



O fim do improviso no home-office: Um estudo de caso sobre a cápsula de trabalho

The end of improvisation in the home-office: A case study on the work capsule

Fernando Vianna

Fundação Getúlio Vargas – FGV/EAESP – Brasil

fvianna2009@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5698-477X>

Ianaira Barretto Neves

Fundação Getúlio Vargas – FGV/EAESP – Brasil

nai_barretto@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2094-0326>

Juliana Vianna

Universidade Tecnológica Federal do Paraná– UTFPR – Brasil

julianamaia686@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0320-4725>

Recebido: 30 junho 2022

Revisado: 15 maio 2023

Aceito: 14 agosto 2023

Resumo

Objetivo: O presente estudo analisou de que forma uma organização justifica o lançamento de um recurso tecnológico para *home-office*, chamado de cápsula do trabalho. **Metodologia:** Foi desenvolvido um estudo de caso instrumental, que contou com a análise de dados secundários compostos por vídeos, artigos e documentos. **Principais resultados:** A análise dos resultados mostrou que o foco dos materiais relacionados ao lançamento do recurso tecnológico enfatizou, principalmente, aspectos que beneficiavam a organização e seus interesses ou os benefícios que a tecnologia representava para o trabalhador, frente aos desafios do trabalho remoto. Assim, duas categorias principais emergiram da análise de dados: *Quando o home atrapalha o office e controle do home(m) para garantir o office*. **Contribuições práticas:** a) Subsidiar o desenvolvimento de discussões e reflexões a respeito das políticas e legislações que impactam a condição dos trabalhadores frente ao ímpeto da sociedade neoliberal digital. b) Desvelar o comportamento de uma organização neoliberal que, diante da repercussão negativa do lançamento da tecnologia, buscou camuflar seus interesses, mas sem se afastar da sua proposta, indicando uma solução para um “novo espírito do *home-office*”. **Contribuições acadêmicas:** a) Evidenciamos a constituição de um “novo espírito do *home-office*”, que confunde ainda mais os nebulosos limites entre trabalho e vida pessoal, agora alcançando o espaço, demandando novas abordagens teóricas. b) Apresentamos avanços nos estudos sobre recursos tecnológicos, apontando para a possibilidade de um novo conceito de “recursos que vigiam os próprios recursos tecnológicos”, caracterizando recursos tecnológicos de vigilância, mas de segundo nível. **Palavras-chave:** *Home-office*; recursos tecnológicos; controle do trabalho; pandemia.

Abstract

Purpose: The present study analyzed how an organization justifies the launch of a technological resource for home-office, called the work capsule. **Methodology:** An instrumental case study was developed, which included the analysis of secondary data composed of videos, articles and documents. **Main results:** The analysis of the results showed that the focus of the materials related to the launch of the technological resource focused mainly on aspects that benefited the organization and its interests or on the benefits that technology represented for the worker, facing the challenges of remote work. Thus, two main categories emerged from the data analysis: When the home disturbs the office and control of the home(m) to guarantee the office. **Practical contributions:** a) Support the development of discussions and reflections on policies and legislation that impact the condition of workers in the face of the impetus of the neoliberal digital society. b) Unveil the behavior of a neoliberal organization that, in the face of the negative repercussion of the launch of technology, sought to camouflage its interests, but without dispelling its proposal, indicating a solution to a “new spirit of the home-office”. **Academic contributions:** a) The constitution of a “new spirit of the home-office”, which further blurs the nebulous boundaries between work and personal life, now reaching space and demanding new theoretical approaches. b) Advance in studies on technological affordances, pointing to the possibility

of a new concept of “resources that monitor their own technological resources”, characterizing technological surveillance resources, but of a second level.

Keywords: Home-office; technological affordances; work control; pandemic..

1. Introdução

A pandemia da Covid-19 levou as organizações a adotarem novas formas de *home-office* para conter o avanço da contaminação, por meio de um “trabalho em casa forçado” (Waizenegger et al., 2020). Entre essas formas estão a adoção do trabalho remoto, com trabalhadores desempenhando suas atividades de suas próprias residências (Smite, Tkalic, Moe, Papatheocharous, Klotins, & Buvik, 2022). Tal medida exigiu das organizações o desenvolvimento de práticas para garantir a manutenção de níveis adequados de saúde mental e física dos trabalhadores (Birimoglu, Okuyan, & Begen, 2022), com muitas organizações permanecendo neste modelo de trabalho mesmo após a retirada das medidas de afastamento mais rigorosas por parte dos governos (Zhang, Gerlowski, & Acs, 2021). Assim, entre os artifícios à disposição das organizações para continuarem suas atividades e garantirem a produtividade, estão as tecnologias como computação em nuvem, *softwares* de reuniões, entre outras (Alashhab, Anbar, Singh, Leau, Al-Sai, & Alhayja’a, 2021).

Nesse sentido, a utilização de recursos tecnológicos, também nomeados *technological affordances*, como Tecnologias de Comunicação e Informação (TIC) também impactou a forma como as organizações e os trabalhadores passaram a se relacionar, especialmente pelo fato de as TIC serem aplicadas com o objetivo precípua de alcançar os resultados corporativos (Leonardi, 2011; Mitchell, 2021). Para conseguir “visualizar” aquilo que os trabalhadores estão produzindo longe de suas estruturas físicas, as organizações precisaram desenvolver formas de gerir, controlar e supervisionar remotamente, para garantir a produtividade (Kaushik & Guleria, 2020).

Para esse acompanhamento dos trabalhadores, diferentes recursos são empregados e analisados nos estudos sobre organizações, como os *e-mails* (Cristea & Leonardi, 2019), algoritmos (Kellogg, Valentine, & Christin, 2020; Wood et al., 2019), e até aplicativos de monitoramento físico (Elmholdt, Elmholdt, & Haar, 2021). De maneira semelhante, um caso chamou a atenção no Brasil, quando uma organização que desenvolve soluções em Tecnologia de Informação para seus clientes, propôs uma cápsula de trabalho, que poderia ser alocada na residência dos trabalhadores. Essa cápsula do trabalho consiste em um sistema em forma de cabine, que conta com conexão de Internet, iluminação adequada, isolamento acústico, ergonômica e controle em tempo real do trabalho pela empresa remotamente. Dessa forma, observamos uma lacuna de pesquisas a respeito da forma como organizações que desenvolvem tecnologias constroem e interpretam os *affordances*. Assim, desenvolvemos o presente artigo pautados pela seguinte pergunta de pesquisa: De que forma o lançamento de um recurso tecnológico para *home-office* é justificado pela organização desenvolvedora?

Para responder a essa pergunta, desenvolvemos um estudo de caso instrumental (Stake, 1995), que contou com a coleta de dados oriundos de três diferentes fontes secundárias, abarcando um vídeo promocional, artigos *online* sobre o produto e entrevistas de um CEO e um vice presidente da organização, um *e-book* da organização sobre suas soluções para trabalho remoto e documentos da organização. Esses dados permitiram uma triangulação, que nos levou a duas categorias analíticas: *Quando o home atrapalha o office e controle do home(m) para garantir o office*. A partir de nossas análises, observamos que a pandemia permitiu um novo espírito no *home-office*, em que os elementos característicos das residências devem ser eliminados em prol da produtividade. Além disso, observamos que os recursos tecnológicos desenvolvidos para o controle do trabalho remoto buscam controlar e vigiar não apenas o indivíduo, mas os próprios recursos que viabilizam o trabalho remoto, em um tipo de recurso tecnológico de segundo nível.

