



25°enancib

Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Ciência da Informação
Informação, Decolonialidade e Direitos Difusos para o Desenvolvimento Sustentável

3 a 7 de novembro de 2025 – Rio de Janeiro



XXV ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - XXV ENANCIB

GT 4 – Gestão da Informação e do Conhecimento

TÃO LONGE, TÃO PERTO: PRÁTICAS INFORMACIONAIS NO TRABALHO REMOTO

FARAWAY, SO CLOSE: INFORMATION PRACTICES IN REMOTE WORKING

Anderson Itaborahy – Universidade de Brasília (UnB)

Ivette Kafure – Universidade de Brasília (UnB)

Lillian Maria Araujo de Rezende Alvares – Universidade de Brasília (UnB)

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: este artigo apresenta uma investigação dos efeitos do trabalho remoto sobre as práticas informacionais de equipes em ambiente organizacional. O tema ganhou relevância com a ampliação da prática do trabalho remoto a partir da pandemia de COVID-19, que trouxe importantes mudanças nas dinâmicas informacionais e na forma como o conhecimento é criado, compartilhado e apropriado pelos trabalhadores. A base de pesquisa é o método documentário, com abordagem inferencial abductiva, utilizando grupos de discussão e investigação observacional. O estudo mostrou importantes alterações nas práticas dos grupos em função do trabalho remoto, com interações mais frequentes e um pouco mais formais por meio de plataformas tecnológicas. Foram identificados dois tipos principais de visão sobre o assunto: alguns grupos abraçaram o trabalho remoto com entusiasmo e criaram práticas para manter suas conexões pessoais, enquanto outros, embora o aceitem como fato consumado, são mais reticentes e tentam manter algumas práticas anteriores. Espera-se que os resultados alcançados inspirem ações de gestão do conhecimento que vão além da ênfase em aspectos funcionalistas e modelos internacionais padronizados, dando mais relevância ao entendimento da cultura própria da organização e à realidade em que está imersa.

Palavras-chave: práticas informacionais; gestão do conhecimento; cultura informacional.

Abstract: this paper presents an investigation into the effects of remote working on the information practices of teams in an organisational environment. The topic has gained relevance with the expansion of remote working practices since the COVID-19 pandemic, which has brought significant changes to information dynamics and the way knowledge is created, shared, and appropriated by workers. The basis of the research is the documentary method, with an abductive inferential approach, using focus groups and observational research. The study showed significant changes in group practices as a result of remote working, with more frequent and slightly more formal interactions through technological platforms. Two main types of view on the subject were identified: some groups embrace remote working enthusiastically and have created practices that maintain their personal connections, while others, although accepting it as a fait accompli, are more reticent and try to maintain some previous practices. It is expected that the results achieved will inspire knowledge management actions that go beyond the emphasis on functionalist aspects and standardised international models, giving more relevance to understanding the organisation's own culture and the reality in which it is immersed.

Keywords: information practices; knowledge management; information culture.

1 INTRODUÇÃO

As organizações contemporâneas, públicas e privadas, se constituem, em grande medida, em sistemas processadores de informações. Esses sistemas existem para o cumprimento de tarefas que só podem ser realizadas por indivíduos agindo de forma coordenada entre si e com diversos outros elementos que viabilizam suas ações.

Esses elementos viabilizadores incluem processos de trabalho e gestão, tecnologias, infraestrutura e a própria cultura da organização. Elementos e indivíduos estão interligados e se afetam mutuamente no que Schatzki (2005) define como uma malha de práticas e arranjos materiais. Essa malha constitui o *locus* no qual acontecem as ações humanas.

Uma modificação nos arranjos materiais dessa malha, como a que acontece na introdução de uma nova tecnologia ou quando membros do grupo deixam de compartilhar o mesmo espaço físico, passando a trabalhar remotamente ao menos parte do tempo, modifica os demais elementos. Conseqüentemente, essas mudanças têm efeito nas dinâmicas informacionais e na forma como o conhecimento é criado, compartilhado e apropriado pelos trabalhadores.

A transição ocorrida em muitas organizações nos últimos anos com a ampliação do uso do trabalho remoto, em especial a partir da pandemia de COVID-19, provocou transformações na forma de interação dos grupos de trabalhadores envolvidos, na maneira como trocam informações, como a compartilham e utilizam, trazendo desafios para a Gestão do Conhecimento que necessita buscar formas mais adequadas de atuar.

As abordagens tradicionais, que ainda persistem amplamente, como aponta Duarte (2022), enfatizam aspectos funcionalistas e aplicação de tecnologias para facilitar o acesso à informação registrada, considerando o conhecimento como um recurso a ser extraído dos trabalhadores e apropriado pela organização.

