que essa qualidade de vida seja priorizada é um modelo de trabalho flexível. As empresas entenderam que com esse modelo eles podem aproveitar ao máximo a criatividade e o nível de produção dos trabalhadores. Para isso, flexibilizam regras e mudaram os horários para que as pessoas se sintam mais confortáveis no ambiente de trabalho, esse que pode, graças a tecnologia, ser desempenhado em qualquer lugar do mundo, dependendo da função do trabalhador, desde que haja uma conexão com a internet. A tecnologia revolucionou também esse mercado que agora está cada vez mais integrado com os meios tecnológicos e isso influencia muito a vida e forma de comunicação dessas pessoas no ambiente de trabalho.

6. A COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho, a comunicação é vital não apenas para a execução das tarefas, mas também para promover a sociabilidade e construir uma cultura organizacional coesa. A comunicação pode ser entendida como o “processo social básico de produção e partilha do sentido através da materialização de formas simbólicas” (França, 2005, p.39). Ela também é formada por inúmeras linguagens, todas aquelas possíveis aos seres humanos. Dentre elas, destaca-se a linguagem verbal. Essa tem como função primordial o intercâmbio social entre os indivíduos (Vigotsky, 2005). Portanto, pode-se entender que as pessoas atribuem significado às coisas, conceitos e experiências por meio de suas interações, atividades e práticas no mundo.

Essa ideia implica que o significado não é algo que simplesmente exista de forma isolada; ele surge a partir das atividades humanas, das trocas sociais e das formas como as pessoas se engajam com o ambiente, a cultura e os outros. Ou seja, uma palavra ou um gesto só tem significado porque os seres humanos, em suas atividades de comunicação e interação, atribuem a ela um sentido compartilhado.

O signo é um fenômeno do território interindividual no qual os indivíduos estão “socialmente organizados, ou seja, compõem uma coletividade”. Só nesse âmbito “um meio sóico pode afirmar-se entre eles”. Essa concepção materialista entende que a “consciência individual não só é incapaz de explicar algo nesse caso, mas, ao contrário, ela mesma precisa de uma explicação que parta do meio social e ideológico” (Volochnikov, 2017, apud Fígaro, 2018).

Em outras palavras, o signo, o que dá sentido às coisas, não existe em um ambiente isolado. Um indivíduo sozinho não consegue dar significado a uma determinada coisa, ele precisa estar inserido em um contexto social, no qual ocorra interação entre diferentes indivíduos. E neste caso, é necessário que exista um grupo social onde eles possam compartilhar códigos e linguagens comuns, e se tratando do ambiente de trabalho não seria diferente.

Segundo Fígaro (2018), a comunicação está presente em todas as interações necessárias para o desenvolvimento do trabalho, tanto nas formas oficiais quanto nas informais, abrangendo desde aquelas diretamente ligadas à execução das tarefas até as que promovem a sociabilidade essencial para uma vida saudável e produtiva. Desta forma, as relações de comunicação se tornam o elemento fundamental que possibilita a realização do trabalho.

“A linguagem no “mundo do trabalho” manifesta-se como expressão de poder e de contraposição das forças políticas e econômicas” (Figaro, 2018). Ou seja, no microcosmo do trabalho, a sociedade se expressa. Essas manifestações podem ocorrer não somente na hierarquização da organização, como também na sua distribuição de poder.

Em uma ótica histórica, pode-se observar que o trabalho e a comunicação tiveram diversas fases e sempre andaram juntas. Na grécia antiga, Bock (2006, p. 20) comenta que a palavra “trabalho” “possivelmente significaria ao algo como atividade exclusivamente física, que se reduzia ao esforço que deviam fazer as pessoas para assegurar seu sustento, satisfazer suas necessidades vitais [...]” o que não era valorizado socialmente.

A relação entre comunicação e trabalho remonta às primeiras formas de organização humana. O surgimento da linguagem verbal e escrita veio como um instrumento para organizar o trabalho coletivo, facilitando a administração de grandes obras e a troca de mercadorias, especialmente em sociedades agrárias e comerciais.

A relação histórica entre comunicação e trabalho ainda pode ser dividida entre 2 grandes períodos, simplificando, como pré e pós-revolução Industrial. Esse corte se faz pois pré-revolução o trabalho era majoritariamente artesanal, baseado em pequenas oficinas e em sistemas agrários, onde a comunicação acontecia de maneira direta e pessoal.

Após a revolução industrial, a estrutura do trabalho mudou drasticamente. A produção em massa, as fábricas e a introdução de máquinas impuseram uma organização mais complexa, e a comunicação tornou-se mais hierárquica e distante. Novas tecnologias, como o telégrafo e a imprensa, começaram a mediar as interações entre os diferentes níveis de trabalhadores e gestores. Esse cenário alterou o papel do trabalhador, que passou a seguir normas e processos definidos por outros, refletindo o impacto de novas formas de comunicação e trabalho.

Durante a Revolução Industrial, emergiu o conceito de alienação no trabalho, um tópico importante para a vida do trabalhador. “Esse é o estranhamento de si e do outro no contexto das relações sociais em que a exploração do trabalho rege o sistema da organização social” (Fígaro, 2018). Em outras palavras, a ideia de alienação no trabalho, ocorre quando os indivíduos se distanciam de sua própria essência e das outras pessoas dentro de um sistema social. Essa desconexão pode manifestar-se como um sentimento de despersonalização, em que o trabalhador se vê mais como uma peça de uma máquina do que como um ser humano com necessidades e desejos.

Em uma visão social, Marx (1983) entende que é pelo trabalho que o homem transforma a si e à natureza, e, ao modificá-la de acordo com suas necessidades, projeta em tudo ao seu redor a essência de sua humanidade.