A apresentação desse artigo segue com a exposição do referencial teórico que apoia as análises e discussões e, em seguida, expomos o percurso metodológico. Então são apresentados os resultados e análise da coleta de dados, viabilizando, assim, uma etapa de discussão. O artigo é finalizado com a apresentação das reflexões finais.

2. Referencial teórico

2.1. Recursos tecnológicos (*Technological affordances*)

Nos estudos sobre gestão, especialmente na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), o advento de computadores, conectividade e mídias digitais afetou de maneira significativa os estudos sobre a adoção das tecnologias pelos trabalhadores e pelas organizações (Rice et al., 2017). Esse fenômeno ocorre, entre outras situações, quando os indivíduos aplicam as tecnologias e desenvolvem novas rotinas para alcançar os resultados esperados pela organização e por eles mesmos (Leonardi, 2011; Mitchell, 2021). Nesse sentido, as tecnologias podem ser utilizadas como forma de compartilhar

conhecimento (Majchrzak et al., 2013) entre os próprios integrantes da organização (Ellison, Gibbs, & Weber, 2015), afetando, inclusive, a organização do trabalho (Schrock, 2015).

Essa interação entre pessoas e tecnologias, assim como a interpretação que os atores organizacionais atribuem a esse fenômeno, é investigado e analisado pelos estudos relacionados aos *technological affordances* ou recursos tecnológicos (Evans et al., 2017; Leonardi, 2013). A origem desses estudos remonta à área da ecologia e as observações do comportamento dos animais e sua interação com diferentes objetos (Gibson, 1977). Nesse sentido, o conceito de recursos tecnológicos serve como base para que sejam analisadas as formas como indivíduos utilizam ou podem utilizar determinados recursos (Leonardi & Barley, 2008) que contam, usualmente, com Tecnologias de Comunicação e Informação (TIC) em sua estrutura (Leonardi, 2011). No entanto, apesar dessa utilização depender de cada indivíduo e daquilo que é possível executar com a tecnologia disponível (Lai, 2017), cada dispositivo ou processo carrega sua própria racionalidade e objetivo (Bader & Kaiser, 2017), inclusive no formato de dicas e sugestões sobre sua utilização que, conseqüentemente, afasta aplicações inovadoras (Kuo et al., 2013).

Nos estudos da área das organizações e gestão, observamos desde investigações sobre a adoção e uso de tecnologias por organizações brasileiras sem fins lucrativos (Bobsin, Petrini, & Pozzebon, 2019), passando pela análise da utilização de recursos de mídia por organizações (Rice et al., 2017), até a análise das políticas de uso das mídias sociais nas organizações (Vaast & Kaganer, 2013). Mesmo com a existência de estudos que mostram as aplicações do conceito de recursos tecnológicos em áreas diversas das organizações, esse campo possibilita a observação das relações entre indivíduos e tecnologias por novas lentes e perspectivas (Strong et al., 2014).

Nesse sentido, observamos na área dos estudos das organizações sobre recursos tecnológicos, análises que exploram desde a relação entre pacientes e seus prontuários médicos (Frers, 2009) até os estudos sobre mídias e redes sociais, e plataformas digitais (Ellison, Gibbs, & Weber, 2015; Masip et al., 2021). As diferentes possibilidades que a lente de recursos tecnológicos apresenta para os estudos de organizações podem ser exemplificadas, por exemplo, com os estudos sobre a plataforma de indicação e avaliação de hotéis, Tripadvisor. Diferentes estudos, ao longo de toda a existência da plataforma, abordaram desde a utilidade das indicações para seus usuários (Lee, Law, & Murphy, 2011), como a possibilidade de as avaliações não serem verdadeiras e caracterizarem *fake reviews* (Fong, 2010). Também se abordou o impacto que tais avaliações exercem sobre as decisões e aspectos emocionais dos proprietários de estabelecimentos avaliados (Scott & Orlikowsky, 2012), até, mais recentemente, o impacto dos recursos na formulação de avaliações negativas (Ruytenbeek, Verschraegen, & Decock, 2021).

Apesar de observarmos a importância dos estudos sobre recursos tecnológicos para a análise de plataformas digitais e mídias sociais (Karahanna et al., 2018; Majchrzak et al., 2013; Saebo, Federici, & Braccini, 2020; Trepte, 2021; Vaast & Kaganer, 2013), outras áreas se mostram promissoras, como os estudos sobre *home-office*. Estudos sobre *home-office* analisam práticas adotadas pelas organizações desde os anos 1970 (Leonardi, 2021), como forma de reorganização do trabalho, com as tarefas sendo executadas pelos trabalhadores e, principalmente, trabalhadoras, dentro de suas casas e por meio de TIC (Huws, Robinson, & Robinson, 1990). Essa situação encontra uma ampliação nos chamados *crowdworks* (Huws, 2016) e trabalhos plataformizados (Grohman & Araújo, 2021), com os indivíduos desempenhando pequenas tarefas em seus próprios dispositivos e suas próprias conexões.

Apesar de as tecnologias e reestruturações do trabalho apresentarem recursos para novas formas de *home-office*, a pandemia da Covid-19 e suas medidas para conter o avanço da contaminação, com restrições de deslocamento e interações sociais, podem ter alavancado um novo cenário no *home-office* (Kaushik & Guleria, 2020), por meio de um “trabalho em casa forçado” (Waizenegger et al., 2020). Nesse contexto, o *home-office* passou a ser analisado de novas formas, já que o modelo forçado impactou a organização das famílias e sobrecarga de trabalho, especialmente em relação às mulheres (Lemos, Barbosa, & Monzato, 2021; Lopes et al., 2021), afetou a produtividade das organizações (Awada et al., 2021), e desencadeou novas percepções sobre o aprendizado e a performance organizacional (Abelsen et al., 2021; Tortorella, Narayanamurthy, & Staines, 2021).

Com base no referencial apresentado até aqui, exploraremos, em seguida, a relação entre os recursos tecnológicos e o controle do trabalho, especialmente com o advento da pandemia.

Controle do trabalho home-office

O fenômeno do *home-office* durante a pandemia da Covid-19 levou as organizações a adotarem novos processos e novas tecnologias, como reuniões por meio de plataformas de comunicação como Zoom e Microsoft Teams e utilização de dispositivos que passaram a fazer parte de nossas vidas (Abelsen et al., 2021). Nesse sentido, estudos prévios analisaram possíveis aspectos positivos do fenômeno *home-office*, observando as formas como o *home-office* e a possibilidade de flexibilidade e maior organização do trabalho foram traduzidas em maior satisfação e produtividade (Smite et al.,

2022), investigaram as aplicações e recursos de *home-office* pela ótica do *smart home-office* e sua influência no bem-estar no trabalho (Marikyan, Papagiannidis, Rana, & Ranjan, 2023) e analisaram a relação entre o funcionamento de equipamentos e a satisfação dos trabalhadores que atuaram em regime de *home-office* durante a pandemia (Neibuhr, Borle, Borner-Zobel, & Voelter-Mahlknecht, 2022). Por outro lado, observou-se que houve uma alteração nas formas como as organizações passaram a efetuar a gestão do controle da produtividade dos indivíduos, tendo em vista que muitas organizações compreendem que funcionários não podem trabalhar sem supervisão (Kaushik & Guleria, 2020). Essas alterações estão relacionadas às formas de controle dos fluxos de informação, e com o espaço cibernético que permite que os detentores do poder estejam, literalmente, em todos os lugares (Bauman, 1999).