Isso é ainda muito comum nos espaços organizacionais, onde modelos trazidos dos países do norte anglo-saxão são apresentados como a única forma possível de gerir o trabalho. Os modelos de “boas práticas” quase sempre reproduzem uma visão funcionalista que, aponta Mattelart (2006), se traduz no alinhamento de todas as sociedades ao modelo hegemônico do capitalismo ocidental, com as ideias fluindo sempre do centro para a periferia, desprezadas as peculiaridades, as histórias e os saberes locais.

Entretanto, tendo por base Polanyi (2009) e como está, inclusive, implícito no influente modelo de Nonaka e Takeuchi (1995), todo conhecimento tem um componente de natureza tácita e social, que está incorporado nos indivíduos, que não pode ser explicitado e que, portanto, vai além do alcance daquelas abordagens tradicionais de gestão.

Assim, é cada vez mais relevante o entendimento apresentado por Duarte (2022) de que o conhecimento é um fenômeno da mente inteligente, que é construído nas interações sociais e reside nas pessoas e nas suas redes de relacionamentos.

Valentim e Alvares (2023), no mesmo sentido, ressaltam que os estudos em Gestão do Conhecimento vêm evoluindo para um foco maior no contexto, considerando a cultura organizacional como referência da necessidade, busca, compartilhamento e uso da informação. O conhecimento está na cultura, uma vez que os indivíduos sempre dependem uns dos outros na organização.

Gerir o conhecimento não significa controlar o conhecimento pessoal, nem mesmo seria possível fazê-lo. Gerir o conhecimento é planejar o contexto em que este será criado, compartilhado e utilizado, o que está ligado às dinâmicas sociais dos grupos na organização.

Este artigo descreve aspectos relativos ao trabalho remoto identificados durante uma pesquisa que buscava analisar, de forma mais geral, práticas informacionais de certos grupos de trabalhadores (Itaborahy, 2024). A relevância que a questão do trabalho remoto representou para os grupos estudados sugeriu ser interessante analisar um recorte mais específico da pesquisa, com o objetivo de identificar os efeitos desse novo arranjo nas práticas informacionais dos grupos e no seu funcionamento.

O sujeito de que trata este texto é o trabalhador que atua como parte de uma equipe e que tem na informação seu insumo e seu produto. O contexto é a gestão do conhecimento no ambiente organizacional. O paradigma teórico adotado é o sociointeracionista. O domínio estudado são as práticas informacionais e o objeto de pesquisa seu quadro de orientação.

A questão que se busca responder é: quais são as práticas informacionais que os grupos de trabalhadores construíram para lidar com o trabalho remoto e o que as orienta?

O método documentário utilizado na observação e análise dos grupos se mostrou uma abordagem valiosa para o estudo do ambiente organizacional e abre amplas possibilidades para novas aplicações no futuro.

2 PRÁTICAS INFORMACIONAIS

A ideia de cultura no ambiente organizacional engloba fenômenos informacionais nos níveis individual e coletivo que fundamentam a atribuição de significado às informações:

[...] no ambiente organizacional e empresarial, o que existe não são apenas indivíduos isoladamente tomados, totalmente singulares e idiossincráticos em sua relação com os recursos informacionais, mas sim indivíduos que agem de maneira reciprocamente referenciada que desenvolvem, em comum e nas atividades cotidianas, uma forma própria de lidar com a informação que é compartilhada. Essa forma própria acaba por se constituir em algo do grupo, constitui uma “cultura” (Araújo, 2017b, p. 14).

O conceito de práticas informacionais traz a perspectiva de que, ao mesmo tempo em que a relação com a informação se dá a partir de significados internalizados pelo sujeito no processo de socialização numa cultura, os elementos desse processo são, eles mesmos, construídos pelos sujeitos nas suas interações (Araújo, 2017a).

A articulação do conhecimento tácito e social, que ocorre conforme os trabalhadores interagem na execução prática de suas atividades, construirá uma forma comum de ver o mundo. Bohnsack (2020) descreve essa visão de mundo com o conceito de quadro de orientação, um conjunto de princípios de organização da experiência social que permitem ao indivíduo atribuir significado ao que acontece e decidir como agir. Este quadro se traduzirá nas práticas informacionais do grupo, nas formas de se relacionar com a informação, de lhe atribuir significado e valor, de valorar as fontes, de decidir o que, como e com quem compartilhar.

O estudo das práticas informacionais e do quadro de orientação que lhes dá origem busca compreender o que está sob o comportamento dos indivíduos na sua relação com a informação, os processos por meio dos quais constroem sentido em suas ações, como utilizam e produzem informação nesses processos e como interagem com o grupo social a partir dos diferentes papéis que desempenham na sua vida cotidiana.

