

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

GUSTAVO RUBERT RODRIGUES

BROCHES, BUGIGANGAS E PENDURICALHOS: como trabalhadores remotos utilizam símbolos para expressar suas identidades

**VITÓRIA
2019**

GUSTAVO RUBERT RODRIGUES

BROCHES, BUGIGANGAS E PENDURICALHOS: como trabalhadores remotos utilizam símbolos para expressar suas identidades

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Professor Dr. Bruno Felix de Araujo
Von Borell.

**VITÓRIA
2019**

GUSTAVO RUBERT RODRIGUES

BROCHES, BUGIGANGAS E PENDURICALHOS: como trabalhadores remotos utilizam símbolos para expressar suas identidades

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em 26 de agosto de 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr.: BRUNO FELIX VON BORELL DE ARAUJO
(Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino)

Prof. Dr.: Daniel Modenesi de Andrade
(Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino)

Prof. Dr.: Eduardo José Zanotelli
(Universidade do Estado do Espírito Santo – UFES)

RESUMO

O objetivo desse trabalho é compreender como os trabalhadores remotos, que não possuem uma estação fixa de trabalho utilizam símbolos para (des)construir suas identidades. A premissa adotada no presente trabalho é a de que o símbolo seria correntemente utilizado, no ambiente de trabalho, de forma intencional, como elemento comunicativo. Após a realização de entrevistas semiestruturadas, os dados foram analisados por meio da técnica da análise de conteúdo. A partir de categorias detectadas e que foram relacionadas ao processo identitário em seus aspectos de expressão e lembrete do *self*, há a sugestão de que esses trabalhadores remotos utilizam objetos com carga simbólica no desenvolvimento de seus processos identitários.

Palavras-chaves: (Des) Construção de Identidade; Expressão de Identidade; Self; Símbolos; Trabalhadores Remotos.

ABSTRACT

The objective of this study is to understand how remote workers, who do not have a fixed workplace, fulfill the functions of (de)constructing and expressing their personalities through the use of symbols. The premise adopted in the present study is that symbols would be commonly used, in the workplace, intentionally, as a communicative element. After conducting semi-structured interviews, data were analyzed using the content analysis technique. From detected categories that were related to the identity process in its aspects of self expression and reminder, there is the suggestion that these remote workers use objects with symbolic character in the development of their identity processes.

Keywords: Identity Building; Expression of Identity; Self; Symbols; Remote Workers.

SUMÁRIO

Capítulo 1	6
1 INTRODUÇÃO	6
Capítulo 2	9
2 REVISÃO DA LITERATURA	9
2.1 IDENTIDADE	9
2.2 SÍMBOLOS E PERSONALIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO	11
2.3 TRABALHADORES REMOTOS	14
Capítulo 3	16
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	16
Capítulo 4.....	19
4 RESULTADOS.....	20
4.1 EXPRESSÃO DO <i>SELF</i>	23
4.1.1 BUSCANDO SIMILARIDADE.....	23
4.1.2 QUEBRA-GELO	25
4.1.3 GERENCIANDO IMPRESSÕES.....	26
4.1.4 CRIANDO AFASTAMENTO	28
4.1.5 CRIANDO DISTINTIVIDADE	29
4.2 LEMBRETE DO <i>SELF</i>	31
4.2.1 REGULANDO COMPORTAMENTO	31
4.2.2 LEMBRANDO-SE DE METAS.....	32
4.2.3 REGULANDO EMOÇÕES.....	33
Capítulo 5	35
5 DISCUSSÃO E CONCLUSÕES	35
5.1 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS.....	37
5.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS.....	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Mesmo contra restrições organizacionais, muitas pessoas personalizam seus ambientes de trabalho (BYRON; LAURENCE, 2015). Elas o fazem porque tais personalizações representam quem elas são e quem desejam ser (BYRON; LAURENCE, 2015). Mas e os trabalhadores remotos que não possuem uma estação de trabalho fixa? Como eles utilizam o universo simbólico para expressarem quem são e quem querem ser? Esta é uma questão que ganha relevância crescente, dado o surgimento de estruturas organizacionais que desafiam o pensamento da gestão tradicional, como a organização virtual, composta por indivíduos que trabalham sob uma meta comum, mas não em locais centralizados ou em plantas físicas (KOEHN; SHIH; OLSON, 1999).

Estudos anteriores têm explorado o papel da utilização de símbolos no ambiente de trabalho. Alguns destes encontraram evidências de que a personalização do ambiente de trabalho pode ter um importante significado para os empregados (ELSBACH, 2004) e que performance e satisfação seriam decorrentes de efeitos simbólicos nesse ambiente (ELSBACH, 2004; DONALD, 1994). Há resultados que apontam que tal personalização também pode ser um instrumento para influenciar superiores hierárquicos (DESAI; KOUCHAKI, 2017). Por sua vez, Byron e Laurence (2015) desenvolveram um estudo na busca de responder questões como o que levariam empregados a personalizarem ou não seus espaços de trabalho, como se daria essa personalização e quais seriam as consequências da personalização ou da sua ausência.

Em comum, estes estudos contribuíram no sentido de associar as literaturas de símbolos/personalização do ambiente de trabalho e de identidades no trabalho. Apesar da inegável contribuição destes estudos, notam-se algumas lacunas que são exploradas neste trabalho. Primeiro, tais estudos se centralizam em elementos simbólicos dispostos no posto de trabalho de indivíduos (BYRON; LAURENCE, 2015; DESAI; KOUCHAKI, 2017), e não consideram os trabalhadores remotos. Segundo, em decorrência do ponto apresentado, os trabalhos anteriores têm enfatizado a relação dos indivíduos que utilizam os símbolos com seus colegas de trabalho (BYRON; LAURENCE, 2015; DESAI; KOUCHAKI, 2017), e não dirigido a atenção para a relação deles com outros stakeholders, como clientes e fornecedores.

Para preencher essa lacuna, este estudo objetiva compreender como trabalhadores remotos que atuam sem uma estação de trabalho fixo utilizam símbolos para (des)construir suas identidades. Para isso realizou-se um estudo qualitativo com trabalhadores remotos no estado do Espírito Santo, utilizando-se do método da análise de conteúdo (KRIPPENDORFF, 2004), mais especificamente com profissionais cuja atuação ocorre nos locais de trabalho de seus clientes e outros de *stakeholders* ou em locais combinados com estes para a realização de atividades profissionais. Volta-se então para outros espaços em que símbolos podem estar expostos, como, por exemplo, o veículo de transporte do trabalhador, o próprio corpo do indivíduo (vestimentas e acessórios) e outros adereços, como malas, bolsas e mochilas, nos quais são inseridos objetos de menor porte.

Como implicação teórica, será possível a expansão do entendimento quanto às estratégias de personalização de ambiente de trabalho, considerando-se que a pesquisa abarca uma categoria de trabalhador que tem, naturalmente, restrições não vivenciadas por empregados que possuem uma estação fixa de trabalho. Em termos

práticos, será possível que os trabalhadores remotos e as organizações nas quais esses estão inseridos utilizem, modifiquem e/ou fomentem padrões de comportamentos que supram a ausência de oportunidades presenciais de auto regulação e expressão do self.

Capítulo 2

2 REVISÃO DA LITERATURA

Nesta revisão da literatura, apresentamos as principais abordagens teóricas e conceitos sensibilizadores que orientam a construção desta pesquisa. Inicialmente, discutimos o conceito de identidade e as razões pelas quais indivíduos buscam expressar quem são no trabalho. Em seguida, mostramos que símbolos contidos na personalização do ambiente de trabalho podem ser um meio de expressão do *self* (aqui adotado como sinônimo para o termo “identidade”). Em seguida, discutimos o caso específico dos trabalhadores remotos e sustentamos a ideia de que apesar de alguns destes não possuírem uma estação fixa de trabalho, eles também podem utilizar-se do universo simbólico para cumprir funções relacionadas aos aspectos de sua identidade.