Em qualquer condição de trabalho, o homem em atividade debate com as normas, sempre renormalizando-as, pois no trabalho empreendemos o movimento pela vida, pela expressão dos coletivos e do Ser social. Observar as relações de comunicação que garantem a existência do trabalho é considerar que os sujeitos produzem, além de um produto ou de um serviço, a comunicação em sociedade, ou seja, produzem a própria sociedade (Fígaro, 2018).

“Daí deriva-se que a atividade de trabalho e de comunicação é a condição objetiva que congrega o particular (Ser histórico) e o geral das circunstâncias sociais em que esse Ser histórico desenvolve suas atividades” (Fígaro, 2018). Deste modo, a atividade do trabalho e da comunicação serve como uma condição objetiva que conecta dois aspectos importantes: o "particular" e o "geral". No qual, o "particular" refere-se ao "Ser histórico", que representa a individualidade de cada trabalhador, suas experiências pessoais, valores e identidades. Já o "geral" se refere às circunstâncias sociais e contextos mais amplos em que esses indivíduos operam e estão inseridos, como fábricas e organizações de forma geral.

Por isso, é imprescindível analisar o mundo do trabalho através da comunicação, pois isso significa examinar o conjunto de forças produtivas que fundamentam a produção, a circulação e o consumo de bens em uma sociedade, bem como suas expressões culturais. Para Williams (2011, p. 69):

[...] A comunicação e os seus meios materiais são intrínsecos a todas as formas distintamente humanas de trabalho e de organização social, constituindo-se assim em elementos indispensáveis tanto para as forças produtivas quanto para as relações sociais de produção.

Deste modo, a comunicação é o processo humano mais essencial, pois é ela que possibilita a interação e a criação de processos de socialização, explica Jürgen Habermas. A comunicação junto com os meios que a tornam possível, é uma parte essencial de todas as formas de trabalho humano e da organização social. Ela é indispensável tanto para a produção de bens e serviços quanto para as interações e relações sociais que caracterizam o ambiente de trabalho.

A linguagem, conforme apontado por Lodéa (2010) “exerce uma força dominadora sobre as pessoas [...] e nenhum outro ser vivo possui uma linguagem racional sobre seus fins. Por mais que uma fala possa ter uma característica de engano, este é o único meio possível

para o homem alcançar entendimento mútuo.” trazendo assim a dualidade da comunicação, na qual a linguagem pode ser tanto um instrumento de compreensão quanto de manipulação, e isso não se difere no mundo do trabalho.

Essa relação é fundamental para Jürgen Habermas, que propõe que a interação humana tem como objetivo alcançar um entendimento compartilhado por meio da linguagem. E no ambiente de trabalho isso é essencial, pois todos os trabalhadores precisam ter um entendimento sobre suas funções para que consigam entregar o seu produto final. Somando a isso, também, é necessário que compreendam o ambiente em que estão inseridos para que o processo de interação entre os trabalhadores ocorra.

Sob a perspectiva sistêmica da comunicação organizacional, no contexto do trabalho, cada interação reflete e reafirma o sistema organizacional. Niklas Luhmann entende a organização como um sistema que se adapta e se auto comunica. Dentro dessa visão, a comunicação organizacional é vista como um processo contínuo de construção de sentido, onde todos os elementos interagem e se inter-relacionam. Essa perspectiva destaca que a comunicação não é apenas um meio, mas o próprio motor que possibilita o funcionamento e a continuidade das organizações.

Neste contexto, essas interações são enquadradas e reinterpretadas de acordo com a cultura e os valores que a empresa possui. A teoria do enquadramento de Goffman (1974) ajuda a entender como os significados são construídos no ambiente de trabalho. Essa teoria permite analisar como os indivíduos interpretam e respondem às situações com base nos quadros de referência estabelecidos pela organização. Assim, os processos comunicativos no ambiente de trabalho não apenas refletem, mas também reforçam a estrutura social e as normas culturais da empresa, influenciando comportamentos, atitudes e a dinâmica das relações interpessoais. Esse enquadramento afeta a percepção dos trabalhadores sobre seu papel, suas tarefas e o próprio sentido do trabalho.

Dessa forma, a teoria do enquadramento de Goffman complementa a Perspectiva Sistêmica ao fornecer uma compreensão mais profunda de como os significados são negociados e estabilizados no ambiente de trabalho, contribuindo para a coesão e a eficácia organizacional. A integração dessas abordagens, juntamente com a teoria da ação comunicativa de Habermas, permite uma análise mais abrangente dos processos comunicativos, destacando a importância de uma comunicação orientada para o entendimento mútuo e alinhada com a cultura organizacional.

A cultura organizacional é um fenômeno coletivo e dinâmico, que se forma e se transforma por meio da comunicação e das práticas organizacionais no ambiente de trabalho.

Segundo Kunsch (2009), ela pode ser entendida como o conjunto de valores, crenças e normas que direcionam o comportamento dos trabalhadores dentro da organização. “Ao ingressar em uma organização, indivíduos com características diversas se unem para atuar dentro de um mesmo sistema sociocultural na busca de objetivos determinados” (Fernandes, Zanelli, 2006). Assim sendo, a responsabilidade de orientar essas práticas cabe à própria organização, que estabelece as diretrizes para o seu funcionamento.

Dessa maneira, cria-se um senso de orientação para todos os indivíduos que fazem parte desse ambiente. As definições do que é considerado desejável e indesejável são internalizadas pelos participantes do sistema, orientando suas ações nas diversas interações que realizam no cotidiano (Fernandes, Zanelli, 2006). Tudo isso para que ocorra uma identificação dos trabalhadores com os padrões que devem ser seguidos na empresa.

A cultura organizacional funciona como uma identidade compartilhada por diversos indivíduos. No qual o objetivo central é transmitir aos membros, de maneira tangível, um conjunto de normas, valores e concepções consideradas corretas no contexto organizacional (Fernandes, Zanelli, 2006). Por meio dessa experiência coletiva, que a cultura organizacional proporciona aos indivíduos, os trabalhadores encontram respostas para as questões do cotidiano da empresa, pois são esses valores e crenças compartilhados que definem seu modo de pensar e agir.

