

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

LUIS FERNANDO DA SILVA ALMEIDA
MATHEUS BORTOLETTO

**AS ADAPTAÇÕES PARA O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE
COVID 19: UM ESTUDO SOBRE O DESEMPENHO, AS VANTAGENS E OS
PROBLEMAS ENFRENTADOS**

Sorocaba

2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

LUIS FERNANDO DA SILVA ALMEIDA
MATHEUS BORTOLETTO

**AS ADAPTAÇÕES PARA O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE
COVID 19: UM ESTUDO SOBRE O DESEMPENHO, AS VANTAGENS E OS
PROBLEMAS ENFRENTADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Bacharelado em Administração,
da Universidade Federal de São Carlos, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Orientação: Cristina Lourenço Ubeda

Sorocaba

2022

Almeida, Luis Fernando da Silva

As adaptações para o teletrabalho durante a pandemia de Covid 19: um estudo sobre o desempenho, as vantagens e os problemas enfrentados / Luis Fernando da Silva Almeida, Matheus Bortoletto -- 2023.
35f.

TCC (Graduação) - Universidade Federal de São Carlos, campus Sorocaba, Sorocaba
Orientador (a): Cristina Lourenço Ubeda
Banca Examinadora: vide folha de aprovação
Bibliografia

1. Teletrabalho. 2. Adaptação. 3. Desempenho. I.
Almeida, Luis Fernando da Silva. II. Bortoletto, Matheus.
III. Título.

Ficha catalográfica desenvolvida pela Secretaria Geral de Informática
(SIn)

DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Bibliotecário responsável: Maria Aparecida de Lourdes Mariano -
CRB/8 6979

FOLHA DE APROVAÇÃO

LUIS FERNANDO DA SILVA ALMEIDA; MATHEUS BORTOLETTO

**AS ADAPTAÇÕES PARA O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE
COVID 19: UM ESTUDO SOBRE O DESEMPENHO, AS VANTAGENS E OS
PROBLEMAS ENFRENTADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Bacharelado em Administração, da
Universidade Federal de São Carlos, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Administração. Avaliado em:

Sorocaba, 20 de março de 2023

Comissão Julgadora:

Prof.(a) Dr.(a) Cristina Lourenço Ubeda

DAdm-So - UFSCar

Prof.(a) Dr.(a) Maurício Donavan Rodrigues Paniza

DAdm-So - UFSCar

**Os formulários de avaliação pelos membros da Comissão Julgadora encontram-se
arquivados junto à secretaria da Coordenação do Curso de Administração (CCAdm-So).**

RESUMO

Almeida, L.F.S. & Bortoletto, M. (2023). As adaptações para O teletrabalho durante a pandemia de covid 19: um estudo sobre o desempenho, as vantagens e os problemas enfrentados. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Universidade Federal de São Carlos - campus Sorocaba, Sorocaba-SP, 2023.

Durante a pandemia de Covid-19, muitas empresas adotaram o teletrabalho como forma de manter suas atividades em meio ao distanciamento social. Diante dessa mudança na rotina de trabalho, surge a necessidade de analisar o desempenho, as vantagens e os problemas enfrentados pelos trabalhadores em um novo regime. Com o objetivo de fornecer informações úteis para a adoção de políticas públicas e estratégias empresariais para garantir um ambiente de trabalho remoto saudável e produtivo, durante a pesquisa foi realizado um estudo baseado em um questionário online utilizando o método de pesquisa Survey.

Palavras-chave: Teletrabalho, Adaptação, Desempenho, Trabalho.

ABSTRACT

Almeida, L.F.S. & Bortoletto, M. (2023). Adaptations for telecommuting during the Covid-19 pandemic: a study on performance, advantages, and challenges faced. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Universidade Federal de São Carlos - campus Sorocaba, Sorocaba-SP, 2023.

During the Covid-19 pandemic, many companies adopted telework as a way to maintain their activities amidst social distancing. In view of this change in the work routine, there is a need to analyze the performance, advantages, and problems faced by workers in a new regime. With the aim of providing useful information for the adoption of public policies and business strategies to ensure a healthy and productive remote work environment, a study based on an online questionnaire using the Survey research method was conducted.

Keywords: Telework, Adaptation, Performance, Work.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 9 |
| 1.1 JUSTIFICATIVA | 10 |
| 1.2 QUESTÃO DE PESQUISA | 11 |
| 1.3 OBJETIVO | 11 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 12 |
| 2.1 O TELETRABALHO | 12 |
| 2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS POTENCIAIS DO TELETRABALHO | 15 |
| 3. METODOLOGIA | 19 |
| 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA | 19 |
| 3.2 TÉCNICAS DE COLETA | 20 |
| 3.3 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE | 21 |
| 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 22 |
| 4.1 PERFIL DA AMOSTRA | 22 |
| 4.2 A ADAPTAÇÃO NA VIDA PESSOAL | 23 |
| 4.3 A ADAPTAÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL | 27 |
| 5. CONCLUSÃO | 30 |
| REFERÊNCIAS | 32 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Perfil da amostra pesquisada | 22 |
| Tabela 2 - Percepções do teletrabalho na vida pessoal durante o período mais restrito da pandemia de Covid 19 | 24 |
| Tabela 3 - Percepções do teletrabalho na vida profissional durante o período mais restrito da pandemia de Covid 19 | 27 |

1. INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a doença Covid-19, causada pelo novo coronavírus, como uma pandemia, se apresentando como um dos maiores problemas sanitários em escala global deste século. Desde então, o mundo todo passou por diversas adaptações para conter a propagação do vírus, como o estado de confinamento e distanciamento social da quarentena, um maior hábito de higienização pessoal e de alimentos, entre outros. Em março de 2021, 1 ano após o início da pandemia no Brasil, a situação era incerta e com grandes dificuldades hospitalares, somavam-se mais de 300 mil mortes confirmadas pelo vírus, segundo os levantamentos do Ministério da Saúde, e para enfrentar tal situação, foram necessárias grandes avanços e diferentes adaptações por parte de todos.

Essa doença respiratória aguda constitui o terceiro vírus da família dos coronavírus humano (HCoVs) apresentados nos últimos 20 anos. O primeiro a se propagar foi a síndrome respiratória aguda grave (SARS-CoV), também com início na China em 2002, e o segundo, responsável pela síndrome respiratória do Oriente Médio (MERS-CoV), que aconteceu em meados de 2012, com início na Arábia Saudita. A declaração da Organização Mundial da Saúde (OMS) de Pandemia de COVID-19, realizada em 11 de março de 2020, surgiu devido às altas taxas de propagação da doença para outras regiões do mundo, seu alto risco de mortalidade e a previsão do grande impacto econômico global que essa pandemia poderia gerar aos sistemas de saúde dos países (JUNIOR; ROCHA, 2020).

As recomendações de afastamento social, fechamento de comércios, escritórios e escolas ocorreram tão rapidamente quanto a propagação da doença. Dentre todas as mudanças necessárias, apresentou-se o trabalho realizado de forma remota para muitas categorias, principalmente para aqueles cujo trabalho não foi considerado como atividade essencial, como por exemplo são as áreas de saúde, abastecimento ou alimentação.