2.1 IDENTIDADE

Devido à ampla gama de correntes teóricas que discutem o conceito de identidade, há diferentes significados para o termo. Uma vez que foge do objetivo desta revisão reconciliar as diferentes visões citadas, optamos por nos ater a delinear a sugestão de Pratt e Foreman (2000) para que autores realizem uma delimitação clara do conceito quando este for utilizado. Tal delineamento é realizado com base nas categorias de nível de análise, tempo e grau de estabilidade.

Quanto ao nível de análise, este estudo se centraliza nos níveis individual e relacionais ou grupais. Para realizar a definição de identidade nesses diferentes

níveis, adotamos uma combinação de duas correntes teóricas: a teoria da identidade social (TAJFEL; TURNER; AUSTIN; WORCHEL, 1979) e teoria da identidade (STRYKER, 1987). De acordo com essas teorias, a identidade de um indivíduo é definida a partir de sua participação em grupos ou em relacionamentos e papéis (identidades sociais) ou em traços e características pessoais (identidades pessoais) (ASHFORTH; MAEL, 1989). Enquanto a identidade social provê ao indivíduo benefícios como senso de pertença, a identidade pessoal provê um senso de distintividade pessoal. Assim, por vias diferentes (senso de pertença a coletividades ou sentir-se especial em relação aos demais), ambas as formas de responder à pergunta “Quem sou eu?” possibilitam ao indivíduo a construção de uma visão mais positiva a seu próprio respeito.

O aspecto temporal também constitui uma dimensão relevante no que se refere à constituição da identidade. Apesar de intuitivamente o self ser visto sob um posicionamento temporal presente, a identidade se manifesta por meio de uma estrutura cognitiva de complexas representações do eu (HIGGINS, 1996). A identidade inclui o passado (“Quem eu era”), o presente (“Quem eu sou”), identidades desejáveis e possíveis (“Quem eu espero me tornar no futuro”), identidades temidas e possíveis (“Quem eu receio me tornar no futuro), identidades ideais (“Quem eu gostaria de ser idealmente”), identidades de dever (“Quem eu acho que deveria ser”) e identidades alternativas (“Quem eu poderia ter sido caso algo no passado tivesse ocorrido de forma diferente”) (MARKUS; WURF, 1987; OBODARU, 2012). Neste estudo, todas estas orientações serão alternativas possíveis para o conceito de identidade.

Em termos do grau de estabilidade das identidades, existe um debate a respeito do quanto as definições que indivíduos fazem para o auto-conceito são

estáveis ou mutáveis (MARKUS; WURF, 1987). Alguns estudos recentes têm focado na maleabilidade de uma identidade, que pode ocorrer por meio da alteração do nível de importância (SHAMIR, 1991), mudando os significados associados a uma identidade (PRATT; ROCKMANN; KAUFMANN, 2006), abandonando uma identidade (EBAUGH; EBAUGH, 1988) e adquirindo uma nova identidade (IBARRA, 1999). O grau de maleabilidade de uma idade pode ser influenciada por diversos fatores, como o fato de ela ser ou não imposta. É muito mais difícil abandonar uma identidade de “negro” ou “homem” do que fazê-lo quando se trata de uma característica discricionária, como “ser pontual”. Neste estudo, consideramos que identidades podem ser mutáveis, dada a natureza dinâmica das relações sociais e papéis.

Em suma, neste estudo, adotamos um conceito de identidades individuais e coletivas, com diferentes perspectivas temporais e sujeitas a mudanças. Tais identidades podem ser expressadas de diferentes formas, como por meio de símbolos.

2.2 SÍMBOLOS E PERSONALIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste trabalho, definimos personalização do ambiente de trabalho como uma decoração ou modificação física deliberada da estação de trabalho, não associada a imposições decorativas organizacionais, mas sim a escolhas pessoais (BYRON; LAURENCE, 2015). Diversos trabalhadores modificam e decoram suas estações de trabalho com objetos como fotos, diplomas e bibelôs. A personalização do ambiente de trabalho pode abarcar aspectos sensoriais, como o acender um incenso, mas neste estudo, nós nos atemos a elementos perceptíveis à visão.

A personalização do ambiente de trabalho (ou sua falta) pode ser entendida como uma forma de representar a identidade de um indivíduo (KHAZANCHI; SPRINKLE; MASTERSON; TONG, 2018).

Símbolos são manifestações físicas que representam algum outro significado para além do objeto que o comunica. Um símbolo representa algum significado (SPREITZER; CAMERON; GARRETT, 2017). Assim, identidades pessoais ou coletivas podem ser representadas por objetos cujos significados são compreendidos pelo destinatário desta comunicação simbólica. Este processo possui, então, uma função de permitir a indivíduos promover uma visão positiva a respeito de si, à medida em que o significado desses símbolos é apreciado e validado socialmente e pelo próprio indivíduo (BYRON; LAURENCE, 2015). Tais representações do self podem refletir identidades em diferentes perspectivas temporais, como o *self* atual, o desejado ou uma identidade alternativa, por exemplo. Além disso, uma mudança no padrão desses símbolos pode ser influenciado e influenciar no processo de reconstrução de uma identidade (PAN; GRUBER; BINDER, 2019).

Símbolos podem representar identidades em diferentes níveis. Assim como símbolos organizacionais representam as identidades dessas entidades (BROWN, 2017), símbolos individuais apresentados na estação de trabalho refletem a identidade dos indivíduos que as usam. Estudos anteriores já adotaram esse entendimento. Por exemplo, há achados que indicam que símbolos representam um “*self* estendido” (BELK, 1988), podem completar o senso de *self* de uma pessoa (GOLLWITZER; WICKLUND, 1982) ou ainda facilitar a expressão do *self* (BYRON; LAURENCE, 2015). Apesar de reconhecermos que símbolos possibilitam a expressão do *self* a outras pessoas, nós suspeitamos que este eles possuam outras funções adicionais e sejam mais complexos do que a literatura tradicional sobre o tema propõe.

Por exemplos, há evidências de que símbolos possuem funções estruturais, como estabelecer padrões para a interação social (PRATT; RAFAELI, 2001). Isto ocorre porque símbolos podem ser capazes de facilitar a comunicação entre indivíduos, ao comunicar elementos que criam sintonia e aparência de compatibilidade (BRYON; LAURENCE, 2015). Por exemplo, há estudos anteriores que indicam que símbolos organizacionais atuam como um veículo para a ocorrência de conversas entre membros da organização (PRATT; RAFAELI, 1997) e que a vestimenta no trabalho comunica significados que moldam interações entre indivíduos (RAFAELI; DUTTON; HARQUAIL; MACKIE-LEWIS, 1997).

Além disso, há também indícios de que símbolos influenciam processos de auto-regulação (BAUMEISTER; VOHS, 2003). Isto significa dizer que símbolos são capazes de comunicar para os próprios indivíduos que os ostentam estados-fim desejáveis e de incentivar indivíduos a regularem seus comportamentos de maneira que o alcance desses estados seja mais provável. A teoria da conclusão simbólica oferece subsídio para esse entendimento ao sugerir que símbolos podem direcionar a atenção e motivar o comportamento em direção a determinadas metas. Inclusive, há evidências de que esse processo regulatório também abarca emoções, ou seja, o contato com um símbolo que o próprio indivíduo escolheu pode levá-lo a tornar-se mais capaz de administrar suas emoções (RAFAELI; VILNAI-YAVETZ, 2004).

Os exemplos reportados até aqui fornecem conceitos sensibilizadores para o argumento de que símbolos escolhidos de forma deliberada para personalizar o ambiente de trabalho atuam como formas de criação, desconstrução e reconstrução de uma identidade. Entretanto, este trabalho trata de um grupo específico de trabalhadores que não contam com um posto de trabalho em específico: os trabalhadores remotos.

