

Mobilidade e organizações: novas dinâmicas e (des)territorialidades

CAMILA MACIEL CAMPOLINA ALVES MANTOVANI
ISADORA SILVA FERREIRA

INTRODUÇÃO

As formas como os sujeitos se organizam em torno do trabalho modificaram-se bastante nos últimos anos. Vários elementos podem ser levantados na tentativa de explicar e refletir sobre tais alterações. Na discussão aqui apresentada, propomos perceber as dinâmicas contemporâneas permeadas pelas tecnologias de informação e comunicação para compreender as relações que os sujeitos estabelecem com e a partir de suas práticas laborais.

Como nos alerta Safatle (2015), as relações que se constituem em torno do trabalho devem ser percebidas para além da questão da produção de riqueza e valor. Ao propor uma reflexão do trabalho como elemento ordenador do cotidiano, atuando não apenas na esfera material, ligada ao sustento da vida humana, mas também vinculado às dinâmicas de subjetivação, a partir das quais os sujeitos constituem processos identitários e também de significação, o autor nos alerta para as possíveis afetações das atuais dinâmicas do trabalho.

A fluidez e a flexibilidade que, num primeiro momento, pareceram “liberar” o sujeito de um trabalho automatizado e massificado, tornando-o dono do seu próprio tempo, bem como um agente criativo da produção,

vão assumindo outras roupagens na medida em que o controle do relógio da fábrica passa para as tecnologias móveis que acompanham os sujeitos. Ao ampliar as possibilidades de interação, tais tecnologias acabam por gerar uma sociedade potencialmente sempre conectada e disponível para ingressar em processos interativos e produtivos. Tal adaptação parece adequar-se às expectativas das organizações em relação à dedicação e ao envolvimento dos sujeitos com o trabalho.

A possibilidade de desempenhar suas atividades “em qualquer lugar” parece ser uma tendência e até algo desejado pelos profissionais que, diante das vicissitudes dos deslocamentos nas grandes cidades e da concentração das organizações nos principais centros urbanos, parecem ver nesse “nomadismo laboral” uma possibilidade de se ter qualidade de vida.

No entanto, no cenário contemporâneo, marcado pela crescente perda de direitos adquiridos pelos trabalhadores, as implicações do trabalho remoto tornam-se ainda mais complexas. Assim como existem estudos que dizem dos benefícios dessas novas formas de organização do trabalho, outros apresentam resultados não tão positivos, apontando para o esgotamento desse trabalhador que, nas palavras de Safatle (2015), torna-se o único responsável pelo seu próprio sucesso ou fracasso, os “empreendedores de si”.

Assim, se anteriormente o sentimento de alienação no trabalho estava vinculado à perda da autenticidade na esfera da ação, com as temáticas clássicas da estereotipia inflexível das normatividades e da perda da individualidade, atualmente nos deparamos com a crença que cabe apenas ao indivíduo a responsabilidade pelo fracasso da tentativa de autoafirmação de sua individualidade no interior do trabalho, pois o próprio discurso social é constituído a partir da incitação à autoexpressão de si. O que nos faz acreditar que, se tal autoexpressão não se realizou, foi por culpa única e exclusiva da covardia moral do indivíduo incapaz de afirmar suas múltiplas possibilidades no interior da “sociedade de risco”. (SAFATLE, 2015, p. 45)

Diante disso, cabe-nos perguntar: Como o trabalho a distância, mediado pelas tecnologias de informação e comunicação, constitui novas dinâmicas relacionais entre as organizações e seus trabalhadores? Como essas dinâmicas alteram a organização, as rotinas do trabalho e a vida cotidiana desses sujeitos? Neste capítulo apresentamos algumas pistas sobre o uso de tecnologias de informação e comunicação para a realização de atividades

laborais e propomos uma reflexão acerca da comunicação organizacional a partir da perspectiva das organizações enquanto fluxo.