Dessa forma, a identidade individual de cada trabalhador tende a ser renunciada em prol da identidade coletiva. De tal maneira, a organização faz com que a sua identidade coletiva, a cultura organizacional, seja posta em evidência. Para a sobrevivência do trabalhador nesse ambiente, é necessário que ele se adapte e represente essa identidade compartilhada. Essa adaptação é importante para a coesão e a eficácia organizacional, pois alinha os comportamentos individuais com os objetivos e valores da empresa.

Neste cenário a comunicação tem um papel fundamental, pois é através dela que são transmitidos e compartilhados todos esses preceitos que formam a cultura organizacional. “A organização, como sistema social, inserida em seu contexto, busca preservar sua identidade e sobrevivência” (Fernandes, Zanelli, 2006), isso ocorre, através de diversos canais de comunicação, como reuniões, memorandos, treinamentos e interações informais, a organização dissemina suas expectativas e orientações culturais via a comunicação.

Dessa forma, a cultura organizacional influencia diretamente a forma como a comunicação ocorre dentro da empresa. A cultura define os padrões de comunicação, incluindo o tom, a formalidade e os canais preferidos para chegar até o trabalhador. Segundo Kunsch (2009), a comunicação organizacional deve estar alinhada com a cultura da

organização para ser eficaz. Pois a interdependência entre comunicação e cultura organizacional tem um impacto profundo e direto nos trabalhadores. Chiavenato (2014) destaca que a comunicação eficaz é essencial para a coesão e a eficácia organizacional, pois alinha os comportamentos individuais com os objetivos e valores da empresa.

No entanto, o trabalhador, como receptor dessas informações, não apenas recebe passivamente as mensagens, mas também as interpreta e reage a elas com base em suas próprias experiências, valores e percepções. Mesmo estando dentro da empresa e tendo adquirido uma identidade compartilhada por todos, ele ainda mantém suas percepções individuais do mundo. A maneira como a comunicação é recebida e interpretada pode afetar significativamente a eficácia geral da organização.

A comunicação organizacional desempenha um papel central na regulação das atividades desses trabalhadores. No entanto, ela não é o único tipo de comunicação presente no ambiente de trabalho. A comunicação informal, que ocorre entre os trabalhadores, também deve ser levada em consideração, pois exerce uma influência substancial sobre o clima organizacional e a dinâmica das relações dentro da empresa.

As redes informais que os trabalhadores formam dentro da empresa, para além do trabalho, desempenham um papel muito importante também na dinâmica das relações interpessoais dentro da organização. Essas conexões permitem a troca de informações valiosas, apoio mútuo e colaboração em projetos, contribuindo para o desenvolvimento do profissional e da organização. Essas redes permitem que os trabalhadores compartilhem experiências, ideias e soluções, criando um conhecimento coletivo que complementa a estrutura organizacional. A comunicação informal, nesse sentido, atua como um sistema de suporte que torna o ambiente de trabalho mais adaptável e dinâmico aos trabalhadores.

No entanto, tanto a comunicação formal quanto a informal podem ter impactos negativos na vida do trabalhador. A comunicação formal, muitas vezes rígida e hierárquica, pode limitar a fluidez da troca de informações. Por outro lado, a comunicação informal, embora mais flexível e espontânea, pode levar à disseminação de rumores e informações incorretas. Esse fenômeno é particularmente relevante no cenário atual, em que a tecnologia aproxima as pessoas, facilitando a rápida propagação de informações.

As redes informais, geralmente, são vistas principalmente como redes de interação humana. No entanto, é preciso expandir essa visão para incluir o uso de ferramentas de tecnologia da informação, que atuam como agentes eletrônicos interativos. Esses agentes permitem o compartilhamento e armazenamento de informações e conhecimentos, sem depender da proximidade física dos indivíduos envolvidos.

Baseando-se na Teoria do Ator-Rede, defendida por Macedo (1999), que reconhece a materialidade heterogênea, as tecnologias de informação funcionam como parte do processo cognitivo, envolvendo tanto humanos quanto objetos técnicos. Assim, a comunicação via meios eletrônicos vai além de simplesmente reproduzir mensagens nas redes informais, ela desempenha um papel ativo no processo de construção e disseminação de conhecimentos. Ela atravessa estruturas e hierarquias, estabelecendo novas relações de tempo e espaço e criando novos padrões sociais que geram outras formas de produção e circulação de saberes.

A tecnologia neste caso atua como um meio ativo para a comunicação informal dos trabalhadores. A crescente disponibilização de interfaces para o acesso a informações, como ferramentas de troca de mensagens, e-mails, videoconferências e redes sociais corporativas exemplifica a tendência de uma maior convergência entre a tecnologia de informação e a linguagem natural. Por um lado, isso redefine a interação face a face devido à influência das variáveis tecnológicas disponíveis, por outro, reafirma a importância das mídias de comunicação e, conseqüentemente, das relações informais que os indivíduos estabelecem entre si – mesmo que, em alguns casos, essas interações sejam mediadas por meios tecnológicos.

No entanto, apesar do uso dessas tecnologias, ainda é preciso deixar bem claro que “as redes humanas são centrais para a disseminação de informações nas organizações” (Macedo, 1999). Apesar de a tecnologia aproximar os indivíduos, é necessário que essa rede de pessoas esteja coesa; caso contrário, podem surgir problemas de comunicação que comprometam o fluxo de informações. A dependência excessiva da comunicação mediada por tecnologia pode levar à despersonalização das interações e à diminuição da qualidade das relações interpessoais.

O uso intensivo dessas tecnologias de comunicação no ambiente de trabalho pode interferir nas relações pessoais dos indivíduos. Primo (2007) defende que, na comunicação, o comportamento de um interagente afeta o do outro, resultando em transformações sucessivas. Essas mudanças não são predeterminadas, mas sim caracterizadas por um alto grau de flexibilidade e indeterminação. Essa flexibilidade permite que os integrantes lidem com novidades, imprevistos e conflitos.