2.3 TRABALHADORES REMOTOS

O trabalho remoto é uma tendência crescente ao redor do globo (EDDLESTON; MULKI, 2017), e com os avanços da tecnologia da informação, tem se tornado cada vez mais comum (STAPLES, 2001; STAPLES; HULLAND; HIGGINS, 1999). Devido a tendências nas áreas de sociedade e tecnologia, o próprio local de trabalho está mudando, em resposta a essas tendências (PERRY; RUBINO; HUNTER, 2018). Staples (2001) menciona que o trabalho remoto é a atividade laboral que ocorre em local fisicamente separado dos seus gerentes. Como exemplos podem ser dados o trabalho exercido em escritório diverso, em casa ou mesmo no ambiente do cliente (STAPLES, 2001).

Há diferenças a serem exploradas entre o trabalho remoto e não remoto. Shamir e Salomon (1985) destacam que as relações sociais no local de trabalho são conhecidas por serem uma das maiores fontes de satisfação no trabalho. O trabalhador não remoto teria oportunidades de relacionamentos além do seu grupo primário (SHAMIR; SALOMON, 1985). Ainda no que é pertinente às relações pessoais, Staples (2001) observa a baixa disponibilidade para o trabalhador remoto receber orientações por parte de seus colegas.

Um aspecto a ser explorado é o de que os trabalhadores remotos, por não terem um espaço físico a ser personalizável, teriam maiores restrições no aspecto comunicativo de expressão de suas identidades, diante da impossibilidade de utilização de objetivos físicos preenchendo uma função simbólica, tal como observado por Byron e Laurence (2015) em relação aos trabalhadores não remotos.

Dessa forma, considerando que os empregados, que no presente estudo são chamados de “trabalhadores remotos”, são desafiados por não possuírem as mesmas possibilidades de personalização que os trabalhadores que laboraram em um local de trabalho fixo, objetiva-se, em linhas gerais, compreender como ocorrem os processos intra e interpessoais pelos quais esses empregados simbolizam quem são e quem querem ser. Deve-se recordar que uma premissa desse estudo é a de que a personalização do ambiente de trabalho e a utilização de outros artefatos constituem instrumentos, em algumas situações, de utilização deliberada e intencional (DESAI; KOUCHAKI, 2017; BYRON; LAURENCE, 2015).

Capítulo 3

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

No intuito de explorar os aspectos simbólicos relacionados ao exercício da atividade laboral por trabalhadores desprovidos de uma estação fixa de trabalho, no que se refere à (des)construção e expressão de suas identidades, realizou-se a presente pesquisa de natureza qualitativa, motivada pela inexistência de estudos direcionados aos trabalhadores remotos. O caráter exploratório da pesquisa qualitativa permite que conceitos teóricos sejam revelados de forma a possibilitar uma maior compreensão acerca das categorias estudadas.

Os dados da pesquisa foram obtidos por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com empregados de instituições públicas e privadas que atuam de forma remota. Não foram incluídos trabalhadores que atuavam em escritórios remotos fora da empresa, de maneira fixa. Assim, foram entrevistados profissionais que atuam na maior parte do tempo sem uma estação de trabalho física e permanente.

Para a seleção da amostra, foi utilizado o método de amostragem teórica, cujo principal objetivo é a elaboração e refinamento das categorias que constituem a teoria, utilizando-se a amostra até que não surjam mais propriedades novas, saturando as categorias com dados (CHARMAZ, 2009). A amostragem teórica pressupõe que as questões que orientarão a inserção do pesquisador no campo serão derivadas a partir das contestações que o pesquisador construirá após as rodadas consecutivas de idas ao campo de pesquisa. Assim, a pesquisa se iniciou com questões sensibilizadoras que foram enriquecidas ao longo das ondas de coletas de dados.

Ao total, foram entrevistados 35 (trinta e cinco) trabalhadores. Em termos gerais, a pesquisa qualitativa alcança uma saturação de dados com um total de 20 a 30 entrevistados (POIRIER; CLAPIER-VALLADON; RAYBAUT, 1983).

Os dez primeiros entrevistados foram escolhidos entre os participantes de um evento realizados em Vitória/ES, a saber, uma palestra sobre auditoria externa. Posteriormente, os entrevistados iniciais indicaram outros participantes, segundo os critérios sugeridos pelo entrevistador. Nesse processo, algumas vezes foi solicitada a indicação de pessoas com características específicas relacionadas ao trabalho remoto, para permitir comparações.

Iniciou-se a coleta de dados com as seguintes questões abertas:

1. Nome, idade e profissão.
2. Fale um pouco sobre quem você é e quem você deseja se tornar no futuro.
3. Como é o seu trabalho?
4. Você expressa quem você é ou deseja ser por meio do seu trabalho? Se sim, como?
5. Você utiliza algum tipo de símbolo físico na sua roupa, veículo de locomoção ou algum outro espaço para representar quem é ou quem deseja ser? Se sim, como?

À medida em que os dados foram sendo obtidos, procedeu-se à sua análise por meio da técnica de pesquisa conhecida como análise de conteúdo. Essa técnica busca, a partir de textos ou outras matérias significativas, fazer inferências válidas e que podem ser replicadas aos contextos de sua utilização (KRIPPENDORFF, 2004).

Nessa análise, inicialmente, palavras ou frases similares foram utilizadas para a formação do processo identitário, aqui chamado de código de primeira ordem. Esses códigos, posteriormente, foram depois agrupados nas categorias expressadas por Byron e Laurence (2015), nomeadamente, lembrete do *self* e expressão do *self*, até o ponto de que novas entrevistas não possibilitavam o surgimento de novas propriedades em relação ao processo, considerando-se, assim, saturado (CHARMAZ, 2009). Essa saturação ocorre quando os respondentes já não trazem nada novo em termos de conhecimento (STERN, 2007). Após, esses dados foram apresentados, com exemplos de fala relacionados às categorias.

Apesar de o presente estudo não se constituir em uma pesquisa de teoria fundamentada, essa tradição serviu de fonte de inspiração, já que as etapas de coleta e análise dos dados não se deram de modo separado, estanque, e a construção das categorias se deu a partir dos dados, e não de hipóteses preconcebidas (CHARMAZ, 2009; GLASER; STRAUSS, 1967; STRAUSS; CORBIN, 2008).

Entrevistado	Gênero	Idade	Área
Auditor 1	M	Entre 30-39	Privada
Auditor 2	M	Entre 50-59	Pública
Auditor 3	M	Entre 30-39	Pública
Auditor 4	F	Entre 20-29	Privada
Auditor 5	F	Entre 30-39	Pública
Auditor 6	M	Entre 40-49	Pública
Auditor 7	M	Entre 50-59	Privada
Auditor 8	M	Entre 40-49	Privada
Auditor 9	F	Entre 20-29	Privada
Auditor 10	M	Entre 30-39	Pública
Auditor 11	F	Entre 30-39	Pública
Vendedor 1	M	Entre 20-29	Privada
Vendedor 2	M	Entre 30-39	Privada
Vendedor 3	M	Entre 40-49	Privada
Vendedor 4	F	Entre 40-49	Privada
Palestrante 1	F	Entre 30-39	Privada
Professor 1	M	Entre 20-29	Privada
Professor 2	F	Entre 30-39	Pública
Professor 3	M	Entre 30-39	Privada
Motorista 1	M	Entre 30-39	Privada
Motorista 2	M	Entre 30-39	Privada
Motorista 3	M	Entre 40-49	Privada
Analista TI 1	M	Entre 30-39	Privada
Analista TI 2	F	Entre 20-29	Privada
Analista TI 3	M	Entre 30-39	Privada
Consultor 1	M	Entre 40-49	Privada
Consultor 2	M	Entre 30-39	Privada
Consultor 3	M	Entre 30-39	Privada
Gestor/Gerente 1	F	Entre 30-39	Privada
Gestor/Gerente 2	M	Entre 30-39	Privada
Gestor/Gerente 3	M	Entre 30-39	Privada
Gestor/Gerente 4	F	Entre 20-29	Privada
Gestor/Gerente 5	M	Entre 30-39	Privada
Analista Marketing	M	Entre 20-29	Privada
Engenheiro 1	M	Entre 30-39	Privada

Quadro 1: Descrição dos Entrevistados

CAPÍTULO 4

4 RESULTADOS

O objetivo deste estudo foi compreender como trabalhadores remotos que não possuem uma estação fixa de trabalho utilizam símbolos para (des)construir suas identidades. A análise dos dados permitiu a identificação de categorias relacionadas a dois processos identitários: expressão e lembrete do self.