O momento de quarentena estabelecido por conta da pandemia fez com que muitas atividades fossem alteradas drasticamente para poder atender os cuidados necessários para com a pandemia. Uma pesquisa feita pelo Jornal USP entre os dias 14 e 29 de abril de 2020 com mais de 139 empresas que atuam no Brasil, mostrou que quase todas as posições elegíveis ao home-office adotaram esse modo de trabalho durante a pandemia: dos 46% elegíveis 41% adotaram o modelo. Muitas medidas tomadas só foram possíveis devido aos avanços

tecnológicos disponíveis (CARVALHO; BLIACHERIENE; ARAÚJO, 2020), tais avanços permitiram que o teletrabalho se tornasse imprescindível para manter as relações de trabalho respeitando o distanciamento social.

Como o tema deste artigo é “As adaptações para o teletrabalho durante a pandemia de Covid 19: um estudo sobre o desempenho, as vantagens e os problemas enfrentados”, deseja-se detalhar os impactos que a pandemia causou no teletrabalho, em um ponto de vista dos trabalhadores. Tem-se por objetivo investigar quais as adaptações que foram necessárias nessa expansão do teletrabalho, tais como as dificuldades e vantagens encontradas na expansão rápida e repentina desse modelo de trabalho, a qual foi necessária para atender os protocolos de segurança durante a pandemia. Para muitos casos, essa transição pode ser vista como desigual, uma vez que nem todas as pessoas possuíam meios que favorecessem a realização da modalidade de home office como modelo de trabalho.

Este estudo é de grande importância uma vez que a situação é extremamente atual e mesmo com a situação do COVID 19 estando mais controlada e com as atividades retomando suas práticas pré pandêmicas, a modalidade de teletrabalho se intensificou pela necessidade mas hoje faz-se um desejo e uma oportunidade entre muitas empresas e colaboradores.

1.1 JUSTIFICATIVA

O cenário da pesquisa envolve a adaptação repentina e necessária ao modelo de teletrabalho por conta das medidas de isolamento social que a pandemia de Covid 19 obrigou o mundo a tomar, tais como os impactos gerados aos colaboradores que tiveram que assimilar novos métodos para realização de suas atividades, impondo um processo constante de readaptação competitiva e a adoção de práticas de trabalho mais flexíveis (COSTA, 2013), havendo pontos negativos e positivos, que são bastante discutidos na literatura e não é incomum que uma mesma variável possa se tornar tanto uma vantagem, como uma desvantagem, como é o caso do equilíbrio/desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (FILARDI, CASTRO, & ZANINI, 2020). Diante da implantação urgente desse regime de trabalho, trabalhadores e gestores se viram desafiados a encontrar medidas adequadas para o cumprimento e execução de metas e prazos que concorrem com o tempo do convívio familiar, tarefas domésticas e atividades escolares.

O aprimoramento do regime de teletrabalho de maneira que concilie em harmonia a produtividade do expediente e a saúde mental dos trabalhadores será útil mesmo após o fim do isolamento, uma vez que as práticas remotas vão continuar caracterizando e sendo adotadas como relações de trabalho, assim mostra a Pesquisa gestão de pessoas na crise da covid-19: relatório final, publicada no Jornal USP, em 2020, 25% das empresas consultadas afirmaram que continuarão com o regime home office mesmo após a pandemia.

1.2 QUESTÃO DE PESQUISA

Este artigo pretende responder a seguinte questão de pesquisa: Quais foram as adaptações, dificuldades e vantagens encontradas pelos profissionais em regime de teletrabalho durante o isolamento imposto pela Covid 19?

Está questão da abertura para ser estudado as diversas variáveis que influenciaram e ainda influenciam no processo de adaptação ao modelo de teletrabalho, permitindo observar fatores decisivos e erros cruciais que gestores e colaboradores tiveram para tal adequação.

1.3 OBJETIVO

Tendo em vista o contexto retratado, o objetivo deste estudo é analisar as principais adaptações no teletrabalho no período de quarentena, estudando como fizeram os profissionais que melhor se adaptaram, quais empecilhos foram encontrados, como lidaram com estes, e também as vantagens que apareceram, bem como a comodidade de não precisar sair de casa – o que também pode ser visto como um fator negativo. Visamos encontrar as variáveis que fizeram diferença no processo de adaptação entre os trabalhadores, podendo explicitar quais foram os principais pontos negativos e positivos encontrados por quem se viu obrigado a aderir a esse modelo de home office.

Este artigo se justifica seguindo o critério de importância que segundo Castro (1997, p.56):

Dizemos que um tema é importante quando está de alguma forma ligado a uma questão crucial

que polariza ou afeta um segmento substancial da sociedade. Um tema pode também ser importante se está ligado a uma questão teórica que merece atenção contínua na literatura especializada [...].

Por analisar fatores decisivos para uma boa adoção do teletrabalho, prática que recentemente foi disseminada, e que afetam ao trabalhador e a organização, visto a grande necessidade das mesmas se adaptarem ao regime de home office no período de pandemia. Este trabalho é de suma importância no momento atual e suas contribuições são diversas, ao passo que visa estudar pontos positivos e negativos encontrados pelos colaboradores na adaptação ao teletrabalho, o que foi feito de certo e errado, e tais informações podem ser fundamentais para empresas que buscam ter decisões assertivas no processo de adaptação à este modelos de trabalho, dado a vasta gama de possibilidades de teletrabalho que foram descobertas durante o momento de quarentena enfrentado.

É também extremamente vantajoso uma análise detalhada do problema enfrentado e das características que fizeram funcionar o teletrabalho para várias organizações, mas por outro lado trouxe efeitos negativos uma vez que a flexibilidade causada por esse modelo de trabalho fez com que o trabalhador fosse obrigado a gerenciar seu próprio tempo, sem que fosse possível analisar se ele estava ou não preparado para o autogerenciamento (TREMBLAY, 2002). Saber onde deve ser focado e a quais variantes devem ter maior atenção é questão de saúde mental, por parte dos colaboradores, e lucro, por parte da empresa, uma vez que comprovadamente funcionários mais satisfeitos conseguem produzir melhor.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção tem por objetivo relatar a base teórica consultada a fim de se observar quais experimentos, variáveis e resultados outros autores obtiveram a partir da pesquisa nesse tema. A seguir será abordado o conceito do teletrabalho e sua abrangência, assim como as vantagens e desvantagens potenciais que essa modalidade pode acarretar, da ótica dos autores estudados.

2.1 O TELETRABALHO

Quanto a definição, o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), ele difere o trabalho realizado dentro da empresa do empregador, o executado no domicílio do colaborador e o realizado a distância, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego, em um amplo sentido, nota-se que em mesmo diferentes conceituações há sempre a caracterização do local de trabalho, do tempo de trabalho podendo ser por tempo integral ou parcial, e do uso de tecnologias.

Com o passar do tempo esse conceito foi sofrendo alterações, como por exemplo a quantidade de tempo que o caracteriza, para Nilles (1988) o autor pioneiro sobre o teletrabalho, esse termo era usado para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores. Já em uma conceituação mais recente, em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com a utilização de tecnologias da Informação e comunicação (TIC 's) (ROSENFELD; DE ALVES, 2011).

Quanto ao local para se exercer o trabalho, existem algumas distinções entre eles, para Rocha e Amador (2018) o home office, home work ou home-based work, é uma categoria dentro de um contexto muito maior do telework ou telecommuting, que trata da característica do trabalho ser realizado na casa do trabalhador. (TREMBLAY, 2002; ROSENFELD; DE ALVES, 2011).

Também há mais três distinções para a localização do trabalho: escritórios satélites (extensões atomizadas da empresa central), Telecentros (estabelecimentos próximos a moradia dos trabalhadores que suportam postos de trabalho de uma ou de várias organizações) e Trabalho informal ou teletrabalho misto (acordo entre empregado e empregador, para a realização do trabalho fora da empresa por algumas horas).

