



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
INSTITUTO DE CULTURA E ARTE
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO**

MAYARA CAROLINNE BESERRA DE ARAÚJO

**"EU NÃO PAREI, A INFORMAÇÃO NÃO PARA": COMO OS PRIMEIROS ANOS
DA PANDEMIA DE COVID-19 IMPACTARAM O CAMPO, OS(AS) AGENTES E O
*HABITUS DE CLASSE JORNALÍSTICO NO CEARÁ***

**FORTALEZA
2024**

MAYARA CAROLINNE BESERRA DE ARAÚJO

"EU NÃO PAREI, A INFORMAÇÃO NÃO PARA": COMO OS PRIMEIROS ANOS DA
PANDEMIA DE COVID-19 IMPACTARAM O CAMPO, OS(AS) AGENTES E O *HABITUS*
DE CLASSE JORNALÍSTICO NO CEARÁ

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Doutora em Comunicação. Área de concentração: Meios e processos comunicacionais.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Jorge de Lucena Lucas.

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A69 Araújo, Mayara Carolinne Beserra de.

"Eu não parei, a informação não para" : como os primeiros anos da pandemia de Covid-19 impactaram o campo, os(as) agentes e o habitus de classe jornalístico no Ceará / Mayara Carolinne Beserra de Araújo. – 2024.

234 f.

Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Instituto de Cultura e Arte, Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Fortaleza, 2024.

Orientação: Prof. Dr. Ricardo Jorge de Lucena Lucas.

1. Jornalistas. 2. Covid-19. 3. Habitus. 4. Home Office. 5. Precarização. I. Título.

CDD 302.23

MAYARA CAROLINNE BESERRA DE ARAÚJO

"EU NÃO PAREI, A INFORMAÇÃO NÃO PARA": COMO OS PRIMEIROS ANOS DA PANDEMIA DE COVID-19 IMPACTARAM O CAMPO, OS(AS) AGENTES E O *HABITUS* DE CLASSE JORNALÍSTICO NO CEARÁ

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Doutora em Comunicação. Área de concentração: Meios e processos comunicacionais.

Aprovada em 19/07/2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ricardo Jorge de Lucena Lucas (Orientador)

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Cláudia Do Carmo Nonato Lima

Universidade de São Paulo (USP)

Profa. Dra. Geísa Mattos De Araújo Lima

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Inês Sílvia Vitorino Sampaio

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Naiana Rodrigues Da Silva

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico este trabalho a Deus, às minhas e aos meus. À minha família (meu escudo, minha rocha, minha aldeia) e, em especial, a João Caetano e Dhenis Maciel.
Por nós, tudo.

AGRADECIMENTOS

Se finalizei esta tese é porque estou viva. E essa não é uma afirmativa óbvia em tempos de Covid-19. Escapamos. De uma doença desconhecida, bastante contagiosa e letal; do negacionismo, das informações falsas, da má fé dos(as) ignorantes; de um governo genocida, que não fez sequer o mínimo para salvar seu povo.

Escapamos, eu, meu esposo e meu bebê, todos infectados na segunda e mais cruel onda, em março de 2021. No dia 24 daquele mês, enquanto meu filho nascia (com Covid-19), o Brasil ultrapassava a marca de 300 mil mortos, desde março de 2020. Foram, segundo a Fiocruz, 2.440 só naquele dia. Difícil esquecer que, àquela altura, poderíamos estar vacinados(as). Que não esqueçamos.

Iniciei os agradecimentos desta forma para, primeiramente, agradecer a Deus pelo dom da vida e para honrar os(as) que se foram. Mães, pais, avós, filhos, filhas, amigos(as). O amor da vida de alguém. Honro, em especial, os(as) mais de 300 comunicadores(as) e jornalistas brasileiros(as) vitimados(as) pela Covid-19, aqui representados(as) na figura de nosso mestre maior dos cursos de Jornalismo e Publicidade e Propaganda da Universidade Federal do Ceará: Gilmar de Carvalho, falecido em 2021. Referência profissional, como publicitário, docente e pesquisador, Gilmar plantou em muitos(as) comunicadores(as) cearenses a semente da pesquisa, ensinando métodos, aconselhando, indicando bibliografias. Longa vida ao legado de Gilmar!

Se finalizei esta tese foi porque dediquei pelo menos uma década da minha vida à Universidade Federal do Ceará, a casa que me acolheu desde a graduação, em 2006. A realização deste projeto não seria possível sem o importante apoio institucional de uma universidade pública, gratuita e de excelência. Agradeço à Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP) pela concessão de bolsas que viabilizam pesquisas como esta, e ao Programa de Pós Graduação em Comunicação (PPGCOM-UFC) na pessoa do meu orientador, professor Dr. Ricardo Jorge de Lucena Lucas, um companheiro de jornada solidário, generoso e propositivo, que soube compreender minha condição de pesquisadora-mãe-trabalhadora e, mesmo assim, conseguiu me estimular a continuar produzindo ciência.

Estendo ainda os meus agradecimentos aos (às) companheiros (as) de PPGCOM e de grupos de pesquisa, que fazem o ofício de pesquisadora ser um tanto menos solitário, trocando conhecimentos, dividindo autoria em artigos e tirando um tempinho para contar da vida e fazer umas fofocas (que é o que move o mundo, não é verdade?). Representados aqui

por minhas meninas de PPGCOM: Marina Sólon, Fernanda de Façanha e Rosana Róseo; e meus/minhas valiosos(as) colegas de Praxisjor/ComTra: Naiana Rodrigues, Rafael Costa, Raphaelle Batista e Erilene Firmino. Obrigada por existirem, torcerem por mim e acreditarem no meu potencial.

Agradeço ainda aos jornalistas que, em meio a uma pandemia, fizeram o esforço de responder às pesquisas que compõem esta tese, representados(as) aqui por queridos(as) colegas de redação: Dellano Rios, Roberta Souza, Thatiany Nascimento e Diego Barbosa. O tempo e a energia que despenderam para refletir sobre o trabalho de vocês e dividir suas impressões comigo garantiram a existência deste e de outros estudos, tão importantes para nosso campo. Gratidão aos(as) que ainda acreditam na ciência como um caminho de transformação da realidade.

Por fim, se finalizei esta tese foi porque sobrevivi aos primeiros anos da maternidade no contexto da pandemia. Sobrevivi (e sigo sobrevivendo!) à difícil conciliação entre trabalho reprodutivo e produtivo. À montanha-russa de viroses, gripes e resfriados. Ao estigma social de que mães só devem ocupar certos espaços e de que devemos criar nossos(as) filhos(as) como se não trabalhássemos e trabalhar/estudar como se não criássemos filhos(as). Finalizei esta tese porque travei diariamente a batalha contra a culpa materna, esforçando-me para me reconhecer de novo como pesquisadora e jornalista. O sucesso dessa empreitada não seria possível sem a minha família e amigos(as) mais próximos(as): meu escudo, minha rocha, minha aldeia.

E, nesse âmbito, deixo meu muito obrigada à família que construí ao longo da vida, os(as) amigos(as) de sempre e para sempre: Samara Ramos, Cláudio Fernandes, Lenice Almeida, Renato Carneiro, Amanda Vasconcelos, Isaac Castro, Mariana Joca, Ionário Nunes, Elyzelia Câmara, Érico Maciel e Letícia Moraes; e aos meus compadres Dilson Travassos e Isabel Travassos, que, junto ao pequeno Arthur, receberam-me em Campinas e fizeram da casa deles minha casa. Todos e todas vocês me fazem a pesquisadora e a pessoa que eu sou. Aprendo diariamente com nossas vivências, conversas, sorrisos, lágrimas e ações solidárias. Ainda que já não tenhamos tanto tempo para nos confraternizar como antes, sabemos que podemos contar uns(umas) com os(as) outros(as).

Reservo aqui, ao final, uma porção especial desses agradecimentos para render homenagens à minha família. Quem nos conhece sabe o quanto somos unidos e a solidez das minhas raízes é a garantia de que meus galhos chegarão mais longe e de que minha floração será mais farta. Agradeço à minha mãe, Maria Diva Beserra, e ao meu pai, Aluísio Araújo, por terem sido incansáveis na defesa pela nossa educação, minha e da minha irmã. Por terem

garantido a nós as melhores oportunidades dentro das suas possibilidades. E por terem sido (e ainda serem) uma rede de apoio generosa e disponível, acolhendo a mim, ao meu esposo e ao meu filho sempre que precisamos. Vocês sempre foram pai e mãe maravilhosos, mas como avós se superaram! São ainda mais incríveis! Agradeço ainda à minha irmã, Gabriella Araújo, por ter sido também inspiração, companhia e rede de apoio; por ter, tantas vezes, acolhido meu filho em sua casa para que eu pudesse trabalhar ou escrever esta tese, e por recebê-lo sempre como um filho seu.

Agradeço, em especial, ao meu esposo, Dhenis Maciel, um verdadeiro guerreiro! Ele que foi meu suporte em muitos aspectos: aconselhando; acolhendo minhas lágrimas de exaustão; debatendo sobre a tese, apresentando autores; conversando bobagem e me fazendo rir, para aliviar o cansaço da rotina; sendo o melhor pai que João poderia ter e o melhor companheiro de vida que eu poderia desejar. Esse título é nosso, meu bem.

E, principalmente, agradeço ao meu filho, João Caetano, que me revolucionou como pessoa, profissional e pesquisadora. Por me apresentar a um amor que dói e cura, todos os dias. Que eu seja capaz de deixar a você, como legado, o gosto pela leitura, a dedicação aos estudos e a crença na mudança do mundo a partir do conhecimento. O mundo é teu, meu filho!

RESUMO

Este trabalho investiga que transformações os dois primeiros anos da pandemia de Covid-19 (2020-2021) causaram no cenário jornalístico cearense: como afetaram tanto o campo jornalístico quanto o *habitus* de classe (os repertórios de práticas e condutas manifestos pelos(as) profissionais) e os(as) agentes - os sujeitos jornalistas. Para tanto, adotamos como aporte teórico-metodológico a Teoria da Prática de Bourdieu e sua tríade conceitual: *habitus*, campo e capital, além de categorias secundárias também importantes para a construção do nosso objeto: *histerese*, jogo, interesse, posições e disposições. Teoria e metodologia bourdianas foram acionadas em análises de relatórios nacionais e locais sobre jornalismo e Covid-19; além de questionários e entrevistas com jornalistas cearenses. Apontamos como achados da tese: 1. Ruptura de *habitus* de classe agravada pela adoção massiva do *home office* durante a pandemia, mas iniciada já na convergência/integração das redações. 2. Agudização das maneiras precarizantes já manifestas no *habitus* de classe jornalístico, tais como: atomização do(a) trabalhador(a), estímulo à concorrência, naturalização da instabilidade do campo. 3. Agravamento da precarização vivida pelas mulheres jornalistas, sobretudo com o atravessamento de múltiplos *habitus* de classe (profissional, materno, doméstico) em um mesmo campo. 4. Experiências de quebra da *illusio* ocasionadas pela falta de estrutura para trabalhar e pela intensificação do trabalho feito por e para plataformas. Como legados pós pandêmicos, a pesquisa aponta para a boa aceitação dos(as) trabalhadores(as) ao modelo de trabalho híbrido; e o compromisso com o bem estar psicológico próprio e dos(as) demais trabalhadores(as).

Palavras-chave: jornalistas; Covid-19; *Habitus*; Home Office; precarização.

ABSTRACT

This work investigates what transformations the first two years of the Covid-19 pandemic (2020-2021) caused in the journalistic scene in Ceará: how they affected both the journalistic field and its subfields, the class *habitus* (repertoires of practices and conduct manifested by professionals) and agents - the journalist subjects. To this end, we adopted Bourdieu's Theory of Practice and its conceptual triad as a theoretical-methodological contribution: *habitus*, field and capital, in addition to secondary categories that are also important for the construction of our object: *hysteresis*, play, interest, positions and dispositions. The Bourdieusian theory and methodology were used in analyzes of national and local reports on journalism and Covid-19; in addition to questionnaires and interviews with journalists from Ceará. We point out as findings of the thesis: 1. Rupture of class *habitus* aggravated by the massive adoption of home office during the pandemic, but started already in the convergence/integration of newsrooms. 2. Aggravation of precarious ways already manifest in the *habitus* of the journalistic class, such as: atomization of the worker, stimulation of competition, naturalization of instability in the field. 3. Worsening of the precariousness experienced by women journalists, especially with the crossing of multiple class *habitus* (professional, maternal, domestic) in the same field. 4. Experiences of breaking the *illusio* caused by the lack of structure to work and the intensification of work done by and for platforms. As post-pandemic legacies, the research points to good acceptance by workers of the hybrid work model; and the commitment to their own psychological well-being and that of other workers.

Keywords: journalists; Covid-19; *Habitus*; Home Office; precariousness.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Cargos mais citados pelos(as) jornalistas nas três pesquisas.....	74
Gráfico 2 - Modalidades de trabalho nas três pesquisas e variação.....	75
Gráfico 3 - Trabalho presencial durante a pandemia.....	76
Gráfico 4 - Comparativo de respostas.....	78
Gráfico 5 - Início do home office e avaliação da modalidade.....	82
Gráfico 6 - Execução das funções em home office.....	88
Gráfico 7 - Posse dos meios de trabalho durante a pandemia.....	92
Gráfico 8 - Aumento de despesas relacionadas ao trabalho durante a pandemia.....	98
Gráfico 9 - Carga horária trabalhada por jornalistas brasileiros(as).....	104
Gráfico 10 - Variação de jornada de trabalho antes e durante a pandemia.....	105
Gráfico 11 - Impressões a respeito do ritmo de trabalho.....	107
Gráfico 12 - Adoecimentos físicos e psíquicos identificados em nossa pesquisa.....	116
Gráfico 13 - Saúde dos(as) jornalistas um ano depois do início da pandemia.....	118
Gráfico 14 - Conciliação do trabalho com a saúde física e mental.....	119
Gráfico 15 - Saúde mental dos(as) trabalhadores(as) no Perfil do Jornalista Brasileiro.....	126
Gráfico 16 - Adjetivos ao trabalho; ajuda especializada e partilha.....	127
Gráfico 17 - Esforço e reconhecimento no Perfil do Jornalista Brasileiro.....	129

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Bancos de dados consultados nos capítulos de análise.....	52
Tabela 2 - Relatos sobre o caráter essencial da profissão jornalista.....	64
Tabela 3 – Dificuldades do home office e adaptações no ambiente de trabalho.....	90
Tabela 4 - Avaliações ao trabalho no período home office.....	94

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	CONSTRUÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA: OS(AS) AGENTES DAS PRÁTICAS E AS PRÁTICAS DOS(DAS) AGENTES	18
2.1	Agentes e seus habitus.....	20
2.1.1	<i>Habitus de classe.....</i>	23
2.2	Posições e disposições em jogo.....	26
2.3	Histerese, a sensação de desencaixe.....	33
2.4	Campos: de jogo e de força.....	35
2.4.1	<i>As lutas no campo.....</i>	37
2.5	Capital.....	38
2.6	Bourdieu, a Comunicação e o Jornalismo.....	41
2.6.1	<i>O que diz Bourdieu sobre o Jornalismo.....</i>	42
2.6.2	<i>Bourdieu e os campos da Comunicação e do Jornalismo no Brasil...</i>	45
2.7	Notas metodológicas.....	50
3	CAMPO: TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO DO JORNALISMO ANTES E DURANTE A PANDEMIA	56
3.1	Crises e mudanças de rumo.....	58
3.2	Desinformação: o inimigo a ser combatido.....	65
3.3	Adoção do <i>home office</i>.....	69
4	AGENTES: HEROÍSMO, SOBRECARGA E VIGILÂNCIA.....	73
4.1	Perfil dos(as) jornalistas antes da pandemia.....	73
4.2	Jornalistas na pandemia.....	77
4.2.1	<i>Regime presencial e o habitus de fração de classe da TV.....</i>	79
4.2.2	<i>Trabalhadores(as) em home office.....</i>	86
4.2.3	<i>Condições de trabalho e adaptações.....</i>	92
4.2.4	<i>Sensação de vigilância e habitus empreendedor.....</i>	107
4.2.5	<i>Agentes adoecidos(as), antes mesmo da pandemia.....</i>	119
4.2.6	<i>O que pode se tornar permanente?.....</i>	134
4.3	O caso das mulheres jornalistas.....	136
5	JOGO: MOVIMENTAÇÕES, FERRAMENTAS E DISPOSIÇÕES DE TRABALHO.....	146
5.1	Qual o nome do jogo?.....	147

5.2	Novas posições demandam novas disposições.....	153
5.3	A presença como elemento deontológico	163
5.4	O retorno à “normalidade” e notas sobre o depois.....	171
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS OU “COMO SERÁ O AMANHÃ?	
	RESPONDA QUEM PUDE”	183
	REFERÊNCIAS.....	194
	APÊNDICE A - RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS QUALITATIVAS DAS	
	TRÊS PESQUISAS LOCAIS CONSULTADAS.....	199

1 INTRODUÇÃO

Imagine os primeiros minutos após o desabamento da varanda de um apartamento em um prédio habitado. A densa camada de poeira, estilhaços; pessoas gritando, atordoadas, procurando as saídas de emergência e conversando umas com as outras, ainda zonzas e sem respostas. Nem todas as pessoas, obviamente, estavam nas mesmas condições: algumas, mais suscetíveis ao risco de morte e de prejuízos materiais; outras, mais protegidas. A depender da posição física que se ocupe no prédio, a saída estará mais próxima ou distante. A relação das pessoas com o prédio também não é a mesma: visitantes, habitantes, síndico (a), proprietário (a) - cada grupo ou sujeito é impactado de maneira diferente. O acontecimento altera bruscamente a dinâmica do espaço, e por vários meses e anos. Alguns (mas) moradores (as) permanecem, outros (as) se vão.

A metáfora ajuda a construir (em bastante menores proporções) uma imagem mental do campo jornalístico durante os primeiros anos (2020-21) da pandemia de Covid-19, síndrome respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, que abreviou cerca de 7 milhões de vidas em todo o mundo. Nas redações jornalísticas, diretores (as), gestores (as), editores (as), repórteres... todos (as) atordoados (as), recobertos (as) por uma turva e densa camada de dúvidas: manter ou não o trabalho presencial? Ir ou não às portas dos hospitais? Que proteção é eficiente? Máscaras, álcool, luvas? Como manter as pessoas informadas? Como não colocar os (as) profissionais em risco, mas seguir trabalhando?

Esta é uma pesquisa sobre trabalhadoras e trabalhadores em desnaturalização. Em ruptura. Pessoas que, em algum momento (ou alguns) dos anos 2020 e 2021, estiveram zonzas e sem respostas, após serem atingidas por uma busca mudança estrutural do mundo (!) e, mais especificamente, do campo em que atuam profissionalmente. Na correria do cotidiano laboral, esses (as) profissionais tatearam novos modos de fazer, reestruturando rotinas e técnicas produtivas; estruturas físicas de trabalho; relação com o tempo, com a empresa, com os(as) colegas, com os(as) familiares, consigo mesmos(as); revendo posições e disposições; reconstruindo seus *habitus* de classe, de modo geral, não sem sofrer sanções - como implica todo efeito de desencaixe. Se não há precedentes, quem comanda? Quem diz o que é certo ou errado?

Alguns (mas) permaneceram na luta. Outros (as), não conseguiram e nem quiseram. Tantos (as) outros (as) se foram, pela ceifa impiedosa do vírus, facilitada pela irresponsabilidade de autoridades (que deveriam ser) competentes.

Vale mencionar, contudo, que a pandemia não desorganizou por si só um campo

sólido, estável e harmônico. Pelo contrário. A Covid-19 aprofundou crises já em curso. Encontrou um campo jornalístico instável, precário e em constantes transformações, constituído, portanto, por profissionais já esgotados (as) e adoecidos (as).

No Ceará, recorte específico deste estudo, os três principais grupos de comunicação do Estado, Sistema Verdes Mares (SVM), Grupo O Povo de Comunicação (GOPC) e Grupo Cidade de Comunicação (GCC) passam, desde o final dos anos 2000, por mudanças de modelo de negócios que impactam diretamente a organização das empresas, a estrutura física e até mesmo o perfil exigido aos (às) trabalhadores(as). Primeiramente, vivenciaram a convergência das redações jornalísticas, modelo no qual processos e produtos se dedicam à complementaridade das mídias; em média cinco anos depois, transformaram-se em integradas ou *hubs* de comunicação, gerando fusão, extinção e criação de produtos, cargos e funções; convergência de suportes midiáticos e equipes; demissões e revisão de valores e termos contratuais de trabalhadores (as); e reformas estruturais nos ambientes de trabalho. Em cada instituição, o processo adquire contornos particulares, mas, em geral, a integração acarreta adaptação e constituição de novos repertórios de práticas e condutas, dentro e fora das redações.

Este é o pano de fundo em que se desenvolve esta tese de doutorado. Partimos do pressuposto de que a pandemia de Covid-19 altera o campo, o *habitus* de classe jornalístico e os(as) agentes e, nesta pesquisa, intentamos identificar que alterações foram essas e como impactaram o trabalho dos(as) jornalistas.

Entendemos que compilar, diagnosticar e analisar os fenômenos ocorridos a nível de campo, *habitus* e agentes durante os dois primeiros anos da pandemia é valioso para entender o que o fazer jornalístico nas redações pós pandemia se tornou e o que ele pode se tornar. Afinal, retomando a metáfora inicial, como reconstruir um edifício (ou parte dele) sem investigar o que lhe fez ruir? Por isso, consideramos que esta pesquisa não trata diretamente sobre o legado pós-pandêmico, mas atravessa o tema, apontando, ao final, para uma agenda de implicações e estudos futuros.

Epistemologicamente, a tese estabelece um movimento de alternância entre sujeitos e cenários. Ora analisamos estruturas de poder, ora mentalidades. Daí a adoção da Teoria da Prática de Pierre Bourdieu (2011b) como aporte teórico e metodológico, a fim de fugir das dicotomias entre objetividade e subjetividade, e macro ou microssociologia. Através da tríade conceitual do sociólogo francês (*habitus*, campo e capital) e de algumas de suas categorias (agentes, *histerese*, jogo, posições e disposições) é possível construir e interpretar o objeto de estudos sem a obrigação de escolher entre olhar estruturas ou subjetividades, encontrando, portanto, uma espécie de terceira via, interessada na ponte entre esses dois aspectos. A teoria

bourdiana se justifica ainda por tentar, no olhar para as entrelinhas, para os movimentos de jogo, entender por que as pessoas agem como agem e essa é, essencialmente, parte das perguntas desta pesquisa: como os(as) jornalistas cearenses agiram durante a pandemia? Como trabalharam? O que faziam antes e, durante a pandemia, tiveram que fazer diferente? Como se sentiram com as mudanças?

As categorias bourdianas são acionadas, ainda, porque são teoria, mas também método. Através delas orientamos nosso olhar durante a análise das respostas dos(as) participantes. São indícios dessas categorias, acima citadas, que buscamos quando nos debruçamos sobre os discursos, colhidos de pesquisas nacionais e locais sobre o trabalho dos(as) jornalistas realizadas durante a pandemia e em entrevistas realizadas com 10 profissionais cearenses.

Considerando o contexto e as decisões epistêmicas, a pesquisa dialoga, portanto, com estudos que relacionam as teorias bourdianas com o campo do jornalismo (Lago, 2015; Oliveira; Martins, 2020); com estudos sobre reordenamentos produtivos em redações locais e nacionais (Silva, 2010, 2022; Lima, 2015; Travancas, 2011; Reimberg, 2015; Lelo, 2019); e com as associações, de modo geral, entre comunicação, jornalismo e mundo do trabalho (Fonseca, 2005; Figaro, 2008, 2013; Mick; Lima, 2013; Adghirni; Pereira, 2011; Antunes, 2005; 2019; 2020; Huws, 2017).

A tese está dividida em quatro momentos. No primeiro capítulo, promovemos uma revisão bibliográfica, apresentando as categorias bourdianas que interessam à nossa investigação; a vinculação delas com os campos da comunicação e do jornalismo; e dedicamos um tópico ao viés metodológico desses conceitos e como se aplicam. A partir do segundo capítulo, propomos uma divisão entre campo, agentes e jogo. No segundo capítulo, iniciamos a análise do nosso objeto observando as transformações no mundo do trabalho do jornalismo, de maneira geral, e o micro campo das redações jornalísticas cearenses antes e durante a pandemia. Neste capítulo, destacamos os fenômenos da desinformação, como um inimigo comum às empresas de comunicação; e da adoção do *home office*, que fragmenta e transmuta o micro campo das redações do ambiente presencial para o das plataformas.

No capítulo dedicado aos (às) agentes, analisamos como as transformações vividas nos dois primeiros anos da pandemia impactaram os (as) trabalhadores (as) jornalistas cearenses. Para isso, cruzamos dados do Ceará de três pesquisas locais e nacionais. A adesão massiva à modalidade *home office*, a precarização das condições de trabalho e a sensação constante de vigilância no período são os achados mais evidentes. Além disso, dedicamos um tópico apenas à questão das mulheres jornalistas, revelando as causas do agravamento da

precarização já vivenciada por elas desde antes do período pandêmico.

Em Jogo, observamos as movimentações: fluxos, processos e ferramentas de trabalho. Neste capítulo, discutimos, entre outros, a agudização do trabalho jornalístico por e para plataformas; e a importância da presença no fazer jornalístico. Ao final, apontamos, a partir de entrevistas semiestruturadas com jornalistas que responderam a pelo menos um dos questionários locais durante a pandemia, impressões sobre como estão as redações atualmente e como as mudanças experimentadas no biênio 2020-21 ainda impactam seus trabalhos.

Por fim, disponibilizamos como apêndice desta tese as respostas às perguntas qualitativas das três principais pesquisas que nortearam esta investigação. Entendemos isto como uma postura política, em favor da democratização e da transparência de dados em pesquisas acadêmicas. Acreditamos que as interpretações que dedicamos a esse conjunto de informações são apenas algumas das muitas possíveis, e confiamos na habilidade de futuros (as) pesquisadores (as) – ou desta mesma pesquisadora, futuramente – em dar sequência a análises alternativas, uma vez que disponham do material coletado.

2 CONSTRUÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA: OS(AS) AGENTES DAS PRÁTICAS E AS PRÁTICAS DOS(DAS) AGENTES

Iniciamos esta pesquisa apresentando, de maneira geral, as bases teórico-metodológicas a partir das quais pretendemos interpretar as estruturas e os sujeitos da investigação. Entendemos que olhar para as práticas jornalísticas demanda uma costura epistêmica macro e micro sociológica, capaz de observar as relações entre sujeitos e subjetividades e, ao mesmo tempo, considerar as relações objetivas e a influência dos contextos e das estruturas de poder, num sentido mais amplo. Em função disso, optamos por construir nosso olhar teórico-metodológico a partir de Bourdieu e sua teoria da prática.

Obviamente, todo autor escolhido como base teórico-metodológica de uma tese traz consigo um desafio bibliográfico: depreender o sumo de sua teoria através de uma série de obras. Tratando-se de Bourdieu, o desafio se intensifica sobretudo por ter o autor desenvolvido uma teoria da prática como prática, dedicando-se, portanto, a aplicar seus conceitos no seio da empiria e não em grandes tratados teóricos. O próprio autor julga enfadonho o(a) pesquisador(a) que, pretensiosamente, mobiliza-se para escrever “a grande teoria” (Bourdieu, 1996a), preferindo que a fundamentação dos trabalhos se mantenham nas entrelinhas das análises, atravessando a pesquisa empírica.

Isso implica dizer que nem sempre é possível obter da escrita bourdiana definições evidentes dos seus conceitos, mas sim exemplos de como se aplicam ou do que observar no mundo social para percebê-los¹. Implica dizer também que, se aqui decidimos construir um capítulo teórico para explicar objetivamente os conceitos de Bourdieu que serão mobilizados na tese, fazemos isso sob o olhar crítico (e, provavelmente, desaprovador) do próprio autor. Desde já pedimos desculpas a ele (onde quer que esteja), mas esse foi o formato mais didático que encontramos para apresentá-los e assim manteremos.

Também por esse aspecto pragmático dos conceitos bourdianos, optamos por assumi-los nesta pesquisa como aportes teóricos e metodológicos. *Habitus*, campo, capital, posições e disposições, agente, jogo e histerese são categorias que não só ajudam a interpretar os dados da pesquisa, mas geram dados por elas mesmas, já que orientam a forma como pretendemos olhar para o universo de informações recolhidas.

¹ “Na mesma medida em que me desagradam essas profissões de fé pretensiosas de pretendentes ávidos de sentar-se à mesa dos "pais fundadores", deleito-me com essas obras em que a teoria, porque e como ar que se respira, está por toda parte e em parte alguma, no meandro de uma nota, no comentário de um texto antigo, na própria estrutura do discurso interpretativo. Reencontro-me completamente nesses autores que sabem abordar as questões mais decisivas em um estudo empírico minuciosamente conduzido” (Bourdieu, 1996a, p.204).

Após a apresentação dos principais conceitos, faremos, neste capítulo, uma observação panorâmica da aproximação dos estudos de Bourdieu com os campos da Comunicação e do Jornalismo, que, desde já, nos servirão de pistas para investigar nosso próprio objeto de estudos, a saber: os(as) jornalistas cearenses em atuação durante o biênio 2020-2021, que vivenciaram os primeiros e mais duros anos da pandemia de Covid-19. Ao final do capítulo, apresentaremos, como notas metodológicas, as decisões de pesquisa adotadas para esta investigação: o recorte de *corpus* e as bases de dados consultadas.

A dupla mirada, macro e microssociológica a que nos referimos inicialmente, se evidencia em como a teoria da prática foi desenvolvida. Em muitas de suas obras (Bourdieu, 1996a, 1996b, 2011, 2021), Bourdieu critica o que entende como as extremidades dos polos epistêmicos: objetividade e subjetividade, Estruturalismo e Fenomenologia. Para ele, a mais danosa das oposições impostas à ciência é justamente a que se estabelece entre objeto e sujeito. Aliás, o fato de essa oposição renascer constantemente, sob diversas formas, já seria o bastante para comprovar “que os modos de conhecimento que ela distingue são igualmente indispensáveis a uma ciência do mundo social” (Bourdieu, 2011b, p.43).

Assim, tece críticas tanto à Linguística Estrutural de Ferdinand de Saussure (que não apenas separa a língua da fala, mas subordina a segunda à primeira, valorizando a estrutura em detrimento da prática) quanto à observação participante dos etnólogos (que, opondo-se ao objetivismo dos observadores distantes, acreditam-se aptos a imergir no objeto sem interferir nele). Alternativamente a essas posturas, propõe uma “teoria da prática como prática” (Bourdieu, 2011b, p. 86), na qual, diferentemente da perspectiva objetivista, os objetos de conhecimento sejam construídos e não simplesmente postos; e que, em oposição ao idealismo intelectualista, o princípio de construção desses objetos seja “o sistema de disposições estruturadas e estruturantes que se constitui na prática, orientado para funções práticas”:

Trata-se de escapar ao realismo da estrutura ao qual o objetivismo [...] conduz necessariamente quando hipostasia essas relações ao tratá-las como realidades já constituídas fora da história do indivíduo e do grupo, sem recair, no entanto, no subjetivismo, totalmente incapaz de dar conta da necessidade do mundo social: para isso, é preciso retornar à prática, lugar da dialética do *opus operatum* e do *modus operandi* (Bourdieu, 2011b, p.86).

Assim, Bourdieu se propunha a analisar a prática como prática, sem tender à rigidez de um conhecimento objetivista e mecanicista ou ainda à ideia de um sujeito integralmente dono das suas escolhas, como suscita a Fenomenologia. Numa formulação alternativa e, de algum modo, complementar a ambos os modos de conhecimento, a Teoria da Prática sugere

que o(a) agente seja, sim, protagonista das ações, sendo ele(a) o sujeito que joga o jogo social, mas perpassado por condicionamentos associados a uma classe particular de condições de existência:

Ao retomar a noção aristotélica de *hexis*, convertida pela tradição escolástica em *habitus*, eu queria reagir contra o estruturalismo e sua estranha filosofia da ação que [...] fazia desaparecer o agente, reduzindo-o ao papel de suporte ou portador da estrutura; mas também [...] evitar reintroduzir o puro sujeito cognoscente (Bourdieu, 1996a, p.205).

O objeto de interesse da teoria bourdiana são justamente os princípios geradores e organizadores das práticas e das representações, dos quais o sujeito se vale na vida em sociedade. E o que a teoria preconiza é que esses princípios não sejam propositadamente calculados ou já predefinidos por estruturas, mas sim fruto de certas regularidades, de modo que sejam acionados sem que os(as) agentes, muitas vezes, sequer tenham consciência. É a ideia de uma liberdade controlada, já que os produtos dessa liberdade de escolhas (pensamentos, ações, expressões...) têm como limites as condições históricas e sociais da própria produção. Aquilo que está dentro dessa previsibilidade de movimentos, pensamentos, esquemas de percepção, tende a ser entendido como natural, justamente por pertencer a esse repertório engendrado historicamente.

2.1 Agentes e seus *habitus*

Em Bourdieu (1996a, pp. 41-42), os sujeitos “[...] não são partículas submetidas a forças mecânicas, agindo sob a coerção de causas, nem tampouco sujeitos conscientes e conhecedores, obedecendo a razões e agindo com pleno conhecimento de causa”. O autor os denomina “agentes”, “dotados de um senso prático, um sistema adquirido de preferências, de princípios de visão e de divisão [...] e de esquemas de ação” (p.42). O termo “agente” remete à ação prática, ativa, mas não-calculada; sugere, portanto, desde o termo, que tais indivíduos agem por si mesmos, mas não são totalmente autônomos em relação aos seus atos, e sim historicamente atravessados pelo ambiente em que estão inseridos (pelo campo) e pelos movimentos de outros sujeitos - que existem e que existiram.

O *habitus* se refere, portanto, a esses sistemas de disposições - duráveis, porém transponíveis - acionados pelos sujeitos de maneira regular, mas sem ser o produto da obediência a uma regra explícita, determinada por um maestro. Dentro do jogo social, os(as) agentes se movem a partir de um certo conjunto de possibilidades construídas ao longo da

história, uma previsibilidade instituída por aqueles(as) que vieram antes do(a) próprio(a) agente - seus(suas) antepassados(as), pessoas da comunidade, teóricos(as) de uma mesma corrente, funcionários(as) que já tenham ocupado o mesmo cargo. Contudo, se processualmente construído, esse conjunto de possibilidades também admite transformação, mudança, adaptação.

Para Bourdieu, não é possível interpretar os(as) agentes sem considerar as relações entre *habitus*, capital e campo. Aliás, os conceitos-chave de sua teoria não podem ser lidos separadamente - trata-se de uma teoria relacional. As práticas de um(a) agente resultam das relações entre as disposições deste(a) agente (*habitus*), as posições que ele(a) pode ocupar (capital) e o estado atual do jogo na arena social em que se encontra (campo). Além disso, as práticas precisam estar historicamente situadas, para que não sejam associadas a certos grupos como inatas. Explica o autor:

É preciso cuidar-se para não transformar em propriedades necessárias e intrínsecas de um grupo qualquer (a nobreza ou os operários e funcionários) as propriedades que lhes cabem em um momento dado, a partir de sua posição em um espaço social determinado e em uma dada situação de oferta de bens e práticas possíveis. Trata-se, portanto, em cada momento de cada sociedade, de um conjunto de posições sociais, vinculado por uma relação de homologia a um conjunto de atividades ou de bens, eles próprios relationalmente definidos. Essa fórmula, que pode parecer abstrata e obscura, enuncia a primeira condição de uma leitura adequada da análise da relação entre as posições sociais (conceito relacional), as disposições (ou os *habitus*) e as tomadas de posição, as "escolhas" que os agentes sociais fazem nos domínios mais diferentes da prática (Bourdieu, 1996b, pp. 17-18).

Dessa forma, a teoria da prática sugere uma superação da dicotomia individual *versus* coletivo, afirmando, portanto, que “cada um de nós é uma configuração única de forças sociais - mas essas forças são sociais, de modo que mesmo quando somos individuais e ‘diferentes’, o somos de modos socialmente regulares” (Grenfell, 2018, p.78). E esse ser social se distingue e agrupa também a partir do *habitus* - as maneiras de andar, vestir, comer, praticar esportes, trabalhar; as tendências políticas, as bandeiras defendidas por determinado sujeito ou grupo... tudo isso serve à diferenciação e aproximação. É essa, aliás, uma das funções do *habitus*: classificar, promovendo união e distinção de estilos, estabelecendo “as diferenças entre o que é bom e mau, entre o bem e o mal, entre o que é distinto e o que é vulgar” (Bourdieu, 1996b, p. 22).

Nesse sentido, o *habitus* significaria uma subjetividade socializada ou o social incorporado. Os indivíduos bourdianos são, portanto, seres únicos, mas sociais, que se orientam por um senso prático, associado ao campo em que se encontram. E olhar para o senso prático é, muitas vezes, observar disposições, movimentos, maneiras sobre as quais sequer os (as)

agentes sabem explicar por que expressam:

O senso prático, necessidade social tornada natureza, convertida em esquemas motores e automatismos corporais, é o que faz com que as práticas, em e por aquilo que nelas permanece obscuro aos olhos de seus produtores [...], sejam sensatas, ou seja, habitadas pelo senso comum. É porque os agentes jamais sabem completamente o que eles fazem que o que fazem tem mais sentido do que imaginam (Bourdieu, 2011b, p. 113).

Essa perspectiva é interessante para o *corpus* desta investigação, visto que, quando questionados(as) sobre suas práticas cotidianas, é bastante comum que alguns(mas) jornalistas expliquem as motivações de seus procedimentos a partir da formação acadêmica (“aprendi assim na faculdade”) ou da observância a outros(as) jornalistas (“eu vi como outros colegas faziam”). Em muitos casos, os(as) participantes simplesmente não têm resposta objetiva, afirmando algo como “sempre fiz assim, é o que me parece sensato” ou “usei o bom senso”. A Teoria da Prática procura dar conta, portanto, desses movimentos mais sutis, para os quais os sujeitos não têm explicação racional.

Esse senso prático, através do qual os(as) agentes se orientam, é incorporado. O *habitus* se revela não apenas nas coisas ou nos discursos, mas nos corpos. E, dessa forma, mais do que através de qualquer norma explícita, o *habitus* se autopreserva por meio da evocação de experiências passadas, vividas nesses corpos, e que, “depositadas em cada organismo sob a forma de esquemas de percepção, de pensamento e de ação, tendem, de forma mais segura que todas as regras formais [...], a garantir a conformidade das práticas e sua constância” (Bourdieu, 2011b, p. 90). Como afirma o autor, “as pernas, os braços estão plenos de imperativos adormecidos” (p.114). A cada detalhe insignificante de maneiras e posturas, corporais e verbais (“endireite a coluna”, “não ponha os cotovelos na mesa”, “não mastigue de boca aberta”, “não fale palavrões”), manifesta-se a submissão a uma ordem velada, historicamente estabelecida.

O sujeito bourdiano age como age porque, dentro de um certo universo de disposições possíveis, historicamente estruturadas e estruturantes (e, portanto, previstas pelo *habitus*), aquele movimento pareceu mais adequado à posição que ocupa no campo. Para Bourdieu (2021, p. 358), os (as) agentes acabam encarregados do que chama de “atos ou ritos de instituição”: ocupar uma posição acarreta, como efeito, adotar uma série de obrigações ou papéis (ainda que o autor não seja muito afeito a esse termo, por achar a ideia de “papel” muito engessada): dizer para alguém “você é um estudante”, por exemplo, implica dizer: “você lerá certos livros, irá a certos lugares (e talvez não irá a outros), terá certos direitos e deveres”. Ser alguém implica adotar um repertório de movimentos possíveis, costumeiros - que podem vir a

ser subvertidos, mas tendem à inércia, à regularidade. Os (As) agentes são até capazes de agir sobre os campos, preservando-os ou transformando-os, mas de maneiras “parcialmente pré-constrangidas” (Bourdieu, 2005, p.29) justamente porque as forças inscritas nos campos agem sobre esses sujeitos. Eles têm, portanto, uma margem de liberdade.

2.1.1. Habitus de classe

Considerando a existência de diversos campos e subcampos (dos quais trataremos mais adiante), é válido dizer que existe também o que Bourdieu intitula “*habitus de classe*”: a forma incorporada da condição de classe e dos condicionamentos que ela impõe. A classe ou a fração de classe seria um conjunto de agentes situados (as) em condições homogêneas de existência e que produzem sistemas de disposições igualmente homogêneos, resultando em práticas semelhantes - grupos associados por laços de parentesco, pelo trabalho, por instituições frequentadas e por gostos comuns.

São próprias da classe certas propriedades partilhadas (muitas vezes garantidas juridicamente, como bens e poderes), entre elas esquemas classificatórios (indivíduos da mesma classe tendem a classificar o mundo ao redor de maneira semelhante, visto que ocupam posições parecidas no jogo). A cada classe de posições corresponde uma classe de *habitus* produzidos pelos condicionamentos sociais associados à condição correspondente, vinculados entre si por uma afinidade de estilo. Bourdieu ainda observa que esses *habitus* comuns a determinados grupos acabam por gerar uma linguagem particular da classe, o que ele chama de “signos distintivos”².

No campo jornalístico, tanto a classe de trabalhadores(as) jornalistas possui seus *habitus* quanto as subclasses, originadas de subcampos, divididos por empresas (jornalistas da Globo, do SBT, do Grupo O Povo...), por suportes (telejornalistas, radio jornalistas, jornalistas de impresso), por editorias (jornalistas de Cultura, Política, Esportes...) ou mesmo por vizinhos de bancada (jornalistas de equipes distintas, mas que partilham semelhanças porque trabalham próximos). Esses campos são também espaços distintivos, já que geram *habitus* específicos. É possível que um(a) jornalista com décadas de atuação em Política tenha dificuldades de

² “[...] ao serem percebidas por meio dessas categorias sociais de percepção, desses princípios de visão e de divisão, as diferenças nas práticas, nos bens possuídos, nas opiniões expressas tornam-se diferenças simbólicas e constituem uma verdadeira linguagem. As diferenças associadas a posições diferentes, isto é, os bens, as práticas e sobretudo as maneiras, funcionam, em cada sociedade, como as diferenças constitutivas de sistemas simbólicos, como o conjunto de fonemas de uma língua ou o conjunto de traços distintivos e separações diferenciais constitutivas de um sistema mítico, isto é, como signos distintivos” (Bourdieu, 1996b, p. 22).

produzir para o Esporte, por exemplo.

Essas subdivisões implicam ainda dizer que cada agente é atravessado(a) por várias classes, trazendo incorporado em si, portanto, vários *habitus*, de ambientes diversos. Daí que, por exemplo, dois profissionais com a mesma idade e formação não necessariamente atuem da mesma forma - se, nos campos laboral e formativo, jogam o mesmo jogo, nos demais campos ocupam outras posições e necessitam de outras disposições para ocupá-las. A criação familiar, onde vivem, os lugares que frequentam, com quem conversam etc. Tudo isso compõe o repertório pessoal desses profissionais, atravessando, de algum modo, o campo laboral. *Habitus* de outros campos também são capazes de gerar distinção.

É válido diferenciar o uso bourdiano do conceito de classe do uso marxista: neste caso, a classe se origina de uma ideia de classificação, de agrupamentos que, ao classificar o mundo de forma semelhante, se aproximam pelo gosto, e não “um grupo mobilizado por objetivos comuns e particularmente contra uma outra classe”, como o próprio Bourdieu (1996b, p.25) define o sentido marxista. A classe bourdiana tem até forte tendência de se tornar a classe marxista, é uma “classe provável”. Mas, segundo o sociólogo francês, Marx necessariamente associa a classe à unidade de seus membros, construída através da mobilização política, do que Bourdieu discorda. Para ele, o equívoco da teoria marxista é dar “um ‘salto mortal’ da existência na teoria à existência na prática ou, nas palavras de Marx, das coisas da lógica à lógica das coisas” (1996b, p. 25). Ortiz (2013, p. 88) entende que, para Bourdieu, a noção de poder não está atrelada apenas ao enfrentamento político e, principalmente, não se manifesta necessariamente no âmbito da ação consciente. A consciência é o ponto de bifurcação entre os dois pensadores:

A tradição marxista e fenomenológica, particularmente Sartre, tinha por hábito trabalhar as relações de poder em termos de “consciência”. Consciência de classe, diante do processo de alienação da classe operária, ou consciência de si mesmo, ao se considerar a ideia de engajamento. [...] Já o *habitus* é um mecanismo que atua de maneira imperceptível, não se trata de um comportamento no qual o indivíduo escolhe essa ou aquela direção em função da existência de determinados valores. Pode-se dizer o mesmo das classificações do gosto, elas não se apresentam no nível da consciência, trata-se de formas classificatórias que antecedem aquilo que é classificado. O poder se aninha no interstício desses “lugares” inacessíveis (Ortiz, 2013).

Além disso, ainda que se costume associar classe a trabalho, Bourdieu se recusa a comprehendê-la apenas a partir das relações de trabalho, a fim de não incorrer no risco de homogeneizar os(as) agentes pertencentes a um mesmo grupo e de julgar que apenas mecanismos internos ao campo laboral possam definir as práticas. Ao contrário, para o autor:

[...] uma classe ou uma fração de classe é definida não só por sua posição nas relações de produção [...], mas também pela proporção entre o número de homens e mulheres, correspondente a determinada distribuição no espaço geográfico (que, do ponto de vista social, nunca é neutra), e por um conjunto de características auxiliares que [...] podem funcionar como princípios reais de seleção ou exclusão sem nunca serem formalmente enunciados - esse é o caso, por exemplo, da filiação étnica ou do gênero (BOURDIEU, 2011a, p. 97).

Ou seja, o autor considera que relações de gênero, raça e classe social interferem na aquisição de capitais (que seriam a moeda do jogo) e, portanto, na assimilação e reprodução das práticas comuns ao grupo e nas posições que cada agente pode ocupar.

Antes de encerrar esse tópico, entretanto, é importante situar Bourdieu como um teórico crítico aos modos de dominação capitalista, sobretudo à elite colonizadora francesa. Contudo, para o autor, não é função da Sociologia construir classes, tampouco estas existem ativas e mobilizadas, como sugerem os(as) marxistas. Para Bourdieu (1996b, p. 49), é possível, sim, negar a noção marxista de classes “sem negar o essencial do que os defensores da noção acreditam afirmar através dela, isto é, a diferenciação social, que pode gerar antagonismos individuais e, às vezes, confrontamentos coletivos entre os agentes situados em posições diferentes”. Há, portanto, uma confluência dos pensadores na oposição à diferenciação social que privilegia os mais ricos e precariza os mais pobres, ainda que leiam o mundo a partir de lentes teórico-metodológicas distintas.

2.2. Posições e disposições em jogo

O jogo a que se refere Bourdieu é toda atividade com regras, executada por um conjunto de pessoas, mas que, em geral, desenvolve-se a partir de certas regularidades, apreendidas na troca interpessoal, na observação a outros(as) agentes, nas pequenas coerções, em tentativa e erro. Segundo Bourdieu, o jogo social até possui regras, mas é lugar de regularidades. A compreensão panorâmica do jogo não é possível a nenhum(a) agente. O que existem são senso de jogo, produtos da experiência do jogo, ou seja, a capacidade do(a) agente de antecipar movimentos, de prever certas jogadas, de apreender algumas das regularidades ali presentes. As práticas que julgamos simplesmente como sensatas (“fiz isso porque me pareceu o certo a se fazer”), segundo Bourdieu, são movimentos adequados dentro do jogo, nos quais *habitus* e campo condizem/se alinharam.

O sujeito bourdiano é, portanto, um indivíduo partícipe do jogo, que disputa posições no campo, ainda que em certos casos sequer tenha consciência de que joga - principalmente no caso dos campos sociais pois, “sendo o produto de um longo e lento processo

de autonomização, são jogos em si e não para si, não se entra no jogo mediante um ato de consciência, se nasce no jogo, com o jogo” (Bourdieu, 2011b, p. 109). A ação (ou a expressão do *habitus*) acontece no encontro entre os espaços das disposições de um sujeito e das posições que ele pode vir a ocupar. Explicamos: as disposições seriam o repertório de movimentos possíveis, construídos a partir dos capitais social, simbólico e econômico reunidos pelo(a) agente. No caso das relações de trabalho (objeto desta pesquisa), seriam as formações escolar e acadêmica do(a) agente, suas experiências de vida e condições socioeconômicas que, combinadas, constroem esse repertório. E as posições, por sua vez, seriam os cargos, as funções, em determinada empresa.

Em geral, segundo Bourdieu, partimos de uma ideia de que o encontro entre disposições e posições se dá de maneira harmônica. Um exemplo dado pelo autor é o de virtuoses, como grandes instrumentistas ou pessoas muito habilidosas no manuseio de certas ferramentas: “é porque o utilizador do instrumento é feito para o instrumento que o instrumento parece feito para ele” (Bourdieu, 2021, p. 144). Assim se daria a construção do virtuosismo, como explica o sociólogo. Essa sensação de “ele(a) nasceu para aquilo” se dá quando as disposições do(a) agente e a posição que ele(a) ocupa se constroem a partir de um mesmo lugar, num mesmo ambiente: “é quando um corpo socializado encontra objetos estruturados segundo as próprias estruturas pelas quais ele mesmo é estruturado que se realiza esse tipo de ajuste imediato que dá às condutas a aparência de finalidade” (Bourdieu, 2021, p. 144).

No entanto, e particularmente, é essa a circunstância que nos interessa: nem sempre esse ajuste acontece. Aliás, o fato de tratarmos essa relação disposições-posições como idealmente harmoniosa torna ainda mais evidentes os casos de desajuste; neles, ocorre uma espécie de luta “entre a posição e as disposições de seu ocupante, e nunca sabemos quem vencerá: ou as disposições ganham e o posto é reestruturado em função das disposições do portador, ou as posições ganham e transformam as disposições do portador” (Bourdieu, 2021, p. 145).

Ainda que Bourdieu diga não saber quem vence, ele mesmo afirma que as posições têm maiores chances de triunfar sobre as disposições. Daí que, considerando as transformações no mundo do trabalho, haverá sempre uma maior pressão para que os(as) trabalhadores(as) se adequem às demandas das posições e não o contrário. Isso também porque as posições existem independentemente dos(as) agentes. Elas são parte do campo, do jogo social. É possível conhecê-las sem que seja necessário saber quem as ocupa.

Haverá casos em que pessoas com maior capital (e, portanto, maior poder de influência e repertório de disposições) em posições inferiores e dominadas são, sim, capazes de

transformar a posição para deixá-la conforme as disposições que trazem para ela; ou quando a posição é relativamente nova (como um cargo recém-criado). Contudo, adverte Bourdieu: “Uma posição nova e ainda mal determinada, exatamente por causa de sua disponibilidade e abertura, atrairá agentes de disposições particularmente dispersas e a essa dispersão corresponderá uma luta particularmente intensa” (Bourdieu, 2021, p. 343). A intensidade dessa disputa e a improbabilidade dos(as) agentes alterarem as posições se explicam porque, quando um indivíduo consegue impor suas disposições, ele tende a modificar outras estruturas, já que a posição é, por definição, relacional. Assim, “aquele que consegue mover sua posição move todo o espaço. E, de modo geral, há pessoas que precisam que o espaço não se mova” (p. 343).

Essa mobilidade diz respeito aos diferentes estados de posições: “há posições estáveis, já feitas, estruturadas, às vezes codificadas e juridicamente garantidas, e posições ainda não estabelecidas: poderíamos opor de modo geral as posições feitas às posições a fazer” (p. 343). Bourdieu chega a diferenciá-las como posições “duras” e “moles”: as primeiras, essas já institucionalizadas, para as quais as disposições exigidas também serão mais rígidas e evidentes; as segundas são, por exemplo, cargos ou funções recém-criados, nascidos de processos de fusão de empresas.

Outra diferenciação se estabelece quase que por posição geográfica no campo; há posições inferiores e superiores, oprimidas e opressoras. E quanto mais subserviente a posição, mais rígidas são as disposições demandadas. O autor exemplifica a partir de patentes policiais: se considerarmos que é parte do *habitus* de classe policial a ostensividade (um conjunto de disposições repressivas/duras, historicamente construídas e incorporadas), ao oficial de menor patente, que está nas ruas todos os dias, exige-se de forma mais explícita a expressão dessa ostensividade do que de um coronel, de alta patente, que provavelmente tende a fazer serviços mais burocráticos ou de investigação. Afirma o autor: “a exigência dessa distância do papel cresce com a posição social: quanto mais altos estamos na hierarquia das posições – isso vale mais ou menos para todos os campos – mais [...] a definição da posição [implica] que aqueles que a ocupam tenham uma certa distância em relação à posição, uma certa liberdade”.

Sobre as mudanças das posições, Bourdieu (2021, p. 353) não amarra possíveis causas, mas aponta vestígios. O primeiro é o papel da inovação: “a relação de discordância entre posições e disposições que coloca pessoas em desajuste muitas vezes é um princípio de inovações”. Inovações nos campos, capazes de alterar os movimentos necessários ao jogo, interferem no encaixe entre disposições dos agentes e posições a ocupar; o segundo é que essas mudanças são, em geral, de ordem morfológica, “a mudança do volume dos agentes ligados às diferentes posições” (fusões ou fragmentações de empresas; extinção ou criação de setor;

demissões ou contratações), e mudança da forma como esses(as) agentes se apresentam. Em períodos críticos, por exemplo:

[...] para se reproduzir, o corpo precisa recrutar pessoas de uma espécie completamente diferente [...], que não têm de forma alguma as propriedades nas quais reconheceríamos o titular legítimo da posição e que, além disso, nem sempre têm as propriedades exigidas socialmente pela posição como ela é definida (Bourdieu, 2021, p. 353).

Isso nos leva a uma outra característica da relação agentes-posições: ainda que as posições existam independentemente dos indivíduos, a melhor forma de conhecê-las, invariavelmente, é analisar o perfil dos(as) ocupantes, o que fornece uma noção da classe, das disposições demandadas e dos *habitus* de classe acionados.

Importante reforçar que a movimentação dos(as) agentes, na ocupação de posições e expressão de suas ações práticas, não se dá pela via de um cálculo transparente e consciente, mas de maneiras aparentemente instintivas, naturalizadas e, na verdade, contingentes, porque

[...] os atores não chegam a um campo completamente armados com conhecimento divino do estado do jogo, das posições, crenças e aptidões de outros atores, nem das consequências de suas ações. Em vez disso, eles possuem um ponto de vista particular sobre os acontecimentos com base em suas posições (Grenfell, 2018, p. 79).

Ou seja, quem joga não tem uma visão panorâmica. Daí que o termo “jogo”, adotado por Bourdieu, seja tão acertado para tratar das dinâmicas sociais: porque, de fato, as movimentações dos (as) agentes nas posições lembram mesmo um jogo, com regras, espaço específico, ferramentas, habilidades, posições e jogadas (ensaiadas ou não). E o (a) agente - o(a) jogador(a) - está engajado nesse mundo. Como diz o autor, “ele não o sobrevoa [...] não tem visão de perspectiva, está engajado na própria realidade onde age e opera, por fora de qualquer posição deliberada de objeto de consciência e de reflexão” (Bourdieu, 2021, p. 156).

Nesse sentido, também o termo “agente” é igualmente certeiro. Bourdieu rejeita a ideia de sujeito, no sentido de “assujeitado”, ou de “indivíduo” (dando a entender uma individualidade/exclusividade). Para ele, o jogo social é feito por agentes. Mesmo que as posições existam independentemente deles (as), são os(as) agentes os(as) portadores(as) das disposições e, portanto, absolutamente constitutivos(as) do jogo: “são eles que o definem, que o fazem funcionar e as próprias regras e restrições do jogo só agem sobre aqueles que têm o senso do jogo, o que também é muito importante” (Bourdieu, 2021, p. 155).

O senso de jogo é justamente essa compreensão, não só das regras, mas do andamento do jogo, de modo geral. Dos movimentos mais comuns, dos fluxos, do que esperar de certas posições e de como se mover... Numa linguagem popular, seria “entender como a

banda toca”. Segundo o autor, o jogo só funciona se os (as) jogadores(as) possuem este senso de jogo. E como adquiri-lo? Jogando. Isso porque o jogo é um produto da história; assim como o *habitus*, ele se constitui no durante. Tanto que o senso de jogo é também nomeado pelo autor como um senso da história do jogo - como ele vem se comportando ao longo dos anos.

Para quem tem o senso de jogo, o mundo em que se joga não é um problema. Nele, é possível ter uma ideia das respostas antes mesmo de formular a pergunta; pode-se, muitas vezes, estabelecer os fins antes mesmo de definir os meios. Isso porque, para jogar, é preciso certa previsibilidade. No futebol, por exemplo: quando um(a) zagueiro(a) executa um lançamento longo, o(a) volante – possuidor(a) do senso de jogo – prevê o trajeto da bola e se posiciona naquele que será o destino final, para recebê-la. O (A) jogador(a) não precisa ser avisado(a) explicitamente, mas é provável que essa jogada aconteça sem cálculo justamente por já ter sido repetida diversas vezes, em treinos ou partidas anteriores. A movimentação acontece no presente, a partir de movimentos aprendidos com base em um passado, mas o tempo todo prevendo um futuro.

Isso implica dizer, por sua vez, que mudanças capazes de impactar a previsibilidade dos movimentos do jogo alteram-no profundamente. Quem não tem o senso de jogo, a noção de posicionamento, necessariamente está em desvantagem. Explica Bourdieu (2021, p. 156): “Aquele que tem o senso do jogo, por exemplo, economiza energia em relação àquele que não o tem porque ele se encontra imediatamente no lugar certo enquanto o outro começa indo para o lugar errado”. É o caso de agentes recém-engajados (as) ao jogo ou agentes partícipes de um jogo cujas regras foram alteradas. Esses desajustes são também previstos pela Teoria da Prática: não possuir o senso de jogo ou perdê-lo são alguns dos motivos para a perda da *illusio*, que nada mais é do que a crença no jogo, a vontade de jogá-lo.

Esse é outro elemento importante para a sobrevivência do jogo, além do senso de jogo: a crença. Os (As) jogadores(as) precisam acreditar na relevância do jogo, na sua razão de ser; só assim ele se mantém ativo. Crer no jogo implica em validar as posições e preparar-se para elas; concordar com as regras e com o andamento do jogo; e investir no jogo (nos sentidos emocional, físico, econômico, político, cultural...). E quanto mais incondicional essa crença, mais ignorada ela é: quando se acredita muito no jogo, não se pensa muito sobre as regras impostas, sobre qual o seu sentido ou finalidade; simplesmente se joga. Daí que o autor afirme não haver necessariamente uma entrada no jogo, por uma decisão objetiva, “mas somente pelo nascimento ou por um lento processo de cooptação e de iniciação que equivale a um segundo nascimento” (Bourdieu, 2011b, p. 111).

Associando ao mundo do trabalho, poderíamos até questionar essa ideia bourdiana,

argumentando que o (a) trabalhador (a) dá, sim, entrada na dinâmica de uma empresa quando é contratado(a), havendo, portanto, um chamamento explícito, com regras e metas bem definidas. Contudo, é importante compreender que o acesso das pessoas ao jogo laboral acontece muito antes, na relação dos pais/das mães, avós/avôs e parentes com o trabalho; na observância a outros (as) trabalhadores (as) ao longo da vida; nas formações escolar e acadêmica; na influência da empresa a que se está vinculado (a) e, no caso dos (as) jornalistas, da linha editorial desses veículos; de uma mentalidade empreendedora (tão incisiva e evidente nas últimas décadas). O fato é que nós nascemos no jogo do trabalho, muito antes do nosso primeiro emprego.

Além de crença e senso de jogo, é preciso interesse. Para a Teoria da Prática, interesse é o que faz com que o agente se mexa. Segundo Grenfell (2018), com o passar dos anos, a noção de inter esse vai ocupar cada vez mais espaço nos estudos de Bourdieu. E isso se relaciona com a tentativa de construir um caminho alternativo à dicotomia objetividade-subjetividade. Como dissemos, o autor, que buscava explicar por que as pessoas agem como agem, defendia a ideia de não haver nem uma obediência explícita a regras objetivamente estruturadas, nem escolhas integralmente autônomas e particulares.

Para Bourdieu, é sensato pensar que os indivíduos, de modo geral, agem (ou pretendem agir) da maneira mais eficiente possível para maximizar seus lucros. Por isso, adotam maneiras regulares (*habitus*) a partir da forma como foram ensinados ou de acordo com o que observam, a fim de evitar desajustes, reações, prejuízos. No entanto, essa seria uma forma muito econômica de interpretar o mundo e o sociólogo tentava fugir do economicismo para explicar as dinâmicas sociais.

Daí que o interesse se tornasse a grande chave de leitura dessa trama. Segundo a Teoria da Prática, as ações dos (as) agentes são movidas por interesses (que também podem ser interpretados como comprometimentos, metas, desejos, sonhos...) e, “apesar do interesse ser um meio de ação econômica, ele não pode ser reduzido à intencionalidade nem à obtenção consciente de fins de acordo com objetivos materiais específicos” (Grenfell, 2018, p. 201). O interesse deve ser compreendido “em termos da relação entre os seres humanos e os fenômenos – tanto materiais quanto ideacionais – com os quais eles entram em contato” (p. 202).

Partindo da analogia do jogo, nele, por exemplo, todos (as) os (as) envolvidos (as) na partida têm interesse de vencer (ou seja, de assegurar vantagens). Aqui existem regras explícitas, que limitam as possibilidades, mas grande parte da movimentação ocorre implicitamente, a partir de uma lógica velada, mas compartilhada por todos (as). Digamos que, no entanto, o(a) jogador(a) de um dos times tenha interesse de que o(a) adversário(a) ganhe.

Isso será considerado arbitrário, insensato. É o que Bourdieu observa em seus estudos sobre lógicas de parentesco na Argélia:

Os conflitos de interesse refletiam conflitos de grupos ou indivíduos e suas posições respectivas no campo, além de sua visão do futuro. As estratégias então são desenvolvidas para regularizar esses interesses, de modo que o indivíduo seja ajustado ao interesse coletivo - ou isso ocorre ou o indivíduo parece irracional (Grenfell, 2018, p.204).

E o que acontece quando tudo se desajusta? Quando não se adquire o senso de jogo, quando se perde a crença ou o interesse no jogo? Para Bourdieu, a principal consequência da perda da *illusio* é o questionamento das regras do jogo e de tudo o que ele representa:

Uma vez que o pertencimento nativo a um campo implica o senso do jogo como arte de antecipar praticamente o porvir incluso no presente, tudo o que ali se passa parece sensato, isto é, dotado de sentido e objetivamente orientado em uma direção judiciosa. E, de fato, basta suspender a adesão ao jogo que o senso do jogo implica para lançar na absurdade o mundo e as ações que nele se realizam e para levantar questões sobre o sentido do mundo e da existência que jamais são colocadas quando se está preso no jogo, preso pelo jogo (Bourdieu, 2011b, p. 109).

Aplicada à prática cotidiana, essa é uma leitura muito precisa da forma como os sujeitos, de modo geral, reagem a sensações de desencaixe: quando a lógica vigente se rompe e os modos de fazer se alteram, aqueles (as) que antes, muitas vezes, aceitavam cegamente os movimentos de jogo passam a questioná-lo, a atentar para certos abusos e violações, às quais não se denunciavam. A participação no jogo tem seu preço, mas, por outro lado, o rompimento com as regras do jogo traz certas liberdades.

Se o autor considera a circunstância de rompimento com o jogo é porque, consequentemente, prevê a possibilidade de ruptura do próprio *habitus*. Há quem julgue a Teoria da Prática bourdiana como uma leitura determinista e engessada da sociedade, talvez por que o *habitus* se apresente como um conjunto de regularidades, daí possuir uma extensa capacidade de previsão de movimentos e tender a um comportamento inercial.

No entanto, Bourdieu ressalta, em alguns de seus escritos, haver sim a possibilidade de mudança tanto do *habitus* quanto do campo, justamente porque ambos são produtos da história. O *habitus* está inscrito nos corpos dos (as) agentes, nos gestos e nas práticas mais inconscientes, mas é uma construção histórica, processual. E, se é histórico, está sujeito às transformações do tempo. Ocorre que, na Teoria da Prática bourdiana, a mudança do *habitus* se dá de forma lenta, tendendo à inércia das regularidades fundadas/incorporadas historicamente. Ser um produto da história orienta o *habitus* à transformação, mas também às permanências.

2.3. Histerese, a sensação de desencaixe

Para indicar a mudança, que pode ser entendida ainda como deslocamento/ruptura do *habitus*, reestruturação do campo ou mesmo uma crise social, Bourdieu utiliza o termo “histerese”. O conceito, originário de pesquisas científicas sobre magnetismo, sugere um desencaixe entre dois elementos que antes estavam coordenados, desencaixe esse que pode se tornar uma mudança permanente e irreversível. A histerese sugere ainda um certo *delay* entre os dois elementos, como se a mudança ocorresse justamente porque um não foi capaz de acompanhar o novo ritmo imposto pelo outro. A ideia faz sentido dentro da relação *habitus*-campo.

A histerese, ou a sensação de desencaixe, acontece, por exemplo, quando transformações na estrutura do campo fazem com que o *habitus* anteriormente praticado já não seja mais suficientemente adequado, o que leva o(a) agente que o pratica a sofrer constantes sanções negativas. O conjunto de regularidades dos quais o indivíduo está acostumado a lançar mão, ou os movimentos de jogo que ele se habituou a fazer, não causa o efeito esperado: ele já não sabe mais como agir naquele ambiente ou circunstância.

Em investigações de campo promovidas pelo autor, Bourdieu utiliza o termo “histerese” para caracterizar, por exemplo, as desavenças entre famílias argelinas e francesas disputando moradia e trabalho em Paris: nota-se tanto o efeito de histerese relativo ao campo simbólico (o choque geracional e de culturas, mais evidente entre os mais velhos) quanto ao econômico: a presença de jovens trabalhadores argelinos gera uma mudança estrutural no campo laboral, irritando os franceses que já não conseguem se manter no mercado: “A força de trabalho da fábrica agora tipicamente tem de 20 a 25 anos e vem com frequência da comunidade de imigrantes. O Senhor Leblond, um trabalhador experiente de mais de 40 anos, não tem mais um *habitus* que corresponda ao campo onde ele funciona” (Grenfell, 201, p. 180).

A aplicação prática do autor revela como a noção de histerese é fundamental para esta pesquisa, visto que o campo jornalístico, objeto deste estudo, está em franca transformação. Isso se torna ainda mais evidente quando Bourdieu aplica o conceito a inovações tecnológicas. Segundo a pesquisadora do termo histerese, Cheryl Hardy:

Qualquer nova invenção cria novas possibilidades de processos e produtos e, portanto, gera uma reavaliação de posições legitimadas no campo. A histerese necessariamente ocorre quando os participantes do campo reconhecem o potencial de novas ferramentas, aprendem novas habilidades e reposicionam-se no campo. Quando um campo depende particularmente da tecnologia, como a fotografia, onde a câmera é central, as estruturas do campo são particularmente mutáveis, já que a mudança dos aparelhos têm sido frequente. (2018, p.186)

O que investigamos, portanto, pode ser, desde já, caracterizado como um campo em franca mudança estrutural, que acaba por gerar desencaixes em relação a certos *habitus* antes praticados pelos(as) agentes, causando, em última instância, rupturas na própria *illusio* (gerando frustrações, inseguranças e questionamentos ao jogo). Para Hardy (2018), até mesmo as desigualdades de oportunidades podem ser lidas a partir do efeito de histerese: agentes com maior capital (econômico, político e simbólico) necessariamente estarão mais preparados(as) para as mudanças estruturais e acabarão por ocupar melhores posições e protagonizar a redefinição dos *habitus*. No caso das evoluções tecnológicas, por exemplo, pessoas em condições menos favoráveis, em algum momento, alcançarão essas tecnologias e até poderão redefinir os *habitus* a partir de suas formas de fazer, mas haverá uma distância temporal - elas chegam às tecnologias muito depois de grupos privilegiados. Essa distância temporal é o efeito de histerese: um *delay* causado por privilégios diversos.

Vale, por fim, mencionar que, ainda que o choque geracional esteja presente no exemplo dado pelo próprio sociólogo, não é regra que os(as) mais velhos(as) experimentarão esse efeito de histerese diante de evoluções tecnológicas. Afinal, é possível que, por diversos motivos, esse grupo de pessoas se dedique ao aprendizado e à adaptação a essas inovações e consiga responder bem às mudanças, até melhor do que jovens que não tenham interesse de aprender algo novo para se manterem em suas posições (também por diversos motivos). A idade, portanto, por si só, não implica em histerese.

Sendo a mudança (ou o deslocamento do *habitus*) um fenômeno que só pode ser observado se compreendidos os conceitos de *habitus*, campo e capital, dedicamo-nos agora a detalhar as interpretações possíveis aos dois últimos.

2.4. Campos: de jogo e de força

Campo é o local das ações e reações realizadas pelos(as) agentes sociais, dotados(as) de disposições em parte adquiridas na experiência desses mesmos campos. Bourdieu sugere que, em certos aspectos, ele seja comparável a um campo de forças, no sentido da Física; ou mesmo a um campo físico, de futebol, ainda que não possa ser reduzível a essa compreensão física/concreta. Aliás, esse é um equívoco comum a pesquisas que tentam utilizar os conceitos bourdianos: associar a ideia de campo a um espaço necessariamente físico. O campo também pode ser um espaço simbólico, intangível (como os espaços virtuais: grupos em aplicativos de mensagens; agrupamentos simbólicos, como o campo das pesquisas em

Jornalismo).

Em artigo sobre o conceito, Thomson (2018) desenvolve justamente as comparações sugeridas pelo autor. Do futebol, a autora associa a ideia de espaço delimitado para o jogo entre agentes, no qual “existem limites para o que pode ser feito, e o que pode ser feito também é moldado pelas condições do campo” (p. 97). Também como no esporte, o jogo social é competitivo, composto por pessoas usando estratégias para tentar prever jogadas (com base no quanto já conhecem do jogo) e melhorar suas posições.

Como explica em *As Regras da Arte*³, é através da aplicação do conceito de campo que Bourdieu consegue acessar as relações mais profundas e, portanto, menos visíveis dos(as) agentes, porque entende as conexões que se estabelecem em um ambiente não apenas como interpessoais, mas entre posições que ocupam, capitais que possuem e *habitus* que expressam (ou não). São esses elementos que determinam as formas de interações, que estão na origem delas. Cada agente, ao interagir com outros(as), não leva apenas a si mesmo(a), mas, de algum modo, carrega consigo os campos a que pertence.

Em artigo sobre a relação dos campos político, social e jornalístico, Bourdieu (2005) ilustra essa condição afirmando que, quando, em um programa de TV, um jornalista entrevista um sociólogo, por exemplo, ambos levam para o ambiente da entrevista seu próprio campo: o sociólogo, ali, representa o campo acadêmico, dos especialistas, das Ciências Sociais; representa ainda a posição que ocupa dentro de seu campo: graduado, mestre, doutor, professor efetivo ou não em determinada instituição de ensino. E o jornalista que o entrevista ali está como representante do campo jornalístico e da posição que ocupa, o que lhe permite, inclusive, como entrevistador, exercer força dominante sobre o sociólogo naquela circunstância, porque cabe ao jornalista orientar a trajetória da conversa e os turnos de fala.

Estudos voltados aos fluxos de um campo devem se dedicar, entre outros problemas, a entender quem faz ou não parte dele. E, justamente por essa relação entre agente e campo, uma das maneiras de saber é “observar se os efeitos de estrutura do campo se exercem sobre esta ou aquela posição” (Bourdieu, 2021, p. 362). Isso porque, quanto mais vinculado ao campo um(a) agente estiver, mais ele(a) sofrerá impactos em caso de transformações do campo. Quanto mais afastado do “núcleo” do campo (assim digamos), menos consequências sofrerá. Retomando a metáfora desenvolvida na introdução desta tese, é como comparar as

³ “[...] a primeira tentativa para analisar o campo intelectual detivera-se nas relações imediatamente visíveis entre os agentes lançados na vida intelectual: as interações, entre os autores e os críticos ou entre os autores e os editores, mascararam aos meus olhos as relações objetivas, entre as posições relativas que uns e outros ocupam no campo, ou seja, a estrutura que determina a forma das interações” (Bourdieu, 1996a, p.208).

consequências do desastre para a família moradora do apartamento cuja varanda ruiu e para o morador de um apartamento quatro andares acima, que, apesar do abalo psicológico, não sofreu efetivos danos materiais. Ambos fazem parte do mesmo campo, mas suas posições são determinantes para definir a intensidade dos efeitos.

É interessante observar como nenhum dos conceitos estudados pode ser interpretado de maneira independente/apartada. Quer dizer, é preciso sempre observar a realidade sob uma perspectiva relacional: os *habitus* o são em comparação a outros; os(as) agentes, a mesma coisa. Dependendo de suas posições, reagirão de formas distintas a uma mudança na estrutura do campo.

A distinção no campo também acontece, portanto, entre o dentro e o fora. É nesse sentido que a ideia de campo de forças da ficção científica se assemelha ao conceito, no sentido de se criar uma barreira, criando espaços com dinâmicas de padrões regulares e, de certo modo, previsíveis; do contrário, “o mundo social dentro do campo de força se tornaria anárquico e deixaria de funcionar” (Thomson, 2018, p. 98).

Para Bourdieu, uma das propriedades dos campos, de modo geral, é a capacidade de, estabelecidas as fronteiras entre interior e exterior, refratar/retraduzir para a lógica interna do campo o que acontece fora dele. Observando o objeto deste estudo, podemos afirmar, por exemplo, que a pandemia, como um acontecimento global, se retrou dentro do campo jornalístico analisado, impactando-o de maneira específica.

Comparando com naves estelares fictícias, como as de *Star Trek* ou *Star Wars*, Thomson (2018) observa que existe uma estrutura hierárquica nelas, com posições e funções definidas. Contudo, as regras específicas de uma nave não são tão distintas de outras semelhantes a ela. Apesar de certas variações, existe ali um padrão comum de operações. Já a associação com o campo de forças da física é complementar, nesse caso, porque também no campo bourdiano esses mundos sociais com regras específicas se influenciam e atravessam. E muitas das disputas nesses campos acontecem justamente nas fronteiras entre eles.