A fluidez de espaços e do tempo acabam reduzindo as barreiras entre casa e trabalho, ampliando a exposição dos indivíduos e de suas intimidades e eliminando os limites entre tempo para o trabalho e tempo para o não trabalho (Araújo & Lua, 2021). Isso pode ser observado na vigilância constante que as novas TIC exercem tanto sobre os espaços residenciais, quanto organizacionais e à própria vida, podendo representar um elemento danoso ao trabalhador (Leonardi, 2021; Montagner et al., 2007). As formas como esse fenômeno ocorre são variadas, envolvendo formas menos complexas e que partem dos funcionários, como o envio de vários *e-mails* ao longo do dia sinalizando as atividades desempenhadas (Cristea & Leonardi, 2019), até formas mais complexas e desempenhadas por sistemas computacionais, como algoritmos que definem trabalhos, pagamentos e relações entre organizações e trabalhadores (Kellogg, Valentine, & Christin, 2020; Wood et al., 2019), e aplicativos que monitoram o sono e os passos do trabalhador (Elmholdt, Elmholdt, & Haar, 2021).

O nível de controle do trabalho na era da plataformização pode ser encarado como uma sequência ou um continuum da regulação de produção e práticas discursivas do modelo fordista e toyotista (Steinberg, 2021). Nesse sentido, dois elementos são importantes para entendermos o tipo de controle que vivemos. Primeiro, a ubiquidade dos *smartphones* e outros dispositivos, com suas plataformas digitais que definem e alteram nossas relações sociais, laborais e pessoais (Davenport, 2014; Miller et al., 2021). E segundo, o advento da pandemia, que nos levou a depender mais desses dispositivos e, conseqüentemente, aceitarmos ainda mais seus termos e suas formas de vigilância (Andrejevic & Volcic, 2021; Vianna, Meneghetti, & Vianna, 2021).

Observamos, então, que a combinação entre discursos de modelos de trabalho que buscam ampliar a produtividade e tornar as organizações mais flexíveis e enxutas (McCan et al., 2011), e as novas TIC (Flemming, 2019), resultam em trabalhadores e trabalhos que aparentam maior autonomia, mas que são mais controlados (Hassard & Morris, 2021). Dessa forma, as TIC encarnam uma forma mais eficiente de legitimar o poder de humanos sobre humanos, em um cenário característico do neoliberalismo digital, racionalizando e financeirizando todos os aspectos da vida (Brown, 2019). Dessa forma, a pandemia parece legitimar a ampliação do monitoramento e controle dos trabalhadores de maneira remota e plataformizada, contando com regras que controlam seus acessos e expõem suas intimidades, em nome da sequência do trabalho em casa e manutenção ou aumento de produtividade, em um cenário de *home-office* forçado (Waizenegger et al., 2020). Apesar dos estudos anteriores abordarem formas como o regime de trabalho *home-office* no período pós pandêmico combina discursos como flexibilidade e novas TIC, e a forma como os *affordances* são empregados pelas organizações e trabalhadores, há uma lacuna relacionada à forma como organizações que desenvolvem tecnologias constroem e interpretam esses *affordances*.

3. Método

Para alcançar o objetivo proposto nesse trabalho, adotamos a abordagem qualitativa, fundamentada na descrição e na subjetividade (Flick et al., 2004), e pautada na interação das pesquisadoras e do pesquisador junto ao universo objeto da pesquisa, com o objetivo de construir os argumentos ora apresentados (Dezin & Lincoln, 2008; Morgan & Smirich, 1980). Nesse caso, é importante mencionar que a opção pela abordagem qualitativa também decorre do fato de a matéria prima da pesquisa derivar da linguagem, dos gestos, das imagens que compreendem um fenômeno, e são analisadas pelas pesquisadoras e pelo pesquisador com base em suas vivências e conhecimento (Chueke & Lima, 2012; Michael, 2018).

Com o objetivo de analisar as justificativas presentes no lançamento de um recurso tecnológico para *home-office*, adotamos como método de pesquisa o estudo de caso. Trata-se, nesse caso, de uma estratégia não-positivista que analisa, de maneira abrangente (Piekkari & Welch, 2018) a forma como aspectos sociais, políticos e econômicos atuam sobre um dado fenômeno (Stake, 1995). Entre os diferentes tipos de estudos de caso, o presente trabalho pode ser caracterizado como um estudo de caso instrumental (Stake, 1995), tendo em vista que, mesmo investigando um caso particular e vinculado a uma determinada organização, é possível observarmos o mesmo fenômeno ocorrendo em

outras organizações. Além disso, como mostraremos ao longo da apresentação de resultados, o caso aqui investigado contou com uma certa repercussão na mídia, o que nos leva a entender o caso como relevante (Stake, 1995) para contribuir com os estudos sobre tecnologia e trabalho. Para atender ao critério de triangulação, demandado em estudos de caso (Stake, 1995), coletamos dados de diferentes fontes secundárias.

Tech-office e a cápsula de trabalho

Inicialmente apresentaremos de forma breve o contexto da organização que desenvolveu o recurso tecnológico aqui estudado, assim como o recurso em si. Trata-se de um grupo empresarial que aqui chamaremos de *Tech-office*, e que atua há mais de trinta anos no mundo todo, em áreas relacionadas ao que a empresa chama de “ecossistema tecnológico”. Com diferentes empresas dentro do grupo, entre as soluções que são apresentadas pela empresa está a área de “*workplace consulting services*”, voltada para atender à transformação digital que viabilizou o “surgimento do *digital workplace*”. Como diferencial, a organização afirma que conta com “*ventures* especializadas e soluções próprias com a possibilidade de customização”, e que “como resultado, há a redução de custos, aumento de ganhos operacionais, otimização da comunicação e melhor experiência para o cliente, refletindo a competitividade do seu negócio.”

Coleta de dados

As origens e formatos dos materiais coletados para o desenvolvimento desse estudo de caso são provenientes de:

- Três artigos de *websites* digitais voltados para notícias sobre a área de tecnologia e temas variados: Os artigos abordam o lançamento da cápsula de trabalho, assim como fazem uma avaliação sobre o lançamento do recurso e, ainda, um dos materiais traz uma entrevista com o vice-presidente de gente e cultura da empresa.
- E-book Tech-office @ home* (aqui adaptamos o nome do documento ao nome fictício): O documento aborda a visão da empresa sobre a pandemia, analisa os problemas e oportunidades do momento para as organizações, e apresenta seus serviços de solução tecnológica para atender aos seus clientes diante do cenário.
- Webpage Tech-office @ home* (aqui adaptamos o nome do documento ao nome fictício): trata-se da *webpage* da empresa, dedicada à apresentação de soluções para o futuro do trabalho.
- Vídeo de lançamento da cápsula de trabalho: O vídeo tem um minuto e sete segundos de duração, e apresenta a cápsula de trabalho em uma composição com muitas imagens e mensagens a respeito do contexto de *home-office* e os principais benefícios desse recurso, tanto para as organizações quanto para os trabalhadores.