Quadro 1: As modalidades de Teletrabalho(Continua)

| Modalidades de Teletrabalho | Descrição |
|------------------------------------|---|
| Teletrabalho | É o termo mais amplo para a definição, e é caracterizado pelo trabalho a distância com a utilização de tecnologias da informação e comunicação. |
| Home Office | Home work ou home-based work, é uma categoria de teletrabalho que caracteriza-se pelo trabalho ser realizado na casa do trabalhador. |

Quadro 1: As modalidades de Teletrabalho(Conclusão)

| Modalidades de Teletrabalho | Descrição |
|------------------------------------|--|
| Telecentros | Caracteriza-se quando o trabalho é realizado em estabelecimentos próximos à moradia dos trabalhadores que suportam postos de trabalho de uma ou de várias organizações. |
| Escritórios satélites | É caracterizado quando o trabalho é realizado em extensões atomizadas da empresa central, como outros escritórios. |
| Trabalho informal | Também chamado de teletrabalho misto, é um acordo entre empregado e empregador, para a realização do trabalho fora da empresa por algumas horas. |
| Trabalho móvel | Caracterizado por ser longe do principal centro de trabalho e também da moradia, por meio de trabalho em campo, viagens a trabalho ou em instalações do cliente, sendo geralmente em lugares públicos. |

Fonte: Adaptado de NILLES, 1988; ROSENFELD, DE ALVES, 2011; TREMBLAY, 2002; ROCHA, AMADOR, 2018; WOJCAK et al., 2016.

Por fim, há ainda a definição de trabalho móvel, longe do principal centro de trabalho e também da moradia, por meio de trabalho em campo, viagens a trabalho ou em instalações do cliente, sendo geralmente em lugares públicos, como um café ou em um meio de transporte (WOJCAK et al., 2016).

A modalidade de teletrabalho já era uma prática presente em algumas empresas, mas após o surgimento expansivo do novo coronavírus, passou a ser uma prática para quase todas, modificando as relações de trabalho para muitos colaboradores em todo o mundo. O que era exceção virou regra, e o teletrabalho se fez inevitável por oferecer uma importante oportunidade de manutenção e comodidade para as ocupações de uma parcela da população mundial, além de reduzir o contato social, e, conseqüentemente o contágio, diminuindo a curva de infectados e ajudando na proteção contra o novo coronavírus, com o objetivo de evitar um colapso do sistema de saúde. (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Entretanto, a intensificação repentina do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 trouxe consigo grandes dificuldades e desafios para as empresas, para os trabalhadores e até mesmo para suas famílias. Aos colaboradores, apareceram desafios como a necessidade de aprender rapidamente a utilizar as novas tecnologias, o estabelecimento de novas maneiras de interação e comunicação entre as equipes e provavelmente o ponto mais marcante, a vida pessoal

teve de ser conciliada com os afazeres do trabalho e, para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas.

A adoção do teletrabalho implica em efeitos econômicos, sociais e psicológicos não apenas para os colaboradores, como também para a empresa e para toda a sociedade, de modo geral. Tais mudanças estão susceptíveis de serem valorizadas de forma positiva ou negativa. Diante das obras consultadas (HILLMAN et al., 1993; HORNER, DAY, 1995; HUWS, 1995; LEMESLE et al., 1994; LENCASTRE, 1995; LOSEKANN, MOURÃO, 2020; RUBINSTEIN, 1993) é possível estabelecer alguns parâmetros quanto às vantagens e as desvantagens potenciais da modalidade de teletrabalho, que serão apresentadas.

2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS POTENCIAIS DO TELETRABALHO

O teletrabalho fez-se uma opção flexível e que atende as necessidades de colaboradores e gestores mesmo com o controle da situação do COVID 19. A possibilidade de realizar o trabalho à distância, sem precisar se locomover até a empresa, se faz tentadora por um lado e desafiadora por outro. Este artigo discute as variáveis encontradas com a adaptação a este modelo de trabalho, bem como as vantagens e as desvantagens potenciais que surgem com a realização do teletrabalho.

Para o trabalhador, há duas grandes vantagens: a locomoção e a flexibilização do trabalho. A modalidade de home office permite reduzir ou até mesmo eliminar o tempo gasto no deslocamento de casa até o trabalho, além da economia no gasto com combustíveis ou com passagens de transporte público, quando necessário (PINEL, 2012). Além disso, a flexibilização de trabalhar remotamente permite uma maior liberdade para o horário de trabalho, aumenta o compromisso do trabalhador com a organização e esse comprometimento acontece devido a necessidade sentida pelos funcionários de demonstrarem suas habilidades e competências. Assim como uma maior autonomia, de certa forma, com a diminuição dos constrangimentos hierárquicos do ambiente de trabalho, mantendo um clima de mais confortável e podendo ainda conciliar melhor a vida profissional e pessoal. (BARROS e SILVA, 2010). O aumento da produtividade dos funcionários e a redução do absenteísmo e rotatividade de pessoal também são citados por Ferreira (2017) como vantagens significativas deste modelo de trabalho.

Pelas empresas, a adoção do home office se faz vantajosa pela redução de custos implícita (com transportes, imobiliário, de pessoal, etc.) e, não obstante, ainda facilita o processo de recrutamento e seleção, uma vez que independe do local de residência dos candidatos. Analisando em relação à sociedade, há uma diminuição da concentração das cidades, com um descongestionamento do tráfego urbano, o que influencia em uma redução dos investimentos com infraestruturas de transportes e, uma conseqüente redução dos níveis de poluição, gerando uma revitalização dos subúrbios (ESTRADA, 2014).

Além desses pontos, é importante citar a possibilidade de criação de empregos a distância e a inclusão que essa modalidade oferece para muitas pessoas que enfrentam dificuldades para sair de casa, como pessoas com deficiência ou idosos, por exemplo, permitindo uma melhor integração ao mercado de trabalho (ESTRADA, 2014).

Contudo, a prática de teletrabalho também acarreta em algumas possíveis desvantagens, sendo a principal delas (e é também uma das maiores causas de sua adoção, devido a pandemia) o isolamento social, com um controle da jornada de trabalho muito menor, na maioria das vezes, com redes de comunicação precárias e informais com a empresa, e uma conseqüente redução de contato com os colegas de trabalho e com os supervisores (DA SILVA, 2018). Além disso, trabalhar remotamente implica em condições insalubres e com limitadas configurações ergonômicas, assim como a possibilidade de se estabelecer condições de emprego menos favoráveis. Em questões jurídicas, há uma maior dificuldade em reivindicações coletivas por cada contrato ser individual, e com menos regalias, com menores oportunidades de promoção (PINEL, 2012).

A junção do ambiente de trabalho com o ambiente pessoal também transpassa várias barreiras de contato, influenciando em uma piora das relações da vida familiar, devida a intrusão do expediente ao lar e, inclusive com a perda da diferenciação entre trabalho e lazer, estendendo as horas de trabalho em vários casos devido ao presenteísmo, mesmo que em condições físicas, cognitivas ou emocionais precárias (MELLO, 1999).