Pensando o *corpus* deste estudo, jornalistas são também cidadãos(as), filhos(as), companheiros(as), pais/mães, tios(as)... podem participar de comunidades religiosas, partidos políticos, agremiações esportivas. Todos esses ambientes podem ser considerados campos - de disputa, de forças, de poder.

Sugere Bourdieu que a sobreposição entre campos especializados e o campo social global transforme muitos dos movimentos desses(as) agentes em jogos duplos/triplos, funcionando em vários campos ao mesmo tempo. No entanto, essa sobreposição “geralmente não era compreendida pelos membros do campo porque a doxa em cada campo opera para que

eles desconheçam sua contribuição para o campo geral do poder e para a (re)produção de desigualdades sociais” (Thomson, 2018, p.103). Quer dizer, geralmente não nos damos conta de que nossas ações nos campos que nos atravessam impactam uma dimensão maior.

2.4.1. As lutas no campo

Um aspecto importante do estudo do campo são os embates e o manejo das fronteiras. Segundo a teoria bourdiana, campos podem ser invadidos, anexados, e, por outro lado, podem tentar resistir, traçando estratégias. Pensando a dinâmica social, por exemplo, vivemos constantes lutas entre grupos pelo domínio de campos: econômico, político, discursivo. No mundo do trabalho, especificamente, vemos aquisições e fusões de grandes empresas promoverem a destituição de campos inteiros (cargos sendo descontinuados) e a anexação de subcampos para a criação de um macrocampo. O trânsito dos(as) agentes envolvidos nas mudanças, contudo, não ocorre necessariamente de maneira harmônica - são lutas.

Uma estratégia de dominação bem evidente tanto no campo do trabalho quanto no das lutas sociais é a extração da individualidade, anexando microcampos. É quando os(as) agentes dominantes dão a entender que as fronteiras não existem (ou nunca existiram): “Se você demonstrar que as representações individuais são apenas fenomenais, que elas são apenas a forma incorporada das representações coletivas, você engole a psicologia” (Bourdieu, 2021, p. 361).

A pauta racial no Brasil, infelizmente, é um bom exemplo. O mito de que, no País, não existe racismo dificulta a discussão do tema e a educação antirracista, privilegiando uma cultura preconceituosa e criminosa de intolerância. Pensando o mundo do trabalho, no âmbito das fusões de empresas, esse movimento é bem comum: o patronato tende a adotar um discurso pretensamente igualitário, de que todos(as) os(as) colaboradores(as) devem ser tratados da mesma forma (ainda que, na folha salarial e em vários outros aspectos, as distinções se evidenciem).

Já a resistência a dominações se dá não só por embates diretos. Bourdieu, astutamente, percebe estratégias indiretas de contra-ataque. Uma delas é alterar os parâmetros de entrada no campo. Ora, o objetivo do jogo social não é apenas ganhar, mas estabelecer as regras do jogo. E quem domina as fronteiras e as autorizações (o que pode ou não ser feito) domina o jogo. Daí que a máxima de muitos grupos não dominantes seja: se não pode vencê-los, mude as regras: “Uma outra maneira de lutar pode consistir em fazer uma revolução da

definição das maneiras legítimas de triunfar” (Bourdieu, 2021, p. 359).

Cada campo é, portanto, o local de uma luta pela definição da maneira legítima de pertencer a ele, ou seja, pela dominação e pelo princípio legítimo de dominação: “eu luto num campo não somente para dominar, mas também, num grau mais sutil, para dizer aquilo em cujo nome é legítimo dominar” (p. 356).

2.5. Capital

Mas, afinal, o que está em jogo? Na Teoria da Prática, joga-se em função da acumulação de capital. As posições que os(as) agentes assumem no jogo e certas características de distinção entre eles(as) dependem do volume e dos tipos de capital que possuem. A categoria “capital”, portanto, não pode ser desvinculada de campo e *habitus*, a tríade teórico-metodológica bourdiana.

No conceito de capital reside uma das principais distinções entre as teorias bourdiana e marxista. Para Bourdieu, a compreensão do capital somente a partir da perspectiva econômica restringe a disputa social a um único campo. Para ele, outros capitais também precisam ser considerados (simbólico, cultural, linguístico, político). Além disso, se o universo das trocas sociais é reduzido à troca mercantil, de certo modo, determina-se que as outras trocas seriam não-econômicas e, portanto, destituídas de interesses.

Em *O Senso Prático*, o autor se dedica a demonstrar, a partir de análises da vida camponesa argelina, como existem ações que, mesmo gerando algum tipo de ganho financeiro, não são movidas por interesses meramente econômicos: podar as árvores, recolher o lixo das nascentes de rios, proteger as jovens mudas da ação dos animais, além de orações e pedidos de proteção às matas e à colheita. São atos “indissociavelmente técnicos e rituais, cuja eficiência técnica ou rendimento econômico não ocorreria a ninguém avaliar, e que são como que a arte pela arte do camponês” (Bourdieu, 2011, p. 194).

Em outras circunstâncias, observa o autor, quando o capital econômico não é reconhecido, o simbólico revela-se como a única forma de acumular capital - assim se explica a energia dispendida por muitos(as) para cultivar a honra e a boa reputação. Esse vínculo dos capitais econômico-simbólico é, inclusive, usado como forma de manutenção contínua da força de trabalho. Quando o valor pago pelo serviço não justifica, a permanência do(a) trabalhador(a) se explica, muitas vezes, pelas relações estabelecidas no ambiente de trabalho: as trocas de favores; o sentimento de gratidão aos(as) superiores(as); o medo de perder o convívio com os(as) colegas (e a pertença a uma comunidade); a autoridade que já possui nessa comunidade,

as honrarias que ali recebe; a sensação de ser reconhecido(a), bem quisto(a), respeitado(a); tudo isso se insere no âmbito do capital simbólico e pode ou não ter impacto também financeiro.

O vínculo econômico-simbólico se evidencia ainda em um fenômeno mencionado por Bourdieu na década de 80, mas bastante atual: ter poder demanda parecer que o tem. Para o autor, os dois tipos de capitais estão tão relacionados que, em muitas sociedades, possuir capital econômico implica exibi-lo, demonstrar sua existência publicamente, investindo *pari passu* em uma “economia da boa-fé, na qual uma boa reputação constitui a melhor e talvez a única garantia econômica” (Bourdieu, 2011, p. 198). Assim, comprehende-se por que grandes famílias “não perdem uma ocasião de organizar essas formas de exibição de capital simbólico, cortejos de parentes e de aliados [...], escolta da noiva cujo valor é apreciado pelo número de fuzis e pela extensão das salvas de tiros em honra dos recém-casados” (p. 198).

Os capitais, portanto, atuam como distintivos, tanto entre grupos (“valores, gostos e estilos de vida de alguns grupos sociais [...] são, de maneira arbitrária, considerados superiores ao de outros, de modo a conferir vantagens sociais” (Grenfell, 2018, p. 137) quanto dentro dos grupos (quando certos(as) agentes do mesmo grupo possuem o domínio de algumas técnicas, mais que outros(as)).

O sujeito social bourdiano, portanto, é pertencente a uma classe, mas distingue-se, internamente, pelo volume e pelos tipos de capital que acumula ao longo da vida ou a partir de características próprias. Quando, anteriormente, falamos sobre senso de jogo e posições privilegiadas no jogo, estamos necessariamente tratando também de capital. Porque muitos dos benefícios adquiridos pelos(as) agentes se dão pelo capital que possuem - não somente econômico, como reforça o autor. Para Bourdieu, é preciso considerar, de modo amplo, a noção de “interesse”. Além disso, o que se disputa não é só a quantidade de capital, mas o peso (a importância) que cada capital possui.

As distinções asseguradas pelos diferentes capitais acumulados são reveladoras dos(as) agentes e das práticas por eles(as) manifestas. Como diria Bourdieu (2011a, p. 15): “os sujeitos sociais distinguem-se pelas distinções que operam”, ou ainda, segundo a frase popular, falsamente atribuída a Freud: “Quando Pedro me fala de João, sei mais de Pedro do que de João”.

Pensando sob o ponto de vista do mundo do trabalho do jornalismo, estudos de Figaro (2018) e Lelo (2019) apontam, por exemplo, para uma relação direta entre a precarização do trabalho jornalístico e o aumento de mulheres na profissão. A presença de uma força de trabalho feminina altera, inclusive, a remuneração (já que se paga menos às mulheres, ainda que desenvolvam as mesmas atividades que os homens) e a lógica de ascensão a cargos de

liderança (as trabalhadoras, em geral, têm mais dificuldades de chegar a essas posições). O que observamos, portanto, é a desvalorização de toda uma classe de agentes (feminina), às quais são ofertados menores capitais econômicos, políticos e simbólicos, mesmo que se trate de maioria numérica na profissão.

Em *Razões Práticas*, analisando o campo literário, Bourdieu (1996b, pp. 63-64) faz um bom apanhado de seus conceitos teórico-metodológicos, o que ajuda a compreender como eles se relacionam entre si:

As estratégias dos agentes e das instituições que estão envolvidas nas lutas literárias, isto é, suas tomadas de posição [...] dependem da posição que eles ocupem na estrutura do campo, isto é, na distribuição do capital simbólico específico, institucionalizado ou não (reconhecimento interno ou notoriedade externa), e que, através da mediação das disposições constitutivas de seus *habitus* (relativamente autônomos em relação à posição), inclina-os seja a conservar seja a transformar a estrutura dessa distribuição, logo, a perpetuar as regras do jogo ou a subvertê-las. Mas essas estratégias, através dos alvos da luta entre os dominantes e os pretendentes, as questões a propósito das quais eles se enfrentam, também dependem do estado da problemática legítima, isto é, do espaço de possibilidades herdado de lutas anteriores, que tende a definir o espaço de tomadas de posição.

Nesse trecho, o autor relaciona algumas das principais chaves de leitura de sua teoria: agente, tomadas de posição, disposições, *habitus*, campo, jogo e capital. Ao fim e ao cabo, tudo gira em torno do capital: a moeda de troca que garante ao(à) agente certa mobilidade no jogo, possibilidades de tomadas de posição. Contudo, Bourdieu reforça a perspectiva histórica: os movimentos possíveis dentro do campo são produto de lutas anteriores. Mesmo em caso de transformações no campo, elas se constroem a partir de um contexto, não sendo, portanto, integralmente novas.

Em resumo, o sujeito bourdiano é agente, atravessado por *habitus* de classe ou de fração de classe; é individual, mas social, definindo-se tanto a partir de suas características próprias quanto por condicionamentos e disposições comuns aos grupos a que pertence. Age a partir de um senso prático, não necessariamente calculado, mas orientado a partir das expectativas e de condições do campo, seguindo pelo caminho que percebe mais adequado na relação *habitus*-campo, ainda que possa haver desencaixes. Disputa posições no jogo social, acumulando e perdendo capitais, expressando distinções - e sendo por elas classificado.

Já o campo em que o agente bourdiano joga possui regras, mas é sobretudo lugar de regularidades, de movimentos com certa previsibilidade, mas sempre dinâmico e desigual. É um espaço de constante disputa (domínios, anexações e resistências), atravessado por outros subcampos. Assim como num extenso campo de batalhas, os(as) agentes não possuem ciência do todo: a depender das posições que ocupam, conseguem ter visões mais ou menos

panorâmicas.

2.6. Bourdieu, a Comunicação e o Jornalismo

Segundo Ortiz (2013), Bourdieu teve uma entrada tardia no Brasil. Entre outros motivos, destaca a ditadura militar brasileira que, por um lado, trabalhou fortemente para enfraquecer as instituições acadêmicas, e, por outro, acabou estimulando, a rebote, a difusão de diversas correntes marxistas, tornando menos visado o conhecimento de outras epistemologias. Não que o marxismo necessariamente monopolizasse o debate intelectual à época, mas digamos que, naquele momento político e social do País, o pensamento marxista foi a resposta de contra-ataque encontrada para combater o rigor do autoritarismo. Portanto, de certo modo, não cabia, nessas condições, abrir espaço para teorias que não enquadrassem o tempo presente do ponto de vista político.

A utilização da metodologia de trabalho bourdiana para a compreensão de questões da realidade brasileira só ocorreu em meados dos anos 1980, quando as Ciências Sociais atravessaram um processo de institucionalização. Nesse período, a noção de campo passou a ser utilizada para avaliar a própria Sociologia, e Bourdieu oferecia adequadas ferramentas analíticas para isso. Sobre a relação entre os estudos do autor, a Comunicação e o Jornalismo, é didático dividir a questão em dois tópicos: como Bourdieu interpreta o Jornalismo em suas pesquisas; e como, no Brasil, Comunicação e Jornalismo se apropriam das teorias bourdianas.

Sobre o primeiro tópico, é possível, dentro da obra de Bourdieu, depreender o que o pesquisador pensou a respeito de certas condutas jornalísticas e do campo midiático, obtendo assim pistas metodológicas de como articular o Jornalismo e os conceitos do autor. Essas informações estão presentes, sobretudo, no livro *Sobre a Televisão* (Bourdieu, 1997) e no artigo “The political field, the social science field, and the journalistic field” (Bourdieu, 2005).

Quanto à associação Bourdieu-Jornalismo no Brasil, artigos de Lago (2015) e Oliveira e Martins (2020) nos dão bons indícios panorâmicos dessa relação. Já a obra de Barros Filho e Martino (2003) é, talvez, a produção em que essa articulação é desenvolvida da maneira mais completa, associando os conceitos do autor ao campo do jornalismo e aos(às) agentes jornalistas.

2.6.1 O que diz Bourdieu sobre o Jornalismo

O que Bourdieu entende por campo jornalístico implica a produção jornalística e

suas práticas, está vinculado ao aspecto profissional. Os campos acadêmico e epistêmico do Jornalismo não são acionados, ou o são apenas indiretamente. A aproximação dos conceitos bourdianos com o campo da Comunicação pelo próprio autor se dá sobretudo no âmbito do simbólico, entendendo o papel social das mídias como sendo o de atuar, através das trocas simbólicas, na reprodução e manutenção da ordem social (Oliveira; Martins, 2020).

O sociólogo percebe o campo jornalístico como um ambiente de baixa autonomia, o que significa que, para apreendê-lo, é preciso considerar os aspectos relacionais do campo:

[...] para entender o que acontece no jornalismo, não basta saber quem financia as publicações, quem são os anunciantes, quem paga pela publicidade, de onde vêm os subsídios e assim por diante. Parte do que é produzido no mundo do jornalismo não pode ser entendido a menos que se conceitue este microcosmo como tal, e se esforce para entender os efeitos que as pessoas envolvidas neste microcosmo exercem umas sobre as outras (Bourdieu, 2005, p. 32).

Para Bourdieu, a compreensão do campo jornalístico atravessa a observância às relações construídas no chão de fábrica, entre os(as) próprios(as) trabalhadores(as). Além disso, observa a relação imbricada entre o jornalismo e os campos das Ciências Sociais e político. Para o autor, os três têm em comum o fato de serem palco de lutas internas pelo poder de impor princípios de visão e de divisão. Assim como os(as) sociólogos(as), os(as) jornalistas têm a função de explicar e produzir discursos, muitas vezes transformando esquemas tácitos, modos de perceber e atuar em sociedade implícitos, em categorias explícitas. Esse ofício transforma a produção jornalística em sinônimo de notoriedade, moeda valiosa inclusive entre cientistas, que dependem da construção de reputação e de autoridade para terem suas pesquisas financiadas.

A relação Bourdieu-Jornalismo, em geral, é associada às críticas do autor em *Sobre a Televisão* (1997), obra produzida a partir de palestras nas quais mobiliza alguns de seus conceitos – principalmente campo e poder simbólico – para analisar a produção televisiva de notícias. Bourdieu é contundente em evidenciar o vínculo entre a televisão e as lógicas de mercado, posicionando as emissoras como responsáveis por transformar capital financeiro em capital simbólico.

Reconhecendo que o livro causou (e ainda causa) grande mal-estar entre jornalistas (sobretudo telejornalistas), Lago (2015, p. 739) elucida as condições de produção e de publicação do livro. Para a autora, “o objetivo do texto não é uma crítica pura e simples à televisão, mas sim à influência que ela passa a exercer nos campos de produção cultural ao instigar nestes suas próprias noções, seus valores, sua forma de percepção e, principalmente, exposição”. Para tanto, Bourdieu questiona as estruturas internas de produção dos conteúdos televisivos e as lutas por tempo e espaços de fala.

Uma contribuição importante do sociólogo para o jornalismo é sua defesa da aplicação da noção de campo a este universo. Para ele, há prejuízos em analisar o jornalismo somente a partir dos(as) jornalistas, individualizando o debate. Dessa forma, “o problema é colocado em termos de responsabilidade, os agentes visíveis tornam-se bodes expiatórios; ao passo que, se falamos em termos de um campo, substitui-se os agentes visíveis pela estrutura do campo jornalístico e os mecanismos que operam dentro dela” (Bourdieu, 2005, p. 41). O sociólogo insistia em mencionar isso porque, já na década de 1990, quando se dedicou ao tema da produção midiática⁴, percebia como o jornalismo avançava em um movimento de perda da autonomia, comprovado na popularização das pesquisas de audiência e em avaliações que determinavam o financiamento de certos conteúdos.

O autor compara essa pressão econômica exercida sobre o jornalismo ao que acontece, em geral, em campos culturais: o velho dilema entre financiamento e liberdade de expressão/criação. Para ele, mais do que campos como o jurídico e o científico, o jornalismo estava “permanentemente sujeito à prova dos veredictos do mercado, através da sanção direta da clientela ou indireta dos índices de audiência” (Bourdieu, 1997, p. 106). Bourdieu reconhece ainda como característica do jornalismo um fenômeno que, nessa época, já se intensificava – a precarização do trabalho:

A baixa autonomia ligada à pressão dos anunciantes, através de índices de audiência, é intensificada pela atual situação de precariedade do emprego, que está ligada a um generalizado fenômeno de subemprego nas profissões intelectuais. A superpopulação de universitários cria, em torno dos campos da produção cultural, um exército cultural de reserva equivalente ao antigo “exército de reserva do trabalho” na indústria. A pressão desse exército de reserva sobre os universos de produção cultural facilita uma política de emprego precário (Bourdieu, 2005, p. 41).

Para o sociólogo, a influência do formato televisivo nos demais suportes jornalísticos é reflexo de uma reorientação do campo ao que ele chama de “mentalidade de audiência”. Como explicamos anteriormente, a análise de um campo passa por descobrir seus graus de autonomia; “graus” no plural, porque um mesmo campo pode possuir microcampos com graus distintos. No caso jornalístico, a pressão comercial incide com maior grau no microcampo televisivo e se dissipá, influenciando todos os demais (em termos de gêneros, formatos, conteúdo e modelo de negócio) e reduzindo também, por consequência, a autonomia deles.

No caso dos(as) agentes, o grau de autonomia de um(a) repórter está relacionado à

⁴ “Sobre a Televisão” é escrito em 1996; e a palestra que dá origem a este artigo sobre os campos político, social e jornalístico é proferida em 1995.

sua autoridade (construída a partir de seu capital simbólico pessoal, mas diretamente relativo à empresa para a qual trabalha) e à sua capacidade de resistir às pressões comerciais e do Estado, sobretudo. Como alerta Bourdieu (2005, p. 43), “a liberdade não é uma propriedade que cai do céu; tem seus graus, que dependem da posição ocupada nos jogos sociais”.

Se o risco do alto grau de autonomia é tornar um campo fechado em si mesmo, autossuficiente e elitista, a baixa autonomia também subjuga o campo às demandas de terceiros - no caso do jornalismo, às demandas econômicas / comerciais. Bourdieu entende que, por outro lado, o investimento tende a estimular um movimento de popularização / democratização do acesso à produção cultural. Mas defende que nem sempre maior autonomia implica em elitização. Para ele, é preciso preocupar-se com a democratização, mas também respeitar o que chama de “preço de entrada” em certos campos.

A autonomia pressupõe um preço de entrada: para entrar no jogo da matemática avançada, por exemplo, você tem que acumular algum capital específico de cultura matemática; caso contrário, você nem vê onde estão os problemas. [...] Defender o preço de entrada não é defender o elitismo, mas sim as condições sociais de produção de coisas que só são acessíveis em certas condições (Bourdieu, 2005, p. 43).

Ou seja: sob a perspectiva do autor, não se trata de elitismo, mas de entender que apenas certas pessoas possuem condições de falar com propriedade sobre assuntos específicos, seja por reunirem capital intelectual e/ou simbólico para isso, por conhecimento de causa, vivência empírica ou conhecimento teórico / científico / técnico.

2.6.2 Bourdieu e os campos da Comunicação e do Jornalismo no Brasil

Para apresentar a relação entre as teorias bourdianas e os estudos de Comunicação e Jornalismo, contamos, como dito, com os levantamentos realizados em artigos de Lago (2015) e Oliveira e Martins (2020). Em ambos, admite-se que os contributos do sociólogo aos campos se revelam tanto no aspecto teórico quanto metodológico, mas nem sempre o caráter relacional das categorias do autor é considerado:

Até este ponto observa-se uma constatação fundamental sobre o sistema teórico de Bourdieu: sua gênese é relacional, ou seja, desde a sua construção metodológica até a proposição de conceitos teóricos, existe uma conexão empírica e reflexiva que deve ser respeitada. O desmembramento de seus conceitos ou de suas noções deve refletir sobre essa constatação em busca de evitar a banalização de seus estudos ou sua má apropriação (Oliveira; Martins, 2020, p.5).

Oliveira e Martins (2020) mapearam artigos das áreas de Comunicação e

Informação no Brasil com indicadores de qualidade A1, A2 e B1, que citassem o nome de Bourdieu em seus títulos, resumos ou termos indexados. Segundo o levantamento, apesar de a maioria das publicações analisadas não manter correlação entre os conceitos bourdianos de campo, *habitus* e capital, utilizando-os de forma dispersa, os estudos do autor são utilizados, na Comunicação, principalmente para desvelar estruturas sociais por trás das práticas dos objetos sociais comunicacionais em estudo, sendo eles a comunicação científica, o jornalismo, as notícias, a trajetória de jornalistas, entre outros.

Lago (2015) também observa a dificuldade do uso associado das principais categorias do autor em trabalhos de Comunicação. No entanto, para ela, as principais contribuições de Bourdieu ao campo estão relacionadas não necessariamente com a aplicação de conceitos, mas com o rigor teórico e metodológico e a adoção de uma conduta de pesquisa, temas pelos quais o sociólogo militou:

A discussão sobre a reflexividade necessária à pesquisa, a essencialidade do trabalho coletivo, a liberdade aliada a um apuro rigoroso sobre as técnicas e os métodos, são, não apenas inspiradoras e produtivas, mas, especialmente, fundamentais para consolidar e fortalecer um campo composto por uma série de fragilidades cotidianas (Lago, 2015, pp. 742-743).

Entre os trabalhos de Comunicação e Jornalismo que expressam o uso relacional dos conceitos de campo, *habitus* e capital destacamos a obra de Barros Filho e Martino (2003). A partir da análise dos fundamentos teóricos de ambos os campos e de depoimentos e manuais desenvolvidos por jornalistas, os autores apresentam aspectos constitutivos do *habitus* jornalístico: modos de ser e agir, que se repetem de maneira não calculada, aprendidos no cotidiano do labor.

Sustentamos que o conjunto de procedimentos que constituem a produção jornalística se converte, para os próprios jornalistas observadores de suas múltiplas ações, numa rotina, com aspectos repetitivos [...] Num ofício em que a luta contra o tempo é regra de sobrevivência, qualquer princípio de economia da ação, isto é, de tempo de execução, é bem-vindo (Barros Filho; Martino, 2003, p. 111)

Obviamente, Barros Filho e Martino (2003) não excluem a existência de ações calculadas, como a idealização de uma manchete de capa específica ou de um projeto especial, que demandam reflexão sobre estratégias de produção e desenvolvimento das pautas, mas a própria característica periódica, inerente ao produto jornalístico, “possibilita, favorece e até exige antecipações que possam se objetivar numa redução consciente de nexos causais” (p. 111) e que acabam, através de intensa socialização, sendo naturalizadas e acionadas sem

questionamentos.

Resumidamente, os autores apontam três aspectos componentes do *habitus* jornalístico mais evidentes, a saber: 1. a ocultação das regras estruturais e dos movimentos internos do campo; 2. a definição dos campos econômico e político como inimigos externos; e 3. a estabilidade de posições e práticas de produção.

É parte do *habitus* jornalístico ocultar as regras do jogo ou pelo menos certos movimentos, a fim de que prevaleça a ideia de que o(a) jornalista nada mais é do que um(a) cidadão(ã) comum⁵. No entanto, na prática, paradoxalmente, “o reconhecimento dessa condição humana é seguido de recomendações do uso de técnicas próprias ao universo do jornalismo, justamente a fim de que o ‘lado humano’ seja deslocado para dar lugar ao profissional” (Barros Filho; Martino, 2003, p. 117).

Isso se observa, por exemplo, em coberturas jornalísticas de catástrofes, quando o fato de um(a) repórter se emocionar durante a matéria vira notícia. A performance do(a) jornalista só chama atenção porque há uma quebra de expectativa. E o que se esperava dele(a)? Uma conduta “profissional”: manter-se neutro(a), sereno(a), descrevendo e analisando os acontecimentos objetivamente. Isso porque se estabeleceu uma cultura racionalista (de objetividade, imparcialidade e neutralidade), ainda vigente, apesar de essas condutas serem palco de disputas no campo e de haver focos de resistência a esse paradigma⁶.

De todo modo, há, por parte do campo jornalístico, um esforço de ocultação de procedimentos que, somado a uma cultura de autocrítica, serviria como mecanismo de defesa dos(as) agentes do campo contra inimigos externos: sobretudo, o mercado econômico e a política – como se as lógicas internas da prática jornalística já não incorporassem aspectos políticos e mercadológicos.

Em outras palavras, estabelece-se uma ideia tácita de que jornalistas não se diferenciam de quaisquer cidadãos e que desenvolvem, com a vivência profissional cotidiana, a capacidade de tecer críticas ao seu próprio campo. Essas seriam evidências de um campo autônomo, livre, independente, que obedece a lógicas de mercado, mas não necessariamente se identificam com elas. Tais disposições, expressas em performances dos(as) agentes, estão arraigadas ao *habitus* (daí serem pouco questionadas). Barros Filho e Martino citam diversos depoimentos de jornalistas e manuais da profissão em que esses pensamentos são reproduzidos

⁵ “Não há conflitos para o jornalista que não existam também para o cidadão. Visto dessa maneira, o jornalista não teria conflitos inerentes à profissão, mas estaria o tempo todo submetido aos mesmos dilemas éticos de qualquer pessoa” (Barros Filho; Martino, 2003, p.116)

⁶ Mais sobre essas disputas entre paradigmas objetivados e subjetivados em: Araújo (2019).

e incorporados, ainda que, na prática, o cotidiano laboral apresente um cenário bem diferente.

Esse esforço de ocultação da realidade do trabalho jornalístico traz, no entanto, constrangimentos para os(as) próprios(as) profissionais, já que o jogo e sobretudo as regras não são explicitadas: “a ‘falta de transparência’ dos elementos condicionantes internos da prática jornalística impede uma melhor compreensão do trabalho e de suas variantes” (Barros Filho; Martino, 2003, p.122).

Situando a obra no contexto atual, com o advento e a popularização das redes sociais, somadas à cultura de transparência e de exibição do trabalho (Han, 2016), pode-se até considerar que essa ocultação dos bastidores das práticas jornalísticas tenha sido superada - mas pelo contrário.

Na verdade, naturaliza-se uma seleção (não calculada)⁷ de quais bastidores da profissão devem ou não ser exibidos. Nessa lógica, a revelação das práticas deve necessariamente reforçar ideais neoliberais de autoridade, credibilidade, competência e proatividade; ou ainda aspectos humanizadores desse(a) trabalhador(a), mas de maneira positiva. Por exemplo: o(a) jornalista pode, sim, ser notícia, se aparecer em uma circunstância heroica, de superação de adversidades; ou afetiva, numa demonstração de empatia ou caridade. São as posições possíveis dos(as) agentes no jogo de performances do ser jornalista - disposições que rompem com essas expectativas tendem a ser ou ocultadas ou tratadas com certo humor/ironia (Araújo; Lucas, 2020): sobrecarga de trabalho, cansaço, insegurança, medo.

Desse modo, o(a) jornalista se performa como uma pessoa comum, que vive os mesmos dilemas éticos de qualquer cidadão(ã), trabalhador(a), pai/mãe de família mas que, em função do seu ofício, assume certos bônus e ônus não aplicáveis a pessoas comuns: enfrenta situações de risco em nome da notícia; tem contatos, influência e poder de entrada em certos espaços de privilégio; adota procedimentos técnicos que outros sujeitos não fazem/precisam fazer.

Ocorre que, como o próprio Bourdieu já observava na década de 90, o jornalismo é um campo cada vez menos autônomo. Num contexto em que não-jornalistas são também produtores(as) de conteúdo informativo, com cada vez mais meios de disseminação desses conteúdos, necessita-se de pouco ou nenhum capital para se dizer pertencente ao campo do jornalismo. E seus(suas) agentes, por sua vez, são igualmente pouco autônomos(as): lutam por

⁷ Reforço que seja uma seleção não calculada porque acredito que, em função dessa cultura de transparência tão bem detalhada por Han (2017), a seleção de *framings* da vida pessoal e profissional para exibição em vitrines digitais como as redes sociais tornou-se parte do *habitus* dos sujeitos contemporâneos, de modo geral. É uma marca deste tempo, naturalizada através de intensa socialização, como é comum aos *habitus*.

autonomia todos os dias, em quedas de braço com o mercado financeiro, as dinâmicas políticas e a produção de conteúdo por não-jornalistas.

Por fim, o último aspecto componente do *habitus* jornalístico apontado por Barros Filho e Martino (2003) é a estabilidade de posições e práticas de produção, o que ajuda a estabelecer os contornos, a traçar as fronteiras do campo, principalmente nesse dito contexto de disputa com outros(as) agentes produtores(as) de conteúdo.

É fato que os campos, em geral, mudam. No jornalismo, a eleição de novos assuntos a serem abordados no veículo de comunicação e, de maneira mais ampla, alguma mudança na linha editorial de uma empresa, podem causar transformações importantes no campo e, por conseguinte, no jogo e nas posições dos(as) agentes. No entanto, o *corpus* consultado por Barros Filho e Martino (2003) sugere uma rotina consideravelmente estável. Ainda que as pautas sejam diversas e que o campo seja influenciado por sucessivas mudanças tecnológicas, pode-se apontar uma constante repetição de processos e técnicas. Essa constância favorece a consolidação das fronteiras do campo, do senso de jogo dos(as) agentes e a consequente capacidade de previsão de movimentos. Por exemplo, no dia a dia das apurações,

o que se costuma chamar de “uma grande sacada”, “senso de oportunidade”, “superintuição”, em muitos casos se constitui em ações não calculadas, é verdade, mas decorrentes de um saber prático aprendido na repetição observada, por vezes exaustivamente, de reações de entrevistados (Barros Filho; Martino, 2003, pp. 138-139).

Os autores alertam, contudo, que essa constância não é observada somente no âmbito da apuração jornalística. A tendência inercial está presente também no jogo de posições e disposições disputado entre jornalistas dentro das empresas. Isso se deve, principalmente, à “incompatibilidade entre o interesse subversivo de um agente dominado no campo e as condições materiais de subversão” (Barros Filho; Martino, 2003, p. 130). Ainda que a situação de dominação estimule a subversão, geralmente o(a) dominado(a) não encontra condições para manifestar-se subversivamente, sobretudo porque isso o(a) desautorizaria naquele campo. Isso implica dizer que, mesmo quando os(as) repórteres, por exemplo, vivenciam circunstâncias de precarização do trabalho, dificilmente encontram condições para questioná-las.

No campo jornalístico, “as veleidades transformadoras dos novatos são, geralmente, amputadas ou adequadas a um *modus operandi* consolidado” (Barros Filho; Martino, 2003, p. 131). Da mesma forma, os(as) veteranos(as) também têm as suas condições materiais de subversão reduzidas porque, se almejam se tornarem porta-vozes legítimos da empresa jornalística (o que demanda considerável acúmulo de capital), invariavelmente abandonam qualquer interesse subversivo.

O que podemos, portanto, depreender das contribuições de Bourdieu para a análise do campo jornalístico é que se trata de um ambiente pouco autônomo, diretamente influenciado por transformações nos campos político e econômico, disputado por agentes capazes ou não de pagar seu “preço de entrada” e, apesar de vivenciar sucessivas mudanças tecnológicas e processuais, ainda é constituído de posições e condições de produção relativamente estáveis. O(A) agente jornalista, por sua vez, lida com o ônus e o bônus de ocultar à sociedade as regras do seu próprio jogo; meneia entre performar como um(a) cidadão(ã) comum e possuir “superpoderes” (estar autorizado a certas ações e declarações); e vivencia uma rotina repetitiva, através da qual, a partir da socialização com a classe, aprende e incorpora o *habitus*.

2.7. Notas metodológicas

Como afirma Lago (2015), uma das principais contribuições dos estudos bourdianos para o campo da Comunicação é a capacidade de construção do objeto analisado. Bourdieu entende que os aspectos teóricos e metodológicos são inseparáveis, se complementam necessariamente. Assim, é comum que em seus escritos encontremos, em meio à elaboração de um conceito, vestígios metodológicos: análises discursivas, interpretação de dados estatísticos, fazendo, portanto, uso de ferramentas metodológicas para reconstruir o objeto e observar as categorias incorporadas.

Sobretudo por essa compreensão tanto da teoria bourdiana como caminho teórico-metodológico quanto da forma como o próprio autor desenvolvia suas pesquisas, optamos por não produzir um capítulo especificamente dedicado ao método, já que as categorias apresentadas neste primeiro capítulo possuem caráter metodológico. Por exemplo, uma das pistas metodológicas deixadas pelo sociólogo em sua obra emerge quando o autor discute os conceitos de posição e disposição do sujeito. Na ocasião, Bourdieu (2021) reforça que a melhor forma de conhecer as posições ocupadas pelos(as) agentes e observar suas mudanças é analisar o perfil dos(as) ocupantes, ainda que as posições existam independentemente dos sujeitos.

Em outras palavras, considerando o objeto desta pesquisa, os cargos de editor(a), repórter, âncora... estão dados, existem nas empresas jornalísticas em geral, mas conhecer quais sujeitos ocupam essas posições fornece a elas outros contornos: noções da classe a que os(as) agentes e as posições pertencem; as disposições demandadas e os *habitus* de classe acionados. Assim, neste tópico, iniciamos a construção do nosso objeto apresentando nossas decisões de método, como o recorte do *corpus*, os bancos de dados consultados e as ferramentas de investigação que utilizamos para evidenciar as categorias bourdianas e reconstruir o objeto

desta tese a partir delas.

Os sujeitos da nossa pesquisa são jornalistas cearenses que trabalham em redações (pequenas ou grandes, públicas ou privadas), com redação, produção e difusão de conteúdos jornalísticos. É relevante fazer essa distinção, posto que a formação em Jornalismo propicia uma ampla área de atuação e entendemos que o campo do Jornalismo (da produção e difusão de conteúdo para o público) não é o mesmo da assessoria de comunicação/imprensa, por exemplo, ou da docência em Jornalismo. Ainda que muitos desses comunicadores se assemelhem nas demandas, nos ofícios e nas angústias, consideramos que pertencem a frações de classe distintas, manifestando, portanto, diferentes *habitus* de fração de classe.

Nas pesquisas analisadas, filtramos as amostras apenas de jornalistas cearenses por autodenominação: respondentes que usaram a palavra “jornalista” para se referirem a si mesmos(as) ou algum cargo: repórter, editor(a), âncora, estagiário(a) de jornalismo ou produtor(a) de conteúdo jornalístico; ou aqueles(as) cujas funções exercidas (solicitadas por algumas perguntas) eram compatíveis com o trabalho jornalístico aqui recortado. É válido salientar que observamos como essa distinção é turva, provavelmente mais do que fora há alguns anos, sobretudo pela democratização das plataformas de redes sociais e pelo surgimento de cargos como “gestores(as) de mídias sociais” e “produtores(as) de conteúdo”, que parecem justamente viver o limiar entre jornalismo, publicidade, *marketing* e assessoria de comunicação/relações públicas. Não entendemos, contudo, que caiba a esta investigação, especificamente, dar conta da análise desse fenômeno (algo que podemos fazer futuramente).

Pretendemos diagnosticar, a partir de amostragens não probabilísticas, quem são os(as) jornalistas cearenses que enfrentaram os dois primeiros anos da pandemia de Covid-19: em que campo estavam situados(as), quais posições ocupavam, que disposições essas posições demandaram, como as rupturas de *habitus* se manifestaram e de que jogo participaram. Além disso, faremos um levantamento breve a respeito da pandemia, que é aqui entendida como parte inerente ao campo, causando-lhe importantes transformações.

Para isso, consultamos relatórios de pesquisas nacionais e locais sobre o trabalho dos(as) jornalistas nos dois primeiros anos da pandemia (Costa; Silva, 2020; Figaro, 2020, 2021; Fenaj, 2020a, 2020b; Mick; Lima, 2013; Lima, Mick, 2021; Maia *et al.*, 2023) e aplicamos a jornalistas cearenses um formulário de perguntas semiestruturadas durante o mesmo período, intitulado “Modalidades de trabalho em jornalismo durante a pandemia de Covid-19”, cujas análises parciais foram publicadas em artigos e anais (Araújo; Costa, 2023; Araújo; Lucas, 2023).

Implementado em setembro de 2020, o formulário está dividido em quatro seções.

A primeira, destinada a todos(as) os(as) respondentes, continha perguntas gerais (gênero, cor/etnia, faixa etária, veículo em que trabalha...) e já direcionadas à modalidade de trabalho exercida durante o período; a segunda, voltada apenas para profissionais que viveram a experiência do trabalho em casa; a terceira, apenas sobre adaptações feitas para a plena realização do *home office*; e a última seção, voltada exclusivamente para profissionais que permaneceram na modalidade presencial durante a primeira onda da Covid-19.

Foram 34 respondentes, 16 homens e 18 mulheres: 47,1% de brancos, 44,1% pardos(as) e 8,8% negros(as), totalizando uma maioria de pardos(as)/negros(as), de 52,9%. 26 deles(as) trabalhavam para o Sistema Verdes Mares e oito para o Grupo O Povo de Comunicação; 33 com sede em Fortaleza e 1 em Juazeiro do Norte. Quanto ao tempo de vínculo empregatício, a pesquisa mostrou-se bastante diversa: seis profissionais afirmaram ter no máximo um ano empregados no veículo citado e outros seis já possuíam mais de 10 anos de casa. A maioria (29,4%), no entanto, possuíam entre 1 e 3 anos de tempo de serviço na atual empresa.

Constroem também importante base de dados para este capítulo as pesquisas realizadas pelo Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho (CPCT)⁸. A primeira, intitulada “Como trabalham os comunicadores em tempos de pandemia da Covid-19?”, foi aplicada entre 5 e 30 de abril de 2020; e a segunda, “Como trabalham os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19? ... 1 ano e 500 mil mortes depois”, no mesmo período, em 2021.

Na primeira fase, atuamos como colaboradores locais da pesquisa e analisamos, a partir dos dados brutos, o caso específico das mulheres jornalistas cearenses (Solon *et al.*, 2020); na segunda fase, os dados brutos foram generosamente cedidos pelo CPCT para que pudéssemos realizar a filtragem por estado e recortar nossa amostra para esta tese. O Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho é reconhecido por defender uma ciência aberta e colaborativa, realizando interlocução com outros(as) pesquisadores(as). Além de uma decisão política, a prática é ainda um esforço de desenvolver pesquisas que alcancem uma abrangência nacional – desafio considerável diante de um país de dimensões continentais e de grande diversidade.

As pesquisas têm viés qualitativo (evidenciado pela prevalência de respostas abertas no formulário) e amostras não-probabilísticas. Em ambas, o questionário foi o instrumento de pesquisa escolhido para obter os dados, sobretudo pela praticidade de difusão,

⁸ Criado em 2003 na Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP), o CPCT é coordenado pela professora doutora Roseli Figaro e desenvolve pesquisas relacionadas ao binômio Comunicação e Trabalho.

garantindo informações sobre a realidade de trabalho de comunicadores(as) de diversas partes do País. Foram aplicadas 30 questões (18 abertas e 12 objetivas) na primeira fase, respondidas por 557 pessoas em 25 estados e no Distrito Federal, além de Portugal; e 49 perguntas na segunda fase, finalizada com 994 respondentes validados, oriundos de todos os Estados do país, do Distrito Federal, um do México e outro da Holanda.

No primeiro relatório, foram 38 respondentes do Ceará. Destes(as), 26 são jornalistas, produtores(as) ou repórteres. No segundo, 56 cearenses, 17 deles(as) atuando como jornalistas. Para melhor elucidar os bancos de dados consultados para o desenvolvimento dos capítulos seguintes, construímos a tabela abaixo. Algumas pesquisas tiveram por público-alvo jornalistas, outras comunicadores(as), incluindo assessores(as), gestores de mídias e docentes. Nesses casos, procuramos, na medida do possível, filtrar as análises, para nos mantermos fiéis ao *corpus* proposto para a tese. Os valores com asteriscos indicam o recorte de jornalistas que atenderam aos critérios pré estabelecidos para o objeto de pesquisa: profissionais atuantes em redações (de mídia convencional ou de arranjos alternativos, públicas ou privadas), cujas funções estejam relacionadas à redação, produção, edição e difusão de conteúdos jornalísticos.

Destacamos, na tabela, as pesquisas a cujos dados brutos tivemos permissão de acesso. A partir deles, pudemos, por exemplo, analisar relatos dos(as) participantes em perguntas de viés qualitativo e obter informações de contato para a etapa de entrevistas. Mais uma vez, agradecemos aos(as) colegas pesquisadores(as) que confiaram em nosso trabalho, cedendo os dados, e sobretudo aos(as) jornalistas, que generosamente (mesmo exaustos(as) da rotina) responderam os muitos questionários lançados durante o período pandêmico.

Tabela 1 - Bancos de dados consultados nos capítulos de análise

Bancos de dados consultados na tese				
Pesquisa	Organização	Mês/Ano de coleta dos dados	Abrangência	Nº de participantes / Nº cearenses
Perfil do Jornalista Brasileiro (PJB - 1ª edição)	UFSC	09 a 11/2012	Nacional	2.731 / não temos essa informação
Perfil do Jornalista Brasileiro (PJB - 2ª edição)	UFSC	08 a 10/2021	Nacional	6.594 / 398
Perfil do Jornalista do Nordeste	UFSC/UFC	08 a 10/2021	Regional	1.117 / 302
Covid19 entre jornalistas e condições de trabalho	FENAJ	05 a 06/2020	Nacional	457 / 9
Mães jornalistas e o contexto da pandemia	FENAJ	08/2020	Nacional	629 / 40
Como trabalham os comunicadores em tempos de Covid-19	CPCT (USP)	04/2020	Nacional	557 / 38 (16 jornalistas*)
Como trabalham os comunicadores em tempos de Covid-19: Dados do Ceará	CPCT (USP)/ Práxisjor (UFC)	04/2020	Estadual	38 cearenses (16 jornalistas*)
Como trabalham os comunicadores em tempos de Covid-19: 1 ano e 500 mil mortes depois...	CPCT (USP)	04/2021	Nacional/ Estadual	994 / 56 (17 jornalistas*)
Modalidades de trabalho em jornalismo durante a pandemia de Covid-19	UFC (Pesquisa própria)	09/2020	Estadual	34 jornalistas*

Fonte: Tabela produzida pela pesquisadora

Consideramos que os relatórios de abrangência nacional produzidos pela Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ) e as duas edições do Perfil do Jornalista Brasileiro (e sua extensão regional, o Perfil do Jornalista do Nordeste) oferecem para esta tese panoramas mais gerais do nosso objeto de pesquisa, úteis para situá-lo no cenário nacional e estabelecer comparativos. Já os dados locais gerados por nossa pesquisa própria e pelas duas edições do CPCT (a cujos arquivos brutos tivemos acesso) oferecem, de fato, informações específicas do *corpus* recortado.

As perguntas qualitativas das três pesquisas locais oferecem um universo de 68

participações, em semestres distintos (2020.1, 2020.2 e 2021.1). Juntas, as perguntas abertas das pesquisas somam 20 questões, cujas respostas integrais estão disponíveis no apêndice desta tese, com o intuito de que, posteriormente, sirvam de material bruto para novos estudos sobre o tema; e para que os(as) leitores(as) possam conferir, na íntegra, trechos recortados para as citações. Como os três bancos de dados optaram por omitir as identificações dos(as) respondentes, decidimos nomear cada jornalista como “participante”, seguido do número em que aparece na sequência de respostas do formulário, da letra correspondente à pesquisa (CPCT 2020: A; Pesquisa própria: B; CPCT 2021: C) e do ano em que a pesquisa foi desenvolvida. Assim, para ilustrar, o(a) primeiro(a) jornalista a responder o formulário do CPCT 2020 será representado desta forma: participante 1A, 2020.

Adiante, dividiremos a construção e a análise do *corpus* em capítulos: o terceiro, dedicado ao campo; o quarto, aos(as) agentes; e o quinto, ao jogo. Neste último, empreendemos uma nova ferramenta metodológica: entrevistas semi-estruturadas com jornalistas que responderam a pelo menos uma das três pesquisas principais. Fechamos o *corpus* desta etapa em dez jornalistas, cinco mulheres e cinco homens, que trabalharam durante a pandemia em empresas distintas: Grupo O Povo de Comunicação (3), Sistema Verdes Mares (6) e Grupo Cidade (1). As entrevistas nos auxiliam a observar a evolução do jogo: se é possível falar sobre legados do período pandêmico ao jornalismo por eles(as) praticado e, se sim, em que aspectos. Ajudam ainda a pensar nas modalidades de trabalho que se desenham para as próximas décadas, assuntos que discutiremos entre o último tópico do quinto capítulo e as considerações finais.

3 CAMPO: TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO DO JORNALISMO ANTES E DURANTE A PANDEMIA

Associando as categorias teóricas ao objeto prático deste estudo, entendemos por campo tanto o jornalismo, de maneira geral, um campo de forças e referências que atua sobre os agentes; quanto o mundo do trabalho jornalístico, as redações, aqui sendo entendidas como o microcampo, o *locus* onde o jogo dos(as) agentes acontece. Assim, pretendemos neste capítulo tratar das questões que atravessavam o jornalismo e as redações cearenses quando a pandemia eclodiu e durante. Resumimos este panorama a: 1. Crises e mudanças de rumo, em específico os processos de integração das redações locais; 2. O fenômeno da desinformação, como inimigo a ser combatido durante a pandemia; e 3. A adoção do *home office*, a principal mudança estrutural (que se relaciona, na verdade, com todas as categorias: campo, agentes e jogo).

Como mencionamos no capítulo teórico-metodológico, certos fenômenos experimentados por um campo são, na verdade, reflexos de campos vizinhos ou macrocampos aos quais ele pertence, que o impactam a depender de seu grau de proximidade e dependência. Nesse sentido, observamos que alguns aspectos referentes tanto ao campo jornalístico quanto aos(as) agentes não são particulares desse universo, mas reflexos das reestruturações que ocorrem a nível de mundo do trabalho. Faremos uso, nesta tese, do conceito de mundo do trabalho, em vez de mercado de trabalho, para delimitar, epistemologicamente e politicamente, o que entendemos que este campo seja. Para além do ambiente em que se troca força manual e cognitiva por capital financeiro, adotamos a compreensão definida por Figaro:

Mundo do trabalho é o conjunto de fatores que engloba e coloca em relação a atividade humana de trabalho, o meio ambiente em que se dá a atividade, as prescrições e as normas que regulam tais relações, os produtos delas advindos, os discursos que são intercambiados nesse processo, as técnicas e as tecnologias que facilitam e dão base para que a atividade humana de trabalho se desenvolva, as culturas, as identidades, as subjetividades e as relações de comunicação constituídas nesse processo dialético e dinâmico de atividade. (2008, p. 92)

A definição de Figaro aponta para a visão panorâmica que o conceito bourdiano de campo propõe: um espaço atravessado por forças e agentes, em franco processo prático: elaborando e repercutindo esquemas de ação e percepção, que dialogam com passado, presente e futuro. O campo é o lugar do jogo, da manutenção e da ruptura de *habitus*, da acumulação e perda de capitais, das disputas de posições e da atuação dos(as) agentes, com suas particularidades e recorrências.

Sobre o macrocampo do mundo do trabalho, autores como Marx (2011), Braverman (1977), Lojkine (2007), Huws (2017) e, no Brasil, Antunes (1999; 2018), Braga (2017) e Figaro (2008) são alguns dos que se dedicam/dedicaram a observar e interpretar as transformações na morfologia e nas relações de trabalho, não só do ponto de vista econômico, mas político, social e cultural. O que indicam, de modo geral, é que, nas reestruturações, técnico-científica (Braverman, 1977) e informacional (Lojkine, 2007), não se alteram apenas a organização do trabalho ou os seus instrumentos, mas todos os seus aspectos: dos materiais utilizados aos produtos desenvolvidos e até seus modos de consumo, passando pelas subjetividades dos(as) trabalhadores(as).

Observa Antunes (2018) que, nos modelos tayloristas-fordistas, próprios do final do século XIX e início do XX, caracterizados pela automatização dos processos para aumento da produtividade, ainda que a organização do trabalho fosse evidentemente despótica, com visíveis posições de gerenciamento e execução/comando e subordinação, ao mesmo tempo, também a garantia de direitos e os termos de formalização eram mais claros, mesmo que para uma parcela mais qualificada de trabalhadores(as). Desde o modelo toyotista e com a acentuação da flexibilização do trabalho, fruto de uma profunda crise estrutural nas economias capitalistas na década de 1970, contudo, as relações de poder se tornam menos visíveis e mais entranhadas, favorecendo a intensificação de jornadas, a informalidade e a precarização do trabalho, de modo geral.

Operários(as) em grandes fábricas, especializados(as) em um único ofício; carreiras estáveis, trabalhadores(as) com muitos anos em uma mesma empresa... são figuras que vão se tornando cada vez mais escassas. O próprio contrato formal de trabalho vai ruindo, sendo substituído por trabalhos por demanda, por projetos: *freelancers*, “pejotas”, empreendedores, e toda uma gama de trabalhadores(as) informais. Os (As) antes funcionários(as) e empregados(as), tornam-se “colaboradores(as)”, “parceiros(as)”, “consultores(as)” de uma empresa “aparentemente mais participativa, mas seus traços de reificação são ainda mais interiorizados (com seus mecanismos de “envolvimentos”, “parcerias”, “colaborações”, “metas” e “competências”), sendo responsável pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho” (Antunes, 2018, p.77). Diagnóstica Antunes (2018, p.77):

No topo da pirâmide social do mundo do trabalho, em sua nova morfologia, encontramos, então, os trabalhos ultra qualificados que atuam no âmbito informacional e cognitivo. Na base, ampliam-se a informalidade, a precarização e o desemprego, todos estruturais; e no meio, encontramos a hibridez, o trabalho qualificado que pode desaparecer ou erodir, em decorrência das alterações temporais e espaciais que atingem as plantas produtivas ou de serviços em toda as partes do mundo.

Observa-se ainda, como menciona o autor, um avanço na subordinação dos trabalhos às ferramentas e lógicas das TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação). A revolução informacional, apontada por Lojkine (2007, p.32) desde o início do século XXI, “não se limita a uma simples mutação tecnológica, mesmo sendo ela crucial. Ela é, mais globalmente, uma revolução na utilização humana da informação”. Isso se evidencia, por exemplo, no aumento das atividades de serviço, que concentram a maior parte da atividade humana no mundo e, no Brasil, segundo IBGE e Ministério do Trabalho, é o setor responsável pela maior parcela do PIB e o que mais emprega. No setor, observamos não só um aumento na intelectualização das atividades que o compõem, mais voltadas à curadoria e tratamento de informações, mas também um incremento do “trabalho morto”, realizado por plataformas digitais.

Ao longo dos próximos capítulos, retomaremos esses aspectos do macrocampo do mundo do trabalho, seja identificando seus reflexos no campo, nos(as) agentes e no jogo jornalísticos, seja para apontar particularidades do *corpus* em relação a eles.

3.1 Crises e mudanças de rumo

É correto afirmar que a pandemia de Covid-19 encontra o campo jornalístico já em crises, assim no plural. Christofeletti (2019) aponta no jornalismo problemas de critérios de noticiabilidade; periodicidade; estruturas e métodos de apuração; credibilidade e autoridade; e financeiros, isso antes mesmo do surto pandêmico. Para Adghirni e Pereira (2011), as mudanças estruturais do jornalismo podem ser divididas em três camadas: mudanças na produção das notícias; no perfil dos(as) jornalistas; e na relação com os públicos.

Com a convergência midiática, observamos a aceleração de fluxos de produção e disponibilização da notícia; o aumento vertiginoso de plataformas para publicação desses conteúdos; e a soma de novos gêneros e formatos de apuração e apresentação das notícias aos já executados. Tais disposições estimulam a substituição de jornalistas veteranos(as) por jovens recém-formados(as), que tendem a ser mais maleáveis a baixos salários e sobrecarga de trabalho. Contudo, mesmo investindo em mão de obra mais jovem, o jornalismo sofre com a dificuldade de renovar sua audiência e garantir que, numa cultura de consumo de conteúdo gratuito, o público aceite pagar por informação.

A democratização das tecnologias midiáticas, a emergência de uma sociedade mediatizada (ou seja, que se apropria das lógicas e técnicas de edição, produção e pós-produção) e a obsolescência do modelo de negócio do jornalismo, de maneira geral, são algumas das

tendências apontadas por Deuze e Witschge (2016) para explicar as mudanças em curso no campo jornalístico. Abandonando o modelo industrial, em que trabalhadores(as) contratados(as) lidavam com condições estruturadas de atuação, o cenário pós-industrial do jornalismo se constitui de processos precários, fragmentados e em rede. Estudos de Mick e Lima (2013), Adghirni e Pereira (2011) e Figaro (2013) sobre jornalistas brasileiros(as) descontinam os desafios inerentes ao exercício desses(as) trabalhadores(as): precarização dos vínculos empregatícios, baixos salários por longas horas de trabalho e exigência de habilidades multimídia, tudo isso com cada vez menos tempo para pesquisa, seleção e reflexão no trato das informações.

Como mencionamos no início do capítulo, historicamente, observamos que as mutações das formas de exploração e de organização econômica interferem nos modelos de organização do trabalho (Harvey, 2016; Antunes, 2018; Huws, 2017), os quais compreendem: a configuração física das empresas; as formas de contratação; os produtos por elas desenvolvidos; o perfil dos(as) trabalhadores(as); as rotinas produtivas; e mesmo as relações subjetivas entre trabalhadores(as). Pensando o campo jornalístico, diversos(as) autores(as) (Lima, 2010; Figaro; Nonato; Grohmann, 2013; Lelo, 2019) associam as transformações do capitalismo às do mundo do trabalho em Comunicação e Jornalismo, evidentes nos contínuos processos de reorganização estrutural das corporações.

Desde a informatização, iniciada no Brasil na década de 80, com a chegada de computadores em grandes redações do País – como *Correio Braziliense* (DF), *Folha de S. Paulo* (SP) e *Zero Hora* (RS) – até os recém-implantados processos de convergência (nos quais se criam equipes responsáveis por portais online) e de integração (em que toda a redação passa a produzir conteúdo multimídia), o setor jornalístico segue vivenciando rupturas subsequentes.

A cada reestruturação, atividades e cargos são fundidos ou extintos, gerando demissões em massa e tudo o que vem a reboque da precarização do trabalho: ansiedade, estresse, assédios morais e perdas da identidade profissional e do sentimento de pertença pelo ofício (Heloani; Barreto, 2018). Reflexo da revolução informacional (Lojkine, 2007), as práticas produtivas também mudam: desde a chegada de sistemas de e-mails e softwares específicos de edição e diagramação dos jornais, na década de 90, o trabalho jornalístico tornou-se cada vez mais dependente do aparato tecnológico vigente (Lima, 2015; Lelo, 2019).

Isso exige dos(as) trabalhadores(as) um esforço constante de adequação às novas prescrições de trabalho impostas pelas máquinas em uso: seja o pacote Office do Windows 95, no início da informatização; sejam *smartphones* e funcionalidades de plataformas como Facebook, Instagram, TikTok, convertendo o proletariado de serviços de comunicação em um

cibertariado submetido às dinâmicas de tecnologias e plataformas digitais, monopolizadas por gigantes conglomerados da Web, como o Gafam (Google, Amazon, Facebook, Apple e Microsoft) (Antunes, 2018; Huws, 2017). Essa dependência tecnológica limita ainda mais as exigências de competências e qualidades únicas dos(as) trabalhadores(as) a um âmbito tecnicista, reduzindo a necessidade de qualificação e retirando dos(as) jornalistas o lugar de sistema perito (Miguel, 1999) do trato com a informação.

No Ceará, os processos de convergência/integração das redações iniciaram-se no final dos anos 2000 e se estenderam até serem atravessados pela pandemia, em 2020. Desde 2008, o Sistema Verdes Mares já vivenciava experiências de transição, a partir da produção de conteúdo para o portal online. Em 2014, uma nova mudança estendeu a convergência para todo o efetivo de jornalistas de impresso e resultou ainda em fusão de editorias (e consequentes demissões). Quatro anos depois, alcançou a integração: foram teoricamente extintas as redações de jornal impresso, rádio e TV para a criação de uma única equipe, com profissionais (em tese) atuantes em todas as plataformas. Teoricamente porque nem todos(as) tinham domínio para, de fato, atuar em todas elas; ou interesse (no sentido bourdiano): faltavam motivações para atender à demanda da empresa, já que o aumento de trabalho não culminou em aumento de benefícios.

Em outras redações cearenses, como o Grupo O Povo de Comunicação e o Grupo Cidade (que se autointitula “o maior *hub* de comunicação do Estado”), o fluxo foi semelhante: editorias, cargos e funções foram reformulados com o objetivo de instituir redações multimidiáticas e trabalhadores(as) multitarefas, exigindo, portanto, novas disposições para ocupar as posições ofertadas. Em movimentos de tentativa e erro, empresas testam novos modelos de gestão e organização do trabalho⁹. Essa lógica de reengenharia também chega à estrutura física, perceptível em seguidas reformas estruturais nas redações, o que também impacta na qualidade do trabalho e da saúde dos(as) trabalhadores. Muitos(as) tiveram que passar horas atendendo telefones, gravando áudios, editando vídeos e escrevendo matérias em um ambiente de trabalho insalubre, barulhento e empoeirado; ou em salas improvisadas.

As reestruturações produtivas podem ser interpretadas à luz de Bourdieu (2011a), quando discute as dinâmicas de mobilidade social. O autor entende essas mudanças de classe e campo como deslocamentos, que podem ser verticais ou transversais. De modo geral, os

⁹ Edson Ferreira, diretor do Grupo Cidade de Comunicação, um dos principais conglomerados cearenses, durante evento de apresentação de novos coordenadores de conteúdo e integração das redações, afirmou: “De três anos para cá, o Grupo passou por mais transformações do que nas últimas três décadas. Quem não muda, morre. Quem não se adapta fica fora do mercado. E esse não é o DNA do Grupo Cidade de Comunicação. As transformações nesse Grupo são diárias. Mais do que nunca, o Grupo tem sido visto como uma empresa ágil que entrega soluções” (Mais em: <https://abre.ai/hwta>)

deslocamentos sofridos pelos(as) jornalistas são verticais, pois se alteram os cargos e as funções, mas dentro de um mesmo campo, ainda o do jornalismo. No entanto, a corrosão do trabalho formal pelas novas dinâmicas do capital flexível ocasionou demissões em massa nas redações e muitos(as) trabalhadores(as) se viram necessitados(as) de abrir um CNPJ para assumir os chamados “freelancers fixos” (o fenômeno da pejotização) ou ainda criar suas próprias condições de trabalho, gerenciando seus arranjos jornalísticos (Figaro *et al.*, 2018; Costa; Silva *et al.*, 2020), que podem ser entendidos, por sua vez, como deslocamentos transversais: quando o(a) agente atravessa para outro campo, neste caso o(a) jornalista, antes repórter formalmente contratado(a), passa a ser empresário(a) de si mesmo, assumindo posição no campo agora empresarial/ de prestação de serviços autônomos, precisando, portanto, adquirir diversas outras disposições (de gestão e contabilidade de negócios, por exemplo) e acumular capitais que a nova posição demanda.

A pandemia de Covid-19 atravessa, portanto, um campo em franca transformação, que não deixa de ser testado e transformado, mesmo durante o biênio 2020-21, considerado o período mais desafiador da doença. As reestruturações produtivas mencionadas chegam a ser interrompidas pela adoção do *home office* mas, meses depois, o Sistema Verdes Mares, por exemplo, já vivencia uma nova mudança. As duas principais transformações foram: a extinção do jornal impresso, o *Diário do Nordeste*, em fevereiro de 2021; e a reformulação da integração que havia sido implantada entre 2018 e 2019. Esses reordenamentos do modelo de negócio da empresa implicam em demissões; extinções e fusões de cargos; e mudanças nas posições e disposições dos(as) agentes. Em função disso, chegamos a relatos como o do(a) participante 3C:

Além do *home office*, este ano, o veículo em que eu trabalho passou por grandes mudanças estruturais, pondo fim à edição impressa e apostando todas as fichas no virtual. Isso exigiu um olhar cada vez mais focado na produção do jornalismo digital, que tem suas especificidades e muitos desafios [...] Estar vinculada a um ambiente corporativo, que exige uma produção intensa diária, e que vem **fazendo apostas em novos modelos de negócios** para atravessar a crise, pede **equilíbrio emocional e especialização constantes**. Entre as minhas angústias, estão a possibilidade de retornar ao espaço físico sem total segurança para isso - o que já aconteceu em fevereiro deste ano - e a **dificuldade de adaptação** a algumas estratégias de produção adotadas recentemente. Espero que a vacina chegue o mais rápido possível para todos os brasileiros, a fim de que não tenhamos mais de lidar com uma **crise sanitária em paralelo aos desafios profissionais**, que existem desde sempre e que, provavelmente, **nunca acabarão**. (2021, grifos nossos)

O relato foi feito à pesquisa de abril de 2021, portanto logo após a extinção do veículo impresso. Nota-se que a jornalista equilibra o temor do avanço da Covid-19 com o das

reestruturações ocorridas no ambiente de trabalho. São suas duas principais angústias, que lhe impactam diretamente. Os trechos destacados ajudam a perceber como os temores estão relacionados entre si. As reestruturações produtivas são entendidas pela trabalhadora como “apostas”, evidenciando o que já expomos sobre o fenômeno de “tentativa e erro” que vem sendo adotado pelas empresas no âmbito do capitalismo neoliberal.

Essas transformações do campo exigem, segundo a jornalista, “equilíbrio emocional e especialização constantes”. Os dois termos são bastante significativos: revelam justamente as novas disposições que as mudanças de posições demandam, evidenciando a ruptura de *habitus*, mas também tratam de aspectos relativos aos(as) agentes, daí o equilíbrio emocional. A junção desses termos é rica em nossa análise porque demonstra justamente o aspecto multifatorial da histerese: a sensação de desencaixe não se manifesta apenas nas práticas/nas ações, mas envolve um ou vários sentimentos. É uma sensação. E manter-se encaixado(a), interessado(a) no jogo, exige do(a) agente organizar-se não só pragmaticamente, mas também psicologicamente, e obter da empresa alguma estabilidade ou reconhecimento, para validar a crença no jogo.

Em *A Corrosão do Caráter*, Sennett (2009) discorre justamente sobre como o regime flexível de trabalho transforma não só os fluxos e os processos das instituições, mas o caráter dos(as) trabalhadores(as), entendido pelo autor como “os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem” (2009, p.10). Para Sennett, o caráter está relacionado à nossa capacidade de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. É expresso por sentimentos de pertencimento, lealdade e compromisso, pela busca de metas a longo prazo. Segundo sua tese, o capitalismo flexível e ilegível que praticamos é um ambiente inapropriado ao caráter, porque alimenta a força dos laços fracos, das funções fluidas e dos futuros incertos em relação ao trabalho.

O autor explica que a principal característica da reengenharia, operação adotada entre os anos 80 e 90 em países como Estados Unidos, foi a redução de empregos, que impactou entre 13 e 39 milhões de trabalhadores(as). Os (As) defensores(as) da reengenharia insistiam que ela não estava associada apenas a corte de pessoal, mas a “fazer mais com menos”, sugerindo processos de trabalho mais compactos e, portanto, tomadas de decisões mais rápidas. No entanto, para Sennett (2009, p. 56), “a sugestão de eficiência é enganadora. A mudança irreversível se dá precisamente porque a reengenharia pode ser um processo altamente caótico”.

Segundo o autor, o fracasso das operações dessa natureza ocorria porque a radicalidade das mudanças tornava as instituições disfuncionais: demissões e contratações de equipes inteiras; planos comerciais descartados e revisados; benefícios esperados se tornando

efêmeros... As organizações perdiam o rumo. E, do ponto de vista dos(as) profissionais, a reengenharia fracassava porque “os trabalhadores sobreviventes ficavam mais à espera do próximo golpe do machado que exultantes com a vitória competitiva sobre os demitidos” (Sennett, 2009, p. 58).

A “dificuldade de adaptação” a que a participante 3C (2021) se refere como sendo uma de suas principais angústias nada mais é do que histerese: ela teme a sensação de desencaixe, de não ser mais suficiente para a realização de um trabalho para o qual, até então, ela se percebia adequada e capaz. E, ao final do relato, o fenômeno “tentativa e erro” causa na trabalhadora o que Sennett (2009) mencionou em seu estudo publicado em 1999: a triste impressão de que aquelas mudanças em série não terão fim, justamente os desafios profissionais “que, provavelmente, nunca acabarão”, como ela cita. A jornalista está mais à espera do machado do que feliz por não ter sofrido o golpe.

Também a revolução informacional é responsável por essa desimplicação dos(as) trabalhadores(as) à empresa. Para Lojkine (2007), a intensificação do trabalho e da pressão psicológica sobre os(as) trabalhadores(as) nessa nova morfologia do trabalho causa, sobretudo entre os(as) mais jovens, um fenômeno de implicação (ou, numa perspectiva bourdiana, um aumento do interesse) pelo trabalho, mas não pela empresa:

(...) é um verdadeiro quebra-cabeça para as direções de recursos humanos, como também para as organizações sindicais. Estes trabalhadores não se sentem mais 'casados' com a empresa. A vida privada e *a fortiori* a vida familiar prevalecem na sua hierarquia de valores sobre os imperativos da empresa, como bem se observa hoje nos conflitos sociais ligados à mediação do tempo de trabalho (Lojkine, 2007, p.34).

Sobre a questão da negociação do tempo de trabalho discutiremos mais adiante, quando tratarmos dos(as) agentes. Mas, segundo Sennett (2009), na dinâmica flexível, o controle aos(as) empregados(as) sobreviventes é feito através de três aspectos: a reinvenção descontínua de instituições; a especialização flexível de produção; e a concentração de poder sem centralização. As três características são bem familiares ao processo de integração pelo qual ainda passam algumas empresas jornalísticas cearenses.

A reinvenção descontínua pode ser definida com o que Deuze e Witschge (2016, pp. 8-9) chamam de “permanente impermanência na indústria (onde contínuos remanejamentos, reorganizações, demissões e inovações são a norma)”. Essa imprevisibilidade nas regras do jogo, ainda que possa causar desinteresse aos(as) jogadores(as), por outro lado, torna-os(as) dependentes: é preciso estar alinhado(a) à dinâmica da empresa para conhecer e se adaptar aos próximos passos.

A especialização flexível de produção tenta disponibilizar produtos mais variados no mercado, atendendo e gerando demandas. Isso se observa nos produtos e nas estratégias desenvolvidas pelas redações cearenses nos últimos anos, que podem ser resumidas em um empenho constante de estar em todo lugar o tempo todo (Silva, 2011; Silva, 2019). Essa variedade de produtos exige, no entanto, permitir que o microcampo da empresa jornalística seja cada vez menos autônomo, regido por campos externos: a sociedade; o mercado financeiro; a internet e suas plataformas; as redes sociais “da moda”, suas métricas e *challenges*¹⁰.

Essa estratégia ubíqua impacta diretamente o trabalho dos(as) jornalistas. Antes, demandava-se disposição de consolidar um produto e, consequentemente, uma carreira. Alguns(mas) jornalistas levaram décadas se construindo como especialistas em Política, Cultura, Moda, Saúde. Na atualidade, a capacidade de especialização flexível coloca em xeque trabalhadores(as) com pouca habilidade ou disposição de se expandir “horizontalmente”, em diversos temas de maneira superficial do que “verticalmente”, aprofundando-se em temas específicos.

Já a concentração de poder sem centralização se evidencia como uma consequência dos aspectos anteriores: quanto mais enxutas as equipes e maior a exigência de perfis multitarefa, menores as condições de liderança centralizada. O que pode soar como um avanço em termos de gestão, oportunizando uma horizontalização da empresa, por outro lado, tende a causar problemas de comunicação e instabilidade.

Para Sennett (2009), o trabalho horizontalizado se estabelece em ilhas de poder. No entanto, como em todo arquipélago, as ilhas invariavelmente pertencem a algum continente. O autor explica essa dinâmica com uma excelente metáfora:

Há um continente de poder no arquipélago de poder flexível; alguém no continente decide que Barbados pode fazer o trabalho antes feito por Trinidad e Guadalupe; Barbados raramente prefere aumentar seus próprios fardos (Sennett, 2009, p. 52).

O problema reside no fato de que essas ilhas de trabalho estão distantes do continente, desconhecendo de onde realmente nascem as decisões e, portanto, tendo menos condições de questionamento e subversão - algo sobre o qual já comentamos no capítulo teórico. Nas empresas jornalísticas locais, diversos(as) repórteres vivenciaram, além de bruscas mudanças de funções, a concentração de mais subordinados(as) por menos cargos de chefia, gerando conflito de hierarquias e dificuldades de saber a quem se deve reportar.

¹⁰ Challenges são desafios propostos nas redes sociais, para serem replicados pelos(as) seguidores(as).

3.2 Desinformação: o inimigo a ser combatido

Com a pandemia do novo coronavírus, as crises aqui mencionadas se evidenciam e aprofundam. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a pandemia teve sua decretação oficial em 11 de março de 2020, quando foi considerada Emergência de Saúde Pública de Âmbito Internacional¹¹. O fim do surto pandêmico é atribuído a 5 de maio de 2023, momento em que a OMS retira o coronavírus da categoria emergencial¹².

Causada pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2), a Covid-19 demonstrou alto potencial de letalidade. Antes do desenvolvimento de vacinas para proteção das formas graves da doença, 1,8 milhão de pessoas foram mortas pelo vírus no mundo todo¹³, mas até dezembro de 2023 (momento de escrita desta parte da tese), contabilizam-se 6,9 milhões de óbitos – valor considerado subnotificado pela própria OMS, que estima quase 15 milhões¹⁴.

Enquanto profissionais de saúde lutavam contra as consequências devastadoras de um vírus desconhecido, jornalistas e profissionais de comunicação em geral enfrentavam o desafio de reportar o incerto, tateando dados em meio a uma pandemia de informações – verdadeiras, falsas ou imprecisas, o que se nomeou “infodemia” (Kalil; Santini, 2020). A Covid-19 desencadeou a maior fonte de rumores e informações falsas já conhecida no mundo (Aleixandre-Benavent; Castelló-Cogollos; Valderrama-Zurián, 2020).

Segundo a #CoronaVirusFacts Alliance¹⁵, uma força tarefa que reúne mais de 100 profissionais de *fact-checking* de diversos países, de janeiro de 2020 ao mesmo período de 2023, foram checados mais de 17 mil fatos sobre a Covid-19 em 110 países. Os boatos incluem como a doença é transmitida, curas, vacinas, sintomas e teorias conspiratórias diversas. A difusão das chamadas *fake news* no período trouxe graves consequências, desde a adoção de protocolos de tratamento sem comprovação de eficácia até a rejeição de muitas pessoas à vacinação, meio mais eficaz de prevenção contra as formas mais graves da doença.

Não seria exagero dizer que a desinformação foi responsável direta pelo contágio e pela consequente morte de muitos(as). Em função disso, profissionais da saúde e da informação chegaram a ser equiparados(as), inclusive, por autoridades sanitárias mundiais. Jarbas Barbosa, subdiretor da Organização Panamericana da Saúde (OPS), em fevereiro de 2020, afirmou que

¹¹ Para saber mais, acesse: <https://Covid19.who.int/>

¹² Para saber mais, acesse: <https://abre.ai/hws9>

¹³ Para saber mais, acesse: <https://abre.ai/hwtb>

¹⁴ Para saber mais, acesse: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-61332581>

¹⁵ Mais em: <https://www.poynter.org/coronavirusfactsalliance/>

a informação oportuna e baseada em evidência seria a melhor vacina contra a desinformação (Aleixandre-Benavent; Castelló-Cogollos; Valderrama-Zurián, 2020). Podemos, portanto, afirmar que o campo jornalístico durante a pandemia, além de suas outras crises, precisou enfrentar um inimigo que já lhe era familiar, mas não tão acirrado: a indústria das informações falsas, difundida de maneira espontânea, mas também financiada por grupos políticos negacionistas e antivacina¹⁶.

Ao se declarar como forma confiável de receber orientações sobre a Covid-19, o jornalismo buscou retomar um pacto de credibilidade estabelecido com a sociedade, mas abalado pela ascensão da produção de conteúdo por não-jornalistas e pela difusão das *fake news* (Christofoletti, 2019). Segundo pesquisa Data Folha, realizada em março de 2020, programas jornalísticos da TV (61%) e jornais impressos (56%) lideraram no índice de confiança sobre o coronavírus (Marques, 2020), seguidos por programas de rádio (50%) e sites noticiosos (38%). Apenas 12% dos participantes disseram confiar em informações via Whatsapp e Facebook. Já de acordo com levantamento da Claro, operadora de TV por assinatura no Brasil, também durante o período, a audiência dos canais de notícias aumentou 118% desde que a pandemia foi declarada pela OMS (Ricco, 2020).

Diante desse cenário, trabalhadores(as) do jornalismo se viram entre a sustentação de uma imagem heroica (Araújo; Lucas, 2020), de profissionais essenciais, na linha de frente do combate à desinformação; e a sobrecarga de trabalho, decorrente de um processo de precarização já em curso.