Estudar equipes de trabalhadores no ambiente organizacional a partir da perspectiva de suas práticas informacionais oferece instrumentos capazes de ir além das limitações de abordagens tradicionais de Gestão do Conhecimento, permitindo compreender, dentre outras questões, os efeitos do trabalho remoto na realidade de cada organização.

2.1 A virada praxiológica nas Ciências Humanas e Sociais

Na origem do que Capurro (2003) definiu como o paradigma social na Ciência da Informação, no qual se insere o conceito de práticas informacionais, está um movimento mais

amplo, ocorrido nas ciências sociais e humanas de forma geral, no sentido de valorização da prática cotidiana como fundamento da vida social.

Essa “virada praxiológica”, como a descreve Peters (2020), correspondeu a um novo paradigma nas ciências humanas e sociais que passaram a observar os fenômenos sociais e a conduta humana numa perspectiva da prática, das ações dos indivíduos no mundo.

Esse paradigma busca superar a discussão sobre se a sociedade é moldada pela agência do indivíduo ou se, ao contrário, as estruturas da sociedade é que moldam o indivíduo (Peters, 2015). A ideia básica da praxiologia é a de que o indivíduo é moldado pelo meio social, mas também o molda por meio de suas práticas, numa relação reflexiva.

A visão praxiológica, define Reckwitz (2002), está dentre as perspectivas culturalistas, ou seja, entre aquelas que analisam a relação entre conduta individual e ordem social a partir das estruturas de significados por meio das quais os agentes dão sentido ao mundo em que vivem e orientam sua conduta.

Diversos autores compõem a “virada praxiológica”, mas para efeito das discussões que serão conduzidas mais adiante, e também por limitações de espaço, serão tratados com mais detalhe os trabalhos de Schatzki (2006, 1997, 2005) e de Bohnsack (2011, 2020, 2017).

2.2 A Ontologia Contextual como Teoria Social da Prática

Schatzki (2005) entende a vida social como parte de um contexto ao qual está intrinsecamente ligada, propondo o conceito de ontologias contextuais (*site ontologies*, no original em inglês) para estabelecer um caminho em que, se por um lado, as características individuais sofrem influência do ambiente, por outro lado, esse ambiente não existe de forma independente e anterior aos indivíduos.

Para Schatzki (1997), a maioria do que as pessoas fazem é feito como parte de alguma prática e estas são o contexto das atividades humanas. Ação ou atividade estão ligadas a esse contexto, assim como o contexto está ligado a essas ações ou atividades, influenciando-se reciprocamente. Uma organização ou uma equipe de trabalho, portanto, ao mesmo tempo que molda certas características e comportamentos nos seus membros, recebe destes o resultado de suas vivências pessoais, experienciadas em outros espaços sociais.

O contexto social para Schatzki (1997, 2005) é formado por uma malha que conecta práticas e arranjos materiais, incluindo atores não humanos aos quais se pode atribuir agência e condições de influenciar os demais elementos da malha.

Uma prática é uma rede de ações humanas realizadas no tempo e no espaço, diretamente pelo indivíduo ou por meio de extensões, se estruturando a partir de entendimentos, regras e estruturas teleoafetivas.

Entendimentos correspondem a saber fazer, saber como se pode ou se deve fazer algo, identificar e entender as ações dos outros, saber provocar ações e saber responder a elas. Regras são formulações explícitas derivadas de ações passadas que direcionam o que deve ou não ser feito e a maneira como deve ser feito. Estrutura teleoafetiva é um conjunto de fins e meios para alcançá-los e de afetos (emoções) que são aceitáveis na realização da prática. Indica o que convém e o que é aceitável fazer, que objetivo é relevante e o que é recomendável sentir no contexto da prática.

O entendimento, prossegue Schatzki (1997), raramente é condição suficiente para determinar ações. As regras poderiam determinar ações, mas apenas poucas vezes o fazem por si só. O autor atribui maior peso à teleoafetividade, que corresponde à disposição de agir em função de algo pela importância percebida nesse objetivo.

As práticas são complementadas por arranjos materiais, que constroem cenários onde pessoas, organismos, artefatos, coisas, leiautes, espaços etc. coexistem e posicionam-se, atribuindo identidade às pessoas e significado aos demais elementos. Identidade e significado que existem apenas relacionalmente, conforme as associações estabelecidas nas práticas.

Essas associações constituem uma “mente coletiva”, formando um padrão de respostas a eventos que não é controlado nem pelos indivíduos nem pelo grupo. Ele passa a fazer parte do contexto, da malha prática-arranjo.