Este quadro se torna ainda mais agravado considerando o período de isolamento social gerado pela pandemia de Covid-19, como mostrou uma pesquisa realizada pelo Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) que, durante os primeiros meses

de confinamento, as ocorrências de ansiedade e estresse aumentaram 80% neste período, além de uma quase duplicação dos casos de depressão (CALEGARO, 2020). Os resultados desta pesquisa também refletem a visão de autores como Almeida (2019), Hau e Todescat (2018), Luna (2014) e Mendes et al. (2020), que apontam a sobrecarga de trabalho como uma das desvantagens deste modelo de trabalho. Distrações no ambiente familiar, procrastinação, isolamento social e maior volume de trabalho são algumas das maiores dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em regime de home office.

Do ponto de vista das empresas, há um crescente aumento dos custos com aparelhos, equipamentos, energia e telecomunicações para tal adaptação, aumentando os gastos com a formação do trabalhador e uma conseqüente deformação da unidade de empresa e do coletivo por conta de os colaboradores estarem espalhados regionalmente em suas residências (PINEL, 2012). Fora isso, há também a impossibilidade de controlar a presença dos funcionários, tão quanto suas disponibilidades imediatas para atividades, e devido a esse fator, recorrentemente se é medido o trabalho em termos de resultados ou tarefas, o que é um reducionismo do entendimento do que compõe desempenho. Além disso, o aumento dos custos de comunicação e a perda de vínculo com a equipe também são citados por Hau e Todescat (2018) como desvantagens significativas para as corporações.

Para a sociedade, existem alguns malefícios acarretados pela implementação do home office, como a piora significativa da integração social do trabalhador (seja com os colegas de trabalho ou com a comunidade residencial), assim como a dispersão da mão de obra que esse efeito provoca. Apesar de vários autores apontarem o teletrabalho como um marco de autonomia, certas literaturas observam que o espalhamento geográfico dos colaboradores pode dificultar o processo de solução de problemas (GAJENDRAN & HARRISON, 2007; GOLDEN & GAJENDRAN, 2018). Embora haja afirmação dos trabalhadores que a tecnologia permite a comunicação síncrona, a ausência da comunicação informal faz com que todos os envolvidos levem mais tempo para solucionar um problema (KOPPMAN & GUPTA, 2014).

Mas o mais agravante é a acentuação da desigualdade que essa modalidade provoca, por conta da exploração de funcionários em situações vulneráveis, em contraponto da elite de colaboradores bem pagos em suas posições estáveis: uma minoria de trabalhadores homens, brancos, bem qualificados e sem deficiência que são muito melhor remunerados e valorizados que a grande parcela dos trabalhadores, a maioria mal pagos e em posições instáveis, constituída

por mulheres, membros de minorias étnicas e sociais e menos qualificados.

Para Losekann e Mourão (2020), houve uma clara estratificação social baseada na adaptabilidade desse regime de trabalho durante a pandemia. Por exemplo, para um desenvolvedor de softwares, é possível entregar sua produção a partir de qualquer lugar do mundo, mas para um auxiliar de limpeza de um escritório, é impossível realizar suas tarefas à distância.

Assim, é possível observar que a possibilidade de se trabalhar à distância, mesmo que traga ainda mais sobrecarga aos trabalhadores que assim a fazem, ainda assim, constitui-se como um privilégio.

Quadro 2: As vantagens e desvantagens potenciais do teletrabalho(Continua)

| Atores envolvidos no teletrabalho | Vantagens | Desvantagens |
|-----------------------------------|---|--|
| Profissionais | <ul style="list-style-type: none"> ● Reduz o tempo e o gasto com a locomoção; ● Maior liberdade para o horário de trabalho; ● Ambiente mais confortável; ● Maior autonomia e maior o compromisso do trabalhador com a organização; ● Melhor conciliação da vida profissional e pessoal; ● Maior inclusão para pessoas que enfrentam dificuldades para sair de casa. | <ul style="list-style-type: none"> ● Isolamento social, com redução de contato com colegas e supervisores; ● Menor controle da jornada de trabalho; ● Possibilidade de condições mais insalubres de trabalho; ● Maior dificuldade para reivindicações coletivas; ● Menores oportunidades de promoção; ● Perda da diferenciação entre trabalho e lazer. |
| Empresas | <ul style="list-style-type: none"> ● Redução de custos com transportes e imobiliário; ● Maior facilidade para recrutamento e seleção, uma vez que independe do local. | <ul style="list-style-type: none"> ● Aumento dos custos com equipamentos e energia; ● Aumento dos gastos com a formação do trabalhador; ● Deformação da unidade de empresa e do coletivo; ● Impossibilidade de controlar a presença e a disponibilidade dos funcionários; ● Reducionismo do que é desempenho, com o trabalho medido em resultados e tarefas; ● Espalhamento geográfico e ausência de comunicação informal podem dificultar a solução de problemas. |

Quadro 2: As vantagens e desvantagens potenciais do teletrabalho(Conclusão)

| Atores envolvidos no teletrabalho | Vantagens | Desvantagens |
|--|--|---|
| Sociedade | <ul style="list-style-type: none">• Menor concentração das cidades, com um descongestionamento do tráfego urbano;• Menor investimentos com infraestruturas de transportes;• Redução dos níveis de poluição;• Possibilidade de criação de empregos a distância e a inclusão que essa modalidade oferece. | <ul style="list-style-type: none">• Piora significativa da integração social do trabalhador;• Dispersão da mão de obra;• Acentuação de desigualdades, com a possibilidade de teletrabalho apenas para determinadas vagas. |

Fonte: Adaptado de HILLMAN et al., 1993; HORNER, DAY, 1995; HUWS, 1995; LEMESLE et al., 1994; LENCASTRE, 1995; LOSEKANN, MOURÃO, 2020; RUBINSTEIN, 1993; BARROS e SILVA, 2010; PINEL, 2012; ESTRADA, 2014; DA SILVA, 2018; MELLO, 1999; GAJENDRAN, HARRISON, 2007; GOLDEN, GAJENDRAN, 2018; KOPPMAN, GUPTA, 2014.

3. METODOLOGIA

Na metodologia, é firmado todo o processo científico envolvido nas etapas da construção da pesquisa. Dessa forma, esta seção abrange o delineamento da pesquisa, as técnicas de coleta e análise de dados e limitações da pesquisa.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Para Gil (2008), de forma resumida, a pesquisa quantitativa visa coletar dados numéricos com objetivo de compreender, entre outros, as preferências e comportamentos de determinada população ou amostra, enquanto que a pesquisa qualitativa ou fenomenológica visa entender certos fenômenos comportamentais através da coleta de dados narrativos e analisando as preferências individuais.

Desta forma, para este estudo utiliza-se a pesquisa com dados de natureza quantitativa,

por se tratar de uma classificação do método científico que utiliza diferentes técnicas estatísticas para quantificar e analisar diferentes opiniões e informações para um determinado objetivo.

Assim, este tipo de pesquisa compreende o foco de estudo pretendido, pois analisa-se como as diferentes adaptações que ocorreram para o teletrabalho durante a pandemia influenciaram na experiência de trabalho dos colaboradores, colhendo dados desses funcionários e traçando caminhos para a explicação dos que foram bem e mal sucedidos nessa adequação. “A adoção de um paradigma quantitativo ou positivista levará à escolha de métodos que envolvam o emprego de instrumentos de coleta de dados estruturados, de quantificação tanto na coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficientes de correlação, análise de regressão etc” (RICHARDSON, 1999).

Quanto ao objetivo do estudo realizado, esta pesquisa é considerada como descritiva, uma vez que o objetivo é descrever as características encontradas entre os colaboradores que se adaptaram à modalidade do teletrabalho e analisar esses determinados comportamentos e relações, considerando uma amostra da população e assim, estabelecer relações entre as variáveis encontradas, a fim de saber o que fizeram os que melhor se adequaram e quais problemas foram encontrados.