As duas fases da pesquisa do CPCT, em 2020 e 2021, perguntaram se os(as) jornalistas acreditavam que seu trabalho era essencial durante a pandemia. As respostas são reveladoras de como o campo jornalístico, de fato, entendeu-se determinante na luta contra o vírus. Em 2020, 92% dos(as) respondentes cearenses consideravam seu trabalho essencial. Em 2021, todos(as) os(as) jornalistas responderam afirmativamente à mesma questão. Destacamos algumas declarações das três pesquisas locais:

Tabela 2 - Relatos sobre o caráter essencial da profissão jornalista

¹⁶ “Nas palavras da professora Marie Santini, diretora do Laboratório de Estudos de Internet e Mídias Sociais (NetLab) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), a pandemia promoveu um grande encontro do negacionismo científico com a indústria da desinformação’, em que interesses econômicos, políticos e ideológicos se misturaram num grande caldeirão de notícias falsas e teorias da conspiração sobre a covid-19 e tudo mais que acontecia no País naquele momento”. Mais em: <https://abre.ai/hwte>

Relatos sobre o caráter essencial da profissão	
Participantes	Relato
11A, 2020	Tem sido dias difíceis, mas saber que nosso trabalho enquanto comunicadores pode também salvar vidas é um grande alento. (...) no momento, estou vivendo um dia de cada vez, certa de que, até quando meus serviços ajudarem alguém, entregarei o meu melhor.
26B, 2020	Todos os dias estive na ativa, mostrando e noticiando os dados epidemiológicos do Estado e municípios. Eu não parei. A informação não para.
15C, 2021	[...] na pandemia é a execução do trabalho jornalístico que tem garantido à boa parte da população o amplo acesso à informações sobre a realidade em diversas áreas: saúde, educação, econômica, social. Portanto, apesar dos dilemas quanto à segurança sanitária, seria de grande prejuízo à sociedade se o trabalho jornalístico tivesse sido interrompido.
16C, 2021	Com certeza [somos essenciais]. A desinformação em meio a uma crise sanitária e humanitária provou, "por A + B", o valor do jornalismo.

Fonte: Tabela produzida pela pesquisadora

Os depoimentos destacados exemplificam o teor das justificativas dos(as) demais participantes. Em linhas gerais, os(as) jornalistas atribuem a essencialidade do seu trabalho durante a pandemia tanto à ideia do jornalismo como serviço de utilidade pública - o campo responsável por informar, mediar, prevenir, educar (no sentido de gerar conhecimento, inclusive, sobre outras áreas, além da saúde) -; quanto ao seu papel social de fiscalização dos Estados e governos (Traquina, 2005) e de combate às informações falsas, a ponto de traçar uma relação entre essas funções e o “valor do jornalismo”. Os valores e as funções ou papéis desempenhados pelo campo jornalístico, apontados acima, são constructos históricos, reforçados não só por jornalistas no cotidiano da prática, mas principalmente no processo formativo acadêmico, em livros e manuais de repórteres ainda utilizados em sala de aula (Araújo; Lucas, 2021).

Ao mesmo tempo, os relatos revelam ainda o que mencionamos sobre o *ethos* heróico manifestado por alguns(mas) respondentes, que se relaciona a essas lutas nas fronteiras do campo. Trechos como “enquanto meus serviços ajudarem alguém, entregarei meu melhor” e “Eu não parei. A informação não para” indicam essa tomada de posição dos(as) jogadores(as) na batalha discursiva contra informações equivocadas a respeito da doença e na disputa por validação de autoridade frente aos(as) não-jornalistas, produtores(as) de conteúdo. Entendemos

que esse *ethos*, quando incorporado, ao mesmo tempo em que valida o propósito do trabalho e assegura o interesse e, portanto, a *illusio* (a crença no jogo), também se torna um fator naturalizador das precarizações do campo, já que faz parte do heroísmo ocultar as próprias vulnerabilidades (Araújo; Lucas, 2020).

3.3 Adoção do *home office*

Ainda no primeiro semestre de 2020, havendo o entendimento de que a principal transmissão do vírus acontecia pelas vias aéreas, através da inalação de gotículas contaminadas, medidas de distanciamento social e de isolamento de doentes, bem como o uso de máscaras e outros equipamentos de proteção a olhos, nariz e boca, foram adotadas para contenção do surto pandêmico. Nesse contexto, o *home office* se tornaria a modalidade possível de manutenção do trabalho.

Trabalhadores(as) que conseguiram se manter nos seus cargos viram-se instados(as) a mais um reordenamento produtivo, desta vez em casa, de maneira improvisada. De acordo com Figaro (2020), o *home office* foi apontado como a principal mudança na rotina dos(as) comunicadores(as) brasileiros(as) em tempos de pandemia de Covid-19.

De modo geral, há lacunas nos estudos sobre o trabalho fora do ambiente da empresa e igualmente nas leis que o regem (Fernandes, 2022). Consequência disso é uma grande insegurança jurídica, tanto aos(as) empregadores(as) (já que não há modelos consolidados de contratação) quanto aos(as) empregados(as) (que não possuem garantias claras). A pouca familiaridade com a modalidade se reflete no uso equivocado dos termos como sinônimos: teletrabalho, infotrabalho, trabalho remoto, *home office* e *anywhere office* sugerem, basicamente, o trabalho realizado fora do ambiente da empresa, mas possuem, sim, distinções.

Ainda nas décadas de 70 e 80, quando a realização de tarefas a distância já era estudada como meio de reduzir custos das empresas e trazer algum conforto aos(as) funcionários(as), Pratt (1984) diferenciava os termos “telecomutação”, “teletrabalho” e “local-flexível” (no original, *flexiplace*) quanto ao local de realização e ao uso de ferramentas de computação para o cumprimento das atividades laborais.

Juridicamente, no Brasil, a Lei 12.551/2011 alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir o trabalho à distância. Já em 2017, na Lei da Reforma Trabalhista (13.467/2017), passou a constar um capítulo inteiro dedicado ao teletrabalho (Capítulo II-A). No artigo 75-B deste capítulo, teletrabalho é definido como “[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a

utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 2017, Cap.II-A, Art. 75-B).

Durante a pandemia de Covid-19, na tentativa de estabelecer mais critérios à modalidade, a Medida Provisória 927/2020 permitiu a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho independentemente de acordos individuais ou coletivos, e a dispensa do registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Nesse novo texto, o termo “trabalho remoto” foi assumido como sinônimo de “teletrabalho” e se alterou o texto da definição:

Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Brasil, 2020, cap. II, art.4, inc.I)

A alteração sugere que o trabalho não precisa acontecer majoritariamente fora do ambiente do(a) empregador(a), abarcando os casos de modalidades híbridas ou rodízios trabalho-casa. Editada em 22 de março de 2020, a MP 297 teve a vigência encerrada no dia 19 de julho do mesmo ano. Assim, os acordos realizados a partir dessa data tornaram a observar as disposições da CLT. Contudo, os acordos realizados durante a vigência da lei ainda seguem válidos.

No caso do termo “*home office*”, originalmente, a pessoa trabalha necessariamente onde reside, mesmo que o local seja partilhado por outros(as) moradores(as). Mendonça (2010) descreve que as atividades desenvolvidas nessa modalidade possuem horários estabelecidos de forma mais ou menos flexível e que são de cunho profissional, sejam elas de empresários(as)/autônomos(as) ou ligadas a uma organização privada, como, por exemplo, de prestação de serviços.

A definição se assemelha à adotada na cartilha sobre teletrabalho, lançada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2020, no intuito de orientar as mudanças em função da pandemia. Nela, o termo “*home office*” não é considerado sinônimo de trabalho remoto ou teletrabalho, ainda que tenha assim se popularizado. Para o TST, o *home office* é um tipo de teletrabalho, no qual as tarefas são realizadas obrigatoriamente na casa do(a) empregado(a).

Nesse sentido, Pratt (1984) e Ng (2010) defendem que a economia possibilitada pela adoção do *home office* pelas empresas seja convertida em melhores condições de adaptação do(a) trabalhador(a) à nova modalidade de trabalho, seja na garantia de cumprimento das tarefas no ambiente doméstico, seja no impacto do trabalho na vida e na rotina da família. Ocorre que,

segundo relatório nacional do CPCT de 2020, em 60% dos casos, os(as) comunicadores(as) utilizaram seus próprios meios para trabalhar - os equipamentos não foram fornecidos pelas empresas. Em pesquisa da FENAJ, 79,4% dos(as) respondentes afirmou que a empresa garantiu condições de saúde e segurança para os(as) trabalhadores(as) (fornecimento de EPI e outras medidas de segurança), mas, ao mesmo tempo, 47,7% defendem que a empresa poderia ter melhorado as condições de trabalho durante o período.

Segundo o capítulo sobre teletrabalho na CLT e em nota técnica desenvolvida pelo Ministério do Trabalho durante a pandemia, deveria haver definições específicas entre empregadores e empregados(as) sobre cessão de equipamentos de trabalho e condições de ergonomia. Contudo, sobrecarga, pressão por produtividade e condições inadequadas de trabalho são algumas das principais queixas mencionadas pelos(as) trabalhadores(as) analisados(as) nas pesquisas consultadas pela tese. No quarto capítulo, ao tratarmos dos(as) agentes, retomaremos essa discussão para falar sobre como a falta de contribuição das empresas impactou objetiva e subjetivamente os(as) trabalhadores(as).

Por fim, o *anywhere office* indica o trabalho realizado de qualquer lugar: das dependências do empregador, de *coworkings*, de casa, de cafeteria. Está, portanto, relacionado à internacionalização de contratos de trabalho e atividades contratadas apenas por projetos.

Segundo Huws (2017), historicamente, o teletrabalho se estabelece, inicialmente, como forma de automação de processos repetitivos do trabalho de escritório. Tratam-se de atividades passíveis de terceirização, destinadas a trabalhadores(as) com baixa qualificação e que, consequentemente, rendem baixa remuneração. Em geral, vagas ofertadas a mulheres, obrigadas a dividir seu tempo entre trabalho remunerado e trabalho reprodutivo: atividades de cuidado dos(as) filhos(as), da casa e do marido (dispendiosas, porém invisíveis e não remuneradas), que, segundo a opressora divisão sexual do trabalho, seriam naturalmente legadas ao sexo feminino (Biroli, 2018; Federici, 2019; Huws, 2014).

Num contexto anterior à pandemia, o teletrabalho não representava a principal modalidade adotada pelas corporações, sobretudo por ainda apresentar muitos problemas técnicos. Entretanto, diante da necessidade de isolamento social, a modalidade se amplia, de maneira emergencial e desorganizada, a diversos setores e cargos das empresas. Aquilo que poderia “resultar em uma transformação da desigual divisão do trabalho” (Huws, 2017, p. 69), ao contrário, converte-se em um “incremento na centralização do controle e o uso das novas tecnologias como mais um instrumento de dominação, e não um meio de libertação” (p. 69). Considerando o microcampo das redações, apesar de o trabalho remoto fragmentar os fluxos, a dominação sobre os(as) trabalhadores(as) permanece.

4 AGENTES: HEROÍSMO, SOBRECARGA E VIGILÂNCIA

Neste capítulo dedicado aos(as) agentes, apresentamos quem são os sujeitos da pesquisa: gênero, faixa etária, média salarial. Como se encontravam antes da chegada da pandemia e durante o período: que adaptações precisaram fazer e como essas mudanças os(as) impactaram?

Para responder essas questões, recorremos às pesquisas anteriormente citadas: as duas versões do Perfil do Jornalista Brasileiro (PJB), organizado pelos pesquisadores Jacques Mick e Samuel Lima em 2012 e 2021; o Perfil do Jornalista do Nordeste, compilação e análise regional do relatório mais recente do PJB, coordenado por pesquisadores do grupo cearense de pesquisa Práxisjor; relatórios sobre o trabalho durante a Covid-19 desenvolvidos pela Fenaj; e, principalmente, as três pesquisas a que tivemos acesso aos dados brutos: as duas pesquisas do CPCT sobre como trabalharam os(as) comunicadores(as) no período da pandemia e a nossa pesquisa própria, aplicada a jornalistas locais.

Como mencionamos nas notas metodológicas, por não termos acesso aos dados brutos das pesquisas do PJB e da Fenaj, não temos condições de afirmar quantos(as) respondentes desses estudos atendem rigorosamente aos critérios de nosso recorte de *corpus*. Assim, consideramos o uso desses relatórios como complementos, formas de apresentar um panorama do universo dos(as) jornalistas, mas não para análises mais específicas. Entendemos que construir esse panorama baseado em dados nacionais e regionais é viável, metodologicamente, entre outros aspectos, pela considerável adesão de cearenses ao PJB Nordeste¹⁷, e também porque alguns achados do PJB e da Fenaj se assemelham aos encontrados nas outras pesquisas a que tivemos acesso aos dados brutos, demonstrando, portanto, uma certa estabilidade do campo e do perfil dos(as) agentes.

4.1. Perfil dos(as) jornalistas antes da pandemia

A mais recente edição da pesquisa Perfil do Jornalista Brasileiro (Lima; Mick, 2022), que alcançou a marca recorde de mais de 6,5 mil respondentes no país e 56 no exterior, apresenta um perfil parecido com o da edição de 2012 (Mick; Lima, 2012), com sutis movimentos de mudança. É composto majoritariamente por mulheres (58%), brancas (68%), solteiras (53%), com até 40 anos, ainda que a presença masculina tenha crescido de 36% para

¹⁷ O Ceará foi um dos nove estados que colheram mais de 300 respostas (SP, MG, SC, RJ, CE, BA, PR, RS e DF), permitindo consistentes estudos regionais.

42% em comparação com o estudo anterior, revertendo em parte o movimento de feminização da profissão.

Segundo a organização da pesquisa, a edição mais recente alcançou uma maior participação de trabalhadores(as) acima dos 41 anos, favorecendo uma leitura mais precisa do perfil etário (18% da categoria tem entre 41 e 50 anos e o mesmo percentual a faixa entre 51 e 64 anos). Mesmo assim, a presença de jovens (30% têm entre 18 e 30 anos, outros 30%, entre 31 e 40 anos) ainda é muito significativa.

Os (As) jornalistas ganham acima da média salarial dos(as) trabalhadores(as) brasileiros(as) médios, calculada em pouco mais de R\$ 2,2 mil, em 2021, mas ganham menos do que o valor atribuído ao seu nível de escolaridade¹⁸. A renda mensal de 60% dos(as) jornalistas é menor que R\$ 5,5 mil, valor inferior aos R\$ 6,6 mil (aproximadamente) pagos a profissionais com ensino superior naquele mesmo ano. Entre os(as) jornalistas do País, 42,3% têm ensino superior completo, 28,6% fizeram especialização (pós-graduação lato sensu) e 14,7% têm mestrado.

De maneira geral, o PJB Nordeste acompanha o nacional. O perfil dos(as) jornalistas na região é representado também por mulheres (54,5%), brancas (35,3%), de até 40 anos (45,8%), atuantes na mídia (54,2%). No entanto, no caso nordestino, entrevemos um considerável destaque a um perfil de jornalista acima de 40, assumidamente preto(a) e pardo(a).

Os perfis nacionais e regionais de jornalistas coadunam-se com o de trabalho remoto no País durante a pandemia (de maio a novembro de 2020): mulheres (56,1%), brancas (65%), entre 30 e 39 anos (31,8%), com ensino superior completo (74,6%) e cargos formais de trabalho (84,2%). O levantamento foi realizado pela PNAD Covid-19 (Góes; Martins; Nascimento, 2021), pesquisa elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que fez um acompanhamento detalhado do trabalho remoto no Brasil.

Em ambas as dimensões do PJB, nacional e regional, os resultados consolidam as questões apresentadas no tópico anterior, sobre o campo jornalístico, e se afinam a debates próprios do mundo do trabalho (Antunes, 1999, 2018; Braverman, 1977; Huws, 2017):

São evidentes, por exemplo, os indícios de precarização do trabalho de jornalistas, estejam eles dentro da mídia ou fora dela, assim como se pode inferir que o profissional jornalista está mais adoecido, premido pelas jornadas de trabalho mais longas, pela insatisfação com os ganhos salariais ou ainda pelas escassas perspectivas de ascensão funcional (Maia *et al.*, 2023, p. 8).

¹⁸ Dados da Agência IBGE referentes ao Cadastro Central de Empresas 2021: “O pessoal ocupado assalariado sem nível superior recebeu, em média, R\$ 2.238,25, equivalente a 33,8% do valor médio pago a quem tinha essa escolaridade (R\$ 6.613,47). A pessoa assalariada que tinha nível superior, portanto, recebeu em média o triplo de quem não tinha”. Mais em: <https://x.gd/bX3uA>.

O (A) jornalista brasileiro(a), nos últimos 20 anos, tem vivenciado a diversificação e intensificação das rotinas profissionais, vendo-se instado a adquirir novas disposições para as posições em mutação no campo. Diante das crises já mencionadas, muitas empresas buscam soluções na redução do número de trabalhadores(as) e no aceno à bandeira da multifunção (sem multi-salários).

A diminuição dos postos de trabalho e a sobrecarga imposta pelas empresas convencionais levam muitos(as) jornalistas a buscarem no empreendedorismo a oportunidade de seguir carreira. A presença dos novos arranjos econômicos alternativos às corporações de mídia, notadamente nas plataformas online (organizações nativas digitais), é considerada um dado novo e variável em relação ao cenário do último Perfil, realizado em 2012. Iniciativas como a pesquisa “As relações de comunicação e as condições de produção no trabalho de jornalistas em arranjos econômicos alternativos às corporações de mídia”, do CPCT, e seu braço regional no Ceará, encampado pelo Práxisjor (Figaro *et al.*, 2018; Costa *et al.*, 2020; Costa; Araújo; Lima, 2020) reforçam a representatividade desses novos arranjos no mundo do trabalho do jornalismo no Brasil.

Huws (2017, p. 219) alerta para a dificuldade de classificar o trabalho, principalmente em função das mudanças na natureza das tarefas e na estrutura da propriedade das corporações. O trabalho jornalístico se encaixa nessa perspectiva: a *práxis* jornalística, que antes se caracterizava como produtora de uma mercadoria física (o jornal), agora se dilui na elaboração digitalizada de diversos serviços e produtos imateriais: matérias para sites, programas radiofônicos e audiovisuais em plataformas de *streamings*, vídeos para mídias sociais etc. Com a expansão e a imaterialização dos produtos jornalísticos, tanto a definição de serviços quanto a divisão do trabalho se turvaram, sobrecregando e adoecendo os(as) trabalhadores(as).

O fenômeno acompanha a evolução do capital, que já não se dá necessariamente pela via do trabalho estável, contínuo e controlado (como o do modelo fordista), mas por fluxos de risco, cada vez mais dinâmicos e descentralizados. Como já mencionamos, a noção de carreira, nesse contexto, já não soa adequada à trajetória fluida do trabalho. Migra-se “da linha reta e estável da trajetória trabalhista ao bloco de atividade (*job*) que se pode transportar, de uma carruagem a outra” (Sennett, 2009, p. 9). Os(as) trabalhadores(as), mesmo aqueles ainda em regime CLT, “já não têm um papel fixo que lhes permita dizer aos outros: ‘É isto que eu faço, é por isso que sou responsável’” (p. 18). A isso se associa a ideia do caráter em corrosão, defendida por Sennett (2009): as transformações não apenas nas regras do jogo ou nas

ferramentas, mas no perfil que se espera dos(as) jogadores(as) desestimula os(as) trabalhadores(as) a estabelecerem laços de pertencimento e comprometimento, com as empresas e, muitas vezes, com o próprio ofício.

Antes da eclosão da pandemia, os(as) jornalistas brasileiros(as) já vivenciavam os fenômenos de dupla jornada e de rotatividade de cargos. A categoria já era formada por vínculos de trabalho formais e informais dentro e fora da mídia, muitas vezes trabalhando em dois ou mais empregos ao mesmo tempo. Segundo o relatório de 2012 do Perfil do Jornalista Brasileiro, 54,5% dos(as) entrevistados(as) trabalhavam na mídia e, do total deste grupo, 26,8% atuavam com vínculos considerados precarizados em sua natureza: *freelancers* (11,9%), prestadores de serviço (8,1%) e pessoas jurídicas (6,8%). No de 2021, esses números não se alteram significativamente.

Quanto à rotatividade, temos dados ainda mais impactantes: o Perfil do Jornalista Brasileiro mais recente aponta que a maioria dos(as) respondentes, 51,5%, estão nas empresas em que trabalham há 3 anos ou menos. Destes, 25,8% estavam a até um ano. Considerando que a pesquisa foi respondida entre agosto e outubro de 2021, chegamos à informação de que quase metade dos(as) jornalistas recentes entraram nas empresas durante a pandemia. Essa informação é reveladora do grau de rotatividade das empresas, de modo geral, mas também aponta para uma potencial associação entre a rotatividade e o período pandêmico.

Em estudos futuros, seria interessante avaliar como a pandemia efetivamente impactou nas demissões, nos pedidos de demissão e nas reorientações de carreira de muitos(as) jornalistas, analisando tanto a hipótese de corte de gastos e de pessoal das empresas de comunicação, mas também a de pedidos de demissão, motivados tanto pela intensificação da jornada de trabalho quanto pelo contato diário e intensivo com narrativas trágicas, em circunstâncias arriscadas de trabalho (no caso dos(as) que precisaram permanecer presenciais). No último capítulo desta tese, chegamos a colher relatos nesse sentido, em entrevistas, mas não nos aprofundamos nisso como fenômeno.

É importante perceber que, muito provavelmente, esses 25,8% de jornalistas ingressaram nos locais de trabalho já em regime *home office*. Na pergunta “Considerando os últimos seis meses, onde você executa seu trabalho principal na maior parte do tempo?”, 61,2% dos(as) jornalistas responderam “a própria casa”. O relato do(a) participante 33B, de nossa pesquisa, ilustra esse caso:

Difícil mesmo foi a comunicação com os novos colegas, **porque entrei no jornal exatamente em março, uma semana antes da quarentena**. Mas isso não era "culpa" do *home office*, acho, era mais da **falta de contato e intimidade com a equipe** (Participante 33B, 2020, *grifo nosso*).

Ou seja: estamos lidando com profissionais que sequer vivenciaram o *habitus* de classe manifestado na empresa antes do período pandêmico; que não conheciam os(as) colegas de trabalho pessoalmente e que, em muitos casos, não tinham vínculo suficiente para se sentirem confortáveis em pedir ajuda, questionar ordens ou se articular como classe trabalhadora. Entendemos que isso impacta inclusive o jogo disputado por esses(as) agentes, no microcampo das redações, ocupando posições menos privilegiadas do que os(as) veteranos(as) ou mesmo colegas com pouco tempo de casa, mas contratados(as) antes da pandemia.

4.2. Jornalistas na pandemia

Ainda que o Perfil do Jornalista Brasileiro mais recente já nos adiante informações sobre os(as) jornalistas durante a pandemia, por ter sido realizado em 2021, os dados que utilizaremos para apresentar o panorama dos(as) trabalhadores(as) neste período serão, como dito, provenientes de nossa pesquisa própria e do recorte local dos relatórios feitos pelo CPCT porque direcionam suas questões para as particularidades do trabalho durante a pandemia.

De modo geral, o perfil dos(as) trabalhadores(as) não muda durante o período pandêmico. As principais mudanças são em termos de condições, métodos e ferramentas de trabalho; e de sobrecargas - físicas e psicológicas. Quanto aos métodos e ferramentas, entendemos que influenciaram sobretudo o jogo e serão, portanto, explorados no próximo capítulo. Neste, interessa-nos os impactos das condições de trabalho e das sobrecargas.

Em relação aos cargos, a maioria dos(as) respondentes de nosso levantamento são repórteres (19), editores(as) (7) e estagiários(as) (5), relação que se assemelha às amostras locais do CPCT (2020 e 2021). Nelas, quando exceituados(as) os(as) assessores de comunicação e os(as) professores(as), as funções mais citadas são “repórteres” e “editores”.

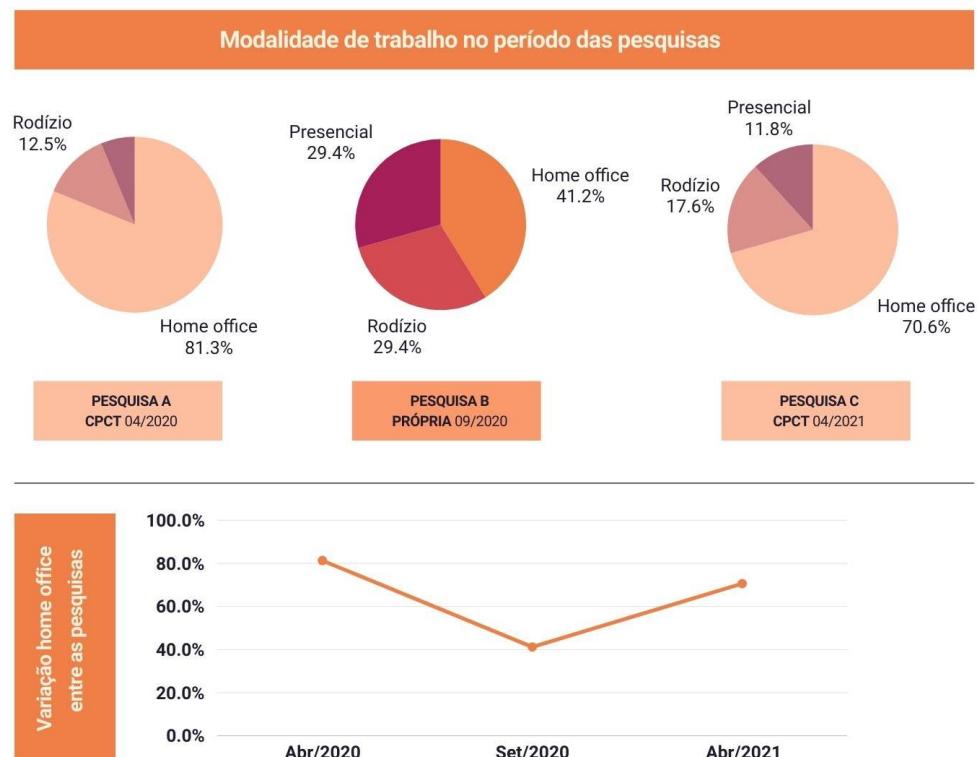
Gráfico 1 - Cargos mais citados pelos(as) jornalistas nas três pesquisas



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora.

No período de resposta ao nosso formulário (setembro de 2020), 41,2% já estavam presenciais na redação, mas dez jornalistas ainda estavam em *home office* e outros dez em jornada mista (ou rodízio redação-casa). Cinco meses antes, no entanto, em abril do mesmo ano, quando o CPCT coletou os dados de sua primeira pesquisa, 93% da amostra cearense afirmou ainda estar em *home office*. Um ano depois, na versão 2021, dos 17 jornalistas cearenses, 12 ainda trabalhavam remotamente e três em jornada mista.

Gráfico 2 - Modalidades de trabalho nas três pesquisas e variação



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora.

A variação na adesão à modalidade *home office* entre jornalistas cearenses segue o trajeto registrado nacionalmente pela PNAD Covid-19 e reflete a própria curva pandêmica, cujos picos no Brasil ocorreram entre abril e maio de 2020 e no primeiro semestre de 2021, configurando as duas ondas mais crueis. No segundo semestre de 2020 ocorre uma tentativa de reabertura, como registra nossa pesquisa, a partir de estratégias de rodízios de profissionais entre a redação e o *home office*, a fim de reduzir o número de pessoas em contato, mas garantir algum retorno ao presencial. Quanto a esta tentativa de retorno, 63,3% dos(as) respondentes de nossa pesquisa afirmaram que se sentiam seguros para voltar presencialmente, em função das medidas de segurança sanitária adotadas pelas empresas.

4.2.1 Regime presencial e o habitus de fração de classe da TV

Antes de discorrer sobre os(as) trabalhadores(as) em *home office*, que foram maioria no período, é válido pontuar uma particularidade do campo jornalístico: a obrigatoriedade do trabalho presencial no caso dos(as) profissionais de TV, rádio e de alguns setores dos demais suportes. Em nossa pesquisa própria, delimitamos uma seção com perguntas apenas para os(as) jornalistas que se mantiveram em regime presencial, da qual participaram nove respondentes.

A maioria (55,6%) não recebeu da empresa a possibilidade de trabalhar em *home office*, mas concordou com a decisão. Seis dos(as) nove participantes consideraram necessária a permanência na redação durante a pandemia, justificada pela impossibilidade de desempenhar suas funções apenas remotamente.

Gráfico 3 - Trabalho presencial durante a pandemia



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora

Os relatos qualitativos evidenciam o estranhamento e o esforço de cálculo, próprios da ruptura de *habitus*.

[...] o trabalho com TV precisa ser feito dentro da redação, já que além dos sistemas para espelhar jornal, também precisamos colocar o jornal no ar com a equipe de direção de imagem. Também tem a questão da edição dos vídeos, passar imagens para o sistema... isso não tem como ser feito de casa. No auge da pandemia, praticamente toda a redação estava em casa, apenas repórteres, produtores e editores de TV iam presencialmente (Participante 19B, 2020, grifos nossos).

Tivemos que nos **readaptar**, já que a maioria da equipe trabalha de forma remota, então é bem mais complicado fazer um programa ao vivo, com dois âncoras, cada um em lugar diferente. **Requer um know how que nós ainda estamos nos adaptando** (Participante 15A, 2020, grifos nossos).

No meu caso, de edição e de gravação para quadro na TV, foi bem difícil. A gravação eu fiz com equipamento próprio, com ideias próprias e **sem muita orientação sobre como deveria fazer**. Já a edição, tendo que contactar diagramação, repórter e afins, **demandava mais energia e desgaste para funcionar** (Participante 24B, 2020, *grifo nosso*).

Percebemos nos relatos destacados as primeiras evidências da ruptura de *habitus*. Quando os(as) participantes mencionam a necessidade de “readaptar”, de possuir um “*know how*” ou uma “orientação sobre como fazer” para algo que antes era, aparentemente, naturalizado dentro do processo produtivo, observamos justamente a quebra do senso de jogo. Os (As) agentes do microcampo não conseguem mais antecipar movimentos ou adotá-los sem

antes refletir sobre os próximos passos. E, como reforça o(a) participante 24B, esses cálculos demandam energia e causam desgastes, que podem ser interpretados como sensações de histerese.

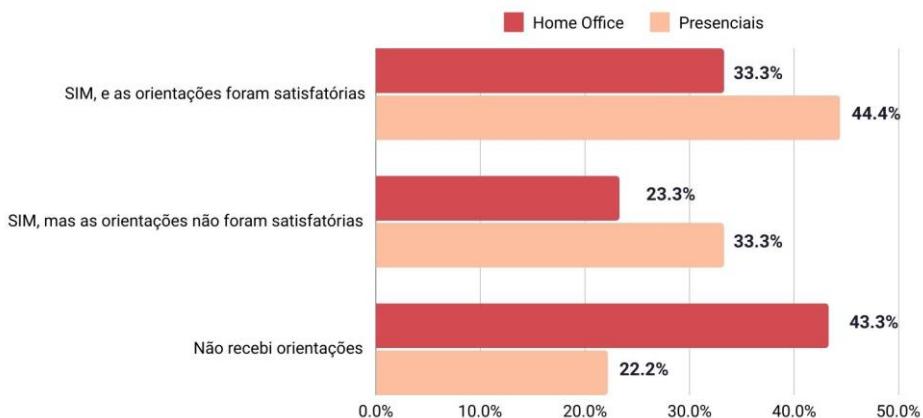
Adaptações também foram necessárias para desempenhar o trabalho em regime presencial; as principais foram relativas à segurança sanitária: uso de máscara, limpeza constante dos equipamentos, proibição de compartilhamento de microfones e telefones. Delas, o distanciamento e a redução no número de pessoas na redação foram as que mais causaram estranhamento, pelo que indicam os depoimentos. Essa redução acarreta mudanças dos processos e dos produtos. Alguns relatos dão conta de limitações em entrevistas e imagens; gravações de apresentadores(as) feitas em casa, com *smartphones* e tripés; e menor número de profissionais interagindo na finalização dos produtos: “Foram muitas adaptações, sobretudo para manter o distanciamento, por exemplo, não podemos mais ficar na ilha de edição enquanto nossas reportagens estiverem sendo editadas” (Participante 23B, 2020). Entendemos que as transformações para quem permaneceu em regime presencial também impactaram suas posições e disposições: muitos(as) precisaram reorganizar seus processos e assumir funções de outros(as) profissionais. É o caso de repórteres que fizeram também produção e edição.

Como dissemos, durante o período de nossa pesquisa (setembro de 2020), alguns(mas) respondentes experimentavam um período de retorno ao regime presencial, em função da redução no número de casos. No entanto, quando filtramos ainda mais as respostas e observamos apenas os(as) trabalhadores(as) que desde o início da pandemia permaneceram presenciais, o que observamos como principal achado são posicionamentos menos críticos em relação às tomadas de decisão da empresa durante o período e, de algum modo, “naturalizadores” das transformações efetuadas. Por exemplo: experimentamos perguntar para trabalhadores(as) em *home office* e presenciais, em separado, se haviam recebido algum tipo de orientação/treinamento por parte da empresa para exercerem suas funções no período pandêmico. E as respostas, quantitativas e qualitativas, apresentam alguma divergência.

Gráfico 4 - Comparativo de respostas

Comparativo de respostas entre jornalistas em *home office* e presenciais

Você recebeu algum tipo de orientação/treinamento por parte da empresa para exercer sua função durante a pandemia?



Fonte: Gráfico produzido pela pesquisadora

Esse grupo de profissionais presenciais, em específico, respondeu às perguntas qualitativas de forma mais resumida (algumas apenas com “sim” e “não”) e não parece ter sido muito impactado pelas mudanças advindas com a pandemia. É importante, obviamente, considerar que a modalidade de trabalho não está obrigatoriamente relacionada ao suporte para o qual o(a) jornalista trabalha. Quer dizer, nem todo(a) trabalhador(a) presencial é telejornalista, assim como nem todos(as) em *home office* eram de impresso/online/rádio. No entanto, analisando também os depoimentos, percebemos entre os(as) profissionais de TV menos queixas e críticas ao processo.

Acreditamos que duas principais hipóteses explicam o achado: 1. Apesar de os(as) profissionais presenciais terem vivenciado a pandemia de um *locus* intenso e aproximado, em função de estarem nas portas de hospitais e cemitérios, quando consideramos os processos produtivos, o trabalho presencial não passou por mudanças bruscas. As técnicas e as ferramentas de trabalho se mantiveram, excetuando os cuidados sanitários. Nesse sentido, é esperado que os(as) trabalhadores em *home office* fossem mais críticos às mudanças e demorassem mais a se adaptar, já que seus procedimentos e fluxos de trabalho foram mais impactados. 2. O *habitus* de fração de classe dos(as) profissionais de TV (assim como os de cargos de chefia) tende a ser mais conivente com o discurso e as decisões das empresas, omitindo bastidores e divergências - lógica explicada pelo conceito de distinção (Bourdieu, 2011b) e pelo *ethos* heróico próprio do *habitus* de classe jornalístico, já mencionado (Barros Filho; Martino, 2003; Araújo; Lucas, 2020).

Aqui faremos um parênteses para explicar a segunda hipótese: acreditamos que o

habitus de classe jornalístico possui (ou possuiu), sim, subdivisões por suportes, frações de classe construídas culturalmente, nos microcampos das redações e das universidades. Por muitos anos, estudantes de jornalismo, nos primeiros semestres da faculdade, decidiram que tipo de jornalistas seriam com base nos suportes: de impresso, rádio, televisão, portais da Internet ou assessoria, cada “tipo de jornalista” ou *ethos* com suas obrigações e papéis esperados. E o nível de exposição de si era, para muitos(as), um dos elementos decisivos nessa definição. Ocupar a posição de telejornalista exige a disposição não só de expor a sua imagem, mas de atrelá-la à empresa de Comunicação e a seus valores, que, ao passar dos anos, também mudaram.

No campo jornalístico, a imagem do(a) profissional de TV representa ao público valores associados ao jornalismo, ao(à) próprio(a) jornalista, mas também à empresa: credibilidade, honestidade, empatia. É correto dizer que esses capitais não são totalmente engessados. Como inclusive já discutimos em trabalhos anteriores, ao longo dos anos, com a variação dos paradigmas de objetividade e subjetividade no jornalismo, observamos um movimento de transformação desses elementos representativos: o(a) jornalista elegante, distante e polido dá lugar a uma figura carismática e informal (Araújo, 2019a, 2019b; Evangelista, 2015).

Essa corporificação da empresa através do(a) profissional de TV não necessariamente se converte em uma diferenciação salarial, mas, como defende Bourdieu, nem só de capital econômico vive o jogo. A exibição confere capital simbólico: reconhecimento, identificação, e uma sorte de privilégios/benefícios não financeiros. Esses “atos de reconhecimento” (Bourdieu, 2011a, p. 111) são “a moeda de adesão constitutiva do pertencimento”, ou seja, cimentam a crença no jogo, sendo condição e produto do funcionamento do campo. Quanto mais os(as) agentes estiverem alinhados(as) às regras do jogo e, portanto, mais crentes nele, menos espaço haverá para questioná-lo.

Segundo o conceito bourdiano de distinção, o capital simbólico é disputado “por uma luta permanente para se igualar e identificar [...] ao grupo imediatamente superior e se distinguir do grupo imediatamente inferior” (2011a, p. 229). Nesse sentido, entendemos que se estabelece uma tentativa de distinção entre os(as) agentes do campo jornalístico: o(a) telejornalista tende a se associar mais à elite administrativa da empresa (porque a corporifica) do que à fração de classe dos(as) repórteres “de impresso”, por exemplo, que não se dispõem a essa incorporação.

Por outro lado, também culturalmente, recai sobre o(a) “jornalista de impresso” a ideia de possuir maior autonomia em relação à empresa, estando mais livre de suas amarras,

justamente por pertencer a uma outra “casta” e por não ter a sua imagem pessoal associada à empresa.

Ocorre que, com o jornalismo convergente / integrado, mudam-se as regras do jogo. A disposição de se exibir em telas passa a ser demandada a todos(as). A exposição de si se torna uma questão central, um dilema a ser enfrentado. Podemos dizer que, dentro do microcampo das redações, a nova posição de jornalista multimídia passa a exigir a disposição de se expor. E essa disposição é motivo de abalo, de uma desestabilização do que se entende por *habitus* da fração de classe dos(as) jornalistas “de impresso”, entendidos como “os(as) jornalistas que não aparecem” (Silva, 2010).

Na reengenharia das redações, os(as) jornalistas, em algum momento, aparecem, porque são estimulados(as) ou a produzir conteúdos audiovisuais, com uso de *smartphones* ou a fazer participações em chamadas e programas televisivos. Em última instância, aparecem nas telas em função da reforma dos estúdios dos telejornais, cujo cenário é composto pela própria redação, acionando, assim, uma vigilância de todos(as) para todos(as): da empresa para os(as) funcionários(as); entre os(as) colegas de trabalho; e do público em geral, que agora vigia os(as) jornalistas nos bastidores da redação. Uma lógica característica do modelo flexível de trabalho que perdura com afinco num contexto de propagação exponencial de conteúdos audiovisuais e tecnologias móveis.

Antes da pandemia, o microcampo das redações vivia justamente o abalo desses *habitus* de classe, reforçado pelo redesenho estrutural dos ambientes de trabalho. No caso do Sistema Verdes Mares, por exemplo, as equipes de TV e de impresso passaram a funcionar no mesmo ambiente, dividindo bancadas. A pandemia encontra esse debate ainda aquecido. Muitos(as) repórteres já se haviam habituado à disposição de exibição de si; outros(as) ainda tateavam, contando com o auxílio dos(as) colegas para superar a histerese; e alguns(mas) ainda não se opunham diretamente, mas se esforçavam para escapar silenciosamente de pautas e projetos em que sua aparição diante das telas fosse necessária.

Com a pandemia, a necessidade de isolamento fez com que essa adaptação em curso fosse atravessada por outra organização de equipes, divididas entre presencial, rodízio e *home office*. Contudo, apesar desses redesenhos (que podem ser entendidos como transformações paradigmáticas do mundo do trabalho jornalístico e que merecem estudos posteriores), o que observamos nas pesquisas aplicadas é que existe, sim, um “grupo de status”, como nomearia Bourdieu, entre os(as) jornalistas (a maioria composta por profissionais de TV) que tende a posicionamentos mais polidos/resumidos e menos críticos, em que naturalizam as adaptações e elogiam os protocolos adotados pelas empresas. Segundo o sociólogo:

Esse reconhecimento oficial implica o direito e o dever (“*noblesse oblige*”) de exibir oficial e publicamente a distinção nos signos distintivos, oficialmente codificados e garantidos, de manter a posição designada adotando as práticas e os atributos simbólicos que lhe são associados (Bourdieu, 2011a, p.231).

Considerando a relevância que a TV aberta ainda possui no campo de comunicação cearense, acreditamos ser possível afirmar que essa espécie de blindagem à empresa jornalística seja parte dos atos ou ritos de instituição dos(as) profissionais de TV. Nesse caso, a maneira de exibir essa distinção é silenciosa: o(a) agente sai em defesa do grupo de status ao naturalizar e sublimar as práticas.

É o que mencionamos no primeiro capítulo, no tópico 2.1.: ocupar uma posição implica adotar uma série de obrigações e performar certos papéis. Ainda que tenham ocorrido mudanças, as forças incidentes sobre o campo jornalístico tornam as maneiras dos(as) trabalhadores(as) parcialmente pré-constrangidas. Nesse sentido, podemos afirmar que o *habitus* de fração de classe dos(as) profissionais de TV estimula uma maior defesa da instituição, pois o(a) profissional tem sua imagem atrelada a ela. E, por consequência, desestimula tanto discursos contrários ao pensamento da empresa quanto críticas explícitas aos fluxos e processos de trabalho. Daí que associemos esses ritos de instituição à construção de uma fachada heróica, sobre a qual já discorremos.

Para além desse grupo, identificamos relatos de trabalhadores(as) que admitem as dificuldades do período e a falta de assistência das empresas, mas associam isso ao fato de que a circunstância era inédita para todos(as). As respostas indicam que tanto patronato quanto trabalhadores(as) se viram impelidos(as) a construir novos modos de fazer, sem orientações prévias.

Contudo, é válido pontuar a assimetria na relação entre esses entes. Patrões e empregados(as) realmente enfrentaram uma circunstância inédita, mas a cobrança por resultados os difere. Afinal, ao não possuir os recursos e as prescrições necessárias para desenvolver suas tarefas, mas continuar sendo cobrado(a) por elas, o(a) trabalhador(a) é quem se arrisca a seguir de forma presencial. É o que ilustra o forte depoimento abaixo:

[...] continuei a exercer meu trabalho de forma 100% presencial, já que *home office* foi difícil pra mim devido à maternidade e cuidados com a casa, mesmo assim, creio que ninguém conseguiu exercer plenamente a função diante de todo esse cenário. Tivemos um esfacelamento de equipe, com grande parte trabalhando remotamente, e tivemos que nos adaptar e aprender a lidar com os ruídos e buracos gerados no rádio pela ausência de uma presença da equipe (Participante 30B, 2020).

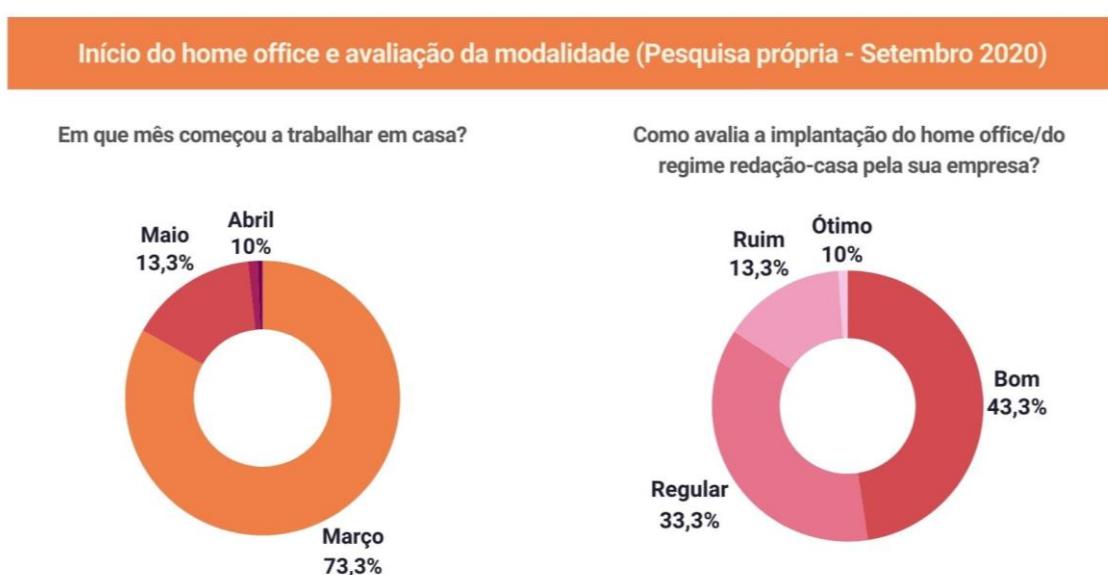
Na impossibilidade de exercer sua função em casa, ocasionada entre outros motivos, pela presença dos(as) filhos(as), o(a) jornalista precisou trabalhar de forma “100% presencial”. E, ainda assim, admite as limitações da prática, incontornáveis. Os relatos nos permitem interpretar que a ruptura dos esquemas de ação e percepção se acompanha dessa demanda de gerenciamento do novo, e que lidar com as limitações e reorientar os movimentos é, muitas vezes, frustrante.

De modo geral, os resultados relativos aos(as) participantes que permaneceram em regime presencial ensejam o desenvolvimento de pesquisas futuras, voltadas para esses(as) profissionais, em específico.

4.2.2 Trabalhadores(as) em home office

A adoção do *home office* foi a principal estratégia para continuidade do trabalho durante a pandemia, uma mudança repentina nas condições de trabalho e não necessariamente breve. Dos(as) 30 respondentes à sessão específica sobre *home office* em nossa pesquisa, 22 iniciaram na modalidade em março de 2020, ou seja, já estavam há seis meses trabalhando remotamente. Entre os relatos qualitativos das pesquisas e no contato posterior com os(as) jornalistas, identificamos, pelo menos, uma dezena de participantes que passaram de um ano e meio a dois anos em trabalho remoto.

Gráfico 5 - Início do *home office* e avaliação da modalidade



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora

Quando solicitados(as) para julgar a implantação da modalidade, a escolha majoritária é pela opção “Bom” (43,3%), seguida de “Regular” (33,3%). Quando consideramos as respostas quantitativas e qualitativas, entendemos que as escolhas por “regular” sejam sintomáticas: aparentemente, escolher um único termo para sintetizar a experiência é, no mínimo, inadequado. No subitem da mesma pergunta, abrimos para respostas abertas e as justificativas oscilam entre vantagens e desvantagens, elogios e críticas. Sobre a experiência em *home office*, encontramos depoimentos como esses, que ajudam a entendê-la:

Senti **satisfação** ao adotar a modalidade de trabalho *home office* porque tive **medo de contaminar** meus familiares, já que o fluxo numa redação é intenso. Também foi muito mais **prático e conveniente** não gastar com almoço e deslocamento diariamente, **eu certamente prefiro trabalhar *home office***. Mas senti também **cansaço, sobrecarga** de atividades e emocional, **medo e insegurança** com o cenário (Participante 32B, 2020, *grifo nosso*).

Ao mesmo tempo que me senti **privilegiada** por poder ficar em casa, me senti **cansada** porque tinha que **realizar meu trabalho e fazer tarefas domésticas**. Ao mesmo tempo que me senti **ansiosa** porque **a comunicação e a gestão da equipe é mais difícil** quando ela se dá toda de forma virtual. Também **sentia falta de compartilhar o dia com outras pessoas**. O estar com o outro **faz muito parte do trabalho jornalístico** (Participante 6B, 2020, *grifo nosso*).

Desde o começo da pandemia, **me adaptei bem ao home office**, especialmente pela **segurança** proporcionada por essa modalidade diante do atual contexto sanitário. No entanto, **mais de um ano depois**, já sinto o **cansaço da rotina; o espaço pequeno e, algumas vezes, sufocante** para o trabalho; as **dificuldades de comunicação** com os colegas da empresa; e as **deficiências da estrutura doméstica**. Ainda assim, considero a melhor opção para o momento (Participante 2C, 2021, *grifo nosso*).

A complexidade de sentimentos relacionados à nova modalidade de trabalho aponta para um dos achados mais evidentes em relação ao *home office*: a dificuldade de adjetivá-lo. O regime de trabalho (principalmente no contexto de uma pandemia) parece tão ilegível quanto o próprio capitalismo que o sustenta, que reside em sua estrutura fundante.

Entendemos, pela maioria dos relatos colhidos, que os problemas associados ao *home office* não são necessariamente causados pela modalidade em si. Quanto a isso, alguns(mas) trabalhadores(as) até defenderam a permanência remota, mesmo depois do período pandêmico. Não é difícil ler comentários como os do(a) participante 22B (2020): “Sem dúvidas, era mais fácil acordar mais tarde, ter comida à disposição, poder trabalhar com roupas mais leves - exceto em dias de *lives* ou coletivas online, ficar na cama, sofá ou rede”. Ou mesmo ainda mais explícitos, como do(a) respondente 8B (2020): “Se o *home office* fosse num período ‘normal’, certamente não teria os sentimentos ruins que a pandemia trouxe”. Mais à frente pretendemos explorar melhor esses dados, mas vale desde já mencionar que, em nossa pesquisa,

quando questionados(as) se permaneceriam em *home office*, 46,7% responderam positivamente.

Analisando os depoimentos, entendemos, no entanto, que diversos aspectos contribuem para essa dificuldade de definir a modalidade. São eles: 1. a forma improvisada como foi implementada, sem nunca ter havido testes de modelo de trabalho híbrido nas empresas, por exemplo; 2. o contexto trágico da pandemia, que implicou em: obrigatoriedade de isolamento e convívio integral com outros familiares (que, muitas vezes, também estavam em *home office*); 3. o medo do contágio; 4. a impossibilidade de acionar redes de apoio; 5. a infodemia - o contínuo recebimento de atualizações referentes à doença; 6. a forma leviana e paradoxal como o regime capitalista explora e interpreta o *home office*: ao mesmo tempo em que é sinônimo de “trabalho livre”, torna-se ininterrupto; e, mesmo ininterrupto, é menosprezado e vigiado de maneira assediosa, no sentido de sempre se achar que o(a) profissional em *home office* trabalha menos; e 7. o atravessamento dos recortes de gênero, raça e classe, que sempre, impreterivelmente, transformarão as condições do campo e, portanto, do jogo.

Pesquisas como PNAD Covid-19 e Brasil em Números, desenvolvidas pelo IBGE¹⁹, e reportagens produzidas durante a pandemia (Aragão, 2020; Barros, 2021) dão conta de como a doença, fenômeno biológico, torna-se um problema social, enfrentado de maneira dispar por ricos(as) e pobres; brancos(as), pretos(as), indígenas e quilombolas; mulheres e homens, cis e trans - em função da sociedade racista e patriarcal em que vivemos, autorizada e sustentada pelo regime capitalista.

Um dado impactante levantado pelo IBGE ilustra bem isso: no biênio 2020-2021, entre todas as faixas de idade, de 0 a 69 anos, pessoas pretas e pardas morreram mais do que brancas por Covid-19. Na faixa dos 70 ou mais, isso se inverte, mulheres brancas foram mais fatalmente acometidas pela doença. Mas isso acontece porque as populações pretas e pardas não chegam aos 70 anos, tanto quanto a população branca (Barros, 2021). A partir dos 70 anos, reduz nas porções pretas e pardas da população o que se nomeia por “esperança de vida”.

Segundo Nassif-Pires *et al.* (2021), antes da pandemia, “a pobreza atingia 33% das mulheres negras, 32% dos homens negros e 15% das mulheres brancas e dos homens brancos. Já o cenário com o AE [Auxílio Emergencial] nos valores de 2021 a leva a, respectivamente, 38%, 36%, 19% e 19%”. Ou seja: mulheres negras seguem sendo majoritariamente impactadas

¹⁹ As pesquisas PNAD Covid-19 e Brasil em Números, desenvolvidas pelo IBGE, podem ser acessadas respectivamente pelos endereços: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27947-divulgacao-mensal-pnadcovid2.html> e https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2/bn_2021_v29.pdf

pelas desigualdades, estando no topo das vulnerabilidades sociais.

Considerando nosso *corpus*, seccionamos o caso das mulheres em um tópico específico justamente porque o recorte de gênero e o regime de cuidados (do lar, dos filhos, do marido / companheiro) a elas imposto foram determinantes para a forma como esse grupo lidou com trabalho, casa e pandemia. Em outros relatos, pessoas de menor poder aquisitivo, que dividiram uma moradia pequena com vários familiares durante o período, certamente não se referiram ao trabalho remoto como algo “cômodo”, vivenciaram uma experiência distinta de quem morava sozinho ou apenas com o companheiro/a companheira, sem filhos(as).

De modo geral, no entanto, considerando a emergência sanitária, poder cuidar de, e conviver com companheiro(a), filhos(as), parentes próximos com os(as) quais esteve em isolamento é, ao mesmo tempo, sinônimo de contentamento e de exaustão. Um privilégio que tem seu preço.

Sob a perspectiva bourdiana, o que temos são agentes num mesmo campo físico (a casa) sendo atravessados(as) por vários *habitus* de classe: *habitus* familiar (mãe/pai de família, filho(a), irmã(o), neto(a)), profissional (repórter, editor(a), âncora, produtor(a)) e outros, muitas vezes, adquiridos pelas circunstâncias, como o de cuidador(a) de crianças ou idosos(as), trabalhador(a) doméstico(a). Cada papel social possui seu conjunto de esquemas de percepção e ação, que podem, costumeiramente, ser acionados em um mesmo ambiente, mas, no contexto pandêmico, o isolamento traz limitações físicas nunca antes experimentadas nas dimensões que vivemos. Sobre isso, observemos os termos usados pelo(a) participante 9B (2020) para se fazer entender:

Foi preciso me **adaptar** a uma rotina **totalmente nova**, com o *home office*, e posteriormente, com o rodízio. E por adaptar entenda ter **de um lado a empresa e do outro a família** e estabelecer horários e limites. Além disso, adaptar minha casa para poder executar meu trabalho (Participante 9B, 2020, *grifo nosso*).

Entendemos que, no fenômeno que estamos investigando, o uso do verbo “adaptar” e a menção ao novo são sempre vestígios de ruptura de *habitus*. Se há uma necessidade de adaptação significa dizer que algo antes naturalizado agora exige reflexão. A dicotomia estabelecida pelo(a) jornalista indica as classes mobilizadas nessa nova circunstância e seus respectivos *habitus*: a empresa e a família, ambos disputando o mesmo capital (tempo) e o mesmo campo (a casa).

Como explicamos no primeiro capítulo desta tese, geralmente não nos damos conta de que nossas ações nos campos que nos atravessam impactam uma dimensão maior. Contudo, o que observamos na pandemia é uma espécie de conscientização/racionalização desse

atravessamento de campos e de *habitus* de classe. A compressão de todos eles em um mesmo ambiente físico, o da casa, faz com que o conflito entre eles não passe despercebido. Ele acontece em pequenos/grandes constrangimentos, como o filho que demanda atenção durante a videoconferência ou o esposo/esposa que, sem perceber, aparece na câmera durante uma entrada ao vivo; ou quando o(a) chefe manda mensagem demandando algo do trabalho enquanto o(a) trabalhador(a) está fazendo as tarefas domésticas. Nesses momentos, os conflitos entre campos são percebidos, mas a tendência segue inercial: a ação gerada por esse conflito é geralmente conciliatória, tenta-se dar conta de tudo ao mesmo tempo. Ou, senão, prioriza-se o campo possuidor do capital que oferece mais “valor”: em geral, nesta queda de braço, vence o trabalho.

No depoimento do(a) participante 2C, citado no início do subtópico²⁰, é curiosa a referência às “deficiências da estrutura doméstica”. Mesmo que de maneira inconsciente, a expressão sugere que a estrutura do lar tenha obrigação de servir ao trabalho. Como a casa pode ser deficiente para um uso que não lhe era habitual? Não havia como, em uma condição emergencial, sem nunca ter havido sequer testes de rodízio redação-casa, garantir uma adaptação eficiente, transmutando as redações jornalísticas para as casas dos(as) trabalhadores(as) sem nenhum prejuízo ou constrangimento. Ao mesmo tempo, os(as) profissionais deixam claro em seus depoimentos que as empresas poderiam sim ter investido mais na estrutura física e nos equipamentos de trabalho, a fim de garantir ergonomia (trataremos disso mais adiante).

Percebemos ainda, nesse contexto de isolamento doméstico, os outros sentidos que o trabalho adquire. A mudança no campo - da redação para casa - acarreta uma transformação na dinâmica e na relação dos(as) agentes. Precisamos considerar com quem se está em casa; por quanto tempo se está com aquelas mesmas pessoas; o que cada sujeito está fazendo enquanto fica em casa; e como todos(as) estão se sentindo durante aquele momento. Em função disso, encontramos casos em que as horas extras de trabalho, apesar de exaustivas, tornam-se formas de driblar os atritos do convívio familiar.

²⁰ “Desde o começo da pandemia, **me adaptei bem ao home office**, especialmente pela **segurança** proporcionada por essa modalidade diante do atual contexto sanitário. No entanto, **mais de um ano depois**, já sinto o **cansaço da rotina**; o **espaço pequeno** e, algumas vezes, **sufocante** para o trabalho; as **dificuldades de comunicação** com os colegas da empresa; e as **deficiências da estrutura doméstica**. Ainda assim, considero a melhor opção para o momento” (Participante 2C, 2021, *grifo nosso*).

O "bom" dessa situação de quarentena, que estamos vivenciando, é poder fazer o "nossa" horário de trabalho. O que significa ter pontos positivos (liberdade e comodidade) e negativos (não perceber que o horário de trabalho deveria já ter acabado e passar do horário - logo, trabalhar um pouco mais). Têm dias que eu fico MUITO focada nas matérias, [...] extrapolo horários, fico muito tempo sentada, daí logo vem as dores no pescoço e nos dedos de tanto digitar. **Acabo fazendo isso também para evitar ficar "afundada" em problemas pessoais e conflitos familiares, dado que a convivência com os familiares aumentou.** Então, **o trabalho acaba sendo uma válvula de escape** para essa situação e poder ocupar a mente durante a pandemia - para controlar a ansiedade, os medos e as inseguranças (Participante 13A, 2020, *grifo nosso*).

[...] as questões emocionais se somaram à rotina do trabalho. Assim, em muitos dias, **o trabalho foi 'a parte boa' do dia**, mas em tantos outros se somou às angústias (Participante 8B, 2020, *grifo nosso*).

Nesses relatos, observamos outras facetas do trabalho e os seus paradoxos: além de ser escape para problemas familiares e pessoais, há quem o entenda como um modo de controlar a ansiedade e o medo.

Nas primeiras páginas de *O Caracol e sua Concha*, Antunes (2005) desenvolve um apanhado da dialética do trabalho, que, ao longo dos séculos, viveu um movimento pendular entre ser instrumento de tortura²¹ e caminho de redenção e dignidade aos homens e às mulheres. Marx revolucionou o olhar para o trabalho justamente porque, para o sociólogo alemão, essa dupla dimensão não é necessariamente contraditória. Na verdade, sob a perspectiva marxista, “trabalhar era, ao mesmo tempo, necessidade eterna para manter o metabolismo social entre humanidade e natureza” (Antunes, 2005, p. 12), portanto, uma relação complementar. É o fetiche da mercadoria, imposto pelo capitalismo, que desorganiza essa complementaridade, transformando uma atividade vital, criativa e colaborativa em “atividade imposta, extrínseca e exterior, forçada e compulsória”. Assim interpreta Antunes (2005, p. 12):

Essa dimensão dúplice e mesmo contraditória presente no mundo do trabalho que cria, mas também subordina, humaniza e degrada, libera e escraviza, emancipa e aliena, manteve o trabalho humano como questão nodal em nossa vida. E, neste conturbado limiar do século XXI, um desafio crucial é dar sentido ao trabalho, tornando também a vida *fora* dele dotada de sentido.

O que observamos em nosso objeto de estudo é o aprofundamento do desafio mencionado por Antunes há quase 20 anos: dar sentido ao trabalho, numa circunstância de crises econômica, política, social... e sanitária. Encontrar no trabalho sentido diante do medo de contágio por uma ameaça invisível e, consequentemente, diante do medo da morte. E ainda

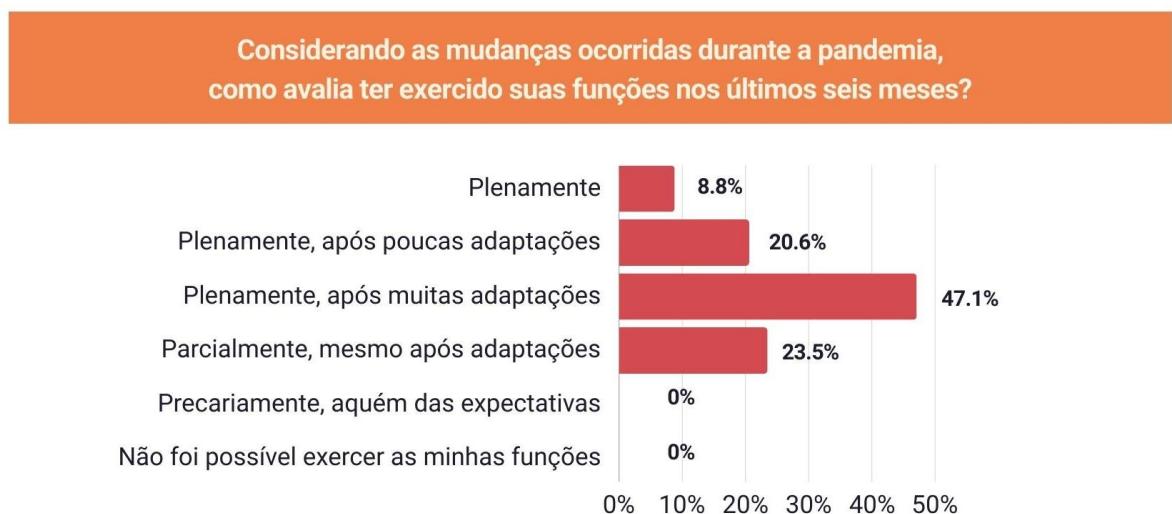
²¹ A palavra trabalho deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, uma ferramenta de três pernas usada para immobilizar cavalos e bois, para serem ferrados. Era também o nome de um instrumento de tortura usado contra escravos e presos.

atribuir sentido à vida fora do trabalho, em um convívio contínuo e aproximado com demais membros da família; ou, no caso das pessoas que enfrentaram o isolamento sozinhas, na solidão das suas residências e em contatos mediados por plataformas digitais.

4.2.3 Condições de trabalho e adaptações

Quase metade dos(as) profissionais que responderam nossa pesquisa, em 2020.2, considerou ter, durante a primeira onda de Covid-19, exercido plenamente suas funções, mas às custas de muitas adaptações. Oito jornalistas consideraram que exerceram suas funções apenas parcialmente, mesmo após adaptações. Nenhum respondente indicou ter feito seu trabalho de maneira precária, aquém das expectativas, ou não ter conseguido fazê-lo.

Gráfico 6 - Execução das funções em *home office*



Fonte: Gráfico produzido pela pesquisadora

Há, no entanto, relatos controversos entre as respostas abertas. Ao passo que o(a) participante 3B afirma: “A organização foi tranquila e alguns computadores foram disponibilizados”, (o)a 4B responde à mesma pergunta: “Dificuldade de organização e de comunicação imediata é o ponto mais negativo”. Essa controvérsia reforça a hipótese de que as posições ocupadas pelos(as) agentes influenciam na forma como eles(as) são impactados(as) pelas transformações ocorridas no campo. Segundo o(a) participante 5B, houve, inclusive, “favorecimento de profissionais para atuar na redação em detrimento de outros”, uma denúncia grave, considerando que o trabalho presencial, naquele momento, implicava risco à vida.

De modo geral, contudo, os(as) participantes afirmam que conseguiram exercer suas funções, apesar das muitas adaptações necessárias. Pelos relatos, podemos inferir que as sensações de desencaixe, próprias da ruptura de *habitus*, levaram cerca de dois meses para se ajustarem, tendendo a um movimento inercial, de acomodação/naturalização de um “novo normal”.

Sobre as adaptações, elas foram em sua maioria estruturais (falta de local para trabalhar), técnicas (instalação de sistemas da empresa) e tecnológicas (atualização de computadores, *softwares*, aquisição de equipamentos), além da lida com aspectos próprios do ambiente doméstico, como barulho e convívio com outros membros da família. Abaixo, elencamos algumas das respostas abertas relativas ao tema:

Tabela 3 – Dificuldades do *home office* e adaptações no ambiente de trabalho

Relatos sobre a experiência em home office	
Participante	Relato
10B	(...) tive que adaptar o ambiente de casa, aparelhos tecnológicos e horários para dar conta de todas as atividades requeridas pela empresa
32B	Meu horário de trabalho foi alterado, meu contrato foi suspenso por dois meses, todo o material de trabalho utilizado (computador, telefone, mesa, cadeira) foi e tem sido pessoal. A empresa não efetuou nenhum investimento em equipamentos para os funcionários.
22B	O espaço dos cômodos em casa é limitado, e nos espaços mais disponíveis, como varanda e sala de estar, a luminosidade e o vento podem afetar gravações de vídeo e áudio (...). A locução de notícias para rádio foi comprometida pelo barulho nos arredores de casa. O máximo que pude contribuir foi gravando áudios das ligações e mandando para os colegas da área.
12B	O desconforto pelo calor, o barulho dos vizinhos e a velocidade do meu computador atrapalharam o serviço (...). moro com minha avó e meus pais, e sempre precisava ajudá-los com alguma atividade em casa durante a manhã, como almoço ou ficar de olho na minha vó.
5B	Não havia ergonomia suficiente para o trabalho, nem material suficiente disponível, uma vez que o computador não supria de forma plena minhas necessidades.
20B	Em termos de estrutura, ficar de home office foi/é um pouco complicado, tendo em vista que não tenho um espaço adequado, com escrivaninha, cadeira apropriada, etc. O barulho de rua de um bairro residencial na periferia bem como dos familiares é um ponto crítico durante as entrevistas.

Fonte: Tabela produzida pela pesquisadora

Como abordamos em artigo específico sobre adoecimentos relatados pelos(as) participantes (Araújo; Lucas, 2023), entendemos que o desconforto causado pela falta de ergonomia no ambiente *home office* não configura apenas um problema físico, mas aprofunda as descompensações psicológicas desses sujeitos. Até o período de isolamento estabelecido durante a primeira onda da pandemia, o espaço da casa, na maioria dos casos, não era um ambiente preparado ou mesmo simbolicamente autorizado ao trabalho. Assim, durante a pandemia, a rotina doméstica, a divisão de cômodos, as necessidades da casa e até os sons

causavam não apenas desconforto físico, mas também mental, de alguma forma, como indicam os depoimentos:

Desde que começou a pandemia, sabia que não havia estrutura em casa para exercer minha atividade da melhor forma. **Isso acabou reverberando no meu humor, na minha forma de lidar com os problemas** e, acredito eu, no meu trabalho, o qual eu creio ter ficado muito aquém do desejável (Participante 5B, 2020, *grifo nosso*).

Uma das desvantagens é a **dificuldade de concentração**, por estar sempre vendo coisas em casa que precisam ser feitas, ouvindo conversas não relacionadas ao trabalho (Participante 20B, 2020, *grifo nosso*).

Outro aspecto relacionado a problemas estruturais que impactam no âmbito psicológico é o uso de recursos próprios para a realização do trabalho. Segundo dados locais da primeira etapa da pesquisa do CPCT (Costa; Silva, 2020; Figaro, 2020), 81,6% dos(as) jornalistas cearenses utilizaram seus próprios equipamentos/mobiliários para trabalhar, índice muito superior ao obtido na mesma resposta pela pesquisa nacional (58,35%).

Em 2021, o Perfil do Jornalista Brasileiro inclui uma pergunta sobre o mesmo tema, buscando saber quem custeou os equipamentos de trabalho dos(as) jornalistas no período. Novamente, a maioria das respostas aponta para o uso de recursos próprios para a execução das tarefas e, também mais uma vez, os índices são maiores no recorte Nordeste da mesma pesquisa, comprovando uma continuidade dos achados do ano anterior na pesquisa do CPCT.

Gráfico 7 - Posse dos meios de trabalho durante a pandemia

PERGUNTA CPCT 2020/2021 (Nosso recorte de córpus)



**PERGUNTA PERFIL JORNALISTA BRASILEIRO 2021
(NORDESTE/NACIONAL)**



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora.

Para os autores do relatório local do CPCT, a alta porcentagem no Ceará sugere uma “maior fragilidade na oferta de recursos e suporte aos profissionais, por parte das empresas contratantes, o que talvez seja um traço já presente na cultura organizacional dessas instituições” (Costa; Silva, 2020, p. 22). Evidências desta tese concordam com a hipótese dos autores: ainda que as três principais empresas de comunicação cearenses (Grupo O Povo de Comunicação, Sistema Verdes Mares e Grupo Cidade de Comunicação) nas quais atuam a maioria dos(as) jornalistas do nosso *corpus* ambicionem ter suas imagens associadas a ideais de modernidade e avanço tecnológico, ambições evidentes nos processos de convergência e integração, guardam, na verdade, marcas profundas do que Bauman (2001) chamaria de “modernidade pesada”: são empresas fundamentalmente pertencentes a grandes grupos familiares, detentoras de poder político e econômico, com alguns de seus membros ainda

atuando em cargos de gestão nas empresas de comunicação; com culturas organizacionais ainda conservadoras, preservando modos rígidos de gerenciamento (que vão impactar na vigilância aos(as) trabalhadores(as) durante a pandemia, como abordaremos adiante); e com modelos de negócios que tentam se adaptar às formas nebulosas de monetização do digital, mas ainda apostando em vendas de assinaturas e anúncios. Como registra Silva (2011), o caso do Sistema Verdes Mares, por exemplo, editorialmente, demonstra ainda certa imobilidade, em função dos muitos produtos e serviços atrelados à *holding* à qual a empresa de comunicação pertence. Relatos sobre como os(as) trabalhadores(as) exigiram o protocolo de isolamento e sobre atitudes da gestão exemplificam o teor da relação patronato-trabalhadores(as) nas redações locais:

Desde que o primeiro caso foi confirmado em Fortaleza, numa noite de domingo, se conversou entre editores sobre a necessidade de esvaziar a redação e atender o modelo home office. **A chefia concordava, mas dizia não ser simples, colocando obstáculos burocráticos, como o controle de horas trabalhadas. Tratava-se isso como se fosse uma exigência do DP, que precisaria ser convencido** (Participante 10A, 2020, *grifo nosso*).

Isso [a adoção do *home office*] só aconteceu com esta urgência, vale ressaltar, após alguns colegas jornalistas terem tido contato com casos suspeitos e confirmados. **Todos os repórteres paralisaram as atividades por uma hora** em um dia da semana e apresentaram essas questões para a direção, que respondeu com algumas medidas efetivas, a exemplo do *home office* (Participante 11A, 2020, *grifo nosso*).

Apesar de algumas tarefas serem realizadas em casa de forma exitosa, ainda assim a redação tem um apelo à presença das pessoas. Acredito que isso tem a ver com um **lado conservador das empresas de comunicação no Ceará em não conseguir conceber que o profissional segue trabalhando de casa e mantém o volume de produção** de quem está na redação (Participante 1A, 2020, *grifo nosso*).

O que observamos nesses depoimentos e em conversas com jornalistas locais é que se trata de um campo rígido nas relações patronato-classe jornalística, em que negociações de direitos e deveres não acontecem de maneira fluida, e pouco preparado para uma organização de trabalho em que os(as) funcionários(as) estão distantes “do olho do dono”, como se diria popularmente. Ainda que se observe, no organograma das redações, tentativas de tornar a empresa mais “leve” numa perspectiva baumaniana e de horizontalizar a gestão (com editores(as)-adjuntos(as), executivos(as) e uma série de nomenclaturas de chefia), incorre-se no que já mencionamos sobre as ilhas de poder. Para além dos(as) seus superiores(as) diretos(as), o(a) trabalhador(a) tem dificuldade de identificar a quem, de fato, ele está subordinado(a), atrasando negociações e tomadas de decisões que, num contexto pandêmico, necessitam de celeridade.

Essa “nebulosidade” impacta também a questão da cessão de equipamentos.

Quando pedimos, em nossa pesquisa, que os(as) participantes justificassem as respostas à pergunta “Como avalia a implantação do *home office* pela sua empresa?”, não identificamos nos relatos nem consenso entre as avaliações, nem que critérios foram utilizados para definir quais profissionais receberiam os equipamentos que chegaram a ser cedidos por algumas empresas.

Em função da diversidade de depoimentos, construímos a tabela abaixo:

Tabela 4 - Avaliações ao trabalho no período *home office*

Respostas qualitativas à pergunta 13.1: “Como avalia a implantação do home office pela sua empresa?”	
Avaliações positivas (7)	Participante 1B Deram suporte com notebooks e também com equipamentos de rádio, para atuar pelo veículo. Também tivemos acessos ao telefone da empresa para contato com fontes e ao nosso próprio PC da redação por VPN.
	Participante 3B A organização foi tranquila e alguns computadores foram disponibilizados
	Participante 8B Foi uma decisão rápida, com liberação praticamente imediata de acesso aos sistemas, organização de escalas etc.
	Participante 10B No início das atividades em casa, foi enviado um manual para todos os funcionários com orientações para download de programas específicos; contudo, senti muita falta de fornecimento de aparelhos específicos (microfone, melhores câmeras etc.) para realizar demandas relacionadas sobretudo à web e rádio.
	Participante 14B A transição foi bem tranquila. Sinto que me adaptei bem assim como o resto da equipe. Foi bem orgânico.
	Participante 22B A empresa foi cuidadosa em transmitir a mensagem e forneceu passo a passo, inclusive com manuais, a utilização de instalação de novas ferramentas de trabalho nos computadores pessoais, em casa. Também realizou reuniões para tratar da e esclarecer sobre a redução de jornada.
	Participante 33B Pra mim não teve muito problema, já que eu tenho internet e computador bons. Difícil mesmo foi a comunicação com os novos colegas, porque entrei no jornal exatamente em março, uma semana antes da quarentena. Mas isso não era "culpa" do home office, acho, era mais da falta de contato e intimidade com a equipe.