O TRABALHO REMOTO E AS MUDANÇAS NAS DINÂMICAS ORGANIZACIONAIS

Em um contexto marcado pela ascensão dos dispositivos móveis, pela possibilidade de constantes trocas comunicacionais e informacionais, independente do local e do horário escolhido pelo sujeito, é esperado que práticas sociais se modifiquem, inclusive as relativas ao trabalho e às organizações.

Os dispositivos móveis e as interações possibilitadas por eles permitiram o surgimento de uma nova e dinâmica forma de criar e compartilhar informações (MANTOVANI & MOURA, 2012). Não só isso, eles proporcionaram uma maior mobilização dessas informações, bem como de pessoas, produtos e capital.

As novas possibilidades do movimento despertaram o interesse de alguns estudiosos, que passaram endereçar essas transformações a partir do arcabouço conceitual e metodológico do paradigma da mobilidade, desenvolvido por John Urry (2007). Em seu livro *Mobilities* (2007), ainda sem edição em português, Urry apresenta determinadas formas de mobilidade que, na sua perspectiva, produzem e organizam a vida social, atuando de maneira interdependente. São elas:

- A mobilidade corpórea dos sujeitos, que pode ser realizada com diferentes objetivos, como trabalho, lazer, turismo, migração, fuga etc;
- A mobilidade física dos objetos, referente não apenas à produção, ao consumo e à venda de bens, mas também a presentes e souvenirs;
- A mobilidade imaginativa, que se dá por imagens de lugares e pessoas em diferentes mídias;
- A mobilidade virtual, que é operada em tempo real para além das distâncias geográficas e sociais;
- A mobilidade comunicativa, que ocorre por meio de mensagens entre pessoas, a partir de diferentes textualidade e dispositivos. (URRY, 2007, p. 47, tradução livre).

No contexto de diversas e constantes mobilidades, ressaltamos aqui o que Urry (2007) denomina de “mobilidade produtiva”, proporcionada pelo

desenvolvimento de tecnologias de comunicação e informação. A difusão e o uso das tecnologias móveis tornaram possível que informações, conhecimentos e a prestação de serviços pudessem ser feitos de qualquer lugar e momento. Além disso, a ubiquidade dos dispositivos móveis fez com que as fronteiras tradicionais entre a vida profissional e privada sejam alteradas.

A partir do acesso às novas tecnologias, bem como do desenvolvimento de habilidades sociais e cognitivas para o uso, é possível que os profissionais tenham a oportunidade de sair do cenário tradicional de trabalho, ou seja, dentro de uma empresa, e possam exercer suas atividades remotamente, seja em casa ou de qualquer outro lugar que reúna as condições de conexão com ambientes digitais em que se desenrolam as atividades da empresa.

Cada vez mais, profissionais e empresas parecem aceitar novas organizações de trabalho, como o remoto, que permite que empregados, empreendedores e prestadores de serviço executem suas atividades laborais de qualquer lugar, seja de casa, cafés, *coworkings* ou enquanto se deslocam.

De acordo com dados divulgados em 2017 pela pesquisa¹ “*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*”, da Organização Internacional do trabalho (OIT), a adesão ao trabalho remoto vem crescendo em escala mundial desde o início dos anos 2000. Segundo a pesquisa, tal crescimento se deve, principalmente, à presença de tecnologias de comunicação e informação e do aumento do trabalho imaterial.

Em grande medida, o trabalho remoto é percebido como um novo formato que, supostamente, possibilita ao profissional uma melhor administração do tempo dedicado a atividades profissionais e pessoais. No entanto, ainda não se sabe se as tecnologias que propiciam tal organização cotidiana possibilitam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou se apenas criam novas formas de desequilíbrio (PAULEEN et al. 2015).

Algumas considerações importantes dizem respeito à comunicação profissional fora do horário comercial, uma prática cada vez mais recorrente e que vem suscitando debates acerca do direito dos trabalhadores à desconexão, quando fora do seu horário de trabalho.