4. Apresentação e análise dos resultados

Em seguida são apresentados os resultados da coleta de dados e suas análises, que servirão como base para a posterior discussão, com base no objetivo da pesquisa, que é analisar de que forma a organização justifica o lançamento de um recurso tecnológico para *home-office*. Dessa forma, apresentamos cada um dos dados coletados e, em seguida, apresentamos uma breve análise. A análise dos dados foi inspirada nas orientações da *grounded theory* (Charmaz, 2006), por meio de uma codificação inicial do material, seguida pelo agrupamento dos códigos em subcategorias, que vieram a compor as categorias analíticas. As análises dos dados ocorreram em processos separados pelos pesquisadores, que em seguida recorreram à literatura para levantar possíveis teorias e conceitos existentes, e que pudessem estar relacionados aos achados da pesquisa. Assim, chegou-se a duas categorias analíticas nomeadas: “*quando o home atrapalha o office*” e “*controle do home(m) para garantir o office*”. No Quadro 1 são apresentadas as categorias, as subcategorias e os códigos que as compõem.

Quadro 1 – Categorização dos códigos da análise dos dados

Categoria analítica	Subcategorias	Códigos
<i>Quando o home atrapalha o office</i>	Características domiciliares	Barulhos Distrações
	Segurança de dados e informações	Dados desprotegidos Gestão em nuvem
	Comprometimento da produtividade	Interrupções Ergonomia Ambiente controlado

<i>Controle do home(m) para garantir o office</i>	Produtividade	Qualidade de vida Auto gestão
	Segurança	Biometria Algoritmos Consumo de internet
	Falso bem-estar	Treinamento e capacitação Controle de dispositivo pessoal Controle do espaço

Fonte: Os autores

4.1. *Webpage Tech-office @ home*

Trata-se de uma *webpage* acessada pelos pesquisadores no ano de 2021, mas que já não aparece atualmente, no ano de 2022. O conteúdo da página estava relacionado a uma solução da empresa para o trabalho remoto. Os conteúdos destacados em caixa alta e negrito são uma reprodução da forma como a empresa os apresentava.

No início da *webpage* havia o questionamento “Você já se perguntou como será o futuro do trabalho?” e, em seguida, um título em fonte grande e caixa alta “SERVIÇO DE ALTA QUALIDADE EM QUALQUER LUGAR”. A empresa, então, apresentava seu serviço *@home* como “uma solução pensada para facilitar o trabalho remoto, que possibilita aos colaboradores atuarem a partir de suas residências com toda a infraestrutura necessária, como se estivessem no escritório.” e seguem afirmando que

“A oferta é estruturada por meio de uma *combinação entre tecnologias de acesso remoto seguras e infraestrutura*, que garante *eficiência operacional à distância*, a partir de um *ambiente controlado e de alta performance*, com medição em tempo real dos resultados e todo amparo jurídico necessário.” (*Webpage Tech-office @ home*).

Por fim, a empresa explicava que “O modelo tem como base a *praticidade, segurança e excelência* no trabalho remoto.”

No documento analisado, observamos a presença de elementos voltados, em especial, a dois *stakeholders* do processo de trabalho: a organização e o trabalhador. Assim, alguns elementos são dedicados exclusivamente para um ou para outro, e alguns voltados para ambos. Elementos como “serviço de alta qualidade em qualquer lugar”, “solução pensada para facilitar o trabalho remoto”, “praticidade, segurança e excelência no trabalho remoto” e “alta performance” podem ser caracterizados como elementos voltados para a justificativa da organização, em adotar o modelo de trabalho proposto pela *Tech-office*. Contudo, também são elementos que servem como argumento para uma eventual aceitação do recurso pelos trabalhadores, tendo em vista que estão relacionados à performance, excelência, segurança e infraestrutura. Esses elementos tangenciam a vida corporativa e o trabalho remoto.

Já os elementos como “eficiência operacional”, “ambiente controlado”, “medição em tempo real dos resultados” e “todo amparo jurídico”, são exclusivamente voltados para a organização. A justificativa dessa inferência se deve ao fato de que, por meio da solução *@home* da empresa, as organizações contratantes poderão, ao mesmo tempo, controlar e monitorar os trabalhadores e seu desempenho, além de não terem a preocupação com possíveis infrações a legislações trabalhistas ou assédio.

4.2. *E-book Tech-office @ home*

O documento conta com dezenove páginas, e apresenta três principais eixos: a transformação do *home-office* até a pandemia, soluções da empresa *Tech-office* para as organizações nesse cenário, e o profissional.

No eixo de transformação do *home-office* até a pandemia, o documento apresenta um tópico de transformações do mercado, em que são expostos números referentes ao crescimento do modelo flexível de trabalho e do *home-office* em todo o mundo. Além disso, são apresentados dados, sem referência explícita, sobre o fato de quase 80% das “empresas globais” adotarem políticas flexíveis de espaço de trabalho como forma de atrair e reter “os melhores talentos”. A justificativa para a adoção de tais políticas é que “os profissionais de hoje buscam maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, assim como escolhas mais amplas em termos de onde – e como – trabalhar”. Além disso, a empresa se apoia em uma pesquisa de uma empresa de consultoria, para afirmar que “73% das empresas

multinacionais que atuam no Brasil deverão adotar o trabalho remoto em suas rotinas definitivamente”.

A empresa apresenta, ainda nesse eixo, um tópico nomeado como “novo normal”, onde afirma que a pandemia gerou uma mudança, na qual “empresas que ainda não simpatizavam tanto com a prática (*home-office*) se viram obrigadas a implantar essa nova dinâmica de trabalho como forma de preservar suas equipes e garantir a continuidade dos negócios (grifo nosso).” O tópico ainda sugere que “entre as principais inseguranças em relação ao modelo, era observada a preocupação com o controle da produtividade, gestão de equipes, segurança da informação e alterações na infraestrutura de TI”.

No eixo de soluções da empresa *Tech-office*, observamos que a empresa se apresenta como uma opção para “acompanhar as novas exigências do mercado e apoiar clientes no desafio de estabelecer um sistema de teletrabalho eficiente” e possibilitar “aos colaboradores atuarem a partir de suas residências com toda a infraestrutura necessária, como se estivessem no escritório”. Nesse sentido, o documento apresenta como principais motivos para as organizações considerarem “essa nova dinâmica”: a diminuição de faltas e atrasos, já que elimina deslocamentos até o escritório e imprevistos; e obtenção de melhores resultados, fruto da “redução de interrupções no ambiente de trabalho” aliada ao “conforto e bem-estar proporcionados pelo trabalho em casa”.