Avaliações negativas (11)

Participante 2B

A TI não estava preparada. E gerencialmente poderíamos ter ido para casa antes, pois o risco inicial era alto e as perdas na redação (falo de pessoas adoecendo, mesmo que apenas em casos suspeitos, e se licenciando), da forma como entendo, não compensariam o retardo da medida.

Participante 4B

Dificuldade de organização e de comunicação imediata é o ponto mais negativo.

Participante 5B

Acredito que o sistema foi regular por uma série de fatores. 1) não houve facilitação dos serviços por parte da TI. No início, era bem difícil conseguir fazer os logins e dependia basicamente do nosso conhecimento; 2) tudo o que foi usado foi meu, nada de posse da empresa ou cedido por ela; 3) não houve qualquer auxílio a mais da empresa no que tange aos gastos financeiros que todos tivemos, como energia, internet e/ou alimentação; 4) não houve preocupação com a ergonomia dos funcionários, muitos tiveram que comprar cadeiras e até travesseiros para conseguir lidar com a rotina de atividades; 5) o sistema de atividade remota apresentou instabilidade em alguns momentos; 6) os repórteres tinham de se dividir para conseguir alguns computadores, em alguns momentos; 7) houve favorecimento de profissionais para atuar na redação em detrimento de outros; 8) comunicação com a chefia, que deveria melhorar, piorou; 9) informações chegavam atravessadas, inclusive sobre mudanças na jornada de trabalho e nos salários.

Participante 9B

A empresa ofereceu um computador para trabalhar, mas havia tanta burocracia que preferi comprar um para mim. Além disso, utilizei minha energia elétrica, minha internet, e não recebi ajuda de custo para isso. Também tive aumento dos custos com alimentação, enquanto a empresa economizou nesse quesito, e não recebi nada de ajuda para esse custo, também. Ante o momento mais crítico, ainda houve a ameaça de corte, que só foi sanada com a redução da jornada/salário.

Participante 11B

Tive que providenciar um computador próprio para tal e ainda arcar com despesas de energia e internet.

Participante 16B

A opção pelo regular refere-se, sobretudo, à logística para o exercício do trabalho. Ao mesmo tempo que foi uma atitude necessária e, devido à ação do jornal, reconheço que quase prontamente tivemos condição de acessar remotamente todos os sistemas necessários para cumprimento de parte das nossas funções no dia a dia (acesso ao sistema de postagens de notícias online, de escrita do jornal impresso, de registro de atividades, de recursos do RH, dentre outros), em paralelo não tivemos garantido uma estrutura de equipamentos. Em geral, trabalhamos com os nossos próprios equipamentos (salvo a exceção dos celulares institucionais e aqueles que receberam notebooks institucionais também), nossa conexão, nosso mobiliário, sem que constasse como uma atribuição da empresa.

Participante 20B

Até onde sei, pela legislação, eles deveriam fornecer equipamentos e algum tipo de ajuda de custo por estarmos em casa, usando energia, Internet e computadores pessoais, suporte que em nenhum momento foi dado. Temos apenas um celular corporativo, que foi entregue aos repórteres ainda no início da integração, pelo qual fazemos ligações. Através do acesso remoto, utilizamos os programas necessários instalados nos computadores da redação pelos nossos próprios. Esse processo ocorre de forma razoavelmente satisfatória e temos ajuda da equipe de TI.

Participante 23B

No começo, a estrutura dada era precária e atualmente o sistema ainda é instável, além de termos tido muita burocracia no começo do home office para liberar entrada das pessoas.

Participante 24B

Senti falta de um apoio tecnológico e operacional melhor. Como ceder cadeiras, computadores e outros aparelhos que usamos diariamente.

Com ressalvas (3)	<p>Participante 28B Sem suporte de aparelhos necessários ao trabalho, uso de telefone pessoal para entrevistas.</p> <p>Participante 30B No meu caso, especificamente, fui contemplada com um notebook institucional para a realização do serviço, mas essa não é a realidade da maioria dos colegas, que estão utilizando seus equipamentos pessoais. Além disso, também precisamos improvisar cadeira e mesa de escritório com o que já tínhamos à disposição em casa, sem um acompanhamento da equipe de Segurança do Trabalho da empresa.</p> <p>Participante 6B A empresa ajudou em parte, fornecendo notebooks para alguns. No entanto, não deu nenhum recurso financeiro para custos, como pagamento da internet.</p> <p>Participante 25B O sistema de VPN, que dá acesso à plataforma interna do jornal, normalmente funcionou bem. Contudo, o sistema em si apresentou muitas falhas, mas isso não é algo exclusivo do atual momento.</p> <p>Participante 31B A empresa na qual eu trabalho adotou home office para toda a redação, o que considero uma medida urgente e importante. Em outras empresas, colegas jornalistas trabalharam na modalidade rodízio redação-casa. O retorno presencial ao meu local de trabalho acontece em meados de outubro/começo de novembro. Considero a experiência boa, mas a falta de investimentos em equipamentos e linha telefônica afetou severamente repórteres e, principalmente, estagiários. Nós investimos nosso dinheiro para conseguir trabalhar.</p>
--------------------------	--

Fonte: tabela produzida pela pesquisadora

Às avaliações positivas cabe ainda um olhar individualizado que os conceitos bourdianos nos permitem: as adaptações às mudanças dependem não só das posições dos(as) agentes no campo, como mencionamos, mas também dos repertórios dos(as) agentes, de outros *habitus* que os(as) atravessam e das condições que os(as) pré-constrangem. Nesse caso, ter mais ou menos habilidades tecnológicas, conhecimentos básicos de TI ou ainda um computador doméstico com boa configuração facilitariam a naturalização do “novo normal”. Isso implica dizer que nem todas as avaliações positivas são tentativas deliberadas de ignorar ou amenizar as responsabilidades da empresa; em alguns casos, os(as) trabalhadores(as) só estiveram em condições melhores (como diz o(a) participante 33B: “pra mim não teve muito problema, já que eu tenho internet e computador bons”) ou tiveram habilidades que tornaram o processo mais fluido, a ponto de não dependerem da mediação da empresa, o que não significa que ela não deveria ter acontecido.

Como dissemos no tópico sobre o campo: ainda que possam/devam se interessar por adquirir uma visão panorâmica dos campos e subcampos a que pertencem, os(as) agentes não as possuem integralmente, enxergam a partir da posição que ocupam - daí a importância de um senso mínimo de coletividade, porque é a partir da posição e das experiências dos(as) demais agentes que se pode ir adquirindo uma visão mais abrangente do campo sem

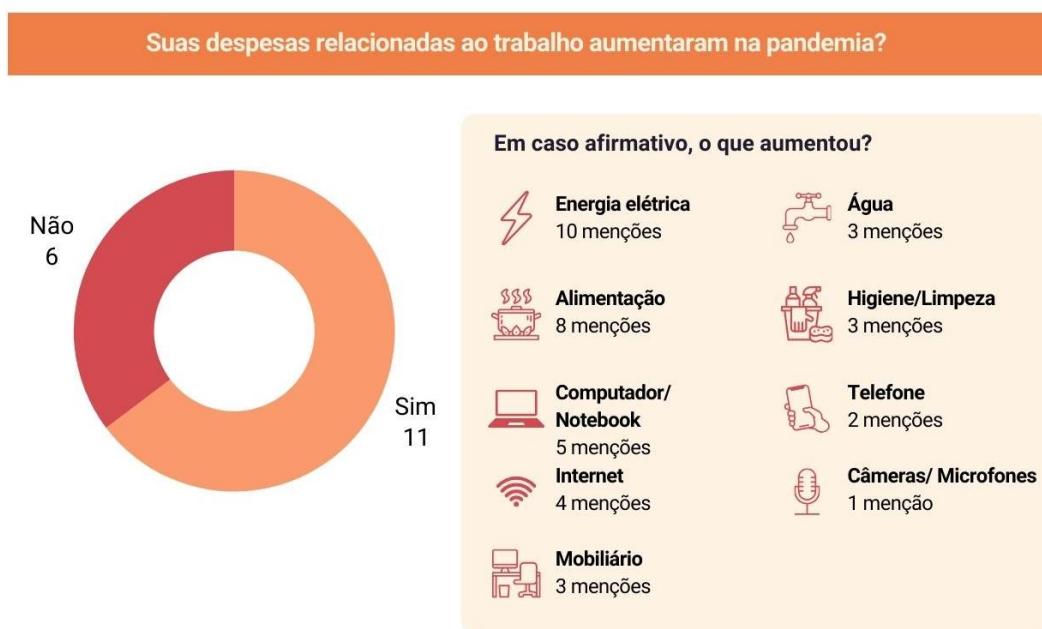
necessariamente mudar de posição.

Nesse sentido, é válido considerar que o contexto pandêmico de isolamento social acaba dificultando essa troca entre os membros da classe, acontecendo, em grande medida, apenas por aplicativos de mensagem. Acreditamos que isso possa ter complicado, consequentemente, essa compreensão mais ampla dos problemas que acometiam os(as) outros(as) colegas de trabalho, gerando, por exemplo, a disparidade de impressões entre a participante 3B e os participantes 4B e 5B: os três se igualam em faixa etária (20 a 29 anos), empresa (Sistema Verdes Mares) e cargo (repórter), mas avaliaram o período *home office* como Bom, Regular e Ruim, respectivamente. Para a participante 3B, “A organização foi tranquila e alguns computadores foram disponibilizados”; para o 5B, no entanto, não houve facilitação nem por parte da TI nem pela empresa, seja na cessão de equipamentos, seja no custeio de outras despesas.

Apesar das impressões contraditórias, o apanhado de respostas das três pesquisas nos permite afirmar que, segundo nosso *corpus*, as empresas prestaram auxílios parciais aos(as) trabalhadores(as), cedendo notebooks e equipamentos específicos de gravação a alguns(mas), mas não custeou mobiliário nem demais despesas inerentes ao *home office*; e fizeram uso da MP 936/2020, instituída no período pandêmico, aplicando a trabalhadores redução proporcional de jornada de trabalho e salários, além de suspensão de contratos.

Em 2021, a pesquisa do CPCT também incluiu perguntas a respeito das despesas relativas ao trabalho durante a pandemia. Considerando nosso recorte de *corpus*, 64,7% afirmaram que os custos aumentaram, sobretudo os de energia elétrica, alimentação e aquisição de equipamentos eletrônicos (computador / notebook / tablet). Nesse sentido, é importante levar em conta o fato de que, em muitos casos, não só o(a) respondente estava em *home office* no período, mas dividia esses mesmos recursos com demais familiares, inflacionando ainda mais os gastos.

Gráfico 8 - Aumento de despesas relacionadas ao trabalho durante a pandemia



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora com base em pesquisa do CPCT (2021)

Quando pensamos em meios de produção, remetemo-nos à explicação de Marx sobre o valor das mercadorias e sobre as distinções entre trabalho produtivo e improdutivo. De modo geral, na teoria marxista, trabalho é toda atividade que produz mercadoria, que se objetiva em valor de uso e valor de troca. No entanto, no processo de trabalho capitalista, é produtivo o trabalho que necessariamente gera mais valia, que “no volume total de mercadorias, representa, em uma parte, trabalho não pago” (Marx, 2011, p. 71). Assim, entende-se como valor da mercadoria o somatório da força de trabalho dos(as) proletários(as); com os meios de produção, de propriedade do capitalista; e o lucro, que, na lógica do capital, é devido ao patronato justamente em função de ele possuir os meios para produzir a mercadoria.

Ocorre que, o que Antunes (2020) observa - e que se torna a tese central de *O Privilégio da Servidão* - é que o capitalismo, na contemporaneidade, retorna à sua faceta mais primitiva e cruel, a da servidão. No momento em que trabalhadores(as) aceitam quaisquer condições de trabalho em troca do privilégio de saírem das filas de desempregados(as) - e, muitas vezes, produzem mercadoria e mais valia ao patronato sem sequer receber dele as ferramentas de trabalho -, estamos diante de um regime de exploração da humanidade sobre a humanidade em uma de suas configurações mais desiguais.

Sob a ótica marxista, trabalhadores(as) como os(as) entregadores(as) de aplicativos de comida e motoristas de aplicativo, por exemplo, não podem ser nomeados como “autônomos(as)”, pois não são capitalistas de si mesmos(as). Uma manicure, por exemplo, que

atende a domicílio, vende seu serviço, cobra o valor e o recebe integralmente. Nessa circunstância, “o trabalhador autônomo, como exemplo, é seu próprio assalariado; seus próprios meios de produção se lhe representam como capital. Na condição de capitalista de si mesmo, autoemprega-se como assalariado” (Marx, 2011, p. 74).

Não é o caso do(a) entregador(a) ou do(a) motorista, que tem obrigações com uma plataforma, mas que não configura, do ponto de vista legal, vínculo empregatício. E também não é o caso dos(as) trabalhadores(as) analisados neste estudo: os(as) jornalistas são CLT, estão formalmente empregados(as). No entanto, na circunstância da pandemia, muitos(as) dos(as) nossos(as) respondentes sentiram como se vivessem o privilégio da servidão, em função de terem que dispor de sua força de trabalho e de seus próprios recursos para desempenhar suas funções: seu computador, sua água, sua energia elétrica, seu mobiliário... O que, então, cabe à empresa?

Juridicamente, como mencionamos no capítulo sobre campo, as normas relativas ao teletrabalho, assim como sua nomenclatura, foram revisadas em 2020 e, novamente em 2022, quando, em função das campanhas de vacinação, as empresas já estavam liberadas para retorno ao presencial, mas muitos(as) trabalhadores(as) seguiam em regime *home office* ou híbrido. A reescrita do texto procurava atualizar e definir questões como controle de tempo de trabalho, uso de equipamentos e a situação de estagiários e aprendizes, a fim de trazer maior segurança jurídica para a modalidade que, naquela ocasião, começava a ser vista por empresas e empregadores(as) como uma opção viável e não mais como uma obrigatoriedade imposta pela Covid-19.

De maneira geral, para boa parte dos dilemas entre empregador(a) e empregado(a), a Lei 14.442/2022 determina que vale o que for acordado em contrato. Ambos os entes envolvidos devem determinar as condições de trabalho: se será por produção ou se seguirá algum tipo de controle de horas; se a empresa deve ou não custear equipamentos e mobiliário. Contudo, estamos falando de uma atualização posterior da legislação, provavelmente motivada justamente por conflitos de direitos e deveres ocorridos durante a pandemia. No biênio analisado nesta tese, o que se observa é uma indefinição de procedimentos, justificada pela circunstância improvisada em que a adoção do teletrabalho se deu.

Reconhecendo a dificuldade de compreender e estabelecer fronteiras no dinâmico universo do trabalho, Marx (2011, p. 74) se antecipa e faz um alerta, referindo-se, na ocasião, ao trabalho autônomo: “Semelhantes anomalias oferecem campo propício às leviandades sobre o trabalho produtivo e improdutivo”. De fato, o que percebemos é que a existência de um regime trabalhista formal, do ponto de vista legal, não exceta que o(a) trabalhador(a) vivencie um

trabalho precarizado e que, em função das transformações do mundo do trabalho, muito do que se estabelece no campo jurídico acabe não atravessando o campo prático, em que o(a) agente está inserido(a), ou que não o contemple, favorecendo o ente com maior capital (financeiro, simbólico e político): o patronato.

A precarização está longe de ser um mal exclusivo da informalidade, tanto que Antunes (2018) reforça a degradação do trabalho não como um fenômeno, mas como um processo, vivenciado pelo mundo do trabalho desde sempre e intensificado na contemporaneidade:

Não existem, nesse sentido, limites para a precarização, apenas formas diferenciadas de sua manifestação. Formas capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho terceirizado, quarteirizado, muitas vezes realizado na casa dos próprios trabalhadores, até aquele intensificado ao limite, desenvolvido nos ambientes “modernos” e “limpos” das corporações mundiais (Antunes, 2018, p. 142).

Com base na análise quantitativa e qualitativa desta pesquisa, defendemos uma associação possível entre o uso de recursos próprios e o aprofundamento do sofrimento relacionado ao trabalho (Lelo, 2019; Silva, 2022). Sob uma perspectiva bourdiana, entendemos que a obrigação de utilizar seus próprios equipamentos e, muitas vezes, custear as melhorias/manutenções desses recursos para conseguir exercer suas funções causa uma quebra da *illusio*, da crença no jogo e colabora para descompensações psicológicas. É o que observamos nos muitos relatos associados a esse aspecto, nas três pesquisas consultadas. Destacamos alguns para análise:

A princípio, tenho todo o aparato (notebook, mouse, conexão à web, energia elétrica e softwares de edição de imagem e vídeo) necessário para o trabalho, mas, **em razão da não direcionalidade destes para essa função, eles não funcionam como deveriam**. O computador trava bastante, a ponto de eu não conseguir fluidez e agilidade no meu fluxo de atividades, **o que me estressa mais do que o convencional** (Participante 3A, 2020, *grifo nosso*).

[...] **tudo o que foi usado foi meu, nada de posse da empresa** ou cedido por ela; não houve qualquer auxílio a mais da empresa no que tange aos gastos financeiros que todos tivemos, como energia, internet e/ou alimentação; **não houve preocupação** com a ergonomia dos funcionários, muitos tiveram que comprar cadeiras e até travesseiros para conseguir lidar com a rotina de atividades; [...] os repórteres tinham de se dividir para conseguir alguns computadores, em alguns momentos (Participante 5B, 2020, *grifo nosso*).

Até onde sei, pela legislação, eles deveriam fornecer equipamentos e algum tipo de ajuda de custo por estarmos em casa, usando energia, Internet e computadores pessoais, **suporte que em nenhum momento foi dado** (Participante 20B, 2020, *grifo nosso*).

A empresa ofereceu um computador para trabalhar, mas **havia tanta burocracia que preferi comprar um para mim**. Além disso, utilizei minha energia elétrica, minha internet, e não recebi ajuda de custo para isso. **Também tive aumento dos custos com alimentação, enquanto a empresa economizou nesse quesito**, e não recebi nada de ajuda para esse custo, também. **Ante o momento mais crítico, ainda houve a ameaça de corte**, que só foi sanada com a redução da jornada/salário (Participante 9B, 2020, grifo nosso).

Considero a experiência [do *home office*] boa, mas a falta de investimentos em equipamentos e linha telefônica afetou severamente repórteres e, principalmente, estagiários. **Nós investimos nosso dinheiro para conseguir trabalhar** (Participante 31B, 2020, grifo nosso).

Todos os relatos, de alguma forma, e especialmente o do(a) participante 31B, evidenciam um dos aspectos criticados por Antunes (2021), que remete ao que o autor vai chamar de privilégio da servidão: quando o(a) trabalhador(a) se vê obrigado a fazer uso dos seus próprios meios para vender sua força de trabalho. Dessa forma, o que se observa é um total vilipêndio da lógica trabalhista definida pelo próprio capitalismo, num movimento de agudização do capital: o patronato lucra com a mais valia dos(as) trabalhadores(as) sem sequer fornecer os meios de produção.

Já os depoimentos dos(as) respondentes 3B e 5B exemplificam o que entendemos tratar-se de uma quebra de *illusio*, com reflexo em descompensações psicológicas: os(as) trabalhadores(as) revelam frustração e estresse com a condição de precisarem empreender esforços pessoais para vender sua força de trabalho a uma empresa com a qual possuem contrato formal. Essa frustração altera a relação do(a) agente com o jogo, fazendo com que ele(a) questione as dinâmicas e perca, ainda que parcialmente, a crença nas suas regras.

Em muitos depoimentos, os(as) jornalistas adotam um movimento contrário ao *habitus* de classe, mencionado anteriormente: diferenciam-se das empresas. “Até onde sei, pela legislação, **eles** deveriam fornecer equipamentos”, “claramente ficou mais barato para o **empregador**”, “**Nós investimos nosso dinheiro**”, “O *home office* é mais dispendioso para o **trabalhador**”. Há uma relação “nós e eles” que é incomum ao *habitus* de classe jornalístico, cuja tendência heróica é justamente o contrário: sublimar os bastidores do campo, normalizando as precarizações.

Nesses relatos, os(as) jornalistas se percebem trabalhadores(as) e não só profissionais da linha de frente, a serviço da sociedade. O discurso do serviço essencial, nesse sentido, funcionaria como um ato de reconhecimento, o capital simbólico que tenta justificar os esforços e colar a *illusio* fissurada pelas condições precárias de trabalho. Mas o fato é que, ao se entenderem trabalhadores(as), certos questionamentos passam a ser feitos. Como diria Bourdieu (2011, p. 109): “basta suspender a adesão ao jogo [...] para levantar questões sobre o

sentido do mundo e da existência que jamais são colocadas quando se está preso no jogo, preso pelo jogo”.

Outro aspecto relativo a esse mesmo tema é a violência de se exigir que o(a) trabalhador(a) custeie os meios para desenvolver seu trabalho e, ao mesmo tempo, reduzir salários, denúncia apresentada no relato do(a) participante 9B. No período de reabertura, em meados de setembro de 2020, alguns(mas) jornalistas precisaram voltar à presencialidade e pagar para diminuir seus riscos de contaminação:

Retornei [...] ainda receosa com a pandemia e devido ao número de ônibus que tenho de pegar no trajeto (três), estou indo para a redação sempre de Uber. Em contrapartida, meus custos se elevaram exorbitantemente em um período que estamos com salário reduzido (Participante 20B, 2020).

Essas insatisfações compõem a trama de descompensações psicológicas, visto que geram potencialmente estresse, tristeza e o principal: a sensação de falta de reconhecimento. Destacamos isso porque, conforme Dejours (2017, p. 101), muitas vezes, o reconhecimento do trabalho realizado

[...] é a resposta às expectativas subjetivas que carregamos. Quando obtemos esse reconhecimento, as dúvidas, as dificuldades e o cansaço desaparecem diante do sentimento de ter contribuído para a construção coletiva e de ver validado o lugar que se construiu entre os outros.

Entendemos que a falta de uma contribuição mais assertiva da empresa, financeiramente inclusive, e a sensação de que o grupo de comunicação tem lucrado com a modalidade *home office* enquanto o(a) trabalhador(a) custeia até os meios de produção para executar suas tarefas, causam o efeito contrário ao alcançado pelo reconhecimento: potencializam-se dúvidas, dificuldades e sobrecarga, interpretadas pelos conceitos bourdianos como quebras de *illusio*.

Como demonstra a Tabela 4, são menos recorrentes, mas vale pontuar que identificamos, sim, relatos em que as transformações próprias da adesão ao *home office* foram naturalizadas. Nesse caso, interpretamos como agentes cujas crenças no jogo seguem inabaladas. É o que se lê no depoimento a seguir:

Creio que o trabalho remoto é algo que veio para ficar. O Brasil aprendeu que muitas funções e muitas tarefas podem ser realizadas remotamente de forma a gerar lucros pelas empresas. Essas aprenderam que podem economizar com energia, água, equipamentos, entre outros. Já o trabalhador, apesar de ter o lado positivo de evitar deslocamento, gastos com gasolina, transporte, entre outros, vai ter que lidar com demandas simultâneas, muitas vezes, principalmente no caso das mulheres, como cuidados com a casa, filhos, entre outros, e ainda ter que arcar com novos gastos domésticos (Participante 30B, 2020).

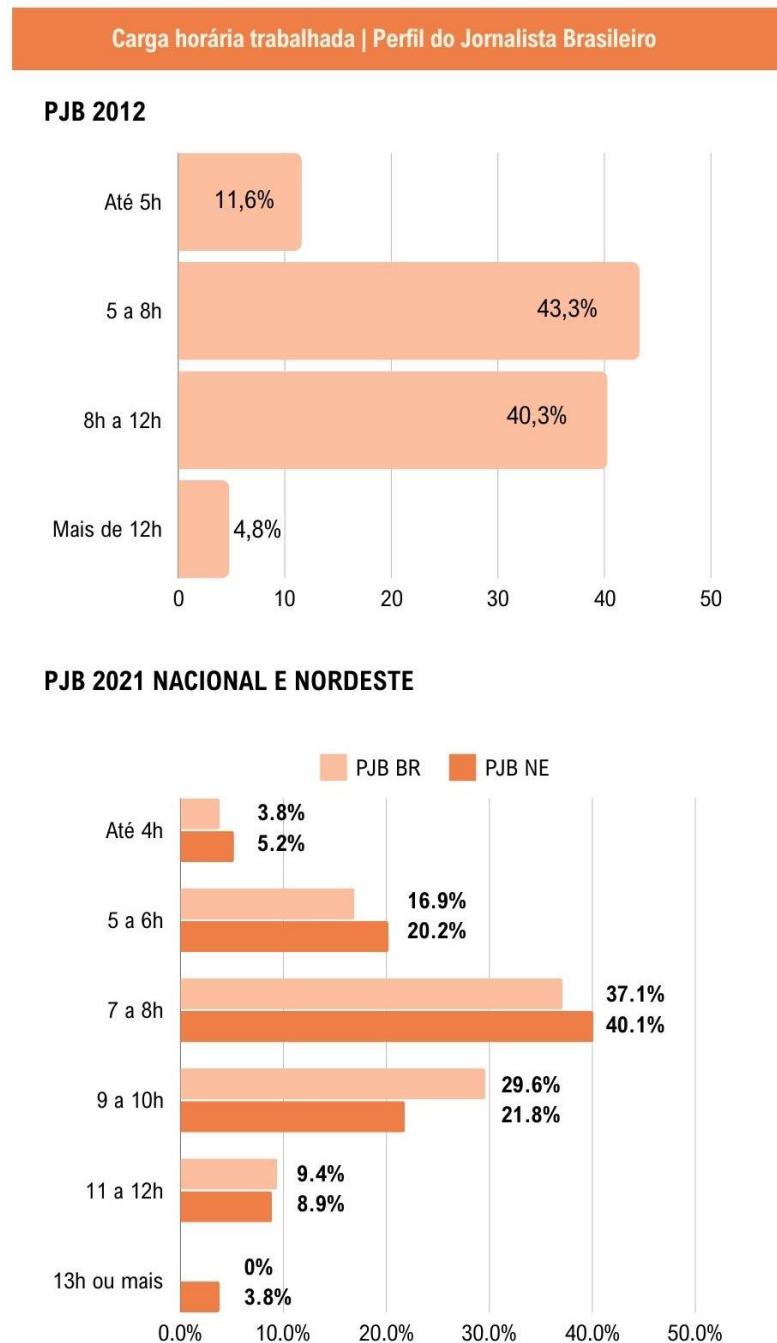
A estratégia discursiva adotada pelo(a) respondente é retirar a discussão do microcampo da empresa em que trabalha e estendê-la a um macrocampo (o Brasil). Para ele(a), é natural que os trabalhadores (e principalmente as trabalhadoras) devam lidar com o fato de as empresas reduzirem custos e com as “demandas simultâneas”. É difícil, no entanto, julgar se a sustentação da crença no jogo, nesse caso, é motivada por um interesse no benefício do jogo (em permanecer na empresa, disputando posições) ou pelo cansaço, sendo, na verdade, um discurso sinônimo de impotência (no sentido de: “a única opção que me resta é jogar o jogo, apesar de criticá-lo/questioná-lo”).

4.2.4 Sensação de vigilância e habitus empreendedor

Quanto à carga horária trabalhada, os(as) jornalistas brasileiros(as), segundo Decreto-Lei 972/69²², que regulamenta a profissão, trabalham em regime de 5 horas diárias. Analisando as versões do PJB, já em 2012 uma porcentagem considerável de trabalhadores(as) ultrapassou essa jornada: 43,3% afirmaram trabalhar de 5 a 8 horas; e 40,3% de 8 a 12 horas. Na versão mais recente, realizada durante a pandemia (2021), as respostas indicam um desrespeito ainda maior à média regulamentada: 54% afirmaram trabalhar de 5 a 8 horas (16,9% entre 5 e 6h; e 37,1% entre 7 e 8h); e 39% de 9 a 12 horas. Se recordarmos apenas o Nordeste, os acréscimos de jornada se elevam: 20,2% trabalham de 5 a 6h; e 40,1% de 7 a 8h.

Gráfico 9 - Carga horária trabalhada por jornalistas brasileiros(as)

²² “Art. 9º O salário de jornalista não poderá ser ajustado nos contratos individuais de trabalho, para a jornada normal de cinco horas, em base inferior à do salário estipulado, para a respectiva função em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou sentença normativa da Justiça do Trabalho”.



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora com base nas pesquisas do Perfil do Jornalista Brasileiro

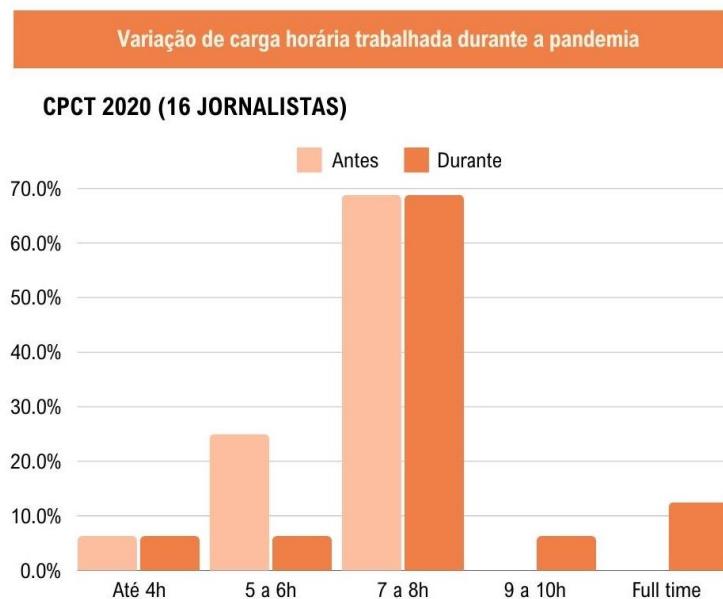
O que nos dizem esses números? Que, de modo geral, antes mesmo da pandemia, a reestruturação produtiva pela qual as empresas jornalísticas atravessam interfere na carga horária definida por lei. *Grosso modo*, a jornada de trabalho de jornalistas no Brasil costuma ser de 8 horas. Entendemos que, “embora as horas extras também sejam regulamentadas pela legislação” (Lima; Mick, 2022, p. 93), esse incremento à jornada não seja só um aspecto jurídico/trabalhista, mas já faça parte do *habitus* de classe jornalístico: os esquemas de ação e

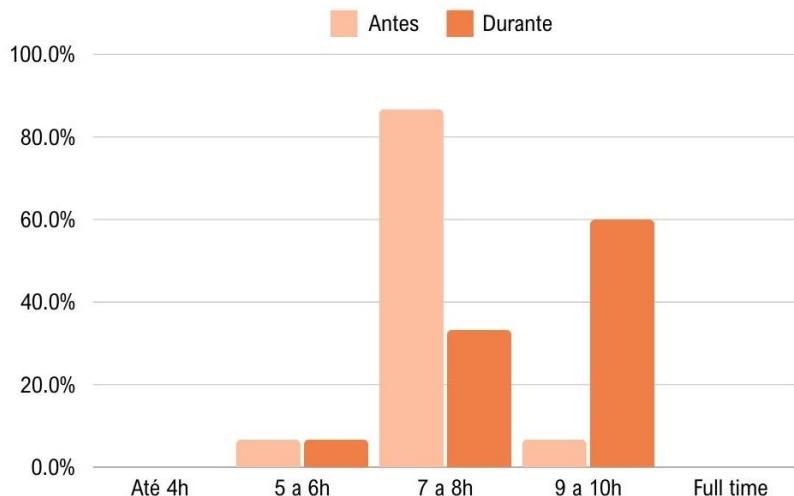
percepção dos(as) agentes jornalistas são orientados à naturalização de uma carga extensa e intensa de trabalho e à incorporação da ideia de que jornalistas só têm hora para começar a trabalhar e não para terminar; ou ainda, de que quem determina o horário de trabalho do jornalista são os acontecimentos - concepções, em geral, reforçadas por jornalistas veteranos(as) ou pela própria literatura voltada ao ensino do Jornalismo (Araújo; Lucas, 2021).

Em 2021, segundo o Perfil do Jornalista Brasileiro, esse aspecto se aprofunda. Com o acontecimento pandêmico no centro da vida e do debate público, a centralidade do trabalho avança por mais algumas horas na vida desses(as) trabalhadores(as) - daí encontrarmos, no relatório do Nordeste, o impactante dado de 3,8% de jornalistas que disseram trabalhar 13h ou mais.

Quando focamos nas pesquisas do CPCT, em 2020 e 2021, observamos que a maioria dos(as) profissionais permaneceu em regime de 8h diárias. Em 2020, de 16 jornalistas, três passaram a trabalhar duas horas a mais todos os dias (saltaram de 5 para 7h; 7h para 9h; e de 6h para 8h). Outros(as) dois(duas) alegaram trabalhar *full time* durante a pandemia, sem horário definido.

Gráfico 10 - Variação de jornada de trabalho antes e durante a pandemia



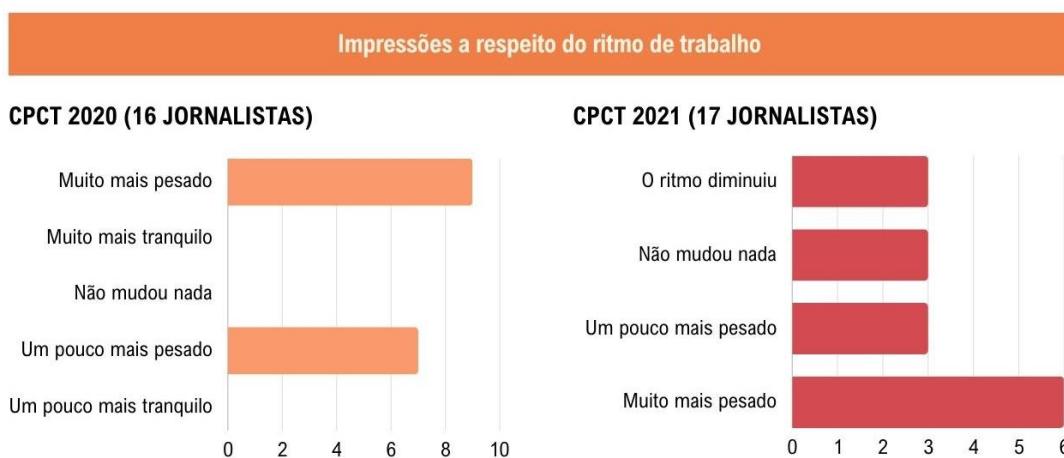
CPCT 2021 (17 JORNALISTAS)

Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora com base nas pesquisas do CPCT 2020/2021

Já em 2021, de 17 jornalistas, seis saíram de uma carga horária de 8h para 10h. Nos formulários, não há uma indicação de início ou fim do período em que a carga horária sofreu mudanças mas, considerando haver jornalistas que responderam às duas pesquisas e já tinham indicado aumento da jornada em 2020, podemos afirmar que existem trabalhadores(as) que trabalharam duas horas a mais por pelo menos um ano, provavelmente sem compensação salarial (se tiveram, não informaram na pesquisa). Pelo contrário: de acordo com os depoimentos, há mais chances de terem passado por redução de salário do que aumento, considerando a adoção da MP 936/2020 por parte das empresas.

Ainda que a maioria tenha afirmado não sofrer mudanças efetivas na carga horária, é unânime, na pesquisa de 2020, que o ritmo de trabalho tenha se alterado. No primeiro levantamento, 56% dos(as) respondentes acreditavam que o ritmo havia ficado um pouco mais pesado; os outros 44%, muito mais pesado. Um ano depois, os índices começam a mudar. Ainda assim, a maioria dos(as) jornalistas sustenta a impressão de que o ritmo de trabalho seguia mais pesado que antes da pandemia.

Gráfico 11 - Impressões a respeito do ritmo de trabalho



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora com base nas pesquisas do CPCT 2020/2021

Em nossa pesquisa, realizada no segundo semestre de 2020, surgem dois aspectos interessantes sobre o tema: o primeiro é o fato de que não necessariamente houve apenas aumento ou diminuição de carga horária durante o período. Em 6 meses, intervalo médio entre a primeira pesquisa do CPCT e a nossa, trabalhadores(as) experimentaram variações, jornadas instáveis. Destacamos um depoimento que obtivemos ao questionar se os(as) participantes haviam percebido alguma mudança na carga horária e no ritmo de trabalho:

No início da pandemia, quando passamos a trabalhar em casa, sim. De modo geral, conseguimos cumprir as 8 horas, com demandas de às vezes fazer hora extra. Em maio, **tive a carga horária reduzida para 5h30, mas o volume de trabalho permaneceu semelhante.** Mas, o ideal a ser perseguido ainda era o de 5h30. Em outubro, retornamos às 8h (Participante 17B, 2020).

Analisemos a situação: o(a) participante passou dois meses sob regime de oito horas ou mais, já que fazia horas extras. Depois, cinco meses trabalhando com praticamente as mesmas demandas, mas lidando com a pressão de resolvê-las em 5h30. Considerando o período da pesquisa, ele(a) estava há um mês novamente sob regime de 8h. Ainda que isso não conste explicitamente no depoimento, é sensato inferir que essas variações o(a) impactaram, não só no desempenho técnico de suas funções, mas psicologicamente.

Outro aspecto, presente no relato acima, é a redução formal de carga horária. A esse respeito, o que nos dizem os relatos é que o tempo de trabalho reduziu, mas não a quantidade de exigências:

Oficialmente, a carga horária reduziu 25%, devido à adesão da empresa à MP. Mas as demandas não diminuíram, exigindo, muitas vezes, que a carga horária fosse extrapolada (Participante 8B, 2020).

Tive redução de jornada, então no lugar de trabalhar 08h/dia, trabalho 5h30. Procuro fazer tudo dentro desse tempo, algumas vezes passo 30 minutos, 1h... mas tento fazer tudo dentro do meu novo horário. É muito corrido, já que a carga horária diminuiu e o trabalho, não (Participante 20B, 2020)

As respostas qualitativas sobre as mudanças na carga horária sugerem como se sentem os(as) trabalhadores(as) no período. Em função dos muitos depoimentos a respeito, optamos por expor, abaixo, uma seleção deles e comentá-los posteriormente:

O fato de não sermos observados no serviço intensificou as cobranças e os pedidos de relatórios que dão conta de nossa “produtividade”, quantitativamente falando. Em muitos dias, faz-se também necessário o cumprimento de horas-extras de serviço para dar conta da demanda (Participante 11A, 2020, *grifo nosso*).

Somos **pressionados de forma subliminar** a produzir mais e mostrar que somos essenciais, caso não queiramos ser demitidos (Participante 15A, 2020, *grifo nosso*).

A sensação é de ter que trabalhar mais para **mostrar produtividade**, porque ninguém está vendo meus esforços. Então, mesmo 10min de descanso costumam ser repostos. **Algo que, antes do home office, seria aceitável fazer no trabalho, seja para ir ao banheiro, seja para tomar água ou conversar com os colegas.** [...] Antes da pandemia, eu escrevia pelo menos duas matérias por dia. No *home office*, eu sentia a obrigação de escrever mais, e acabava passando do horário de trabalho (Participante 15B, 2020, *grifo nosso*).

A jornada se tornou estafante. Algumas demandas deixaram de ser prazerosas e passaram a um tormento porque a **pressão por inovação e grandes resultados** era imensa. Sempre há também a ideia de que, por estarmos em *home office*, temos pouca demanda ou mesmo **fazemos corpo mole** para trabalhar. Todos os dias tivemos/temos que lidar com o clima de possível demissão ou redução salarial, **além de nenhuma compensação ser repassada** pelo uso que fazemos dos nossos recursos domésticos para lidar com demandas do trabalho (Participante 4C, 2021, *grifo nosso*).

Como se pode perceber, há depoimentos sobre a intensificação do trabalho em todas as três pesquisas. É uma constante que as atravessa. Aumentando ou não a carga horária efetiva, os(as) jornalistas se ressentem da intensificação das demandas. Outro ponto de destaque é o fato de os(as) trabalhadores(as) sugerirem uma espécie de autocobrança ou cobrança invisível. Antes de tratar disso exatamente, é válido voltar alguns passos e entender como funciona a lógica de desempenho no capitalismo.

Segundo Marx (2011), no modo de exploração capitalista, a intensificação do trabalho está diretamente relacionada ao aumento de mais valia. Na impossibilidade de ampliar o efetivo tempo dedicado ao trabalho, o capitalista encontra na redução do tempo de produção uma forma de seguir lucrando mais. Assim, investir no aprimoramento e na aceleração das condições técnicas e sociais do processo de trabalho garante o aumento da produtividade, reduzindo o valor da força de trabalho por meio da elevação da força produtiva.

Vivemos, portanto, antes mesmo da pandemia, um longo processo de intensificação

das jornadas, pois o aumento de produtividade demanda outra rotina produtiva, que se baseia em mais trabalho em menor tempo (lógica de desempenho). As condições técnicas para essa intensificação são garantidas com aperfeiçoamento tecnológico: equipamentos mais modernos, que reduzem o tempo de execução de tarefas e dinamizam ainda mais os processos.

Contudo, modernos aparatos técnicos não seriam suficientes para intensificar o trabalho se não houvesse condições sociais favoráveis: e se, por exemplo, os(as) trabalhadores(as) se recusassem a essa mudança de ritmo? Essas condições são conquistadas com mudanças de comportamento; daí que Han (2018) afirme que vivemos em uma sociedade “psicopolítica”, em que a dinâmica social é transmutada através das mentalidades. O capitalismo necessita do fetiche da mercadoria e da economicização da vida para garantir condições sociais favoráveis à aceitação de seus modos de explorar.

Entendemos que a autovigilância ou a cobrança invisível relatada pelos(as) participantes reflete aspectos da mentalidade empreendedora, revisitada e revigorada pelo neoliberalismo (Dardot; Laval, 2016; Antunes, 2018; Han, 2016, 2018). O regime neoliberal, tendo a liberdade como dispositivo coercitivo, transforma os sujeitos em exploradores de si mesmos, difundindo entre eles a mentalidade do(a) trabalhador(a) empreendedor(a): flexível, autogerido(a), livre de superiores.

Diferentemente de uma sociedade industrial disciplinar, em que reinam estruturas e instituições de reclusão, como família, igreja, escola ou fábrica, a sociedade neoliberal de controle se consolida em sistemas abertos, nos quais o sujeito é demandado a abrir caminho pelo movimento, pelo compartilhamento da sua rotina, confundindo casa e escritório, tempo de trabalho e tempo livre, vida pessoal e profissional (Han, 2018).

Desse modo, estimula-se a concorrência, a desconfiança e o controle de todos(as) por todos(as). Se ninguém está imune, todos(as) precisam transmutar de sujeitos a projetos, em eterna construção. No entanto, Han (2018, p. 30) reforça: essa passagem do sujeito ao projeto “não é uma irrupção para uma forma de vida completamente diferente, mas uma mutação, um agravamento do próprio capitalismo”. E a disciplina que antes agia principalmente sobre os corpos, adequando-os a horários e códigos de vestimenta, tratamento e posicionamento presencial no ambiente de trabalho, a uma “técnica ortopédica do poder” (Han, 2018, p. 35), já não é suficiente para dar conta desses sujeitos psicopolíticos. É preciso comandá-los pela via da psique e não apenas dos corpos, em “pressões subliminares”, como indicam os relatos dos(as) participantes 11A e 15A.

Isso se evidencia, por exemplo, no contexto global de distanciamento social e difusão da produção de bens imateriais ocasionado pela pandemia: quando os(as)

trabalhadores(as) atuam a distância, longe dos olhares controladores no espaço da fábrica, sentem-se ainda mais instados(as) à otimização do desempenho, performando (pela via da linguagem: textual, imagética/pictórica, audiovisual) produtividade e disponibilidade para o trabalho intermitente, é o que fica evidente na fala do(a) participante 15B: “Antes da pandemia, eu escrevia pelo menos duas matérias por dia. No *home office*, eu sentia a obrigação de escrever mais, e acabava passando do horário de trabalho”.

Existe, sim, uma nova etiqueta corporal relativa, por exemplo, à presença em reuniões, videoconferências ou entrevistas *online* (vestimenta, enquadramento de câmera, em qual momento ativar microfones e vídeos, que foi sendo aprendida ao longo do período pandêmico, não sem inúmeros constrangimentos...), mas se identifica também uma etiqueta psicológica/comportamental, no sentido de o(a) trabalhador(a) manter-se disposto(a), disponível e proativo(a). Articulando as teorias de Han, Dardot e Laval sobre as maneiras neoliberais com a teoria bourdiana, é possível afirmar que os(as) agentes analisados(as) são atravessados(as), portanto, por um *habitus* empreendedor, que seria essa mentalidade/razão neoliberal.

Segundo Dardot e Laval, no neoliberalismo, o mercado utiliza o conhecimento para se conduzir. Longe de ser um processo objetivo, ele ocorre em nível de sujeitos, a partir de aprendizados e disciplinamentos estabelecidos não por entes superiores, mas pelos próprios sujeitos, e por eles praticados. Quanto mais o sujeito é posto em “situações de mercado”, mais articula esses conhecimentos e aprende a tomar decisões e a se governar à luz dessa mentalidade. Vejamos o que dizem os autores a respeito:

Não se trata aqui de conhecimento científico [...] significa **o conhecimento que um indivíduo pode adquirir em sua prática**, e cujo valor só ele pode avaliar; **o conhecimento que ele pode utilizar de maneira proveitosa para vencer os outros na competição**. Esse conhecimento específico e disperso, muito frequentemente desprezado e negligenciado, tem tanto valor quanto o conhecimento dos especialistas e dos administradores (Dardot; Laval, 2016, p.143, *grifo nosso*).

Todo indivíduo tem algo de empreendedorístico dentro dele, e é característica da economia de mercado liberar e estimular esse empreendedorismo humano (Dardot; Laval, 2016, p.145).

Como fizemos questão de grifar, esse conhecimento de que discorrem os autores não é aprendido formalmente. Trata-se de um conhecimento prático e disperso, porém necessário para se estabelecer em posições confortáveis/privilegiadas no jogo, uma definição muito semelhante ao que se pode interpretar como *habitus*, nos termos bourdianos.

Agora, quais as características desse *habitus* empreendedor? Como se expressa? Pelo

que se pode interpretar em Dardot e Laval (2016), a maneira empreendedora exige que o(a) agente procure, o tempo todo, melhores posições no jogo; então podemos afirmar que esse *habitus* se manifesta no estímulo à proatividade e à concorrência, e no interesse (aqui no sentido Bourdiano: na crença e no desejo de estar no jogo). O empreendedor “é um ser dotado de espírito comercial, à procura de qualquer oportunidade de lucro que se apresente e ele possa aproveitar, graças às informações que ele tem e os outros não” (Dardot; Laval, 2016, p.145).

Para além de uma mentalidade economizante, de redução de custos, o empreendedor está integralmente em busca de lucros, ou melhor, de acumulação de capital e da conquista de privilégios, de modo geral - capital este que pode não ser financeiro, mas simbólico, por exemplo. Considerando a classe jornalística, o que observamos nas sucessivas transformações do macrocampo (do mundo do trabalho) e do microcampo (nas redações) é um profundo atravessamento deste *habitus* empreendedor no *habitus* de classe, estimulando aspectos precarizantes já existentes na prática da profissão, que resultam em sofrimento ético e sobrecarga de trabalho. O *habitus* de classe jornalístico condiz com as maneiras empreendedoras neoliberais: o estímulo à concorrência entre os próprios membros da classe; a busca por informações privilegiadas - o furo de reportagem, a fala exclusiva da fonte; a naturalização do trabalho *full time* e a aceitação da intensificação do trabalho em troca de capital simbólico: reconhecimento, autoridade.

Se analisarmos os livros mais utilizados pelos cursos superiores de Jornalismo no Brasil, que contribuem para a consolidação do *habitus* de classe jornalístico durante a formação acadêmica (Araújo; Lucas, 2021), observamos que o campo jornalístico, como apontamos no primeiro capítulo desta tese, vive eterna negociação com os campos político e econômico. A negociação conflituosa com esses campos já produz, no cerne da profissão, traços de precarização, como a atomização do(a) repórter e a naturalização das contradições do campo.

Explicamos: ainda que haja concordância entre os(as) autores(as) desses livros quanto a importância da classe jornalística na transmissão de orientações, entendendo a comunidade de agentes como colaboradora do *habitus* de classe, eles(as) defendem, de maneira recorrente, como competência jornalística a capacidade de autogerenciamento do(a) repórter: o(a) “bom” (“boa”) repórter é aquele que organiza suas pautas, seu processo produtivo, seu tempo e suas fontes sem demandar orientação; é ainda aquele(a) que gerencia sua equipe em campo (fotógrafos(as), operador(a) de câmera, motorista). Isso, no entanto, não necessariamente se reverte em liberdade de conteúdo (devendo seguir as normas editoriais), nem em independência em relação às hierarquias da empresa de comunicação. Essa autonomia serve, principalmente, à facilitação de processos e se traduz, ainda, em proatividade e

polivalência: o(a) “bom” (“boa”) jornalista é aquele que exerce diversas tarefas e trabalha de maneira integral, desenvolvendo o seu produto e gerenciando os processos de trabalho dos(as) demais membros de sua equipe.

Além disso, o(a) “bom(a)” jornalista é aquele(a) que se entende como agente de um campo contraditório: é servidor(a) público(a) e trabalhador(a) assalariado; serve ao capital e tem o dever de denunciar desmandos de poder e desigualdades; filia-se ao cientificismo e às artes; a ideais de objetividade e de subjetividade; é da contradição que o campo nasce, apesar de tratar-se de um serviço público (e de os(as) jornalistas se entenderem, deontologicamente, como servidores(as) públicos(as)). Entendemos que essa naturalização das contradições do campo reduz as chances de quaisquer subversões dos(as) agentes. Sempre que o campo jornalístico apresenta condições precárias ou regras pouco claras, os(as) agentes são convencidos(as) de que isso está no *métier* do campo, está incluso em sua lógica.

Esse dois aspectos do *habitus* jornalístico servem bem à lógica empreendedora. O que estamos afirmando é que há, historicamente, uma certa confluência/familiaridade entre o *habitus* de classe dos(as) jornalistas e esse *habitus* empreendedor neoliberal que, portanto, não cria nada do zero no seio do campo jornalístico, mas aprofunda maneiras já praticadas: de autovigilância, autocobrança, concorrência, proatividade e outros aspectos relativos a esse *ethos* “empreendedorístico”, como nomeiam Dardot e Laval (2016).

Também Antunes (2020, p.19) alerta para essa espécie de nova “gramática do capital”, que evidencia como o *habitus* se consolida e incorpora também pela via da palavra: “manter sempre a ‘resiliência’, atuar com muita ‘sinergia’, converter-se em autêntico ‘colaborador’ e um verdadeiro ‘parceiro’, vangloriar-se da condição de ‘empreendedor’, entre tantos outros usos da linguagem”. Ou seja, essas maneiras se expressam fortemente no discurso, atuantes na psique, nos comportamentos dos(as) agentes.

No caso dos(as) agentes analisados(as) neste estudo, aparentemente, eles(as) manifestam esse *habitus* empreendedor disputando as suas permanências no jogo do trabalho: o privilégio de não serem demitidos(as). É o que se evidencia em trechos como: “A sensação é de ter que trabalhar mais para mostrar produtividade”, do(a) participante 15B. Ou “somos pressionados de forma subliminar a produzir mais e mostrar que somos essenciais”, do(a) 15A. A “situação de mercado” a que esses sujeitos são expostos é esse fantasma da concorrência, que os assombra implicitamente, que os ronda. O fato dessa pressão ser percebida/sentida de forma subliminar e, em geral, não configurar uma cobrança explícita da empresa ou dos(as) superiores(as), reforça ainda mais que se trata de uma construção de mentalidade, um embate psicológico.

É interessante observar uma particularidade no relato do(a) participante 4C, cuja cobrança é por “inovação” e “grandes resultados”, e por proatividade, em resposta ao fato de estar em *home office*. Essa fala retrata como a mentalidade empreendedora impacta o campo: o(a) jornalista confessa que, em função dessa pressão, atividades antes prazerosas se tornaram “um tormento”. Há, portanto, uma descaracterização do próprio trabalho. Sob lentes marxistas, poderíamos afirmar que o aumento da produtividade retira o trabalho do seu lugar de atividade humana e o desloca para uma função aprisionante/atormentadora.

É fundamental considerar que este relato foi feito um ano depois do início da pandemia, semanas após a mais cruel onda de contágio (em março de 2021). Ainda assim, trabalhadores(as) se sentem pressionados(as) a desenvolver produtos inovadores e entregar “grandes resultados”. Observamos, nesse sentido, o que Sennett (2009) identifica como elemento do capitalismo ilegível: a exigência por resultados sem que se ofereça ao(à) trabalhador(a) os meios para alcançar essa finalidade. Neste caso, os meios são físicos/tangíveis, como equipamentos e mobiliário, mas também intangíveis, como algum tipo de formação/orientação para desenvolver os produtos inovadores que a empresa espera e suporte psicológico, para garantir aos(as) profissionais meios subjetivos para lidar com a carga emocional inerente ao trabalho.

Olhando para a pesquisa do CPCT de 2021, quando questionados(as) sobre se vivenciaram episódios de constrangimento durante o primeiro ano da pandemia, alguns(mas) participantes fizeram referência à “pressão quase diária por produtividade” (participante 4C, 2021) e até ameaças, explícitas e veladas:

Várias vezes vivenciei. Desde a total falta de limites por parte da chefia para entrar em contato fora do horário de trabalho, o que já ocorria antes da pandemia, mas se agravou por uma sensação inicial de que as pessoas não estavam trabalhando por estarem em casa; à pressão de equipes inteiras por mais produtividade para que os salários fossem justificados. Já ouvimos mais de uma vez expressões do tipo "vocês têm de dar graças a Deus por estarem trabalhando", "vocês são muito privilegiados", "vocês estão em casa, mas é pra trabalhar!" (Participante 12C, 2021).

Autores(as) como Huws (2017) e Han (2017, 2018) alertam para o fato de que, longe de tornar o trabalho flexível e libertador, as novas tecnologias vêm sendo utilizadas para incrementar o controle das empresas, agindo como meios de dominação. Em outro depoimento do(a) mesmo(a) participante, esse aspecto dos aplicativos como sistemas de vigilância é reforçado:

Acho que todos [os aplicativos] são úteis e necessários, mas no caso do WhatsApp há uma falta de respeito generalizada no uso, especialmente por parte das chefias. Não há qualquer limite de horário, ou de dia para o envio das mensagens de trabalho, com cobranças, exigências, pedidos de última hora [feitos fora de hora] (Participante 12C, 2021).

O depoimento acima será trabalhado na íntegra quando discutirmos sobre o jogo, no próximo capítulo, porque entendemos que, com a intensificação do uso de ferramentas digitais para desenvolver as atividades durante a pandemia, os aplicativos passam a mediar o jogo, garantindo que ele aconteça. Segundo Antunes (2020), esses aspectos precarizantes se agudizam, antes mesmo da pandemia, com a chamada Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela “ampliação dos processos produtivos ainda mais automatizados e robotizados em toda a cadeia de valor” (p.14). Para o autor, a Indústria 4.0 implica em uma nova fase da hegemonia informacional-digital comandada pelo capital financeiro, “na qual celulares, *tablets*, *smartphones* e assemelhados cada vez mais se converteram em importantes instrumentos de controle, supervisão e comando” (p.15).

O sociólogo reconhece que, com o avanço das tecnologias, é possível que uma parcela de novos trabalhos seja criada aos que estiverem capacitados(as) - seguindo a filosofia empresarial. No entanto, há mais chances de vivenciarmos desemprego e subemprego do que o contrário.

4.2.5 Agentes adoecidos(as), antes mesmo da pandemia

Um aspecto trazido pelo Perfil do Jornalista Brasileiro em 2021 e que também se evidencia nas três pesquisas consultadas é a saúde dos(as) jornalistas - física e mental. Antes mesmo da pandemia, segundo estudos já realizados sobre o tema (Heloani, 2004; Bulhões; Renault, 2016; Lelo, 2019), esses(as) profissionais já manifestavam queixas de adoecimentos.

Entendemos que a inclusão de perguntas sobre a saúde desses(as) trabalhadores(as) na versão mais recente do Perfil já seja um dado sintomático. Em 2012, as questões giram em torno de faixa salarial, carga horária, sindicalização e regulamentação da profissão, temas que refletem as preocupações próprias do período. Quase 10 anos depois, registrar dados sobre as condições de trabalho e a saúde dos(as) profissionais sugere o quanto esses temas se tornaram relevantes para os membros da classe. Segundo o relatório da pesquisa 2021, a proposta de um bloco de questões sobre o tema tem por objetivo registrar dados que possam subsidiar estudos futuros sobre o estado geral da saúde laboral dos(as) jornalistas com mais precisão.

Em confluência com o que já mencionamos em tópicos anteriores, para Lima (2015), cinco indicadores estão associados à precarização que causa adoecimentos: jornada de trabalho excessiva; intensificação do trabalho; vínculo precário; salários baixos; e multifuncionalidade. A partir de nossos achados, acrescentaríamos à lista o uso de recursos próprios para a execução do trabalho; e as cobranças (explícitas, veladas, incorporadas) por produtividade.

Para Lojkine (2007, p.33), na revolução informacional, vivenciamos uma exploração do trabalho mais qualificada, mais responsabilizada e mais intelectualizada do que o trabalho segundo a lógica do maquinismo industrial. Assim, “[...] o envolvimento no trabalho ligado a uma total responsabilização do operador humano coexiste com o estresse, a ansiedade, o medo de não poder responder aos novos imperativos de qualidade (falha zero) e rapidez (tempo justo, estoque zero)”.

Em todos os questionários analisados nesta tese, as perguntas a respeito de se sentir estressado(a) no trabalho ou de ter adoecido fisicamente/mentalmente durante a pandemia são respondidas afirmativamente pela maioria. Em nossa pesquisa, recortando os 104 relatos obtidos a partir de perguntas subjetivas²³, chegamos à recorrência das seguintes queixas, cujos resultados preliminares analisamos em artigo (Araújo; Lucas, 2023):

Gráfico 12 - Adoecimentos físicos e psíquicos identificados em nossa pesquisa

²³ Os relatos foram obtidos a partir dessas perguntas: ““Como avalia a implantação do home office/do regime redação-casa pela sua empresa? Fique à vontade para justificar sua resposta”, “Quais adjetivos sintetizam como você se sente/sentiu trabalhando em casa? Fique à vontade para justificar/comentar sobre os adjetivos marcados”, “Quais as principais mudanças que você notou no ambiente da redação durante esse período? Como se sentiu com essas mudanças?” e “Quais adjetivos sintetizam como você se sente/sentiu trabalhando presencialmente? Fique à vontade para justificar/comentar sobre os adjetivos marcados”.

Adoecimentos físicos e mentais relatados em nossa pesquisa		
Natureza	Tipos de adoecimentos	Motivações
Adoecimentos físicos	Desconfortos, dores e lesões de esforço repetitivo (LER)	Decorrentes da falta de ergonomia no ambiente <i>home office</i> e na adaptação dos(as) profissionais em regime presencial aos equipamentos de proteção: uso de máscara, <i>face shield</i> , etc.
Adoecimentos psíquicos	Crises de ansiedade; angústia; medo;	Notícias de contágios e mortes; desgaste das relações com os(as) demais moradores(as); falta dos(as) colegas de trabalho; redução da jornada e dos salários são alguns dos gatilhos apontados.
Adoecimentos físicos e psíquicos	Covid-19	Consideramos a Covid-19 uma doença física e mental por dois principais motivos: 1. a doença em si está associada a prejuízos neurológicos como confusão mental e perda de memória; 2. para além da doença do corpo, a grande carga de estresse gerada pelo medo do agravamento da doença ou de contaminar pessoas próximas interfere na <i>psique</i> das pessoas afetadas.
	Esgotamentos	Em decorrência do acúmulo de trabalho profissional e reprodutivo (doméstico e de cuidados), muitos relatam estafa física e mental.

Fonte: gráfico desenvolvido pela pesquisadora.

A falta de ergonomia no ambiente *home office* foi a principal causa das queixas de adoecimentos físicos: são relatos de desconfortos, dores e lesões de esforço repetitivo (LER). Também encontramos, em menor proporção, queixas a respeito dos equipamentos de proteção individual (EPI), como máscaras e *face shield*, que, no contexto pandêmico, passaram a fazer parte da vestimenta e demandaram adaptações, principalmente para os(as) profissionais em regime presencial, como fotógrafos(as), repórteres de TV e cinegrafistas, que passavam muitas horas em ambientes de risco, como portas de hospitais. Já entre o que entendemos por adoecimentos psíquicos, estão crises de ansiedade, crises de pânico e sentimentos de angústia e medo, causados pelas notícias de contágios e mortes; os atritos com familiares e pessoas com as quais os(as) participantes dividiram o período de isolamento; as mudanças na jornada de trabalho; e o medo do desemprego.

Entre os adoecimentos físicos e mentais, a principal menção é justamente ao novo coronavírus. Assim como os(as) demais profissionais da linha de frente, os(as) jornalistas não interromperam suas atividades e logo perceberam que reportar a doença era sinônimo de estar perigosamente exposto(a) a ela. De acordo com levantamento do Sindicato de Jornalistas do Ceará (Sindjorce), entre março e maio de 2020, 20 jornalistas cearenses positivaram para

Covid-19, 15 com suspeita de contaminação e duas vítimas fatais, um deles repórter de TV. O documento denuncia:

Na linha de frente da cobertura sobre a crise sanitária no Estado, que registra o terceiro maior número de contaminações e óbitos pela doença em todo o País, os operários da notícia seguem colocando suas vidas em risco para levar informações à população. “O principal problema tem sido convencer os empregadores a tomar providências quanto ao controle da contaminação”, resume o presidente do Sindjorce, Rafael Mesquita (COM 20, 2020).

Obtivemos, em nosso questionário, relatos de jornalistas contaminados(as). Todos(as) eles(as) reforçam, além dos incômodos próprios da doença, os causados pela ansiedade e pela relação precarizada com o trabalho, evidenciando como a Covid-19 é causa e efeito de adoecimentos físicos e mentais.

Entre os meses de abril e maio tive sintomas da Covid-19, assim como meus familiares. Na ocasião, fui afastada do trabalho por 10 dias, pois mesmo em casa não conseguia executar as tarefas e também tinha a preocupação com as pessoas que moravam comigo. Manter a saúde física e mental em meio a uma pandemia é, sem dúvidas, um grande desafio, que tenho enfrentado com orações e diálogo constante com as pessoas que amo (Participante 31B, 2020).

Eu fui contaminada ainda em março e meu período de recuperação foi afetado pelo trabalho (Participante 32B, 2020).

No questionário de 2020, o CPCT não chega a incluir questões sobre esse tema, mas um ano depois pergunta se os(as) jornalistas adoeceram no período e por quais doenças foram acometidos(as). É muito sintomático que, em um contexto de emergência sanitária, a menor ocorrência citada seja justamente o vírus causador da pandemia. Afora a possibilidade de subnotificação (já que podem ter adoecido, mas não terem se testado), esse dado evidencia toda a carga traumática que vem a reboque da Covid-19 e os outros tipos de adoecimentos, causados pelas estratégias necessárias à manutenção da vida, como o isolamento social; e as adotadas para manutenção da lógica do capital. Acreditamos que as pressões por produtividade, mesmo durante uma pandemia, podem ser associadas a todos os desconfortos citados na pesquisa de 2021: irritabilidade, esgotamentos físicos e mentais, descompensações psicológicas e perda de sono.

Gráfico 13 - Saúde dos(as) jornalistas um ano depois do início da pandemia

Questões sobre adoecimentos físicos e mentais na pandemia

PESQUISA CPCT 2021 (Nosso recorte de córpus: 17 jornalistas)

Você adoeceu durante a pandemia?

Se sim, qual alternativa corresponde ao seu adoecimento:

11 jornalistas alegaram ESGOTAMENTO MENTAL



11 jornalistas se sentiram IRRITADOS(AS)



10 jornalistas se sentiram ANSIOSOS(AS)



9 jornalistas alegaram ESGOTAMENTO FÍSICO



8 jornalistas alegaram PERDA DE SONO



7 jornalistas se sentiram DEPRIMIDOS(AS)



5 jornalistas contraíram COVID-19



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora.

Em nossa pesquisa, perguntamos aos(as) participantes em *home office* sobre o grau de dificuldade em conciliar o trabalho e o cuidado com a saúde física e mental. Mais de 60% julgaram “difícil” ou “muito difícil”. Entre as justificativas, diversos motivos foram apontados, muitos já mencionados aqui: o contato diário com desfechos trágicos (de histórias de desconhecidos(as) a relatos sobre pessoas próximas, familiares e colegas de trabalho); o prejuízo do isolamento social; a improvisação de estrutura para a atuação em *home office*; o desgaste de relações com os(as) demais moradores(as) da casa; solidão (principalmente no caso de pessoas que moram sozinhas); medo; angústia.

Gráfico 14 - Conciliação do trabalho com a saúde física e mental



Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora

Alguns relatos mencionam a falta de cuidados com o corpo e com a alimentação, não só durante o período, mas já causada pelas mudanças na jornada de trabalho anteriores à pandemia. Esse quadro, a longo prazo, pode acarretar outros adoecimentos, não mencionados no quadro, mas pontuados nos relatos, como obesidade e problemas decorrentes de hábitos sedentários:

Minha saúde física foi praticamente abandonada. Não fiz exercício físico algum, entrei em quadro de obesidade por conta da alimentação ruim e sedentarismo (Participante 9B, 2020).

[...] especialmente nos meses anteriores à redução de jornada, era difícil manter uma rotina de exercícios físicos e horários de alimentação também foram alterados (por vezes, almoçava bem mais tarde que o habitual); além disso, no campo da saúde mental, constantemente vivia angustiado, impaciente e com receio de não cumprir as atividades no prazo que me era destinado devido ao acúmulo de tarefas (Participante 10B, 2020).

Destacamos o depoimento abaixo porque ilustra o “misto de sensações” vivenciado(a), de modo geral, pelos(as) participantes da pesquisa. Nota-se uma instabilidade emocional, agravada pela falta da presença física dos membros da classe:

Nesse tempo temos sentido um misto de sensações. Sem dúvidas há um cansaço (físico, psicológico e emocional) característico do momento e acentuado pelas dimensões da profissão. Mas também sobressaltos de proatividade, resultando em

envolvimento com as pautas, histórias e maior percepção sobre alguns temas e debates. Bem como, a sensação de saudade, necessidade de ser mais sensível e solidário. O sentir falta das presenças e das conversas, das partilhas, às vezes, não tão consideradas, mas tão fundamentais para o exercício do trabalho e o bem estar na redação (Participante 16B, 2020).

A posição de linha de frente ocupada pelos(as) jornalistas no combate à Covid-19 os coloca nessa circunstância, entre os sentimentos paralisantes de angústia e medo; e o interesse de combater o inimigo em comum, daí o envolvimento nas pautas, mencionado no depoimento. Entendemos que há, apesar dos temores, não só uma motivação objetiva de sobreviver - manter-se no emprego para pagar as contas -, mas um interesse em disputar capital simbólico nesse jogo da prestação de serviços públicos. O preço de entrada para essa disputa, no entanto, envolve desgaste psicológico, já que se entra em contato direto com narrativas trágicas, com a vida de outras pessoas, muitas vezes em condições precárias/marginalizadas/traumáticas, que justamente necessitam do olhar da imprensa para alcançar visibilidade para as suas necessidades. É o caso de coberturas jornalísticas sobre pessoas em situação de vulnerabilidade que tiveram o auxílio emergencial atrasado ou que precisaram enfrentar filas às portas dos bancos para sacar o benefício; ou pessoas sem atendimento médico, esperando nos corredores dos hospitais e postos de saúde.

Na pesquisa CPCT de 2020, quando questionados(as) sobre as experiências de trabalho durante a pandemia e as expectativas, um(a) dos(as) participantes menciona justamente o acompanhamento psicológico oferecido pela empresa, avaliando-o como um serviço que deveria ser perene:

Creio que é possível que a empresa fique mais atenta também às demandas que não são estruturais, como a atenção aos dilemas emocionais e psicológicos dos profissionais. Tivemos uma psicóloga à disposição na redação durante o começo da pandemia. **Essa é uma das ações que deveria ser contínua** justamente pela relevância do trabalho exercido e a continuidade do mesmo independentemente das situações de cansaço, estresse e apreensão (Participante 1A, 2020, *grifo nosso*).

Destacamos esta fala também porque dialoga com o que os(as) respondentes da etapa de entrevistas, que abordaremos adiante, relataram: a importância de haver, por parte das empresas, ações efetivas de cuidado com a saúde mental dos(as) trabalhadores(as). Como se evidencia em alguns relatos, a presença dos(as) colegas de trabalho também é reconhecida como um auxílio à manutenção da saúde mental no cotidiano: “Por estarmos em uma jornada de trabalho demasiada exaustiva e estressante, a companhia da equipe e os momentos leves compartilhados ajudam a preservar a saúde mental” (Participante 20B, 2020). Os (As) colegas

são entendidos(as) justamente como membros da mesma classe, que tanto entendem a exaustão do trabalho quanto a necessidade de vivenciar momentos fraternos, rompendo, de certo modo, com a formalidade dos cargos.

Estabelece-se, entre grupos de trabalhadores(as), regras próprias de convívio, que aliviam a pressão do ambiente de trabalho. Tais grupos se constroem por influências diversas, desde a faculdade frequentada ou o período em que se formaram (muitos(as) profissionais já se conheciam antes mesmo do ingresso na empresa); até os turnos de trabalho e a disposição física dos(as) jornalistas na redação - daí que o isolamento produza um expressivo número de menções ao sentimento de saudade: a falta da convivência presencial com membros da classe e das frações de classe que vão se formando no cotidiano é também um componente deprimente no dia a dia desses(as) trabalhadores(as).

Além disso, outro elemento agravante é o fenômeno da infodemia: a pandemia de informações, verdadeiras e falsas, que gera sensação de medo. Alguns depoimentos ilustram este aspecto:

Um dos maiores desafios é não conseguir desconectar-se de tantas informações quando acaba o expediente, nem mesmo nos dias de folga, que também são raros (Participante 11A, 2020).

Na segunda semana, tive que solicitar um breve afastamento, não suportei a pressão. Na volta, pretendo ser mais firme na minha tentativa de estabelecer uma rotina, incluindo tempo para desligar do trabalho e da cobertura (Participante 14A, 2020).

Trabalhar com jornalismo na pandemia é extremamente desafiador. **Deixar de ler/produzir notícias tristes não é uma opção.** Ao mesmo tempo que também carrego o compromisso de oferecer, por meio das reportagens, orientações corretas e suporte emocional para os leitores (Participante 3C, 2021, *grifo nosso*).

Identificamos que os(as) agentes jornalistas têm uma particularidade quando se trata dos temores relacionados à Covid. A posição por eles(as) ocupada no campo social lhes concede acesso a informações “brutas”, sem filtro, não necessariamente disponíveis para o resto da população. E é papel social do(a) jornalista fazer a checagem e a mediação dessas informações, oferecendo-as de maneira compreensível para a população e, como indica a fala do(a) Participante 3C atuando ainda como “suporte emocional” para os(as) leitores(as). Como bem afirma o(a) Participante 2 da pesquisa de 2020 do CPCT (grifos nossos):

Com a cobertura, a gente sabe perfeitamente onde estão os gargalos, quais os problemas do sistema de saúde e por que os números são tão assustadores - embora o Ceará ainda não tenha chegado no pico de casos e óbitos. [...] Meu maior receio, talvez, seja que pessoas que eu amo e admiro peguem o vírus e não tenham condições de sobreviver **devido ao colapso do sistema de saúde, previsto para o início de maio.** Isso me traz uma certa angústia, uma vez que acompanhamos diariamente a luta por leitos [...]. Já me peguei chorando, algumas vezes, quando assisto ou leo reportagens contando sobre o colapso.

Por acompanhar diariamente a luta por leitos e os números de previsão dos(as) especialistas, o(a) jornalista vivencia uma das facetas mais cruéis da ansiedade: a perda do foco no presente. Vive-se o tempo inteiro o futuro: os postos de saúde amanhã, os cilindros de gás daqui a uma semana, o pico de contágios no início de maio. Assim como os(as) demais profissionais da linha de frente, que servem de fontes oficiais e especialistas, os(as) jornalistas, de algum modo, movimentam-se de maneira antecipada, observando o cenário de emergência sanitária de uma posição panorâmica - o que não significa dizer que não seja caótica. Apesar de as informações estarem turvas para todas e todos, os(as) profissionais da informação (jornalistas e assessores de comunicação) possuíam canais mais rápidos de acesso a relatórios das autoridades públicas, de pesquisadores(as), de médicos e instituições de saúde, de órgãos de segurança, em função de seu papel social de compilar, interpretar e difundir esses dados. Se obter essas informações, por um lado, os(as) colocava em uma posição privilegiada no jogo, por outro, cobram um alto preço: a saúde mental.

Relaciona-se ainda à debilidade da saúde mental dos(as) jornalistas a frequente presença do sentimento de medo, seja entre relatos ou perguntas objetivas, achado semelhante em levantamentos nacionais. Figaro (2020, p.65) reforça que o temor, nesse período, deve ser considerado no plural: “o medo da morte relaciona-se diretamente com o de contágio e o medo do colapso do sistema de saúde, compondo assim uma tríade de temores relativos à saúde individual e coletiva dos comunicadores”. Além deles, o medo do desemprego, a intensificação da jornada de trabalho e a sobrecarga do trabalho reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres) terminam por compor a receita perversa do esgotamento. Desde a primeira pesquisa, em 2020, depoimentos nesse sentido podem ser identificados: “Muitos já dão por certo um passaralho²⁴ pós-pandemia e talvez mesmo demissões antes disso passar (Participante 10A, 2020)” ou “[...] também me assusta a possibilidade de perder o emprego. O cenário de incertezas que assola o jornalismo há anos se intensifica neste momento (Participante 12A, 2020)”. Ambos os relatos demonstram como o cenário pandêmico intensifica os constrangimentos, mas não pode ser apontado como causa única. Os(As) trabalhadores(as), aguardando o próximo golpe do

²⁴ Passaralho é uma expressão informal usada nas redações para se referir a demissões coletivas.

machado, como diria Sennett (2009), já preveem como movimento de jogo da empresa uma série de demissões, durante ou depois da pandemia; e entendem que o campo jornalístico já vivenciava um momento crítico, antes mesmo do mundo ser assolado pelo vírus.