Por outro lado, a questão das possíveis interrupções nas atividades profissionais - por conta do uso de dispositivos móveis como interface

1. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang-pt/index.htm

principal onde se realizada a atividade, ou devido à sua presença no trabalho (smartphones de uso pessoal) -, também vem sendo abordada nos estudos que correlacionam os dispositivos móveis e as atividades cotidianas (Wajcman, 2015; Gazzaley & Rosen, 2016). Tais estudos pontuam o comportamento multitarefas como um desafio para os trabalhadores que fazem uso das tecnologias de informação e comunicação para desempenhar seus afazeres, destacando questões problemáticas como as sobrecargas mentais que as interposições de atividades podem provocar a esses indivíduos.

Todas essas transformações trazem importantes questões para a comunicação organizacional. Cavazzote *et al* (2009, p. 1) pontua que:

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

Mas não apenas isso, a comunicação organizacional envolve também as maneiras como os trabalhadores comunicam entre si, com seus superiores, seus contratantes, seus clientes e como são organizados esses fluxos de informação e comunicação, uma vez que, com os dispositivos móveis, eles se podem se fundir com outros fluxos, como os de informações pessoais.

Para refletir e entender melhor essas questões, foi aplicado um questionário online a profissionais que trabalham de forma remota e que têm nas tecnologias de informação e comunicação uma mediação fundamental para a realização de sua atividade. A caracterização da amostra deu-se a partir de configurações diversas, que envolvem não só o lugar de trabalho, que pode ser a residência desse trabalhador, bem como outros espaços como cafés e livrarias, mas também o vínculo estabelecido com a organização: se é funcionário contratado, prestador de serviços, consultor, *freelancer*.

Os resultados apresentados apontam para a necessidade de maior aprofundamento e debate das questões, principalmente, no âmbito da comunicação organizacional, tendo em vista os impactos nas relações e interações laborais cotidianas a partir da interposição de mediações tecnológicas e da desterritorialização dos ambientes organizacionais.

ESTAR EM MOVIMENTO: NARRATIVAS CONTEMPORÂNEAS DAS PRÁTICAS LABORAIS

Buscando compreender o conjunto de fenômenos que envolve a trajetória das tecnologias de informação e a comunicação nas práticas laborais contemporâneas, foi elaborado um questionário com o objetivo de se perceber questões relativas à organização profissional, redes de interação e troca infocomunicacionais realizadas pelos sujeitos em práticas organizacionais que envolvem o trabalho a distância através de dispositivos móveis. O questionário “Dinâmicas organizacionais na atualidade” foi amplamente divulgado através das redes sociais e listas de e-mail constituindo uma amostra por adesão.

Algumas das perguntas presentes no questionário cumpriam a função de filtragem dos entrevistados: só prosseguiram para as próximas fases os participantes que atendiam ao perfil estabelecido para a análise que, de maneira geral, buscava garantir que o participante tivesse uma experiência profissional dentro do contexto do trabalho remoto, fazendo uso da comunicação via redes digitais para realização de suas atividades.

As questões apresentadas para os participantes eram de caráter variado, permitindo opções de múltipla escolha, escalas lineares e respostas descritivas. Isso foi feito de maneira a possibilitar uma análise mais qualitativa da realidade dos trabalhadores remotos, ainda que as respostas fossem quantificáveis.

A pesquisa foi realizada em novembro e dezembro de 2017 e contou com a participação de 38 pessoas que apresentaram a seguinte relação com o trabalho remoto:

- 13 participantes realizam todas as atividades profissionais remotamente;
- 7 participantes realizam a maioria das atividades profissionais remotamente, porém, periodicamente, têm a necessidade de se deslocar para a empresa;
- 18 participantes realizam a maioria das atividades profissionais na empresa, porém, há demandas de trabalho remoto;

Desses 38 participantes, 18 passam a maior parte do tempo de trabalho nas empresas ou escritórios; 18 trabalham de casa; um (1) utiliza espaços de *coworking* e outro não possui local fixo de trabalho. Com relação ao perfil profissional, a amostra dividiu-se entre funcionários contratados e

profissionais autônomos/*freelancers*, sendo que muitos que se declararam funcionários de uma empresa, afirmaram realizar também trabalhos como *freelancers*. Um dado que nos chamou a atenção foi referente ao número de participantes que se declararam mulheres, quase 80% em relação ao total dos respondentes.