Para Ezequiel (2009), quando adicionado às tecnologias de comunicação, tanto na comunicação formal quanto na informal, essa relação pode ficar abalada, não pelo uso da tecnologia em si, mas sim pela falta de habilidades interpessoais. A ausência de sinais não verbais, como expressões faciais e linguagem corporal, pode levar a mal-entendidos e interpretações errôneas. A falta de clareza nas mensagens, a ausência de feedback imediato e

a dificuldade em transmitir nuances emocionais são outros fatores que podem comprometer a qualidade da interação desses trabalhadores.

Embora a tecnologia facilite a troca de informações, seu uso excessivo tende a enfraquecer as relações interpessoais e a aumentar o isolamento, por outro lado comunicação informal, apesar de mais rápida, pode disseminar rumores, afetando o clima organizacional também. As barreiras e os desafios da comunicação no ambiente organizacional não afetam apenas a eficiência e a produtividade, mas também o bem-estar psicológico dos trabalhadores. A dificuldade em comunicar ideias, alinhar expectativas e acessar informações pode gerar sentimentos de frustração, isolamento e desmotivação, criando um ambiente organizacional estressante e pouco colaborativo.

Outra questão importante quando se trata de comunicação no trabalho é a gestão dessa comunicação. O excesso de informações para os trabalhadores pode gerar uma sobrecarga impulsionada pelo uso constante de tecnologias de comunicação, criando uma pressão contínua para responder rapidamente às demandas, o que, por sua vez, pode resultar em exaustão mental e dificuldades para se desconectar do trabalho. Essa pressão constante afeta diretamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, uma vez que a comunicação digital muitas vezes ultrapassa o horário de trabalho, gerando uma sensação de constante disponibilidade. O que afeta muito o bem estar do trabalhador.

Para mitigar os efeitos negativos da sobrecarga de informações e garantir que a comunicação no ambiente de trabalho seja produtiva, é necessário adotar estratégias que equilibrem a quantidade de informações transmitidas e a qualidade dessa comunicação. A gestão adequada da comunicação não só previne a exaustão mental e promove um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, mas também cria um ambiente propício para mudanças organizacionais.

Essas mudanças organizacionais podem ocorrer a qualquer momento, exigindo que as empresas mantenham uma vigilância constante sobre esses movimentos, os quais podem emergir de forma inesperada e impactar significativamente a vida dos trabalhadores. Em 2020, a pandemia de COVID-19 assolou o mundo, provocando mudanças substanciais nos modelos de trabalho. Essas mudanças abruptas forçaram as organizações a adaptarem rapidamente suas operações, implementando novas práticas de trabalho remoto e reestruturando processos internos para garantir a continuidade dos negócios. A transição para o trabalho remoto, em particular, destacou a importância da flexibilidade organizacional e da resiliência dos trabalhadores.

A comunicação organizacional desempenhou um papel essencial nesse contexto de mudanças repentinas. Com a transição para o trabalho remoto, as empresas precisaram reavaliar e aprimorar seus canais de comunicação para assegurar que as informações fossem transmitidas de maneira clara, eficiente e oportuna para seus trabalhadores. A tecnologia, como em toda a história da comunicação, foi uma grande aliada nesse período, facilitando a adaptação e a continuidade das operações, o que também está sendo considerado para o futuro.

O futuro da comunicação e do trabalho está sendo moldado por avanços tecnológicos significativos, especialmente no campo da inteligência artificial (IA) e da automação. A IA está transformando a maneira como as organizações se comunicam internamente, proporcionando ferramentas mais eficientes para análise de dados, personalização de mensagens e automação de tarefas repetitivas. Além disso, a automação está redefinindo funções e processos, exigindo que os trabalhadores desenvolvam novas habilidades e se adaptem a um ambiente de trabalho em constante evolução e mudanças (Fleuri, 2022).

Novos modelos de trabalho estão sendo adicionados a rotina dos trabalhadores também. A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto, demonstrando que muitas funções podem ser desempenhadas fora do ambiente tradicional de escritório sem perda de produtividade (CIDESP, 2024). No entanto, também apresenta desafios, como a necessidade de manter a coesão da equipe e garantir a segurança da informação. As organizações estão investindo em tecnologias de comunicação e colaboração para superar esses desafios e criar um ambiente de trabalho mais integrado e eficiente.

O futuro do trabalho com a combinação de IA, automação e novos modelos de trabalho está levando a uma transformação profunda na cultura de diversas organizações. As empresas estão se tornando mais ágeis e adaptáveis, com estruturas menos hierárquicas e mais colaborativas. A comunicação interna está se tornando mais dinâmica e interativa, com o uso de plataformas digitais que facilitam a troca de informações e a colaboração em tempo real. Em suma, o futuro da comunicação e do trabalho poderá ser caracterizado por uma maior integração entre tecnologia e pessoas, criando um ambiente de trabalho mais flexível, eficiente e colaborativo.

No entanto, para os trabalhadores, isso implica equilibrar a identidade coletiva imposta pela empresa com sua individualidade e bem-estar, em um ambiente que pode gerar alienação, agora de forma duplicada, pois o mundo digital também é levado em consideração neste cenário (Fernandes, Zanelli, 2006). A ausência de uma comunicação transparente e

eficaz pode resultar em despersonalização e distanciamento, comprometendo a saúde mental, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores, além de impactar negativamente a qualidade do trabalho e a sustentabilidade das organizações.