Expressão do self são as situações em que objetos físicos servem para transmitir a outros aspectos identitários do exibidor que permitem que sua definição a respeito de “quem sou eu” seja (des)construída a partir de processos interpessoais de validação social (BYRON; LAURENCE, 2015).

Lembrete do self são as situações em que objetos físicos servem para transmitir ao próprio exibidor características presentes na definição de “quem sou eu” construída a partir de processos intrapessoais (BYRON; LAURENCE, 2015).

Este resultado inicial – a identificação de dois processos macro (Expressão e Lembretes do Self) indicam que os símbolos identificados não foram utilizados somente para comunicar aspectos do “quem sou eu”, como tradicionalmente sugere a literatura sobre símbolos. O uso de símbolos foi tanto destinado a comunicar a outros características do self, como a si mesmo. Desta forma, os lembretes do self funcionam sob um mecanismo não comumente explorados, de maneira a apoiar indivíduos em um processo de auto afirmação a respeito de quem são.

A seguir, apresentamos o quadro 2, na qual sintetizamos os códigos de primeira ordem (gerados a partir das falas dos entrevistados) e os de segunda ordem

(dimensões agregadas dos códigos de primeira ordem) segundo os quais os dados foram agrupados. Esta organização da codificação dos dados permite um melhor entendimento a respeito da fundamentação empírica do processo de codificação.

Trecho da entrevista	Código de 1ª ordem	Código de 2ª ordem
"Fiz questão de colocar no meu carro o adesivo do Conselho. Me sinto parte da equipe, mesmo estando fora, e isso tem me ajudado". (E6, objeto: adesivo automotivo)	Buscando similaridade	Expressão do <i>self</i>
"Ninguém deixa de puxar assunto ao ver a caneca do meu time em cima da mesa, seja para me cumprimentar ou para me 'zoar'". (E2, objeto: caneca)	Quebra-gelo	
"Eu não represento a instituição, eu a presento. É ela ali presente. Me visto, sim, de modo imponente". (E10, objeto: roupa)	Gerenciando Impressões	
"O broche do <i>Boca</i> mostra que não sou brasileiro. Acho que isso me livra de certas brincadeiras que não gosto, que são próprias de brasileiros". (E22, objeto: broche de time de futebol estrangeiro)	Criando Afastamento	
"Tento entrar em sintonia com meu público, mas somos diferentes, e meu modo de vestir reflete isso. Meus óculos são de nerd, minhas gravatas não são das mais tradicionais. Isso tudo compõe quase um personagem". (E5, objeto: óculos, gravata)	Criando Distintividade	
"Trabalho em casa, na sala de estar. A cozinha fica ao lado. Mas, só consigo me concentrar e fazer o trabalho quando coloco a garrafa de vidro com água em cima da mesa. Tenho uma quase idêntica na firma. Isso me torna uma pessoa mais dedicada ao trabalho". (E, 24, objeto: garrafa de vidro)	Regulando Comportamento	Lembrete do <i>self</i>
"Coloco em cima da mesa do órgão que estou visitando no momento o <i>Vade Mecum</i> . Na maioria das vezes nem uso, mas isso me lembra o que quero: passar em um concurso jurídico". (E18, objeto: livro <i>Vade Mecum</i>)	Lembrando-se de Metas	
"Quando estou trabalhando fixo, tenho vários objetos católicos em cima da minha mesa, objetos discretos, elegantes. Fora, em viagem, preencho esse vazio com um chaveiro com a medalha de São Bento, que me dá paz. Isso me ajuda a controlar o nervosismo, a ansiedade em momentos de mais tensão". (E17, objeto: chaveiro com tema religioso)	Regulando Emoções	

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Na figura abaixo mostramos de forma agregada os códigos acima.

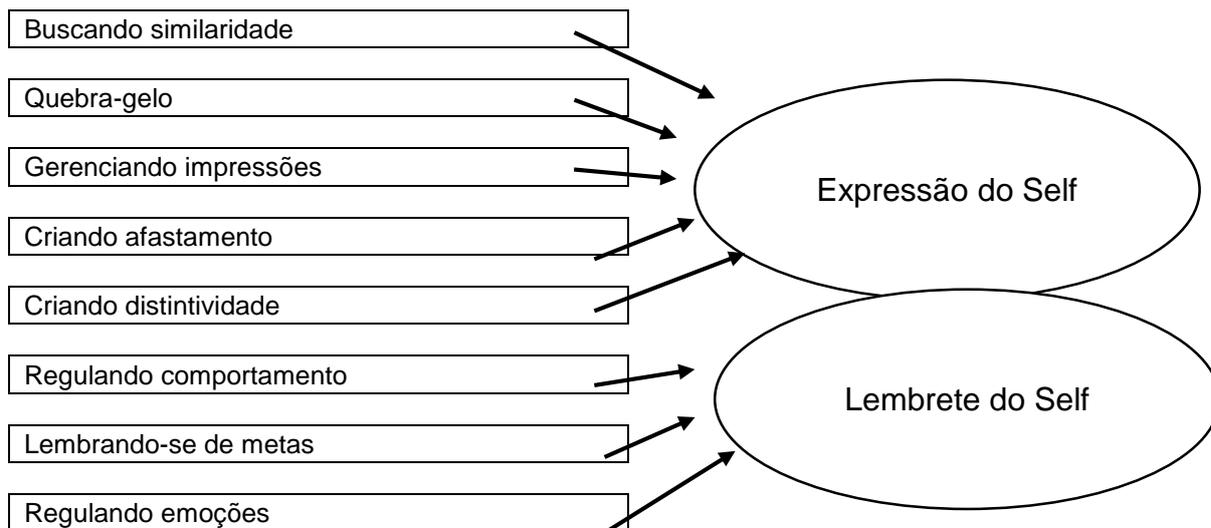


Figura 1: Funções agregadas do Self

O enfoque da pesquisa foi trabalhadores que laboram em ambiente não fixos, que, por isso, não possuem as mesmas possibilidades de personalização de seu local de trabalho. Esses indivíduos não têm o mesmo acesso a espaços físicos individuais para personalizarem, quando comparados a trabalhadores fixos. No entanto, constatou-se que trabalhadores remotos também utilizam objetos de forma instrumental para a (des)construção de uma identidade, exercitando funções de expressão e lembrete de self.

Além da ausência de um local de trabalho fixo, que permitiria a exibição de elementos que comunicam aspectos de suas identidades, trabalhadores remotos não possuem uma rotina de interações. Essa ausência aponta para o risco de esses trabalhadores terem dificuldades em relação às condições de criação de uma identidade profissional. Trabalhadores remotos contam com um menor espaço para a utilização de manipulação de objetos pessoais (muitos não possuem uma mesa privativa, por exemplo), devendo buscar estratégias para o preenchimento dessa lacuna física.

Para sanar essa ausência de condições para o desenvolvimento de uma identidade no trabalho, as entrevistas apontaram a utilização de táticas ou estratégias que preenchem uma função comunicativa externa (para outros) e interna (para o próprio sujeito).

Nesse processo de (des)construção da identidade, podem ser identificados seus diversos motivos. Ashforth e Schinoff (2016), no intuito de responder à questão do porquê e como indivíduos se motivam para construir suas identidades, listam treze motivos centrais, como pertencimento, necessidade de identificação, auto-aprimoramento, autoconhecimento, dentre outros, e três motivos periféricos, nomeadamente, significância, auto eficácia e controle.