Após a parte inicial de filtragem e caracterização do perfil, o primeiro grupo de perguntas voltava-se para as rotinas de trabalho. A organização do horário de trabalho é uma questão importante a ser considerada. A flexibilização trazida pelos dispositivos móveis, com a promessa de maior produtividade e liberdade, muitas vezes significa a realização de trabalhos em horários comumente reservados a atividades da vida privada.

Ao responderem questões sobre o trabalho nos fins de semana, 14 participantes disseram não trabalhar nesses dias, enquanto outros 24 afirmaram trabalhar fora dos dias úteis. Dentre os 24 participantes que responderam SIM em relação ao trabalho durante os fins de semana, 20 disseram se organizar por demandas e prazos, não possuindo um horário fixo de trabalho; dois disseram trabalhar de 4 a 6 horas nos fins de semana e outros dois, de 6 a 8 horas.

Outro ponto importante refere-se ao uso da internet para realização das atividades. Acerca da comunicação no ambiente profissional e na realização dos trabalhos, todos os participantes disseram fazer uso da internet para trabalhar e/ou se comunicar profissionalmente. Vale destacar que a maioria dos participantes (27) arca com os custos de conexão com a internet para realização do trabalho. Os outros 11 têm os custos pagos pela empresa para a qual trabalham/prestam serviços.

Quando perguntados acerca dos dispositivos tecnológicos usados para o desempenho do trabalho e/ou para se comunicar no ambiente profissional, os entrevistados tinham quatro opções a serem marcadas, podendo assinalar mais de um item. 32 pessoas disseram utilizar smartphones, 28 disseram fazer uso de notebook, 15 disseram utilizar computadores desktop e apenas dois disseram usar tablets para trabalhar e/ou se comunicar profissionalmente.

No questionário, os participantes foram perguntados acerca da sua organização profissional e os aplicativos que utilizam para isso. Os aplicativos, *softwares* e sites de organização mais citados foram Google Drive, Google Calendar, Trello e Dropbox, sendo que um dos participantes disse não fazer uso de aplicativos, programas e sites para se organizar profissionalmente.

Já na comunicação com clientes, parceiros e/ou colegas de trabalho, os participantes disseram utilizar principalmente e-mail, WhatsApp e Skype.

No que concerne à percepção de eficiência, pelos participantes, dos aplicativos e softwares acima citados, a maioria os considera eficientes, fazendo observações apenas acerca da infraestrutura de rede, bem da capacidade de processamento de dados dos dispositivos utilizados.

Buscando refletir sobre a percepção de eficiência em relação à sua própria performance – produtividade e comportamento multitarefa – os participantes foram convidados a concordar e/ou discordar de algumas afirmativas apresentadas. Os resultados foram bastante interessantes e mostraram as contradições entre o discurso corrente em relação ao trabalho remoto e a percepção dos sujeitos que vivenciam essa realidade.

Dos 38 participantes, 25 disseram concordar total e parcialmente com a afirmação “*Me considero mais produtivo trabalhando remotamente e/ou no meu próprio ritmo do que seguindo os padrões laborais convencionais*”. Apenas sete discordam total e parcialmente dessa afirmação, enquanto seis foram indiferentes.

Sobre organização e realização de atividades profissionais, 30 participantes concordaram total e parcialmente com a afirmação “*Consigno me organizar e cumprir minhas atividades quando trabalho remotamente (fora do ambiente físico da organização)*”. Três participantes foram indiferentes, enquanto cinco discordaram parcialmente.

No que se refere ao comportamento multitarefas, a afirmativa “*Ao trabalhar remotamente, acabo adotando um comportamento/uma dinâmica multitarefas*” foi ratificada pela maioria dos participantes. Havendo apenas cinco discordâncias.

Importa ressaltar que esse comportamento multitarefa diz menos de realizações de atividades múltiplas do universo do trabalho e mais da sobreposição entre interações comunicacionais da esfera profissional e pessoal, como nos mostra a reação dos participantes às afirmativas apresentadas na sequência.