A comunicação no ambiente de trabalho é essencial para a cooperação, mas também reflete a hierarquia e os valores de poder das organizações. A complexidade da comunicação exige que os trabalhadores transitem entre normas oficiais e interações espontâneas, adaptando-se continuamente para manter a coesão com os objetivos e a cultura organizacional. Essa tem sido uma tarefa desafiadora ao longo da história e se torna ainda mais complexa nos dias atuais, com a necessidade de se reinventar através do uso das tecnologias.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A comunicação e o trabalho sempre mantiveram uma relação intrínseca e evolutiva desempenhando um papel essencial na formação da sociedade ao longo dos séculos. Desde os primórdios da humanidade, quando a comunicação rudimentar era essencial para a sobrevivência, até os complexos sistemas de comunicação e trabalho da era digital, esses dois elementos sempre caminharam juntos.

No entanto, ao longo da história, é possível não apenas uma evolução técnica e organizacional, mas também uma série de desafios e contradições que refletem as dinâmicas de poder e controle nas sociedades. Inicialmente, o trabalho era uma necessidade básica para a sobrevivência, mas com o tempo, tornou-se um meio de produção e um fator de estratificação social.

Nesse contexto, a comunicação acompanhou e facilitou as transformações em todos os ambientes laborais. No entanto, essa nunca foi pensada exatamente para ajudar o trabalhador em suas lutas e conquistas, mas sim sempre planejada de maneira a favorecer a manutenção das empresas e organizações. Esse modo de agir fica muito claro quando observamos a revolução industrial, um fenômeno que molda as organizações e suas práticas até os dias de hoje.

A revolução industrial marcou um ponto de inflexão significativo na história da humanidade, introduzindo a produção em massa e a alienação do trabalhador. A alienação do trabalho, conforme discutida por Karl Marx, é um fenômeno que persiste até hoje. A especialização e a divisão do trabalho, embora aumentem a eficiência e a produtividade, também resultam na fragmentação das tarefas e na desconexão do trabalhador com o produto final. Essa alienação não é apenas física, mas também psicológica, pois o trabalhador perde o sentido de propósito e identidade no seu trabalho.

O indivíduo que está desempenhando determinada função acaba por se ver como parte da máquina que está operando, resultando em uma desumanização do trabalho. Essa percepção de ser apenas uma engrenagem no processo produtivo contribui para a perda de autonomia e criatividade, além de gerar um sentimento de alienação e insatisfação. A comunicação, nesse contexto, muitas vezes reforça essa alienação ao ser utilizada como uma ferramenta de controle e supervisão, em vez de um meio de engajamento e inclusão. No lugar de promover a participação ativa e o senso de pertencimento, a comunicação é

frequentemente empregada para monitorar e dirigir o comportamento dos trabalhadores, exacerbando a sensação de desumanização e distanciamento em relação ao trabalho.

A comunicação frequentemente reflete as estruturas de poder e hierarquia das organizações. Em muitos casos, ela é unidirecional, fluindo de cima para baixo, o que limita a participação dos trabalhadores nas decisões que afetam suas vidas e trabalho. Esse tipo de comunicação reforça a centralização do poder nas mãos da gestão e dos líderes, sendo assim uma dinâmica que tende a perpetuar a exploração do trabalhador mantendo os afastados de um poder decisório dentro da empresa.

As organizações devem buscar a promoção de uma cultura organizacional coesa e que respeite e valorize a individualidade de cada trabalhador. A comunicação deve ser utilizada como uma ferramenta para promover a inclusão, a participação e o reconhecimento dos trabalhadores como indivíduos únicos. É fundamental que essa abordagem seja genuína e não apenas uma falsa sensação de participação, como pode ocorrer em alguns momentos.

A cultura organizacional desempenha um papel fundamental na formação da identidade dos trabalhadores e na criação de um ambiente de trabalho saudável. Ela influencia diretamente os valores, comportamentos e atitudes dentro da organização, moldando a maneira como os colaboradores interagem entre si, com a empresa e, muitas vezes, com o mundo fora da empresa também. O que é vivido dentro da organização não fica restrito ao ambiente de trabalho, mas é levado como vivência para outros espaços também.

Por isso, é importante ficar atento às imposições postas pela empresa, pois isso pode influenciar na supressão da individualidade e na conformidade forçada dos trabalhadores. Quando a cultura organizacional é imposta de maneira rígida e inflexível, pode levar à homogeneização dos comportamentos e atitudes, onde os trabalhadores sentem a necessidade de se conformar às normas e expectativas da empresa, muitas vezes à custa de sua própria individualidade.

A supressão da individualidade pode também afetar negativamente o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores. A conformidade forçada pode criar um clima de desmotivação e alienação, onde os trabalhadores se sentem desconectados de seus próprios valores e objetivos tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Esse fenômeno é particularmente evidente em modelos de trabalho mais tradicionais e rígidos, onde a padronização e a uniformidade são frequentemente valorizadas em detrimento da expressão individual. Os novos modelos de trabalho, como o trabalho remoto e o modelo híbrido, oferecem uma maior flexibilidade neste sentido. No entanto, também é preciso ficar atento como eles influenciam essa percepção dos trabalhadores.

As tecnologias de comunicação, que sempre desempenharam um papel significativo no mundo do trabalho, agora exercem uma influência ainda mais profunda sobre o ambiente organizacional. Se por um lado, esses recursos ampliaram a eficiência e a conectividade, facilitando a colaboração e operação em escala global. Por outro, trazem novos desafios que também moldam o cotidiano e a experiência dos trabalhadores.

A tecnologia facilitou a comunicação e a colaboração, permitindo que as empresas operem de maneira mais eficiente e global. Por outro lado, a dependência excessiva da tecnologia, pode levar à despersonalização das interações e ao aumento da pressão sobre os trabalhadores para estarem constantemente conectados e disponíveis. O excesso de informação, a hiperconectividade e a constante disponibilidade exigida pelos dispositivos móveis pode levar à sobrecarga de informações e dificultar a separação entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, contribuindo para o esgotamento mental e físico dos trabalhadores.