4.1 EXPRESSÃO DO *SELF*

Símbolos contidos na personalização do ambiente de trabalho podem ser um meio de expressão da identidade (*self*). Nesse estudo foram encontrados cinco estratégias utilizadas pelos trabalhadores preenchendo essa função de comunicar para outros aspectos de suas identidades: buscando similaridade; quebra-gelo; gerenciando impressões; criando afastamento; criando distintividade.

4.1.1 Buscando Similaridade

Considerando que a imitação é inata em humanos (MELTZOFF; DECETY, 2003), pessoas no ambiente de trabalho podem buscar alcançar similaridade com outras que dividem o mesmo ambiente. Em relação aos trabalhadores remotos, as entrevistas sugerem que diante de uma ausência de espaço personalizável, é substancial a utilização da vestimenta na tentativa de se buscar essa similaridade,

empreendimento esse de comunicação de identidade. O ato de vestir envolve aspectos culturais muito fortes.

Algumas organizações possuem a obrigatoriedade de se utilizar determinado uniforme, ou mesmo um padrão fixo e rígido de vestimenta. Isso pode diminuir o potencial de expressão da identidade. Já em outras não se exige o uso de uniformes ou não há um código rígido acerca do ato de se vestir. Essa ausência de rigidez abre espaço para uma maior discricionariedade em relação às escolhas no sentido de personalizações, e o uso da vestimenta em seu aspecto simbólico.

A maioria dos trabalhadores remotos não possuem uma rotina rígida de trabalho, não sendo duradouras as relações interpessoais. Não obstante, as entrevistas sugerem o interesse e a efetiva utilização da vestimenta com a finalidade de se buscar alcançar similaridade no ambiente de atuação.

Um participante que exerce a função de auditor em uma empresa privada multinacional, com uma atuação voltada para conformidade e combate à fraude, assim pontuou:

Uso a roupa apropriada a cada ocasião. Como interrogo pessoas, utilizo o mesmo tipo de roupa do interrogado, se mais humilde, se maior na hierarquia, no intuito de me aproximar (...). Assim, eu me apresento como uma pessoa mais amigável quando preciso de alguma coisa para quebrar a barreira de auditor.

A atividade de interrogatório, naturalmente pode colocar os participantes em lados opostos, em uma relação de antagonismo, fazendo surgir uma tensão no

ambiente. No caso, vê-se que o entrevistado é consciente de que se apresentar semelhante ao interrogado pode tornar o diálogo mais aberto.

A pesquisa encontrou exemplos de outros entrevistados utilizando objetos diversos da vestimenta, ainda no intuito de se atingir similaridade. Em relação ao objeto adesivo, destacou um participante:

Eu coloco esse adesivo mostrando uma família com dois filhos no carro porque sei lá, o pessoal bate o olho e acaba se identificando, porque muitos dos meus clientes são pais também. Então isso transmite algo a meu respeito que cria uma conexão.

Nas entrevistas notou-se a utilização do carro como um espaço personalizável, como no exemplo acima.

4.1.2 Quebra-Gelo

Aqui entende-se o quebra-gelo como um artifício utilizado para iniciar conversações. É de se esperar que pessoas que laboram em diferentes e variáveis locais sintam, de forma mais frequente, a necessidade de iniciar conversações com pessoas acerca das quais se sabe muito pouco ou quase nada.

Um participante assim expressou:

O broche do Vasco aqui no uniforme é de propósito mesmo. O Vasco está mal, então o pessoal já chega me zoando, pode ser uma pessoa que não me conhece, mas ela meio que se sente no direito de já me sacanear. É como se eu me vulnerabilizasse mostrando essa parte de sacaneável de mim (risos).

Essa tentativa de aproximação também resta evidenciada na seguinte frase de outro participante:

Sou mãe de duas crianças, e uso um cordão de ouro com dois bonequinhos. Como sou tímida, isso tem me ajudado a iniciar conversas com algumas pessoas que também são pais ou mães. Começamos a falar sobre como é ter filhos. Aquele será meu ambiente de trabalho durante aquela semana, é um esforço para ter um ambiente amigável.

Os exemplos acima sugerem que o símbolo foi utilizado no sentido de proporcionar uma maior aproximação inicial entre pessoas que trabalharão juntas de forma temporária, auxiliando até mesmo na expressão de narrativas de vida que independem do exercício laboral, seja o fato de ser mãe, ou o fato de ser torcedor de determinado time de futebol. Os objetos, nos exemplos, foram utilizados como pretexto para o início de relacionamentos que, devido à contingência de como o trabalho é executado, tendem a não ser duradouros, ao menos no aspecto profissional.

4.1.3 Gerenciando Impressões

A pesquisa sugere a utilização de objetos no sentido de se gerenciar impressões no ambiente de trabalho, o que pode permitir que o trabalhador module a forma como seu interlocutor o verá. Uma palestrante, que pertence a duas esferas profissionais distintas, descreveu utilizar, de forma consciente, determinado objeto como instrumento que define qual dessas esferas predomina no momento, ao executar o seu trabalho:

Eu mesma quando vou fazer palestra, quando estou na atuação, as roupas são mais compostas, mais compatíveis com o trabalho que estou executando. O modo de vestir quando você é um palestrante, tem o cuidado de passar uma mensagem, inconscientemente, de uma mensagem, de um grau de atuação, de postura, que merece respeito.

Sou dentista e advogada. Quando dou palestra para dentistas, me visto como advogada, e uso o broche da OAB, porque quero salientar que estou ali para abordar assunto jurídico, e não da minha outra profissão.

A seguinte fala também exemplifica a função de gerenciamento de impressões:

Esses adesivos do Vale do Silício, dos labs do Youtube, do Google, das feiras de Israel, do Vale da Moqueca (grupo de inovação capixaba), da Acate (grupo de inovação catarinense) são para mostrar que eu sou meio antenado, um cara global em tecnologia. O pessoal acaba que me vê de um jeito diferente, respeita mais, porque percebe que eu estive nesses lugares, que sou bem relacionado.

Os trechos acima sugerem uma consciência, por parte dos detentores, acerca do aspecto simbólico por detrás dos objetos portados, e acerca dos efeitos que eles seriam capazes de desencadear, impressionando outras pessoas. Das falas, verifica-se uma intencionalidade e discricionariedade no seu uso, já que esse parte de uma escolha pessoal, e não de uma imposição, configurando-se em um gerenciamento.

4.1.4 Criando Afastamento

A pesquisa sugere que nem todos os indivíduos que laboram remotamente sentem a necessidade de aproximação com *stakeholders*. Na verdade, alguns sentiriam até mesmo a necessidade de se sentirem afastados de outros.

Esse achado decorreu da análise de falas que demonstram a intencionalidade de se utilizar determinado objeto como uma barreira entre seu possuidor e outros. Expressou um entrevistado:

Uso esse “tampão” de ouvido quando estou analisando a documentação de clientes. Meu trabalho envolve reuniões, mas só em momentos muito específicos, geralmente no início e no final dos ciclos de trabalho. Sempre entra alguém na sala para conversar e acaba falando pouco, porque percebe que me interrompeu em algo importante (...) Vou ficar pouco tempo naquele ambiente, e não preciso fazer “amizade de elevador”.

Nesse sentido, a vestimenta do indivíduo também pode ser utilizada como estabelecimento de barreiras. Pontuou outro participante:

Acho que a minha roupa tem esse papel de colocar uma barreira, uma distância, que é importante para o meu trabalho. Eu sou o único professor aqui que usa terno e gravata para dar aula, não é comum aqui. Então isso cria uma certa distância que eu acho que é boa para a minha imagem, porque gera um mistério a meu respeito. O mistério gera uma imaginação no outro, uma curiosidade, e eu gosto dessa posição, desse papel.