“As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc.” (GIL, 2002, p. 42).

3.2 TÉCNICAS DE COLETA

Para responder a questão de pesquisa proposta na situação problemática, a técnica de coleta de dados utilizada será o questionário online, usando o método de pesquisa Survey (também chamado de método de Levantamento ou Enquete). Esse método se dá pois, para Gil (2010, p. 35) esse tipo de pesquisa caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo

comportamento, características ou opinião se deseja conhecer. “Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado, para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados”.

Esse método foi escolhido porque corresponde aos procedimentos usados na pesquisa, pois o objetivo é utilizar questionários online para poder captar informações referentes aos colaboradores e suas adaptações de home office neste período de pandemia, através de questões enviadas aos participantes, e, assim, poder analisar os resultados e traçar parâmetros referentes a esses comportamentos, seguindo o método de pesquisa Survey.

3.3 ESTRATÉGIA DE ANÁLISE

Quanto à estratégia de análise dos dados, primeiramente o estudo deve ser caracterizado conforme suas variáveis, que podem ser qualitativas ou quantitativas (VERGARA, 2007). Esta pesquisa é de caráter quantitativo, pois a pesquisa quantitativa ou positivista visa coletar dados numéricos com objetivo de compreender, entre outros, as preferências e comportamentos de determinada população ou amostra (GIL, 2008). Os dados quantitativos são analisados utilizando técnicas estatísticas que podem ser descritivas (quantidades, médias, frequências e outras), comparativas, classificatórias etc.

A estatística que segundo Dencker e Da Viá (2001, p. 95-96). possibilita “apresentar os resultados científicos de uma maneira mais resguardada e cautelosa, pois se refere a valores médios, tendências e probabilidades” e também técnicas estatísticas, que comumente estão associadas aos métodos que utilizam um paradigma quantitativo, que tornam esse instrumento indispensável, pois (a) permite uma forma mais precisa de descrever os fatos; (b) possibilita a sumarização dos fatos de maneira significativa e conveniente; (c) possibilita a tomada de decisão; e (d) permite a predição.

Por fim, a análise estatística se construirá em dois níveis: a descrição dos dados e a avaliação das informações obtidas a partir desses dados.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados e analisados os resultados obtidos através da pesquisa realizada em questionário online, utilizando o método de pesquisa Survey.

4.1 PERFIL DA AMOSTRA

O levantamento desta pesquisa envolveu 88 respondentes. O perfil da amostra coletada envolve trabalhadores, em sua maior parte homens (60,2%) jovens entre 18 e 24 anos (60,2%) que atuaram em teletrabalho (59,1%) durante o período mais restrito da pandemia. Do total de respondentes, a maioria nunca havia trabalhado em modelo remoto (88,9%) antes, compartilhavam sua casa com familiares (63,2%) e realizavam ativamente "serviços de casa" durante o período de isolamento social (87,5%).

Observamos também pelos resultados obtidos na amostra, de que ocorreu uma boa adaptação ao teletrabalho (66,7%), a maior parte se sentiu mais produtivo (48,7%) e no geral, tiveram uma experiência positiva com o teletrabalho (69,5%). As empresas forneceram uma boa orientação para a adaptação ao novo regime de trabalho (59,8%), e também os equipamentos necessários para as atividades (52,8%).

Tabela 1 - Perfil da amostra pesquisada(Continua)

| Categoria | Detalhes | N=88 | % |
|-------------------|---------------|------|-------|
| Faixa Etária | 18 a 24 anos | 53 | 60,2% |
| | 25 a 34 anos | 31 | 35,2% |
| | 35 a 44 anos | 4 | 4,5% |
| Gênero | Homem Cis | 52 | 59,1% |
| | Mulher Cis | 32 | 36,4% |
| | Homem Trans | 1 | 1,1% |
| | Mulher Trans | 0 | 0 |
| | Não binário | 2 | 2,3% |
| | Não respondeu | 1 | 1,1% |
| Orientação Sexual | Hétero | 51 | 58% |
| | Homossexual | 23 | 26,1% |
| | Bissexual | 13 | 14,8% |
| | Não respondeu | 1 | 1,1% |

Tabela 1 - Perfil da amostra pesquisada(Conclusão)

| Categoria | Detalhes | N=88 | % |
|---|--------------|------|-------|
| Regime de trabalho durante a pandemia | Remoto | 52 | 59,1% |
| | Híbrido | 18 | 20,5% |
| | Presencial | 16 | 18,2% |
| | Não trabalha | 2 | 2,2% |
| Já trabalhou remotamente ou modelo híbrido | Sim | 8 | 11,1% |
| | Não | 64 | 88,9% |
| Realizou tarefas domésticas durante o período | Sim | 63 | 87,5% |
| | Não | 9 | 12,5% |

Fonte: Elaboração própria

A faixa etária dos participantes é distribuída principalmente entre os 18 e 24 anos (60,2%) e entre os 25 e 34 anos (35,2%). Aproximadamente 4,5% dos participantes têm entre 35 e 44 anos. Em relação ao gênero, a maioria dos participantes são homens cisgêneros (59,1%) e mulheres cisgêneros (36,4%). Há apenas 1 participante que se identifica como homem trans e 2,3% não responderam sobre a identidade de gênero, 59,1% dos participantes trabalharam remotamente durante a pandemia, enquanto 20,5% trabalharam de forma híbrida e 18,2% trabalharam presencialmente. 2,2% dos participantes não trabalharam. Apenas 11,1% dos participantes já trabalharam remotamente ou com modelo híbrido antes da pandemia, enquanto a maioria (88,9%) não tinha experiência com o teletrabalho antes da pandemia. Finalmente, 87,5% dos participantes relataram realizar tarefas domésticas durante o período da pandemia, enquanto 12,5% não realizaram. Dentro dos 88 respondentes, 72 trabalharam em algum nível no regime de teletrabalho, sendo ele híbrido ou totalmente remoto, sendo esses então considerados nas análises a seguir.

4.2 A ADAPTAÇÃO NA VIDA PESSOAL

Com base nos dados coletados, é possível entender como as pessoas se adaptaram ao teletrabalho juntamente a nova rotina na vida pessoal; e identificar quais foram as principais dificuldades enfrentadas durante esse período. A partir desta análise, é possível apresentar algumas discussões sobre adaptações ao teletrabalho de maneira mais eficaz.