2.3 A Sociologia Praxiológica do Conhecimento

Mannheim (1993) propõe que o conhecimento da realidade é determinado, principalmente, por fatores que não são puramente teóricos, mas, ao contrário, existenciais. A visão de mundo determinada existencialmente condiciona a forma como o grupo e os indivíduos irão interpretar o que observam e construir seus conhecimentos. Desta forma, diferentes visões de mundo, levam à diferentes conhecimentos que, por sua vez, orientam ações diferentes.

Weller (2005) explica a visão de mundo como uma construção ateórica a partir das ações práticas do grupo no seu viver cotidiano. Como se trata de um conhecimento ateórico,

ou seja, não elaborado racionalmente, sua teorização é muito difícil para os próprios membros do grupo. Para eles, aquelas ações são naturais e raramente são questionadas.

Esses elementos da obra de Mannheim estão na base da proposta de Bohnsack (2020) de uma abordagem de orientação praxiológica de análise para a pesquisa social que enfatiza o vínculo com a experiência cotidiana, de cuja observação o pesquisador busca extrair teorias explicativas.

Essa abordagem é designada Sociologia Praxiológica do Conhecimento e tem como objetivo identificar as condições em que o quadro de orientação do grupo é formado. Nela, Bohnsack (2020, 2017) distingue os conceitos de conhecimento conjuntivo e comunicativo, associados a diferentes modos de socialização, inspirado nas ideias de conhecimento tácito e explícito de Polanyi (2009), enfatizando o caráter social de sua construção.

O conhecimento comunicativo está associado a um modo de socialização institucionalizado, guiado por papéis e relações definidas e explicitado em normas. O conhecimento conjuntivo, por sua vez, decorre de uma forma mais profunda de socialização e é o que guia as ações práticas e habituais, estando ligado ao *modus operandi* do grupo e sendo transmitido aos seus membros nas experiências compartilhadas nas práticas diárias.

O espaço de experiências do grupo opera tanto no nível do conhecimento conjuntivo, que constitui uma socialização primária, mais elementar e estável, quanto no nível conhecimento comunicativo, numa socialização secundária, com estrutura racionalista e de sentido utilitário.

Entre essas duas dimensões existe uma relação de tensão como, por exemplo, quando regras conflitam com entendimentos ou com a estrutura teleoafetiva do indivíduo, mas também há uma relação de influência recíproca.

A dimensão conjuntiva recebe informações da dimensão comunicativa, às quais interpreta e atribui significado, apropriando-se delas, constituindo a visão de mundo do grupo e orientando suas práticas. Essas ações práticas também influenciam a dimensão comunicativa, podendo alterar a estrutura normativa do grupo.

O conhecimento conjuntivo está presente no grupo social, mais além do indivíduo. Ele se manifesta em imagens mentais, nas competências cognitivas e linguísticas, e, principalmente, em discursos narrativos e descritivos, mais que em elaborações teóricas e opiniões.

Pessoas que compartilham um mesmo quadro de orientação, um mesmo conjunto de experiências atóricas, estão conectadas de forma que se compreendem imediatamente, sem necessidade de reflexão ou teorização. A compreensão vem das sucessivas referências a um mesmo conhecimento conjuntivo (Weller, 2011).

Bohnsack (2020) identifica em toda manifestação cultural, como em uma conversa, por exemplo, dois níveis de sentido¹: o nível objetivo, próprio do objeto, que pode ser percebido pela observação direta, e o nível documentário, que evidencia o caráter essencial do ato e documenta a visão de mundo do grupo social em que o produtor do objeto estava imerso.

A reconstrução do significado documentário é o ponto central na análise na Sociologia Praxiológica do Conhecimento, de modo que, em lugar de reconstruir o decurso de uma ação, que seria o nível objetivo, busca-se reconstruir o sentido dessa ação no seu contexto social.

O significado de um gesto ou de uma declaração, aponta Bohnsack (2017), é determinado pelo contexto de outros gestos ou declarações que ocorrem sequencialmente, antes e depois, na interação entre os agentes. A relação entre uma declaração ou gesto e a reação observada fundamenta seu significado implícito ou documentário.

A vivência coletiva prática é a base da análise da Sociologia Praxiológica do Conhecimento. Não são consideradas suposições sobre validade daquelas vivências, ou seja, a veracidade dos fatos narrados ou o caráter do narrador, não importam na análise documentária.

3 METODOLOGIA

A referência teórica de pesquisa é o método documentário, desenvolvido por Bohnsack (2020) e seu grupo de pesquisa com base na Sociologia Praxiológica do Conhecimento. A abordagem de campo utilizou grupos de discussão e investigação observacional.