Observamos que também o temor do desemprego e os desligamentos ocorridos no período geraram quebra de *illusio*; é o que se evidencia nos seguintes relatos, fornecidos um ano depois do início da pandemia:

Vi muitos colegas sendo desligados da empresa **enquanto eram anunciadas, com alegria, as mudanças** no modelo de negócios (Participante 3C, 2021, grifos nossos).

[...] vivenciamos uma demissão massiva em meio à pandemia e isso **desencadeou e amplificou uma série de dilemas** que já estamos enfrentando há mais de um ano. Somado a todos os receios pessoais, esse momento foi de muita tensão e bastante significativo em um período tão difícil (Participante 16C, 2021, *grifo nosso*).

Em 2021, uma das empresas para as quais boa parte dos(as) respondentes trabalha, o Sistema Verdes Mares, opta por descontinuar sua versão impressa, o jornal *Diário do Nordeste*, permanecendo apenas com os produtos digitais. A mudança implica novos reajustes de cargos e funções, e demissões.

Em artigo sobre o fim da publicação impressa, Costa e Silva (2023) analisam tanto discursos da empresa de comunicação, publicados no portal do SVM, em redes sociais e na última edição do jornal impresso, quanto de jornalistas que se mantiveram no emprego e de ex-profissionais da casa, que, na ocasião, postaram a respeito em suas redes sociais pessoais. Observam o autor e a autora que os enunciados articulados por empresa e jornalistas acionam certas dicotomias, como modernidade x tradição, coletivo x individual e adesão x distanciamento. Sobre esta última, concluem:

As transformações anunciadas pelo Diário do Nordeste (DN) suscitam distintos pontos de vista, que variam entre a resoluta decisão olhar para a frente, abraçando o digital como aliado de uma pretensa aproximação com as audiências, até um profundo pesar, por vezes acompanhado de certo inconformismo, pelo encerramento das operações impressas do jornal. A adesão vem sobretudo dos executivos da empresa e dos jornalistas que permanecem no veículo, enquanto o ceticismo é mais marcado nos depoimentos de jornalistas já não mais integrantes dos quadros do DN (Costa e Silva, 2023, pp.89-90).

A observação da pesquisa condiz com o que indicamos a respeito do *ethos* heróico dos(as) jornalistas, que os mobiliza a omitir ou amenizar as crises e contradições do campo, e ainda sobre o binômio bourdiano posições-disposições: os(as) agentes entendem que a manutenção dos seus cargos demanda esse “olhar para o futuro”, essa adaptação às novas regras do jogo. É válido lembrar que crer no jogo implica em validar as posições e preparar-se para

elas; concordar com as regras e com o andamento do jogo; e investir no jogo (no sentido emocional, físico, econômico, político, cultural). É o que, de modo geral, fazem os(as) agentes que permanecem no emprego após os cortes.

Nas pesquisas consultadas para esta tese, colhemos posicionamentos críticos ao fim do impresso e a como o processo se deu mesmo entre agentes que permaneceram na empresa (é o caso dos(as) Participantes 3C e 16C, citados anteriormente). Nos relatos, os(as) jornalistas dão conta do contrassenso de demitir colegas para tentar reduzir o impacto dos prejuízos causados pela pandemia e garantir a estrutura de lucro dos(as) acionistas. A quebra da *illusio* fica clara quando se associam as demissões à “amplificação dos dilemas dos(as) trabalhadores(as)”: é quando se manifestam os constrangimentos psicológicos decorrentes da falta de reconhecimento profissional. Acreditamos que a diferença de tratamento a respeito do fim do impresso nas postagens analisadas pelo artigo de Costa e Silva (2023) e nas pesquisas consultadas é o local em que o pensamento dos(as) jornalistas foi exposto: certamente, existem opiniões sobre sua empresa que um(a) trabalhador(a) emitiria em uma pesquisa que garante anonimato, mas não o faria em sua rede social pessoal, às vistas de gestores(as) da empresa. Nas plataformas, que por sua natureza já estimulam imagens positivas e produtivas, optam por não performar qualquer crítica ou manifestação de histerese, ainda que elas existam.

Tratando das demissões, durante a pandemia, em tempos de trabalho remoto e híbrido, esses desligamentos são, no seio dos microcampos, ainda mais dolorosos, porque se tornam inviáveis as tradicionais cerimônias de despedida dos(as) colegas, geralmente organizadas, ainda que de improviso, pelos(as) demais trabalhadores(as), vizinhos de bancada ou mesmo de outras editorias. Essas cerimônias informais, sem a presença de autoridades superiores (diretores(as) executivos(as), gestores(as) de alto escalão, acionistas), fortalecem os vínculos e indicam um certo movimento de subversão dos(as) trabalhadores(as), que se solidarizam com quem está saindo e estabelecem ali um momento de reconhecimento da sua atuação na empresa e, principalmente, como profissional.

Da mesma forma, é válido apontar as cerimônias de acolhida a quem chega: profissionais recém-contratados(as) ou que vieram de outras editorias e suportes. Em função do isolamento, muitos(as) jornalistas vivenciaram demissões, mudanças de cargos e de empresa sem passar por esses ritos de reconhecimento que fortalecem tanto o senso de jogo quanto a crença e o interesse. As cerimônias, assim como tudo o mais no período, se plataformaizaram, migrando para os aplicativos e as redes sociais, mas foram consideravelmente reduzidas, transformando-se em vídeos, fotos e uma dúzia de mensagens de apoio e “boa sorte”.

Sobre as plataformas, ainda que dediquemos o último capítulo a elas, vale antecipar que

elas também se associam aos adoecimentos, entre outros aspectos, em função da mudança de fluxos de trabalho, aumentando a ansiedade dos(as) trabalhadores(as). Segundo Antunes (2018, p. 143), no cotidiano da atividade laboral, os efeitos da flexibilização são observados sobretudo na “forte sensação de que o tempo foi comprimido” e também na densificação do trabalho, “na qual todos se desdobram para executar sozinhos o que antes era feito por dois ou mais trabalhadores”. As demissões mencionadas ocasionam também essa densificação, já que não são feitas contratações e sim rearranjos de cargos e funções, sobrecarregando equipes inteiras.

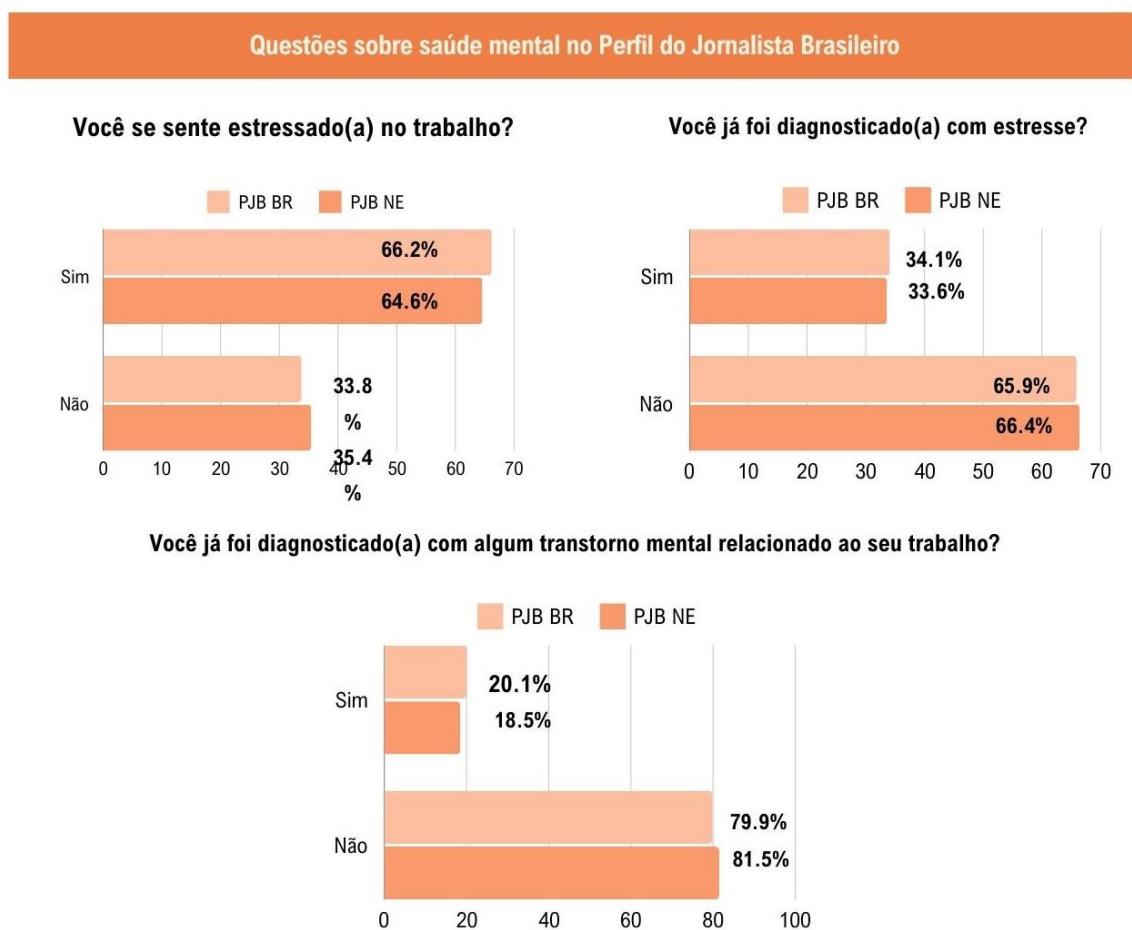
É importante observar que, em muitas respostas subjetivas, apesar de descreverem as dificuldades inerentes ao período, os(as) respondentes, de modo geral, têm interesse no trabalho que executam. Ou seja, relacionam a ele ideias de propósito, virtude e prazer. Quando reconhecem que, em função de aspectos precarizantes, o ofício passa a promover mais cansaço mental que satisfação, implica dizer que, de algum modo, antes das mudanças ocorridas, eles(as) se sentiam satisfeitos(as) em desenvolver aquelas atividades. Quando recordamos a porcentagem quase unânime de respondentes que se entendem como profissionais essenciais, voltamos a reforçar esse vínculo dos(as) trabalhadores(as) com seu ofício. É o que encontramos em relatos como esse:

O isolamento dos demais colegas de trabalho, além do distanciamento das discussões com os editores, fez com que as pautas demorassem um pouco a sair, houvesse sobreposição de informações e até necessidade de redirecionamento da pauta, muitas vezes, ao fim do expediente. Isso decorre principalmente da redução da jornada de trabalho, a qual nos foi imposta [...]. Alinha-se a isso a dificuldade de manutenção do horário fixo de trabalho, as demandas em demasia e a falta de compreensão de alguns companheiros de atividade que não levavam em consideração que o horário de trabalho é apenas naquele momento. **Desta forma, o trabalho passou a promover mais cansaço mental do que satisfação** (Participante 5B, 2020).

Em muitos casos, o que se pode depreender dos relatos é que os(as) jornalistas nutrem afeto pelo trabalho, no sentido de serem afetados por ele, de se importarem com o que o trabalho pode proporcionar a eles(as) e à sociedade. Dessa forma, entendemos como interesse e *illusio* se relacionam com os adoecimentos: é porque se interessam, porque creem no jogo, que se afetam.

Em 2021, também o Perfil do Jornalista Brasileiro colheu informações a respeito da saúde física e mental dos(as) jornalistas. Concentramo-nos aqui nos dados referentes à saúde mental para discutir um outro aspecto do tema: o diagnóstico das descompensações psicológicas e a busca por ajuda especializada. Vejamos os números:

Gráfico 15 - Saúde mental dos(as) trabalhadores(as) no Perfil do Jornalista Brasileiro

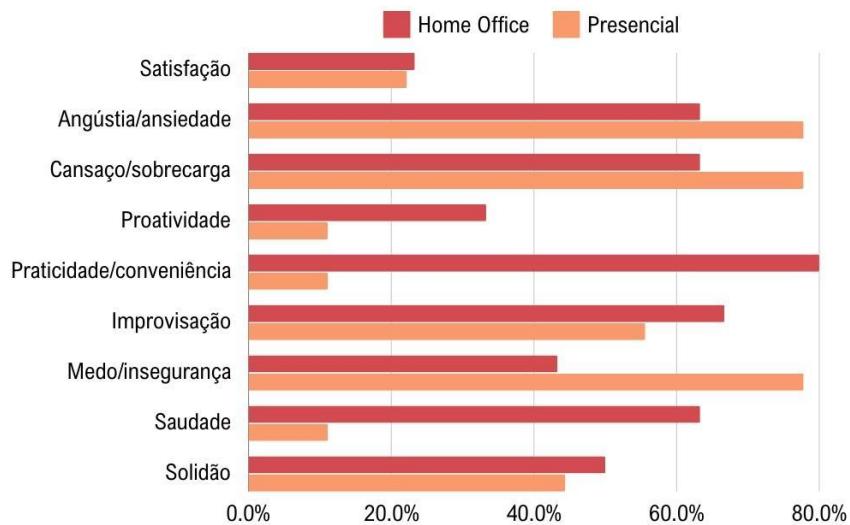


Fonte: gráfico produzido pela pesquisadora com base no PJB

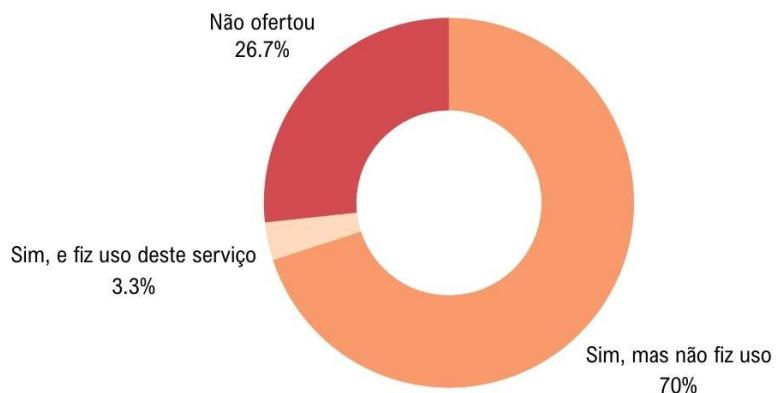
Observamos que a proporção 70%/30% são inversamente proporcionais nas respostas entre “sentir-se estressado(a)” e “obter um diagnóstico”. Interpretamos haver aqui uma lacuna preocupante entre as manifestações de estresse e sobrecarga, e a busca por ajuda especializada. Podemos articular essa percepção com o que identificamos também em nossa pesquisa, dados que apresentamos abaixo: ao mesmo tempo em que quase 70% dos(as) respondentes associa o trabalho no período pandêmico à angústia, ansiedade e sobrecarga, também quase 70% optaram por não fazer uso de atendimento psicológico, mesmo que algumas empresas tenham oferecido o serviço gratuitamente.

Gráfico 16 - Adjetivos ao trabalho; ajuda especializada e partilha

Quais desses adjetivos sintetizam como você se sente/sentiu trabalhando nesse período? Pode marcar mais de uma opção.



A empresa ofereceu algum tipo de atendimento/acompanhamento psicológico aos(as) funcionários(as) nesse período de pandemia?



Você costuma conversar com alguém sobre sua rotina produtiva/condições de trabalho/suas experiências profissionais?



Fonte: gráfico desenvolvido pela pesquisadora

O tão citado “misto de emoções” entre as respostas abertas fica evidente também

nas objetivas. Observamos que o diálogo é buscado pela maioria como alternativa ao alívio dos sintomas de estresse e sobrecarga. Nenhum respondente chegou a afirmar que não conversava com ninguém sobre sua rotina produtiva e as condições de trabalho, e 90% deles(as) afirmaram não ter dificuldades de falar sobre isso. As partilhas acontecem sobretudo com amigos(as) próximos(as) e colegas de trabalho. Importante considerar que muitos(as) desses(as) amigos(as) são também jornalistas, às vezes de outras editorias ou empresas. Contudo, das 30 respostas, apenas 10 citam a partilha com terapeutas e psicólogos(as). Explicitam-se tanto a importância do coletivo no cotidiano laboral quanto a falta de busca por ajuda especializada. Apesar das condições precarizantes, a presença dos(as) colegas e o propósito associado ao trabalho desenvolvido são aspectos de cura das descompensações psicológicas, que acabam sendo interpretadas como pontuais, e não como doenças que precisam de tratamento específico.

Acreditamos ainda que se manifeste, mais uma vez, uma das facetas do heroísmo adoecedor mencionado no subtópico 3.2., relativo ao campo. O(A) jornalista, apesar de psicologicamente adoecido(a), naturaliza o adoecimento ou o comprehende como um pré-requisito do campo jornalístico: o preço que se paga para estar no jogo. Vale observar, no entanto, que a menção aos(as) colegas de trabalho como parceiros(as) de partilha sugere que, apesar do estímulo à concorrência, essa troca com os(as) colegas é também um traço muito próprio do *habitus* de classe. O (A) agente tende a crer que apenas aqueles(as) que compõem a classe compreenderão como ela funciona, dividindo seus dilemas e angústias com os(as) iguais - daí que, talvez por isso, desconsiderem a busca por psicólogos (as) e psiquiatras.

Necessariamente, ao tratar de adoecimentos, é preciso voltar a falar de histerese. Os sentimentos de desencaixe e de perda do senso do jogo são causa e efeito de descompensações. A sensação de não pertencimento ou de não saber mais fazer o que fazia antes tanto é fator adoecedor quanto é a doença em si, do ponto de vista psicológico. Daí a importância de questões sobre esforço e reconhecimento, incluídas na versão 2021 do Perfil do Jornalista Brasileiro, porque estão relacionadas à manutenção da *illusio*.

Gráfico 17 - Esforço e reconhecimento no Perfil do Jornalista Brasileiro

Relação esforço-reconhecimento nas pesquisas do Perfil do Jornalista Brasileiro

Você considera que seus esforços no trabalho são devidamente reconhecidos?



Fonte: gráfico desenvolvido pela pesquisadora

Como indicam os gráficos, em uma proporção quase 10 pontos maior que no cenário brasileiro, 63,8% dos(as) jornalistas nordestinos(as) consideram que seus esforços no trabalho não são devidamente reconhecidos. Quando se observam ainda os relatos de horas extra trabalhadas, fica claro o desequilíbrio entre esforço e reconhecimento. No Nordeste, quase três quartos da categoria (68,5%) informam ser comum trabalhar mais que o período contratado. Para Bourdieu, o reconhecimento, como já comentamos, é parte do capital simbólico, responsável, entre outros fatores, por renovar o interesse e a crença no jogo. Quando a relação esforço-reconhecimento entra em *déficit*, ocorre a histerese ou a quebra da *illusio*: a sensação de não pertencimento e a necessidade de questionar as regras do jogo, manifestações que contribuem para o adoecimento dos(as) trabalhadores(as).

4.2.6 O que pode se tornar permanente?

Como citamos anteriormente, os depoimentos ressaltando as facilidades do *home office* (não precisar enfrentar trânsito, não gastar com combustível, passar mais tempo com a família) nos fazem crer que o modelo em si não é integralmente desvantajoso para os(as) participantes da pesquisa. Quando perguntamos aos(as) trabalhadores(as) se permaneceriam em *home office* caso a empresa oferecesse a possibilidade, 46,7% dos(as) jornalistas responderam “Sim, mas

sob condições específicas". Entre as condições, destacam-se: limites de horário de trabalho (e cumpri-los!) e estrutura física de trabalho custeada pela empresa, como indicam os(as) participantes 10B e 18B, respectivamente: "Aceitaria caso fossem realmente respeitados os horários de finalização do expediente e total suporte tecnológico para melhor realização das atividades" (Participante 10B, 2020); "Cobraria uma estrutura um pouco melhor de equipamento e algum tipo de compensação sobre uso de energia elétrica, por exemplo" (Participante 18B, 2020).

Para 67,6% dos(as) jornalistas respondentes à nossa pesquisa, as mudanças adotadas durante o período poderiam se tornar permanentes. Os aspectos mais citados foram: uso de plataformas de videoconferência para entrevistar fontes e fazer reuniões virtuais; e o trabalho remoto em plantões e em casos de adoecimentos. Este último ponto alerta para um caminho preocupante: o uso do *home office* para obrigar o(a) trabalhador(a) afastado(a) por licença médica a manter-se ativo. Alia-se a isso o uso intensificado das plataformas para o desenvolvimento da atividade jornalística e contemplamos mais uma faceta perversa de exploração do trabalho: a intermitência digital, na saúde e na doença, conquistada por determinação direta ou por coerções simbólicas. Avaliemos algumas falas a respeito:

Em casos especiais, penso que ficou claro ser possível mantermos plantões em *home office*, por exemplo, como forma de aliviar um pouco o tempo de permanência na redação e ausente do seio familiar. Além disso, as reuniões via áudio, que se tornaram mais breves e efetivas que as outrora enfadonhas e maçantes reuniões presenciais (Participante 9B, 2020).

Acredito que [...] as questões de estrutura e logísticas vêm sendo repensadas e podem ser otimizadas posteriormente. O que pode mexer nas relações de trabalho. Como o aproveitamento de vídeos gravados sem a pessoa estar na redação, a escrita de matérias fora da redação, produções de rádio fora da redação. Esse tipo de coisa (Participante 1A, 2020).

Home office quando o empregado estiver impossibilitado de ir para a redação (Participante 9B, 2020).

Maior flexibilização ao home office e acúmulo de funções sem aumento salarial (Participante 4C, 2021).

[...] como não precisamos nos deslocar para nada, o trabalho fica muito mais intenso, sem tempos de pausa ou descanso, já que não há necessidade de ir até a fonte, apenas ligar ou mandar mensagens e receber respostas instantâneas (Participante 34B, 2020).

Perguntas como essas, que levam os(as) trabalhadores(as) a pensar no futuro da atividade, concedem a eles(as) o poder de remodelar o jogo, alterar as regras, ainda que teoricamente. É interessante observar como negociam esses movimentos, disputando com as lideranças da empresa um importante capital: o tempo. Seja o tempo diário do trabalho, muitas

vezes perdido em reuniões “enfadonhas e maçantes”; o tempo de deslocamento em pautas presenciais, que, para alguns, torna-se momento de respiro entre uma pauta e outra; o tempo de estar com a família nos fins de semana, em vez de estar na redação; e o tempo de se restabelecer, quando se está impossibilitado(a) de ir ao trabalho. O tempo é o grande capital em disputa no jogo do microcampo das redações.

4.3. O caso das mulheres jornalistas

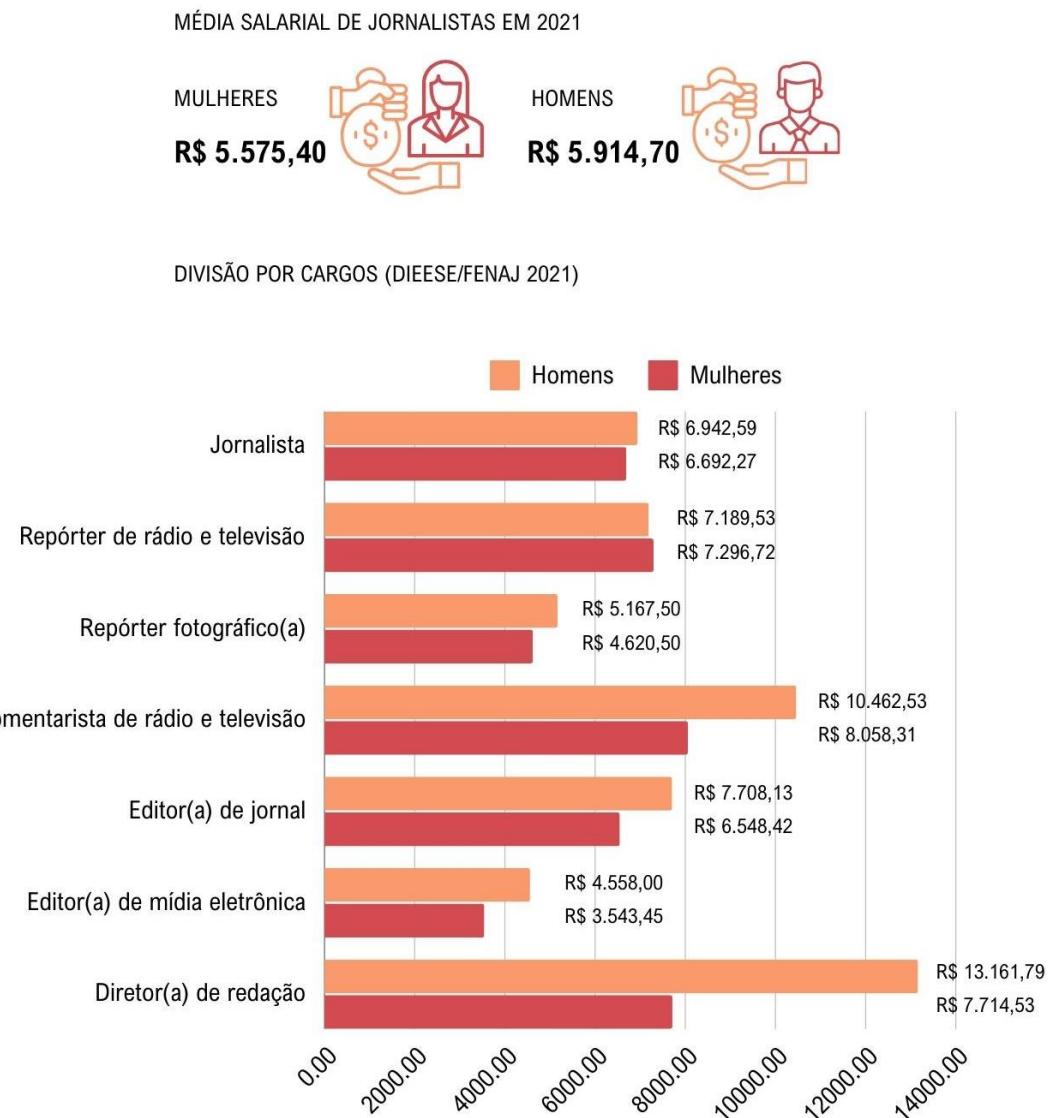
Dedicamos às mulheres um tópico específico por dois principais motivos: primeiro, pelo fato de representarem a maioria numérica da categoria, de acordo com as duas versões do Perfil do Jornalista Brasileiro (64% em 2012; 57,8% em 2021); e segundo porque, em função das posições subalternizantes e precarizantes ocupadas pelas mulheres no jogo social (machista e racista), a experiência das trabalhadoras durante o período pandêmico foi ainda mais sobre carregada que a dos homens.

Segundo a tendência mundial do mundo do trabalho, no campo jornalístico, o fenômeno de feminização da profissão, observado e discutido por alguns autores (Mick; Lima, 2013; Figaro, 2018; Lelo, 2019), não necessariamente implicou em um reordenamento do jogo, cujas posições privilegiadas e de liderança ainda são majoritariamente ocupadas por homens. A feminização do jornalismo está diretamente relacionada com as mudanças produtivas no mundo do trabalho, em particular com a adoção do modo de acumulação flexível (Antunes, 2018). Figaro (2018) esmiúça esse cenário pontuando que o crescimento da população feminina e sua consequente qualificação educacional, na segunda metade do século XX, são algumas explicações para a expansão da força de trabalho feminina.

Contudo, apesar de representarem a maioria da classe no Brasil, as mulheres sofrem “sensíveis disparidades no tocante à remuneração, à mobilidade profissional e às formas de contratação, não obstante os indicadores de educação formal serem mais elevados entre as mulheres” (Lelo, 2019, p.113).

Segundo dados recentes de pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a pedido da Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj), a média salarial das mulheres jornalistas representa 94,3% do salário dos homens, que tendem a receber mais de R\$200 a mais. Entre ocupantes de cargos de Direção de Redação, a disparidade é expressiva: enquanto a média salarial deles chega a R\$13 mil reais, a das diretoras é de pouco mais de R\$7,7 mil.

Gráfico 18 - Média salarial de jornalistas por gênero e por cargos



Fonte: gráfico desenvolvido pela pesquisadora com base em pesquisa Dieese/Fenaj

Apesar de serem maioria em número, existem duas vezes mais homens que mulheres em funções que são mais bem remuneradas no mundo do trabalho do jornalismo, o que reflete a dificuldade por elas enfrentada em ascender na carreira (Figaro, 2018). Esse dado é particularmente relevante no período pandêmico por que o fato de não ocuparem cargos executivos - de direção e edição, por exemplo - significa que, sendo repórteres, estavam mais sujeitas aos riscos do trabalho de campo e à maior demanda de produção noticiosa em *home office*.

Em 2020, a Fenaj direcionou uma pesquisa sobre o trabalho de jornalistas durante a pandemia apenas para as mulheres. Entre os resultados, chama atenção tanto o número de jornalistas mães desempregadas (7,6%) quanto o das que precisaram se valer de auxílio

emergencial: 15,1% das participantes solicitaram o benefício, sendo que 5,56% receberam o valor de R\$ 600 e outras 4,13% o valor de R\$ 1.200, destinado às mães que são as únicas responsáveis pelos(as) filhos(as) ou que são chefes de família²⁵.

Apesar de a maioria das mães jornalistas terem apenas um filho em idade escolar (64,4%) e compartilharem a responsabilidade sobre a criança ou adolescente com o pai (63,4%), também é expressivo o número de mães solo (22,4%), únicas responsáveis pelos(as) filhos(as). O alto índice de mães jornalistas que afirmaram se sentir sobrecarregadas na pandemia (85,9%) é resultado de uma fórmula composta de machismo estrutural, condições precárias de trabalho, baixos salários e a histórica e cultural associação das mulheres ao trabalho reprodutivo e às práticas de cuidado.

Esse panorama se agudiza durante o isolamento, por motivos aqui já mencionados: os *habitus* de classe doméstico e profissional se atravessam num mesmo campo físico e simbólico: o espaço da casa. Em capítulo intitulado “Cuidado e responsabilidades”, Biroli (2018) problematiza como as atividades de cuidado atribuídas às mulheres desde sempre, socialmente exigidas e naturalizadas, são, na verdade, trabalho gratuito e explorado por parte do Estado. E uma das facetas mais cruéis é justamente a responsabilidade de educação e proteção aos(as) filhos(as), na qual tanto o Estado, numa dimensão macro, quanto os homens em geral, ou se omitem integralmente ou assumem menor parcela das demandas.

A feminização do jornalismo, portanto, se erige sob os mesmos parâmetros da naturalização da subalternidade feminina à dominação masculina, tema inclusive tratado por Bourdieu (2002) em obra específica. Para o autor, a inferiorização feminina, pautada em interpretações arbitrárias do biológico e das diferenciações sexuais, é produzida e reproduzida em esquemas de pensamentos, gestos, simbolismos e elementos corpóreos, e reforçada por campos de influência na sociedade, como família, Estado, Igreja e instituições de ensino.

Desde o início da obra, Bourdieu (2002, p. 8) aponta como suas categorias de pesquisa podem ser adequadas para enfrentar questões como machismo, racismo, capacitismo, xenofobia, homofobia e toda lógica de dominação

[...] exercida em nome de um princípio simbólico conhecido e reconhecido tanto pelo dominante quanto pelo dominado, de uma língua (ou maneira de falar), de um estilo de vida (ou maneira de pensar, falar e agir) e, mais geralmente, de uma propriedade distintiva, emblema ou estigma, dos quais o mais eficiente simbolicamente é essa propriedade corporal inteiramente arbitrária e não predicativa que é a cor da pele.

Em relação a esses temas, o autor entende que a contribuição de sua Teoria da

²⁵ Os outros 5,41% chegaram a solicitar o benefício, mas não foi concedido.

Prática precisa ser “a de restituir à doxa seu caráter paradoxal”, ou seja: desnaturalizar os fenômenos, conceder estranhamento àquilo que parece óbvio/familiar; “e, ao mesmo tempo, demonstrar os processos que são responsáveis pela transformação da história em natureza, do arbitrário cultural em ‘natural’” (Bourdieu, 2002, p.8). O fato é que, justamente por existirem diversos e complexos mecanismos de aceitação à dominação masculina, ela se torna naturalizada, fazendo de sua superação uma questão ainda mais desafiadora. Ao analisar a condição das mulheres jornalistas, Figaro (2018, p. 581) faz referência à obra bourdiana:

Trata-se, sem dúvida, conforme Bourdieu (2002), de uma tradição incrustada na vida cotidiana, reiterada pela família, pela escola e pelos meios de comunicação. São atitudes e comportamentos naturalizados que colocam a mulher em lugar inferior, subalterno, o que justificaria o trabalho redobrado, jornadas duplicadas e extensas, o papel de cuidadora do lar e dos filhos, entre outras responsabilidades caracterizadas como da mulher. Mas, além desses aspectos, o imperativo é o da dominação de classe por meio da submissão da personalidade, da exploração do tempo, da descaracterização do espírito de cidadania e de autonomia da mulher. Como força de trabalho mais barata, submissa e reproduutora do *status quo*, a mulher – e, no caso, a mulher jornalista – torna-se ou vítima dessa estrutura ou guardiã dela.

Para além das jornalistas, a subalternidade da mulher está, portanto, nos alicerces do capitalismo e se revela quando a força de trabalho feminina é relegada às posições informais e precárias, ao lado de outros trabalhadores como imigrantes e idosos(as) (Antunes, 1999). Além dessa inferiorização do trabalho da mulher, o capitalismo se apropria da dupla jornada feminina e a legitima ainda - na fábrica com o trabalho produtivo; e no lar, com o reprodutivo. Durante o *home office*, perde-se o controle das fronteiras entre ambos os campos: afazeres domésticos, demandas profissionais e trabalhos de cuidado não só coabitam, como disputam atenção, algumas vezes todos ao mesmo tempo. Observemos o caso da Participante 30B, respondente de nossa pesquisa:

Meu caso foi particular pois, por desempenhar função de noticiarista, com entradas ao vivo na programação ao longo de cinco horas, ficou difícil conciliar essa demanda com os cuidados e convivência com minha filha, que tem hoje dois anos. Eu era constantemente solicitada por ela, que por sua vez não tinha compreensão de **entender minhas necessidades. Nesse caso, precisei me deslocar até a redação para que não houvesse prejuízos por nenhuma das partes** (Participante 30B, 2020, *grifo nosso*).

Não à toa, grifamos o último trecho. Para fazer justiça, é importante dizer que houve, sim, prejuízo: a ela mesma. Essa mulher exerceu suas funções como trabalhadora, mas, para isso, correu risco de vida, trabalhando presencialmente durante a pandemia. Quando diz que não houve prejuízos a nenhuma das partes, a respondente se exclui, manifestando

justamente os mecanismos simbólicos de naturalização da dominação masculina mencionados por Bourdieu:

[...] as próprias mulheres aplicam a toda a realidade e, particularmente, às relações de poder em que se vêem envolvidas esquemas de pensamento que são produto da incorporação dessas relações de poder [...]. Por conseguinte, seus atos de conhecimento são, exatamente por isso, atos de reconhecimento prático, de adesão dóxica, crença que não tem que se pensar e se afirmar como tal e que faz, de certo modo, a violência simbólica que ela sofre. (2002, p.45)

A jornalista em questão manifesta a violência simbólica sofrida ao, “naturalmente”, se invisibilizar, ao se retirar do cálculo: quem são “as partes”, afinal? Quando descreve suas funções no trabalho como “minhas necessidades”, a trabalhadora se submete simbolicamente à empresa. E aqui vale observar um outro aspecto do próprio capitalismo, presente no *habitus* empreendedor que mencionamos anteriormente: muitas vezes, essas mulheres se revestem desse *ethos* empresarial/profissional para justamente se diferenciarem do papel de cuidadoras ou como forma de subverter a associação naturalizada da mulher ao trabalho doméstico.

Trocando em miúdos: se naturaliza o trabalho doméstico como função feminina, a mulher serve ao sistema capitalista, oferecendo trabalho reprodutivo não remunerado; se se rebela, buscando espaço no mundo do trabalho, serve ao capital como proletariado - e, muitas vezes, acaba conciliando a profissão com o trabalho doméstico e de cuidado (do marido, dos(das) filhos(as), dos familiares idosos), acumulando funções. Em todas as circunstâncias, o capital e o machismo estrutural saem em vantagem.

Historicamente, a questão do trabalho doméstico sempre atravessou a saída da mulher, principalmente de mulheres brancas de classes sociais mais elevadas, do espaço da casa para o trabalho. Essa estrutura escancarou a questão da divisão sexual do trabalho, um conjunto de esquemas de ação, social e cultural, que define o que seria “trabalho de mulher”, “competência de mulher”, “lugar de mulher” e impõe consequências diretas dessas classificações na rotina de trabalho feminina tanto em casa quanto fora dela. Esse trabalho, invisível e não remunerado, funda a base do sistema patriarcal no capitalismo, que precisa dele para controlar o custo da força de trabalho. Sem ele, o Estado capitalista teria que se responsabilizar pelos custos de restaurantes, lavanderias e escolas públicas em tempo integral e que atendessem às demandas de todos(as) que se dedicavam ao trabalho fora do ambiente doméstico durante o dia inteiro. Como explica Federici:

O capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico é uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma

remuneração. Por sua vez, a condição não remunerada do trabalho doméstico tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento do senso comum de que trabalho doméstico não é trabalho, impedindo assim que mulheres lutem contra ele. (2019, p. 43)

É possível comparar esse convencimento (que, sob uma perspectiva bourdiana, seria uma tentativa de naturalização ou de adesão dóxica) ao mesmo mecanismo psicológico do capitalismo empreendedor, que convence os(as) trabalhadores(as) a estender as horas trabalhadas e atender demandas fora de horário em função do cultivo de um “espírito” proativo e visionário, que abraça os ideais da empresa e galga nela posições de poder em vez de questioná-la. Ou ainda a invisibilização do *home office*, associado à ideia de um trabalho não-trabalho. Junte-se, em uma mesma circunstância, a inferiorização feminina, o *habitus* empreendedor e a visão pejorativa sobre a modalidade *home office*, e aí está a fórmula da exaustão das mulheres trabalhadoras durante a pandemia, além de outros motivos particulares/específicos que ainda podem agudizar esse panorama.

Huws (2014, p. 31) observa o quanto as mulheres estão sujeitas “aos piores efeitos das novas tecnologias”, sendo superexploradas. Uma das situações controversas que podem colaborar para essa hiperexploração do trabalho das mulheres é justamente o *home office*. Como aponta a autora, a relação das mulheres com o que chama de “teletrabalho” já era marcada pela assimetria e opressão de gênero desde 1980, quando a modalidade se torna mais visível.

Nesse período, quando as mulheres passam a aderir ao *home office*, a modalidade começa a ser encarada como uma situação concernente às mulheres que “colocam a família em primeiro lugar”, numa referência ao ideário do salário familiar como sendo o masculino e o da mulher um mero complemento de renda, já que sua dedicação principal deveriam ser os cuidados da casa - questões enfrentadas principalmente durante a segunda onda do feminismo (Fraser, 2019).

No entanto, quando essa mesma modalidade de trabalho se torna vantajosa às empresas e uma opção viável ao sistema de trabalho flexível (Antunes, 1999), já que possibilita a realização de muitas atividades de forma remota e em menos tempo, o *home office* se descola das questões de gênero e passa a se justificar sob uma perspectiva empreendedora.

Por essa perspectiva, os teletrabalhadores mudaram sua imagem novamente. Mais uma vez é provável que eles sejam homens [...] e não sejam percebidos como atados aos compromissos domésticos, mas agentes livres, motivados a trabalhar longas horas para se estabelecerem na competição aberta do mercado. O problema para o qual eles representam uma solução é a “cultura da dependência”; sua função é revigorar a economia, cortar os números dos beneficiários de programas sociais e injetar vida nova aos valores tradicionais de autoconfiança do mercado livre (Huws, 2017, p. 125).

Vivencia-se, portanto, uma primeira reformulação da doxa em relação ao teletrabalho, do que se entendia por óbvio e natural a respeito da modalidade. Aquele sistema que era visto como complementar, inferiorizado, voltado para as mulheres (entendidas como profissionais de baixa qualificação) precisa legitimar-se a partir de uma outra lógica/razão para se tornar uma prática também masculina. Passa a ancorar-se, então, na razão neoliberal (Dardot; Laval, 2013).

Com a pandemia de Covid-19, o *home office*, sendo, para grande parte dos(as) trabalhadores(as), a única opção viável de fazer a roda do capitalismo girar, sofre nova reformulação da doxa: agora, a modalidade é para todos(as), amplamente democrática e de grande potencial - para trabalhadores(as) e empresas. Sob a superfície das justificativas neoliberais, residem experiências distintas em relação ao *home office*, que seguem afirmando a assimetria de gênero existente.

Segundo estudo sobre trabalho remoto/*home office* durante a pandemia (Bridi; Bezerra; Zanoni, 2020), as trabalhadoras com filhos(as) tendem a ter suas demandas interrompidas pelas necessidades dos(as) filhos(as) e pelos afazeres domésticos, fazendo com que precisem de mais dias de trabalho para executar suas atividades profissionais. Além disso, analisando os termos associados ao trabalho em casa, nas respostas abertas, são as mulheres que majoritariamente relacionam a experiência às dificuldades de conciliação entre as demandas profissionais e domésticas. Para os homens, o termo “dificuldade” se relaciona principalmente à distância dos(das) colegas de trabalho. A conclusão do relatório é cirúrgica:

[...] a modalidade do trabalho realizada no âmbito doméstico apresenta aspectos negativos que atinge ambos os sexos, mas não de forma igual. Prevalece a desigualdade na divisão do trabalho doméstico e de cuidados, levando as mulheres a jornadas super extensas de trabalho, o que sugere a necessidade de repensarmos o trabalho remoto, que provavelmente será uma tendência nos próximos anos, e de propormos formas alternativas e mais justas de reorganizar a sociedade, o trabalho e a economia (Bridi; Bezerra; Zanoni, 2020).

Desenvolvendo esse mesmo estudo comparativo de termos no *corpus* que definimos nas duas pesquisas do CPCT²⁶, encontramos também traços de assimetria nas experiências *home office*. Em ambas, tivemos apenas cinco homens respondentes. Na primeira versão, não temos informações sobre estado civil e se têm ou não filhos. Na segunda, três dos cinco jornalistas são casados e quatro dos cinco têm filhos. Analisando as respostas abertas das duas pesquisas, nenhum dos homens menciona a conciliação entre trabalho e atividades domésticas ou de cuidado com filhos. Todas as menções a termos como “filhos”, “tarefas

²⁶ Optamos apenas pelas pesquisas do CPCT 2020 e 2021 porque nem todos(as) os(as) participantes de nossa pesquisa responderam à identificação de gênero.

domésticas”, “cozinhar”, “cuidar” foram feitas por mulheres. As citações à palavra “cuidado” são, em sua maioria, relacionadas às medidas de prevenção ao contágio da Covid-19 adotadas pelos(as) profissionais ou pelas empresas, mas sempre que estão associadas a filhos e outras pessoas da família que requerem cuidados são em relatos de mulheres.

Outro aspecto que se tornou ainda mais evidente na pandemia é um fenômeno que Biroli (2018) intitula “hierarquia entre mulheres”, quando, havendo a necessidade da mulher terceirizar o trabalho reprodutivo em função das demandas do trabalho produtivo, acaba incubindo outra mulher desses afazeres: trabalhadoras domésticas (com contratos formais ou informais); e mulheres não remuneradas, como as avós, que acabam vivenciando uma segunda maternidade, sendo responsáveis pelo cuidado dos(as) netos(as) em função da jornada de trabalho das mães. Em função do isolamento imposto pela pandemia, em muitos casos, a rede de apoio precisou ser dispensada, cabendo principalmente às mulheres acumularem as atividades profissionais, domésticas e de cuidados (realizadas antes por babás, enfermeiras e cuidadoras de idosos, por exemplo).

Em resumo: identificamos em relação aos(as) agentes jornalistas mudanças consideráveis no período pandêmico analisado, mas não em relação ao perfil dos(as) trabalhadores(as), mas às condições de trabalho e às sobrecargas, ainda mais prementes em relação às mulheres.

Trabalhadores(as) que permaneceram em regime presencial buscaram ressignificar os riscos enfrentados, reorientando o capital em disputa: para além da manutenção de seus empregos, esteve em jogo capital simbólico - autoridade e credibilidade junto à sociedade e sentimento de essencialidade/prestação de serviço público. Entendemos que, de certo modo, os(as) trabalhadores(as) presenciais, por uma lógica de distinção, buscam alinhar seus discursos e esquemas de percepção e ação aos dos(as) agentes em posições superiores, de chefia e gestão. Tendem, portanto, a serem menos críticos ao processo e às decisões da empresa do que os(as) demais trabalhadores(as). Já os(as) agentes em *home office* sentem dificuldade em adjetivar a modalidade, em função da complexidade de impressões e sentimentos relacionados não só ao modelo de trabalho, mas em como foi instituído pelas empresas. Para as mulheres, a precarização se aprofunda pelo acúmulo de funções domésticas e de cuidados, boa parte delas antes terceirizadas para outras mulheres (remuneradas ou não).

De modo geral, no entanto, na circunstância de uma emergência sanitária, poder estar em casa foi interpretado por muitos(as) participantes da pesquisa como um privilégio, ainda que nem sempre o convívio familiar tenha sido harmônico e a estrutura, ideal.

Acreditamos que um dos principais achados em relação à modalidade *home office* sejam os efeitos de quebra da *illusio* causados pelo uso de recursos próprios pelos(as) trabalhadores(as) para desenvolver suas tarefas. Observamos diversos relatos em que tanto a crença quanto o interesse no jogo se revelam abalados. Os sentimentos de indignação e de falta de reconhecimento advindos com o custeio dos meios de trabalho pelos(as) trabalhadores(as) apontam para um problema central que precisa ser enfrentado pelas modalidades de trabalho flexível: como justificar que o lucro caiba ao patronato quando até parte das condições de trabalho são custeadas pelos(as) profissionais?

Também é importante destacar os relatos de sensação de intensificação da jornada de trabalho e vigilância por parte da empresa. Defendemos que tais aspectos são causa e consequência da consolidação de um *habitus* empreendedor, praticado pelo neoliberalismo, e familiar ao *habitus* de classe jornalístico, que, per si, já estimula disposições como proatividade, concorrência, busca de benefícios simbólicos, individualização do aprimoramento e aceitação tácita a regras contraditórias e pouco explícitas.

Entendemos ainda que, apesar de a partilha com outros membros fazer parte do *habitus* de classe jornalístico, a valorização de um *ethos* heróico/proativo desestimula a busca por cuidados à saúde mental, já que, apesar de muitos(as) jornalistas admitirem sofrer com descompensações psicológicas em função do trabalho, poucos buscam diagnósticos e ajuda profissional.

5 JOGO: MOVIMENTAÇÕES, FERRAMENTAS E PRESCRIÇÕES DE TRABALHO

Relacionamos a categoria bourdiana “jogo” tanto ao macrocampo do jornalismo quanto ao microcampo das redações. Em relação ao macrocampo, entendemos por jogo as movimentações das empresas, os modelos de negócio do jornalismo e como ele se dinamiza para sobreviver dentro das reestruturações do capitalismo. Já no microcampo, observamos os fluxos organizacionais (as mudanças em cargos e funções) e os processos produtivos: como trabalharam os(as) jornalistas durante a pandemia (ferramentas e procedimentos), que posições assumiram e que disposições essas posições demandaram.

Adiantamos que as principais mudanças no macrocampo e no microcampo estão associadas à flexibilização e à plataformização do trabalho, transformações que se manifestam de maneira global, em diversos setores do mundo do trabalho. No jornalismo, talvez não sejam muitas as experiências de uberização propriamente, mas é inegável que as plataformas sociais, há pelo menos uma década, tem ditado novas normas não apenas no conteúdo, mas nos fluxos de trabalho, nos processos produtivos e no modelo de negócios das empresas de comunicação (Anderson; Bell; Shirky, 2013).

O jogo do jornalismo, de modo geral, e das redações em específico durante a pandemia é, portanto, um jogo (ainda mais) mediado por plataformas: com novas ferramentas e aplicativos de trabalho; tempos de resposta e de tomada de decisões fragmentados; e sem contato presencial com os membros da classe jornalística. Nos tópicos a seguir, abordaremos esses aspectos de maneira individual: discutiremos de que modo expressões como “plataformização”, “digitalização” e “uberização” podem ser associadas ao jornalismo e ao *corpus* desta pesquisa; trataremos de como os(as) jornalistas se organizaram em relação às novas ferramentas e novas disposições demandadas pelas mudanças nos processos produtivos; e investigaremos o impacto da presença física no fazer jornalístico, apontada por muitos(as) respondentes como um aspecto essencial para a prática da profissão.

Nos dois últimos tópicos, encaminhamos esta tese para suas páginas finais, discorrendo sobre experiências de retorno ao trabalho presencial e reflexões sobre o período pandêmico dois anos depois. Sobretudo para estes tópicos finais, valemo-nos de entrevistas semiestruturadas concedidas por alguns(mas) dos(as) jornalistas participantes de pelo menos uma das três pesquisas locais analisadas em capítulos anteriores. Sigamos.

5.1. Qual o nome do jogo?

Para Antunes (2018), não é possível entender as mais recentes transformações no

mundo do trabalho sem considerar o avanço das TIC. Especialmente a tecnologia móvel, representada pelos *smartphones* e redes de internet via *wireless* ou planos de dados móveis, conecta as mais diversas modalidades de trabalho. Assim, “em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital” (Antunes, 2018, p.30). Mas, entre tantas nomenclaturas possíveis para os tipos de trabalho e de trabalhadores(as) - flexível, plataformaizado, uberizado, *digital workers*, cibertariado, infoproletariado -, qual o lugar do jornalismo? Quais termos seriam mais adequados/precisos para caracterizar o jogo jornalístico?

É importante observar que, em alguns casos, como no campo jornalístico, as transformações do trabalho não são necessariamente relativas aos contratos, mas impactam sobretudo as jornadas, as funções do(a) trabalhador(a) e os processos produtivos. Ressaltamos isso porque a classe jornalística ainda é majoritariamente CLT. Segundo o Perfil do Jornalista Brasileiro mais recente, 45,8% possuem vínculos formais, enquanto outras modalidades, como MEI (microempreendedor individual), *freelancer*, pejota e prestação de serviço (com ou sem contrato) juntas somam 28%. Entre os(as) jornalistas atuantes na mídia, a maioria está lotada em empresas privadas (68,4%). Em função disso, poderia-se pensar, levianamente, que terminologias que caracterizam relações de trabalho precárias - como “uberização”, “plataformização” e “flexibilização” - não estariam associadas ao campo.

Na verdade, como defende Antunes (2018, p.31), estamos lidando com uma nova morfologia da classe trabalhadora, que engloba “desde as ocupações, tendencialmente em retração na escala global, que ainda estabelecem relações de trabalho pautadas pela formalidade e contratualidade, até aquelas claramente caracterizadas pela informalidade e flexibilidade”. E todas elas são impactadas pela expansão dos capitais informáticos e financeiros, que impõem uma pragmática de flexibilização total do mundo do trabalho. Assim, mesmo trabalhadores(as) que ainda celebram contratos formais, com seus direitos trabalhistas resguardados, sofrem os abalos causados pelas mudanças nas formas de exploração do trabalho e de acumulação de capital.

Sobre a definição dessas transformações, Kalil (2020), ao enumerar os muitos termos, por vezes usados como sinônimos (“capitalismo de plataforma”, “economia de compartilhamento”, “economia de bico”, “uberização”), reconhece as dificuldades de delinear conceitos, mas aponta que há, entre as pesquisas, concordância sobre os impactos contundentes dessa nova dinâmica econômica no mundo do trabalho e sobre não se tratar de um fenômeno efêmero. Os termos “economia de compartilhamento ou economia de acesso”, que excluem a referência ao capitalismo, sofrem críticas justamente por reforçarem um certo aspecto altruísta

nas relações, como se o compartilhamento de bens e serviços ocorresse apenas entre pessoas, movido por solidariedade e senso de oportunidade. Na verdade, o que ocorre nas plataformas são transações comerciais, cujos interesses de oferta e demanda envolvem trocas financeiras e geração de lucro.

Historicizando o uso do termo “plataforma”, Poell, Nieborg e van Dijck (2020) recordam como a mídia e setores da economia se apropriaram da palavra como a representação de um ambiente aberto, neutro e progressista, que, ao mesmo tempo, ofusca seus mecanismos de funcionamento e lucro. Segundo Kalil (2020), isso se dá porque as características das plataformas operam em três camadas: (I) redes ou comunidades, (II) infraestrutura e (III) informação. A primeira é a grande vitrine: a interação, a facilidade de acesso, camada que vende a ideia de serem ambientes “livres”. As outras duas, no entanto, são mais nebulosas: tanto infraestrutura (relativa aos instrumentos, às regras e aos serviços do *software*), quanto informação (dados cedidos pelos(as) usuários(as), que permitem combinar oferta e demanda) não são necessariamente transparentes, justamente para manter a lógica de uma estrutura invisível que conecta comunidades, consumidores(as) e fornecedores(as). Como afirma o autor:

Por meio de algoritmos (que processam a relação de informações), protocolos (que descrevem interações) e classificações (por meio de estatísticas e metadata), as plataformas induzem, produzem e programam a circulação na economia digital. Todo esse cenário faz parte de um processo de capitalização e valorização, com o estímulo da participação dos usuários das plataformas, que geram dados e informações componentes da infraestrutura desses meios para potencializar os retornos econômicos das empresas (Kalil, 2020, p. 69).

Esse estímulo à colaboração se dá porque a mola motriz das plataformas é a quantidade de usuários(as). O capital das plataformas são as pessoas: quanto mais usuários tem a plataforma, mais valiosa será para todos(as). Em função disso, é viável a oferta de alguns serviços gratuitamente, porque, em outra instância, estão lucrando com informação.

As eventuais ofertas gratuitas ou a preços módicos também ajudam a reforçar a ideia de compartilhamento desinteressado, movido por altruísmo. Esse aspecto é um dos mais precarizantes, porque flexibiliza as regras do jogo. Ou ainda: propõe a naturalização de um jogo sem regras. Segundo Kalil (2020, p. 71), são justamente características do capitalismo de plataformas a “confusão entre as esferas profissional e particular, uma vez que parcela das trocas comerciais acontece no curso de atividades consideradas pessoais, como dar uma carona”; e o “obscurecimento das fronteiras entre emprego em tempo integral e trabalho casual, entre trabalho dependente e independente, entre trabalho e lazer” (p.71).

Como pode haver um jogo sem regras, mas com disputa de posições? Nessa

circunstância, como se diz popularmente, a corda arrebenta sempre do lado mais frágil. Quem não está em posição privilegiada, não se beneficia de nenhuma das flexibilizações apresentadas como vantagens do capitalismo de plataformas: de contrato de trabalho, de tempo de trabalho e de remuneração. No fim das contas, precisa-se de mais serviços e tempo trabalhado para se alcançar uma remuneração aceitável.

Ao contextualizarem o termo “trabalho em plataformas”, Grohmann e Qiu (2020) diferenciam-no da expressão “trabalho digital”. Este último é entendido como um universo mais amplo, que envolve desde o trabalho braçal nas mineradoras para explorar componentes necessários ao desenvolvimento de equipamentos digitais até a atividade integralmente realizada a partir de aparelhos e processos digitalizados. Já o trabalho em plataformas seria necessariamente mediado e gerido por infraestruturas digitais, com regras e fluxos específicos, utilizadas para determinados fins. É o caso dos aplicativos de entrega, ambientes criados para mediar o contato entre lojas e clientes por meio de entregadores(as). A plataforma organiza esse contato, mas define, a partir da sua própria estrutura (templates, botões e links) suas possibilidades. Por exemplo, nesses mesmos aplicativos, estimula-se o contato do(a) cliente com a loja ou com o(a) entregador(a), mas não há possibilidade de comunicação entre entregadores(as), afinal, por que permitir que os(as) trabalhadores(as) socializem? Discutam suas necessidades de trabalho entre si? (Contém ironia).

Entendemos, portanto, que essa nova dinâmica de trabalho em plataformas ou para as plataformas (mediado integral ou parcialmente por elas) possui circunstâncias precarizantes como aspecto perene. Articulando com a teoria bourdiana, interpretamos a precarização como a negação ou a sublimação de condições de jogo aos(as) agentes. Vive uma circunstância precária o(a) agente ao(à) qual é negada a possibilidade de entrada ou de permanência no jogo; ou ainda são dele(a) sublimadas as condições (estruturais, técnicas, psicológicas) de se manter no jogo ou ainda de galgar nele melhores posições. Será sempre precária a condição do(a) jogador(a) que não tem possibilidades de permanecer no jogo ou de se movimentar nele.

Pensando o macrocampo do jornalismo, a evolução da informatização das redações potencializou uma tendência histórica: a influência dos aparelhos técnicos no conteúdo e nas rotinas produtivas. Assim como os adventos do rádio e da televisão alteraram profundamente o fazer jornalístico, não apenas tecnicamente, mas em outras instâncias (formatos, linguagem, tempo de produção, procedimentos), também a ascensão das webs 2.0 e 3.0 - desde os buscadores aos aplicativos, passando por plataformas sociais, *streamings*, internet das coisas e a lógica algorítmica - impactou diretamente o *habitus* de classe jornalístico, transformando o trabalho em uma atividade digitalizada e para o digital.

Nesse sentido, entendemos que o jornalismo, já considerado trabalho digital, atravessa um processo de plataformização do trabalho, não (ainda) como trabalhadores(as) que respondem diretamente a plataformas, como os(as) entregadores(as) de aplicativos de comida, mas no sentido de os mecanismos e as lógicas das plataformas sociais (Facebook, Instagram, X, Youtube, TikTok) estarem pautando fluxos de trabalho, agenda, gêneros e formatos em jornalismo. Para Bell *et al.* (2017), não é sensato acreditar que as plataformas tenham se tornado apenas mais um ambiente de distribuição de conteúdo jornalístico. Na verdade, sua existência muda as dinâmicas do jogo, impactando, inclusive, a sustentabilidade econômica do jornalismo.

Empresas como Facebook, Snapchat, Google e Twitter estão assumindo cada vez mais funções de meios de comunicação tradicionais, o que levanta sérias dúvidas sobre a sobrevivência financeira do jornalismo no futuro. Hoje, plataformas já não exercem apenas o papel de canal de distribuição – mas determinam o que o público vê, quem é remunerado por essa audiência e até que formato e gênero de jornalismo emplacam. [...] Plataformas sociais influenciam o jornalismo em si. Ao incentivar a produção de formatos específicos de conteúdo – como vídeo ao vivo – ou ao ditar padrões gráficos aos meios, as plataformas assumem um papel claramente editorial (Bell *et al.*, 2017, p. 49).

Ainda que diversas empresas jornalísticas tenham tentado (e algumas ainda sigam tentando) criar suas plataformas próprias de distribuição de conteúdo e contato com anunciantes, os conglomerados de tecnologia (Meta, Google, X Corp) estão em grande vantagem, tanto porque possuem capital e *expertise* para investir em desenvolvimento e programação, necessários para a criação e o gerenciamento dessas plataformas, quanto porque sabem como minerar e explorar os dados dos(as) usuários(as) em benefício próprio - coisa que o jornalismo não soube fazer. Como explicam Bell *et al.* (2017, p. 52):

Durante muito tempo, a mídia viveu cercada de dados sobre o público – mas não tinha capacidade ou motivação para imaginar o que fazer com toda aquela informação. Agora que a ciência de dados virou parte indissociável do sucesso no mundo editorial, meios de comunicação percebem que perderam algo que valia tanto quanto dinheiro. As plataformas, que nasceram usando dados para criar, lançar, aprimorar e monetizar produtos, sempre estarão em imensa vantagem, por sua própria natureza e pela vasta escala que possuem.

Mas o fato é que, se não é barato investir em um caminho alternativo, também não é gratuita a presença das empresas jornalísticas nas plataformas. Pelo contrário: a ubiquidade, vendida como uma virtude quase espiritual do mundo digital, tem custos altos, que nem sempre se pagam. Na pesquisa desenvolvida por Bell, Owen e demais pesquisadores(as), das 14 organizações jornalísticas consultadas, quase metade (6) estava presente em mais de 20 plataformas; a empresa “menos ubíqua” publicava em 11 canais diferentes.

As empresas jornalísticas vivem uma circunstância de “ruim com elas, pior sem elas”, já que toda organização jornalística – da mais tradicional das publicações à *startup* unicórnio nascida há um ano – precisa atrelar sua sustentabilidade financeira a plataformas de terceiros. Cada vez mais, decisões e recursos de veículos de imprensa precisam computar necessidades dessas plataformas, o que afeta desde decisões de pauta até a integração com um grande leque de padrões técnicos. Considerando o macrojogo do jornalismo, isso implica um alto preço de entrada, com investimento em equipamentos e logística de publicações em tantas redes; já no microjogo das redações, é sinônimo de precarização do trabalho, com aumento de sobrecarga e acúmulo de funções.

As plataformas influenciam o jornalismo até nesse sentido: alteram as demandas, aumentando a carga de trabalho, mas retiram da atividade a noção de que se trata de trabalho, já que - em tese - todas as pessoas que possuem redes sociais produzem conteúdo para esses ambientes de forma gratuita. O trabalho jornalístico, portanto, colhe os frutos podres dessa adesão dóxica das plataformas sociais no cotidiano dos sujeitos do nosso tempo. A naturalização das postagens corrói os procedimentos jornalísticos, sublimando os extensos, intensos e invisíveis trabalhos de produção, apuração e edição. É como se gerenciar e alimentar as redes sociais tivesse se tornado uma espécie de trabalho reprodutivo - naturalmente espontâneo e não remunerado.

Ou seja, o jornalismo já é impactado por uma das características do capitalismo de plataformas que citamos anteriormente: a confusão entre trabalho integral e casual, tempo de trabalho e tempo de lazer. Importante lembrar que, como apontamos em capítulos anteriores, essa mescla ou indiferenciação já faz parte do *habitus* de classe jornalístico desde antes das plataformas digitais: rezam os manuais que o(a) “bom(boa)” jornalista é aquele(a) que, mesmo fora da redação, fora do horário do expediente, está atento(a) aos acontecimentos; é aquele(a) que trabalha durante o tempo que o acontecimento demandar. Tais prescrições (precarizantes) compõem a doxa jornalística, agudizada pelas plataformas.

Durante a pandemia de Covid-19, podemos afirmar que o jornalismo se aproximou ainda mais de um trabalho platformizado, mesmo nos casos em que as relações de trabalho eram, em sua maioria, regidas por contratos trabalhistas regulares. Segundo relatórios do IPEA, 63,9% dos(as) trabalhadores(as) brasileiros(as) ocupados(as) e não afastados(as), que continuaram suas atividades remotamente, atuavam no setor privado. De acordo com os relatórios da Fenaj (nacional) e do CPCT (dados do Ceará 2020-2021), a maioria dos(as) jornalistas também eram CLT, trabalhando em empresas de mídia convencional.

Mesmo em condições formais de trabalho, esses(as) trabalhadores(as) se viram

ainda mais dependentes de *softwares* e plataformas digitais para a realização plena do seu ofício. Além dos programas internos utilizados pelas redações, diversas outras funcionalidades são adicionadas ao catálogo de ferramentas necessárias ao trabalho (discutiremos mais sobre isso no tópico 5.2). Nesse sentido, nosso *corpus* - jornalistas cearenses de redações - não experimenta (ainda) relações uberizadas de trabalho, em sua definição clássica, mas: 1. aprofundou o trabalho desenvolvido através de plataformas e em função delas (suas métricas e exigências técnicas); e 2. aproximou-se do conceito de trabalho uberizado quando se viu impelido a custear equipamentos e internet para executar suas tarefas, durante a adoção do *home office*. Como demonstramos, em todas as instâncias (nacional, regional e local) foram altas as porcentagens de jornalistas que precisaram, em alguma proporção, custear sua própria atividade durante o período pandêmico.

Vale pontuar ainda que, fora das redações convencionais, já podemos encontrar modelos de negócios em jornalismo integralmente platformizados, mesmo que não seja ainda o principal modelo de negócios em jornalismo. Woodcock e Graham (2019) e Schmidt (2017) classificam as plataformas em: a) de transporte, de pessoas ou coisas (Uber, iFood, Rapi...); b) de microtrabalho, para treinamento de Inteligência Artificial (Amazon Mechanicae e Appen) e moderação de mídias sociais; e c) de trabalho freelance (99Designs, GetNinjas...). Nestas últimas, a venda de serviços jornalísticos já é uma realidade.

5.2. Novas posições demandam novas disposições

Bourdieu estabelece uma relação intrínseca entre posições, disposições e capital. Em resumo, posição é o lugar que o(a) agente ocupa no jogo. Disposições são as maneiras como esse(a) agente se coloca no jogo: aptidões, competências e recursos que precisa adquirir para ocupar determinada posição. E capital é o que está em disputa no jogo, mas é também um dos elementos que paga o preço de entrada nele: para entrar ou permanecer em certas dinâmicas sociais é necessário deter previamente certos capitais - econômico, político, simbólico.

No micro jogo das redações, a pandemia de Covid-19 produziu, além de mudanças na modalidade de trabalho, alterações em posições ocupadas pelos sujeitos. Neste tópico, pontuaremos as mudanças ocorridas e abordaremos como os sujeitos do *corpus* avaliam os procedimentos adotados durante o período.

Segundo relatos dos(as) participantes das três pesquisas consultadas e dados objetivos de nossa pesquisa, podemos afirmar que a adoção do *home office* nas duas maiores empresas de comunicação do Ceará, Diário do Nordeste e Grupo O Povo de Comunicação,

aconteceu entre o final de março e o começo de abril de 2020. Gradativamente, os(as) jornalistas foram recebendo acesso ao sistema remoto. Como abordado em capítulos anteriores, não houve uma regulação definitiva a respeito da cessão de equipamentos nem de como as editorias deveriam ser gerenciadas durante o período. Para alguns(mas) participantes, poderia ter havido, por parte das empresas, definições mais claras de atribuição.

A decisão da chefia foi dar autonomia às equipes para gerir seu pessoal nesse período. Achei uma forma de não assumir a responsabilidade de organizar todo mundo. Uma forma de, no futuro, não se responsabilizar pelos erros. A forma atomizada das equipes teve, como consequência, um maior afluxo de jornalistas à redação, quando certas funções poderiam ser revistas, para atender mais de uma equipe (Participante 10A, 2020).

O comentário do(a) Participante 10A é interessante porque demonstra o fenômeno da atomização como característica tanto do *habitus* jornalístico quanto da própria organização do trabalho nas redações locais, que, mesmo conservadoras, fazem incursões em modos de organização flexíveis. Há uma tendência por parte das gestões de dividir as equipes em “ilhas de poder”, dando autonomia aos seus/às suas editores(as) para conduzir seus times. Ocorre que, numa circunstância totalmente nova, “autonomia” pode ser sinônimo de “abandono”, não de “liberdade”.

A partir da adoção do *home office*, podemos afirmar que o jogo jornalístico - aqui no sentido de: rotinas produtivas, procedimentos e tomadas de decisão - passou a ser majoritariamente plataformizado. Segundo nossa pesquisa, aplicativos de mensagens, como Whatsapp/Telegram (94,1%), e-mails (82,4%) e plataformas de chamadas de vídeo (76,5%) foram os meios mais utilizados para falar com colegas de trabalho e superiores; quanto ao contato com as fontes, soma-se a esses três o contato telefônico (93,8%). As únicas ferramentas consideradas novas na dinâmica de produção jornalística foram as plataformas de videoconferência, como Zoom, Google Meet e Microsoft Teams (as três mais citadas). Além da utilização em reuniões de equipe, os(as) jornalistas usaram os vídeos como suporte para matérias televisivas e vídeos para internet.

Não utilizávamos as videochamadas. Como estamos em uma redação “integrada”, na qual repórteres de alguns núcleos fazem conteúdo para todos os veículos, foi necessário aprender a utilizar ferramentas como Google Meet e Zoom, a fim de dar vazão às entrevistas que seriam, posteriormente, veiculadas na televisão (Participante 5B, 2020).

Passamos a realizar videochamadas e a gravá-las para usarmos nas TVs, como forma de manter o distanciamento. Antes, esse recurso era usado apenas em raras ocasiões em que a fonte estivesse fora do Estado. Também foi adotada a prática de pedirmos aos entrevistados que nos mandassem vídeos gravados por eles mesmos para sonoras (Participante 21B, 2020).

Interessante perceber o processo que as novas disposições demandavam: aprender as novas ferramentas; entender como elas se aplicariam aos suportes e formatos jornalísticos; adequá-las ao estilo/à política editorial da empresa para a qual o(a) agente trabalha; e ainda ensinar às fontes como as utilizar dentro das especificações técnicas e de estilo necessárias para o conteúdo. É importante pontuar essa sequência porque, no caso do trabalho jornalístico, a garantia do material sempre dependeu das fontes, mas não tanto a nível técnico como nesse jogo plataformizado. Depender da fonte para captura de imagens, áudio e vídeo faz parte da práxis jornalística, mas causa receios, já que pode lhes faltar *expertise* para produzi-las.

Nesse sentido, no entanto, a plataformização da sociedade, com a democratização do uso das redes sociais e das tecnologias móveis, contribuiu com esse processo de ensino-aprendizagem, facilitando o entendimento. Em tese, boa parte das pessoas sabe manusear um *smartphone*, fotografar, filmar, fazer chamadas via Whatsapp. Durante o período pandêmico, contudo, foi preciso aprimorar esses fazeres, instituindo outras maneiras e etiquetas: filmar com o celular deitado; solicitar e aguardar a entrada nas salas de reunião; silenciar o microfone na videoconferência enquanto outros(as) falam; enviar fotos em boa qualidade; ou não esquecer a “mãozinha” levantada, a menos que se tenha algo a perguntar. Podemos interpretar essas maneiras como um *habitus* das plataformas, já que se instituíram na prática pela prática, no durante, sem um manual específico ou ordens explícitas, mas nas tentativas e erros necessários ao período.

Analisando os relatos das três pesquisas, observamos que, de modo geral, o uso das plataformas está associado a: 1. a forma possível de viabilizar a continuidade do trabalho durante o período; 2. atraso nas tomadas de decisão e ruídos de comunicação entre membros da classe; e 3. descumprimento de horários e falta de limites entre tempo de trabalho e fora dele. Ainda que as plataformas tenham oferecido condições viáveis de contato com as fontes, com os(as) superiores(as) e com colegas de trabalho, garantindo a continuidade das tarefas apesar do isolamento, viabilizaram também uma série de constrangimentos, como falhas de comunicação e falta de limites de tempo de trabalho.

Acreditamos que as falhas de comunicação sejam, entre outros aspectos, indícios de histerese: desencaixes enfrentados por quem ainda não está ambientado(a) com as mudanças de procedimentos. Ainda que sistemas de mensagens e e-mails já sejam de uso corriqueiro nas

rotinas produtivas jornalísticas há pelo menos uns 15 anos, o fato é que muitas das pequenas-grandes decisões que compõem o jogo das redações são tomadas presencialmente, entre uma conversa com editores(as), do outro lado da sala; entre vizinhos(as) de bancada, rabiscando as ideias num papel ou no bloco de notas do computador; ou mesmo durante a conversa casual entre membros da classe, na espera de uma coletiva de imprensa, na fila do refeitório ou na pausa do cafezinho. Durante a pandemia de Covid-19, vivenciamos a circunstância de transportar todos esses momentos para as plataformas, não sem a necessidade de muitas adaptações. Alguns(mas) agentes assimilararam bem a nova dinâmica, outros(as) nem tanto, como ilustram os relatos abaixo:

Whatsapp e email são fundamentais na comunicação há muito tempo, mas sinto que durante a pandemia eles se tornaram mais importantes. **Muito além de ferramentas apenas para trabalho, servem também para estreitar a distância entre as pessoas**, especialmente, pela facilidade em fazer videochamadas (Participante 7C, 2021, *grifo nosso*).

Os aplicativos são funcionais, mas ainda há **muitas pessoas que têm dificuldade de se expressar virtualmente**, o que torna a comunicação confusa (Participante 3C, 2021, *grifo nosso*).

A fala do(a) Participante 3C é significativa porque evidencia o fato de que se trata de uma outra linguagem, para a qual é preciso haver algum traquejo. Muitas das interações dos(as) trabalhadores(as) foram transmutadas em mensagens de texto, som e imagem. Além disso, é importante lembrar: o que era efêmero nas redações torna-se um texto técnica e semioticamente reproduzível e distribuível em escala maciça e por diversas plataformas, sendo alvo de prints, figurinhas, memes ou evidências para denúncias e ameaças. Também a pressão físico-espacial do local de trabalho se transmuta em uma virtual-temporal, que atropela horários e interfere na saúde mental dos(as) trabalhadores.

Eu evito ao máximo olhar o aplicativo aos finais de semana, por exemplo, **pra não ficar ansiosa diante de mensagens indesejadas**. Também retirei todas as notificações para que pudesse **ter um pouco mais de paz**. **Já cogitei até comprar outro aparelho**, com outro chip que só compartilharia o número com amigos e familiares, e desligar o que hoje é meu número pessoal nos finais de semana. **Tudo pra tentar escapar do assédio pelo whatsapp. É absurdo** (Participante 12C, 2021, *grifo nosso*).

Uso muito Whastapp para tudo basicamente. Inclusive, para receber mensagens de madrugada com pautas pro próximo dia, com mensagens sobre trabalho fora do horário... **Acho que o Whatsapp era para ser melhor utilizado**. Em vez de facilitar a vida, na verdade me fez receber mensagens fora do expediente (Participante 11C, 2021, *grifo nosso*).

WhatsApp é extremamente cansativo. **Desativei todas as notificações pra tentar ter momentos de paz**, sem pensar no trabalho (Participante 8C, 2021, *grifo nosso*).