Por fim, o eixo relacionado ao profissional é abordado no tópico “O profissional ideal para o *home-office*”, em que são apresentadas as vantagens do modelo para o profissional. Nesse eixo, o documento conta com afirmações indicando que “muitos profissionais sonham em se livrar do deslocamento, ter mais tempo livre e melhorar sua qualidade de vida”, e define que “o *home-office* se tornou um meio para conquistar esses objetivos”. Em seguida, é apresentado o questionamento “será que todos estão preparados para trabalhar nesse modelo e se adaptar às novas dinâmicas que as relações virtuais exigem?”. Assim, o documento sugere as habilidades que esse profissional deve ter, como: autogestão, devendo o profissional saber gerir o tempo e definir prioridades; boa comunicação, que mesmo com a distância o profissional deverá “saber utilizar ferramentas de comunicação e gestão em nuvem para garantir a troca de informações e engajamento”; e conhecimento digital, devendo o profissional ser “proficiente em ferramentas de computação e ter interesse em novas tecnologias (...) para se adaptar a esse regime”. Além disso, a solução da empresa propõe acompanhamento durante o recrutamento e seleção, para “avaliar as competências e indicar a maior aderência à vaga”, já que a experiência de trabalho deve ser “a melhor, mesmo que remotamente”.

No documento analisado, os elementos voltados para a organização estão relacionados à tendência histórica da adoção do *home-office* como modelo de trabalho, especialmente por organizações globais e suas políticas de trabalho. Nesse sentido, a pandemia é apontada como um fator que serviu para impor o *home-office* a organizações resistentes, e que exige investimentos que se manterão para o “novo normal”, já que garante a continuidade dos negócios. Para tanto, o documento sugere que as empresas devem contar com as soluções dos recursos tecnológicos, nesse caso oferecido pela *Tech-office*, para contratarem e reterem bons trabalhadores, controlarem a produtividade, garantirem a segurança das informações. Já os elementos voltados para os trabalhadores estão relacionados a uma possível busca pelo *home-office* como forma de equilibrar a vida pessoal e o trabalho, e ter a liberdade para escolher onde e quando trabalhar. Além disso, o documento sugere que o *home-office* agrada os trabalhadores, pois elimina deslocamentos, reduz interrupções no ambiente de trabalho e garante sua permanência no conforto de casa. No entanto, esse novo cenário demanda do trabalhador ser capaz de gerir seu tempo e suas prioridades e dominar as tecnologias de comunicação e gestão digital, sendo esse, inclusive, um critério de recrutamento.

4.3. Vídeo de marketing da cápsula de trabalho

O vídeo conta com pouco mais de um minuto de duração e tem uma sequência bem definida, com o início apresentando os problemas do *home-office*, a metade apresentando a cápsula como uma solução para os problemas, e o final mostrando as vantagens corporativas desse recurso.

O vídeo inicia apresentando os problemas do *home-office*, com cenas e barulhos de um gato gritando, seguido por cenas de trânsito e barulhos de buzina, chegando a cenas e barulhos característicos de uma construção, com marteladas e o funcionamento de uma furadeira e, por fim, a imagem e o barulho de um vaso quebrando. Quando os barulhos encerram, é apresentada a mensagem “o imprevisto no trabalho remoto acabou”, e se inicia uma sequência com imagens da cidade trocando rapidamente, acompanhada de uma música que sugere dinamismo. Quando a música encerra, a narradora sugere “e se casa e trabalho permanecessem juntos, mas absolutamente independentes?”, e aos trinta segundos do vídeo a imagem da cápsula é mostrada, semelhante à Figura 1.




Figura 1 - Cápsula de trabalho



Nesse momento são apresentados argumentos narrativos, com a narradora detalhando os benefícios do recurso, assim como são apresentados letreiros em sequência, acompanhando as imagens, conforme apresentado no Quadro 2.

Quadro 2 - Imagens e rótulos apresentados no vídeo

Imagem	Benefícios
<p><i>Imagem 1</i></p> 	<p>A comodidade é apresentada por meio do benefício da iluminação em <i>led</i> que a cápsula possui.</p>
<p><i>Imagem 2</i></p> 	<p>A produtividade é apresentada como um elemento que será fruto do ambiente completo da cápsula.</p>
<p><i>Imagem 3</i></p> 	<p>A privacidade está relacionada à tecnologia de isolamento acústico que envolve a cápsula.</p>

<p><i>Imagem 4</i></p> 	<p>A motivação é apresentada acompanhada dos elementos “ar condicionado de mesa e suporte para apoio”</p>
<p><i>Imagem 5</i></p> 	<p>A ergonomia é apresentada junto à norma NR-17 e uma série de elementos vinculados a ergonomia, como sistema de circulação de ar e cadeira adaptável.</p>
<p><i>Imagem 6</i></p> 	<p>O controle do trabalho em tempo real acompanha os termos “monitoria <i>full-time</i>” e “segurança de dados”.</p>

A análise do vídeo apresenta, inicialmente, um argumento por meio de imagens, sons e texto, voltado, principalmente, para o trabalhador, de que a residência não seria um local adequado para o trabalho. Já na sequência, o vídeo evidencia a possibilidade desse problema ser resolvido por meio da solução desenvolvida pela organização, um recurso tecnológico. Nesse sentido, as Imagens 1, 2, 3 e 4 apresentam a cápsula como um local adequado e onde o trabalhador encontrará todas as condições para trabalhar em um ambiente inadequado. Em seguida, as imagens 5 e 6 são elementos voltados para a organização, já que apresentam a cápsula como um recurso adequado frente às exigências de condições de trabalho e ergonomia, além de permitirem à organização um controle e segurança equiparável àquele que existe no ambiente corporativo.

Artigos de websites digitais

Foram levantados três artigos em *websites* digitais, dedicado a temas relacionados a variedades e tecnologia. Os artigos abordam o lançamento da cápsula de trabalho, assim como fazem uma avaliação sobre o lançamento do recurso e, ainda, um dos materiais traz uma entrevista com um vice-presidente da empresa.

O artigo 1 afirma que o regime de *home-office* começará a apresentar “remédios sofisticados que prometem curar dores de empregados e empregadores”. O artigo, então, apresenta alguns dados como o espaço interno da cápsula, que é “o dobro de espaço que alguém tem no assento de classe econômica em um avião comercial”. Em seguida, o artigo relata que houve uma recepção negativa ao lançamento do produto, com leitores do próprio diário digital afirmando se tratar de “um banheiro químico do futuro” ou pensarem que se tratava de uma piada.

O artigo 2 relata o lançamento do recurso e afirma se tratar de uma “solução pensada para facilitar o trabalho remoto”. Esse artigo ainda traz uma declaração de um CEO da *Tech office*, afirmando que a empresa “foi além e desenvolveu uma plataforma completa para diferentes perfis de empresas,

ampliando os limites de suas soluções para melhor atender nossos clientes”. Finalmente, o mesmo artigo 2 relata que entre as formas de proteção de dados e acesso, a cabine conta com a validação por biometria facial, além de controlar a “conexão e acompanhar a internet do colaborador com análise de latência e consumo de banda”.