As práticas informacionais relativas ao trabalho remoto são observadas na perspectiva da ontologia contextual conforme proposta por Schatzki (2006, 1997, 2005) como uma malha que envolve as práticas em si e os arranjos materiais do cenário em que acontecem.

¹ Na definição dos níveis de significado, Bohnsack (2020) se inspira em Mannheim (1993) que, originalmente, define um terceiro nível, o expressivo, que estaria entre o nível objetivo e o documentário e traduziria a intenção do ator. Bohnsack (2020), entretanto, não considera esse nível em sua análise pois entende que a intenção existe apenas na mente do ator e não pode ser observada diretamente, apenas é alcançável por meio de suas manifestações objetivas.

A abordagem de pesquisa é inferencial, mas o caminho adotado pelo método documentário não pode ser classificado nem como indução nem como dedução, as formas de inferência apontadas por Marconi e Lakatos (2022). Bohnsack (2020) define a abordagem como abdução, um terceiro tipo de inferência que consiste na geração de teorias a partir da observação, extraíndo-as do próprio conhecimento dos sujeitos observados.

A abordagem de grupos de discussão, comum no método documentário, têm por finalidade analisar um contexto ou meio social. Os grupos devem ser formados a partir de alguns elementos comuns, sendo o foco do pesquisador observar as diferentes formas como tratam temas idênticos ou comparáveis, assim representam o grupo social em que vivem e permitem identificar suas características sociais e experiências coletivas. Mais do que as opiniões, revelam as vivências coletivas do grupo (Bohnsack; Weller, 2013).

A interpretação na forma proposta no método documentário é realizada numa sequência de passos disciplinada, que organiza as fases da análise para possibilitar a explicitação da visão de mundo do grupo da forma mais precisa possível, minimizando a interferência da perspectiva do observador (Weller, 2005).

Numa etapa preliminar, o material coletado na sessão de observação é organizado em temas. Os temas mais relevantes para a análise serão transcritos segundo uma técnica específica num dialeto gráfico². É esse texto transcrito que será o objeto da análise propriamente dita, que acontece em etapas sequenciais (Bohnsack, 2020).

A primeira etapa, a interpretação formulada, corresponde à observação de primeira ordem, do nível objetivo. O texto transcrito é reescrito de modo que possa ser compreendido por alguém que não participou da observação ou não conhece a linguagem utilizada. Em seguida, na interpretação refletida, busca-se o nível documentário, identificando-se a dramaturgia da discussão, a organização do discurso, a alternância de papéis, as variações de intensidade e ênfase e momentos de divergência ou de reforço mútuo. Esses elementos documentam o cotidiano do grupo, indicam os temas de maior relevância e apontam seu quadro de orientação.

Por fim, passa-se a construção de tipos por meio da análise comparativa de diferentes grupos de discussão. Um tipo no método documentário representa um quadro de orientação relevante em um determinado contexto, que apresenta um potencial de se reproduzir em

² Um dialeto gráfico é uma forma de captar na escrita os detalhes da fala com o uso do alfabeto convencional numa forma pseudofonética. É o sistema mais utilizado na pesquisa social (Kowal; O'Connell, 2014).

outros grupos, permitindo, desta forma, algum nível de generalização, uma referência a partir da qual outros casos podem ser observados.

4 RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados da análise com relação à questão do trabalho remoto como surgiu nos grupos de discussões. Foram estudados cinco grupos de trabalhadores ligados, direta ou indiretamente, à administração pública em Brasília. Por limitação do espaço e adequação à finalidade desta comunicação, as etapas de análise não serão detalhadas, apenas o serão os resultados da análise de cada grupo e da comparação entre eles³.

O tema do trabalho remoto surgiu em todas as discussões grupos, mesmo quando não provocado, sugerindo ser uma questão presente no cotidiano dos grupos e objeto de reflexão.

Os participantes dos grupos analisados trabalhavam, com algumas exceções, num mesmo espaço físico, mas foram forçados a mudar rapidamente para o trabalho remoto em função da pandemia de COVID-19 a partir de 2020. A mudança brusca levou a alterações profundas nos arranjos materiais das práticas das equipes, obrigando-as a se adaptar rapidamente a uma realidade bastante diferente daquela em que construíram suas práticas e estabeleceram suas relações conjuntivas.

Após a abrupta transição para o trabalho remoto, a adaptação foi relativamente rápida com a utilização de plataformas tecnológicas que já existiam, mas que ganharam muito mais intensidade. Com o final da pandemia, houve algum movimento de retorno ao trabalho presencial nas equipes, mas isto não se deu da mesma forma em todos os casos e os relatos apontam que ainda há a busca do melhor arranjo para essa nova realidade.