Observemos como as falas associam saúde mental e o uso dos *smartphones*. Os períodos fora do trabalho são interpretados como “momentos de paz”, conquistados ao desativar as notificações ou até adquirindo um outro aparelho. Kalil (2020) reforça o quanto os celulares são responsáveis pelas transformações no mundo do trabalho, já que viabilizam, do ponto de vista técnico/tecnológico, a intensificação das jornadas.

O telefone celular torna menos claras as fronteiras entre trabalho e lazer, produção e consumo, social e econômico, estruturas pré-capitalistas e capitalistas, fazendo com que o uso do aparelho por qualquer pessoa ocorra sempre em benefício das empresas. A expansão e a reprodução do capital são dependentes do desenvolvimento de novos produtos e o telefone celular tem papel central nesse processo, dado que é um instrumento físico que permite às pessoas ampliarem significativamente as suas conexões com outras pessoas e entidades, que as expõe com maior intensidade a novos produtos e que abre novos espaços para a comodificação (Kalil, 2020, p. 83).

A dinâmica das plataformas passa a ditar os turnos de fala, os tempos de pergunta e resposta e, consequentemente, as tomadas de decisões, tão importantes no processo produtivo do jornalismo. Em uma ligação telefônica, por exemplo, pressupõe-se que os(as) interlocutores(as) estejam integralmente dedicados(as) ao diálogo proposto, resolvendo as demandas e desenvolvendo os assuntos numa única chamada. Nos aplicativos de mensagem, por sua vez, o uso de recursos de texto e áudio garante que o(a) interlocutor(a) não precise estar “online” para receber a informação, transformando, muitas vezes, algo que poderia ser resolvido em uma chamada telefônica de alguns minutos em mensagens curtas e desencontradas ao longo de todo o dia. O que acontece é uma inversão nos esquemas de percepção e ação: ainda que os(as) usuários(as) das plataformas possam, através dos recursos dos aplicativos, receber mensagens estando “offline”, a expectativa no jogo social é que estejam o tempo todo prontos(as) para dar respostas: a exaustiva lógica da intermitência.

Nesse cenário, o trabalho torna-se ainda mais central e intenso na rotina dos(as)

trabalhadores(as), “em um contexto no qual os empregados têm acesso ao correio eletrônico 24 horas por dia nos 7 dias da semana e os seus interlocutores (empregadores e clientes) têm a expectativa de serem respondidos rapidamente” (Kalil, 2020, p. 83). Essa subordinação à lógica intermitente das plataformas causa o que Karhawi e Prazeres (2022) chamam de “exaustão algorítmica”: o esgotamento causado pelo trabalho orientado por prescrições das plataformas e pela autogerência de si que tanto os ambientes digitais quanto a racionalidade neoliberal impõem. Destaco essas duas causas da exaustão porque se associam diretamente com alguns dos achados mencionados no capítulo anterior: a quebra de *illusio* causada pelo uso de recursos próprios para desenvolver o trabalho e as constantes sensações de sobrecarga e vigilância relatadas pelos(as) jornalistas.

Ainda que nosso *corpus* não seja necessariamente composto por influenciadores digitais, nos termos pesquisados por Karhawi e Prazeres (2022), também nossos(as) agentes disputam, no jogo das plataformas sociais, posições privilegiadas. No caso dos(as) influenciadores(as), os capitais disputados são visibilidade e relevância. No instante em que as redes sociais associam a relevância de um(a) influenciador(a) à visibilidade, estimulam que se estabeleça um regime exploratório de intermitência, que obedeça regras (constantemente modificadas) de horários e formatos de postagens, a mando dos algoritmos. Ocupar posições visíveis e relevantes nas redes demanda disposições inúmeras e sempre em mutação. No entanto, o sucesso de influenciadores(as) que conseguiram ascender socialmente, gerar renda através de publicidade e alcançar reconhecimento social se torna a mola motriz do jogo, assegurando a manutenção da crença.

O caso dos(as) jornalistas é particularmente preocupante porque, em seu próprio campo, relevância e credibilidade já são capitais em disputa, desde muito antes das plataformas. O atravessamento desses campos dobra o esforço desses(as) agentes em específico porque precisam se provar relevantes não só através de seus trabalhos e ações nos suportes jornalísticos da empresa em que atuam, mas também se adaptar às disposições das redes sociais, resultando em evidente sobrecarga. Muitos deles(as), além de alimentar os perfis das empresas nas plataformas, precisam garantir que seus perfis pessoais também estejam condizentes com as expectativas de suas *personas*, produzindo narrativas que expressam profissionalismo, credibilidade, conexão com seu público-alvo, ainda que dificilmente dominem as maneiras de manifestar tudo isso nas plataformas. No fim das contas, tanto influenciadores(as) digitais quanto jornalistas despendem muita energia tentando adivinhar as próximas tendências de nebulosos algoritmos e as fórmulas mágicas do engajamento, “a fim de fugir de penalidades e mesmo hackear o algoritmo em busca de mais visibilidade” (Karhawi e Prazeres, 2022, p.808).

Por outro lado, ainda que a plataformização do trabalho implique, na maioria das vezes, problemas de comunicação entre integrantes da equipe, alguns relatos indicam que a mediação das plataformas ajudou a ordenar o fluxo de trabalho e a conferir maior objetividade a certos procedimentos, reduzindo a dispersão do trabalho presencial. Questionado(a) sobre o que poderia se tornar permanente depois da pandemia, o(a) participante 2B mencionou: “A dinâmica das reuniões tende a mudar. Do que foi incorporado nesse tempo, de longe, é o que todos sentem como positivo. As reuniões são mais rápidas e produtivas”. Também o relato do(a) Participante 10A (2020, grifos nossos) ilustra bem esse aspecto:

A redação é um ambiente muito dispersivo. **Valorizo muito a interação com os colegas**, sobretudo porque **acredito que pensar juntos enriquece o trabalho**, e o jornalismo é sempre uma atividade que requer reflexão e criatividade. Contudo, **in loco passo muito tempo em reuniões** (2h diárias, em alguns chegando até 3h30); e recebo muitas ligações [...] No fim, [no *home office*] sobra mais tempo, mas o dia acaba sendo mais **entediante também, solitário e emocionalmente frio**.

Há muitas camadas de interpretação nesse trecho. Uma delas é o fato de que as plataformas de mensagens - e-mails, WhatsApp, Telegram - não atendem satisfatoriamente o que o(a) jornalista entende por interação com os colegas. É como se essa interação, capaz de gerar reflexão e construção participativa, só acontecesse de maneira integral presencialmente. O contato plataformizado, no entanto, ainda que seja “emocionalmente frio”, parece efetivo para reuniões de trabalho, ou seja, para interações pretensamente objetivas. Interessante ainda como o(a) participante diferencia essas reuniões da troca espontânea com os(as) colegas, ainda que em ambas o trabalho seja um dos assuntos abordados.

No segundo semestre de 2020, são mais frequentes depoimentos sobre uma rotina remota “mais ajustada”, reforçando o que comentamos anteriormente sobre o tempo que os(as) agentes levam para se familiarizar com as novas dinâmicas do jogo e realizar uma adesão dóxica dos procedimentos. É o caso do(a) participante 6B (2020): “Quase 70% da equipe ficou de *home office* e tivemos que adaptar a rotina. Criamos agenda compartilhada, passamos a usar aplicativos e programas que nos ajudam a fazer reuniões internas e entrevistas. Hoje a rotina está bem mais ajustada”.

Vale mencionar ainda o caso dos(as) trabalhadores(as) de arranjos jornalísticos independentes. Ainda que sejam minoria em nosso recorte, estão presentes, e uma das formas de identificá-los(las) é justamente a relação que estabelecem com as plataformas. Para esses(as) agentes, que atuam primordialmente em ambientes digitais (Figaro; Nonato, Kinoshita, 2017;

2019), em equipes pequenas ou mesmo sozinhos (Costa *et al.*, 2020; Costa; Araújo; Lima, 2020), o jogo sempre foi plataformizado e fragmentado, fazendo com que, em relação a esse aspecto pelo menos, a instituição do isolamento social não tenha sido considerada um obstáculo ao desenvolvimento de suas atividades. É o que sugerem os depoimentos abaixo:

Na verdade, antes minha rotina de produção/trabalho [...] era produzir matérias no meu próprio notebook (meu dispositivo próprio) e conversar com meu editor e o resto da equipe via online (grupos de whatsapp). Não importava onde eu estivesse (Fortaleza, São Paulo - Brasil ou Joanesburgo e Cidade do Cabo - África do Sul). Com a pandemia da Covid-19, essa rotina continuou sendo a mesma. Sem encontro presencial, como não havia antes (Participante 13A, 2020).

Já trabalhamos com esse modelo há mais de cinco anos, então **está naturalizado**. São bem práticos e úteis, embora as conversas relacionadas ao trabalho se misturem com as da vida pessoal também (Participante 11C, 2021, *grifo nosso*).

Como indica o(a) participante 11C, o *habitus* de classe desses(as) jornalistas de arranjos independentes já incorpora as maneiras plataformizadas. Nesse caso, ao contrário do relato do(a) participante 10A, mencionado acima, a interação por aplicativos de mensagens já não é considerada “emocionalmente fria”. Na verdade, nessa interação, trabalho e vida pessoal se misturam, indicando que, nesse *habitus*, se construiu, mesmo através da plataforma, uma interação fluida e espontânea entre os membros da classe, que não aconteceria se as TIC não existissem, já que os(as) profissionais não estão geograficamente no mesmo lugar.

Além da influência das plataformas no trabalho jornalístico, outra mudança relativa a posições e disposições ocorrida no período pandêmico foi o deslocamento de jornalistas de outras editorias para a cobertura de assuntos relacionados à Covid-19. Em alguns dos veículos pesquisados, houve redução de páginas do jornal impresso, enxugamento ou mesmo encerramento de cadernos (os de Cultura/Entretenimento, principalmente) e fusão de editoriais e equipes. Assim, jornalistas de Economia, Política, Esportes e Entretenimento, por exemplo, foram deslocados para a cobertura de Cidades, Nacional, Internacional e seções específicas sobre a Covid-19.

[...] mudou o modelo de trabalho - do presencial para o home office - e o tipo de cobertura feita - por conta da troca de editoria. Por conta disso, mudaram alguns fluxos de trabalho [...]. Além disso, assino uma coluna semanal sobre audiovisual num caderno do jornal, mas nas últimas duas semanas ela não foi publicada [...], o tamanho do caderno diminuiu em razão da ausência de eventos e estreias (Participante 7A, 2020).

O caderno impresso para o qual dedico a maior parte de meu tempo foi reduzido de 12 para 5 páginas nesse contexto, mas as atividades em outras mídias, especialmente web, aumentaram (Participante 11A, 2020).

Os temas, em geral, passaram a se ligar direta e indiretamente à pandemia de Covid-19. Raras são as vezes em que há a publicação de um material que fuja do assunto — quando o fazem, costumam ser "deixados de lado" (Participante 3A, 2020).

Tal mudança acarreta ao(à) jornalista necessidade urgente de adquirir: conhecimentos gerais a respeito do assunto principal da editoria; banco confiável de fontes a entrevistar; e conhecimentos específicos de fluxos de trabalho, horários, formas de apuração, exploração das plataformas e até de discurso, já que é preciso saber como aquela editoria se comunica com a sua audiência - além dos aspectos subjetivos, como o entrosamento das equipes, a interação com novos(as) colegas de editoria.

Explica Bourdieu (2021, p. 353) que, em períodos críticos, acaba-se recrutando quem não tem as propriedades originalmente exigidas pela posição, pessoas que “nem sempre têm as propriedades exigidas socialmente pela posição como ela é definida”. Contudo, adaptar-se rapidamente ao novo jogo é um tipo de capital simbólico que se acumula e que impacta na forma como os(as) superiores(as) veem aquele(a) trabalhador(a).

Sobre as mudanças nos discursos e nas formas de apuração, vale ressaltar que nem mesmo os(as) jornalistas já pertencentes às editorias de Cidades, Nacional, Internacional e afins estavam integralmente naturalizados(as) com aquele tipo de cobertura. Assim, também as estratégias de cobertura da pandemia adotadas pelos veículos podem ser consideradas transformações relativas ao jogo jornalístico: afinal, como se organiza o trabalho para cobrir um contágio de dimensão mundial? Quais os parâmetros? De que disposições os(as) agentes jornalistas necessitam para ocupar essa posição social de linha de frente da informação confiável?

Em função da imprevisibilidade e do desconhecimento em relação ao acontecimento e às suas consequências, algo sem precedentes na cobertura jornalística mundial, podemos afirmar que as regras do jogo (entendendo o jogo aqui como a cobertura da Covid-19) foram sendo criadas no decorrer dele, com base em *modi operandi* adotados em coberturas de tragédias e acontecimentos de escala global - acidentes de grande porte, crimes ambientais, epidemias. Ao reportar esses casos, o jornalismo se acelera e intensifica na busca por respostas e por registros em tempo real, para atualização da narrativa (Amaral, De Oliveira, Rubin, 2010; Ascencio, Amaral, 2022).

Mas essa estratégia intensiva, em geral, dura dias; semanas, no máximo. O que vimos na cobertura da pandemia foi a adoção desse protocolo intensivo ao longo de semanas e meses, causando constantes remodelamentos de pautas, equipes, fluxos e organização de trabalho, e, por consequência, uma total exaustão dos(as) jornalistas e dos(as) próprios(as)

espectadores, contribuindo para o fenômeno da infodemia.

Com o passar dos meses, os relatos nas pesquisas consultadas dão conta de que alguns(mas) profissionais entenderam a necessidade de priorizar a checagem das informações à velocidade (ainda que os veículos para os quais esses(as) jornalistas trabalham/trabalhavam não pensassem dessa forma), como evidencia o depoimento do(a) participante 1A:

[...] torço pra que nós todos possamos sair fortalecidos dessa cobertura **cuja dinâmica tem mudado muito rápido**. Esse é um grande diferencial também. Um dia é uma perspectiva e no outro é outra. Então, **é preciso saber reportar isso de forma responsável, atrativa e sem distorção**. É um exercício que essa cobertura tem exigido e tem deixado. Acho que **isso continua “competindo” com as posturas da agilidade/rapidez de postagem que, muitas vezes, fica acima de qualquer critério**. Mas nessa cobertura, devido à dimensão e aos efeitos, acho que **vem sendo mais filtrado** (Participante 1A, 2020, grifos nossos).

Interessante observar os adjetivos usados pelo(a) jornalista para caracterizar os parâmetros estabelecidos para esse tipo de cobertura. Ela deve ser “responsável, atrativa e sem distorção”, ou seja, deve orientar-se por valores de distintos paradigmas: objetividade e imparcialidade, legados de um paradigma jornalístico positivista (Medina, 2008); mas, ao mesmo tempo, atração e interação com o público, o que remete à lógica de “infotainment”, de paradigmas jornalísticos centrados nas lógicas de mercado impostas pelo neoliberalismo (Medina, 1988; Charron; Bonville, 2016; Marcondes Filho, 2000; Marshall, 2003). Nessa lógica, “a cobertura de notícias mais sérias, que exige maior investigação e maior profundidade, foi trocada por notícias de entretenimento, que têm maior efeito sobre a audiência e custam bem menos à empresa” (Marshall, 2003, p. 27).

Sobre isso, na sequência, o(a) participante faz uma crítica importante ao esquema de ação e percepção que vem sendo adotado pelas redações antes mesmo da pandemia, ao *habitus* das redações integradas, quando afirma que o tipo de cobertura jornalística que uma pandemia demanda não corresponde ao *modus operandi* estabelecido por essa lógica neoliberal de mercado, que se agudiza e consolida através das plataformas, lógica essa que prioriza agilidade à checagem das informações.

Na sua avaliação, a dimensão e os efeitos do acontecimento, no entanto, impuseram-se sobre o *habitus*, forçando uma mudança: a redução da velocidade e do volume de postagens e a ampliação dos tempos de apuração e checagem. Não há nos relatos, contudo, evidências de que essa alteração de procedimentos tenha ocorrido de maneira estrutural nas redações, cabendo, no fim das contas, aos(as) repórteres tentar, no seu manejo individual de fluxos e processos de trabalho, o que chamamos de pequenas-grandes resistências, reordenar o

tempo dedicado à cada etapa - claramente, um trabalho árduo.

5.3. A presença como elemento deontológico

No processo de análise, relatos recorrentes nos fizeram formular a pergunta que intitula esta seção. Ao que nos parece, para muitos(as) respondentes, a presença física do(a) repórter no instante do acontecimento pode, sim, ser associada à deontologia do jornalismo, a despeito do aprofundamento da distância física imposto pela pandemia.

Contudo, contextualizando o fenômeno, é importante observar que a questão da presença física como elemento fundante do fazer jornalístico já vinha sendo discutida, na história das práticas jornalísticas, por diversos(as) autores(as) (Medina, 2008; Brum, 2008; Marocco, 2018; Araújo, 2019a, 2019b), sobretudo para se refletir sobre o fazer jornalístico centrado em um primado objetivado, que ignora/subestima as impressões e os sentimentos do(a) repórter no ato da produção noticiosa; e para criticar o chamado “jornalismo sentado” (Neveu, 2006), “uma orientação profissional voltada mais ao tratamento e veiculação de conteúdos informativos produzidos por outros do que à inspeção própria de notícias e ao contato com as fontes” (Pereira, 2006, p. 97).

Segundo Neveu (2006), autor que cunhou as expressões “jornalismo em pé” e “jornalismo sentado”, a distinção entre ambos está no contato com as fontes: enquanto os(as) “jornalistas em pé” vão até elas e atuam como mediadores(as) diretos(as) dos debates, os(as) “sentados(as)” tratam informações preexistentes. Em exercício retrospectivo, Neveu (2006) observa que, desde a instituição das bases positivistas do jornalismo, centradas em valores como objetividade, imparcialidade e busca pela veracidade dos fatos, o(a) jornalista é associado à figura do(a) pesquisador(a), que vai a campo coletar os dados, selecionar, filtrar e só então redigir a notícia. Segundo Pereira (2006), esse jornalismo “sedentário”, ainda que não tenha início no contexto do jornalismo online, agrava-se a partir dele.

O “jornalismo sentado” consolida seu espaço nas redações convergentes/integradas, com equipes dedicadas à produção de informações a partir do material de agências de notícias, da adaptação de releases e avisos de pauta enviados pelas assessorias, dispensando, portanto, apurações convencionais ou, no máximo, fazendo algumas ligações telefônicas para confirmar informações.

Pode-se pensar, ingenuamente, que se trate apenas de uma mudança nos processos produtivos e, consequentemente, nas disposições que a nova posição (de jornalista sentado(a)) exige, mas, na verdade, o sedentarismo da profissão acabou sendo interpretado como uma

transformação identitária, como se o(a) jornalista já não pudesse ser mais identificado(a) com aquela imagem do sujeito que sai às ruas em busca de entrevistados(as), que está no local do acontecimento, vivenciando tudo de perto. Pesquisas de 20 anos atrás, dedicadas a observar os impactos do jornalismo online nas rotinas produtivas e na identidade dos(as) jornalistas já davam conta da preocupação da classe jornalística com a perda dessa *persona andarilha* (Waltz, 2015; Bastos, 2011; Fonseca, Kuhn, 2009; Figaro; Nonato; Grohmann, 2013).

Na circunstância da pandemia, entendemos que não é possível nomear o jornalismo produzido no período como “jornalismo sentado”, nos termos conceituais de Neveu (2006) - e aqui pontuamos isto como achado de pesquisa. Isto porque o aumento vertiginoso de conteúdos produzidos através de e para plataformas durante a pandemia e a drástica redução de matérias feitas presencialmente se deu, principalmente, em função da necessidade de isolamento social imposto pelo vírus, e não por uma mera transformação dos processos produtivos das redações. A mudança é pautada por uma transformação externa ao campo, que nele reflete.

Assim como o “jornalismo sentado”, o jornalismo produzido na pandemia é majoritariamente mediado por TIC. No entanto, ele não se propõe, conceitualmente, a ser uma colcha de retalho de *releases*: espera-se que herde os procedimentos de apuração e checagem advindos do “jornalismo em pé”, e não só foco em seleção e edição de textos pré-fabricados. Para isso, os(as) profissionais precisam desenvolver estratégias, técnicas, novas disposições; nesse sentido, as videoconferências e a intensificação do uso dos aplicativos de mensagens foram as principais mudanças, numa tentativa de, através das plataformas, mimetizar o contato presencial e adaptar as técnicas de apuração para o novo momento.

No entanto, a lógica de postagens das plataformas (que valoriza volume em vez de aprofundamento) força o jornalismo praticado na pandemia a ceder ao ritmo de fluxo contínuo e às lógicas das métricas algorítmicas já identificadas em pesquisas de, pelo menos, 20 anos atrás (Pereira, 2004) - daí encontrarmos depoimentos como o do(a) Participante 1A, que encerra a seção 4.2.: “Acho que isso [*a Covid-19 como pauta jornalística*] continua ‘competindo’ com a postura de agilidade/rapidez de postagem que, muitas vezes, fica acima de qualquer critério. Mas nessa cobertura, devido à dimensão e aos efeitos, acho que vem sendo mais filtrado”. O acontecimento pandêmico demandou outros modos de cobertura, ainda que muitas das redações não tenham se regido por essa demanda a contento. Além disso, é importante lembrar que muitas das informações sobre a Covid-19 chegavam em forma de documentos, relatórios, infográficos e artigos científicos, demandando um tipo específico de “jornalismo sentado”: dedicado à mineração e interpretação/tradução de dados.

O que nos leva a observar esse fenômeno de elevação da presencialidade a um lugar

deontológico são os muitos relatos que relacionam a presença física e coletiva dos(as) repórteres - não só em campo, mas nas redações - como um elemento essencial para a constituição não só do conjunto de ações relativas ao fazer jornalístico (*habitus*), mas também do(a) próprio(a) agente jornalista. Aqui, “presença física” não se relaciona apenas ao contato com as fontes, mas com os colegas de redação, o ambiente de trabalho, o microcampo que se constitui entre trabalhadores(as) de posições diversas (editorias, suportes, cargos), chamado de “redação”.

No estudo do “jornalismo sentado”, apontado por Neveu (2006), ainda não se considerava a existência de redações não presenciais, infotrabalho integralmente mediado por plataformas. Então, ainda que “sedentário”, esse jornalismo contava com a possibilidade da troca presencial e espontânea de saberes nos bastidores da redação, entre os membros do *habitus* de classe. No jornalismo praticado durante a pandemia, quando a interação física entre trabalhadores(as) é reduzida ao mínimo possível, os(as) agentes reconhecem o prejuízo dessa mudança. E o fato é que alguns aspectos só são reconhecidos como relevantes ou mesmo fundamentais para as nossas práticas quando justamente são retirados de nós.

Nas três principais pesquisas consultadas, são comuns os relatos que tratam do ambiente dinâmico da redação como um aspecto inerente aos (às) agentes: “A redação é um ambiente dinâmico e quem se identifica com isso sente falta na solidão em casa” (Participante 24B, 2020). Ou ainda: “Voltei em agosto. E me senti muito bem de voltar a socializar, encontrar as pessoas, viver o 'ritmo' de redação... (Participante 8B, 2020)”. Entendemos que as expressões “identifica” e “ritmo de redação”, utilizados nos depoimentos acima, são muito caras a essa análise, porque os(as) respondentes não tratam da redação presencial apenas como um *locus* em que se convive, mas como um elemento identitário, relacionando, portanto, o dinamismo do ambiente de trabalho com uma questão de identidade laboral. Consideramos isso como vestígio de *habitus*: o dinamismo da redação compõe, ao mesmo tempo, o fazer e o ser jornalista. Vejamos outros relatos:

Acredito que tenho exercido parcialmente minhas funções, pois, **em decorrência da natureza da atividade jornalística, não há como exercê-la plenamente em um contexto tão atípico como a pandemia**. Creio que, com as adaptações, tenho conseguido exercer uma parte considerável da minha função, mas algumas atividades como as entrevistas presenciais ainda não são possíveis, o que compromete a **integralidade do meu trabalho**. Mesmo ciente que antes da pandemia, a realização de entrevistas e apurações presenciais há anos têm o exercício reduzido na redação. Ainda assim, tenho consciência que **esse é um ponto insubstituível** e não foi contemplado por qualquer que seja a adaptação (Participante 16B, 2020, *grifo nosso*).

[...] noto que apesar de algumas tarefas serem realizadas em casa de forma exitosa, ainda assim **a redação tem um apelo à presença das pessoas**. [...] Penso também que isso tem relação com **aspectos culturais da profissão**. A ideia de que a redação precisa estar preenchida e que jornalismo tem essa necessidade de contato, de troca, de debate presencial para que inclusive algumas pautas possam fluir de um jeito mais apurado e criterioso. **A necessidade de o fazer jornalístico passar por essa presença física e compartilhada** (Participante 1A, 2020, *grifo nosso*).

Perdemos muito em praticidade e relação com as fontes. Uma conversa cara a cara pode ser mais rica, porque vemos o rosto, percebemos o tom de voz de uma pessoa... E com esse trabalho remoto, não é possível. A fonte pode estar falando com a gente, por mensagem ou ligação, mas ocupada com diversas coisas, por exemplo. Não é a mesma coisa. **Tem matérias que não dá para escrever como antes, porque a presença do repórter é essencial** (Participante 15B, 2020, *grifo nosso*).

Acredito que cada vez menos será pedido que o repórter saia da redação para apurar. Isso era uma coisa que já acontecia antes da pandemia, com repórteres e estagiários apurando tudo de dentro da redação, por telefone e pela internet. Mas agora acredito que vai ficar cada vez mais forte. Para mim, há desvantagens e vantagens nisso. **Apesar de ficarmos mais seguros dentro da redação ou no home office, há características da apuração na rua que engrandecem muito as matérias** (Participante 34B, 2020, *grifo nosso*).

O depoimento dos(as) participantes 16B e 1A retratam claramente o que apontamos acima: ainda que os(as) agentes reconheçam as transformações de *habitus* que já vinham acontecendo no campo, eles(as) não se sentem confortáveis em renunciar à presencialidade integralmente, como se houvesse algo nesse aspecto que fosse essencial à profissão, deontológico. No entanto, o grifo na fala do(a) Participante 34B evidencia o caso do período pandêmico, que é *sui generis* porque estar presente implicava arriscar a própria vida, além da de familiares e pessoas próximas. É o que identificamos no depoimento do(a) Participante 2A (2020):

Ao passo que sinto vontade de estar nas ruas, apurando material, perto dos hospitais, ou até neles, para acompanhar de perto o que vem sendo feito, penso em mim e nas pessoas com quem convivo. E isso me barra. Alguns dos meus colegas de trabalho, especialmente os que atuam exclusivamente na televisão, estão indo a esses locais, andando nas ruas, conversando com pessoas e se expondo ao contágio. Isso assusta não só a mim, mas a eles também. **Ter de voltar para casa depois de um dia de trabalho com diversos contatos humanos e ter o cuidado redobrado com a mãe, o pai ou um parente que está no grupo de risco é complicado** (Participante 2A, 2020, *grifo nosso*).

Ao cruzarmos os dados das pesquisas locais sobre os principais medos relativos à pandemia e sobre a essencialidade da profissão, entendemos o dilema que se construiu para a maioria dos(as) jornalistas no período. São trabalhadores(as) que se entendem essenciais, pertencentes à linha de frente no combate ao vírus, e, portanto, interessados(as) em ocupar posições que grande parte da população não vai ocupar; mas, ao mesmo tempo, são pessoas

temerosas por suas vidas e a dos seus familiares. Novamente, observamos o conflito entre um *ethos* heróico e outro vulnerável (Araujo, Lucas, 2020).

Em relato transcrito anteriormente, o(a) participante 7B coloca a falta da apuração *in loco* como uma das mudanças responsáveis pela profunda alteração da rotina de produção, equiparando-a à redução da carga horária trabalhada em 25% e à adoção do *home office*. Observamos nessa informação a importância dada à presencialidade do repórter no ato de apuração e na compreensão do que seja o trabalho de um(a) repórter.

Outro aspecto interessante é a presencialidade sendo interpretada como um elemento de constituição da classe. Sem contato presencial com outros membros torna-se mais difícil estabelecer vínculos. Por exemplo, para o(a) participante 5B (2020): “Rever os amigos e saber que, ali, todos trabalham por um fim, mesmo com o vírus ainda circulando, é muito mais gratificante do que estar sozinho em uma sala de estar esperando o horário de trabalho findar”. Ou seja: o contato com os(as) demais agentes do campo influencia no propósito. Evidenciam-se, nesta fala, as categorias *illusio* e interesse: “todos trabalham por um fim”, todos(as) se veem jogando juntos(as), escrevendo, atendendo telefonemas, errando, acertando, rindo ou discutindo. O jogo acontece diante deles(as), à disposição para ser mimetizado, e não de forma fragmentada/virtualizada, cada um em sua “sala de estar”. O depoimento do(a) Participante 2A (2020) corrobora: “[...] a comunicação com colaboradores de áreas distintas, como de diagramação e arte, fica mais complicada e difícil; **não tenho a sensação de integrar, de fato, uma redação**” (Participante 2A, 2020. grifos nossos).

Um ano depois, na pesquisa de 2021, percebemos que essa demanda por contato presencial estimula a cobrança por direitos relativos à classe, como imunização aos(as) que estavam trabalhando nas ruas:

Por mais que alguns comentários das redes sociais tentem deslegitimar HORAS ou DIAS de apuração de dados e contatos com especialistas, creio que a maior parte da população e até mesmo o poder público se oriente ou tome decisões pelas informações que ajudo a divulgar. **É esse papel que me torna perseverante**, apesar da saudade da redação, do contato próximo com os colegas e das apurações na rua, e apesar de todo o sofrimento ao qual estou exposto diariamente em contato com famílias em sofrimento por parentes infectados. **Esperava que a categoria dos jornalistas também fosse contemplada pela campanha prioritária de vacinação**, já que muitos colegas se expõem diretamente ao vírus em portas de hospitais, mas não houve sinalização quanto a essa possibilidade (Participante 11C, 2021. grifo nosso).

O relato acima contempla vários aspectos já discutidos: além do *ethos* heróico, ligado à essencialidade da atuação jornalística, podemos indicar que há aqui uma defesa ao campo: para o(a) jornalista, é como se o jornalismo travasse uma batalha de fronteira, disputando autoridade e capital simbólico com a produção de conteúdo das redes sociais - uma

produção informativa, mas não jornalística. Esses campos disputam hegemonia discursiva entre a sociedade e o poder público. Para vencer essa batalha, os(as) agentes são acionados(as), manifestando esse *ethos* heróico/essencial.

Ao final da fala, o(a) agente recorre ao pertencimento à classe para um chamamento: ora, se o discurso heróico equipara a essencialidade dos(as) jornalistas a dos(as) profissionais de saúde, por que ambas as categorias não possuem os mesmos benefícios? Por que os(as) jornalistas não estão na lista de profissionais essenciais, prioritários na campanha de vacinação? Aqui, neste questionamento, podemos afirmar que se manifesta uma quebra da *illusio*. Por efeito, ainda que essa quebra na crença do jogo não resulte na efetiva saída do(a) jogador(a), causa, no mínimo, sofrimento. Entendemos que parte da angústia mencionada pelo(a) respondente está relacionada a essa quebra da *illusio* causada pela falta de reconhecimento social.

Outro achado relativo à presencialidade: se, como identificamos em capítulos anteriores, a falta de reconhecimento da empresa causa quebra da *illusio*, o retorno ao presencial reforça a *illusio*. A volta ao ambiente de trabalho (assunto no qual nos aprofundaremos no tópico 5.4) é, literalmente, o retorno do(a) jogador(a) ao campo, ao espaço onde as dinâmicas acontecem. E isso também o(a) impacta emocionalmente, como revela a participante 34B, de nossa pesquisa: “Foi bom voltar, **me senti produtiva, vista, reconhecida pelos meus colegas, coisas que sentia falta no home office**”. O contato com os(as) outros(as) agentes do campo, os(as) da mesma classe, faz com que a trabalhadora se sinta “produtiva, vista e reconhecida”: aqui observamos a influência da presencialidade na crença e no interesse, na capacidade de crer no jogo e de querer permanecer nele.

Além disso, vemos o impacto do retorno tanto no aspecto emocional/psicológico quanto no próprio trabalho, já que a agente se sente mais produtiva, como se o reconhecimento pela classe estivesse diretamente relacionado à sua produtividade. Os (As) demais lhe impulsionam a trabalhar, demonstrando a lógica de repetição que é própria do *habitus*. Em outro relato, acessamos o ponto de vista dos(as) editores(as): “[...] tenho uma parte da equipe que precisa estar no presencial, como os que estão na TV. **Acho que preciso estar, como gestora deles, junto**” (Participante 6B, 2020, grifos nossos). O peso da classe mobiliza a agente a estar no campo, presencialmente. Há um senso de colaboração, próprio de uma ideia de time.

É interessante nos atentar para isso quando consideramos o contexto, mencionado em capítulos anteriores, de atomização do(a) trabalhador(a), estimulado pela perda de autoridade dos(as) jornalistas nas tomadas de decisões da sociedade, pelas demissões em massa, pelo enfraquecimento dos sindicatos e pela mentalidade empreendedora neoliberal. Mesmo

sendo cotidianamente instado(a) a se entender como trabalhador(a) solitário(a), que deve se responsabilizar por sua pauta, seu *deadline*, suas fontes, e entender os(as) demais agentes como concorrentes no jogo de posições e disposições da redação e da classe, o(a) jornalista ainda cultiva, em seu microcampo (sua editoria, sua “vizinhança” de bancada), um senso de colaboração/proteção. O modo como os(as) participantes das pesquisas relatam a falta dos(as) colegas é um exemplo disso.

Na pesquisa de 2021, acessamos outro relato bastante rico, que evidencia praticamente todas as categorias bourdianas que aqui mobilizamos para analisar o campo:

O primeiro ano foi muito tenso. **Foi difícil que todos os colegas entendessem a situação e se organizassem conjuntamente.** Naquele momento, eu me sentia mais frustrada e com ansiedade. Agora os procedimentos já são **do conhecimento de todos**, e mesmo que alguns não cumpram com o necessário, **já percebi padrões** e tento lidar com eles, sem mais me estressar. Como outros colegas, mais solícitos, **tentei cultivar e cuidar desses laços mesmo à distância**, para podermos trabalhar melhor e de forma mais saudável. O resultado do trabalho me parece satisfatório, considerando o momento. Ao invés de retração, **busquei novas ideias** além das que já havia conseguido manter em 2020, **mantendo o ritmo e até o acelerando**, quando possível. Tem sido também um momento de estudos sobre os fundamentos do nosso trabalho, para que não percamos **credibilidade e relevância** (Participante 15C, 2021, *grifo nosso*).

O primeiro fenômeno é a ruptura do *habitus* jornalístico: como ele se manifesta e no que impacta. O conjunto de esquemas práticos de percepção e ação que compõe o trabalho jornalístico entra em choque, de maneira coletiva. Como já demonstrado por outros autores (Barros Filho, Martino, 2003; Bourdieu, 2011b; Lago, 2015), o *habitus* de classe jornalístico se constrói na socialização com os pares e isso se observa na fala do(a) participante quando diz: “Foi difícil que todos os colegas entendessem a situação e se organizassem conjuntamente”. Não há fazer jornalístico efetivo/eficiente quando os(as) agentes não partilham dos mesmos esquemas práticos, não compreendem coletivamente as ferramentas, os fluxos de trabalho, o próprio vocabulário laboral.

Sendo o *habitus* algo incorporado, ou seja, que se manifesta no corpo, é sensato que essa histerese repercute fisicamente e psicologicamente, como descreve: “Naquele momento, eu me sentia mais frustrada e com ansiedade”. No entanto, logo depois, fica demonstrado o movimento inercial de que trata Bourdieu a respeito do *habitus*: há uma tendência à “normalidade”, que seria a incorporação dos esquemas de percepção e ação antes estranhos/não naturalizados.

E mesmo quando a histerese ainda é manifesta por agentes membros do campo, ela é de algum modo neutralizada, por que os(as) demais já conseguiram retomar seu senso de jogo,

identificando e padronizando movimentos de jogo, ambientando-se às novas regras: “Agora os procedimentos já são do conhecimento de todos, e mesmo que alguns não cumpram com o necessário, já percebi padrões e tento lidar com eles, sem mais me estressar”. O resultado desse processo de estabilização do *habitus* é a retomada da *illusio*, da crença no jogo: agora o trabalho já não é tão estressante ou frustrante, mas “parece satisfatório”.

No restante do depoimento, o(a) jornalista expressa outras categorias coligadas: a relação disposições-posições. Para este novo jogo, o(a) respondente precisou buscar “novas ideias além das que já havia conseguido manter em 2020, mantendo o ritmo e até o acelerando, quando possível”. Além disso, passou a estudar sobre o que chama de “os fundamentos do nosso trabalho”, que, para o(a) respondente, se relacionam com a credibilidade e a relevância. Esses dois aspectos são os capitais que estão em jogo: deve-se prosperar no jogo (adaptar-se ao novo *habitus*, adquirir novas disposições, ocupar novas posições) para acumular credibilidade e relevância.

5.4. O retorno à “normalidade” e notas sobre o depois

Entre as aplicações das três principais pesquisas consultadas, há distâncias de 5 a 7 meses. A primeira foi em abril de 2020, pelo CPCT; a segunda, em setembro de 2020 por nós; e a terceira, em abril de 2021, pelo CPCT. Nesses intervalos, os(as) jornalistas vivenciaram retornos à redação, antes da volta definitiva, após campanhas de vacinação, no segundo semestre de 2021. As tentativas de retorno à presencialidade ocorrem, para muitos(as), entre setembro de 2020 e março de 2021, quando ocorre a segunda onda de contaminação e, novamente, muitos retornam ao regime híbrido.

Nos relatos qualitativos de nossa pesquisa própria, muitos se sentiram inicialmente temerosos com a volta à redação, mas logo se tranquilizaram. 63,3% afirmaram que a empresa em que atuam conseguiu fazer os(as) trabalhadores(as) se sentirem seguros(as) no retorno, pelas medidas adotadas, que incluíram oferta de álcool em gel e máscaras no ambiente da redação, testagem de temperatura corporal na entrada, preenchimento de relatórios sobre contato com pessoas positivadas e a adoção de rodízios para reduzir o número de pessoas nos turnos.

Os depoimentos sobre a experiência do retorno permitem observar dois aspectos interessantes: o primeiro é a comprovação da ruptura de *habitus* ocorrida, evidente na necessidade de cálculo sobre movimentos antes automáticos; e o segundo é a tendência inercial mencionada por Bourdieu em sua Teoria da Ação Prática: as tentativas dos(as) agentes de “retornar à normalidade”, principalmente em um sentido técnico, de retomar as técnicas de

apuração, entrevista e produção anteriores à pandemia. Alguns depoimentos ilustram esses aspectos:

Retornei exatamente seis meses após ter entrado no home office (de 19/03 a 21/09). Ao retornar, **me senti como se estivesse entrando pela primeira vez**. Até o caminho de casa para a redação, precisei de ajuda do GPS para não errar. Não lembrava algumas coisas, esqueci de bater o ponto, **mas fui relembrando a rotina e voltando "ao normal"** - mesmo que me sentindo em pior forma de quando estava trabalhando a plena capacidade, em casa. Ao rever os amigos, um misto de alegria por tê-los ali, e de frustração pela necessidade de distanciamento, não poder abraçar etc. (Participante 9B, 2020).

O depoimento destacado evidencia categorias teóricas como campo, *habitus* e histerese: como apresentamos no primeiro capítulo desta tese, há mobilidade nas estruturas dos campos, de modo geral, e sobretudo quando se trata de campos diretamente relacionados a transformações tecnológicas, como o jornalismo. Ao passo que as técnicas e tecnologias se adaptam, neste caso em função do isolamento social e do *home office*, também os *habitus* atravessam mudanças, e o retorno a procedimentos anteriores gera, naturalmente, sensações de desencaixe, aqui metaforizadas, inclusive, como condicionamento físico (“me sentindo em pior forma”).

O (A) participante alega, inicialmente, ter se sentido mais familiarizado(a) com os processos e fluxos de trabalho em casa do que na redação, deixando clara a histerese, ainda que momentânea. Outro elemento do discurso que merece destaque são as aspas utilizadas para se referir ao “normal”, demonstrando algum estranhamento em relação ao conceito de normalidade, como se não fosse necessariamente correto dizer que o *habitus* de classe manifestado antes da pandemia era normal.

Para, no entanto, tratar com mais precisão sobre o retorno às redações, que ocorre depois das campanhas de vacinação, entre abril e maio de 2021, achamos mais adequado acionar outra ferramenta metodológica, além das pesquisas consultadas. Nos próximos parágrafos, abriremos um breve parênteses para uma espécie de nota metodológica, antes de apresentar os resultados dessa nova etapa da pesquisa.

Decidimos que seria importante desenvolver entrevistas com alguns(mas) jornalistas, para tratar das transformações vividas no período pandêmico (já manifestadas nas pesquisas consultadas), mas, principalmente, do retorno às redações e do que se pode dizer sobre o trabalho pós pandêmico.

Para isso, determinamos como *corpus* jornalistas de redação que tivessem participado de, pelo menos, uma das três pesquisas consultadas, considerando os(as)

respondentes que informaram seus dados pessoais. Construímos uma lista de sujeitos de pesquisa, priorizando as pessoas que tivessem respondido a todos os três questionários ou a dois dos três, e assim fechamos em 10 nomes principais e outros cinco suplentes (que responderam a pelo menos uma das pesquisas): oito mulheres e sete homens, de quatro empresas de comunicação diferentes e com tempos de trabalho nas empresas também distintos. Dos 15 jornalistas, quatro haviam deixado a empresa logo depois da pandemia.

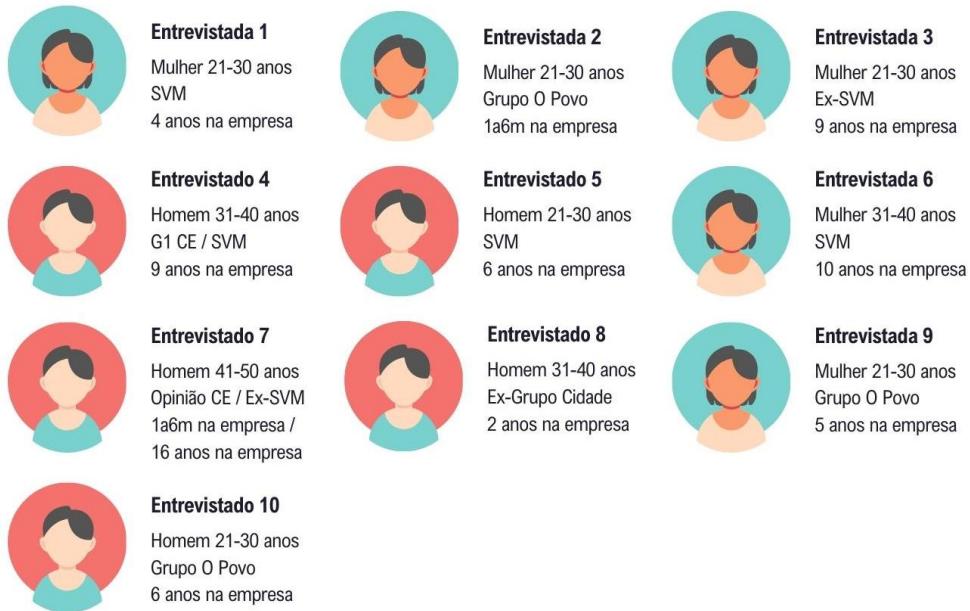
Como os bastidores da aplicação metodológica não estão desconectados da análise, é válido apresentar as dificuldades de consolidação da etapa como indícios da própria pesquisa. Com apenas dois jornalistas foram possíveis entrevistas presenciais. Na impossibilidade de conciliar agendas, 11 deles(as) optaram pelo envio das perguntas por e-mail ou aplicativos de mensagens (Whatsapp). E dois deles(as) - um homem e uma mulher - partilharam que não se sentiam à vontade para falar do período da pandemia e, por questões de saúde mental, preferiram não responder. Por fim, finalizamos o *corpus* de entrevistas com 10 jornalistas.

Entendemos que a quantidade de respostas coletadas não nos fornece uma amostragem válida para fins estatísticos, não sendo, portanto, possível, a partir desta etapa em específico, tratar com precisão a respeito de legados pós-pandêmicos. Também porque o fim da pandemia foi decretado em maio de 2023, há pouco mais de um ano (no momento da escrita desta tese), o que tornaria as afirmações feitas aqui um tanto precipitadas. Qualitativamente, no entanto, as entrevistas oferecem importantes pontos comuns, que podem ser interpretados, em conjunto com os outros dados apresentados na tese, como indícios de um depois.

Os(As) 10 respondentes são cinco mulheres e cinco homens, que trabalharam durante a pandemia em empresas distintas: Grupo O Povo de Comunicação (3), Sistema Verdes Mares (6) e Grupo Cidade (1). Trabalharam em *home office* entre um ano e meio e dois anos, com alguns intervalos. Dos(as) 10 pessoas, três não estão mais nas redações em que trabalhavam durante o biênio 2020-2021.

Gráfico 18 - Perfil dos(as) entrevistados(as) na segunda etapa da pesquisa

Perfil dos(as) entrevistados(as) na segunda etapa da pesquisa



Fonte: gráfico desenvolvido pela pesquisadora

Sobre o período pandêmico, suas falas consolidam os achados da tese: primeiramente, os processos de convergência e integração das redações e a plataformização do jornalismo praticado por essas empresas, no sentido de adesão às lógicas impostas pelas métricas algorítmicas para produção de conteúdo jornalístico, foram apontadas como as principais mudanças vivenciadas por esses(as) profissionais, antes mesmo da pandemia. Para se adaptarem a essas mudanças, os(as) entrevistados(as) precisaram adquirir disposições multimídia em todos os processos de trabalho, desde a produção da pauta, que deve levar em consideração as especificidades de cada suporte e veículo, até a edição do material coletado.

O *home office* é apontado como a segunda mudança mais impactante vivenciada no trabalho, que também exigiu novas habilidades. Segundo os entrevistados 4 e 8, a lida com suportes e técnicas audiovisuais experimentada antes da pandemia facilitou o trabalho durante o período pandêmico, em que se viveu a completa digitalização do trabalho, com entrevistas por chamada de vídeo, reuniões de pauta em grupos de Whatsapp, entre outros: “Ter aprendido a utilizar todos os recursos do Whatsapp, e a gravar e editar vídeos com o smartphone em função dos trabalhos multimídia que a empresa já solicitava, acabou tornando essas ferramentas mais familiares” (Entrevistado 8, 2024).

Quando questionamos sobre como os conhecimentos aprendidos na faculdade auxiliaram os(as) jornalistas nessas mudanças, as respostas também coincidem. Todos(as) os(as) participantes entendem haver uma espécie de “fundação do jornalismo”, aprendida na

faculdade, que é atemporal e inegociável. Ainda que algumas técnicas já não se apliquem, os valores jornalísticos permanecem:

Os valores éticos, sociais e políticos que aprendi na faculdade de Comunicação são pilares para minha atuação profissional até hoje. (...) A responsabilidade social com a notícia é inegociável. [...] O que permanece é a insistência de quem acredita na função política do jornalismo, a despeito de todos os desafios mercadológicos impostos diariamente (Entrevistada 1, 2024).

O jornalismo tem suas bases que são imutáveis. A ética, o respeito às fontes, personagens e leitores (Entrevistado 5, 2024).

Essas falas nos remetem a Barros Filho e Martino (2003, p.129) quando apresentam os conceitos de *eidos* e *habitus* jornalístico: o *eidos* seria “uma unidade ontológica entre um espaço de posições e disposições de agir estruturadas e estruturantes desse mesmo espaço”, capaz de gerar e fazer reproduzir um *habitus*. É a constituição de uma espécie de cultura/comportamento profissional, um conjunto de estruturas subjetivas que se objetivam no *habitus*.

A formação profissional, o ambiente da universidade, é aqui entendido como um espaço de constituição e reprodução do *eidos* e, em consequência, do *habitus* de classe. Para além das técnicas necessárias para desenvolver o trabalho jornalístico, a formação profissional significa para os(as) estudantes “adquirir as disposições para reproduzir espontaneamente, em pensamentos, palavras e ações, relações sociais existentes no universo em que se pretende atuar ou já se atua” (Barros Filho e Martino, 2003, p. 135). São conjuntos de valores que formam uma cultura profissional e que, interiorizados, garantem que os(as) agentes de uma mesma classe se comuniquem entre si. É importante salientar que esse compartilhamento do *eidos* garante uma certa estabilidade à ordem estabelecida na classe. Quer dizer, as maneiras historicamente reproduzidas pelos(as) agentes que ocupam determinada posição no campo vão se tornando, por repetição, referências naturalizadas, impactando a forma como os(as) recém-chegados(as) olham para o campo.

Nesse caso, observamos que, ainda que as mudanças impactem profundamente fluxos e processos de trabalho, alterando e rompendo *habitus*, existem certas permanências ao nível de *eidos* profissional: o que os(as) entrevistados(as) nomeiam como valores da profissão.

Destacamos a resposta de uma das entrevistadas, no entanto, por apontar um elemento de novidade ao pensamento dos autores. Vamos ao trecho:

[...] A fundação da profissão ainda se aplica (e acredito que sempre se aplicará). Como fazer uma entrevista, como deve ser a relação com as fontes, os fundamentos éticos da relação com esses entrevistados. Apesar de ter ganho celeridade e experiência com o tempo na redação, fico feliz que a base sobre o que importa no jornalismo (não só o lead, mas todas as questões de responsabilidade social etc.) permaneceram da faculdade e chegaram comigo na redação. Aquela perspectiva de aprender a fazer as perguntas certas (e isso não apenas para as fontes, mas também questionar o gancho escolhido, saber onde era preciso se opor às decisões ainda que editoriais, tudo isso vem de uma base bem fundamentada na faculdade) (Entrevistada 3, 2024).

Observamos que a entrevistada aponta uma dicotomia entre redação e faculdade, como se os conhecimentos adquiridos nesses dois ambientes fossem distintos: na redação, aprendem-se as técnicas, determinadas pelos suportes e pelas lógicas de mercado; na faculdade, os valores da profissão. No livro de Barros Filho e Martino essa distinção não parece tão evidente. Na verdade, em obras relativas às técnicas e à cultura profissional, o aprendizado das redações é considerado mais complementar do que contrário ao da formação acadêmica. Parece-nos que se trata aqui de um efeito da adesão do jornalismo às lógicas algorítmicas: a definição de pautas e as tomadas de decisão a partir do tempo célere das mídias sociais e de determinações de SEO (Search Engine Optimization) do Google se tornaram contraditórias a aprendizados propostos pela formação acadêmica. No entanto, é válido refletir sobre onde os(as) entrevistados(as) se formaram e a quanto tempo, porque também o ambiente acadêmico é diverso e está também sob o domínio dessa mesma lógica capitalista neoliberal, sendo impactado em maior ou menor escala de acordo com sua dependência do mercado.

Outro ponto a ser analisado é a que tipo de valores esses jornalistas remetem: “[...] a precisão, a imparcialidade e a busca da verdade são alguns dos fundamentos que hoje, mesmo depois de 10 anos da conclusão da universidade, ainda trago diariamente no exercício da função” (Entrevistado 4, 2024). Percebemos que os valores a que fazem referência ainda são associados a um paradigma objetivado, originário de uma lógica funcionalista e historicamente revisitado por autores(as) das teorias do Jornalismo e da Comunicação, por docentes das áreas e por profissionais veteranos(as). Tais valores, que também constituem o *eidos* jornalístico e reforçam o *ethos* heróico, manifestam-se não só em nível subjetivo, mas em atos de objetivação, presentes nas técnicas de apuração, redação e edição (Araújo, 2019a).

Quatro jornalistas, que trabalham no Sistema Verdes Mares, acreditam que a pandemia acelerou um processo que já vinha em curso: o fim do jornal impresso, o *Diário do Nordeste*. Como explica uma das jornalistas (Entrevistada 3, 2024), “a pandemia fez com que gestores acelerassem os cortes de gastos com produtos e pessoas, e inverteu a lógica de investimentos em alguns meios, relativizando os fins”.

Quanto ao *home office*, não há julgamentos integralmente positivos ou negativos

entre as respostas. Todos os(as) respondentes apontam, na verdade, como positiva a maior flexibilização que o trabalho remoto possibilita, em que plantões e reuniões possam ser realizados remotamente, para não renunciarem ao convívio com amigos e família nos fins de semana, por exemplo. Esse é também um processo que, segundo os(as) respondentes, foi acelerado pela pandemia: ver o *home office* como um modelo viável ao jornalismo, não só pelos gestores(as) das empresas, cuja cultura ainda é de fiscalização presencial dos(as) trabalhadores(as); mas para os(as) consumidores(as) dos produtos jornalísticos. Como afirma um dos entrevistados:

Os próprios telespectadores passaram a entender, sem estranhar, participações a distância, entrevistas feitas por vídeo chamada, etc. Antes, essa preocupação sobre como isso seria visto por quem consome era um fator que acabava limitando, de alguma forma, o uso de algumas tecnologias, principalmente pensando nas produções audiovisuais (Entrevistado 5, 2024).

O trecho evidencia o papel do(a) consumidor(a) como agente do jogo jornalístico. A adesão das empresas jornalísticas às lógicas das plataformas de redes sociais, por exemplo, pode ser considerada uma busca por colocar o(a) consumidor(a) em um lugar privilegiado no jogo. Parte da meta do jogo é a fidelização dos(as) consumidores(as), oferecendo a eles(as) não só o que precisam, mas o que desejam (ou criando futuros desejos). Portanto, seria difícil vislumbrar uma empresa de comunicação aderindo a suportes e formatos que não fossem bem vindos pelo público. Aliás, em função disso, já se viu o nascimento e a morte de muitos projetos. Revistas e suplementos jornalísticos desenvolvidos como conteúdos extras para *tablets*, nos anos 2010, são um exemplo. No Ceará, as duas principais empresas de Comunicação, Sistema Verdes Mares e Grupo O Povo de Comunicação, investiram em equipes e tecnologia para desenvolver produtos suplementares, que, em alguns anos, acabaram encerrados. Tais produtos (e suas respectivas equipes de trabalho) são parte das iniciativas de tentativa e erro que se repetiram em muitas empresas nos últimos anos, reflexo dos reordenamentos produtivos.

Pelos relatos dos que permaneceram trabalhando nas redações depois da pandemia, o *habitus* de classe manifesto nesses campos atualmente é um arremedo de convergência, integração e trabalho remoto, uma colcha de retalhos de disposições, orientadas principalmente pelas métricas das plataformas de redes sociais. Na falta de uma consolidação de *habitus* de classe, a platformização dita as regras, exigindo conhecimentos técnicos para os quais os(as) entrevistados(as) reconhecem que não estavam preparados(as), mas com os quais foram se habituando, principalmente com a troca de informações com os(as) colegas:

Mesmo não estando presencialmente, os colegas de trabalho eram as pessoas a quem eu recorria quando tinha alguma dúvida, meio que fomos aprendendo juntos, conversando no Whatsapp mesmo. (Entrevistada 10, 2024).

Na minha visão, foi um processo de aprendizado coletivo. Os colegas da redação e meus editores diretos tiveram grande parte nessa construção do fazer jornalístico nessa situação atípica, assim como colegas da redação do G1 nacional, que constantemente trabalhavam com novas orientações sobre a cobertura. (Entrevistado 4, 2024).

Aprender a ler e interpretar dados foi uma tarefa desafiadora, e alguns colegas que já faziam reportagens com essas ferramentas há mais tempo ajudaram bastante. (Entrevistada 3, 2024).

Assim como a consolidação do *habitus* de classe se beneficia da troca entre agentes veteranos(as) e novatos(as), também em uma circunstância de constituição de novos esquemas de percepção e ação as orientações coletivas são fundamentais. Afinal, é na repetição de ações e percepções comuns que o *habitus* se estabelece. Dizem Barros Filho e Martino (2003, p. 136): “o *habitus* profissional é a matriz comum das práticas de todos os agentes que vivem ou viveram nas mesmas condições sociais de existência profissional”. Esse *habitus* é também entendido pelos autores como sendo uma “compactação das múltiplas experiências da trajetória do indivíduo nas também múltiplas situações de ação”. O que, portanto, acontece em uma ruptura de *habitus*? Uma espécie de descompactação, de desnaturalização: é preciso recalcular a rota, reaprender os processos. Mas a vivência dessas novas experiências para constituir um novo *habitus* não acontece de modo solitário. O indivíduo não precisa passar por todas as situações de ação para saber como agir, porque a observação das ações dos(as) outros(as) membros da classe também contribui para o seu aprendizado próprio. Essa troca de experiências, no entanto, não precisa ser nomeada, explícita, objetiva. É nesse sentido que a teoria bourdiana se destaca: o intercâmbio de conhecimentos comuns, às vezes, acontece sem que haja um momento efetivo de ensino e aprendizado.

Considerando o contexto de isolamento social, durante a pandemia, entendemos que muitas das oportunidades desse aprendizado tácito se perderam, quando os(as) profissionais já não compartilhavam presencialmente o mesmo espaço de trabalho. Já não há mais a chance de escutar o(a) vizinho(a) de bancada entrevistando uma fonte, produzindo um texto ou editando um vídeo. Mas, ainda assim, o aprendizado implícito ocorre no acúmulo de tentativas e erros, na leitura das conversas do grupo de Whatsapp ou dividindo uma sala de reunião por videoconferência. Encontram-se os meios. Assim,

[...] graças a essas disposições comuns, decorrentes de uma percepção comum de mundo socialmente forjada (generalidade perceptiva) e interiorizadas ao longo de trajetórias no mesmo universo, cada profissional, obedecendo ao seu “gosto pessoal”, concorda, sem saber ou perceber, com muitos outros levados a agir em condições análogas (Barros Filho e Martino, 2003, p. 136).

Também em relação às trocas entre os(as) agentes, o principal destaque a respeito do trabalho durante e pós pandemia é relativo ao elemento humano e à saúde mental. Muitas das decisões tomadas pelos(as) respondentes durante a pandemia levaram as suas condições psicológicas em consideração, inclusive as saídas do jogo. Dos(as) 10 entrevistados(as), cinco jornalistas afirmaram que, em algum momento, repensaram suas carreiras e pensaram em abandonar o jornalismo de redação.

Para o entrevistado 4, que segue trabalhando na mesma empresa, a profissão é gratificante, mas chegou a repensar sua permanência nela principalmente em função do contínuo contato com as informações: “sei que para os jornalistas isso é essencial, mas pelo nosso psicológico, às vezes, é bom esquecer um pouco do resto do mundo e se voltar para si. Coisa que como jornalista não conseguimos fazer”. Já os entrevistados 8 e 9 mencionaram os riscos à saúde vividos na pandemia como gatilhos para a quebra de *illusio*: “Os protocolos sanitários dentro da redação eram bem rígidos, mas perdemos três profissionais da empresa pra Covid-19, então, de alguma forma, isso abalou a todos” (Entrevistado 8, 2024).

Duas pessoas efetivamente deixaram as redações e passaram a atuar em assessoria de comunicação e produção de conteúdo como *freelancers*, e o autocuidado foi apontado como uma das justificativas.

[Minha saída] foi uma decisão pessoal após a frustração e o adoecimento mental com o trabalho executado pré e durante a pandemia. O principal legado [do período pandêmico] é o cuidado comigo e com o próximo. A minha saúde física e mental, assim como das pessoas que trabalham comigo, será sempre prioridade (Entrevistada 2, 2024).

A entrevistada explica que a opção por deixar o jogo da redação começa a ser gestada em quebras de *illusio* anteriores à pandemia, histerese manifesta em um sentimento de “profunda frustração com as entregas que eram solicitadas naquele contexto, sempre pautadas por técnicas de SEO e não exatamente pela relevância social do tema” (Entrevistada 2, 2024). Nota-se, portanto, um choque de expectativas entre o jornalismo que a profissional espera realizar e o que a empresa exige, ou seja, um desencontro de interesses. Contudo, como marca da naturalização da precarização do mundo do trabalho e, em específico, do mundo dos(as) jornalistas, a entrevistada só abandona o jogo após ser diagnosticada com sintomas de Burnout,

no final de 2021.

Quanto ao pós-pandemia, quatro dos(as) 10 afirmaram que a principal lição deixada foi o cuidado com a saúde mental, com a própria e com a dos(as) companheiros(as) de bancada.

Acho que agora a empresa tem demonstrado mais cuidado com os profissionais, com aplicativos de ajuda psicológica aos jornalistas e mais preocupação com o bem-estar dos funcionários, além da implantação do home office nos plantões de fim de semana e feriado, o que também proporcionou um respiro pra gente (Entrevistada 6, 2024).

Não me imagino mais vivendo só pro trabalho, sem ter tempo de qualidade com minha família, por exemplo. Acho que essa foi a maior lição da pandemia: ter mais tempo pra vida fora da redação (Entrevistado 5, 2024).

Se adicionamos a esses relatos o fato de duas pessoas das 15 selecionadas terem se recusado a falar sobre o período da pandemia em função de traumas psicológicos relacionados ao período, entendemos o quanto intenso foi o momento para esses(as) trabalhadores(as), que ainda lutam para elaborar sobre ele. Em função do movimento prático de tentativa e erro, de reflexão e recálculo da rota, as sensações de histerese são sucedidas, em geral, por lições aprendidas: se o(a) agente recebe algum tipo de advertência - explícita ou implícita, consciente ou inconsciente - ao adotar determinado comportamento ou ação, conserva, de alguma forma, o aprendizado de que deve tomar um caminho alternativo. Obviamente, também é possível que se naturalizem as advertências, a ponto de não fazerem mais efeito, e o(a) agente siga mantendo um comportamento/uma ação “desencaixada”.

Neste caso, o que observamos são trabalhadores(as) que, em alguns casos, se mantiveram na mesma empresa e, portanto, têm se disposto a continuar jogando o jogo das redações, não sem acionar suas pequenas-grandes resistências, na dinâmica do possível; e, em outros, pessoas que abriram mão do jogo e decidiram mudar de subcampo²⁷. Todas, no entanto, parecem ter aprendido com a pandemia a reconhecer a importância da saúde mental e do quanto descompensações psicológicas interferem na dinâmica da vida e do trabalho, e, dentro de suas possibilidades, tem levado em consideração a saúde mental nas suas tomadas de decisão, negociando, por exemplo, limites de horários e melhores regimes de plantões.

Nesse sentido, o outro legado da pandemia apontado pelos(as) entrevistados(as) com unanimidade foi a viabilidade da flexibilização do trabalho a partir do *home office*:

²⁷ Entendemos como subcampo porque, entre os(as) entrevistados(as), todos(as) permaneceram trabalhando com jornalismo e comunicação, ainda que em outras áreas, como assessoria.

Acredito que a pandemia comprovou a capacidade de adaptabilidade mais do que a importância do home office ou do presencial. Fui contemplada no home office, pois me sentia segura, ao passo que hoje, depois de todas as vacinas tomadas, me sinto bem em encontrar os colegas de trabalho diariamente. Defendo o modelo híbrido como o ideal para atender os interesses dos trabalhadores e das empresas (Entrevistada 3, 2024).

Fico preocupada com a ideia de que podemos trabalhar o tempo todo, mas sem dúvidas o modelo híbrido nos dá mais tempo em casa, com nossos familiares. Acho que o ideal seria seguir aprimorando esse modelo (Entrevistada 6, 2024)

Principalmente para grandes coberturas, o remoto impõe dificuldades que são facilmente superadas pelo trabalho presencial. Mas também mostrou que é possível que as duas formas de trabalho convivam e que não é preciso escolher entre presencial e remoto. É possível (e desejável) colocar o remoto como parte da rotina e ter flexibilidades para os repórteres, editores e demais trabalhadores da redação. (Entrevistada 1, 2024)

Acho que na empresa ainda temos uma experiência de credibilidade no home office, que antes não existia. [...] era algo que nunca havia sido cogitado na redação desde a época que eu entrei, mas que se tornou uma necessidade e que se percebeu a manutenção da credibilidade e do compromisso dos jornalistas em continuar o seu trabalho (Entrevistado 4, 2024).

Para algumas funções, o presencial é insubstituível. Mas acho que um legado importante da pandemia foi mostrar que o home office funciona sim para certos momentos. E é um legado da pandemia porque, antes, essa negociação de trabalhar de casa não era bem vista (Entrevistada 10, 2024).

Apesar da compreensão de que processos específicos do trabalho exigem a presença da equipe num mesmo espaço físico e de que os limites de horário e de condições adequadas ao trabalho têm maior probabilidade de serem ultrapassados, os problemas de deslocamento (como enfrentar o trânsito e utilizar o transporte urbano) e a qualidade de vida proporcionada por poder estar mais tempo em casa, principalmente no caso dos fins de semana e feriados, fazem com que as ideias de um modelo flexível ou mesmo híbrido sejam bem recebidas pelos(as) entrevistados(as).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS OU “COMO SERÁ O AMANHÃ? RESPONDA QUEM PUDER”

O trecho do samba-enredo da escola de samba União da Ilha do Governador para o carnaval de 1978, gravado por Simone, em 1983, intitula uma tentativa de conclusão. A composição de “O Amanhã” parece simples, mas tem um chiste: “Como será o amanhã? / Responda quem puder”. Responda quem “puder” e não “quem souber”. Por muitos anos, cantei errado. O trecho é condizente com uma tese amparada pelas categorias Bourdianas porque, no fim das contas, diagnosticar o durante e o depois de determinado jogo cabe àqueles que estão em posições privilegiadas. Saber é poder, uma espécie de capital simbólico.

E o que sabemos da experiência dos dois primeiros anos da pandemia pelos(as) jornalistas cearenses? *A priori*, sabemos que se tratou de um atravessamento de transformações: vivemos um processo de consolidação de novos esquemas de ação e percepção (das redações integradas) atropelado por uma outra construção, improvisada e acelerada, de esquemas de ação e percepção, desta vez priorizando a adaptação ao trabalho remoto.

Evidenciamos, nesse sentido, rupturas do *habitus* jornalístico e de suas frações de classe. Tanto os(as) que permaneceram presencialmente quanto os(as) agentes em regime remoto tiveram que recalcular movimentos de jogo antes naturalizados, repreender e adaptar técnicas de apuração e produção, ferramentas de contato com as fontes, excesso de informações (verdadeiras, falsas, imprecisas), prescrições em franca mudança (novos protocolos de cuidados sanitários e descobertas científicas em poucas semanas), novos fluxos e processos de trabalho ainda mais plataformizados.

Vivenciaram ainda uma agudização de aspectos precarizantes já manifestos no *habitus* jornalístico, como a atomização dos(as) repórteres, o estímulo à concorrência e à vigilância de todos(as) por todos(as), e a naturalização às instabilidades e contradições do campo jornalístico.

Tratamos, sobretudo, de agentes sobreviventes: alguns(mas) enfrentaram o regime presencial, em portas de hospitais e de cemitérios, e se valeram de um *ethos* heróico para justificar os riscos; outros(as), as condições pouco adequadas de trabalho, lidando com a sobrecarga do atravessamento de muitos *habitus* de classe num mesmo ambiente físico, a casa; e, muitas vezes, precisando custear melhorias referentes à ergonomia e outros equipamentos de trabalho.

Consideramos os efeitos do uso de recursos próprios para trabalhar um dos principais achados desta pesquisa, pois evidencia a aproximação do jornalismo com o fenômeno

da uberização durante o período pandêmico. Podemos ainda afirmar, pelo que revelam os números, que se trata de um aspecto diferencial dos(as) jornalistas cearenses em relação ao restante do País. No Ceará, 81,6% dos(as) jornalistas utilizaram seus próprios equipamentos/mobiliário para trabalhar, índice muito superior ao obtido na mesma resposta pela pesquisa nacional (58,35%).

O apanhado de respostas quantitativas e qualitativas a esse respeito nas três pesquisas nos permite afirmar que, segundo nosso *corpus*, as empresas prestaram auxílios parciais aos(as) trabalhadores(as), cedendo notebooks e equipamentos específicos de gravação a alguns(mas), mas não custeou mobiliário nem demais despesas inerentes ao *home office*. Como efeito, observam-se manifestações de quebra de *illusio*, da crença no jogo, refletida em sentimentos de falta de reconhecimento, frustração, estresse e dúvidas sobre a permanência na empresa.

Os (As) trabalhadores(as) vivenciaram ainda jornadas intensas, extensas e instáveis de trabalho: foram reportados casos de trabalho intermitente, aumento médio de duas horas na jornada, e até reduções de tempo de trabalho, mas com demandas intensificadas. Ampliando-se ou não a carga horária efetiva, os(as) jornalistas se ressentiram do aumento do ritmo de trabalho. E como não há produtividade sem uma mentalidade que a assegure, observamos, no período analisado, a agudização de um *habitus* empreendedor, difundido pelos mecanismos neoliberais, que se coaduna com o *habitus* de classe jornalístico. Entendemos que os esquemas de ação e percepção dos(as) agentes jornalistas já são orientados para a naturalização de uma carga extensa e intensa de trabalho, aprofundada durante o período pandêmico.

Outro ponto de destaque é o fato de os(as) trabalhadores(as) sugerirem uma espécie de autocobrança ou cobrança invisível, reflexos da mentalidade empreendedora, revisitada e revigorada pelo neoliberalismo. Considerando a classe jornalística, o que observamos nas sucessivas transformações do macrocampo (do mundo do trabalho) e do microcampo (das redações) é um profundo atravessamento do *habitus* empreendedor no *habitus* de classe, estimulando aspectos precarizantes já existentes na prática da profissão, que resultam em sofrimento ético e sobrecarga de trabalho. O *habitus* de classe jornalístico condiz com as maneiras empreendedoras neoliberais: o estímulo à concorrência entre os próprios membros da classe; a busca por informações privilegiadas - o furo de reportagem, a fala exclusiva da fonte; a naturalização do trabalho *full time* e a aceitação da intensificação do trabalho em troca de capital simbólico: reconhecimento, autoridade.

Além disso, as dificuldades de mensurar o trabalho e acompanhar a produtividade dos(as) trabalhadores(as) na modalidade *home office* recém-instituída e a cultura organizacional

conservadora das redações cearenses também influenciam nos sentimentos de vigilância por parte dos(as) trabalhadores(as).

Nas entrelinhas dos números, das respostas abertas e das entrevistas, interpretamos que a lida dos(as) trabalhadores(as) jornalistas estudados(as) é com modalidades de trabalho, processos produtivos, conteúdo e critérios noticiosos, pautas, fontes, suportes e aparatos tecnológicos, mas também com a crença e o interesse. Além de todos os aspectos técnicos e deontológicos próprios do jornalismo, esses(as) trabalhadores(as) se vêem às voltas com um misto de sentimentos proveniente de uma abalada crença no jogo - por diversos motivos, provavelmente todos aqueles listados por Christofeletti (2019) como crises do jornalismo (financeira, cultural, de credibilidade). Cada aspecto de crise é um abalo na crença, que gera, por sua vez, uma série de questionamentos e de instabilidades de interesse.

Apontamos ainda como achado o aprofundamento do trabalho através das e para as plataformas no campo jornalístico. Vive-se uma experiência de trabalho ainda mais fragmentado e plataformizado, diferente, contudo, do que se entenderia como o fenômeno do “jornalismo sentado”. O jornalismo produzido na pandemia é, em função da necessidade de isolamento social, majoritamente mediado pelas TIC. No entanto, ele não se propõe, conceitualmente, a ser uma colcha de retalho de releases; espera-se que ele herde do “jornalismo em pé” os procedimentos de apuração e de checagem, e não só o foco em seleção e edição de textos pré-fabricados. Para isso, os(as) profissionais precisam desenvolver estratégias, técnicas, novas disposições; nesse sentido, as videoconferências e a intensificação do uso dos aplicativos de mensagens foram as principais mudanças, numa tentativa de, através das plataformas, mimetizar o contato presencial e adaptar as técnicas de apuração para o novo momento.

No entanto, a lógica de postagens das plataformas (que valoriza volume em vez de aprofundamento) força o jornalismo praticado na pandemia a ceder ao ritmo de fluxo contínuo e às lógicas das métricas algorítmicas. Em resposta a isso, como um discurso de resistência, e como efeito do isolamento do trabalho remoto, a presença é, em muitos aspectos, elevada à categoria de elemento deontológico, à categoria das permanências.

Se a falta de reconhecimento da empresa causa a quebra da *illusio*, o retorno ao presencial reforça-a. A volta ao ambiente de trabalho é, literalmente, o retorno do(a) jogador(a) ao campo, ao espaço onde as dinâmicas acontecem e onde, aos poucos, os(as) colegas de trabalho puderam se encontram, retomando uma ideia de classe, obscurecida durante o trabalho remoto. Das entrevistas, encontramos que as mudanças de tecnologias, produtos e processos trazidas pela pandemia demandaram a constituição de novos esquemas de ação e percepção, assimilados graças às trocas com esses(as) colegas de profissão, mediadas por plataformas ou

já presencialmente, nas tentativas de retorno.

Ainda a respeito do aspecto humano, outro legado apontado na etapa de entrevistas diz respeito à saúde mental: o autocuidado e o compromisso com o bem estar psicológico próprio e dos(as) demais trabalhadores(as) passa a ser considerado nas tomadas de decisão.

Antunes (2018, p. 26) faz uma espécie de convocação bastante adequada à classe jornalística: “se por um lado necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador e transformador, por outro devemos recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitá o ser social”. Esse trecho é um chamamento à compreensão dos muitos sentidos que o trabalho pode e deve ter, e de que parcela ele deve ocupar em nossas vidas. É premente considerar o papel humanitário exercido pelo jornalismo, de prestação de serviço público. As altas porcentagens em perguntas sobre a essencialidade do(a) jornalista durante a pandemia e os muitos depoimentos enaltecedo o propósito do trabalho jornalístico de salvar vidas, de lutar contra a desinformação que mata, tudo isso indica o quanto transformador/revolucionário é ser jornalista nesses tempos. Mas esse aspecto “humanitário” não deve(ria) ser usado como justificativa para o exercício de atividades em condições precárias, com jornadas de trabalho extensas e relações de trabalho assediosas.