Por fim, o artigo 3 apresentou a desistência da empresa sobre a comercialização do recurso tecnológico, e também um testemunho do vice-presidente da empresa. O vice-presidente relata que a organização ouviu “a repercussão”, e percebeu que “nossa comunicação do produto não foi a melhor”, e então decidiu “repensar tudo”. Mas o mesmo vice-presidente também relata que a cápsula era “uma parte acessória na oferta (de uma solução para trabalho *home-office*), podendo ser adotada ou não”, afirmando que se tratava de um produto mínimo viável (PMV), ou seja, um protótipo. Contudo, o mesmo artigo afirma que o produto “fazia uma certa dose de sentido em um nicho e a reação veio em grande parte de fora dele”. A justificativa se dá pelo fato de que o espaço era similar ao de um trabalhador em um *contact center*, e que grande parte desse contingente já vinha atuando remotamente na pandemia, mas de forma improvisada, atribuindo à cabine uma forma de melhoria.

Observamos que os artigos apresentaram, também, o recurso tecnológico da cápsula para *home-office* a partir de elementos relacionados às organizações e aos trabalhadores. Como elementos relacionados à organização, os artigos apresentam esse recurso como um remédio para dores das organizações, já que nas palavras do CEO, a solução facilita o trabalho e atende melhor às necessidades dos seus clientes. Nesse sentido, a cápsula faria parte de uma solução mais ampla e seria apenas uma proposta embrionária, mas que poderia servir para auxiliar grupos de trabalhadores como aqueles que atuam em *contact centers*. Já em relação a elementos que alcançam os trabalhadores, os artigos sugerem que não apenas o trabalho e a produtividade seriam controlados, mas também o consumo de internet e a navegação dos trabalhadores. Mesmo assim, um dos artigos afirma que, diante das condições improvisadas de trabalho, a solução poderia ser adequada. Além disso, mesmo a partir de colocações irônicas, pessoas que leram os artigos perceberam o recurso como algo inadequado.

5. Discussão

Buscando apresentar uma discussão que possa contribuir com o alcance do objetivo do presente trabalho, que foi analisar de que forma uma organização justifica o lançamento de um recurso tecnológico para *home-office*, a discussão proposta se divide em duas categorias analíticas: *quando o home atrapalha o office* e *controle e gestão do home(m) para garantir o office*. As categorias apresentadas nesta etapa do trabalho buscam propor uma visão alternativa e antagônica aos trabalhos que apresentam aspectos positivos desse tipo de trabalho (Marikyan et al., 2023; Neibuhr et al., 2022; Smite et al., 2022), em especial com o objetivo de problematizar uma possível romantização do *home-office*.

5.1. Quando o home atrapalha o office

A análise dos resultados da coleta de dados da pesquisa evidenciou que alguns elementos característicos do trabalho em *home-office* são percebidos como empecilhos ou dificultadores do desempenho de um labor de alta performance e alta qualidade pelo trabalhador. Dessa forma, o desenvolvimento de uma cápsula para o trabalho *home-office* seria adequado, na medida em que o recurso auxiliasse a organização a alcançar seus objetivos (Leonardi, 2011; Mitchell, 2021). Entre os elementos apresentados e analisados na pesquisa, evidenciamos três principais que estão relacionados a uma eventual barreira que a residência possa representar para o desenvolvimento do *home-office*. Por primeiro elencamos os comportamentos, atividades e consequências características de uma residência urbana familiar, como os barulhos de animais domésticos, os barulhos e ruídos de trânsito e obras civis, e, ainda, barulhos relacionados às consequências de práticas infantis, como um vaso quebrado.

Segundo, os documentos revelam a questão da segurança de dados e informações, tendo em vista que o ambiente residencial não possui todos os protocolos e controles computacionais e de conectividade que os escritórios ou ambientes físicos estruturados pelas próprias organizações. E terceiro, a possibilidade de o trabalhador não cumprir com a produtividade demandada pela organização devido às condições improvisadas de trabalho. Essa questão é evidenciada em conteúdo relacionado à ergonomia, à inadequação estrutural da residência, e à necessidade de o trabalhador se adaptar a uma rotina de auto controle do seu tempo e produtividade.

Diante dos elementos expostos acima, observamos que os limites que já estavam ultrapassados entre o tempo que os trabalhadores dedicavam ao trabalho e ao não-trabalho no *home-office* (Araújo & Lua, 2021), agora alcançam o espaço. Nesse sentido, esse novo modelo do *home-office* (Kaushik & Guleria, 2020) apresenta um potencial significativo de ampliação das condições já danosas do *home-office* e suas TIC (Leonardi, 2021; Montagner et al., 2007). Nesse sentido, a pouca individualidade que

existe nas plataformas e dispositivos que fazem parte de nossos cotidianos é completamente eliminada, como no caso das plataformas *Zoom* e *Microsoft Teams* (Abelsen et al., 2021), que ainda permitem a escolha de um cenário, ou uma eventual aparição de um familiar ou de um animal de estimação na tela.

Diferentemente dos modelos de *home-office* vistos até o presente momento, a pandemia levou a sociedade neoliberal, agora digital (Broen, 2019), a racionalizar o espaço residencial do trabalhador, suas próprias práticas e, ainda, as práticas daqueles que com eles coabitam e a sociedade que o cerca. Nesse caso, mais do que um *home-office* forçado, observamos os recursos tecnológicos servindo a um modelo de trabalho que busca eliminar da residência do trabalhador tudo aquilo que lhe é característico, alavancando os controles dos fluxos de informações (Bauman, 1999) para os controles dos fluxos do cotidiano.

Assim, podemos afirmar que o papel da tecnologia neste novo espírito do *home-office* ultrapassa a função de um recurso viabilizador de trabalho ou compartilhamento de conhecimento, como apresentado em pesquisas anteriores (Majchrzak et al., 2013; Bobsin et al., 2019). Os novos *softwares* existentes e sua presença ubíqua que, como o caso mostra, têm uma roupagem de adaptar o trabalho para o futuro, acabam se tornando elementos centrais da ampliação do controle da organização sobre o trabalhador, monitorando o trabalhador em todas suas atividades e espaços. Já são observadas situações nesse sentido em aplicativos de *smartphone* (Elmholdt et al., 2021), mas que agora alcançam aplicações ainda mais invasivas.

5.2. Controle do *home(m)* para garantir o *office*

Como forma de controlar o trabalho que é prestado pelos trabalhadores, observamos que a cápsula do trabalho amplia uma série de mecanismos de controle existentes até então, sob os mais diversos argumentos. O primeiro argumento é a produtividade, em que os documentos analisados mostram que o trabalhador produtivo é o trabalhador controlado. Nesse sentido, mais do que o controle de metas, a cápsula do trabalho sugere um tensionamento argumentativo entre autonomia (Steinberg, 2021) e vigilância. Nesse sentido, a organização afirma em seus documentos que os bons trabalhadores buscam qualidade de vida e equilíbrio no trabalho remoto, ao mesmo tempo em que novas práticas de controle sobre os recursos tecnológicos são implementadas. Ou seja, observamos o desenvolvimento de um recurso que viabiliza o controle dos próprios recursos desenvolvidos previamente.