Em um dos grupos parte da equipe conduz seu trabalho de maneira remota, com o gestor indo presencialmente à organização e os demais se revezando, ora trabalhando remotamente, ora presencialmente.

Em dois outros grupos, os trabalhadores com contrato permanente voltaram ao trabalho presencial, mas estão buscando formas de passar a um regime híbrido ou remoto. Os trabalhadores com contratos temporários trabalham integralmente de forma remota, com

³ Os passos detalhados da pesquisa, incluindo as transcrições das discussões e sua análise passo-a-passo, podem ser consultados em Itaborahy (2024).

XXV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação - XXV ENANCIB
Rio de Janeiro, RJ - 03 a 07 de novembro de 2025

alguns deles tendo se juntado à equipe já em trabalho remoto e, em certos casos, residindo em localidades distintas da sede da organização.

Num quarto grupo, os gestores trabalham presencialmente, mas a quase totalidade das equipes, salvo poucas exceções, trabalha de forma remota. A organização, inclusive, mudou-se para um espaço menor, já considerando o trabalho remoto como uma realidade definitiva, consolidando um novo arranjo material.

O quinto grupo tem a maioria de seus membros em regime híbrido e alguns em trabalho integralmente remoto, mas, como os demais, ainda busca o melhor arranjo.

Os membros dos grupos perceberam importantes ganhos em termos de qualidade de vida, principalmente por eliminar o tempo despendido em deslocamento entre a casa e o trabalho e possibilitar melhor convívio familiar. Alguns apontaram, inclusive, ganhos de produtividade e, até mesmo, melhoria nas interações entre os membros das equipes.

É frequente, entretanto, a percepção de uma perda de contato pessoal, mais sentida entre aqueles que já trabalhavam juntos anteriormente, mas que pode ser observada mesmo nos que se juntaram à equipe já em trabalho remoto.

Revela-se, em alguns casos, um certo desconforto dos gestores mais antigos que já não podem supervisionar diretamente o uso do tempo pelos trabalhadores e temem que, com isso, haja perda de produtividade e de qualidade no trabalho. Longe do controle direto, temem, alguns trabalhadores poderiam se dividir com outras atividades ou até outros empregadores, deixando de se dedicar adequadamente.

As práticas informacionais não mudaram na sua essência de início. Continuaram havendo intensas trocas de informações entre os membros, reuniões de alinhamento e compartilhamento de documentos, como antes.

Entretanto, as conversas no café e nos corredores, onde troca de informações sobre o trabalho se mesclavam com conversas pessoais, assim como consultas feitas diretamente aos colegas de forma não planejada, já não acontecem. Passou a haver reuniões mais frequentes, pelo menos diariamente, organização de subequipes para temas específicos, compartilhamento virtual de documentos e intenso uso de ferramentas de troca assíncrona de mensagens, reforçando as mudanças nos arranjos materiais.

As interações se tornaram um pouco mais formais e disciplinadas que antes, com maior cuidado com a forma das mensagens, já que não há contato pessoal, e mais cobrança por pontualidade e objetividade nas reuniões.

XXV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação - XXV ENANCIB
Rio de Janeiro, RJ - 03 a 07 de novembro de 2025

A mudança nos arranjos materiais, como indica Schatzki (2005), afetou os demais elementos das práticas, que mudaram ao longo do tempo. Isso se confirma com as frequentes narrativas de situações em que, quando há a necessidade de trabalhar presencialmente, as novas práticas informacionais não se mostram adequadas ao arranjo material anterior. Os ambientes são percebidos como excessivamente ruidosos, o espaço de trabalho não parece adequado e não se ganha, em contrapartida, os benefícios da convivência, já que parte da equipe continuaria em trabalho remoto.

Em um dos grupos, que atua em tecnologia da informação, os gestores relatam que os trabalhadores já têm a questão do trabalho remoto como algo dado e mostram-se, mesmo, dispostos a mudar de emprego se essa condição for alterada. Nesse grupo e em um dos outros, principalmente, a preocupação de que essa mudança possa prejudicar a formação de laços de pertencimento e confiança mútua com relação aos novos membros está mais presente.

Já outros grupos veem como possível construir laços de pertencimento e vínculos pessoais, mesmo com relações que já tenham se iniciado de forma remota. Entende também que melhoraram as possibilidades de formação da equipe, já que passam a contar com trabalhadores que residem em outras localidades. Relatam, também, uma melhoria na distribuição do trabalho e até mesmo na produtividade a partir de mudanças na gestão.

A transformação foi ampla e profunda. Os arranjos de trabalho jamais voltaram a ser como antes e, gradualmente, a forma como as equipes formam laços e compartilham memórias, cultura e valores se modifica, conforme mais pessoas que nunca conviveram pessoalmente passem a ser membros do grupo. A tecnologia passa a ser um elemento ainda mais presente, com ambientes virtuais tornando-se partes essenciais do arranjo material das práticas, que se tornam inviáveis sem eles.