A pesquisadora Linda Stone, já em 2009, alertava-nos para uma certa confusão entre o comportamento multitarefa e o que ela chamava de “atenção parcial contínua”. Para Stone (2009), quando assumimos um comportamento multitarefa temos o desejo de ser mais produtivos, fazendo um uso pleno de nossas capacidades em relação a determinadas atividades e contextos. Já na atenção parcial contínua,

somos motivados por um desejo de não perder nada. [...] Há uma espécie de vigilância que não é característica do comportamento multitarefa. Na atenção parcial contínua, nos sentimos vivos quando estamos ligados, conectados e cientes. Estamos constantemente realizando varreduras em busca de oportunidades, atividades ou pessoas (STONE, 2009).

Outro aspecto importante da atenção parcial contínua vincula-se à demanda cognitiva das atividades realizadas. No caso do comportamento multitarefa, geralmente, uma das atividades realizadas demanda menor esforço cognitivo ou envolve habilidades distintas como limpar a casa e falar ao telefone. Nesses casos, segundo Stone (2009), as atividades realizadas assumem o mesmo nível de importância em termos de sua consecução.

No entanto, na atenção parcial contínua, o que há é um constante reposicionamento de prioridades: estamos engajados em uma conversa, ou assistindo a uma importante palestra, mas não perdemos de vista o celular, checando as redes e enviando aquela mensagem “urgente” que não pode esperar. Nessas situações, de acordo com a autora, temos a ilusão de que realizamos as atividades em paralelo, porém nosso cérebro as processa de maneira serial.

Segundo Stone (2009), esse estado de alerta é importante nas situações em que precisamos acionar tal mecanismo (situações de crise, por exemplo). Porém, o que vem ocorrendo é que nos últimos anos nos encontramos continuamente nesse estado de alerta o que tem desencadeado situações de estresse e esgotamento.

Ao se depararem com a afirmativa “*Ao trabalhar remotamente, consigo separar os fluxos de informações profissionais dos fluxos de informações pessoais*”, 18 participantes discordaram total e parcialmente. Tal dificuldade foi corroborada pela também discordância da maioria dos participantes (19) com a afirmativa: “*Trabalhar remotamente permite que eu organize minha rotina de maneira a passar mais tempo com familiares, amigos e desempenhando atividades não profissionais*”.

Os participantes também foram questionados a respeito dos limites que conseguem colocar em relação às horas dedicadas ao trabalho e à vida pessoal. Para a afirmativa “*Ao trabalhar remotamente, consigo me ater a um horário de trabalho e me desligar das obrigações profissionais fora desse período*”, a maioria dos participantes (20) apresentou uma reação de discordância. Tais resultados corroboram as informações trazidas

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

De acordo com Cavazzote *et al* (2014), o uso de dispositivos móveis no contexto profissional poderia diluir as fronteiras entre o tempo de trabalho e o de não trabalho. Esse comportamento, na perspectiva dos autores, teria grande potencial para gerar conflitos em relação às demandas pessoais e profissionais. Nesse aspecto, a constante conexão dos usuários aos seus dispositivos e as demandas de sincronicidade exigidas por alguns deles fazem com que as interações de trabalho também sejam modificadas, ainda mais considerando o cenário de trabalho remoto.

Diante da afirmativa “*Trabalhar remotamente faz com que eu me sinta obrigado a estar sempre disponível para meus colegas de trabalho e/ou clientes*”, 27 participantes mostram concordância. Apesar de esse ser um resultado esperado, ele não deixa de ser alarmante. A constante conexão com o trabalho não é somente uma questão de ordem gerencial ou mesmo jurídica, mas se coloca como intimamente relacionada à qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

Ainda que as tecnologias criem essa ilusão de ubiquidade, é impossível “estar em qualquer lugar a qualquer hora. Autores como Katz e Aakhus (2002), ao tratar da ubiquidade, comparam-na aos dons divinos da onipresença. No entanto, eles nos chamam a atenção para o fato de que nem mesmo os deuses, com suas capacidades ilimitadas, estavam sempre aptos a realizar tal feito, haja vista Mercúrio, o deus da comunicação, mensageiro e portador das ordens de Zeus, ou mesmo os anjos, mensageiros divinos.