O segundo argumento de controle é o argumento da segurança, que justifica desde o controle da biometria do trabalhador, até seu comportamento e de seus familiares em relação às práticas de navegação e consumo de dados. Com isso, cabe à organização aplicar as tecnologias de controle como biometria e computação algorítmica na vigilância constante dos passos do trabalhador. Trata-se, então, de uma ampliação do modelo de controle de produtividade e presença da supervisão na residência do trabalhador (Kaushik & Guleria, 2020), que alcança o controle e gestão de todos os recursos tecnológicos que envolvem o *home-office*.

O terceiro argumento é o do bem-estar, no sentido de que a organização está pensando no bem-estar do trabalhador ao legitimar a sua flexibilidade no trabalho remoto, por meio da adoção de um recurso tecnológico. No entanto, para isso, deve haver uma contrapartida. Essa contrapartida se dá em três momentos. Primeiro, quando o trabalhador treina, capacita-se e se educa para, mesmo estando no seio do lar, priorizar os anseios da organização. Segundo, quando a utilização dos dispositivos ubíquos como *smartphones*, (Davenport, 2014; Miller et al., 2021), que nos permitem contatar nossas famílias e filhos, podem ter sua utilização controlada na cápsula do trabalho, já que estamos dentro do lar. E, terceiro, quando, além de dispormos de nossos dispositivos e conexões (Huws, 2016), passamos a dispor de nosso espaço.

Assim, podemos afirmar que a análise dos dados aponta para um aspecto inexplorado em estudos anteriores sobre formas de controle do trabalhador, que citaram modelos como fordista e toyotista (Steinberg, 2021) e termos de consentimento exploratórios (Vianna et al., 2021). Nesse sentido, observamos que a ideia de uma cápsula do trabalho materializa o excesso de vigilância por parte da organização, por meio de algoritmos e *softwares* muitas vezes ativados pelo próprio trabalhador. Essa ação do trabalhador também mostra que o caso aqui apresentado avança nas discussões sobre autonomia e controle na era digital (Hassard & Morris, 2021), tendo em vista que o indivíduo abre mão do seu próprio espaço íntimo sob o argumento do bem-estar.

6. Implicações práticas e acadêmicas

Com base nas análises dos resultados e discussões apresentadas, é possível expormos duas principais contribuições práticas e duas contribuições acadêmicas do presente estudo. Como primeira contribuição prática, apresentamos um estudo de caso que pode auxiliar a análise futura de novas propostas do mercado de recursos tecnológicos sobre o *home-office*. Nesse sentido, a possibilidade de

desenvolvimento de políticas e legislações que contribuam para a redução desse ímpeto da sociedade neoliberal digital poderia auxiliar os trabalhadores. Contudo, sabemos que isso iria contra os próprios princípios dessa sociedade. A segunda contribuição prática está relacionada ao comportamento da organização que lançou o produto. Mesmo apresentando, em seus documentos, justificativas para o desenvolvimento e aplicação da cápsula do trabalho, a organização recorreu ao discurso empresarial, de que se tratava de um produto mínimo viável (MVP), e secundário na proposta da solução, para dirimir o impacto da repercussão negativa do lançamento. Contudo, mais importante, empiricamente, do que a comercialização do produto, é a sua proposta, que pode indicar um “novo espírito do *home-office*”.

Como primeira contribuição acadêmica, sugerimos que esse “novo espírito do *home-office*” é aqui apresentado como um conceito apoiado na situação de pandemia, mas que precisa ser melhor estudado, já que confunde ainda mais as, já confusas, questões que tangenciam trabalho e vida pessoal. Nesse sentido, observamos que esse modelo de *home-office* é composto por elementos que alcançam as escolhas do trabalhador sobre suas prioridades, capacitação, definição de seu espaço residencial, e, ao mesmo tempo, eliminando os elementos residenciais e pessoais de suas rotinas laborais. Complementarmente, buscamos avançar nos estudos e conceitos sobre recursos tecnológicos, especialmente em relação à perspectiva daqueles que desenvolvem tais recursos e atribuem a eles determinados recursos discursivos. Nesse sentido, observa-se um discurso que aponta para a possibilidade de um novo conceito de recursos, agora voltado para a vigilância dos próprios recursos tecnológicos. Com isso, estaríamos diante de recursos tecnológicos de vigilância, mas de segundo nível.

7. Considerações finais

Apesar de conseguirmos apontar as formas como a pandemia se apresentou como uma oportunidade para a exacerbação de um modelo de trabalho flexível, característico da sociedade neoliberal, os mecanismos de legitimação desses movimentos são contínuos. Por exemplo, observamos que em um documento a *Tech-office* afirma que suas soluções são acompanhadas por respaldo jurídico e, no vídeo, um dos elementos mais lúdicos é a apresentação da questão ergonômica da cápsula, que respeita às normas de qualidade NR-17. Esses movimentos precisam ser questionados e expostos, tendo em vista que nos encontramos sob a regência de um “novo normal”, que pode se apresentar como um fenômeno ampliador da precarização das condições de trabalho.

Como limitações da pesquisa apontamos, principalmente, as dificuldades em manter o nome da empresa sob anonimato, dificultando, também, a exposição das referências dos artigos *online* analisados. E como pesquisas futuras, sugerimos a investigação de outros recursos tecnológicos, como *hardwares* e *softwares*, propostos e adotados pelas organizações durante o período de pandemia.

Referências

- Abelsen, S. N., Vatne, S. H., Mikalef, P., & Choudrie, J. (2021). Digital working during the COVID-19 pandemic: how task–technology fit improves work performance and lessens feelings of loneliness. *Information Technology & People*, AoP.
- Alashhab, Z. R., Anbar, M., Singh, M. M., Leau, Y. B., Al-Sai, Z. A., & Alhayja'a, S. A. (2021). Impact of coronavirus pandemic crisis on technologies and cloud computing applications. *Journal of Electronic Science and Technology*, 19(1), 100059.
- Andrejevic, M., & Volcic, Z. (2021). Pandemic Lessons: Total Surveillance and the Post-Trust Society. *The Political Economy of Communication*, 9(1), 4-21.
- Araújo, T. M. D., & Lua, I. (2021). Work has moved home: remote work in the context of the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, 1-11.
- Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, (Preprint), 1-19.
- Bauman, Z. (1999). *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Editora Schwarcz-Companhia das Letras.
- Birimoglu Okuyan, C., & Begen, M. A. (2022). Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: The pandemic and beyond. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(1), 173-179.
- Bobsin, D., Petrini, M., & Pozzebon, M. (2019). The value of technology affordances to improve the management of nonprofit organizations. *RAUSP Management Journal*, 54, 14-37.
- Brown, W. (2019). *Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente*. São Paulo: Politeia.
- Cristea, I. C., & Leonardi, P. M. (2019). Get noticed and die trying: Signals, sacrifice, and the production of face time in distributed work. *Organization Science*, 30(3), 552-572.