Bourdieu, antes mesmo do fenômeno de adoção massiva do *home office* durante a pandemia, já alertava para o fato de que o mundo em que se vive exclusivamente para o trabalho é penoso e aprisionante. E quando não há sequer divisões espaciais entre a vida e o trabalho? Se o grande desafio do século XXI já era, segundo o autor, dotar de sentido nossa vida fora do trabalho, o quanto maior não será a dificuldade para os(as) trabalhadores(as) que seguem em turnos *home office* ou integralmente na modalidade.

Entre os achados, no entanto, indicamos que a rejeição dos(as) trabalhadores(as) foi principalmente ao modo como o *home office* foi implementado e não necessariamente ao modelo. Na tentativa de reduzir os danos, ainda durante a pandemia, o Ministério do Trabalho emitiu uma Nota Técnica (17/2020) propondo uma série de normativas para instituição do teletrabalho no Brasil, tratando desde a importância do papel do Estado ao promover tecnologia para o desenvolvimento do trabalho remoto e oportunidades formativas para estudantes e trabalhadores(as) que precisem se inserir nessa modalidade; até os papéis de empresas e empregados(as) na definição dos termos deste trabalho, entre eles a cessão de equipamentos, a gestão do tempo, as estratégias de redução de sobrecargas, as definições relativas à produtividade, entre outros. Abaixo, destacamos alguns dos pontos do documento:

CONSIDERANDO que no direito brasileiro, o teletrabalho está regulado pelos artigos 75-A a 75-E, requerendo expressa previsão contratual em que serão especificadas as

atividades a serem realizadas pela empregada ou empregado, por mútuo acordo e que a definição de seu conteúdo pode tomar por base o artigo 166 do Código de Trabalho Português (artigo 8º da CLT), de modo a ser objetivo, favorecer a boa fé e a cooperação entre as partes, com proteção social, profissionalismo e produtividade, contendo: A – Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; B – Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; C – Indicação do período normal de trabalho; D – Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período; E – Propriedade dos Instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; F – Indicação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contatar no âmbito da prestação do trabalho;

CONSIDERANDO que o teletrabalho digital deve ser realizado de forma a garantir a excelência e condições de qualidade quanto ao seu desempenho, favorecendo a proteção social do trabalho, o que exige necessária observância aos parâmetros da ergonomia e, em especial, à NR 17, seja quanto aos equipamentos (mesas, assentos, etc.), seja quanto à postura física, e, principalmente quanto à organização do trabalho que leve em consideração os seguintes aspectos: a – normas específicas de produção; b – operações a serem realizadas; c – exigência de tempo; d - determinação do conteúdo de tempo; e – ritmo de trabalho; f – conteúdo das tarefas; (Brasil, 2020).

Percebe-se que a simples observância à nota técnica do Ministério do Trabalho já teria reduzido em grande medida as dificuldades apontadas pelos(as) trabalhadores(as), já que indica: 1. preocupações com parâmetros de ergonomia, relacionados a aspectos físicos (como mobiliário) e cognitivos (design das plataformas de trabalho online), considerando reembolso dos bens necessários ao atendimento desses requisitos; 2. adoção de modelos de “etiqueta digital” para orientar a equipe quanto à especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (*bullying*) no ambiente de trabalho; e 3. obrigatoriedade de oferta de apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação aos(as) trabalhadores(as).

Entendemos que as orientações do MPT indicam um caminho mínimo de mediação e diálogo para construção dos termos mais adequados à empresa e ao (à) empregador(a). No entanto, sabemos que, no jogo do mundo do trabalho, quem redige o contrato está necessariamente em posição de vantagem, sobretudo quando, num cenário de precarização, a quantidade de mão de obra de reserva aumenta e, consequentemente, a capacidade de fazer exigências diminui. Num contexto em que, através do uso das TIC, uma massa cada vez maior de trabalhadores(as) vive o que Antunes chama de “privilégio da servidão” é difícil pensar em uma realidade em que, juntos, patronato e empregados(as) conciliarão suas demandas em busca de uma forma de trabalho mais justa.

No campo do jornalismo, a adoção do *home office* como principal modalidade de trabalho pós-pandemia recebeu o nome de “redações distribuídas” (Trewinnard, 2020;

Radcliffe, 2021; Gonçalves e Belda, 2021). Para Fergus Bell e Tom Trewinnard, fundadores da consultoria britânica de jornalismo Fathm, a pandemia acelerou o processo de implantação das redações distribuídas, mas, apesar das dificuldades e traumas que essa adoção improvisada possa ter causado, o modelo seria uma tendência de sustentabilidade da profissão.

A consultoria chegou a lançar um guia, intitulado *Distributed Newsroom Playbook*, para ajudar redações a adotar o modelo distribuído e a própria consultoria oferece avaliações gratuitas a empresas que desejem fazer esse tipo de transição. Em artigo sobre o tema, Trewinnard (2020) aponta duas principais vantagens ao modelo: 1. redução de custos. O consultor leva em consideração que os equipamentos utilizados pelos(as) profissionais sejam custeados pela empresa, mas que, em comparação com as despesas fixas de um escritório físico, essas seriam muito menores. Para organizações nativas digitais, Trewinnard sugere que, em vez de investir em espaço físico, utilizem o recurso para novos produtos, geradores de receita. E para as já físicas, afirma que a transição para o remoto permitiria uma redução de custos a ponto de, na necessidade de enxugar despesas, as equipes sejam preservadas. Ignácio Chans, editor-adjunto do jornal uruguai *El Observador*, concorda: desde a pandemia, o jornal vem implantando um modelo híbrido de trabalho e a proposta é “parar de investir tanto em infraestrutura e, em vez disso, investir mais em tecnologia e recursos humanos, que são dois elementos essenciais para qualquer negócio ou empresa do século 21” (Herrero, 2021 *apud* Gonçalves; Belda, 2021).

2. O estímulo à diversidade das equipes e, consequentemente, dos conteúdos. Para os consultores, poder contratar pessoas que tenham dificuldades de frequentar o escritório físico, como jornalistas de outras localidades e pessoas com mobilidade reduzida, traria uma “diversidade de talentos”, que circularia fora do ambiente das redações, interagindo de maneira mais aproximada com suas audiências. Esses(as) profissionais tenderiam a desenvolver novas formas de engajamento e contato com o público, já que, em tese, estariam em transportes públicos, cafés, supermercados, coworkings, em localidades distintas, em vez de trancados(as) nos muros de uma só redação.

Para além da construção de certas imagens romantizadas do trabalho, como o(a) jornalista com seu *laptop* trabalhando de uma cafeteria, a grande problemática que se encerra na proposta das redações distribuídas é a do isolamento dos(as) trabalhadores(as). Segundo o consultor, trata-se de um problema solucionável através da criação de uma cultura organizacional no ambiente digital. Segundo Trewinnard (2020):

Mal implementadas, as redações digitais podem, de facto, parecer isoladas e remotas, sem a agitação satisfatória e energizante da redação, sem o riso e a emoção que muitas vezes acompanham o nosso trabalho como jornalistas. Mas bem implementadas, como uma equipe distribuída em vez de um conjunto de trabalhadores “remotos”, as redações digitais podem ser espaços envolventes e vibrantes que desenvolvem as suas próprias culturas, permitem novas formas de trabalhar e apoiam a colaboração produtiva e o jornalismo de alto impacto.

Entre as pesquisas analisadas por Gonçalves e Belda (2021, p.6), os autores citam o relatório *The Potential Impact of Work-From-Home*, desenvolvido pela jornalista Mary Meehan. Nele, a jornalista aponta a eficácia do trabalho remoto, mas reforça a importância de uma transformação estrutural e cultural e não apenas uma mudança de local de trabalho:

O relatório compara essa falsa equivalência entre o trabalho presencial e a realidade do home office com uma antiga ideia, também equivocada, de que o jornalismo online poderia ser praticado somente com a simples troca de um produto impresso, a exemplo de um jornal, pela internet. Dessa forma, uma série de recomendações é feita para evitar problemas com o trabalho remoto, com destaque para o estabelecimento de um código de conduta, a garantia de suporte tecnológico adequado e a promoção regular de encontros virtuais para motivar os integrantes da equipe.

Isso porque, apesar das vantagens apontadas, da possibilidade de alternar os ambientes de trabalho, há maior probabilidade de haver trabalhadores(as) enfurnados em seus apartamentos e casas diante de uma tela do que vivenciando a dinâmica da cidade e interagindo com outras pessoas. A questão do contato espontâneo e rico possibilitado pelo trabalho presencial em redação precisa ser considerada, já que impacta a qualidade do conteúdo, a produtividade e a saúde mental dos(as) profissionais.

Pensando nisso, Gonçalves e Belda (2021) citam casos como os ingleses *The Guardian* e *Reach*; o uruguai *El Observador* e o colombiano *El Espectador*, que vem adotando modelos híbridos, com alternância entre remoto e presencial, mantendo uma única redação física ou estabelecendo coworings em várias regiões, nos quais distribuem setores/editorias. Segundo o editor-chefe adjunto, Ignacio Chans, do *El Observador*, ao testar o trabalho em *home office*, perceberam como o híbrido parece mais sensato:

Testar um modelo de home office nos mostrou o valor de alguns trabalhos presenciais, que são realmente necessários para fortalecer as relações de trabalho, ajudar a gerar ideias e pensar as coisas em equipe. Planejando a longo prazo, a ideia é ser o mais flexível possível com nosso modelo de trabalho, lembrando que o trabalho presencial é útil e necessário, mas não todos os dias” (Herrero, 2021 *apud* Gonçalves; Belda, 2021).

Outro aspecto a ser considerado é o tamanho e o alcance dessas redações. Considerando nosso *corpus*, com jornalistas pertencentes a redações principalmente locais, a

presença do espaço físico da redação como símbolo da presença dos(as) jornalistas naquela comunidade ainda é relevante. Para Radcliffe (2020): “O aspecto comunitário disso é importante, especialmente para redações locais. Em um momento em que a confiança na mídia permanece baixa, uma vitrine física é um lembrete importante de seu lugar — e nível de investimento — em uma comunidade”.

Segundo o Entrevistado 7, é o que se observa no recém-fundado *OpiniãoCE*, empresa da qual é contratado. Criado em 2021, o Grupo de Comunicação mantém uma redação localizada em um bairro nobre da cidade, funcionando em horário comercial. “É estratégico para os negócios ter uma redação física, um local para receber autoridades, parcerias. Dá mais credibilidade ao jornal, que ainda está num processo de consolidação de marca” (Entrevistado 7).

A presidência do grupo, no entanto, optou por manter a sede funcionando apenas em dois turnos. Assim, as equipes contratadas para o período noturno atuam em *home office*. “É funcional. Considerando os custos de portaria, vigilância e transporte dos funcionários da noite, a opção pelo remoto é mais interessante. E a dinâmica funciona bem” (Entrevistado 7). Além de repórteres e equipes de fechamento do jornal impresso, também o fotógrafo atua remotamente.

Desde a pandemia, a redação do SVM adotou um sistema híbrido aos fins de semana e feriados, dando aos(as) repórteres a possibilidade de *home office*. Para o Entrevistado 5, “a avaliação geral é bem positiva - não à toa, a quantidade de pessoas que preferem trabalhar de casa nesses dias é muito maior do que quem vai pra redação. Nem se compara”.

Já no Grupo O Povo de Comunicação, não se instituiu oficialmente um modelo híbrido, mas a pandemia deixou como legado uma maior credibilidade ao trabalho remoto, permitindo flexibilizações. Em negociação direta com os(as) editores(as), os(as) repórteres podem solicitar trabalhar de casa, em casos específicos. Por exemplo, para cuidar de alguém da família.

Sou da editoria de Esportes e entrei no jornal em 2019. Antes da pandemia, a gente tinha que vir pra redação durante o dia, mesmo que o jogo estivesse marcado pra 21h. Agora, não. Se tem uma cobertura em um horário mais tarde, o editor libera pra trabalharmos de casa. Quando uma pessoa de casa adoece e a gente precisa acompanhar, o trabalho remoto também é uma opção. E isso é realmente um legado da pandemia, essa confiança de que é possível trabalhar de casa.

Há, no entanto, muitos desafios ainda relativos à consolidação de modelos híbridos: definir de maneira clara direitos e deveres de empregadores(as) e empregados(as) em contrato trabalhistas; garantir que a redução de custos das empresas se revertam em qualidade de

equipamentos, investimento em ergonomia e cuidados com os(as) trabalhadores(as); consolidar formas de interação entre as equipes e promoção de uma cultura organizacional, apesar das distâncias.

Esses desafios, referentes à lida com as novas morfologias de trabalho e novas modalidades, reforçam a importância do fortalecimento de sindicatos e espaços coletivos de mapeamento de demandas dos(as) trabalhadores(as) e de construção de propostas. Não é viável haver qualquer tipo de negociação com o patronato sem um coletivo organizado de trabalhadores(as), já que esse diálogo não acontece individualmente. Por exemplo, a nota técnica do Ministério do Trabalho, que mencionamos como um conjunto sensato de condutas relativas ao teletrabalho, trata de regimes de contratação formal, observando os termos da CLT, mas como ficam os(as) autônomos(as), pejotas, *freelancers*...? Na nova morfologia do trabalho, há toda uma população de trabalhadores(as) informais ou formalizados como microempreendedores(as) ou empreendedores(as) prestadores(as) de serviço, que sequer possuem contratos de trabalho, atuando apenas por projetos. Como mapear demandas, fortalecer vínculos entre esses sujeitos e, em conjunto, elaborar alternativas à precarização do trabalho?

Considerando a realidade de algumas classes de profissionais liberais, acreditamos que, talvez, comunicadores(as) e jornalistas se beneficiassem da construção e do fortalecimento de órgãos de classe, como fazem as ordens de advogados(as) e médicos(as), atuantes no fortalecimento da ideia de classe e na preservação de seus campos e subcampos.

Por fim, as problemáticas associadas ao trabalho remoto podem incorrer no erro de achar que esta tese é uma crítica declarada à modalidade. Seria no mínimo hipócrita, já que esta pesquisadora que vos escreve vivenciou, durante a elaboração da tese, diversas experiências de *home office* - de professora em aulas remotas durante a pandemia a prestadora de serviços de *copywriting* e cadastramento de produtos em *marketplace* - e segue trabalhando em *home office*, agora como empreendedora de si mesma.

Para esta pesquisadora-mulher-mãe, o *home office* pós-pandêmico é uma forma de me assegurar alguma existência no jogo do trabalho. Para mim - e muitas trabalhadoras mães, especialmente as sem rede de apoio adequada -, o trabalho em casa foi o meio que encontramos de seguir existindo no mundo do trabalho, garantindo nosso sustento e nos mantendo minimamente integradas ao campo profissional ao qual pertencemos. Talvez não seja o meio ideal ou o menos precário (mas qual é?), mas é o meio possível. Com suas agruras e benesses.

Retornamos ao trecho do samba que intitula este capítulo-conclusão para deixar uma provocação aos estudos de trabalho, responsabilizando-nos também de, em pesquisas

posteriores, seguir buscando respostas: como será o amanhã das redações jornalísticas? E, de maneira geral, qual é o futuro que nós, críticos do *habitus* empreendedor, da racionalidade neoliberal, propomos? Para além das críticas diagnósticas, que caminhos alternativos apontamos? O empreendedorismo, a intermitência disfarçada de trabalho livre, o canto da sereia do trabalho plataformizado são atrativos a muitos(as) porque são, entre outras coisas, discursos de futuro (ainda que questionáveis). Enquanto isso, na outra ponta do cabo de guerra, seguimos defendendo os direitos trabalhistas instituídos em uma CLT de 1940. Sempre que a letra da CLT entra em discussão, está sob ameaça de uma reescrita que penaliza os(as) trabalhadores. Não seria possível discutir criticamente esses direitos, que talvez já não contemplam a nova morfologia do trabalho, sem correr o risco de perdê-los todos?

Finalmente, se há algo a que nos opomos nesta tese, na verdade, é à necessidade do trabalho dentro dos moldes capitalistas, nos quais, para ter tempo de estar em casa, de desfrutar da companhia dos(as) filhos(as) e dos demais familiares, precisamos levar o trabalho para casa. Moldes esses que nos impedem de simplesmente abdicar do trabalho para estar em casa. Estar. Sem precisar sermos produtivos(as). A crítica maior, portanto, é ao capital, que molda as relações de trabalho e de vida, tornando-as desumanizantes.

Se a utopia faz parte da luta, é essa a minha utopia. Formas de trabalho mais justas, para podermos viver as benesses do trabalho - que nos desenvolve e desafia; nos dá propósito e senso de comunidade; e outros modelos de viver sem a gana aprisionante do acúmulo. Para que possamos estar, sem pressa. Ser, sem limites. E ter, sem macular a sustentabilidade do planeta.

REFERÊNCIAS

- ALEIXANDRE-BENAVENT, Rafael; CASTELLÓ-COGOLLOS, Lourdes; VALDERRAMA-ZURIÁN, Juan-Carlos. Información y comunicación durante los primeros meses de Covid-19. Infodemia, desinformación y papel de los profesionales de la información. **Profesional de la información**, [S. l.], v. 29, n. 4, 2020. Disponível em: <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/79622>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- AMARAL, Márcia Franz; DE OLIVEIRA POZOBON, Rejane; RUBIN, Anaquel. Modos de endereçar a tragédia: indignação, testemunho e piedade. **Lumina**, v. 4, n. 2, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/lumina/article/view/20921>. Acesso em: 16 fev. 2023.
- ANDERSON, CW; BELL, Emily; SHIRKY, Clay. Jornalismo Pós-Industrial: adaptação aos novos tempos. **Revista de Jornalismo da ESPM**, ano 2, n. 5, p. 30- 89, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. (org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ARAÚJO, Mayara Carolinne Beserra de. **Reportar e afetar (-se): atos de objetivação e subjetivação na grande narrativa impressa “viúvas do veneno”**. 2019. 200f. **Dissertação** (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Instituto de Cultura e Arte, Programa de Pós-graduação em Comunicação Social, Fortaleza (CE), 2019a.
- ARAÚJO, Mayara. Corporeidade como ato de complexidade em jornalismo. In: SOSTER, Demétrio de Azeredo; PICCININ, Fabiana. **Narrativas Midiáticas Contemporâneas: sujeitos, corpos e lugares**. Santa Cruz do Sul: Editora Catarse, 2019b.
- ARAÚJO, Mayara. COSTA, Rafael. Condições de trabalho digital de jornalistas no Ceará: apontamentos preliminares. **XXIII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste**, 2023. Anais do XXIII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste, 2023. Campina Grande: Intercom, 2023. Disponível em: <https://sistemas.intercom.org.br/pdf/submissao/regional/6/05012023123221644fdb8559b1e.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.
- ARAÚJO, Mayara; LUCAS, Ricardo Jorge de Lucena. Heroísmo e saudades: fachadas de jornalistas cearenses durante a pandemia de Covid-19. **18º Encontro Nacional de Pesquisadores em Jornalismo**. Anais... São Paulo, 2020. Disponível em: <http://sbpjor.org.br/congresso/index.php/sbpjor/sbpjor2020/paper/viewFile/2564/1489>. Acesso em: 10 mar. 2023.

ARAÚJO, Mayara. QUE JORNALISTAS FORMAMOS? Bibliografias de cursos superiores de Jornalismo e a constituição de habitus de classe e de fachadas de jornalistas brasileiros(as). In: **ANAIS DO 30º ENCONTRO ANUAL DA COMPÓS**, 2021, São Paulo. Anais eletrônicos... Campinas, Galoá, 2021. Disponível em:
<https://proceedings.science/compos/compos-2021/trabalhos/que-jornalistas-formamos-bibliografias-de-cursos-superiores-de-jornalismo-e-a-co?lang=pt-br>. Acesso em: 06 Mai. 2024.

ARAÚJO, Mayara; LUCAS, Ricardo Jorge de Lucena. Impactos Físicos e Mentais da Adoção do Home Office por Jornalistas Cearenses Durante a Pandemia de Covid-19: resultados parciais. **46º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**, 2023. Anais do 46º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Belo Horizonte: Intercom, 2023. Disponível em:
https://sistemas.intercom.org.br/pdf/link_aceite/nacional/11/0815202315163764dbc105bd7e6. Acesso em: 20 jan. 2024.

ASCENCIO, Carlos Horácio Lozano; AMARAL, Márcia Franz. Coberturas informativas de la prevención y del acontecer de catástrofes a través de los “Manuales institucionales” dirigidos a los periodistas. **Estudios Rurales**, [S. l.], v. 8, n. 15, 2022. DOI: 10.48160/22504001er15.390. Disponível em:
<https://estudiosrurales.unq.edu.ar/index.php/ER/article/view/390>. Acesso em: 20 may. 2024.

BASTOS, Helder. **Ciberjornalistas em Portugal: Práticas, papéis e ética**. Lisboa: Livros Horizonte, 2011.

BARROS FILHO, Clóvis. MARTINO, Luís Mauro Sá. **O habitus na comunicação**. São Paulo: Paulus, 2003.

BELL, Emily; OWEN, Taylor; HAUKA, Codi; RASHIDIAN, Nushin. A imprensa nas plataformas: como o Vale do Silício reestruturou o jornalismo. **Revista de Jornalismo ESPM**. São Paulo, N. 20. Ano 6, p. 47 – 83, jul-dez, 2017. Disponível em:
<https://academiccommons.columbia.edu/doi/10.7916/D8D79PWH>. Acesso em: 30 nov. 2023.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

BOURDIEU, Pierre. **As regras da arte**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996a.

BOURDIEU, Pierre. **Razões Práticas**: sobre a teoria da ação. Campinas: Papirus, 1996b.

BOURDIEU, Pierre. **A distinção**: crítica social do julgamento. Porto Alegre: Zouk, 2011a.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

BOURDIEU, Pierre. The political field, the social science field, and the journalistic field. In: BENSON, Rodney; NEVEU, Erik. **Bourdieu and the journalistic field**. Cambridge: Polity Press, 2005.

BOURDIEU, Pierre. **O senso prático**. Petrópolis: Vozes, 2011b.

BOURDIEU, Pierre. **Sociologia geral vol.2:** Habitus e campo: Curso no Collège de France (1982-1983). Petrópolis: Vozes, 2021.

BOURDIEU, Pierre. **Sobre a Televisão.** Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado:** trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1.

BRASIL. Nota técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/nota-tecnica1-1.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 22 out. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 972, de 17 de outubro de 1969. Dispõe sobre exercício da profissão de jornalista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 out. 1969. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-972-17-outubro-1969-376288-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20exerc%C3%ADcio%20da%20profiss%C3%A3o%20de%20jornalista>. Acesso em: 21 out. 2023.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

BRIDI, Maria Aparecida; BEZERRA, Uehara Giovana. ZANONI, Alexandre Pilan. O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia COVID-19. **Remir**, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Trabalho_remoto_e_gnero_2_-pandemia_artigo_Uehara__Zanoni_e_Bridi.pdf. Acesso em: 14 out. 2023.

BRUM, Eliane. **O olho da rua** - uma repórter em busca da literatura da vida real. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2008.

BULHÕES, Juliana; RENAULT, David. A precarização da prática jornalística: uma revisão bibliográfica sobre o impacto das condições de trabalho na saúde e qualidade de vida do jornalista. **Revista Parágrafo**. v.4, n.2, pp. 164-174, jul-dez, 2016. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/414/424>. Acesso em: 05 jan. 2024.

CHARRON, Jean; BONVILLE, Jean de. **Natureza e transformação do jornalismo.** Florianópolis, Brasil: Insular, 2016.

CHRISTOFOLETTI, Rogério. **A crise do jornalismo tem solução?** Barueri – SP: Estação das Letras e Cores, 2019.

COM 20 profissionais contaminados, Ceará registra dois jornalistas mortos por Covid-19. Sindjoce, Fortaleza, 22 de maio de 2020. Disponível em: <https://1lnq.com/vQQHa>. Acesso em: 12 ago. 2023.

COSTA, Rafael; SILVA, Naiana; ARAÚJO, Mayara; LIMA, Raphaelle. **Arranjos alternativos de trabalho em jornalismo no Ceará:** relações de comunicação e condições de trabalho. Fortaleza: PRAXISJOR-UFC, 2020.

COSTA, Rafael; SILVA, Naiana. O fim do impresso e a disputa de sentidos entre os jornalistas sobre a interrupção de circulação do jornal Diário do Nordeste. **Cambiassu: Estudos em Comunicação**, v. 18, n. 31, 30 Jun 2023 Disponível em: <https://cajapio.ufma.br/index.php/cambiassu/article/view/21030>. Acesso em: 14 mai. 2024.

COSTA, Rafael.; ARAÚJO, Mayara.; LIMA, Raphaelle. Apontamentos para um perfil dos arranjos alternativos de jornalismo no Ceará. **Cambiassu: Estudos em Comunicação**, [S. l.], v. 15, n. 25, p. 135–150, 2020. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cambiassu/article/view/13945>. Acesso em: 4 dez. 2023.

DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEUZE, M; WITSCHGE, T. O que o jornalismo está se tornando. **Parágrafo**. Trad. Rafael Grohmann. V. 4, N. 2, p. 09 – 21, 2016. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/478>. Acesso em: 10 out. 2019.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. TELETRABALHO: Análise da jurisprudência como fonte integradora do direito. **Virtuajus**, v. 7, n. 12, p. 212-226, 17 ago. 2022. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014> Acesso em: 15 dez. 2022.

EVANGELISTA, Amanda Falcão. **Corporalidade dos Apresentadores Como Sujeito da Notícia na Sociedade “Dos Meios” e “Em Vias De Midiatização”:** Cobertura dos Movimentos Sociais “Direta Já” e “Passe Livre” pelo Jornal Nacional. 2015. 139 f. **Dissertação** (Programa de Pós-Graduação em Jornalismo) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução:** trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019

FENAJ. **Pesquisa:** Covid19 entre jornalistas e condições de trabalho. Brasília, 2020a. Disponível em: <https://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2020/06/pesquisa-covid-2020.pdf>. Acesso em: 12 out. 2021

FENAJ. **Mulheres jornalistas e o contexto da pandemia.** Brasília, 2020b. Disponível em: <https://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2020/08/PESQUISA-MULHERES-JORNALISTAS-NA-PANDEMIA-WEB.pdf>. Acesso em: 14 out. 2021.

FIGARO, Roseli. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Organicom**, São Paulo, Brasil, v. 5, n. 9, p. 90–100, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/138986>. Acesso em: 8 maio. 2023.

FÍGARO, Roseli; NONATO, Cláudia; GROHMAN, Rafael. **As mudanças no mundo do trabalho do jornalista.** São Paulo: Atlas, 2013.

FIGARO, Roseli; BARROS, Janaína Visibeli; KINOSHITA, Jamir. **As relações de comunicação e as condições de produção no trabalho de jornalistas em arranjos econômicos alternativos às corporações de mídia.** São Paulo: ECA/USP. 2018.

FIGARO, Roseli. O mundo do trabalho das jornalistas: feminismo e discriminação profissional. In **Brazilian Journalism Research (BJR)**. v. 14. n º 2, 2018.

FIGARO, Roseli. **Como trabalham os comunicadores em tempos de pandemia da Covid-19?** São Paulo: ECA/USP, Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho, 2020.

FIGARO, Roseli. **Como trabalham os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19: 1 ano e 500 mil mortes depois.** São Paulo: ECA/USP, Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho, 2021.

FONSECA, Virgínia; KUHN, Wesley Lopes. Jornalista Contemporâneo: Apontamentos para discutir a identidade profissional". In: **Intexto**. Porto Alegre: UFRGS, v. 2, n. 21, p. 57-69, jul/dez. 2009. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/intexto/article/view/11053>. Acesso em: 16 out. 2023.

FRASER, Nancy. Feminismo, capitalismo e astúcia da história. In HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). **Pensamento feminista:** conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Editora Bazar do Tempo, 2019.

GÓES, Geraldo; MARTINS, Felipe dos; NASCIMENTO, José. **O trabalho remoto e a pandemia:** o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. Ipea, 2021. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf. Acesso em: 22 mar. 2023.

GONÇALVES, Jonas; BELDA, Francisco. Redações Jornalísticas no Pós-Pandemia: Considerações sobre a Tendência de Consolidação de um Sistema Híbrido de Trabalho. In: ITO, Liliane; PAULINO, Rita. **Ecossistema jornalístico.** Aveiro: Ria Editorial, 2021.

GRENFELL, Michael. **Pierre Bourdieu:** conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2018.

GROHMAN, Rafael. QIU, Jack. Contextualizando o Trabalho em Plataformas. **Contracampo**, Rio de Janeiro, v. 39, n.1, abr. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/42260> Acesso em: 16 jan. 2024.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica** – o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Áyiné, 2018.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade da Transparência**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2016.

HARDY, Cheryl. Histerese. In: GRENFELL, Michael. **Pierre Bourdieu**: conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2018.

HARVEY, David. **17 contradições e o fim do capitalismo**. São Paulo, SP: Boitempo, 2016.

HELOANI, Roberto. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, V. 3, N. 1, p. 01 – 08, jan./jun. 2004. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSAT&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>. Acesso em: 05 abr. 2023.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

HERRERO, Agustín. Nestas redações latino-americanas, o trabalho remoto veio para ficar. Rede de Jornalistas Internacionais (IJNet), 2021. Disponível em: <https://ijnet.org/pt-br/story/nestasreda%C3%A7%C3%B5es-latino-americanas-o-trabalho-remoto-veio-para-ficar>. Acesso em: 5 jul. 2023.

HUWS, Úrsula. Vida, trabalho e valor no século XXI:desfazendo o nó. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 13-30, Jan./Abr. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v27n70/02.pdf>. Acesso em: 18 out. 2022.

HUWS, Úrsula. **A formação do cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora Unicamp, 2017.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020

KALIL, Isabela; SANTINI, Marie. **Coronavírus, Pandemia, Infodemia e Política**. Relatório de pesquisa. São Paulo / Rio de Janeiro: FESPSP / UFRJ, 2020. Disponível em: https://www.fespssp.org.br/store/file_source/FESPSP/Documentos/Coronavirus-e-infodemia.pdf Acesso em: 28 jan. 2023

KARHAWI, Issaaf; PRAZERES, Michelle. Exaustão algorítmica: influenciadores digitais, trabalho de plataforma e saúde mental. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, [S. l.], v. 16, n. 4, p. 800–819, 2022. DOI: 10.29397/reciis. v16i4.3378. Disponível em: <https://www.reciis.icict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/3378>. Acesso em: 10 jun. 2023.

LAGO, Cláudia. Pierre Bourdieu e algumas lições para o campo da comunicação. **Intexto**, Porto Alegre, n. 34, p. 728–744, 2015. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/intexto/article/view/58561>. Acesso em: 1 jun. 2024.

LELO, Thales Vilela. **Reestruturações produtivas no mundo do trabalho dos jornalistas: precariedade, tecnologia e manifestações da identidade profissional.** 2019. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ifch/reestruturacoes-produtivas-mundo-trabalho-jornalistas-precariedade-tecnologia-manifestacoes-0>. Acesso em: 04 nov. 2023.

LIMA, Claudia do Carmo Nonato. **Comunicação e mundo do trabalho do jornalista: o perfil dos jornalistas de São Paulo a partir da reconfiguração dos processos produtivos da informação.** 2010. Dissertação (Mestrado em Teoria e Pesquisa em Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, University of São Paulo, São Paulo, 2010. doi:10.11606/D.27.2010.tde-30112010-160410. Acesso em: 06 jan. 2024.

LIMA, Samuel. A precarização do trabalho e a saúde dos jornalistas brasileiros. In: Anais do III 3º Colóquio Internacional Mudanças Estruturais no Jornalismo (MEJOR). Florianópolis, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2uZikQd>. Acesso em: 21 de junho de 2022.

LIMA, Samuel. MICK, Jacques. **Perfil do jornalista brasileiro 2021:** características sociodemográficas, políticas de saúde e do trabalho. Florianópolis: Quorum Comunicações, 2022.

LOJKINE, Jean. **O novo salariado informacional:** nas fronteiras do salariado. Crítica Marxista, São Paulo, Ed. Revan, v.1, n.25, 2007, p.31-46.

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

MAROCCHI, Beatriz. Crítica das práticas jornalísticas, um pequeno inventário. **Revista Observatório**, v. 4, n. 1, p. 377-397, 2018.

MARQUES, José. TVs e jornais lideram índice de confiança em informações sobre coronavírus, diz Datafolha. Folha de São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/03/tvs-e-jornais-lideram-indice-de-confianca-em-informacoes-sobre-coronavirus-diz-datafolha.shtml>. Acesso em: 29 abr. 2020.

MARSHALL, Leandro. **O jornalismo na era da publicidade.** São Paulo: Summus Editorial, 2003.

MARX, Karl. **O Capital.** São Paulo: Ed. Boitempo, 2011.

MEDINA, Cremilda. **Entrevista. O diálogo possível.** 5. Ed. São Paulo: Ática, 2008.

MEDINA, Cremilda. **Notícia, um produto à venda:** jornalismo na sociedade urbana e industrial. São Paulo: Summus Editorial, 1988.

MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos "Home Offices" no setor residencial no município de São Paulo.** 2010. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/16/16132/tde-25112010-145910/>. Acesso em: 10 fev. 2022.

MICK, Jacques; LIMA, Samuel. **Perfil do jornalista brasileiro:** características

demográficas, políticas e do trabalho jornalístico em 2012. Florianópolis, Insular, 2013.

MIGUEL, Luis Felipe. O jornalismo como sistema perito. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 11, n. 1, 1999, pp. 197-208. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010320701999000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 jun. 2020.

NEVEU, Erik. **Sociologia do jornalismo**. São Paulo: Loyola, 2006.

NG, Cheuk Fan. Teleworker's home office: An extension of corporate office? **Facilities**, n.28, pp. 137-155, 2010.

OLIVEIRA, Luis Felipe Rosa; MARTINS, Dalton Lopes. Pierre Bourdieu e o Campo da Comunicação Brasileira: uma perspectiva dos modos de apropriação. **E-Compós**, [S. l.], v. 23, 2020. DOI: 10.30962/ec.1431. Disponível em: <https://www.e-compos.org.br/e-compos/article/view/1431>. Acesso em: 2 jun. 2022.

ORTIZ, Renato. Nota sobre a recepção de Pierre Bourdieu no Brasil. **Revista Sociologia & Antropologia**, v.3, n.5, pp: 81–90, jun. 2013. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/sant/a/DY5jSpQDyHw4qrJzGvMsnqD/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 2 jun. 2022

PEREIRA, Fábio Henrique; ADGHIRNI, Zélia Leal. O jornalismo em tempo de mudanças estruturais. **Intexto**, Porto Alegre, n. 24, p. 38–57, 2011. Disponível em:
<https://seer.ufrgs.br/index.php/intexto/article/view/19208>. Acesso em: 12 fev. 2023.

PEREIRA, Fábio Henrique. O Jornalista Sentado e a Produção da Notícia on-line no Correio Web. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 95–108, 2006. Disponível em:
<https://seer.ufrgs.br/index.php/EmQuestao/article/view/85>. Acesso em: 30 mar. 2024.

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. Plataformização. **Fronteiras: Estudos Midiáticos**, São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 2-10, jan.-abr. 2020. DOI:
<https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.01>. Disponível em:
<https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.01>.

PRATT, Joanne H. Home teleworking: A study of its pioneers. **Technological Forecasting and Social Change**, v.1, ed.1, pp. 1-14, 1984.

RADCLIFFE, Damian. O que aprendemos com redações distribuídas. Rede de Jornalistas Internacionais (IJNet), 2021. Disponível em: <https://ijnet.org/pt-br/story/o-que-aprendemos-comreda%C3%A7%C3%B5es-distribu%C3%A7%C3%ADas>. Acesso em: 20 jul. 2023.

REIMBERG, Cristiane Oliveira. **O exercício da atividade jornalística na visão dos profissionais: sofrimento e prazer na perspectiva teórica da psicodinâmica do trabalho**. Tese (Programa de Ciências da Comunicação). Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo.

RICCO, Flávio. **Coronavírus faz disparar audiência da TV por assinatura**. UOL, 2020. Disponível em:<https://tvefamosos.uol.com.br/columnas/flavio-ricco/2020/03/30/coronavirus-faz-disparar-audiencia-da-tv-por-assinatura.htm>. Acesso em: 29 abr. 2020

SCHMIDT, Florian Alexander. **Digital labour markets in the platform economy:** Mapping the political challenges of crowd work and gig work. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, Naiana. **O homem atrás da máquina: um estudo de caso sobre a reconstrução da identidade do jornalista de impresso diante do uso das novas mídias.** 2011. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Comunicação), Instituto de Cultura e Arte, Universidade Federal do Ceará, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/7851>. Acesso em 20 jun. 2023.

SILVA, Ana Karolina Saldanha. **A análise na produção jornalística do Jornal O Povo pós-reforma gráfico-editorial de 2018.** 2019. 49f. TCC (Graduação em Jornalismo) - Universidade Federal do Ceará, Instituto de Cultura e Arte, Curso de Comunicação Social/Jornalismo, Fortaleza (CE), 2019.

SILVA, Naiana Rodrigues da. **As relações de comunicação e de trabalho de jovens jornalistas cearenses: um estudo sobre as dramáticas do uso de si, o ethos e a deontologia profissionais.** 2022. Tese (Doutorado em Ciencias da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.
doi:10.11606/T.27.2022.tde-22112022-165514. Acesso em: 07 mai. 2024.

SOLON, Marina; ARAÚJO, Mayara; SILVA, Naiana; VIDAL NUNES, Márcia. O trabalho de mulheres jornalistas durante a pandemia de Covid-19: um estudo de caso dos reordenamentos produtivos no Ceará. **Revista Inter-Legere**, [S. l.], v. 3, n. 28, p. c20842, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/interlegere/article/view/20842>. Acesso em: 1 jun. 2024.

THOMSON, Patrícia. Campo. In: GRENFELL, Michael. **Pierre Bourdieu:** conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2018.

TRAVANCAS, Isabel. **O mundo dos jornalistas.** São Paulo: Summus, 4^a ed, 2011.

WALTZ, Igor. O “Jornalista Sentado” e Condições de Produção: considerações sobre práticas profissionais na comunicação em rede. In: **Leituras do Jornalismo.** v.2, n.4, pp.116-133, 2015. Disponível em:
<https://www3.faac.unesp.br/leiturasdojornalismo/index.php/leiturasdojornalismo/article/view/69/65> Acesso em: 4 dez. 2023.

TREWINNARD, Tom. The coronavirus crisis will eventually end, but the distributed newsroom is here to stay. In: **Nieman Lab**, 2020. Disponível em:
<https://www.niemanlab.org/2020/04/the-coronavirus-crisis-will-eventually-end-but-the-distributed-newsroom-is-here-to-stay/> Acesso em: 5 mai. 2024.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy:** A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019.

APÊNDICE A - RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS QUALITATIVAS DAS TRÊS PESQUISAS LOCAIS CONSULTADAS

Um universo de 68 participações em três bancos de pesquisa, em semestres distintos (2020.1, 2020.2 e 2021.1). Juntas, as perguntas qualitativas das pesquisas consultadas somam 20 questões, cujas respostas integrais estão disponíveis nos anexos desta tese, com o intuito de que, posteriormente, sirvam de material bruto para novos estudos sobre o tema; e para que os(as) leitores(as) possam conferir, na íntegra, trechos recortados para as citações. Como os três bancos de dados optaram por omitir as identificações dos(as) respondentes, decidimos nomear cada jornalista como “participante”, seguido da letra correspondente à pesquisa (CPCT 2020: A; pesquisa própria: B; CPCT 2021: C).

A) Pesquisa CPCT / ABRIL 2020

O que mudou em sua rotina de trabalho por conta da pandemia da Covid-19? Deixe seu relato.

Participante 1A

A rotina mudou em diversos aspectos. O primeiro ponto que é essa cobertura é para 100% da redação uma cobertura bastante diferenciada. Tanto no aspecto profissional, como nos aspectos pessoais. Na rotina em si, creio que há grandes diferenciais, um deles: a ausência de contato físico com as fontes. Embora haja alguns anos o trabalho na redação tenha uma predominância de entrevistas por e-mail, telefone, whatsapp, ter o contato presencial absolutamente restrito foi uma das primeiras diferenças e sem dúvidas isso traz efeitos para o dia a dia. Seja conta com as fontes anônimas/pessoas comuns, como com figuras públicas. Experimentamos, por exemplo, a realização de entrevistas coletivas on-line, bem como uma rotina diária de acompanhar lives feitas, sobretudo, pelos representantes dos poderes executivos.

Outro ponto foi a experimentação do *home office*. A redação onde trabalho, após uma organização institucional e muitas cobranças generalizadas dos mais diversos profissionais (repórteres, fotógrafos, cinegrafistas, diagramadores, editores de imagem, locutores), estruturou um rodízio, onde parte dos trabalhadores continuavam se dirigindo à empresa e outra parte trabalhava remotamente de casa. Isso é alternado a cada semana. Fiz meu trabalho de casa durante quase duas semanas. Cumprindo um expediente de 8h diárias. Mas, noto que apesar de algumas tarefas serem realizadas em casa de forma exitosa, ainda assim a redação tem um apelo à presença das pessoas. Acredito que isso tem a ver com um lado conservador das empresas de comunicação no Ceará em não conseguir conceber que o profissional segue trabalhando de casa e mantém o volume de produção de quem está na redação. Penso também que isso tem relação com aspectos culturais da profissão. A ideia de que a redação precisa estar preenchida e que jornalismo tem essa necessidade de contato, de troca, de debate presencial para que inclusive algumas pautas possam fluir de um jeito mais apurado e criterioso. A necessidade de o fazer jornalístico passar por essa presença física e compartilhada.

Outro ponto, talvez de menor influência, mas que também notei foi o aumento dos cuidados com as práticas de compartilhamento de objetos na redação, como: telefones, computadores, microfones, mouses. No dia a dia, creio que, de modo geral, essa questão é bem ignorada e partir dessa pandemia, os cuidados com a limpeza e atenção nesse sentido podem aumentar.

Participante 2A

Desde que voltei de férias para as atividades laborais, muita coisa mudou. Antes da pandemia chegar ao Ceará, escrevia reportagens da área de Segurança Pública, mas, por causa da diminuição dessa cobertura e da maior vazão de informações voltadas à crise sanitária, fui

deslocado para a editoria Metro (que cobre assuntos relativos à Capital e à Região Metropolitana).

Quando os primeiros casos foram registrados, ainda estava de férias, então não acompanhei a tomada de decisões da redação para que fosse instituído o home office, sugestão dos governos e das entidades de saúde. Quando voltei às atividades laborais, já iniciei a primeira semana neste formato, graças ao computador do meu namorado - que trabalha na mesma empresa - já estar apto a utilizar o acesso remoto da redação. Tive dificuldades em alguns programas inicialmente, mas os problemas foram resolvidos, também de forma remota, pela equipe de Tecnologia da Informação.

Já estou na quarta semana de trabalho desde que voltei das férias e passei três delas em casa (home office) e uma na redação. Contudo, minha rotina de trabalho mudou bastante. Vejo lados positivos e negativos no home office.

Lados positivos: não tenho que fazer deslocamento até a empresa; consigo organizar tudo de casa, com relativo conforto e acesso a alimentação adequada e de qualidade; no horário de descanso que está incluído na nossa jornada de trabalho, consigo ter de fato descanso, deitando na cama ou até tirando um cochilo; e, principalmente, a possibilidade de contágio é zero.

Lados negativos: a comunicação com a chefia é pior, especialmente porque os editores precisam dar conta de muitas demandas de muitos repórteres e chefes, além de participar de reuniões online com as suas chefias; a comunicação com outros colaboradores de áreas distintas, como de diagramação e arte, fica mais complicada e difícil; não tenho a sensação de integrar, de fato, uma redação, uma vez que a rotina diária, os contatos com os colegas de trabalho e as atividades mudaram; e acabo tendo gastos maiores por consumir essencialmente o que tem em casa.

Além disso, por causa da pandemia, estou fazendo, pelo menos, horas extras de trabalho três vezes na semana. Tudo acordado com a chefia e por necessidade de produção.

Participante 3A

Tematização dos assuntos

Os temas, em geral, passaram a se ligar direta e indiretamente à pandemia de Covid-19. Raras são as vezes em que há a publicação de um material que fuja do assunto — quando o fazem, costumam ser "deixados de lado" ou não ter muita relevância no empacotamento para as mídias sociais. Às vezes, um assunto que seria direcionado com maior atenção no cotidiano pré-pandemia não tem a mesma abordagem e/ou visibilidade neste momento, quase como se tivesse se desrido de critérios de noticiabilidade.

Acesso ao suporte e à estrutura para realização do trabalho

O maior impacto negativo é, certamente, a questão dos suportes e da estrutura para a realização do trabalho. A princípio, tenho todo o aparato (notebook, mouse, conexão à web, energia elétrica e softwares de edição de imagem e vídeo) necessário para o trabalho, mas, em razão da não direcionalidade destes para essa função, eles não funcionam como deveriam. O computador trava bastante, a ponto de eu não conseguir fluidez e agilidade no meu fluxo de atividades, o que me estressa mais do que o convencional. Isso se dá principalmente por causa do Adobe Photoshop, já que a maioria das postagens o utiliza diretamente para a confecção de peças de imagem para as postagens. Em segundo plano, há a conexão à internet, que, no meu bairro, é bastante problemática. É comum a conexão cair e/ou oscilar em dias chuvosos, o que também perturba o fluxo, uma vez que monitoro as matérias e vídeos que saem nos veículos. Se for o caso de realizar upload de vídeos, uma tarefa diária, a duração do processo também perdura mais do que o convencional — minha velocidade de acesso é voltada ao uso doméstico.

Há, também, a utilização de VPN, uma rede virtual privada. Após baixar um aplicativo e inserir os dados da empresa, tenho acesso ao sistema de intranet institucional. Trata-se de uma mão na roda para abrir sistemas privados acessíveis via navegador. No entanto, a situação se complica

quando preciso usar uma conexão remota, já que o notebook ou os computadores aos quais tenho acesso travam durante esse processo. Salvei vários arquivos que utilizo todos os dias em meu Drive e, posteriormente, os baixei para meu HD, mas preciso trabalhar com arquivos que são atualizados/renovados todos os dias em pastas compartilhadas apenas com o computador institucional, o que quebra a minha cabeça e meu ritmo em momentos pontuais, principalmente quando eles chegam com atraso ou são inseridos em pastas bloqueadas.

Flexibilização da jornada

A flexibilização da jornada tem seus aspectos positivos, já que, agora, sem a necessidade de registrar ponto eletrônico, posso "emendar" meu descanso com o fim do expediente, o que não é permitido na empresa. No entanto, isso não ocorreu em todos os momentos — essa possibilidade começou nesta semana, na quarta após o decreto de isolamento social feito pelo governador do Estado, após testes de reordenamento de escalas.

Antes de meu setor aderir completamente ao home office, estabelecemos rodízio de horários para que todos os repórteres pudessem acompanhar o fechamento do jornal. Assim, o quarto redator a entrar no dia, de 16h à 0h, não seria sempre o mesmo. A chefe do núcleo, ao estabeleceu um rodízio que incluía os quatro redatores nesse horário, permitiu que cada semana fosse dividida por dois repórteres, os quais dividam os dias em que acompanhariam o fechamento. Assim, cada um ficaria dois/três dias presencialmente na redação a cada duas semanas, sem contar os plantões (que ocorriam, até agora, na empresa). Contudo, essa rotina foi interrompida até que a empresa ampliasse o home office integral para mais equipes.

Remodelação da rotina pessoal

A nova jornada de trabalho também acarretou mudanças no resto do meu cotidiano. Por não contar mais com os deslocamentos da ida e da volta, tenho diminuído a rigidez quanto ao seguimento de horários preestabelecidos. Agora, com pouco mais de uma hora a mais, diminui a pressa na preparação do almoço — o qual tem até ficado mais "complexo", com maior variação no cardápio — e atrasei os horários de ir para a cama e acordar.

Participante 4A

Precisei trabalhar de casa e, consequentemente, mudar programação com meu filho, horários, adequar espaço de trabalho, tornando a rotina mais exaustiva.

Participante 5A

Agora, eu trabalho de casa, tendo acesso remoto ao computador do trabalho.

Participante 6A

Por conta da pandemia, começamos a fazer o trabalho remotamente. Como trabalho com produção de vídeos, foi preciso organizar alguns processos para garantir uma qualidade mínima na captação do material, como imagens e entrevistas. Além disso, o home office se tornou muito desafiador com a presença dos filhos em casa.

Participante 7A

De partida, mais obviamente, mudou o modelo de trabalho - do presencial para o home office - e o tipo de cobertura feita - por conta da troca de editoria. Por conta disso, mudaram alguns fluxos de trabalho, mas nada enorme para além do que foi circunstancial. Além disso, assino uma coluna semanal sobre audiovisual num caderno do jornal, mas nas últimas duas semanas ela não foi publicada - porém o que aconteceu não foi um cancelamento do conteúdo; na verdade, o tamanho do caderno diminuiu em razão da ausência de eventos e estreias, então os colunistas estão se revezando e a coluna do audiovisual será publicada na semana que vem.

Participante 8A

O trabalho ficou bem mais intensificado e começamos a fazer revezamento na editoria sobre o trabalho presencial e o home office a cada semana.

Participante 9A

Ampliamos as ações do Projeto de Pesquisa com objetivo em Aedes Aegypti para contribuir com dicas e informações relevantes também sobre a Covid-19, visto que contamos com professor Infectologista no grupo de estudos.

Participante 10A

A redação é um ambiente muito dispersivo. Valorizo muito a interação com os colegas, sobretudo porque acredito que pensar juntos enriquece o trabalho, e o jornalismo é sempre uma atividade que requer reflexão e criatividade. Contudo, in loco passo muito tempo em reuniões (2h diárias, em alguns chegando até 3h30); e recebo muitas ligações, de assessorias e de pessoas interessadas em publicar artigos. As reuniões passaram por uma revisão e foram reduzidas em número. O trato via aplicativos acaba exigindo mais objetividade. E as ligações reduziram consideravelmente, sendo que consigo responder às demandas com mais agilidade. No fim, sobra mais tempo, mas o dia acaba sendo mais entediante também, solitário e emocionalmente frio.

Participante 11A

Uma semana após o registro do primeiro paciente com o novo coronavírus em meu Estado, a redação adotou o home office para a maior parte dos funcionários, com rodízio semanal entre aqueles cuja ida ao local de trabalho é extremamente necessária.

Isso só aconteceu com esta urgência, vale ressaltar, após alguns colegas jornalistas terem tido contato com casos suspeitos e confirmados. Todos os repórteres paralisaram as atividades por uma hora em um dia da semana e apresentaram essas questões para a direção, que respondeu com algumas medidas efetivas, a exemplo do home office.

No meu caso em particular, recebi um notebook institucional para instalação dos sistemas da empresa e não precisei voltar à redação, ainda, desde o estabelecimento do home office. Durante a semana, produzo especialmente para as áreas de cultura, entretenimento, comportamento, moda, viagens, gastronomia, bem-estar e nutrição. Já nos finais de semana, estou na cobertura geral.

Em casa, o trabalho seguiu com o fluxo intenso que a redação exige, especialmente num momento de cobertura como esse. O caderno impresso para o qual dedico a maior parte de meu tempo foi reduzido de 12 para 5 páginas nesse contexto, mas as atividades em outras mídias, especialmente web, aumentaram. O fato de não sermos observados no serviço intensificou as cobranças e os pedidos de relatórios que dão conta de nossa “produtividade”, quantitativamente falando. Em muitos dias, faz-se também necessário o cumprimento de horas-extras de serviço para dar conta da demanda.

Participante 12A

A empresa na qual trabalho adotou o home office total da redação. A rotina de trabalho agora é acompanhada por meio de uma tabela de atividades virtual. Acessamos o sistema dos nossos computadores pessoais.

Participante 13A

Na verdade, antes minha rotina de produção/trabalho para o Ceará Criolo era produzir matérias no meu próprio notebook (meu dispositivo próprio) e conversar com meu editor e o resto da

equipe via online (grupos de whatsapp). Não importava onde eu estivesse (Fortaleza, São Paulo - Brasil ou Joanesburgo e Cidade do Cabo - África do Sul). Com a pandemia da Covid-19, essa rotina continuou sendo a mesma. Sem encontro presencial, como não havia antes.

Participante 14A

Ter que lidar com um número cada vez maior de informações e dados que se modificam velozmente; ter que adaptar o espaço da casa ao trabalho; lidar com uma rotina de mais horas de trabalho, embora em casa.

Participante 15A

A nossa rotina está mais exaustiva e intensa. Nossas demandas aumentaram muito mais e o horário de trabalho segue o mesmo. Além das cobranças que estão mais intensas.

Participante 16A

Não mudou, eu já trabalhava em regime de home office.

Qual é o seu principal medo nesta situação de pandemia?

Participante 1A

No aspecto pessoal o receio é de contaminação e ausência de suporte adequado para tentar tratar. Acredito que esse medo também se transporta um pouco para o campo profissional. Ainda que tenha uma série de cuidados sendo postos em prática, a atividade tem seu grau de exposição. Até a situação se tornar mais crítica, por exemplo, ainda continuávamos tendo contato com figuras públicas que posteriormente testaram positivo para a Covid-19. Alguns colegas de trabalho seguem realizando trabalho na rua, o que, de algum modo, expõe todas as pessoas que estão na redação.

Participante 2A

Não tem como definir apenas um. Mas, acredito que, de forma geral, é a disseminação com alto nível de contágio e transmissão da Covid-19, bem como suas consequências. Com a cobertura, a gente sabe perfeitamente onde estão os gargalos, quais os problemas do sistema de saúde e por que os números são tão assustadores - embora o Ceará ainda não tenha chegado no pico de casos e óbitos.

Meu maior receio, talvez, seja que pessoas que eu amo e admiro peguem o vírus e não tenham condições de sobreviver devido ao colapso do sistema de saúde, previsto para o início de maio. Algumas pessoas da minha família e do meu círculo afetivo não têm condições de pagar um plano de saúde e, por isso, necessitariam usar o Sistema Único de Saúde (SUS). Isso me traz uma certa angústia, uma vez que acompanhamos diariamente a luta por leitos e a dificuldade de sobrevivência mesmo com todo o aparato técnico.

Além disso, tenho medo do pós - se houver. Tenho medo de como meus amigos, minha cidade e minha empresa estarão. Receio de viver em uma cidade que não consegui superar um inimigo invisível que, sorrateiro, vitimou vários. O medo, acredito eu, é o nome de Fortaleza no momento, só que é difícil dizer especificamente qual. Já me peguei chorando, algumas vezes, quando assisto ou leo reportagens contando sobre o colapso e as ações que vêm sendo feitas em unidades da federação do Brasil. E isso causa uma dor tremenda.

Participante 3A

Tenho medo de que as pessoas que mais amo ou me sinto próximo contraiam a Covid-19 e tenham complicações, bem como de que isso ocorra comigo. Também tenho medo de perder

meu emprego em razão dos cortes que estão sendo feitos em várias empresas de comunicação.

Participante 4A

Além da preocupação com a saúde de familiares, temo pelas pessoas que morrerão em filas de hospitais sem sequer serem atendidas, pelo aumento da miséria, desemprego

Participante 5A

A possibilidade de exposição mais alta, já que tenho familiares que são grupo de risco e moram comigo, além da demissão, claro.

Participante 6A

Da contaminação em massa, da falta de estrutura do nosso sistema de saúde para atender os casos mais graves e do impacto que isso trará no futuro.

Participante 7A

Ter que fazer pautas externas.

Participante 8A

Que a minha família seja infectada.

Participante 9A

A incoerência do Presidente da República.

Participante 10A

Procuro racionalizar a situação, e contornar o medo. Tenho medo de, na necessidade de ir e vir, terminar por me contaminar e infectar meus pais e eles filhos. Meu pai é idoso, acamado e tem uma série de comorbidades. Meus filhos pequenos tem dois e quatro anos. Tenho medo por mim, de faltar a eles. Muitos já dão por certo um passaralho pós-pandemia e talvez mesmo demissões antes disso passar. Seria péssimo para mim, mas tento pensar que o acumulado do FGTS me permitiria procurar algo, sem me desesperar de imediato.

Participante 11A

Contrair a doença e passar para meus familiares. Perder pessoas queridas.

Participante 12A

Além da tristeza e do profundo medo em relação aos efeitos da pandemia na sociedade, também me assusta a possibilidade de perder o emprego. O cenário de incertezas que assola o jornalismo há anos se intensifica neste momento.

Participante 13A

Que ela não acabe e não possamos dar continuidade a projetos que precisam de encontros presenciais (por exemplo, a gravação de um podcast).

Participante 14A

De adoecer, tanto física quanto mentalmente.

Participante 15A

Que meus familiares adoeçam.

Participante 16A

Algum familiar adoecer.

Deixe um breve relato sobre a experiência de trabalho em comunicação durante a pandemia da Covid-19. (Comente sobre as decisões tomadas pela organização em que você atua durante esse período, as decisões tomadas por você, suas angústias e expectativas, etc).

Participante 1A

Acho que antes de tudo, torço pra que nós todos possamos sair fortalecidos dessa cobertura cuja dinâmica tem mudado muito rápido. Esse é um grande diferencial também. Um dia é uma perspectiva e no outro é outra. Então, é preciso saber reportar isso de forma responsável, atrativa e sem distorção. É um exercício que essa cobertura tem exigido e tem deixado. Acho que isso continua "competindo" com as posturas da agilidade/rapidez de postagem que, muitas vezes, fica acima de qualquer critério. Mas nessa cobertura, devido a dimensão e os efeitos, acho que vem sendo mais filtrado. Acredito que outra possibilidade é que as questões de estrutura e logísticas vêm sendo repensadas e podem ser otimizadas posteriormente. O que pode mexer nas relações de trabalho. Como o aproveitamento de vídeo gravados sem a pessoa está na redação, a escrita de matérias fora da redação, produções de rádios fora da redação. Esse tipo de coisa. Creio que é possível que a empresa fique mais atenta também às demandas que não são estruturais, como a atenção aos dilemas emocionais e psicológicos dos profissionais. Tivemos uma psicóloga à disposição na redação durante o começo da pandemia. Essa é uma das ações que deveria ser contínua justamente pela relevância do trabalho exercido e a continuidade do mesmo independentemente das situações de cansaço, estresse e apreensão.

Participante 2A

A cobertura de comunicação durante a pandemia vem sendo, no mínimo, desafiadora e angustiante. Ao passo que sinto vontade de estar nas ruas apurando material, perto dos hospitais, ou até neles, para acompanhar de perto o que vem sendo feito, penso em mim e nas pessoas com quem convivo. E isso me barra. Alguns dos meus colegas de trabalho, especialmente os que atuam exclusivamente na televisão, estão indo a esses locais, andando nas ruas, conversando com pessoas e se expondo ao contágio. Isso assusta não só a mim, mas a eles também. Ter de voltar para casa depois de um dia de trabalho com diversos contatos humanos e ter o cuidado redobrado com a mãe, o pai ou um parente que está no grupo de risco é complicado. Um amigo da empresa resolveu sair de casa e passar a temporada na casa de outro colega de trabalho para não ter a possibilidade de transmitir o vírus, caso venha a pegar, para os pais que fazem parte do grupo de risco.

A cobertura tem sido angustiante porque, além desses problemas já narrados, não se sabe quando e onde isso tudo vai acabar. O medo já relatado acima é igual aqui. Não sabemos quem perderemos, se perderemos alguém, quando isso vai passar, se vai passar, como iremos trabalhar quando o sistema de saúde colapsar, se seremos chamados para dar uma força maior na cobertura. Nada. Só sabemos das nossas atividades a partir do momento em que a recebemos no início da jornada - e olha que muda por diversas vezes para acréscimo de outras demandas e continuação de outras pautas.

O fato é que, se for permitido, pretendo continuar atuando em casa por prevenção não só minha, mas de toda a população. Não sabemos como será a cobertura amanhã ou na semana que vem, mas, se o ideal é se precaver, acredito que o jornalismo precisa entender isso também.

Participante 3A

Em relação à organização, acredito que algumas operações/prioridades poderiam ser reavaliadas. O meu setor, às vezes, realiza tarefas que poderiam ser desempenhadas por outros

setores, como edição de vídeos. Há um setor de audiovisual para isso, o qual, frequentemente, fica indisponível para resolução dessas demandas, algumas delas bastante simples. Acredito que a prevalência do telejornalismo no fluxo deles seja justificada na perspectiva da empresa, mas já presenciei profissionais e estagiários em momentos de ócio na empresa, nos quais assistiam a séries/clipes ou conversavam.

Neste período em específico, acredito que um programa veiculado numa das rádios e em algumas redes sociais da empresa poderia ter sido suspenso, já que trata de atualidades do futebol cearense. O concorrente direto, de outra emissora, foi suspenso, e os profissionais, direcionados a outras coberturas. Entretanto, acredito que a continuidade do programa, numa perspectiva estratégica, pode angariar público desse nicho, apesar de várias das matérias serem requeridas ou de importância/interesse potencialmente questionados até pelo público-alvo. A veiculação do programa, neste contexto de home office, impacta diretamente a minha rotina seja por questões técnicas (acesso remoto, ações conjuntas com o setor de Engenharia, etc.), seja por questões de operação (o programa vai ao ar na mesma faixa de horário em que o Ministério e a Secretaria da Saúde têm publicado informes epidemiológicos, os quais são disponibilizados diariamente, e/ou gestores do Executivo têm feito pronunciamentos e/ou coletivas de imprensa via transmissões ao vivo, que acontecem com relativa frequência).

Em relação às minhas tomadas de decisões, busco, nas minúcias, tentar exercer um tipo de criticidade em relação ao coronavírus. Se, por exemplo, há alguma matéria do Bolsonaro que traga aspectos ligados a decisões ruins em relação ao isolamento social ou à propagação do vírus mais para baixo, tento reescrever a informação e puxá-la mais para cima, estabelecendo, assim, maior importância àquela informação no modelo da pirâmide invertida. Privilegio, também, uma pluralização temática — às vezes, assuntos como auxílio emergencial são publicados inúmeras ao longo do dia, mas eu tento escoar apenas o necessário. Penso bastante na logística da informação nas mídias sociais, que não seguem uma temporalidade linear, e, muitas vezes, podem desorientar o leitor ou se desencontrar em relação a outras, ainda mais em um governo que tem vários recuos em suas decisões.

Participante 4A

Acredito que o grupo em que trabalho agiu, mas poderia ter agido antes. Acho que os fotógrafos correm muito risco e poderiam ser mais preservados neste momento. Eles adotaram home office quando a situação apertou, poderia ter sido antes. Temo pelas demissões que virão pós-crise e a dificuldade que será para as pessoas demitidas retornarem ao mercado. Acredito que muita coisa mudará depois da pandemia e uma delas será que a adoção do home office para muitas redações, cortando alguns custos das empresas jornalísticas. Minhas angústias estão muito mais relacionadas ao Governo Federal. Toda a situação já tem sido degradante psicologicamente e ver um presidente cometer tantas atrocidades diariamente torna tudo mais difícil.

Participante 5A

Tem sido um período muito intenso. Acredito que os próprios editores levaram tempo para entender o que estava acontecendo. A demora na decisão de transferir a maior parte dos repórteres para home office foi talvez um dos principais erros e, com a ida para o home office, houve muita desorganização de demandas. As discussões também ficaram mais intensas, inclusive pela pressão do momento que envolve muito mais do que uma cobertura difícil. Sinto que agora estamos começando a conseguir organizar o sistema de trabalho e não sobrecarregar ninguém. Para além disso, a cobertura política tem sido mais intensa, com os mandatários sendo centro nas discussões a respeito das medidas adotadas, além de estarem (alguns) muito arredios e com reações muito extremadas com a imprensa. É um momento que ainda estamos tentando entender, sem dúvida nenhuma.

Participante 6A

Na minha casa, decidimos obedecer a quarentena de uma maneira bem regrada. Meu sogro e minha sogra moram conosco e isso pesa muito para nós. Por isso, não sei como teria sido se a minha instituição não tivesse feito a adesão ao trabalho remoto. Um dia antes da paralisação das atividades, tive contato com um professor que acabou indo para casa horas depois porque estava com febre. Fiquei apavorada. Passei dois dias achando que estava infectada... cheguei a acordar de madrugada "tendo sintomas".

Participante 7A

No Ceará, os primeiros casos foram divulgados na noite do dia 15/03. No dia 16, por iniciativa própria optei por não ir ao trabalho e fazer minhas demandas de casa. Nos dias 17 e 18, tive que ir à redação por conta de demandas que só seriam realizáveis lá e, nesses dias, a empresa ainda estava procurando saber como lidaria com o trabalho. Não havia, nesses dias, previsão de home office, por exemplo. Os estagiários estavam trabalhando normalmente, também. Na quinta, 19, foi feriado no Estado e estive de plantão. De novo, avisei aos meus chefes diretos que ficaria em casa. A partir do dia 20, mudei para a editoria de política e a própria empresa mudou seus procedimentos. Todos foram liberados para home office e o jornal providenciou acesso remoto ao sistema. No entanto, trabalho com meus próprios equipamentos. Sigo receoso de ser mandado em pautas externas. Já houve essa indicação duas vezes, mas por conta de sintomas que tive - não sei de quê, e creio que nunca saberei -, não pude sair.

Participante 8A

O trabalho, que já é intenso por natureza, tem se mostrado cada vez mais árduo. A chefia da redação compreendeu que é tempo de redobrarmos o cuidado e conseguimos manter escalas para trabalhar in loco com o mínimo de pessoas possíveis, enquanto os outros trabalham de casa. Por vezes há falhas na comunicação, mas previsível diante do contexto de trabalho atípico. Ainda assim mantemos uma boa divisão das tarefas para cobrir o máximo de informação a respeito da Covid-19 e dos demais temas ainda presentes. Me sinto aliviado por conseguir trabalhar de casa, ao mesmo tempo que reflito sobre a importância de se estar na redação, em contato direto com os colegas nesta cobertura. Acrescento que a empresa vem tomando cuidados importantes com os funcionários, com a distribuição de máscaras, disponibilização de álcool em gel, assim como oferecendo serviços de acompanhamento psicológico a quem achar necessário.

Participante 9A

A Universidade foi uma das primeiras a admitir o home office e a interrupção das atividades presenciais no Estado. Estou me sentindo segura, agora, com o home office e organização para a continuidade do isolamento social, mas o primeiro momento foi de incertezas, não só minha, mas da equipe que coordeno, em relação à continuidade do contrato de trabalho.

Participante 10A

O meu trabalho basicamente poderia ser feito de forma remota, mesmo antes da pandemia. Contudo, tenho um senso de responsabilidade e me preocupo com os colegas repórteres, em especial com aqueles que estão na mesma equipe que eu. Na minha avaliação, a gestão desta crise foi e continua a ser equivocada, pouco inteligente, lenta e irresponsável. Desde que o primeiro caso foi confirmado em Fortaleza, numa noite de domingo, se conversou entre editores sobre a necessidade de esvaziar a redação e atender o modelo home office. A chefia concordava, mas dizia não ser simples, colocando obstáculos burocráticos, como o controle de horas trabalhadas. Tratava-se isso como se fosse uma exigência do DP, que precisaria ser convencido.

O diretor de operações - responsável por todos os veículos - refutou um plano emergencial, improvisado, de liberar as equipes para fazer trabalho remoto, pois queria que todos tivessem acesso ao VPN. O acesso demorou a ser liberado e, pelo protocolo, ele seria dado por ordem hierárquica, mesmo que no topo da cadeia não fossem necessários recursos técnicos como o são para os repórteres, por exemplo. A liberação de home office só chegou no sábado seguinte. A decisão da chefia foi dar autonomia às equipes para gerir seu pessoa nesse período. Achei uma forma de não assumir a responsabilidade de organizar todo mundo. Uma forma de, no futuro, não se responsabilizar pelos erros. A forma atomizada das equipes teve, como consequência, um maior afluxo de jornalistas à redação, quando certas funções poderiam ser revistas, para atender mais de uma equipe.

Participante 11A

Tem sido dias difíceis, mas saber que nosso trabalho enquanto comunicadores pode também salvar vidas é um grande alento. Um dos maiores desafios é não conseguir desconectar-se de tantas informações quando acaba o expediente, nem mesmo nos dias de folga, que também são raros. Temo pelo futuro do caderno impresso a que mais me dedico e não sei se a empresa manterá todos os funcionários em meio a essa crise, apesar de até agora não ter sugerido suspensão nem muito menos redução de carga horária. Mas, no momento, estou vivendo um dia de cada vez, certa de que, até quando meus serviços ajudarem alguém, entregarei o meu melhor.

Participante 12A

A empresa na qual trabalho adotou o home office total na redação a partir de 23 de março, com grupos gradativamente recebendo acesso remoto ao sistema. O trabalho é acompanhado por meio do preenchimento de uma tabela diária de atividades especificando a quantidade de tempo para cada ação desenvolvida, desde apuração até o cadastramento do conteúdo. Mediante o cenário da pandemia do novo coronavírus, meu contrato de trabalho foi suspenso por dois meses.

Participante 13A

O "bom" dessa situação de quarentena, que estamos vivenciando, é poder fazer o "nossa" horário de trabalho. O que significa ter pontos positivos (liberdade e comodidade) e negativos (não perceber que o horário de trabalho deveria já ter acabado e passar do horário - logo, trabalhar um pouco mais). Têm dias que eu fico MUITO focada nas matérias para o Ceará Criolo que extrapolo horários, fico muito tempo sentada, daí logo vem as dores no pescoço e nos dedos de tanto digitar. Acabo fazendo isso também para evitar ficar "afundada" em problemas pessoais e conflitos familiares, dado que a convivência com os familiares aumentou. Então, o trabalho acaba sendo uma válvula de escape para essa situação e poder ocupar a mente durante a pandemia - para controlar a ansiedade, os medos e as inseguranças. Mas ficar trabalho além do necessário pode acabar prejudicando minha saúde e qualidade de vida durante a quarentena também. É uma questão importante a se refletir!

Participante 14A

Ainda estamos em fase de adaptação, tanto eu quanto a empresa. Sinto que vamos chegar a um termo, mas faz falta um aparato maior para nos dar mais segurança. Na segunda semana, tive que solicitar um breve afastamento, não suportei a pressão. Na volta, pretendo ser mais firme na minha tentativa de estabelecer uma rotina, incluindo tempo para desligar do trabalho e da cobertura.

Participante 15A

Trabalhar de forma isolada é um primeiro agravante. Tivemos que nos readaptar, já que a maioria da equipe trabalha de forma remota, então é bem mais complicado fazer um programa ao vivo, com dois âncoras, cada um em lugar diferente. Requer um know how que nós ainda estamos nos adaptando. Além disso, há o constante medo dos cortes salariais e demissões. Somos pressionados de forma subliminar a produzir mais e mostrar que somos essenciais, caso não queiramos ser demitidos. Há o medo de ser contaminado e de trazer o vírus pra dentro de casa todos os dias.

Participante 16A

Tenho aplicado o isolamento social desde o dia 12 de março, só saindo em casos extremos como comprar comida no supermercado ou ir à farmácia ou para fazer compra para os meus pais que já têm mais de 60 anos.

B) Pesquisa própria / ABRIL 2020

8.1. Considerando as mudanças ocorridas durante a pandemia, como avalia ter exercido suas funções nos últimos seis meses:

Participante 1B

Precisei melhorar meu notebook, por opção. A empresa ofereceu notebook. Também comprei tripé de câmera e braço de microfone para desenvolver um trabalho melhor. Esses objetos já queria comprar até para questões pessoais. A empresa ofereceu todo suporte durante a pandemia.

Participante 2B

A empresa não estava de início preparada para uma jornada massiva de home office (duvido que maioria estivesse). O resultado foi uma jornada longa e intermitente, para dar conta de algumas tarefas que não tinham por quem ser feitas, dada a precariedade inicial em que todos estavam.

Participante 3B

Não acredito que o home office tenha ajudado no andamento das atividades cotidianas mesmo com a estrutura proporcionada.

Participante 4B

No dia a dia tiveram muitas mudanças para garantir a segurança sanitária no trabalho. Isso impactou um pouco o desenvolvimento das atividades

Participante 5B

Passei nove meses trabalhando de forma remota, com o computador em casa e diversos problemas. Inicialmente, considero que exercei minhas atividades de forma parcial porque não havia ergonomia suficiente para o trabalho, nem material suficiente disponível, uma vez que o computador não supria de forma plena minhas necessidades. Além disso, o isolamento dos demais colegas de trabalho, além do distanciamento das discussões com os editores fez com que as pautas demorassem um pouco a sair, houvesse sobreposição de informações e até necessidade de redirecionamento da pauta, muitas vezes, ao fim do expediente. Isso decorre principalmente da redução da jornada de trabalho, a qual nos foi imposta e nos fez dividir, às vezes, uma pauta mais complexa para até três repórteres. Alinha-se a isso a dificuldade de manutenção do horário fixo de trabalho, as demandas em demasia e a falta de compreensão de

alguns companheiros de atividade que não levavam em consideração que o horário de trabalho é apenas naquele momento. Desta forma, o trabalho passou a promover mais cansaço mental do que satisfação.

Participante 6B

No início foi muito difícil ajustar a comunicação com a equipe e também pensar estratégias novas do fazer jornalístico. Quase 70% da equipe ficou de home office e tivemos que adaptar a rotina. Criamos agenda compartilhada, passamos a usar aplicativos e programas que nos ajudam a fazer reuniões internas e entrevistas. Hoje a rotina está bem mais ajustada.

Participante 7B

A redução da carga horária em 25%, a adoção inicial de home office (já voltei à redação 100%) e a suspensão das apurações in loco modificaram completamente a rotina de trabalho e o modo de produção, prejudicando a produção, em alguns momentos.

Participante 8B

Consegui executar as funções correspondentes à função no trabalho remoto, com acesso aos sistemas da empresa.

Participante 9B

Foi preciso me adaptar a uma rotina totalmente nova, com o home office, e posteriormente, com o rodízio. E por adaptar entenda ter de um lado a empresa e do outro a família e estabelecer horários e limites. Além disso, adaptar minha casa para poder executar meu trabalho. Apesar de tudo, o trabalho foi cumprido em todos os dias.

Participante 10B

Devido à nova rotina de trabalho imposta pela pandemia, tive que adaptar o ambiente de casa, aparelhos tecnológicos e horários para dar conta de todas as atividades requeridas pela empresa. Contudo, mesmo com todas as adaptações, sinto que realizei plenamente as funções que me foram atribuídas - especialmente nos últimos quatro meses. Os dois primeiros, devido ao tempo de ajuste geral (meu e do jornal), foram bem mais complicados no que toca a cumprimentos de horário (tive que passar muitas vezes do horário do expediente para dar conta de todas as tarefas) e adaptação dos aparelhos tecnológicos (sobretudo meu notebook, que é antigo).