A flexibilização que a tecnologia oferece para as relações de trabalho, embora apresente inúmeras vantagens, também carrega consigo uma série de implicações críticas que merecem atenção. A possibilidade de trabalhar remotamente e a qualquer hora, por exemplo, pode facilmente se transformar em uma armadilha de disponibilidade constante, onde a linha entre vida profissional e pessoal se torna cada vez mais tênue.

Outro ponto crítico é a desigualdade no acesso às tecnologias. Nem todos os trabalhadores possuem os mesmos recursos tecnológicos ou um ambiente doméstico adequado para o trabalho remoto, o que pode acentuar disparidades e criar um ambiente de trabalho desigual. Além disso, a flexibilização pode ser utilizada como uma ferramenta de precarização das relações de trabalho. A ausência de regulamentações claras sobre o trabalho remoto pode levar a abusos, como a falta de compensação adequada por horas extras e a ausência de benefícios trabalhistas tradicionais.

A cultura organizacional desempenha um papel crítico na forma como essas questões são abordadas e mitigadas dentro das empresas. Embora muitas organizações promovam a flexibilidade como um benefício, poucas estabelecem limites claros para evitar a disponibilidade constante. É essencial que a cultura organizacional inclua políticas explícitas sobre horários de trabalho e tempos de desconexão, e que também cumpram essas políticas, sem negligenciamento para que os trabalhadores não fiquem à mercê de expectativas implícitas de disponibilidade.

A cultura organizacional deve assegurar que a flexibilização não seja utilizada como pretexto para precarizar as relações de trabalho, promovendo um ambiente inclusivo onde

todos os trabalhadores, independentemente de suas circunstâncias, possam participar plenamente. Isso envolve a criação de espaços de comunicação abertos e a valorização da diversidade de experiências e perspectivas.

A cultura organizacional tem o poder de transformar a flexibilização tecnológica em uma força positiva ou negativa. No entanto, é essencial que as organizações adotem uma abordagem crítica e comprometida para realmente abordar as implicações negativas e promover um ambiente de trabalho justo e saudável. Isso requer uma mudança de mentalidade, onde o bem-estar dos trabalhadores é visto como uma prioridade central, e não apenas como uma consideração secundária.

Em conclusão, a relação entre comunicação e trabalho é complexa e multifacetada, refletindo tanto avanços quanto desafios ao longo da história. A interseção entre comunicação e trabalho revela uma série de contradições e desafios que não podem ser ignorados. Para que a comunicação se torne uma ferramenta de empoderamento e não de opressão, é essencial que as organizações adotem uma abordagem crítica e comprometida. Isso inclui a implementação de políticas claras que protejam os trabalhadores de uma disponibilidade constante, a promoção de um ambiente inclusivo onde todos possam participar plenamente, e a valorização da diversidade de experiências e perspectivas, para além do discurso bonito.

É necessário que as organizações tratem os trabalhadores como seres sociais pensantes que podem e devem participar ativamente da tomada de decisões dentro da empresa, afinal, essas decisões impactam diretamente suas vidas. A comunicação deve atuar como um mediador nesse processo, promovendo um ambiente de trabalho mais coeso, igualitário e inclusivo para todos.

Somente com um compromisso genuíno com o bem-estar dos trabalhadores será possível criar um ambiente de trabalho justo e saudável, onde a comunicação é utilizada para engajar e incluir, em vez de controlar e supervisionar. Sem essa mudança de mentalidade, a comunicação continuará a ser usada como uma ferramenta de exploração, perpetuando um ciclo de alienação e insatisfação que já se arrasta há 200 anos e que, cada vez mais, influencia negativamente a experiência dos trabalhadores em todo o mundo. A análise crítica dessa relação destaca a necessidade de um equilíbrio entre eficiência e humanização no ambiente de trabalho. Somente assim será possível criar um ambiente de trabalho sustentável e justo, que beneficie tanto os trabalhadores quanto as organizações.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros:

Alborno, S. O que é trabalho. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

Antunes, R. As formas da violência no trabalho e seus significados. In: Silva, J., Lima, R. e Rosso, S. (Orgs). Violência e trabalho no Brasil. Goiânia: Ed. UFG, 2001. p. 20-35.

Bock, S. D. Orientação profissional: abordagem sócio-histórica. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

Braverman, H. Trabalho e capital monopolista. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

Bridi, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: Oliveira, Dalila Andrade; Pochmann, Marcio (Orgs.) A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020a.

Buarque, Cristovam. ESPLANADA DOS MINISTÉRIOS -BLOCO L -9o ANDAR -SALA 905 -CEP 70047-900 -BRASÍLIA-DF FONE: (061) 410-8133 -FAX: (061) 410-9195/9196 - Abolição Incompleta. 17 July 2003.

Carmo, Paulo Sergio do, 1950. A ideologia do trabalho 3ª edição ; capa de Roko – São Paulo : Moderna, 1992 – (coleção polêmica).

Castells, Manuel. A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

Chiavenato, I. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Elsevier, 2014.

Fernander, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 3. ed.

França, V. V. O objeto da comunicação: a comunicação como objeto. In: Hohlfeldt, A. et al. (Org.) Teoria da comunicação: conceitos, escolas e tendências. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2005. p.39-60.

Kon, A. Desenvolvimento regional e trabalho no Brasil. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998. 140p. (Coleção ABET – Mercado de trabalho, 2).

Kunsch, M. M. K. Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada. São Paulo: Summus Editorial, 2009.

Lodeá, Andrei. Entendimento E Linguagem: Uma Compreensão Da Teoria Da Ação Comunicativa de Jürgen Habermas. 2010.

Marx, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1988. v. 2.

Maximiniano, Antonio Cesar Amaru. Introdução a Administração. 2000.

Morin, E. M. Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

Sampaio, Jader dos Reis. Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 2. ed.

Senac. DN. Ética e trabalho./Maria H.B. Gonçalves; Nely Wyse. Rio de janeiro: Ed. Senac Nacional, 1997.