Certamente o trabalho remoto não é única questão que influencia os quadros de orientação dos grupos, mas tomado apenas esse aspecto em consideração, pode-se apontar que entre os grupos analisados destacam-se dois tipos principais:

- A. Entusiasmados: grupos que aceitam e abraçam o trabalho remoto como uma realidade positiva e buscam formas de adequar suas práticas informacionais para potencializar esse cenário, inclusive pressionando por mudanças no sistema normativo, demonstrando a interrelação apontada por Bohnsack (2020) entre ambientes conjuntivo e comunicativo;

- B. Reticentes: grupos nos quais existe uma tensão entre os que aceitam o trabalho remoto e os que resistem mais a ele. Esses grupos tentam manter algumas das práticas anteriores por se preocuparem, principalmente, com a perda dos vínculos pessoais e com a organização, temendo que isso fragilize sua cultura e prejudique o compartilhamento de informações e a produtividade.

Não foi observado nenhum caso em que o grupo se coloque totalmente contra o trabalho remoto, todos o aceitam como um dado inescapável da realidade, embora não vejam os mesmos riscos e benefícios. Cada quadro de orientação está ligado a práticas de alguma forma diversas, que refletem como o trabalho remoto se insere naquela visão de mundo

Os tipos identificados, formam, com relação à questão do trabalho remoto, uma extrapolação da observação realizada que possivelmente poderá existir em outros contextos e, se observada, pode levar a diferentes ações de gestão do conhecimento, que se adequem ao quadro de orientação de cada caso.

Não se trata, entretanto, de uma generalização no sentido positivista. Práticas informacionais e quadros de orientação são essencialmente situados, fortemente influenciados pelos contextos locais e, portanto, qualquer generalização precisa ser cercada do máximo cuidado.

Como o trabalho remoto é um aspecto recente nas organizações, para o qual ainda se busca soluções, é interessante que novos estudos acompanhem a evolução das práticas informacionais conforme evoluam. O método aqui utilizado pode ser útil para isso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados observados com relação, especificamente, ao trabalho remoto ilustram como diferentes grupos podem perceber a realidade de forma diversa a partir de visões de mundo próprias e, a partir delas, definir um conjunto de práticas informacionais que lhes permitam dar conta dessa realidade.

Como afirma Bohnsack (2020) a partir de Mannheim (1993), o indivíduo é cidadão de vários mundos que se entrecruzam e deve ser compreendido nessa multidimensionalidade. Da mesma forma, vários mundos estão presentes em cada organização e em cada equipe.

Cabe à Gestão do Conhecimento adequar práticas e arranjos materiais de forma a criar o ambiente mais favorável, tendo em vista sempre que uma rede prática-arranjo criada em uma determinada realidade não receberá uma intervenção da mesma forma que outra. Para

saber como agir em uma equipe, é necessário conhecer seu quadro de orientação, sua visão de mundo e sua estrutura teleoafetiva, que variam conforme a equipe, a organização, o país ou a região.

As práticas informacionais são formas de participação social dos sujeitos, tanto no trabalho quanto na vida cotidiana. Repetindo o que diz Marteleto (1995, p. 92), “toda prática social é uma prática informacional”. A análise das práticas informacionais de um grupo e do que está na sua gênese, portanto, pode ensinar muito sobre ele e sobre o trabalho que realiza.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. O que são práticas informacionais? **Informação em Pauta**, Fortaleza, v. 2, n. especial, p. 217–236, 2017a. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/informacaoempauta/article/view/20655>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. Teorias e tendências contemporâneas da ciência da informação. **Informação em Pauta**, Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 9–34, 2017b. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/informacaoempauta/article/view/20162>. Acesso em: 20 jun. 2025.

BOHNSACK, Ralf. A multidimensionalidade do habitus e a construção de tipos praxiológica. **ETD - Educação Temática Digital**, Campinas, SP, v. 12, n. 2, p. 22-41, 2011. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/1186>. Acesso em: 20 jun. 2025.

BOHNSACK, Ralf. **Pesquisa social reconstrutiva**: introdução aos métodos qualitativos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2020.

BOHNSACK, Ralf. Praxiological sociology of knowledge and documentary method: Karl Mannheim’s framing of empirical research. *In*: KETTLER, David; MEJA, Volker (org.). **The Anthem Companion to Karl Mannheim**. New York: Anthem Press, 2017. p. 199–220.