Tabela 2 - Percepções do teletrabalho na vida pessoal durante o período mais restrito da pandemia de Covid 19

| Categoria | Detalhes | N=72 | % |
|---|--|------|-------|
| Vantagens ao compartilhar a casa com familiares | - Tive mais tempo livre para aproveitar com outras pessoas | 38 | 55,2% |
| | - Consegui auxiliar mais em atividades da casa | 18 | 26,1% |
| | - Não houve vantagens | 11 | 15,9% |
| | - Uma melhor rotina para alimentação e atividades físicas | 1 | 1,4% |
| | - Houve desvantagens e a relação familiar piorou | 1 | 1,4% |
| Quais vantagens o teletrabalho proporcionou da perspectiva pessoal? | - Mais tempo livre | 40 | 55,6% |
| | - Melhor conciliação das tarefas de casa com o trabalho | 40 | 55,6% |
| | - Redução de gastos e tempo com locomoção | 66 | 91,7% |
| | - Ambiente mais confortável | 37 | 51,4% |
| | - Não tive vantagens | 3 | 4,2% |
| Caso tenha compartilhado a casa com outras pessoas nesse período, houve problemas com essa relação envolvendo o seu teletrabalho? | - Não houve problemas | 32 | 45,7% |
| | - Houve problemas por conta de barulhos | 21 | 30,0% |
| | - Houve problemas por falta de espaço para trabalhar | 16 | 22,9% |
| | - Houve problemas de desconforto, irritação ou falta de concentração | 31 | 44,3% |
| Em relação ao ambiente de trabalho, quais desses problemas você enfrentou nesse período? | - Não ter um local adequado para trabalhar. | 25 | 34,7% |
| | - Problemas com a conexão de internet | 29 | 40,3% |
| | - Ambiente com muito barulho ou interrupções. | 30 | 41,7% |
| | - Não tive problemas | 22 | 30,6% |
| | - Não possuir equipamentos adequados | 1 | 1,4% |
| | - Problemas de concentração | 1 | 1,4% |
| Em relação à saúde mental, como foi o teletrabalho associado ao isolamento social? | - Me senti muito mal com o teletrabalho | 6 | 8,3% |
| | - Me senti mal com o teletrabalho | 12 | 16,7% |
| | - Me senti indiferente com o teletrabalho | 18 | 25% |
| | - Me senti bem com o teletrabalho | 19 | 26,4% |
| | - Me senti muito bem com o teletrabalho | 17 | 23,6% |
| Em relação à saúde física, como foi o impacto causado do teletrabalho associado ao isolamento social? | - Me senti muito mal com o teletrabalho | 8 | 11,1% |
| | - Me senti mal com o teletrabalho | 16 | 22,2% |
| | - Me senti indiferente com o teletrabalho | 20 | 27,8% |
| | - Me senti bem com o teletrabalho | 17 | 23,6% |
| | - Me senti muito bem com o teletrabalho | 11 | 15,3% |

Fonte: Elaboração própria

Em relação ao compartilhamento da casa com familiares, 55,2% dos participantes relatam ter tido mais tempo livre para aproveitar com outras pessoas e 26,1% conseguiram auxiliar mais nas atividades da casa. Porém, 15,9% não viram vantagens nesse aspecto e 1,4% viram desvantagens e uma piora na relação familiar.

É possível perceber o que foi apresentado acima no referencial teórico, que para Barros e

Silva (2010) em sua pesquisa sobre “Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office” destaca-se a vantagem de se trabalhar remotamente, pois isso permite uma maior liberdade de horários, resultando em mais autonomia e um ambiente de trabalho mais confortável, possibilitando assim uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Destaca-se também que ao que Mello (1999) diz em sua obra “Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora” , que se espera uma piora nas relações da vida familiar, devido a introdução do expediente ao lar, entretanto apenas 1,4% viram uma piora na relação familiar.

Em relação aos problemas relacionados ao teletrabalho envolvendo a relação com pessoas que compartilharam a casa. Dos que compartilharam, 45,7% relataram não ter tido problemas, 30% relataram problemas devido a barulhos, 22,9% relataram problemas por falta de espaço para trabalhar e 44,3% relataram problemas como desconforto, irritação ou falta de concentração.

O home office pode trazer desafios para a relação familiar, especialmente quando as fronteiras entre trabalho e vida pessoal se tornam indistintas (FREUDENBERGER, 1974, apud SILVA, 2020). Segundo Silva (2020), a falta de separação clara entre esses dois ambientes pode resultar em uma sobrecarga de trabalho, o que pode levar a tensões e conflitos familiares. Devido menos da metade (45,7%) dos respondentes afirmarem não ter passado por nenhum tipo de problema ao compartilhar a moradia, destaca-se aqui uma grande desvantagem.

Também a adaptação ao trabalho remoto pode afetar a dinâmica familiar, especialmente quando os membros da família têm horários de trabalho diferentes ou compartilham o mesmo espaço (FREUDENBERGER, 1974, apud SILVA, 2020). De acordo com Costa (2005), a aproximação entre familiares pode se limitar apenas ao contato físico, uma vez que o trabalhador necessita de tempo e concentração para cumprir suas obrigações profissionais, o que significa que ele não está disponível em tempo integral para a família, o que pode levar a tensões e conflitos familiares.

A análise dos dados coletados mostra que a maioria das pessoas enfrentou problemas

relacionados ao ambiente de trabalho durante esse período. O local inadequado para trabalhar foi o primeiro problema enfrentado por 34,7% das pessoas, enquanto 40,3% teve problemas com a conexão de internet. Além disso, 41,7% das pessoas relataram ter enfrentado interrupções ou barulho excessivo no ambiente de trabalho. Algumas pessoas também relataram dificuldades de concentração, com 30,6% relacionando esse problema. No entanto, apenas uma pequena parcela(1,4%) relatou não ter tido problemas e outra parcela(1,4%) relatou não possuir equipamentos adequados.

É importante ter uma área específica e organizada para o trabalho, além de uma postura confortável (SILVA, 2020). Um ambiente sem distrações é fundamental para aumentar a concentração (FREUDENBERGER, 1974, apud SILVA, 2020). Ferramentas adequadas, incluindo computador, cadeira, mesa, conexão com a internet e iluminação, são importantes para garantir o conforto e eficiência (SILVA, 2020). As pessoas que estão trabalhando em casa muitas vezes tiveram horários de trabalho modificados e possuem grandes chances de interrupções e distrações com a presença da família que também se encontra em casa devido à pandemia (SPURK & STRAUB, 2020).

No que diz respeito à saúde mental, a maioria das pessoas (26,4%) se sentiu bem com o teletrabalho, enquanto 23,6% se sentiram muito bem, sendo assim sendo positivo para 48% dos participantes. No entanto, 16,7% relataram ter se sentido mal com o teletrabalho e 8,3% relataram ter se sentido muito mal. Já em relação à saúde física, 23,6% relataram ter se sentido bem, enquanto 15,3% relataram ter se sentido muito bem. Porém, 22,2% relataram ter se sentido mal e 11,1% relataram ter se sentido muito mal. Em geral, a maioria das pessoas relata ter se sentido bem ou indiferente com o teletrabalho e o isolamento social, entretanto deve se atentar ao grande número de respostas negativas.

Segundo Freudenberger (1974), "a saúde mental e física dos trabalhadores está estreitamente ligada à qualidade do trabalho que eles realizam". Dessa maneira, devido a uma porcentagem relevante de respostas negativas quanto à saúde durante esse período, aqui se destaca uma desvantagem para os trabalhadores, que por conta da queda da qualidade da entrega do trabalho podem ser alvo de ainda mais pressão para um bom desempenho, e também uma desvantagem para as empresas.

O autor afirma que "a saúde dos trabalhadores pode ser afetada pelo estresse e burnout resultante de condições de trabalho desfavoráveis, incluindo excesso de trabalho, falta de apoio e reconhecimento, e condições ambientais insalubres", condições essas que foram potencializadas devido a situação de isolamento e insegurança em diversos fatores da vida do trabalhador causados pela pandemia.

De maneira semelhante, Losekann e Mourão (2020) argumentam que algumas reações comportamentais como a perda de apetite e sono, alterações de humor, causadas pelos conflitos interpessoais podem causar danos à saúde mental dos teletrabalhadores e que também é possível observar alguns transtornos psíquicos como depressão, os autores citam também que a percepção de como está a saúde mental dos trabalhadores se torna um desafio. Dessa forma, é importante que as organizações considerem a saúde de seus trabalhadores ao avaliar e melhorar a qualidade do trabalho que eles oferecem.