Tachizawa, Takeshy; Mello, Álvaro. Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira. Rio de Janeiro: Pontal, 2003.

Williams, R. Cultura e materialismo. São Paulo: Unesp, 2011.

Zanelli, J. C. *Interação humana e gestão: uma compreensão introdutória da construção organizacional* Rio de Janeiro: Editora LAB.

Artigos e Teses:

Durães, Bruno, et al. “O Teletrabalho Na Pandemia Da Covid-19: Uma Nova Armadilha Do Capital?” *Sociedade E Estado*, vol. 36, no. 3, Dec. 2021, pp. 945–966, www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt, <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>.

Farias, Rayra. UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO de MESQUITA FILHO” FACULDADE de CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS RAYRA ALVES de FARIA TELETRABALHO E HOME OFFICE: VANTAGENS E DESVANTAGENS DECORRENTES DA (RE)ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO IMPOSTA PELA PANDEMIA COVID-19 FRANCA 2021. 2021.

Fernandes, Karina Ribeiro, and José Carlos Zanelli. “O Processo de Construção E Reconstrução Das Identidades Dos Indivíduos Nas Organizações.” *Revista de Administração Contemporânea*, vol. 10, no. 1, Mar. 2006, pp. 55–72, www.scielo.br/j/rac/a/vGLwXb3Br9q9QRkpsWRK3rw/?format=pdf&lang=pt, <https://doi.org/10.1590/s1415-65552006000100004>. Accessed 6 Aug. 2023.

Figaro, Roseli. “Comunicação E Trabalho: Implicações Teórico-Metodológicas.” *Galáxia* (São Paulo), no. 39, Dec. 2018, pp. 177–189, <https://doi.org/10.1590/1982-255435905>. Accessed 16 Nov. 2021.

Graham, Douglas e Sérgio Holanda Filho ([1973] 1980) *As migrações interregionais e urbanas e o crescimento econômico do Brasil*. In: Moura, Hélio (org.). *Migração interna, textos selecionados: teorias e modelos de análise*. Tomo 2: 733-77. Fortaleza: BNB.

Lodeá, Andrei. *Entendimento E Linguagem: Uma Compreensão Da Teoria Da Ação Comunicativa de Jürgen Habermas*. 2010.

Mendonça, Ricardo Fabrino, and Paula Guimarães Simões. “Enquadramento: Diferentes Operacionalizações Analíticas de Um Conceito.” *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 27, no. 79, June 2012, pp. 187–201, <https://doi.org/10.1590/s0102-69092012000200012>.

Menezes, Pedro. *O que é a Alienação do Trabalho para Marx?*. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/alienacao-trabalho/>. Acesso em: 3 ago. 2023.

Neves, Diana Rebello, et al. “Sentido E Significado Do Trabalho: Uma Análise Dos Artigos Publicados Em Periódicos Associados à Scientific Periodicals Electronic Library.” *Cadernos EBAPE.BR*, vol. 16, no. 2, June 2018, pp. 318–330, www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf, <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>.

Ometto, Ana Maria H., et al. “Economia Brasileira Na Década de Oitenta E Seus Reflexos Nas Condições de Vida Da População.” *Revista de Saúde Pública*, vol. 29, no. 5, 1 Oct. 1995, pp. 403–414, www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101995000500011, <https://doi.org/10.1590/S0034-89101995000500011>. Accessed 25 Mar. 2021.

Previtali, Fabiane Santana, and Cílon César Fagiani. “Organização E Controle Do Trabalho No Capitalismo Contemporâneo: A Relevância de Braverman.” *Cadernos EBAPE.BR*, vol. 12, no. 4, Dec. 2014, pp. 756–769, www.scielo.br/j/cebape/a/rvxsFGk9psvf5hz6tPSXSFs/?format=pdf&lang=pt, <https://doi.org/10.1590/1679-395115088>. Accessed 24 June 2022.

Qiu, Jack; Gregg, Melissa; Crawford, Kate. *Circuits of labour: A labour theory of the iPhone era*. tripleC: Communication, Capitalism & Critique, v. 12, n. 2, p. 564-581, 2014.

Rodrigues, Léo Peixoto, and Everton Garcia da Costa. “Niklas Luhmann: Uma Visão Sistemática (E Polêmica) Da Sociedade.” *Sociologias*, vol. 20, no. 48, Aug. 2018, pp. 300–309, <https://doi.org/10.1590/15174522-020004831>.

Sites e Artigos Online:

“Apenas 46% Das Empresas Oferecem Modelos de Trabalho Flexíveis.” *Portal Contabeis*, 5 Apr. 2022, www.contabeis.com.br/noticias/51072/apenas-46-das-empresas-oferecem-modelos-de-trabalho-flexiveis/. Accessed 17 Nov. 2024.

Cabral, Dilma. “Código Comercial.” *Mapa.an.gov.br*, Jan. 2016, mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/277-codigo-comercial#:~:text=O%20C%C3%B3digo%20Comercial%20representava%20os. Accessed 7 Aug. 2023.

Cidesp. “Significado Da Palavra Trabalho: Entenda Sua Essência.” *Cidesp.com.br*, Cidesp, 20 Sept. 2024, cidesp.com.br/artigo/significado-da-palavra-trabalho#google_vignette. Accessed 17 Nov. 2024.

Do Nascimento, André José, e Maria da Glória De Medeiros. O FIM DA ESCRAVIDÃO E as SUAS CONSEQUÊNCIAS. 11 Apr. 2013.

Godwin, Alexandre. Taylorismo, Fordismo, Toyotismo E O Trabalhador. Mar. 2017, www.jusbrasil.com.br/artigos/taylorismo-fordismo-toyotismo-e-o-trabalhador/441135883. Accessed July 20AD.

IBGEeduca. “IBGE Educa.” IBGE - Educa, educa.ibge.gov.br/professores/educa-atividades/21353-deslocamento-para-o-trabalho.html.