- Chueke, G. V., & Lima, M. C. (2012). Pesquisa Qualitativa: evolução e critérios. *Revista Espaço Acadêmico*, 11(128), 63-69.
- Davenport, T. (2014). *Big data at work: dispelling the myths, uncovering the opportunities*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Ellison, N. B., Gibbs, J. L., & Weber, M. S. (2015). The use of enterprise social network sites for knowledge sharing in distributed organizations: The role of organizational affordances. *American Behavioral Scientist*, 59(1), 103-123.
- Elmholdt, K. T., Elmholdt, C., & Haahr, L. (2021). Counting sleep: Ambiguity, aspirational control and the politics of digital self-tracking at work. *Organization*, 28(1), 164-185.
- Flick, U., von Kardoff, E., & Steinke, I. (2004). What is qualitative research? An introduction to field. In U. Flick, E. von Kardoff, & I. Steinke (Eds.), *A companion to qualitative research* (1st ed., Vol. 1, pp. 3-11). SAGE Publications.
- Fong, A. (2010). The Influence of Online Reviews: case study of TripAdvisor and the effect of fake reviews. *Digital Research & Publishing*, 6, 106-113.
- Gibson, J. J. (1977). "A theory of affordances". In Shaw, R., & Bransford, J. (Eds). *Perceiving, Acting and Knowing: Toward na Echological Psychology*, 9. 66-82. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hassard, J., & Morris, J. (2021). The extensification of managerial work in the digital age: Middle managers, spatio-temporal boundaries, and control. *Human Relations*, 1-32.
- Huws, U. (2016). Logged labour: A new paradigm of work organisation?. *Work organisation, labour and globalisation*, 10(1), 7-26.
- Huws, U., Robinson, W. B., & Robinson, S. (1990). *Telework towards the elusive office*. John Wiley & Sons, Inc.
- Karahanna, E., Xu, S. X., Xu, Y., & Zhang, N. A. (2018). The needs-affordances-features perspective for the use of social media. *Mis Quarterly*, 42(3), 737-756.
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410.
- Kuo, F. Y., Tseng, C. Y., Tseng, F. C., & Lin, C. S. (2013). A study of social information control affordances and gender difference in Facebook self-presentation. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 16(9), 635-644.
- Lai, C. H. (2017). A study of emergent organizing and technological affordances after a natural disaster. *Online Information Review*, 41(4), 507-523.
- Lee, H. A., Law, R., & Murphy, J. (2011). Helpful reviewers in TripAdvisor, an online travel community. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 28(7), 675-688.
- Leonardi, P. M. (2021). COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. *Journal of Management Studies*, 58(1), 249-253.
- Leonardi, P. M. (2011). When Flexible Routines Meet Flexible Technologies: Affordance, Constraint, and the Imbrication of Human and Material Agencies. *MIS Quarterly*, 35(1), 147-167.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2021). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60, 388-399.
- Leonardi, P. M. (2013). Theoretical foundations for the study of sociomateriality. *Information and Organization*, 23(2), 59-76.
- Leonardi, P. M., & Barley, S. R. (2008). Materiality and change: Challenges to building better theory about technology and organizing. *Information and organization*, 18(3), 159-176.
- Lopes, T. V., Lopes, I. V., Gutzeit, E. M., da Silva, S. D. D., Santos, L. R. C., Silva, A. H. F., ... & Souza, F. A. (2021). Avaliação comparativa de diferentes fatores desencadeantes de estresse em mulheres docentes de medicina em decorrência da nova rotina de trabalho pelo COVID-19. *Research, Society and Development*, 10(15), e375101522415-e375101522415.
- Majchrzak, A., Faraj, S., Kane, G. C., & Azad, B. (2013). The contradictory influence of social media affordances on online communal knowledge sharing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 38-55.
- Marikyan, D., Papagiannidis, S., F. Rana, O., & Ranjan, R. (2023). Working in a smart home environment: examining the impact on productivity, well-being and future use intention. *Internet Research*, Ahead-of-print.
- Masip, P., Suau, J., Ruiz-Caballero, C., Capilla, P., & Zilles, K. (2021). News Engagement on Closed Platforms. Human Factors and Technological Affordances Influencing Exposure to News on WhatsApp. *Digital Journalism*, 1-23.

- McCann, L., Hassard, J. S., Granter, E., & Hyde, P. J. (2015). Casting the lean spell: The promotion, dilution and erosion of lean management in the NHS. *Human relations*, 68(10), 1557-1577.
- Michael, A. (2018). Researching Bodies: Embodied Fieldwork for Knowledge Work, Which Turns Out To Be Embodied. In C. Cassel, A. L. Cunliffe, & G. Grandy (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative business and management research methods*, 253-269. London: SAGE Publications.
- Mitchell, A. (2021). Collaboration technology affordances from virtual collaboration in the time of COVID-19 and post-pandemic strategies. *Information Technology & People*.
- Montagner, M. Â., Montagner, M. I., Silva, L. F., & Roselino, J. E. (2007). O panoptismo e as novas tecnologias: o biocontrole como ideologia moderna. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 31-44.
- Morgan, G., & Smirich, L. (1980). The Case for Qualitative Research. *Academy Of Management Review*, 5(4), 491-500.
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1122.
- Piekkari, R., & Welch, C. (2018). The case study in management research: Beyond the positivistic legacy of Eisenhardt and Yin?. In Cassel, C, Cunliffe, A. L., & Grandy, G. (Eds.). *The SAGE Handbook of Qualitative Business and Research Methods*, 345-358, London: SAGE.
- Rice, R. E., Evans, S. K., Pearce, K. E., Sivunen, A., Vitak, J., & Treem, J. W. (2017). Organizational media affordances: Operationalization and associations with media use. *Journal of Communication*, 67(1), 106-130.
- Ruytenbeek, N., Verschraegen, M., & Decock, S. (2021). Exploring the impact of platforms' affordances on the expression of negativity in online hotel reviews. *Journal of Pragmatics*, 186, 289-307.
- Sæbø, Ø., Federici, T., & Braccini, A. M. (2020). Combining social media affordances for organising collective action. *Information Systems Journal*, 30(4), 699-732.
- Scott, S. V., & Orlikowski, W. J. (2012). Reconfiguring relations of accountability: Materialization of social media in the travel sector. *Accounting, organizations and society*, 37(1), 26-40.
- Smite, D., Tkalic, A., Moe, N. B., Papatheocharous, E., Klotins, E., & Buvik, M. P. (2022). Changes in perceived productivity of software engineers during COVID-19 pandemic: The voice of evidence. *Journal of Systems and Software*, 186, 111197.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. London: Sage.
- Steinberg, M. (2021). From automobile capitalism to platform capitalism: Toyotism as a prehistory of digital platforms. *Organization Studies*, 1-22.
- Tortorella, G., Narayanamurthy, G., & Staines, J. (2021). COVID-19 Implications on the Relationship between Organizational Learning and Performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-14.
- Trepte, S. (2021). The social media privacy model: Privacy and communication in the light of social media affordances. *Communication Theory*, 31(4), 549-570.
- Vaast, E., & Kaganer, E. (2013). Social media affordances and governance in the workplace: An examination of organizational policies. *Journal of computer-mediated communication*, 19(1), 78-101.
- Vianna, F. R. P. M., Vianna, J. D. R. M. R., & Meneghetti, F. K. (2021). O Dark Side da Digitalização na Era do Capitalismo de Vigilância: Um estudo dos Termos de Consentimento da Uber à Luz da Legislação Brasileira. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(4), 1-21.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.