4.3 A ADAPTAÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL

Tabela 3 - Percepções do teletrabalho na vida profissional durante o período mais restrito da pandemia de Covid 19 (contínua)

| Categoria | Detalhes | N=72 | % |
|---|----------------------------------|------|-------|
| Houve aumento da carga de trabalho? | - Sim | 18 | 25% |
| | - Não | 27 | 37,5% |
| | - Algumas vezes | 27 | 37,5% |
| Em sua experiência, como foi a adaptação ao teletrabalho? | - Muito ruim | 0 | 0% |
| | - Ruim | 6 | 8,3% |
| | - Indiferente | 18 | 25% |
| | - Boa | 28 | 38,9% |
| | - Muito boa | 20 | 27,8% |
| Como foi a orientação por parte da empresa para a adaptação ao novo regime de trabalho? | - Muito ruim | 4 | 5,6% |
| | - Ruim | 12 | 16,7% |
| | - Indiferente | 13 | 18,1% |
| | - Boa | 21 | 29,2% |
| | - Muito boa | 22 | 30,6% |
| Você sentiu diferença em sua produtividade durante o teletrabalho? | - Me senti muito menos produtivo | 7 | 9,7% |
| | - Me senti menos produtivo | 13 | 18,1% |
| | - Me senti indiferente | 17 | 23,6% |
| | - Me senti mais produtivo | 22 | 30,6% |
| | - Me senti muito mais produtivo | 13 | 18,1% |

Tabela 3 - Percepções do teletrabalho na vida profissional durante o período mais restrito da pandemia de Covid 19 (conclusão)

| Categoria | Detalhes | N=72 | % |
|--|--|------|-------|
| Como foi para você em relação aos equipamentos necessários para realizar o trabalho? | - A empresa em qual trabalho forneceu os equipamentos necessários | 38 | 52,8% |
| | - A empresa em qual trabalho cobriu o valor total para compra dos equipamentos necessários | 1 | 1,4% |
| | - A empresa em qual trabalho cobriu o valor parcial para compra dos equipamentos necessários | 3 | 4,2% |
| | - Eu já possuía os equipamentos necessários | 23 | 31,9% |
| | - Precisei comprar os equipamentos necessários sem apoio da empresa | 15 | 20,8% |
| Quais foram as vantagens que você teve durante o teletrabalho, da perspectiva profissional? | - Maior liberdade para o horário de trabalho | 46 | 65,7% |
| | - Maior concentração/foco no trabalho | 14 | 20% |
| | - Menor pressão/cobrança por supervisores | 22 | 31,4% |
| | - Maior autonomia | 49 | 70% |
| | - Maior o compromisso com a organização | 24 | 34,3% |
| Quais foram as desvantagens que você teve durante o teletrabalho, da perspectiva profissional? | - Redução de contato com colegas e supervisores | 51 | 70,8% |
| | - Menor controle da jornada de trabalho | 25 | 34,7% |
| | - Condições precárias de trabalho | 3 | 4,2% |
| | - Perda da diferenciação entre trabalho e vida pessoal | 47 | 65,3% |
| | - Me senti desamparado(a), com falta de orientação pelos chefes, o que não acontecia no presencial | 1 | 1,4% |
| | - Nenhuma | 1 | 1,4% |

Fonte: Elaboração própria.

A tabela apresenta as percepções dos participantes sobre o teletrabalho na vida profissional durante o período mais restrito da pandemia de Covid-19. Em relação à carga de trabalho, 25% dos participantes disseram que houve aumento, 37,5% disseram que não houve e 37,5% afirmaram que algumas vezes houve aumento da carga de trabalho, estando de acordo com autores como Almeida (2019), Hau e Todescat (2018), Luna (2014) e Mendes et al. (2020), que apontam a sobrecarga de trabalho como uma das desvantagens deste modelo de trabalho.

Quanto a adaptação ao teletrabalho teve resultados variados entre os participantes. Alguns acharam a adaptação ruim (8,3% muito ruim e 25% ruim) enquanto outros acharam boa (27,8% muito boa e 38,9% boa). Já a orientação da empresa foi vista como satisfatória por uma maioria, sendo avaliada como boa ou muito boa por 60,8% dos participantes. Por outro lado,

21,3% consideraram a orientação ruim ou muito ruim.

Em relação aos equipamentos necessários, 52,8% dos participantes disseram que a empresa forneceu os equipamentos, 31,9% afirmaram que já possuíam os equipamentos, e 20,8% precisaram comprar sem apoio da empresa. Do ponto de vista das empresas, o aumento dos custos de comunicação e equipamentos são citados por Hau e Todescat (2018) e Pinel (2012) como desvantagens significativas para as corporações. Houve um aumento crescente dos custos com energia, aparelhos e telecomunicações para que fosse possível tal adaptação, aumentando também os gastos com a formação do trabalhador, para que este estivesse preparado para o novo modelo de trabalho a ser seguido.

Durante o teletrabalho, muitos perceberam vantagens como liberdade de horários (66%), concentração no trabalho (31%) e autonomia (70%). A flexibilidade que este modelo de trabalho permite também é citada por autores como Barros e Silva (2010), que citam a maior liberdade para com os horários como uma das grandes vantagens do teletrabalho, assim como uma maior autonomia nas atividades, com a diminuição dos constrangimentos hierárquicos do ambiente de trabalho, mantendo um clima de mais agradável e ainda podendo conciliar melhor a vida pessoal e profissional.

Além disso, a produtividade foi avaliada como menor por 10%, igual por 24%, maior por 31% e muito maior por 18%. Ferreira (2017) cita o aumento da produtividade dos funcionários e a redução do absenteísmo e rotatividade de pessoal como grandes vantagens deste modelo de trabalho, o que concorda com os resultados obtidos na pesquisa.

Já as desvantagens incluem falta de contato com colegas e superiores (71%), o que está de acordo com o que diz Da Silva (2018), sobre as dificuldades no contato com a empresa por conta das redes de comunicação precárias que se estabeleceram, o que prejudicou a orientação da empresa para uma melhor adaptação ao modelo de trabalho.

São citadas ainda a dificuldade em controlar o tempo de trabalho (35%), o trabalho em condições precárias (65%) e a difícil separação entre trabalho e vida pessoal (71%). Segundo Mello (1999), a união do ambiente de trabalho com o ambiente pessoal transpassa várias barreiras de contato que prejudicam tanto as relações da vida familiar, como as atividades profissionais. A intrusão do expediente ao lar, além de acarretar a perda da diferenciação entre

trabalho e lazer, ainda faz com que o trabalho se estenda em vários casos devido ao presenteísmo, mesmo que em condições físicas, cognitivas ou emocionais precárias (MELLO, 1999).

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa apresenta reflexões importantes sobre como os trabalhadores brasileiros se adaptaram ao teletrabalho durante a pandemia. A maioria dos respondentes não tinha experiência prévia com o teletrabalho, mas a adaptação foi relativamente positiva, com a maioria dos trabalhadores relatando uma boa experiência e uma maior produtividade. A pesquisa também destacou como o teletrabalho afetou a vida pessoal dos trabalhadores, especialmente em relação ao compartilhamento de espaço com familiares e a realização de tarefas domésticas.