Sendo assim, ainda que as tecnologias e o trabalho remoto nos deem uma sensação de melhor gestão e controle da rotina, o que, na realidade, parece ocorrer é algo distinto. As respostas dos participantes apontam para uma dificuldade em se impor limites ao número de horas trabalhadas e para uma sobrecarga em termos dos fluxos aos quais o sujeito se torna receptivo, devido aos múltiplos canais em que pode se fazer presente enquanto fluxo. A sobreposição do espaço de fluxos ao espaço de lugares (SANTOS, 2003; CASTELLS, 2007;) faz sentir nos corpos e mentes dos sujeitos os efeitos da fluidez exacerbada das novas dinâmicas laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões aqui apresentadas, colocam-nos ainda mais questões a serem respondidas. Ao mesmo tempo em que o uso de tecnologias móveis para a comunicação, no cenário de trabalho, parece representar para funcionários, empreendedores e prestadores de serviço uma forma mais econômica, prática e rápida de interação, esse uso excessivo também pode causar complicações referente às dificuldades em se estabelecerem limites, de tempo e espaço, para essas interações.

Além disso, há implicações administrativas e legais que ainda não foram suficientemente debatidas e analisadas. Quando o funcionário de uma empresa trabalha remotamente, via dispositivos móveis, quem é responsável pelo pagamento das contas de energia e internet? E pela manutenção dos equipamentos que ele utiliza para trabalhar? No caso de profissionais *freelancers*, autônomos, empreendedores, que realizam suas atividades remotamente, seus gastos com internet, manutenção, energia elétrica, aluguel de espaços (como uma sala em *coworking*) estão inseridos no valor que cobram por seus serviços? Essas questões não foram abordadas nessa pesquisa, uma vez que surgiram com a análise dos resultados obtidos no questionário, mas se colocam aqui como importantes apontamentos para investigações futuras.

As conquistas em relação à proteção e garantia de direitos aos trabalhadores, que adotam essas novas configurações de trabalho, ou que se veem obrigados a adotá-las, tornam-se cada vez mais ameaçadas diante da fragilidade dos direitos trabalhistas e, por que não, humanos, tanto em contexto nacional, como internacional.

Por não ser possível prever os desdobramentos que a adoção dessas práticas organizacionais contemporâneas pode gerar, as análises, até então empreendidas, sinalizam a necessidade de estudos mais consistentes e multidisciplinares para dar conta das ambivalências do fenômeno em questão, abrangendo desde as discussões sobre as relações dos trabalhadores nos ambientes organizacionais, até reflexões sobre o próprio conceito de organização.

REFERÊNCIAS

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

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

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

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; BROLLO, M. S. Trabalhando Melhor ou Trabalhando Mais? Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, 2014. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/9956>>. Acesso em: 3 de junho de 2017.

GAZZALEY, A., ROSEN, L. D. **The distracted mind: ancient brains in a high-tech world**. Cambridge, MA: MIT Press, 2016

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

MANTOVANI, C. M. C. A. Narrativas da Mobilidade: comunicação, cultura e produção em espaços informacionais. Belo Horizonte, 2011. 234 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

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

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

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

SAFATLE, V. O trabalho do impróprio e os afetos da flexibilização. *Porto Alegre*, v. 60, n. 1, jan.-abr. 2015, p. 12-49 Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15448/1984-6746.2015.1.20196>

SANTOS, M. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003. 174p.

STONE, L. Beyond Simple Multi-Tasking: Continuous Partial Attention. 2009. Disponível em: <<http://lindastone.net/2009/11/30/beyond-simple-multi-tasking-continuous-partial-attention>> Acesso em: dez. 2018

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

WAJCMAN, J. **Pressed for Time**: The Acceleration of Life in Digital Capitalism. Chicago University Press, 2015.