



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS OEIRAS
CURSO BACHARELANDO ADMINISTRAÇÃO

HELOISIS VITÓRIA BARBOSA LIMA

**A PERCEPÇÃO DE PRODUTIVIDADE DO TELETRABALHO SOB A ÓTICA DOS
STAKEHOLDERS QUE UTILIZAM O MODELO**

OEIRAS

2024

HELOISIS VITÓRIA BARBOSA LIMA

**A PERCEPÇÃO DE PRODUTIVIDADE DO TELETRABALHO SOB A ÓTICA DOS
STAKEHOLDERS QUE UTILIZAM O MODELO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como exigência parcial para obtenção do diploma
do Curso Bacharelado em Administração do
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
do Piauí. Campus Oeiras.

Orientador: Profº Me. Laércio Ramon da Silva
Nascimento

OEIRAS

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

Lima, Heloisis Vitória Barbosa

L732p A percepção de produtividade do teletrabalho sob a ótica dos stakeholders
que utilizam o modelo / Heloisis Vitória Barbosa Lima. - 2024.
52 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) -
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras,
2024.

Orientador : Prof Me. Laércio Ramon da Silva Nascimento.

1. Tecnologias. 2. Produtividade. 3. Trabalho à distância. I. Título.

CDD - 658

Elaborado por Denizete Lima de Mesquita CRB 3/1079

HELOISIS VITÓRIA BARBOSA LIMA

**A PERCEPÇÃO DE PRODUTIVIDADE DO TELETRABALHO SOB A ÓTICA DOS
STAKEHOLDERS QUE UTILIZAM O MODELO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como exigência parcial para obtenção do diploma
do Curso Bacharelado em Administração do
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
do Piauí. Campus Oeiras.

Aprovada em: 09 / 09/ 2024

Profº Laércio Ramon da Silva Nascimento
Orientador
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Profº Ronielle Medeiros Rocha
Mestre (IFPI)
Primeiro Membro

Profª Giovana Lustoza Serafim
Mestra (UFPI)
Segundo Membro

*Dedico este trabalho aos meus pais,
família e amigos, sem vocês eu não teria
conseguido.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela força e sabedoria ao longo desta jornada, proporcionando-me a determinação necessária para prosseguir em uma caminhada repleta de desafios que só quem a persegue pode compreender.

À minha família, em especial à minha mãe, Francisca Barbosa Siqueira de Lima, e ao meu pai, Hélio Vieira Lima. Sem o apoio e amor de vocês, eu não estaria aqui hoje. Às minhas avós, Eulina Barbosa e Amélia Moreira, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo suporte e palavras de encorajamento.

Aos meus irmãos, especialmente ao Bruno Augusto, por sempre me oferecer conselhos valiosos e a tranquilidade necessária para enfrentar os obstáculos. Seu apoio foi essencial durante todo o processo.

Quero externar minha gratidão aos mestres e doutores que acompanharam toda minha formação, todos foram essenciais até aqui, e cada um fez com que eu me apaixonasse pelo curso e continuasse. Ao meu primeiro orientador, Atenildes Rufino, por não permitir que eu desistisse e por me incentivar a continuar com o projeto. E ao meu orientador, Laércio Ramon da Silva Nascimento, cuja contribuição foi fundamental para a conclusão deste trabalho, sua ajuda e orientação foram indispensáveis para o sucesso deste projeto, e sou eternamente grata a você, mestre.

Por fim, aos meus amigos e colegas, tanto dentro quanto fora da sala de aula. Vocês tornaram meus dias mais leves durante todo o processo de graduação e ajudaram a superar todos os obstáculos e desafios juntos. Levarei cada momento com carinho.

A todos vocês, meu sincero agradecimento.

“Não tenha medo de dar um grande passo.
Não se atravessa um abismo com 2 passos pequenos”
David Lloyd George.

RESUMO

O trabalho remoto surgiu em 1857, nos Estados Unidos, com o avanço das tecnologias, quando a internet começou a se propagar. No entanto, foi em 1997 que o teletrabalho chegou ao Brasil. Durante o período da pandemia causada pela COVID-19, que se enfrentou e ainda se enfrenta, o trabalho remoto foi a solução encontrada para que os negócios e a vida não parassem em todo o mundo. Isso permitiu que as pessoas levassem o trabalho para dentro de casa, evitando a perda de seus empregos. Mesmo após uma considerável diminuição de casos positivos de COVID-19, o home office ainda é visto como indispensável nos negócios. Para desenvolver o conteúdo deste trabalho, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa: de que forma a aplicação do teletrabalho nas organizações pode refletir no desempenho dos colaboradores? A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação de um questionário a 45 profissionais que trabalham remotamente. Os resultados analisados mostram o teletrabalho sob a perspectiva profissional daqueles que atuam na área. Esta pesquisa é de natureza quantitativa e descritiva, pois busca questionar um determinado público para validar hipóteses sobre um fenômeno específico.

PALAVRAS-CHAVE: tecnologias; produtividade; trabalho à distância.

ABSTRACT

Remote work emerged in 1857 in the United States with the advancement of technologies, when the internet began to spread. However, it was in 1997 that telecommuting arrived in Brazil. During the period of the pandemic caused by COVID-19, which was faced and is still being faced, remote work became the solution found to ensure that businesses and life did not come to a halt worldwide. This allowed people to take their work home, preventing job loss. Even after a considerable decrease in positive COVID-19 cases, remote work is still seen as indispensable in business. To develop the content of this study, the following research problem was established: how can the application of telecommuting in organizations reflect on the performance of employees? Data collection occurred through the application of a questionnaire to 45 professionals who work remotely. The analyzed results show telecommuting from the professional perspective of those working in the field. This research is of a quantitative and descriptive nature, as it seeks to question a specific audience to validate hypotheses about a specific phenomenon.