Participante 11B

No primeiro momento, fiquei homeoffice e posteriormente voltei à redação.

Participante 12B

Estive em home office de março até setembro e o ritmo de trabalho não mudou, embora trabalhar em casa tenha seus empecilhos. No meu caso, o desconforto pelo calor, o barulho dos vizinhos e a velocidade do meu computador atrapalharam o serviço. Além disso, moro com minha avó e meus pais, e sempre precisava ajudá-los com alguma atividade em casa durante a manhã, como almoço ou ficar de olho na minha vó, que sofreu um acidente em junho, necessitando de maior atenção nossa. Porém, busquei dar meu máximo durante o período em casa, apesar do contexto desfavorável.

Participante 14B

No início foi difícil me adaptar ao regime home office pelo fato de não possuir um computador em casa. Tive de correr para comprar um notebook e depois ainda instalar sistemas pra poder trabalhar. Mas após essa resolução, foi muito tranquilo - tem sido.

Participante 15B

Consigo trabalhar utilizando meus próprios recursos tecnológicos, a adaptação foi necessária apenas em relação a produção.

Participante 16B

Acredito que tenho exercido parcialmente minhas funções pois em decorrência da natureza da atividade jornalística não há como exercê-la plenamente em um contexto tão atípico como a pandemia. Creio que, com as adaptações, tenho conseguido exercer uma parte considerável da minha função, mas algumas atividades como as entrevistas presenciais ainda não são possíveis, o que compromete a integralidade do meu trabalho. Mesmo ciente que antes da pandemia, a realização de entrevistas e apurações presenciais, há anos têm o exercício reduzido na redação. Ainda assim, tenho consciência que esse é um ponto insubstituível e não foi contemplado por qualquer que seja a adaptação.

Participante 17B

Após adaptações com o sistema, tenho feito as mesmas funções que fazia na forma presencial, apenas não mais acompanhando eventos presenciais

Participante 18B

Quando passamos a trabalhar em casa, a principal mudança foi utilizar nossos recursos para trabalho, como notebook e internet.

Participante 19B

Fui contratada dois dias antes do Governador decretar isolamento social, ou seja, no olho do furacão. Além de exercer normalmente todas as funções já previstas, ainda somei algumas outras.

Participante 20B

Durante mais de cinco meses trabalhei integralmente de casa, com raras exceções. Em termos de estrutura, ficar de home office foi/é um pouco complicado, tendo em vista que não tenho um espaço adequado, com escrivaninha, cadeira apropriada, etc. O barulho de rua de um bairro residencial na periferia bem como dos familiares é um ponto crítico durante as entrevistas. Mas em relação às minhas atribuições, segui realizando as mesmas funções que antes da pandemia.

Participante 21B

Os processos de trabalho foram muito modificados para tentar assegurar distanciamento, na medida do possível, durante as reportagens.

Participante 22B

Quando os casos começaram a aumentar, a direção decidiu colocar a maior parte em home office. Precisamos instalar VPN nos computadores de casa, onde a internet costuma ser mais lenta e às vezes até cai. Precisei inclusive rotear 4G do celular para o notebook. Além disso, a locução de notícias para rádio foi comprometida pelo barulho nos arredores de casa. O máximo que pude contribuir foi gravando áudios das ligações e mandando para os colegas da área.

Participante 23B

Até que as plataformas necessárias para publicar e editar matérias no online impresso fossem organizadas pela gestão e equipe de TI para uso no homeoffice, tivemos várias problemas para conseguir trabalhar e organizar o fluxo de trabalho

Participante 24B

Com as novas condições impostas pela pandemia, passamos a trabalhar em estilo home office, algo até então impensável para uma redação de jornal. Apesar das dificuldades iniciais, foi possível exercer bem a função à distância, cumprindo o fechamento diário, acompanhamento dos repórteres e reuniões. Porém, fazer tudo isso somente via web deixou o trabalho bem mais cansativo.

Participante 25B

A maior parte do trabalho já era feita utilizando o computador. Assim, a mudança não foi brusca.

Participante 26B

Todos os dias estive na ativa, mostrando e noticiando os dados epidemiológicos do estado e municípios. Eu não parei. A informação não para.

Participante 27B

Enfrentei problemas quanto às ferramentas tecnológicas, que muitas vezes prejudicaram minhas funções.

Participante 29B

É possível manter todas as atividades em home office, mas a comunicação não tem a mesma eficiência do trabalho presencial, e os ruídos são mais frequentes.

Participante 30B

Não tive muitos prejuízos da parte estrutural, já que continuei a exercer meu trabalho de forma 100% presencial, já que home office foi difícil pra mim devido à maternidade e cuidados com a casa, mas mesmo assim, creio que ninguém conseguiu exercer plenamente a função diante de todo esse cenário. Tivemos um esfacelamento de equipe, com grande parte trabalhando remotamente e tivemos que nos adaptar e aprender a lidar com os ruídos e buracos gerados no rádio pela ausência de uma presença da equipe. Sem mencionar todos os danos psicológicos que essa fase nos trouxe e que impactam certamente no desempenho da nossa função

Participante 31B

Consigo realizar entrevistas, escrever textos e utilizar os sistemas de publicação da empresa no Home Office. Para isso, foi necessário um notebook institucional com todos os programas instalados, além da adaptação de um espaço no meu quarto para exercer as atividades profissionais.

Participante 32B

Ao longo de seis meses, trabalhei na modalidade home office. Meu horário de trabalho foi alterado, meu contrato foi suspenso por dois meses, todo o material de trabalho utilizado (computador, telefone, mesa, cadeira) foi e tem sido pessoal. A empresa não efetuou nenhum investimento em equipamentos para os funcionários.

Participante 33B

O ritmo de trabalho não é o mesmo. E, além de estar em home office, ainda estou com redução da carga horária (e consequentemente do salário).

11.1. Você acredita que mudanças adotadas no seu trabalho durante a pandemia podem

se tornar permanentes? 11.2. Caso tenha respondido "Sim" à pergunta anterior, que mudanças acredita que poderão permanecer?

Participante 2B

A dinâmica das reuniões tende a mudar. Do que foi incorporado nesse tempo, de longe é o que todos sentem como positivo. As reuniões são mais rápidas e produtivas.

Participante 5B

Acredito que ficará bem mais fácil realizar atividades remotas e pode até ser que alguns profissionais tenham de fazer isto, já que causa menos gastos à empresa. Também considero que, pela redução da carga horária, é capaz de reduzirem, da mesma forma, a jornada de trabalho do profissional de jornalismo, o que reverbera na extensão de jornada, que acabamos recebendo como um adendo pelas horas a mais trabalhadas. Também considero que os repórteres de impresso/web/rádio terão, cada vez mais, que se desdobrar para dar conta de todos esses canais e fortalecer a gravação de conteúdos audiovisuais.

Participante 6B

Reuniões por aplicativos, sistema híbrido que mescla o presencial e o home office, uso de novas tecnologias para o trabalho, como entrevistas por Zoom.

Participante 7B

Adoção de mais reuniões corporativas online e maior utilização de chamadas de vídeo para entrevistas com fontes.

Participante 8B

Plantões em home office.

Participante 9B

Em casos especiais, penso que ficou claro ser possível mantermos plantões em home office, por exemplo, como forma de aliviar um pouco o tempo de permanência na redação e ausente do seio familiar. Além disso, as reuniões via áudio, que se tornaram mais breves e efetivas que as outrora enfadonhas e maçantes reuniões presenciais.

Participante 11B

Reuniões de pauta não-presencial por exemplo

Participante 12B

Home office quando o empregado estiver impossibilitado de ir para a redação.

Participante 13B

Mais pessoas trabalhando de forma remota, entrevistas feitas on-line ..

Participante 14B

A realização de reuniões e coletivas on-line parece bem plausível.

Participante 16B

Acredito que alguns recursos de contato utilizados na pandemia podem permanecer incorporados as rotinas na redação, sobretudo, a realização de vídeo chamadas com as fontes em substituição ao contato presencial. Além disso, a realização de reuniões internas remotas, tendo em vista que isso pode ser incorporado no dia a dia pós-pandemia, já que, muitas vezes,

há necessidade de contatar toda a equipe de forma simultânea e a mesma é distribuída em turnos distintos.

Participante 17B

Maior uso das plataformas digitais e novas formas de apuração

Participante 18B

O trabalho em home office ou parcial pode se tornar uma opção para a empresa

Participante 19B

Parte da redação trabalhando de casa e entrevistas online (skype/meet/zoom)

Participante 22B

O contato por videochamadas deve ser duradouro, visto que a contaminação, principalmente com idosos, pode se dar também na relação presencial jornalista-fonte.

Participante 23B

Plantões em home office. Mas ainda dependerá de muitas coisas e da decisão da gestão.

Participante 24B

Acredito que o home office pode se tornar uma opção. Não 100%, uma vez que já voltei à redação e percebo a diferença no desempenho no trabalho. Mas o home office ser uma opção é importante, para dias e situações específicas. Por exemplo, os plantões tenho dado de casa.

Participante 25B

Acredito que o home office pode ser mais frequente em determinadas situações, onde a presença de todos na empresa é desnecessária.

Participante 30B

Creio que o trabalho remoto é algo que veio para ficar. O Brasil aprendeu que muitas funções e muitas tarefas podem ser realizadas remotamente de forma a gerar lucros pelas empresas. Essas aprenderam que podem economizar com energia, água, equipamentos, entre outros. Já o trabalhador, apesar de ter o lado positivo de evitar deslocamento, gastos com gasolina, transporte, entre outros, vai ter que lidar com demandas simultâneas, muitas vezes, principalmente no caso das mulheres, como cuidados com a casa, filhos, entre outros, e ainda ter que arcar com novos gastos domésticos. Creio que ficou mais evidente também o papel que as redes sociais podem desempenhar ajudando nesse processo, para além de outros conteúdos de entretenimento. Aplicativos de reuniões online e de videochamadas vão certamente se consolidar e esse contato remoto vai ganhar ainda mais ênfase mesmo após a pandemia.

Participante 31B

O contato virtual com algumas fontes e a utilização de plataformas de vídeo para reuniões e entrevistas.

Participante 33B

Plantão home office.

Participante 34B

Acredito que cada vez menos será pedido que o repórter saia da redação para apurar. Isso era uma coisa que já acontecia antes da pandemia, com repórteres e estagiários apurando tudo de

dentro da redação, por telefone e pela internet. Mas agora acredito que vai ficar cada vez mais forte. Para mim, há desvantagens e vantagens nisso. Apesar de ficarmos mais seguros dentro da redação ou no home office, há características da apuração na rua que engrandecem muito as matérias. Além disso, como não precisamos nos deslocar para nada, o trabalho fica muito mais intenso, sem tempos de pausa ou descanso, já que não há necessidade de ir até a fonte, apenas ligar ou mandar mensagens e receber respostas instantâneas.

13.1 Como avalia a implantação do home office/do regime redação-casa pela sua empresa?
13.2. Fique à vontade para justificar sua resposta à pergunta anterior.

Participante 1B

Deram suporte com notebooks e com equipamentos de rádio, para atuar pelo veículo. Também tivemos acessos ao telefone da empresa para contato com fontes e ao nosso próprio PC da redação por VPN.

Participante 2B

A TI não estava preparada. E gerencialmente poderíamos ter ido para casa antes, pois o risco inicial era alto e as perdas na redação (falo de pessoas adoecendo, mesmo que apenas em casos suspeitos, e se licenciando), da forma como entendo, não compensariam o retardo da medida.

Participante 3B

A organização foi tranquila e alguns computadores foram disponibilizados

Participante 4B

Dificuldade de organização e de comunicação imediata é o ponto mais negativo

Participante 5B

Acredito que o sistema foi regular por uma série de fatores. 1) não houve facilitação dos serviços por parte da TI. No início, era bem difícil conseguir fazer os logins e dependia basicamente do nosso conhecimento; 2) tudo o que foi usado foi meu, nada de posse da empresa ou cedido por ela; 3) não houve qualquer auxílio a mais da empresa no que tange aos gastos financeiros que todos tivemos, como energia, internet e/ou alimentação; 4) não houve preocupação com a ergonomia dos funcionários, muitos tiveram que comprar cadeiras e até travesseiros para conseguir lidar com a rotina de atividades; 5) o sistema de atividade remota apresentou instabilidade em alguns momentos; 6) os repórteres tinham de se dividir para conseguir alguns computadores, em alguns momentos; 7) houve favorecimento de profissionais para atuar na redação em detrimento de outros; 8) comunicação com a chefia, que deveria melhorar, piorou; 9) informações chegavam atravessadas, inclusive sobre mudanças na jornada de trabalho e nos salários.

Participante 6B

A empresa ajudou em parte, fornecendo notebooks para alguns. No entanto, não deu nenhum recurso financeiro para custos, como pagamento da internet.

Participante 8B

Foi uma decisão rápida, com liberação praticamente imediata de acesso aos sistemas, organização de escalas etc.

Participante 9B

A empresa ofereceu um computador para trabalhar, mas havia tanta burocracia que preferi

comprar um para mim. Além disso, utilizei minha energia elétrica, minha internet, e não recebi ajuda de custo para isso. Também tive aumento dos custos com alimentação, enquanto a empresa economizou nesse quesito, e não recebi nada de ajuda para esse custo, também. Ante o momento mais crítico, ainda houve a ameaça de corte, que só foi sanada com a redução da jornada/salário.

Participante 10B

No início das atividades em casa, foi enviado um manual para todos os funcionários com orientações para download de programas específicos; contudo, senti muita falta de fornecimento de aparelhos específicos (microfone, melhores câmeras etc.) para realizar demandas relacionadas sobretudo à web e rádio.

Participante 11B

Tive que providenciar um computador próprio para tal e ainda arcar com despesas de energia e internet.

Participante 12B

Estabilidade do sistema que usamos para publicar notícias.

Participante 14B

A transição foi bem tranquila. Sinto que me adaptei bem assim como o resto da equipe. Foi bem orgânico.

Participante 16B

A opção pelo regular refere-se, sobretudo, à logística para o exercício do trabalho. Ao mesmo tempo que foi uma atitude necessária e, devido à ação do jornal, reconheço que quase prontamente tivemos condição de acessar remotamente todos os sistemas necessários para cumprimento de parte das nossas funções no dia a dia (acesso ao sistema de postagens de notícias online, de escrita do jornal impresso, de registro de atividades, de recursos do RH, dentre outros), em paralelo não tivemos garantido uma estrutura de equipamentos. Em geral, trabalhamos com os nossos próprios equipamentos (salvo a exceção dos celulares institucionais e aqueles que receberam notebooks institucionais também), nossa conexão, nosso mobiliário, sem que constasse como uma atribuição da empresa.

Participante 20B

Até onde sei, pela legislação, eles deveriam fornecer equipamentos e algum tipo de ajuda de custo por estarmos em casa, usando energia, Internet e computadores pessoais, suporte que em nenhum momento foi dado. Temos apenas um celular corporativo, que foi entregue aos repórteres ainda no início da integração, pelo qual fazemos ligações. Através do acesso remoto, utilizamos os programas necessários instalados nos computadores da redação pelos nossos próprios. Esse processo ocorre de forma razoavelmente satisfatória e temos ajuda da equipe de TI.

Participante 22B

A empresa foi cuidadosa em transmitir a mensagem e forneceu passo a passo, inclusive com manuais, a utilização de instalação de novas ferramentas de trabalho nos computadores pessoais, em casa. Também realizou reuniões para tratar da e esclarecer sobre a redução de jornada.

Participante 23B

No começo, a estrutura dada era precária e atualmente o sistema ainda é instável, além de termos tido muita burocracia no começo do home office para liberar entrada das pessoas.

Participante 24B

Senti falta de um apoio tecnológico e operacional melhor. Como ceder cadeiras, computadores e outros aparelhos que usamos diariamente.

Participante 25B

O sistema de VPN, que dá acesso à plataforma interna do jornal, normalmente funcionou bem. Contudo, o sistema em si apresentou muitas falhas, mas isso não é algo exclusivo do atual momento.

Participante 28B

Sem suporte de aparelhos necessários ao trabalho, uso de telefone pessoal para entrevistas.

Participante 29B

O contato não presencial com os colegas de trabalho não tem a mesma eficiência.

Participante 30B

No meu caso, especificamente, fui contemplada com um notebook institucional para a realização do serviço, mas essa não é a realidade da maioria dos colegas, que estão utilizando seus equipamentos pessoais. Além disso, também precisamos improvisar cadeira e mesa de escritório com o que já tínhamos à disposição em casa, sem um acompanhamento da equipe de Segurança do Trabalho da empresa.

Participante 31B

A empresa na qual eu trabalho adotou home office para toda a redação, o que considero uma medida urgente e importante. Em outras empresas, colegas jornalistas trabalharam na modalidade rodízio redação-casa. O retorno presencial ao meu local de trabalho acontece em meados de outubro/começo de novembro. Considero a experiência boa, mas a falta de investimentos em equipamentos e linha telefônica afetou severamente repórteres e, principalmente, estagiários. Nós investimos nosso dinheiro para conseguir trabalhar.

Participante 32B

Acho que poderia ter continuado para muitas pessoas, mas já foi abandonado para maioria.

Participante 33B

Pra mim não teve muito problema, já que eu tenho internet e computador bons. Difícil mesmo foi a comunicação com os novos colegas, porque entrei no jornal exatamente em março, uma semana antes da quarentena. Mas isso não era "culpa" do home office, acho, era mais da falta de contato e intimidade com a equipe.

15.1. Quais desses adjetivos sintetizam como você se sente/sentiu trabalhando em casa?
Pode marcar mais de uma opção. 15.2. Fique à vontade para justificar/comentar sobre os adjetivos marcados na questão anterior:
15.2. Fique à vontade para justificar/comentar sobre os adjetivos marcados na questão anterior:

Participante 5B

Desde que começou a pandemia, sabia que não havia estrutura em casa para exercer minha atividade da melhor forma. Isso acabou reverberando no meu humor, na minha forma de lidar

com os problemas e, acredito eu, no meu trabalho, o qual eu creio ter ficado muito aquém do desejável. A quantidade de pautas parecidas e a indisponibilidade de conversas sobre outros tipos não faziam com que houvesse interesse e proatividade em fazer tais sugestões. Os únicos pontos positivos do home office dizem respeito, na minha opinião, ao deslocamento à redação, no qual é preciso enfrentar ônibus lotados, com grande possibilidade de contágio e se deslocar por quase uma hora diariamente.

Participante 6B

Ao mesmo tempo que me senti privilegiada por poder ficar em casa, me senti cansada porque tinha que realizar meu trabalho e tbm fazer tarefas domésticas. Ao mesmo tempo que me senti ansiosa pq a comunicação é a gestão da equipe é mais difícil quando ela se dá toda de forma virtual. Também sentia falta de compartilhar o dia com outras pessoas. O estar com o outro faz muito parte do trabalho jornalístico.

Participante 7B

Ganha-se tempo ao não precisar ir a redação, então é conveniente, mas a execução de atividades em um ambiente não-ergonomico, como a casa, é mais cansativa.

Participante 8B

Se o home office fosse num período 'normal', certamente não teria os sentimentos ruins que a pandemia trouxe. Porém, as questões emocionais se somaram à rotina do trabalho. Assim, em muitos dias, o trabalho foi 'a parte boa' do dia, mas em tantos outros se somou às angústias.

Participante 9B

No geral, me adaptei bem ao trabalho em casa, conciliando e organizando com as questões familiares

Participante 10B

Foram pouquíssimos os momentos de satisfação/realização nesta modalidade de trabalho devido ao cotidiano de incertezas, redução de equipe no caderno em que trabalho, deadlines curtos em contraponto à quantidade de tarefas exigidas e, principalmente, a falta de um bom diálogo presencial com a equipe e as próprias fontes, durante entrevistas.

Participante 11B

Foi um período complicado. A ausência física impacta na relação de trabalho e fica difícil dissociar a vida pessoal da profissional.

Participante 12B

Comunicação somente via aplicativos de mensagens não é o suficiente em uma redação. Muitas vezes, as matérias não saíam como planejadas por falta de conversa entre repórter e editor. Isso causou insegurança em todos, apesar de termos na editoria de Esportes uma divisão das pautas bem definida.

Participante 14B

Ao mesmo tempo que é prático, pode se tornar cansativo. A gente acaba fazendo muita coisa ao mesmo tempo e se sobrecarregando vez ou outra. A solidão também chega no momento em que você sente falta do contato físico e da troca na redação.

Participante 15B

No início, trabalhar em casa parecia confortável, por não precisar gastar tempo com

deslocamento, por exemplo. Também era um custo a menos, e tinha a segurança de não me expor ao risco de contaminação com o novo coronavírus. Mas, por outro lado, esse tempo a mais deixou de compensar. Mesmo sem tantas cobranças (diretamente), a sensação é de ter que trabalhar mais para mostrar produtividade, porque ninguém está vendo meus esforços. Então, mesmo 10min de descanso costumavam ser repostos. Algo que, antes do home office, seria aceitável fazer no trabalho, seja para ir ao banheiro, seja para tomar água ou conversar com os colegas. Essa ansiedade por ser produtivo também me fez trabalhar um pouco mais. Antes da pandemia, eu escrevia pelo menos duas matérias por dia. No home office, eu sentia a obrigação de escrever mais, e acabava passando do horário de trabalho. Em certo momento, percebi que precisava cuidar mais da minha saúde mental, então decidi trabalhar sem exigir tanto de mim. Ainda assim, é inevitável passar do horário. O home office obriga a gente a estar sempre disponível.

Participante 16B

Nesse tempo temos sentido um misto de sensações. Sem dúvidas há um cansaço (físico, psicológico e emocional) característico do momento e acentuado pelas dimensões da profissão. Mas também sobressaltos de pro atividade, resultando em envolvimento com as pautas, histórias, maior percepção sobre alguns temas e debates. Bem como, a sensação de saudade, necessidade de ser mais sensível e solidário. O sentir falta das presenças e das conversas, das partilhas, às vezes, não tão consideradas, mas tão fundamentais para o exercício do trabalho e o bem estar na redação.

Participante 18B

A melhor parte de trabalhar em casa é ter alguns confortos que o lar oferece e a maleabilidade de adaptar melhor a rotina pessoal com o trabalho

Participante 20B

Uma das principais vantagens de trabalhar em casa para uma moradora da Messejana é o ganho de tempo perdido no deslocamento até a redação. E não é apenas sair uma hora antes para chegar no horário, é começar a se preparar para sair uma hora antes disso. É um período significativo por dia que ""sobra"" para fazer o que é preciso, o que se quer ou mesmo não fazer nada. Uma das desvantagens é a dificuldade de concentração, por estar sempre vendo coisas em casa que precisam ser feitas, ouvindo conversas não relacionadas ao trabalho. Ao mesmo tempo, senti minha produtividade melhor ao driblar as distrações. A falta do convívio com os colegas também é algo difícil. Por estarmos em uma jornada de trabalho demasiada exaustiva e estressante, a companhia da equipe e os momentos leves compartilhados ajuda a preservar a saúde mental.

Participante 22B

Sem dúvidas, era mais fácil acordar mais tarde, ter comida à disposição, poder trabalhar com roupas mais leves - exceto em dias de lives ou coletivas online -, ficar na cama, sofá ou rede. Mas, ao mesmo tempo, havia preocupação com a saúde de colegas de trabalho e com a possibilidade de sair de casa e ser contaminado.

Participante 23B

Pra quem já está acostumado é muito bom. Mas acho que poderia haver rodízios. uma semana em casa e uma semana na redação (ou meses)

Participante 24B

No primeiro momento foi interessante a experiência, mas com o passar dos dias, semanas e

meses foi se tornando angustiante. A redação é um ambiente dinâmico e quem se identifica com isso sente falta na solidão em casa.

Participante 25B

Trabalhar em casa alivia bastante a pressão do trabalho, da cobrança. Tudo é feito com mais calma e sem medo de julgamentos. O ambiente domiciliar também propicia uma margem maior para pausas plenas, que reduzem bastante o desgaste físico e mental. Contudo, em certas situações, senti falta do contato humano.

Participante 31B

Fui uma das pessoas que reivindicou o home office no pico da pandemia, então a concretização dele foi uma conquista para me sentir mais segura na convivência com meus familiares. Em todos esses meses, porém, senti a angústia de noticiar a pandemia e de ver colegas expostos ao vírus. O receio de precisar retornar a qualquer instante, sem uma vacina, ainda se faz presente. Apesar de ter improvisado um novo espaço de trabalho, acredito que consegui ser mais proativa, cumprindo cada segundo do expediente sem tanta dispersão. Ainda assim, a saudade dos colegas é grande, e não há plataforma virtual que suplante. As discussões de pautas com todos no dia a dia fazem muita falta.

Participante 32B

Senti satisfação ao adotar a modalidade de trabalho home office porque tive medo de contaminar meus familiares, já que o fluxo numa redação é intenso. Também foi muito mais prático e conveniente não gastar com almoço e deslocamento diariamente, eu certamente prefiro trabalhar home office. Mas senti também cansaço, sobrecarga de atividades e emocional, medo e insegurança com o cenário. Vi inúmeros colegas sofrerem demissão no meio da pandemia. Foi um período muito cruel, muito instável e com poucos repasses efetivos da empresa aos funcionários.

Participante 33B

Está sendo bastante conveniente para mim. Mas falta a estrutura, claramente.

16.1. Se já saiu da modalidade "home office": quando retornou à redação? Como se sentiu ao retornar?

Participante 2B

Particularmente, bem. Há, claro, receio pela exposição. Mas comecei a ter problemas em casa, por conta das instalações mesmo, já que não tenho um escritório montado. E psicologicamente foi muito pesado. Preferia voltar.

Participante 3B

Retornei este mês e senti como o espaço auxilia no trabalho.

Participante 4B

Retornei em setembro. Foi difícil, no começo, por receio de contaminação. Depois passou a ser mais tranquilo.

Participante 5B

Saí semana passada, e a mudança é substancial. A presença e a troca de informações com a chefia é bem mais direta e objetiva, bem como prática. Rever os amigos e saber que, ali, todos trabalham por um fim, mesmo com o vírus ainda circulando, é muito mais gratificante do que

estar sozinho em uma sala de estar esperando o horário de trabalho findar.

Participante 6B

Voltei cerca de 30 dias depois. Me senti bem ao retornar.

Participante 7B

Retornei em junho, me senti aliviada e menos cansada. Mais produtiva.

Participante 8B

Agora estou na modalidade 'rodízio'. Voltei em agosto. E me senti muito bem de voltar a socializar, encontrar as pessoas, viver o 'ritmo' de redação...

Participante 9B

Estou no rodízio, casa-redação. Retornei exatamente seis meses após ter entrado no home office (de 19/03 a 21/09). Ao retornar, me senti como se estivesse entrando pela primeira vez. Até o caminho de casa para a redação, precisei de ajuda do GPS para não errar. Não lembrava algumas coisas, esqueci de bater o ponto, mas fui relembrando a rotina e voltando "ao normal" - mesmo que me sentindo em pior forma de quando estava trabalhando a plena capacidade, em casa. Ao rever os amigos, um misto de alegria por tê-los ali, e de frustração pela necessidade de distanciamento, não poder abraçar, etc.

Participante 11B

Retornei em julho. Foi uma sensação de melhoria da situação anterior apesar do medo do contágio.

Participante 12B

Voltei em setembro. Senti tensão devido ao retorno por ainda estar em período delicado da pandemia.

Participante 14B

Até o momento só fui presencialmente uma vez. Estamos voltando aos poucos.

Participante 17B

Ainda não houve retorno no meu setor

Participante 20B

Estou em uma modalidade híbrida de trabalho no momento. No fim de setembro, passei a ir alguns dias por semana para a redação por estar produzindo um podcast. Devido a qualidade de áudio necessária, precisamos gravar as entrevistas, bem como apresentações e off's, no estúdio. Por motivos apresentados na resposta anterior, voltar foi bom, mas também trouxe preocupações. Ainda receosa com a pandemia e devido ao número de ônibus que tenho de pegar no trajeto (três), estou indo para a redação sempre de uber. Em contrapartida, meus custos se elevaram exorbitantemente em um período que estamos com salário reduzido.

Participante 22B

Retornei em duas ocasiões. A primeira foi um fim de semana, em julho, quando assumi temporariamente a edição da área, e permanentemente a partir de 15 de setembro. Foi um alívio por "matar a saudade" de colegas e do ambiente da redação. Ao mesmo tempo, o presencial facilita as decisões de redação, principalmente o direcionamento das pautas. O delay é minimizado.

Participante 23B

Retornei em outubro para substituir uma editoria. No começo tive medo, mas depois fui me acalmando. Contudo, tivemos alguns casos de covid nesse mês e achei as respostas da gestão muito lentas ou focadas apenas na produção e não na saúde da equipe.

Participante 24B

Senti como se nunca tivesse saído. Ao mesmo tempo, tem sido desafiador a adaptação com os protocolos. As máscara, o distanciamento, o formulário diário para entrar na redação, entre outros torna a rotina mais cansativa ainda.

Participante 25B

Meu retorno está marcado para a próxima terça-feira, 27. Me sinto seguro, tendo em vista o número reduzido de pessoas no meu local de trabalho e por causa da melhora recente na situação da pandemia em Fortaleza

Participante 27B

No inicio de outubro. Senti falta das pessoas e do contato físico, já que estamos em revezamento e quase não encontro amigos

Participante 32B

Retomei as atividades presenciais na última semana de outubro.

Participante 34B

Eu retornei por um breve período, entre o final de outubro e o fim de dezembro. Mas já voltei pro home office. Foi bom voltar, me senti produtiva, vista, reconhecida pelos meus colegas, coisas que sentia falta no home office.

17.1. Se sua empresa lhe oferecesse a possibilidade de permanecer em home office, aceitaria? 17.2. Justifique sua resposta à pergunta anterior.

Participante 1B

É necessário fazer separação entre casa e trabalho. Até trabalharia de casa em ocasiões especiais.

Participante 2B

Preferiria ficar na redação, mas não poderia apenas dizer que não voltaria pro home office. São feitas escolhas administrativas, já que estamos tentando manter o distanciamento na empresa. De forma que, após uma avaliação, eu poderia ser escolhido pra voltar ao home office e dar lugar a um colega. Negociaria, porque prefiro ficar na redação. Mas não me oporia de forma categórica.

Participante 3B

Não acho que tenha sido benéfico ao meu trabalho

Participante 4B

Com horários definidos de trabalho e adaptações de benefícios, tipo vale alimentação.

Participante 5B

Por todos os critérios já elencados, percebi que não consigo lidar com o home office.

Participante 6B

Para o meu trabalho, é mais fácil para mim estar presencial. Além disso, tenho uma parte da equipe que precisa estar no presencial como os que estão na TV. Acho que preciso estar, como gestora deles, junto.

Participante 7B

Não tenho escritório ou estrutura similar em casa, o que torna o trabalho mais difícil e cansativo.

Participante 8B

Gostaria que houvesse a possibilidade de rodízio e, especialmente, que os plantões ficassem home office.

Participante 9B

Aceitaria, mas com ajuda de custo para energia, internet e alimentação.

Participante 10B

Aceitaria caso fossem realmente respeitados os horários de finalização do expediente e total suporte tecnológico para melhor realização das atividades.

Participante 11B

Com o devido fornecimento de condições ideais e respeito ao horário de trabalho

Participante 12B

Menos risco de infecção para Covid e não precisaria correr para chegar ao trabalho ou me preocupar na hora de ir embora.

Participante 14B

É conveniente e prático.

Participante 15B

A questão do deslocamento para a empresa durante a pandemia ainda me deixa desconfortável. Então, permanecer em home office seria uma forma de evitar a exposição ao vírus, considerando que moro em outra cidade e preciso pegar dois ônibus para ir até a firma.

Participante 16B

Acredito que o home office é um modelo de trabalho que pode ser incorporado às redações, desde que assegurada a estrutura (física) para que possa ser realizado sem ônus ao trabalhador. E desde que seja um desejo do profissional. Um dos exemplos, é o plantão. Creio que uma espécie de rodízio é possível que alguns funcionários trabalhem em casa, enquanto outros comparecem à redação e isso ser alternado no decorrer do mês. Bem como é possível adotá-lo de forma facultativa, em situações específicas, como a produção de materiais que não demandem a presença do profissional na empresa, nem o uso de recursos que só podem ser acessados na redação.

Participante 17B

Ficaria sim, porque acho mais seguro e realizo as mesmas funções, embora sinta falta da redação.

Participante 18B

Cobraria uma estrutura um pouco melhor de equipamento e algum tipo de compensação sobre uso de energia elétrica, por exemplo.

Participante 20B

De modo geral, acredo que teria mais qualidade de vida, mas gostaria de um suporte maior, com equipamentos e ajudas de custo.

Participante 22B

Poderia permanecer parcialmente em home office, mas fazendo rodízio com colegas. Além disso, sem redução de jornada ou salário.

Participante 23B

Pessoalmente eu acho melhor, mas não sei se me acostumaria se fosse algo definitivo. Gosto da alternância.

Participante 24B

Aceitaria um sistema híbrido: dias em casa, dias na redação.

Participante 25B

Acredito que o regime de home office é mais saudável e eficaz na maioria das situações. O trabalho presencial deveria ser necessário somente em situações específicas, quando ele é indispensável.

Participante 27B

Solicitaria um suporte tecnológico.

Participante 28B

Acredito que o contato com os colegas seja necessário pra o exercício do jornalismo, mas acredito que o home office poderia ser adotado nos plantões.

Participante 29B

Trabalho presencial é mais fácil, gera menos ruído de comunicação, é mais rápido e não tem problemas de instabilidade como é comum nos serviços de internet.

Participante 31B

Solicitaria alguns equipamentos além do computador, tais como celular institucional para ligações, cadeira adequada, suporte para celular e material de escritório.

Participante 32B

O home office me possibilitou melhor qualidade de alimentação, melhor qualidade de saúde e uma diminuição dos gastos diários com deslocamento — não recebo auxílio da empresa nem para refeições, nem para transporte. No meu caso, precisei investir em um novo computador e um novo celular para trabalhar e atualmente meus equipamentos são melhores que os ofertados na redação, até mesmo a cadeira na qual trabalho. São mudanças pequenas, mas que diminuíram meu estresse.

Participante 33B

Gostaria de que fosse implantado o home office nos plantões de fim de semana.

Participante 34B

Neste momento em que os casos estão voltando a aumentar, eu preferi voltar. Eu mesma pedi pra voltar no início de janeiro. Não me sinto confortável, principalmente andando de ônibus para ir à redação. Tenho medo da minha produtividade baixar muito novamente, mas estou fazendo tudo que está a meu alcance para isso não acontecer.

Considerando as possíveis adaptações necessárias ao trabalho remoto em casa, qual o grau de dificuldade em implantá-las?

Avalie cada uma das ações abaixo, sendo 1 aquilo que foi fácil de adaptar e 5, difícil. Zero significa "não se aplica" e deve, portanto, ser marcado quando a ação mencionada não corresponder à sua realidade. Comente sobre as adaptações mais difíceis de implementar:

Participante 3B

Foram difíceis por não haver estrutura preparada para esse tipo de mudança e por ser um momento complicado pra entrar em contato com as pessoas capacitadas para realizar esse tipo de trabalho.

Participante 6B

Organizar o horário e fazer afazeres domésticos foram bem difíceis, sobretudo no auge da pandemia. Era muita demanda de trabalho e uma rotina nova. Ocupou muito o tempo. A saúde mental fica mais abalada no home office. Sinto que tbm tinha medo de ficar doente e adoecer outras pessoas. Isso afeta muito. E desenvolver rotina nova de trabalho exigiu muito no início. Após seis meses, já flui normalmente.

Participante 7B

Adaptar estrutura e rotina foram as partes mais difíceis. Almoçar, por exemplo, por mais simples que seja, era tarefa que eu quase nunca fazia no horário. Contatar fontes, no início, era mais difícil, porque elas também não estavam adaptadas a utilizar ferramentas de comunicação remota.

Participante 8B

As distrações e os problemas fora do trabalho em si, muitas vezes, atrapalharam a rotina no expediente. Além da estrutura em casa.

Participante 9B

Minha saúde física foi praticamente abandonada. Não fiz exercício físico algum, entrei em quadro de obesidade por conta da alimentação ruim e sedentarismo. A saúde mental foi tranquilo, ao me distrair com meus bichos de estimação, séries em streaming, videogames, e convivência com minha esposa.

Participante 10B

- Garantir estrutura física para trabalhar: foi bastante complicada a adaptação tendo em vista que, na rotina antes da pandemia, fazia poucas atividades sentado de frente ao computador no meu quarto, então foram necessários fazer vários ajustes (notebook, iluminação, troca da cadeira em que sentava etc.)

- Conciliar o trabalho com sua rotina pessoal a sua rotina pessoal/organizar seu tempo: especialmente nos meses anteriores à redução de jornada, era bastante difícil planejar a realização de atividades fora do expediente de trabalho, tendo em vista que, durante muitos dias, várias horas eram passadas do horário de término das tarefas.

- Conciliar o trabalho com o cuidado à sua saúde física e mental: mais uma vez, especialmente nos meses anteriores à redução de jornada, era difícil manter uma rotina de exercícios físicos e horários de alimentação também foram alterados (por vezes, almoçava bem mais tarde que o habitual); além disso, no campo da saúde mental, constantemente vivia angustiado, impaciente e com receio de não cumprir as atividades no prazo que me era destinado devido ao acúmulo de tarefas.

- Desenvolver práticas jornalísticas fora do ambiente da redação: sem aparelhos tecnológicos que otimizassem uma melhor comunicação (em casa, possuo apenas um notebook velho, em que a câmera e o microfone não funcionam, por exemplo), os desafios foram muitos, especialmente no que toca à lentidão no carregamento de páginas e instalação de programas específicos para realização das atividades.

- Cumprir prazos e metas de desempenho fora do ambiente da redação: mais uma vez, especialmente nos meses anteriores à redução de jornada, era bastante difícil cumprir com todas as atividades, tendo em vista a pressão para cumprimento do deadline (muitas vezes curto, em face das tantas demandas), consequência da drástica redução de repórteres na equipe.

Participante 12B

Trabalhar em casa, para mim, sempre foi mais difícil pela falta de foco no lugar, desconforto físico pelo calor e barulho e pela necessidade de ajudar meus pais em tarefas domésticas.

Participante 14B

A saúde mental foi a parte mais difícil por ser uma condição muito estressante e um contexto muito doloroso. A concentração também se torna difícil por vezes.

Participante 15B

Producir jornalismo restrito ao ambiente domiciliar é um desafio. Perdemos muito em praticidade e relação com as fontes. Uma conversa cara a cara pode ser mais rica, porque vemos o rosto, percebemos o tom de voz de uma pessoa... E com esse trabalho remoto, não é possível. A fonte pode estar falando com a gente, por mensagem ou ligação, mas ocupada com diversas coisas, por exemplo. Não é a mesma coisa. Tem matérias que não dá para escrever como antes, porque a presença do repórter é essencial. Em relação a saúde mental e concentração, elas estão vinculadas. Quanto maior o cansaço e a sobrecarga, provocados pela própria rotina de trabalho ou por questões pessoais, maior a dificuldade de concentração e de qualidade da produção.

Participante 16B

Respondi 4 em conciliar o trabalho com a rotina de outros(as) moradores(as) da casa. Pois, esse é um dos obstáculos, tendo em vista que moro com uma tia que também teve que trabalhar em casa dando aulas virtuais. O que exigiu, sobretudo, atenção para os momentos de demanda por silêncio. Bem como, a rotina de uso de determinados espaços das casas com os demais moradores nos horário de trabalho. Outro ponto é conciliar o trabalho com o cuidado à sua saúde física e mental. Ao mesmo tempo que o trabalho em casa garante um certo conforto e praticidade, também gera um certo descompasso entre ambiente de descanso, lazer e a tensão e a rigidez da atividade de trabalho. Separar esse pontos, superar o cansaço e estabelecer os limites entre um momento e outro tem sido uma das tarefas mais complexas nesse exercício.

Participante 17B

Foi complicado manter a concentração em casa, facilmente me distraia e precisei colocar em

prática técnicas de concentração.

Participante 18B

O investimento em estruturas físicas e técnicas tendem a ter implementação mais lenta.

Participante 22B

O espaço dos cômodos em casa é limitado, e nos espaços mais disponíveis, como varanda e sala de estar, a luminosidade e o vento podem afetar gravações de vídeo e áudio.

Participante 23B

Muito complicado manter a sanidade mental durante a cobertura da crise da covid quando se trabalha no núcleo de economia e todos os assuntos estavam voltados ao coronavírus. A sobrecarga foi grande, sem muito cuidado da gestão geral em sentir como estava a saúde dos repórteres

Participante 24B

A saúde mental está extremamente prejudica diante de todo o contexto (social, saúde e trabalho), é um momento de muita instabilidade e com isso fica difícil não deixar a ansiedade bater. Outro ponto foi em relação a produção jornalística. No meu caso, de edição e de gravação para quadro na TV, foi bem difícil. A gravação eu fiz com equipamento próprio, com ideias próprias e sem muita orientação sobre como deveria fazer. Já a edição, tendo que contactar diagramação, repórter e afins, demandava mais energia e desgaste para funcionar.

Participante 31B

Entre os meses de abril e maio, tive sintomas da Covid-19, assim como meus familiares. Na ocasião, fui afastada do trabalho por 10 dias, pois mesmo em casa, não conseguia executar as tarefas e tinha a preocupação com as pessoas que moravam comigo. Manter a saúde física e mental em meio a uma pandemia é, sem dúvidas, um grande desafio, que tenho enfrentado com orações e diálogo constante com as pessoas que amo.

Participante 32B

A ausência de investimentos estruturais da empresa afetou o rendimento do trabalho, inicialmente — foi necessário utilizar materiais e equipamentos pessoais ao longo do home office, o que exigiu uma implicação monetária de repórteres e estagiários. Cumprir a carga horária de 8h/dia também se mostrou um desafio, pois comumente demandas de trabalho atravessaram o horário de descanso. Eu fui contaminada ainda em março e meu período de recuperação foi afetado pelo trabalho.

Participante 33B

Difícil encontrar um cômodo perfeito. Sempre há algum problema.

12.1. Você considera ter sido necessária sua permanência presencial na redação durante a pandemia? 12.2. Justifique sua resposta à pergunta anterior.

Participante 4B

Não. Parte do trabalho poderia ter sido feito de casa.

Participante 11B

Sim. Para atender às demandas solicitadas.

Participante 13B

As limitações do telejornalismo dificultam o trabalho remoto.

Participante 19B

Sim, porque o trabalho com TV precisa ser feito dentro da redação, já que além dos sistemas para espelhar jornal, também precisamos colocar o jornal no ar com a equipe de direção de imagem. Também tem a questão da edição dos vídeos, passar imagens para o sistema... isso não tem como ser feito de casa. No auge da pandemia, praticamente toda a redação estava em casa, apenas repórteres, produtores e editores de TV iam presencialmente.

Participante 21B

Poderia ter sido híbrido. Algumas reportagens poderiam ter sido feitas de casa, embora como repórter de tv eu entenda que presencialmente o resultado seja melhor. Então, acho que poderia ter havido uma escala de home office.

Participante 25B

Pois meu trabalho foi feito de maneira eficiente à distância. O deslocamento é desnecessário e custoso.

Participante 30B

Meu caso foi particular pois, por desempenhar função de noticiarista, com entradas ao vivo na programação ao longo de cinco horas, ficou difícil conciliar essa demanda com os cuidados e convivência com minha filha, que tem hoje dois anos. Eu era constantemente solicitada por ela, que por sua vez não tinha compreensão de entender minhas necessidades. Nesse caso, precisei me deslocar até a redação para que não houvesse prejuízos por nenhuma das partes.

14.1. Você recebeu algum tipo de orientação/treinamento por parte da empresa para exercer sua função presencialmente durante a pandemia? 14.2. Se respondeu "Sim" à pergunta anterior, quais as principais orientações repassadas? Foi distribuído algum tipo de manual? Se "Não", sentiu falta de algum tipo de orientação específica? A quem você recorreu em caso de dúvidas?

Participante 4B

Fui orientado sobre medidas sanitárias e de distanciamento.

Participante 6B

Orientações em uso de ferramentas e em relação ao que poderia ou não fazer em relação à gestão da equipe.

Participante 11B

Faltou uma melhor comunicação.

Participante 13B

Foram repassadas orientações sobre cuidados sanitários contra a covid.

Participante 19B

Foi repassado um manual para uso da máscara, todo o tempo foi fornecido álcool gel e álcool isopropílico para limpeza dos equipamentos. Também foram instalados algumas divisórias de acrílico para evitar contato direto. A empresa também adaptou todos os computadores para o distanciamento. Tudo isso foi feito com aviso e com orientações. Também ganhamos máscaras.

Participante 21B

Informações sobre distanciamento durante o expediente na redação e nas externas, sobre como higienizar objetos e materiais de trabalho.

Participante 25B

Foi divulgado um manual de prevenção e com algumas regras. Também foi informado a quantidade de pessoas e o que cada um deveria fazer. Porém, ficaram muitas lacunas, que só vou preencher quando eu for [presencialmente].

Participante 30B

Sim, sentimos falta sim dessa comunicação/orientação. No entanto, o processo todo foi encabeçado pelo nosso editor chefe Italo Coriolano, que dava as orientações básicas sobre o funcionamento do programa com integrantes e âncoras apresentando de locais diferentes.

C) Pesquisa CPCT Covid 2021**30. Caso trabalhe na modalidade home office, qual a sua avaliação sobre esse modelo de trabalho?****Participante 1C**

Sinto falta do convívio de meus companheiros. Gastos mensais (luz, internet e alimentação) aumentaram.

Participante 2C

Desde o começo da pandemia, me adaptei bem ao home office, especialmente pela segurança proporcionada por essa modalidade diante do atual contexto sanitário. No entanto, mais de um ano depois, já sinto o cansaço da rotina; o espaço pequeno e, algumas vezes, sufocante para o trabalho; as dificuldades de comunicação com os colegas da empresa; e as deficiências da estrutura doméstica. Ainda assim, considero a melhor opção para o momento.

Participante 4C

Cansativo, estressante e exploratório.

Participante 6C

Acredito que facilita que ele seja uma opção, mas 100% home office compromete a qualidade da entrega e das relações criadas no ambiente profissional.

Participante 7C

No atual momento, é a maneira mais segura e com melhor custo-benefício.

Participante 8C

Muito bom.

Participante 9C

Gosto por ser flexível.

Participante 10C

O modelo evita perda de tempo com trânsito e gastos com transporte (no meu caso, particular). Porém, dificulta a tomada de decisões com gestores pela comunicação assíncrona; nem todas

as fontes conhecem a ferramenta de videochamada que aplicamos para enriquecer as matérias; há perda do ver e do sentir a rua e suas possibilidades, como novas pautas e novas fontes; em casa, também há distrações e barulhos da rua que prejudicam momentos de entrevista, sobretudo as que precisam ser gravadas; por vezes, também há problemas de conexão na rede de internet doméstica.

Participante 11C

Bom, claramente ficou mais barato para o empregador, porque uso tudo meu. Gosto porque não gasto com transporte. Não gosto porque parece que não tenho horário

Participante 12C

Para as atividades de comunicação funciona, mas a produção de pautas não tem a mesma frequência que no presencial.

Participante 13C

Melhor que o presencial.

Participante 15C

Tem sido o modelo mais seguro, tendo em vista as questões sanitárias, contudo, é bem desgastante e tem se mostrado muito cansativo após um ano de pandemia. Uma das vantagens posso dizer que é a inexistência de tempo de deslocamento, mas limitações como a comunicação com a redação, com as fontes e a ausência de contato com os demais profissionais têm feito do home office um desafio maior.

Participante 16C

O home office é mais dispendioso para o trabalhador. A conta de energia dobra, o gasto com alimentação também aumenta. Além disso, sem estrutura física, o espaço de trabalho não é ergonômico, gerando problemas de saúde como dores nas costas, por exemplo.

Participante 17C

Tem vantagens e desvantagens. a principal desvantagem é que a carga horária fica ilimitada, a vantagem e está seguro em sua residência sem o contato com outras pessoas diretamente e sem o risco de contaminação.

31. Você considera seu trabalho essencial? Por quê?

Participante 1C

Sim. Manter a população bem informada, sobretudo diante de tantas fake news, é de suma importância. A informação, quando bem aplicada, salva vidas.

Participante 2C

Sim, pois trabalho com informação jornalística, algo que também salva vidas diante das orientações desordenadas com as quais os brasileiros têm convivido na gestão da pandemia.

Participante 3C

Em tempos de pandemia, a informação é essencial.

Participante 4C

Sim, pois estou todos os dias informando a população sobre essa nova realidade e suas consequências.

Participante 5C

Sim. Pq informação é o que leva as pessoas a conscientização.

Participante 6C

Sim, levar a informação de forma checada tem sido essencial, ainda mais no atual contexto.

Participante 7C

Sou jornalista no setor público. Tenho produzido muito material voltado para a conscientização das pessoas sobre como evitar a contaminação pela Covid e outros conteúdos afins. Levar informações, especialmente em tempos de tanta fake news, é fundamental e essencial. Então, sim. Eu considero meu trabalho essencial.

Participante 8C

Sim, porque as pessoas precisam das informações que repasso no atendimento.

Participante 10C

Sim. Recentemente, escutei de uma fonte que sabe informações de prevenção sobre a pandemia por jornais porque ninguém do poder público havia chegado até o bairro dela para explicar a situação. Logo, se não fosse pela imprensa, parte importante da população estaria ainda mais vulnerável ao vírus.

Participante 11C

Claro que sim. As pessoas só de fato sabem o que está acontecendo no mundo inteiro por nossa causa.

Participante 12C

Sim, porque faz o contato entre a instituição e a comunidade.

Participante 13C

Sim. Mesmo diante da animosidade aos jornalistas, precisamos passar a informação verídica dos fatos.

Participante 14C

Sim porque, no contexto da pandemia, atuar na comunicação de um hospital é fundamental para a sociedade como um todo.

Participante 15C

Sim. Porque na pandemia é a execução do trabalho jornalístico que tem garantido à boa parte da população o amplo acesso à informações sobre a realidade em diversas áreas: saúde, educação, econômica, social. Portanto, apesar dos dilemas quanto à segurança sanitária, seria de grande prejuízo à sociedade se o trabalho jornalístico tivesse sido interrompido.

Participante 16C

Com certeza. A desinformação em meio a uma crise sanitária e humanitária provou, "por A + B", o valor do jornalismo.

Participante 17C

Sim, pois a comunicação hoje é essencial para a vida das pessoas e uma forma de combater as notícias falsas que as redes sociais propiciam. A boa informação é fundamental para a vida em

sociedade.

35. Há algum aplicativo ou espaço virtual para a organização do trabalho durante esse período (como WhatsApp, Telegram, Facebook Messenger etc.)? 36. Descreva que tipos de atividades você realiza com a ajuda desses instrumentos (aplicativos) no seu trabalho?

Participante 2C

Geralmente recebo minha pauta do dia por WhatsApp ou E-mail. É também por eles que interajo com meus gestores sobre o andamento das reportagens e que converso com meus entrevistados. No Slack, entrei mais recentemente. Lá também recebo sugestões de pautas.

Participante 7C

Whatsapp e e-mail são fundamentais na comunicação há muito tempo. Durante a pandemia eles estão mais importantes. Muito além de ferramentas apenas para trabalho, mas também para estreitar a distância entre as pessoas, especialmente, pela facilidade em fazer videochamadas. Nos grupos de Whatsapp voltado para o trabalho, as demandas podem ser resolvidas mais rápido e deixar todos informados. É possível ainda, de acordo com a organização do grupo, debater assuntos importantes para realização das pautas. Nas plataformas de email, especialmente o Gmail, é possível organizar várias pastas de assuntos diferentes e compartilhá-las com colegas ou outros envolvidos no trabalho.

Participante 9C

Usamos o Zap e o google docs

Participante 11C

Uso muito Whastapp para tudo basicamente. Inclusive, para receber mensagens de madrugada com pautas pro próximo dia, com mensagens sobre trabalho fora do horário... Acho que o Whatsapp era para ser melhor utilizado. Em vez de facilitar a vida, na verdade me fez receber mensagens fora do expediente.

Participante 13C

É por ele, whatsapp, que são repassadas as pautas diárias. É por ele, muitas vezes, que entramos em contato com as fontes, o envio de áudios (pelas fontes), aspas e troca com as assessorias.

Participante 15C

Sobretudo, contato com as equipes de trabalho, troca de materiais como fotos, vídeos, áudios, e contatos que dão subsídio às matérias.

Participante 16C

Reuniões com a equipe (de pauta ou com outros fins), comunicação com chefia e colegas e entrevistas com fontes, principalmente.

Participante 17C

Recebimento de pautas e orientações, imagens, documentos, etc

37. Qual sua avaliação sobre o uso desses aplicativos na rotina de trabalho?

Participante 2C

Bem cansativo, pois como estamos home office os superiores não respeitam horário de descanso.

Participante 3C

São funcionais, mas ainda há muitas pessoas que têm dificuldade de se expressar virtualmente, o que torna a comunicação confusa.

Participante 4C

Facilitam muito na organização das demandas

Participante 8C

WhatsApp é extremamente cansativo. Desativei todas as notificações pra tentar ter momentos de sem pensar no trabalho.

Participante 10C

Acho que são bons, muitas reuniões que antes eram presenciais poderiam muito bem ser online.

Participante 11C

Já trabalhamos com esse modelo há mais de cinco anos, então está naturalizado. São bem práticos e úteis, embora as conversas relacionadas ao trabalho se misturem com as da vida pessoal também.

Participante 12C

Acho que todos são úteis e necessários, mas no caso do WhatsApp há uma falta de respeito generalizada no uso do aplicativo, especialmente por parte das chefias. Não há qualquer limite de horário, ou de dia para o envio das mensagens de trabalho, com cobranças, exigências, pedidos de última hora (feitos fora de hora). Eu evito ao máximo olhar o aplicativo aos finais de semana, por exemplo, pra não ficar ansiosa diante de mensagens indesejadas. Também retirei todas as notificações para que pudesse ter um pouco mais de paz. Já cogitei até comprar outro aparelho, com outro chip que só compartilharia o número com amigos e familiares, e desligar o que hoje é meu número pessoal nos finais de semana. Tudo pra tentar escapar do assédio pelo whatsapp. É absurdo.

Participante 13C

Positiva. E devem se incorporar à rotina pós pandemia.

Participante 14C

Facilitam a organização do trabalho, mas alguns acabam consumindo muito tempo de uso que poderia ser utilizado com outras atividades.

Participante 15C

Satisfatórios

Participante 16C

São instrumentos fundamentais na rotina de produção.

Participante 17C

Avaliação positiva, pois me ajuda a organizar

42. O que mudou em seu trabalho desde o início da pandemia?**Participante 2C**

As demandas aumentaram, pois com as pessoas em casa, é necessário ter mais conteúdo para a

divulgação.

Participante 3C

Além do home office, este ano, o veículo em que eu trabalho passou por grandes mudanças estruturais, pondo fim à edição impressa e apostando todas as fichas no virtual. Isso exigiu um olhar cada vez mais focado na produção do jornalismo digital, que tem suas especificidades e muitos desafios.

Participante 4C

Demandas que chegam fora de hora e pressão por produtividade.

Participante 6C

Troquei de empresa. Fui de um fluxo extremamente intenso no primeiro ano de pandemia (agência), para um ritmo mais dentro da realidade, agora (houve numa empresa).

Participante 7C

Falta de contato pessoal e a queda de demanda de serviços da empresa.

Participante 8C

A sensação do "tudo ao mesmo tempo e agora". Uma ligação direta com o mundo virtual. Tb troquei de instituição, mas permaneci no poder público.

Participante 10C

Rotina desordenada, trabalhos noturnos e finais de semanas, feriados, que antes não tinham.

Participante 11C

O trato com fontes científicas e oficiais melhorou, já que estão mais a par da necessidade de comunicar bem a situação. Além disso, a mineração de dados também foi facilitada porque há mais ferramentas de divulgação disponíveis, com as quais já me acostumei, embora elas continuem sendo trabalhosas de levantar pelo volume já acumulado.

Participante 12C

Todo o trabalho passou a ser feito de forma remota. Para uma escola de artes, isso significou muitas limitações e desafios do ponto de vista pedagógico. Como dar aulas de teatro e dança, cujas áreas são diretamente relacionadas com o corpo, por meio das telas? O foco do público é jovens de 15 a 29 anos, vindos de escola pública, como dar acesso a essas pessoas? De que forma convencer os governantes de que é válido manter o orçamento da Escola, incluindo seu quadro de funcionários, com uma situação em que a área da saúde precisa de todo recurso possível? No caso da Comunicação, o setor ganhou muito mais importância agora, junto com o de Audiovisual que coordena as lives, o que gerou uma sobrecarga de trabalho absurda para nós, porque, mais do que nunca, tudo agora passa por nós. Porém, tem sido muito difícil lidar com todas essas questões específicas do lugar onde trabalho, manter um alto nível de produtividade, enquanto perdemos parentes, ficamos constantemente apavorados com a possibilidade de pegar a doença, a vacinação ocorre a passos lentos e vemos o número de mortes só aumentar a cada dia.

Participante 13C

No primeiro ano da pandemia passei a trabalhar muito mais. Os primeiros cinco meses foi um ritmo de "campanha política". Mas isso aconteceu muito pelas características de alguns clientes da agência (governo estadual, órgão federal e prefeitura de capital). Mas, além desses clientes,

outros também demandaram muitos esforços, principalmente em planejamento estratégico, na busca de se adaptar e ter uma "redução de danos" com a pandemia. Quanto ao trabalho em si, as mudanças que aconteceram com boa parte da área, que foi o trabalho remoto, e as adaptações para ele, além de muitas, mas muitas reuniões. Com o trabalho on-line, a facilidade de se fazer reuniões aumentou bastante.

Participante 14C

A localização, o formato, a quantidade de reuniões online, a criação de ferramentas de acompanhamento das atividades.

Participante 15C

O primeiro ano foi muito tenso. Foi difícil que todos os colegas entendessem a situação e se organizassem conjuntamente. Naquele momento, eu me sentia mais frustrada e com ansiedade. Agora os procedimentos já são do conhecimento de todos, e mesmo que alguns não cumpram com o necessário, já percebi padrões e tento lidar com eles, sem mais me estressar. Como outros colegas, mais solícitos, tentei cultivar e cuidar desses laços mesmo à distância, para podermos trabalhar melhor e de forma mais saudável. O resultado do trabalho me parece satisfatório, considerando o momento. Ao invés de retração, busquei novas ideias além das que já havia conseguido manter em 2020, mantendo o ritmo e até o acelerando, quando possível. Tem sido também um momento de estudos sobre os fundamentos do nosso trabalho, para que não percamos credibilidade e relevância.

Participante 16C

Home office como prática, transformações nas relações com as fontes devido às limitações de contatos, aumento de trabalho em decorrência das demandas da cobertura.

Participante 17C

Houve um aumento de demandas e maior sobrecarga de tarefas, por consequência. Além disso, a dificuldade em comunicar-se também aumentou, mesmo com os meios digitais.

43. Das mudanças advindas com a pandemia, quais você acredita que permanecerão após a crise sanitária?

Participante 2C

Acredito que o home office se torne algo permanente

Participante 3C

O foco no jornalismo digital

Participante 4C

Maior flexibilização ao home office e acúmulo de funções sem aumento salarial

Participante 6C

O uso de máscara ao surgirem sintomas e a maior flexibilização de trabalho, com o regime home office sendo mais levado em consideração.

Participante 7C

O home office.

Participante 8C

Reuniões online.

Participante 10C

Reuniões virtuais e lives.

Participante 11C

Chamadas de vídeo mais constantes.

Participante 12C

Acho que se abriu a perspectiva do ensino de artes à distância, via internet, não para todas as formações e nem em todas as linguagens, mas em alguns casos, sim. Também acho que alguns setores da Comunicação possam ficar funcionando de forma remota, como design, por exemplo.

Participante 13C

Algumas reuniões remotas e a possibilidade, a depender da tarefa, de dias esporádicos de home office que, para algumas coisas, é mais produtivo.

Participante 14C

O formato home office, as ferramentas para controle e acompanhamento das atividades.

Participante 15C

Sinceramente, não saberia dizer. Muitas não dizem respeito a mim. Mas certamente gostaria de trabalhar em uma sala com menos gente.

Participante 16C

Talvez alguns modelos de atuação remota e aspectos mais relacionados à cobertura em si, como maior atenção à cobertura no campo do jornalismo científico.

Participante 17C

Home office e organização por meio de aplicativos e outras tecnologias

44. Neste período da pandemia, você vivenciou ou presenciou alguma situação de constrangimento em seu trabalho? Se for possível, relate o que aconteceu.

Participante 2C

Antes do lockdown na minha cidade, estávamos trabalhando de forma mista, alguns dias íamos ao trabalho e outros ficávamos em casa. Alguns dias os superiores solicitaram a nossa presença física no trabalho, mesmo tendo aumentado os casos de covid no local.

Participante 3C

Sim. Vi muitos colegas sendo desligados da empresa enquanto eram anunciadas, com alegria, as mudanças no modelo de negócios.

Participante 4C

Sim. pressão quase diária por produtividade e sugestão de “valorize seu emprego porque não está fácil pra ninguém”

Participante 6C

Sim. No primeiro ano, na agência, todo dia havia pelo menos um caso de assédio moral. Não cabe aqui relatar todos, mas o motivo da minha saída foi por ter pedido demissão: fui chamado

numa sala (assim como todos os funcionários) por um dos diretores, que perguntou pra mim (e pra todos) se eu queria continuar na empresa, e eu fui o único a dizer não. Isso aconteceu no mesmo dia em que presenciei um dos maiores episódios de assédio moral nessa agência, quando duas amigas foram cobrar extras atrasados a outra pessoa que compõe a direção. Elas foram humilhadas, tiveram seu direito negado e ainda foram expulsas da empresa na metade do expediente. Outro episódio que lembro, foi um colega ser demitido por justa causa indevidamente (eles forjaram motivos pra isso). Esse colega processou a agência e ganhou.

Participante 8C

Sim, situação de desrespeito às leis trabalhistas na antiga instituição. Vi situações com colegas completamente desrespeitosas em reuniões online com mais de 30 pessoas, que não faziam parte da equipe, na sala por parte do meu antigo gestor. Não podíamos levantar questões diferentes do pensamento do gestor que já era visto como ataque por parte do mesmo. Quando na verdade, eram só pontos de vista e contribuições diferentes. Foi difícil. Pensei em pedir as contas todos os dias até que surgiu uma nova oportunidade, mais organizada, mas com o mesmo ritmo de trabalho.

Participante 11C

Não constrangimento, mas desencontros. Como parte de nós está de home office, às vezes pessoas diferentes demandam a mesma informação aos órgãos oficiais, o que gera discussões com as assessorias e com colegas.

Participante 12C

Várias vezes vivenciei. Desde a total falta de limites por parte da chefia para entrar em contato fora do horário de trabalho, o que já ocorria antes da pandemia, mas se agravou por uma sensação inicial de que as pessoas não estavam trabalhando por estarem em casa; à pressão de equipes inteiras por mais produtividade para que os salários fossem justificados. Já ouvimos mais de uma vez expressões do tipo "vocês têm de dar graças a Deus por estarem trabalhando", "vocês são muito privilegiados", "vocês estão em casa, mas é pra trabalhar!". Sim, quase não tivemos demissões até agora e não há dúvida de que nossa situação é muito mais favorável do que a da maioria da população brasileira, mas há uma cobrança e um lembrete constantes disso que constrange, desmotiva, nos deixa mais temerosos. A gente se sente ameaçado.

Participante 13C

Não

Participante 14C

Situações de cobrança por resultados.

Participante 15C

Pessoas compartilhando alimentos no ambiente de trabalho e outros comportamentos de risco em meio à pandemia, como uso de máscara no queijo etc. Pessoas relapsas enviando áudios constrangedores no grupo de trabalho no WhatsApp, atacando membros da equipe, sem maiores repreensões dos superiores. Pessoas exaustas e magoadas relatando abordagens equivocadas e agressivas da chefia. Chefia que não comunicava à equipe que algum colega esteve presente ao ambiente de trabalho antes de apresentar quadro de Covid-19 ou ter pessoas doentes em casa (esses casos não eram relatados, então quem teve contato com essas pessoas não ficava mais alerta sobre possível contágio). Falta de comunicação e de gerência geraram iniciativas de colegas para resolver alguns problemas que naturalmente aparecem, e essas iniciativas não foram acolhidas, mas atacadas, minando a confiança e a disposição das pessoas. Pessoas

deixaram suas responsabilidades de lado, essas responsabilidades foram assumidas por outros colegas, e estes foram atacados por isso por quem largou sua responsabilidade. Desconsideração explícita do esforço dobrado das pessoas que se dispuseram a tocar o trabalho durante a pandemia, por aqueles que deixaram a desejar e estão acima, na hierarquia. Pessoas se vendendo como se "levassem o barco nas costas", quando a história é outra, e quem leva o barco não ganha créditos. Durante a pandemia, creio que a frustração e a confusão aumenta, porque tudo isso acontece sem que todos estejam compartilhando o mesmo lugar de trabalho.

Participante 16C

Sim. Uma demissão em massa, na qual inúmeros colegas ficaram desempregados em meio à pandemia.

Participante 17C

Já, em meio às reuniões, percebe-se um pouco de estresse. O contato presencial e olho a olho é diferente.

47. Quais são seus principais medos na situação atual da pandemia?

Participante 1C

Ficar desempregada e ficar doente.

Participante 2C

Tenho medo de perder meus pais, familiares e amigos para esse vírus, tenho medo de morrer, medo de perder meu emprego, que as coisas demorem a normalizar...

Participante 3C

Perder minha mãe, meu irmão, meu pai ou amigos queridos.

Participante 4C

Ficar desempregado e morrer

Participante 6C

Ficar sem emprego é o maior deles.

Participante 7C

Mais tranquilo com a chegada da vacina, apenas espero que as pessoas próximas de mim fiquem bem até tomarem suas doses.

Participante 8C

Pegar a Covid-19, Ser demitida, Minha irritação devido ao modo de trabalho (carga horária e demanda grande) e modelo home office acabar me prejudicando na instituição e em casa com meu esposo

Participante 10C

Que ela dure mais tempo.

Participante 11C

Contaminação minha e de familiares e a ocorrência de novas ondas tão ou mais fortes quanto a segunda.

Participante 12C

Eu, minha mãe, meu marido ou minha filha pegarmos a doença de forma grave; e se um de nós pegarmos, não conseguirmos atendimento médico adequado, não acharmos leito; ficar desempregada; perder mais parentes ou amigos pra Covid-19.

Participante 13C

Contrair covid, ter que me hospitalizar, ter que ir para a UTI, e depois morrer.

Participante 14C

O desemprego e de pegar Covid.

Participante 15C

Que o veículo de comunicação em que trabalho seja extinto.

Participante 16C

Ser contaminada, sofrer com os cortes na redação, perder direitos.

Participante 17C

Perder alguém da minha família.

48. Deixe um breve relato sobre a experiência de trabalho em comunicação durante a pandemia da Covid-19. Comente sobre as decisões tomadas pela organização/instituição em que você atua durante esse período, as decisões tomadas por você, suas angústias e expectativas etc.

Participante 1C

Trabalho atualmente vendendo publicidade pra Fm Dom Bosco. Tive e estou tendo uma excelente experiência desse novo meio de trabalho em home office.

Participante 2C

É essencial o trabalho da comunicação, com pandemia ou não, pois temos que desmentir as fake news que são propagadas, explicar a importância do isolamento social, uso da máscara e álcool em gel.

Participante 3C

Trabalhar com jornalismo na pandemia é extremamente desafiador. Deixar de ler/produzir notícias tristes não é uma opção. Ao mesmo tempo que também carrego o compromisso de oferecer, por meio das reportagens, orientações corretas e suporte emocional para os leitores. Estar vinculada a um ambiente corporativo, que exige uma produção intensa diária, e que vem fazendo apostas em novos modelos de negócios para atravessar a crise, pede equilíbrio emocional e especialização constantes. Entre as minhas angústias, estão a possibilidade de retornar ao espaço físico sem total segurança para isso - o que já aconteceu em fevereiro deste ano - e a dificuldade de adaptação a algumas estratégias de produção adotadas recentemente. Espero que a vacina chegue o mais rápido possível para todos os brasileiros, a fim de que não tenhamos mais de lidar com uma crise sanitária em paralelo aos desafios profissionais, que existem desde sempre e, provavelmente, nunca acabarão.

Participante 4C

A jornada se tornou estafante. Algumas demandas deixaram de ser prazeras e passaram a um tormento porque a pressão por inovação e grandes resultados era imensa. Sempre há também a

ideia de que, por estarmos em home office, temos pouca demanda ou mesmo fazemos corpo mole para trabalhar. Todos os dias tivemos/temos que lidar com o clima de possível demissão ou redução salarial, além de nenhuma compensação ser repassada pelo uso q fazemos dos nossos recursos domésticos para lidar com demandas do trabalho.

Participante 6C

Penso que a resposta da pergunta 44 sintetiza as cicatrizes de angústias que se manifestam ainda hoje. A troca para a empresa atual veio em boa hora. Ainda que esteja desde o início em home office, o clima é mais ameno e o ritmo mais controlado.

Participante 7C

Tivemos muitas reuniões pelo zoom; Tivemos que reinventar a forma de fazer programas ao vivo, usando o ZOOM, para os clientes; Meu chefe pegou covid e fiquei uma semana responsável em receber algumas demandas e fazendo contato com clientes.

Participante 8C

Muito sobre angústia já foi falado no item anterior. O que tb agonia é o fato de não saber quando sairemos desse modo de trabalho, uma das maiores preocupações. A instituição se preocupa com a saúde dos colaboradores, o setor de comunicação será um dos últimos a voltar ao trabalho presencial, pois desenvolve o trabalho perfeitamente de casa.

Participante 10C

Lives em excesso, reuniões virtuais em excesso também.

Participante 11C

Por mais que alguns comentários das redes sociais tentem deslegitimar HORAS ou DIAS de apuração de dados e contatos com especialistas, creio que a maior parte da população e até mesmo o poder público se oriente ou tome decisões pelas informações que ajudo a divulgar. É esse papel que me torna perseverante, apesar da saudade da redação, do contato próximo com os colegas e das apurações na rua, e apesar de todo o sofrimento ao qual estou exposto diariamente em contato com famílias em sofrimento por parentes infectados. Esperava que a categoria dos jornalistas também fosse contemplada pela campanha prioritária de vacinação, já que muitos colegas se expõem diretamente ao vírus em portas de hospitais, mas não houve sinalização quanto a essa possibilidade.

Participante 12C

Já falei bastante nas outras respostas, mas vou tentar complementar. A instituição onde trabalho colocou quase todos os setores em home office desde o começo da pandemia, seguindo as orientações do Governo do Estado, o que eu considero ter sido o mais adequado; apenas as equipes absolutamente necessárias para funcionamento presencial foram mantidas, mas com revezamento de funcionários e horário reduzido. Também foram mantidos os salários e quase não houve demissão, o que deve mudar nos próximos dias, segundo o que fui informada. De minha parte, para adequar o trabalho à rotina doméstica, alterei o horário de trabalho da equipe e diminuí a carga horária dos outros. Eles entram às 10h, param pro almoço, voltam às 14h e seguem até 17h. Como estou na coordenação, acabo não conseguindo fazer esse horário, sou adicionada desde muito cedo e até muito tarde, mas tento ao máximo não fazer o mesmo com os colegas da equipe. Inicialmente nós também tínhamos estabelecido uma reunião semanal para nos encontrarmos online, mas isso se mostrou mais cansativo, então só nos encontramos quando necessário.

Participante 13C

No geral, achei positivo. Inclusive para a empresa, que até ganhou novos clientes, e de porte grande. Eu, pessoalmente, passei a ter mais conhecimento do fluxo geral da empresa e participar de mais processos. Recebi até um aumento salarial. (Risos).

Participante 14C

A pandemia apresentou uma nova realidade para a minha rotina de trabalho. Saí do formato presencial e passei a trabalhar home office, tendo que conciliar a rotina da casa (atividades domésticas e cozinhar) com o trabalho. Precisei estruturar um espaço para poder exercer meu trabalho, ou seja, precisei comprar mobília, minha conta de luz ficou mais cara, os gastos com alimentação também, mas apesar de tudo isso, confesso que é bom não precisar me deslocar diariamente para ir ao trabalho, gastar gasolina e me estressar com o trânsito. Sinto falta da presença diária dos colegas de trabalho, mas ficar em casa me permitiu ter mais tempo para a minha família. O fato de estar trabalhando em casa ocasionou uma cobrança ainda maior por resultados, a criação de ferramentas para controlar e acompanhar as atividades que estou executando e com isso me sinto meio vigiada. No formato presencial, tínhamos reuniões mensais e agora as reuniões são semanais, com duração de, no mínimo, uma hora, para tratar de assuntos que poderiam facilmente ser resolvidos com um e-mail. A atenção quanto ao horário do expediente precisa ser redobrada, pois algumas pessoas pensam que pelo fato de estarmos trabalhando de casa, estamos disponíveis 24h por dia para atender demandas.

Participante 16C

A instituição para a qual trabalho, em geral, tomou medidas assertivas no combate à pandemia na redação, dentre elas o afastamento da grande maioria dos jornalistas da redação e a tentativa de garantir, ainda que aquém do necessário, equipamentos a serem usados no home office. Contudo, também vivenciamos uma demissão massiva em meio à pandemia e isso desencadeou e amplificou uma série de dilemas que já estamos enfrentando a mais de um ano. Somado a todos os receios pessoais, esse momento foi de muita tensão e bastante significativo em um período tão difícil.

Participante 17C

Minha expectativa é que a gente conseguisse distribuir mais as demandas e desse mais agilidade nos processos e fluxos internos. A instituição tem agido de forma positiva para conseguir atender as demandas, só o processo de ida e volta que ficou um pouco mais comprometido. Uma das minhas angústias é a real necessidade de exposição presencial em ocasiões que não necessitavam e as reuniões que poderiam ser e-mails para agilização de tempo.