BOHNSACK, Ralf; WELLER, Wivian. O método documentário na análise de grupos de discussão. *In*: WELLER, Wivian; PFAFF, Nicolle (org.). **Metodologias da pesquisa qualitativa em educação**: teoria e prática. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013. p. 67–86.

CAPURRO, Rafael. Epistemologia e Ciência da Informação. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5., 2003, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Belo Horizonte: ANCIB, 2003. p. 1–14. Disponível em: www.capurro.de/enancib_p.htm. Acesso em: 20 jun. 2025.

DUARTE, Emeide Nóbrega. A dimensão humana da gestão do conhecimento no campo da Ciência da Informação: traços definidores da cultura. *In*: ALVARES, Lillian Maria Araujo de Rezende; ITABORAHY, Anderson (org.). **Os múltiplos cenários da informação tecnológica no**

XXV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação - XXV ENANCIB
Rio de Janeiro, RJ - 03 a 07 de novembro de 2025

Brasil do Século XXI. Brasília, DF: IBICT, 2022. Disponível em: <https://ridi.ibict.br>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ITABORAHY, Anderson. **Práticas informacionais no trabalho do conhecimento: um estudo em ambiente organizacional com o método documentário.** 2024. 487 f. Doutorado – Universidade de Brasília - UnB, Brasília (DF), 2024. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/48918>. Acesso em: 20 jun. 2025.

KOWAL, Sabine; O'CONNELL, Daniel. Transcription as a crucial step of data analysis. *In*: FLICK, Uwe (org.). **Qualitative Data Analysis.** Londres-UK: SAGE, 2014. p. 64–78. Disponível em: <https://sk.sagepub.com/reference/the-sage-handbook-of-qualitative-data-analysis>. Acesso em: 20 jun. 2025.

MANNHEIM, Karl. **From Karl Mannheim.** 2. ed. New Brunswick, N.J: Transaction Publishers, 1993.

MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 9. ed. São Paulo: Editora Atlas Ltda, 2022.

MARTELETO, Regina Maria. Cultura informacional: construindo o objeto informação pelo emprego dos conceitos de imaginário, instituição e campo social. **Ciência da Informação,** Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 89–95, 1995. Disponível em: <https://revista.ibict.br/ciinf/article/view/613>. Acesso em: 20 jun. 2025.

MATTELART, Armand. **História da sociedade da informação.** 2. ed. São Paulo: Loyola, 2006.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **The knowledge-creating company.** New York, NY: Oxford University Press, 1995.

PETERS, Gabriel. A virada praxiológica. **Revista Crítica de Ciências Sociais,** Coimbra, n. 123, p. 167–188, 2020. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/11308>. Acesso em: 20 jun. 2025

PETERS, Gabriel. **Percursos na teoria das práticas sociais: Anthony Giddens e Pierre Bourdieu.** São Paulo: Annablume, 2015.

POLANYI, Michael. **The tacit dimension.** Chicago; London: University of Chicago Press, 2009.

RECKWITZ, Andreas. Toward a theory of social practices: a development in culturalist theorizing. **European Journal of Social Theory,** [S. l.], v. 5, n. 2, p. 243–263, 2002. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/13684310222225432>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SCHATZKI, Theodore R. On organizations as they happen. **Organization Studies,** [S. l.], v. 27, n. 12, p. 1863–1873, 2006. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840606071942>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SCHATZKI, Theodore R. Practices and actions: a wittgensteinian critique of Bourdieu and Giddens. **Philosophy of the Social Sciences,** [S. l.], v. 27, n. 3, p. 283–308, 1997. Disponível

XXV Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação - XXV ENANCIB
Rio de Janeiro, RJ - 03 a 07 de novembro de 2025

em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/004839319702700301>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SCHATZKI, Theodore R. The sites of organizations. **Organization Studies**, [S. l.], v. 26, n. 3, p. 465–484, 2005. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840605050876>. Acesso em: 20 jun. 2025.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim; ALVARES, Lillian Maria Araujo de Rezende. Análise histórica e epistemológica do vocábulo conhecimento e de teorias que subsidiam os fenômenos relacionados à gestão do conhecimento. **International Journal of Knowledge Engineering and Management**, Florianópolis, v. 11, n. 29, p. 41–75, 2023. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ijkem/article/view/91513/52651>. Acesso em: 20 jun. 2025.

WELLER, Wivian. A contribuição de Karl Mannheim para a pesquisa qualitativa: aspectos teóricos e metodológicos. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 7, n. 13, p. 260–300, jan./jun. 2005.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222005000100011&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 20 jun. 2025.

WELLER, Wivian. **Minha voz é tudo o que eu tenho**: manifestações juvenis em Berlim e São Paulo. Belo Horizonte, MG: Editora UFMG, 2011.