Não se pode negligenciar a importância do relacionamento com outras pessoas no processo de expressão e (des)construção da identidade, já que um de seus aspectos conceituais é o modo de se expressar ao mundo em forma de palavras e ações (CHARON, 1992). Nos exemplos acima, pode-se inferir que o estabelecimento de barreira física, por diminuir a quantidade e qualidade de interações, pode dificultar a transmissão de aspectos da identidade dos indivíduos. Particularmente em relação à última fala exemplificada nesse item, é significativo o fato de que o entrevistado é consciente de que o distanciamento redundaria na necessidade de outros indivíduos “imaginarem” acerca de si, preenchendo uma lacuna.

4.1.5 Criando Distintividade

Na esfera interpessoal muitas pessoas sentem a necessidade de se verem como únicas e diferentes de outras (BECKER *et al.*, 2012). Dessa forma, o conceito de distintividade ocupa um papel central em muitas teorias da psicologia social do *self* e dos processos identitários (BECKER *et al.*, 2012).

Como nota Elsbach (2003), os indivíduos tentam influenciar e afirmar identidades positivas ao selecionar autocategorizações capazes de lhes proporcionar distinção positiva em comparação com outros. Os participantes da pesquisa demonstraram essa necessidade de se buscar distinção no ambiente de trabalho, mesmo no caso em que geralmente não vivenciavam interações mais duradouras com outros colegas ou clientes.

A pesquisa verificou a utilização de objeto com carga simbólica funcionando como instrumento de transmissão de distintividade. O seguinte comentário ilustra o achado:

Eu levo esse panda de pelúcia comigo para as auditorias e uso como uma forma de ser meio diferente dos demais auditores. Eles são formais, acho que o cargo pede, mas nessa de querer ser formal, acho que o pessoal vai além do que seria necessário. Eu coloco esse panda em cima da mesa, e peço para os gestores olharem para ele e dizerem para ele o que eles podem melhorar. É um momento engraçado, o pessoal ri, mas ajuda a marcar o momento. É uma marca pessoal, me diferencia.

Um outro indivíduo expressou:

Eu trabalhava mais interno, tinha na minha mesa um boneco dos Simpsons pra descontrair o ambiente (...) Agora que sou supervisor e vivo viajando visitando clientes, coloquei no papel de parede do meu notebook e do meu celular um tema “engraçado”. Isso mostra que não sou um robô sem sentimentos como outros supervisores.

As entrevistas realizadas sugerem que a necessidade de se distinguir de outros colegas de profissão levou os indivíduos a abandonarem uma certa ortodoxia da profissão que desempenhavam, conscientes de que, com isso, deixavam de cumprir certos rituais que se esperaria do executor daquele papel.

4.2 LEMBRETE DO *SELF*

Por lembretes do self entende-se as estratégias utilizadas para comunicar aspectos da identidade para dentro do próprio sujeito que utiliza o símbolo, ou seja, personalização para consumo próprio (BYRON; LAURENCE, 2015). Os dados da pesquisa apontam para a seguinte tipologia: regulando comportamento; lembrando-se de metas; regulando emoções.

4.2.1 Regulando Comportamento

Os indivíduos podem tomar decisões em relação à adoção de determinados comportamentos, o que revela um aspecto de planejamento (ARMITAGE; CONNER, 2001; CONNER *et al.*, 2003). A teoria do comportamento planejado indica que o que determina de forma mais imediata o comportamento de uma pessoa é essa intenção comportamental (CONNER *et al.*, 2003).

Dessa forma, decisões em relação a comportamentos futuros pode guardar relação com processos de (des)construção de identidades, já que o modo de se comportar distingue os indivíduos. Um dos entrevistados expressou:

No meu chaveiro eu carrego essa amulheta com o meu sangue. Eu tive um problema acidente há uns anos dirigindo no trabalho, no qual tive que fazer uma transferência muito perigosa de sangue. Sobrevivi e depois disso, eu passei a ser muito cuidadoso com a direção quando trabalho, sei que não posso mais dar bobeira como motorista de ônibus. Então esse amuleto me ajuda a tomar as decisões mais

corretas no dia a dia, ser mais cuidadoso, me lembrar da importância de voltar vivo para casa.

Esse achado demonstra a utilização de um objeto com um significado muito pessoal para o seu detentor, influenciando-o não apenas a tomar decisões constantemente, mas, de forma mais radical, levando-a a uma mudança no padrão de comportamento, já que a fala sugere uma certa tendência à adoção de comportamento contrário ao almejado, que, no caso, seria o abuso de velocidade, ou a direção menos cautelosa.

4.2.2 Lembrando-Se De Metas

Byron e Laurence (2015) destacam a presença de objetos dotados de significados aparentes apenas aos seus possuidores, e não a outras pessoas. Nesse sentido cabe a observação de que o objeto é diferente do seu significado, exercendo o símbolo um papel representativo, concretizando um conceito abstrato (JACOBI, 2016).

Nesse sentido, uma tatuagem em local do corpo não visível sugere a apreensão interna de sentido, ausente qualquer intenção de expressão externa. Uma entrevistada, com um símbolo tatuado em local do corpo não aparente, assim pontuou:

Tenho uma tatuagem que representa um conceito importante na minha vida de transformação e adaptação a situações novas, principalmente na capacidade de trabalho. Está nas costas e não é visível. É um triskle celta. Tenho objetivo de construir um espírito

preparado para qualquer mudança. Tenho isso como meta desde mais jovem, mas a tatuagem é mais recente.

Já outro entrevistado, motorista de aplicativo, dono de um carro de determinada marca, utilizava um chaveiro da marca do veículo que pretendia adquirir, segundo ele, em brevemente. Assim expressou:

Meu objetivo é no ano final do ano que vem comprar um Honda. Esse chaveiro não é para dizer para os outros que tenho um, mas para me lembrar que quero e que terei um carro desses.

Os exemplos acima sugerem a utilização de artifício ou objeto dotado de um aspecto simbólico relacionado não apenas a metas de identidade, como no caso do *triskle* celta, mas também a metas materiais, de desenvolvimento financeiro, e da busca da carreira almejada, como exemplificado no quadro 2 acima.

4.2.3 Regulando Emoções

A emoção nas organizações pode ser estudada em diversos níveis, conforme demonstra o modelo multinível desenvolvido por Ashkanasy e Dorris (2017). Em termos gerais, emoções positivas são pré-requisitos para o bem-estar, e emoções negativas sinalizam ao indivíduo a existência de um desafio que precisa ser resolvido (ASHKANASY; DORRIS, 2017).

No nível interior-pessoal, aqui utilizando a denominação de Ashkanasy e Dorris (2017) de “interior-pessoal”, relacionado a eventos afetivos, emoções discretas, humor e comportamento, detectou-se algumas falas, exemplificadas abaixo:

Quando estou fora, trabalhando, costumo colocar em cima da mesa de trabalho a chave do meu carro e a chave da minha casa. Ao final do dia, eu vou para o quarto de hotel, e vou de motorista, não como o meu carro. Mas, isso me tira a sensação de estar longe de casa, me aproxima do meu ambiente (...) Vou pro hotel com um humor melhor.

No caso acima foi possível inferir que o objeto simbólico possibilitou, na visão do entrevistado, a diminuição de uma emoção negativa, a de “sentir-se longe de casa”, e a sua substituição por uma sensação de familiaridade (emoção positiva).

Um outro participante expressou que sempre que está atuando longe da sede da empresa em que trabalha, leva um brinquedo, um carrinho para se lembrar do filho. A seguinte fala ilustra a situação:

Meu filho tem um monte desses carrinhos “hot wheels”. Sempre que estou fora estou com um deles na bolsa. Não é sempre o mesmo, mas sempre estou com um, para matar a saudade e ficar tranquila.