O contexto da pandemia de Covid 19 foi um fator que influenciou muito na percepção e na adaptação das pessoas ao teletrabalho, uma vez que esse período exigiu uma mudança repentina para este modelo de trabalho para muitos colaboradores e, considerando ainda o grande aumento de ocorrências de ansiedade, estresse e depressão que o isolamento social provocou, como bem apontado por Calegari (2020).

Apesar dos desafios apresentados pelo compartilhamento de espaço e a falta de separação entre vida profissional e pessoal, assim como é citado por Mello (1999) sobre a perda da diferenciação entre trabalho e lazer, os benefícios do teletrabalho foram destacados por muitos respondentes, incluindo maior liberdade de horários e a possibilidade de conciliação entre vida profissional e pessoal, estando de acordo com autores como Barros e Silva (2010) e Pinel (2012). No entanto, é importante que as empresas forneçam orientação adequada e equipamentos para garantir uma adaptação eficaz ao teletrabalho.

Assim, esta pesquisa contribui para a discussão sobre como implementar o teletrabalho de maneira mais eficaz, levando em consideração as questões pessoais dos trabalhadores e suas necessidades. Além disso, os resultados da pesquisa podem ser úteis para outras empresas e organizações que desejam implementar o teletrabalho ou trabalho híbrido como uma opção de trabalho flexível.

Este estudo apresentou limitações quanto ao tamanho e público da amostra, que permite

considerar os resultados apenas para a população de 18 a 44 anos que realizou o teletrabalho durante o período mais restrito da pandemia de Covid 19.

Para futuras pesquisas a serem realizadas acerca deste tema, sugere-se analisar e aprofundar-se na permanência ao teletrabalho ou trabalho híbrido pós pandemia de Covid 19, já sem a necessidade dos protocolos de isolamento social, visando entender como será mantido e a aderência dos colaboradores à este modelo de trabalho, podendo ser uma grande oportunidade, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, em relação ao aumento da produtividade e a diminuição de custos intrínsecos ao trabalho presencial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de. **As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo**. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22050/2/Fabiane%20Domingues%20de%20Magalh%C3%A3es%20de%20Almeida.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BARROS, A.; SILVA, J. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. v. 23, n. especial, p. 5-10, 2021.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, Lei nº 12.551, de 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 abr. 2021.

CALEGARO, Vitor C. COVID Psiq: **Evolução de sintomas emocionais durante a pandemia**. UFSM. 2020. Disponível em: <https://www.covidpsiq.org/resultados>. Acesso em 10 fev. 2023.

CASTRO, C, M. **A Prática da pesquisa**. São Paulo: McGraw - Hill do Brasil, 1997.

COSTA, I. S. A. (2005). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. *Cadernos EBAPE.BR*, 3(1), 1-12. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512005000100009>. Acesso em: Acesso em: 8 mar. 2023.

COSTA, I. S. A. (2013). **Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si**. *Cadernos EBAPE.BR*, 11, 462-474. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/11655/10602>

DA ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

DA SILVA, G. E. **Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores**. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709/75137513> 8432. Acesso em: Acesso em: 12 abr. 2021.

DENCKER, Ada de Freitas Maneti; DA VIÁ, Sarah Chucid. *Pesquisa empírica em ciências*

humanas (com ênfase em comunicação). São Paulo: Futura, 2001.

DE CARVALHO, A. C. L.; BLIACHERIENE, A. C.; ARAÚJO, L. V. **Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI**. Disponível em: <https://doaj.org/article/535e06077d604624a94a11e449406747>. Acesso em: 12 abr. 2021.

DOS SANTOS JUNIOR, C. J.; ROCHA, T. J. M. **Dois milhões de casos da COVID-19 no Brasil**. Disponível em: <https://doaj.org/article/e13b95bc3774463497ffaf760216cd24>. Acesso em: 12 abr. 2021.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho a distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014. 188 p.

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O Teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2017. 72 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Escola Paulista de Direito – Epd, São Paulo, 2017. Disponível em: http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC_PAMELA_IGESCA_FERREIRA_O_TELETRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA.pdf. Acesso em: 10 fev. 2023.

FILARDI, F., Castro, R. M. P. de, & Zanini, M. T. F. (2020). **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cadernos EBAPE.BR, 18(1), 28–46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>

FREUDENBERGER, H. (1974). **Staff burnout**. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.

GAJENDRAN, R. S., & HARRISON, D. A. (2007). **The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences**. *Journal of Applied Psychology*, 92(6),1524-1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. _____.

Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Gonçalves Caldeira Brant Losekann , R., & Cardoso Mourão, H. (2020). **DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE**. Caderno De Administração , 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

GOLDEN, T. D., & Gajendran, R. S. (2018). **Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support**. Journal of Business and Psychology, 1-15. doi: 10.1007/s10869-018-9530-4

HAU, F.; TODESCAT, M. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso**. Revista de Gestão e Tecnologia, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

HILLMAN, J. **Telelifestyles and the Flexicity: the impact of the electronic home**, Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1993.

HORNER, D, DAY, P. **Labour and the in formation society: trade union policies for teleworking**. Journal of Information Science, 21 (5) 1995, p. 333-341

HUWS, U. "**Le Télétravail** (Rapport à la Task Force Emploi, DG V, de la Commission Européenne)", Europe Sociale, Supplément, 3/95, p. 1-69, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés Européennes, 1995.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **O IBGE apoiando o combate a covid-19**. São Paulo: IBGE, 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid>. Acesso em: 12 abr. 2021.

Jornal USP. Pesquisa gestão de pessoas na crise da covid-19: relatório final. 2020. São Paulo, . Disponível em: <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2021.

KOPPMAN, S., & GUPTA, A. (2014). **Navigating the mutual knowledge problem: a comparative case study of distributed work**. Information Technology and People, 27(1),83-105. doi: 10.1108/ITP-12-2012-0153

LEMESLE, R. M., MAROT, J. C. **Le Télétravail**. Paris: PUF, Collection Que sais - Je?, 1994.

LENCASTRE, J. G. **O teletrabalho**. Dirigir - Revista para Chefias, Nº 36, Março/Abril de

1995, Instituto de Emprego e Formação Profissional, p. 27-32.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office.** Caderno De Administração, v. 28, p. 71-75, 2020.

LUNA, R. A. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos.** Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, jul. 2014.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MENDES, R. A. de O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira.** Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>. Acesso em: 10 fev. 2023.

NILLES, J. M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. **Transportation Research Part A: General**, v. 22, n. 4, p. 301-317, 1988.

RICHARDSON, Robert Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas.* 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Robert Half. Pesquisa Robert Half, Os impactos da COVID-19 nos negócios. 2020 Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/documents/robert-half-os-impactos-da-covid-19-nos-negocios.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2021.

ROSENFELD, C. L.; DE ALVES, D. A. **Autonomy and information work: telework. Dados,** v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

RUBINSTEIN, M. **L'Impact de la Domotique sur les Fonctions Urbaines.** Dublin: Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1993.

SPURK, D., & STRAUB, C. (2020). **Relações de trabalho e carreiras flexíveis em tempos de pandemia Covid-19.** Journal of Vocation Behavior, 119, 1-4.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalhador.** 2012. Disponível em:

<<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em: 29 de junho de 2022.

TREMBLAY, D. G.; THOMSIN, L. Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. **International Journal of Work Innovation**, v. 1, n. 1, p. 100-113, 2012.

TREMBLAY, Diane-gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **ERA - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, jul./set. 2002

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WOJCAK, Emil et al. How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 229, p. 33-41, 2016.