“Jornada de Trabalho E Horas Extras No Brasil E No Mundo - Sperling.” Sperling, 19 Sept. 2022, sperling.adv.br/publicacoes/jornada-de-trabalho-e-horas-extras-no-brasil-e-no-mundo/.

Jus Brasil. “História: A Criação Da CLT.” Jusbrasil, 23 Apr. 2013, www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551#:~:text=Limitou%20a%20idade%20m%C3%ADnima%20para. Accessed 7 Aug. 2023.

Marangone, Gilberto. “Anos 1980, Década Perdida Ou Ganha?” Wwww.ipea.gov.br, 12 June 2012, www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2759:catid=28. Accessed Aug. 2AD.

Marques, Antonio José. “Trabalho E Trabalhadores No Brasil Durante a Gripe Espanhola de 1918.” Politeia: História E Sociedade, vol. 19, no. 2, 19 Jan. 2021, pp. 241–262, <https://doi.org/10.22481/politeia.v19i2.7432>. Accessed 21 Sept. 2022.

Marta, Tonia. “Redes Informais Nas Organizações: A Co-Gestão Do Conhecimento.” Ciência Da Informação, vol. 28, no. 1, 1 Jan. 1999, pp. 94–100, <https://doi.org/10.1590/s0100-19651999000100014>. Accessed 20 Sept. 2023.

Menezes, Pedro. O que é a Alienação do Trabalho para Marx?. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/alienacao-trabalho/>. Acesso em: 3 ago. 2023.

Morin, E. M. Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

“Pandemia Acelerou Processo de Transformação Digital Das Empresas No Brasil, Revela Pesquisa.” Portal FGV, 26 May 2022, portal.fgv.br/noticias/pandemia-acelerou-processo-transformacao-digital-empresas-brasil-revela-pesquisa.

“Pandemia Impactou O Sistema de Trabalho Das Empresas.” Jornal Da USP, 17 Jan. 2023, jornal.usp.br/radio-usp/pandemia-impactou-o-sistema-de-trabalho-das-empresas/. Accessed 17 Nov. 2024.

Pena, Rodolfo F. Alves. "Crescimento do setor terciário no Brasil"; Brasil Escola. Disponível em:
<https://brasilescola.uol.com.br/brasil/crescimento-setor-terciario-no-brasil.htm>. Acesso em 01 de agosto de 2023.

PontoTel, Redator. "Estrutura Organizacional: Entenda O Que é E Conheça Os Principais Tipos!" PontoTel, 17 Oct. 2022, www.pontotel.com.br/estrutura-organizacional/.

Rabelo, Agnes. "Transformação Digital: O Que é E Quais Os Seus Impactos Na Sociedade." Rock Content - BR, 11 Mar. 2020, rockcontent.com/br/blog/transformacao-digital/.

Redação Woba. "Trabalho Flexível: O Que é, Dados, Vantagens E Como Aplicar | BeerOrCoffee." Woba Coworking, Woba, 14 May 2022, blog.woba.com.br/guia-trabalho-flexivel/. Accessed 17 Nov. 2024.

Rohr, Rebeca. "Cultura Organizacional: O Que é E Como Implementar." Mereo, 18 Aug. 2022, mereo.com/blog/cultura-organizacional/.

Sampaio Silva, Roniel. O que é trabalho para a Sociologia. Blog Café com Sociologia, jan. 2023.
https://cafecomsociologia.com/o-que-e-trabalho-para-a-sociologia/#google_vignette.

Silva, Larissa Lima. "Freelancer versus Autônomo, Qual a Diferença." Sebrae Respostas, 17 Mar. 2022, respostas.sebrae.com.br/freelancer-versus-autonomo-qual-a-diferenca/. Accessed 17 Nov. 2024.

Sobratt. Cartilha teletrabalho após Olimpíada. São Paulo, 2015. Disponível em:
https://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf. Acesso em: 19 ago. 2021.

Souza, Ana Amélia. "O Trabalho E Sua Ressignificação Ao Longo de História - mbito Jurídico - Educação Jurídica Gratuita E de Qualidade." mbito Jurídico, 22 July 2019, ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-e-sua-ressignificacao-ao-longo-de-historia/. Accessed July 28AD.

Souza, Isabela. "Sindicatos Podem Ser Afetados Pela Reforma Trabalhista. Afinal, Quais São Suas Origens?" Politize!, 26 Apr. 2017, www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/. Accessed July 26AD.

Souza, Isabela. "O Que Pode Mudar Com a Reforma Trabalhista?" Politize!, 4 Apr. 2017, www.politize.com.br/reforma-trabalhista-principais-pontos/. Accessed 1 Aug. 2023.

Souza, Rainer. "A Sociedade Feudal." Mundo Educação, mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/a-sociedade-feudal.htm. Accessed July 19AD.

"Trabalho e Organização" em Só Pedagogia. Virtuuous Tecnologia da Informação, 2008-2023. Consultado em 27/07/2023 às 00:11. Disponível na Internet em <http://www.pedagogia.com.br/artigos/torganizacao/index.php?pagina=2>.

"Trabalho Humano: Veja Como Se Deu a Sua Evolução Ao Longo Dos Anos - Scala." Scala, 6 Apr. 2022, scalait.com/tendencias/trabalho-humano/#:~:text=Na%20pr%C3%A9%2Dhist%C3%B3ria%2C%20o%20trabalho. Accessed July 19AD.

"Trabalho Informal Tem Jornada Superior a 48 Horas Semanais | Tribunal Regional Do Trabalho Da 12a Região." Trt12.Jus.br, 2014, portal.trt12.jus.br/noticias/trabalho-informal-tem-jornada-superior-48-horas-semanais. Accessed 17 Nov. 2024.

Torres, Victor. "Tipos de Trabalho: Formal, Informal, Autônomo, Liberal." Blog Da Contabilizei, 28 July 2020, www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/tipos-de