Dessa forma, pela fala dos entrevistados, há a indicação de que estar no ambiente de trabalho portando objetos que os remetem ao lar ou à família proporciona conforto emocional contra a distância natural.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

As pessoas estão continuamente engajadas no trabalho que se refere à formação, reparação, manutenção, fortalecimento ou revisitação das construções que produzem um senso de coerência e distinção (SVENINGSSON; ALVESSON, 2003), demonstrando assim que identidades são construídas e trabalhadas ao longo do tempo, em um processo dinâmico, e não estático. Pesquisadores já utilizaram termos como “construção de identidade”, “gerenciamento de identidade”, “realização de identidade”, “fabricação de identidade” e “projeto de identidade” a fim de expressarem os aspectos de atuação em relação à modelagem da identidade (WATSON, 2008). Nota-se a existência de todo um processo constitutivo por meio do qual as pessoas se esforçam para modelar uma noção relativamente coerente e distinta dessa identidade pessoal (WATSON, 2008). O self no local de trabalho é múltiplo e dinâmico (LEAVITT; SLUSS, 2015).

Em estudo anterior, Byron e Laurence (2015) demonstraram a importância de se estudar a personalização do local de trabalho, direcionando sua lente aos aspectos simbólicos que emergem dos objetos pessoais presentes naquele ambiente, identificando assim algumas funções que, depois de agregadas, expressaram dois processos relacionados ao que chamou de “expressão do *self*” e “lembrete do *self*”.

Esses processos estão relacionados à (des)construção e expressão de identidade. Essa, em termos gerais, se refere a quem o indivíduo pensa que é, e quem ele apresenta ao mundo em forma de palavras e ações (CHARON, 1992). A importância de se desenvolver estudos que abordem seus aspectos se apresenta

quando se parte da premissa de que as identidades sugerem aos indivíduos o que fazer, pensar e até mesmo sentir (ASHFORTH; KREINER, 1999).

Enquanto pesquisas anteriores tiveram como foco trabalhadores que podem ser chamados de “tradicionais”, isto é, que laboram em ambientes fixos, e enfatizando a utilizam de símbolos em direção aos colegas de trabalho que com eles compartilham o mesmo ambiente (BYRON; LAURENCE, 2015; DESAI; KOUCHAKI, 2017), o presente estudo voltou a atenção para os trabalhadores remotos, investigando relações não só com colegas de trabalhos, mas também com outros *stakeholders*, como clientes e fornecedores.

Das entrevistas realizadas, verificou-se a preocupação dos participantes em utilizarem objetos que, de uma forma ou de outra, serviram de instrumento para o desenvolvimento dos processos identitários no âmbito laboral. Apesar de a “identidade laboral” ser somente um aspecto das muitas identidades pessoais do indivíduo, e importar menos em relação ao que as pessoas pensam sobre si mesmas e em relação à forma de agirem fora do trabalho, seja no lar ou em atividades sociais ou recreacionais, ela ocupa um papel central no contexto do exercício do trabalho, afinal, é a maior parte da identidade de muitos adultos (WALSH; GORDON, 2008). A identidade está relacionada e é chave para se entender e explicar quase tudo que acontece dentro e ao redor das organizações (BROWN, 2015).

Na coleta dos dados, por meio das entrevistas, procurou-se a identificação de funções relacionados aos dois processos relacionados por Byron e Lawrence (2015), sem, contudo, se preocupar com a exata congruência com os termos conferidos por aqueles autores em relação às funções, já que se pode notar uma discricionariedade nessa nomeação.

Em relação à Expressão do *self*, que se refere à comunicação de aspectos da identidade para outros indivíduos, notou-se que os trabalhadores remotos utilizam símbolos no intuito de se alcançar a similaridade com outros *stakeholders*, criar distintividade, criar afastamento, “quebrar o gelo”, aproximando-os de outros no local de trabalho, e gerenciar as impressões que outros podem ter de si.

Em relação ao Lembrete do *self*, destaca-se a utilização de objetos na regulação tanto do comportamento quando das emoções. Também se notou a utilização de objeto no sentido de lembrar o seu possuidor da sua vontade ou necessidade de alcançar certas metas profissionais.

De forma geral, destaca-se que este trabalho permite sugerir, por meio das categorias detectadas, que os trabalhadores remotos utilizam objetos com carga simbólica, de modo consciente, no desenvolvimento de processos identitários de (des)construção do *self* e expressão do *self*, usufruindo de seus elementos simbólicos. Na ausência de uma mesa ou estação de trabalho fixo, utilizaram como veículos para a exposição ou disposição de objetos com carga simbólica sua própria vestimenta (roupas, broches, cordão), seu corpo (tatuagem) ou mesmo seu carro de uso pessoal (adesivos).

5.1 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Os trabalhadores que serviram de substrato para a presente pesquisa são do tipo que, pelo exercício do trabalho que desenvolvem, podem passar menos tempo dentro das organizações para as quais trabalham. No intuito de lançar luzes ao papel que as organizações podem desempenhar no processo de regulação da identidade, sugere-se que estudos futuros abordem as possíveis diferenças desse processo em

relação a trabalhadores internos e externos, a fim de que eventuais lacunas na (des)construção e expressão do *self* sejam detectadas.

A presente pesquisa não abordou os efeitos, inclusive, se positivos ou negativos, advindos da utilização dos objetos simbólicos, como por exemplo senso de pertencimento à organização ou neutralização de estigma em relação ao exercício de certas profissões. Pesquisa futura que adote o método quantitativo poderá abordar eventuais efeitos.

Como destacado por Ashforth e Schinoff (2016), há motivos para construção da identidade, não tendo havido, no presente estudo, o detalhamento desses motivos. Pesquisa futura poderá, a partir das funções identificadas em relação aos trabalhadores remotos, e extrapolando a oitiva dos indivíduos para alcançar seus interlocutores (clientes, colegas, chefes etc), e investigar a eficácia dos objetos no alcance da identidade desejada e transmitida. Especificamente em relação ao processo de lembrete do *self*, detectou-se a utilização do símbolo também como uma forma de minimizar o impacto de estar longe de casa e da família, o que pode denotar um efeito de assegurar conforto emocional para o indivíduo.

5.2 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

O melhor entendimento acerca do modo como os trabalhadores, especialmente aqueles que não laboram em um ambiente fixo tradicional, (des)constroem e expressam suas identidades traz implicações práticas tanto para o nível do próprio trabalhador quanto para o nível da organização. Para o trabalhador, a compreensão do importante papel que o objeto simbólico representa no cotidiano de seu trabalho pode ajudá-lo na adoção de discricionária de símbolos que facilitem

esses processos identitários nos níveis individual, relacional e organizacional. Nesse sentido, o objeto simbólico funcionaria como um “atalho” a ser utilizado nesses processos de (des)construtivos.

Para as organizações, poderá haver uma maior sensibilização a respeito da necessidade que seus funcionários têm de (des)construir suas identidades e expressá-las, seja em qual ambiente estiverem, alertando-as ainda que uma normatização mais restritiva quanto ao uso de objetos pessoais e vestimentas não uniformizadas podem dificultar esses processos, restringindo a margem de atuação dos seus empregados.

Independentemente de laborarem em local fixo ou remotamente, verifica-se que muitos trabalhadores necessitam desenvolver os aspectos de sua identidade no local de trabalho, seja construindo-as ou desconstruindo-as, além de transmiti-los a outros indivíduos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARMITAGE, Christopher J.; CONNER, Mark. Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. **British journal of social psychology**, v. 40, n. 4, p. 471-499, 2001.
- ASHFORTH, Blake E.; MAEL, Fred. Social identity theory and the organization. **Academy of management review**, v. 14, n. 1, p. 20-39, 1989.
- ASHFORTH, Blake E.; KREINER, Glen E. "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. **Academy of management Review**, v. 24, n. 3, p. 413-434, 1999.
- ASHFORTH, Blake E.; SCHINOFF, Beth S. Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 3, p. 111-137, 2016.
- ASHKANASY, Neal M.; DORRIS, Alana D. Emotions in the workplace. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, p. 67-90, 2017.
- BAUMEISTER, Roy F.; VOHS, Kathleen D. Self-regulation and the executive function of the self. **Handbook of self and identity**, v. 1, p. 197-217, 2003.
- BECKER, Maja et al. Culture and the distinctiveness motive: Constructing identity in individualistic and collectivistic contexts. **Journal of personality and social psychology**, v. 102, n. 4, p. 833, 2012.
- BELK, Russell W. Possessions and the extended self. **Journal of consumer research**, v. 15, n. 2, p. 139-168, 1988.
- BROWN, Andrew D. Identities and identity work in organizations. **International Journal of Management Reviews**, v. 17, n. 1, p. 20-40, 2015.
- BROWN, Andrew D. Identity work and organizational identification. **International Journal of Management Reviews**, v. 19, n. 3, p. 296-317, 2017.
- BYRON, Kris; LAURENCE, Gregory A. Diplomas, photos, and tchotchkes as symbolic self-representations: understanding employees' individual use of symbols. **Academy of Management Journal**, v. 58, n. 1, p. 298-323, 2015.
- CHARMAZ, Kathy. **A construção da teoria fundamentada: guia prático para análise qualitativa**. Bookman Editora, 2009.
- CHARON, Joel M. **Symbolic interactionism**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1992.

- CONNER, Mark et al. Moderating role of attitudinal ambivalence within the theory of planned behaviour. **British Journal of Social Psychology**, v. 42, n. 1, p. 75-94, 2003.
- DESAI, Sreedhari D.; KOUCHAKI, Maryam. Moral symbols: A necklace of garlic against unethical requests. **Academy of Management Journal**, v. 60, n. 1, p. 7-28, 2017.
- DONALD, Ian. Management and change in office environments. **Journal of environmental psychology**, v. 14, n. 1, p. 21-30, 1994.
- EBAUGH, Helen Rose; EBAUGH, Helen Rose Fuchs. **Becoming an ex: The process of role exit**. University of Chicago Press, 1988.
- EDDLESTON, Kimberly A.; MULKI, Jay. Toward understanding remote workers' management of work-family boundaries: the complexity of workplace embeddedness. **Group & Organization Management**, v. 42, n. 3, p. 346-387, 2017.
- ELSBACH, Kimberly D. Relating physical environment to self-categorizations: Identity threat and affirmation in a non-territorial office space. **Administrative Science Quarterly**, v. 48, n. 4, p. 622-654, 2003.
- ELSBACH, Kimberly D. Interpreting workplace identities: The role of office décor. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 25, n. 1, p. 99-128, 2004.
- GLASER, Barney; STRAUSS, Anselm. The discovery of grounded theory. **London: Weidenfeld and Nicholson**, v. 24, n. 25, p. 288-304, 1967.
- GOLLWITZER, Peter M.; WICKLUND, Robert A.; HILTON, James L. Admission of failure and symbolic self-completion: Extending Lewinian theory. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 43, n. 2, p. 358, 1982.
- HIGGINS, Michael D. Crystal size distributions and other quantitative textural measurements in lavas and tuff from Egmont volcano (Mt. Taranaki), **New Zealand. Bulletin of Volcanology**, v. 58, n. 2-3, p. 194-204, 1996.
- IBARRA, Herminia. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. **Administrative science quarterly**, v. 44, n. 4, p. 764-791, 1999.
- JACOBI, Jolande. **Complexo, arquétipo e símbolo na psicologia de CG Jung**. Editora Vozes Limitada, 2016.
- KHAZANCHI, Shalini; SPRINKLE, S.; MASTERSON, S.S.; TONG, N. A spatial model of work relationships: The relationship-building and relationship-straining effects of workspace design. **Academy of Management Review**, v. 43, n. 4, p. 590-609, 2018.

- KOEHNE, Benjamin; SHIH, Patrick C.; OLSON, Judith S. Remote and alone: coping with being the remote member on the team. In: **Proceedings of the ACM 2012 conference on Computer Supported Cooperative Work**. ACM, 2012. p. 1257-1266.
- KRIPPENDORFF, Klaus. **Content analysis: An introduction to its methodology**. Sage publications, 2004.
- LEAVITT, Keith; SLUSS, David M. Lying for who we are: An identity-based model of workplace dishonesty. **Academy of Management Review**, v. 40, n. 4, p. 587-610, 2015.
- MARKUS, Hazel; WURF, Elissa. The dynamic self-concept: A social psychological perspective. **Annual review of psychology**, v. 38, n. 1, p. 299-337, 1987.
- MELTZOFF, Andrew N.; DECETY, Jean. What imitation tells us about social cognition: a rapprochement between developmental psychology and cognitive neuroscience. **Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences**, v. 358, n. 1431, p. 491-500, 2003.
- OBODARU, Otilia. The self not taken: How alternative selves develop and how they influence our professional lives. **Academy of Management Review**, v. 37, n. 1, p. 34-57, 2012.
- PAN, Nettra D.; GRUBER, Marc; BINDER, Julia. Painting with all the colors: The value of social identity theory for understanding social entrepreneurship. **Academy of Management Review**, v. 44, n. 1, p. 213-215, 2019.
- PERRY, Sara Jansen; RUBINO, Cristina; HUNTER, Emily M. Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 27, n. 5, p. 577-593, 2018.
- POIRIER, Jean; CLAPIER-VALLADON, Simone; RAYBAUT, Paul. **Les récits de vie: théorie et pratique**. Presses universitaires de France, 1983.
- PRATT, Michael G.; FOREMAN, Peter O. Classifying managerial responses to multiple organizational identities. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 18-42, 2000.
- PRATT, Michael G.; RAFAELI, Anat. Organizational dress as a symbol of multilayered social identities. **Academy of management journal**, v. 40, n. 4, p. 862-898, 1997.
- PRATT, Michael G.; RAFAELI, Anat. Symbols as a language of organizational relationships. **Research in organizational behavior**, v. 23, p. 93-132, 2001.
- PRATT, Michael G.; ROCKMANN, Kevin W.; KAUFMANN, Jeffrey B. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. **Academy of management journal**, v. 49, n. 2, p. 235-262, 2006.

- RAFAELI, Anat; DUTTON, J; HARQUAIL, C.V.; MACKIE-LEWIS, S. Navigating by attire: The use of dress by female administrative employees. **Academy of Management Journal**, v. 40, n. 1, p. 9-45, 1997.
- RAFAELI, Anat; VILNAI-YAVETZ, Iris. Emotion as a connection of physical artifacts and organizations. **Organization Science**, v. 15, n. 6, p. 671-686, 2004.
- SHAMIR, Boas. Meaning, self and motivation in organizations. **Organization studies**, v. 12, n. 3, p. 405-424, 1991.
- SHAMIR, Boas; SALOMON, Ilan. Work-at-home and the quality of working life. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 3, p. 455-464, 1985.
- SPREITZER, Gretchen M.; CAMERON, Lindsey; GARRETT, Lyndon. Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, p. 473-499, 2017.
- STAPLES, D. Sandy; HULLAND, John S.; HIGGINS, Christopher A. A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. **Organization Science**, v. 10, n. 6, p. 758-776, 1999.
- STAPLES, D. Sandy. A study of remote workers and their differences from non-remote workers. **Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)**, v. 13, n. 2, p. 3-14, 2001.
- STERN, Phyllis Noerager. On solid ground: Essential properties for growing grounded theory. **The Sage handbook of grounded theory**, p. 114-126, 2007.
- STRAUSS, Anselm L.; CORBIN, Juliet. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. Artmed, 2008.
- STRYKER, Sheldon. **Identity theory: Developments and extensions**. 1987.
- SVENINGSSON, Stefan; ALVESSON, Mats. Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. **Human relations**, v. 56, n. 10, p. 1163-1193, 2003.
- TAJFEL, Henri; TURNER, J.C; AUSTIN, W.G.; WORCHEL, S. An integrative theory of intergroup conflict. **Organizational identity: A reader**, p. 56-65, 1979.
- WALSH, Kate; GORDON, Judith R. Creating an individual work identity. **Human resource management review**, v. 18, n. 1, p. 46-61, 2008.
- WATSON, Tony J. Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. **Organization**, v. 15, n. 1, p. 121-143, 2008.