Keywords: technologies; performance; remote work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	– Distribuição dos Respondentes por experiência com trabalho remoto antes da pandemia.....	37
Gráfico 2	– Dificuldades no trabalho remoto	38
Gráfico 3	– Gastos pessoais relacionados ao trabalho remoto.....	39
Gráfico 4	– Qualidade dos Equipamentos.....	40
Gráfico 5	– Controle de tempo.....	42
Gráfico 6	– Metas de produtividade.....	42
Gráfico 7	– Experiências no Teletrabalho.....	44

LISTA DE TABELAS

Quadro 1 – Algumas vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	27
Quadro 2 – Perfil dos participantes.....	34
Quadro 3 – Experiências no teletrabalho.....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COVID-19	Doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2
CRB	Conselho Regional de Biblioteconomia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFPI	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SERPRO	Serviço Internacional de Processamento de Dados
TI	Tecnologia da Informação
UFPI	Universidade Federal do Piauí

LISTA DE SÍMBOLOS

- % Porcentagem
- © Copyright
- ® Marca registrada
- \$ Dólar
- § Seção

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
	1.1 Objetivos.....	18
	1.1.1 Objetivo geral.....	18
	1.1.2 Objetivos específicos.....	18
	1.2 Justificativa.....	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
	2.1 História do Teletrabalho no Brasil.....	20
	2.1.1 Marco Regulatório e Legislação Trabalhista.....	21
	2.1.2 Adoção e Impactos nas Organizações Antes e Pós	22
	Período Pandêmico.....	
	2.2 Processo Produtivo do Teletrabalho.....	23
	2.2.1 Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal.....	25
	2.3 Perfil do Profissional do Teletrabalho.....	25
	2.3.1 Motivações e Preferências.....	26
	2.3.2 Desafios e Barreiras.....	27
3	METODOLOGIA.....	29
	3.1 Tipologia da pesquisa.....	29
	3.2 Objeto da pesquisa.....	30
	3.3 Participantes da pesquisa.....	30
	3.4 Instrumentos para coleta de dados.....	31
	3.5 Análise de dados.....	31
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	32
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
	REFERÊNCIAS.....	50
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	53

INTRODUÇÃO

Os conceitos de teletrabalho são vários, sendo os mais conhecidos: trabalho remoto, trabalho portátil, trabalho à distância e *home office*, que vem do inglês “trabalho em casa”. No entanto, apesar do nome dado a esse método, não é necessariamente obrigatório que ocorra no ambiente de casa, podendo ser acessado de qualquer lugar do mundo ou em ambientes como coworking (espaços onde empresas e comunidades buscam trabalhar e desenvolver suas vidas e negócios juntas, para crescer de forma mais rápida e colaborativa, contando com toda a estrutura que um escritório tradicional teria, porém compartilhada por todos os integrantes do espaço), cafés ou qualquer outro lugar, bastando apenas que o funcionário tenha acesso à internet e a um aparelho de comunicação, como celular ou notebook.

O trabalho remoto surgiu em 1857, nos Estados Unidos, com o avanço das tecnologias, e, com isso, cresceu o número de trabalhadores que utilizam essa forma de trabalho. Segundo Goulart (2009), foi só em 1997 que o teletrabalho chegou ao Brasil, trazendo enorme flexibilidade para quem procurava maneiras de gastar menos dinheiro e tempo no trânsito. A princípio, essas eram as principais vantagens que incentivavam a população a aderir a esse novo meio de trabalho que estava surgindo. Ademais, anos depois, sua relevância e benefícios foram comprovados, trazendo à atualidade uma nova forma de trabalho que permite que qualquer pessoa, de qualquer lugar do mundo, possa ser eficiente na empresa que desejar.

Não é mistério que o trabalho remoto surgiu há algum tempo, porém, com o avanço das tecnologias, ele foi se reformulando e se tornando cada vez mais prático para quem quisesse adotar esse meio de trabalho. Um exemplo dessas mudanças, adquiridas com a melhoria dos meios de comunicação e dos espaços colaborativos, é a possibilidade de se trabalhar enquanto se viaja pelo mundo, algo que já é realidade na vida de algumas pessoas que, ao se sentirem desgastadas com a monotonia diária, realizam essa mudança em busca de uma melhor saúde mental.

Em 2019, o mundo inteiro foi surpreendido por um vírus fatal, para o qual não havia vacina, e que é transmitido de pessoa para pessoa através do ar, denominado cientificamente COVID-19, ou mais conhecido como coronavírus. Este trouxe um período de pandemia que afetou o mundo inteiro, principalmente as formas de trabalho, onde instituições públicas e privadas precisaram implementar o teletrabalho

para diminuir os impactos causados por essa pandemia que ainda assola o mundo. Essa foi a solução encontrada para que os negócios e a vida não parassem, já que o mundo ainda tenta se recuperar dos efeitos pandêmicos. Tendo em vista seu importante papel dentro do contexto organizacional, é fundamental discutir o assunto.

Para desenvolver o conteúdo desse trabalho estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa: de que forma a aplicação do teletrabalho pode refletir no desempenho dos colaboradores? Considerando estes aspectos foi estabelecido como objetivo geral, com intuito de responder o problema, avaliar se houve uma maior efetividade ou não, já que via de regra trabalhar em casa ou em algum espaço alternativo requer disciplina e autonomia, assim como separar a vida pessoal da profissional, sem distrações. McGrath e Houlihan (1998) ponderam que para uma melhor adaptação ao teletrabalho, a gestão empresarial deva ser mais moderna e não tão convencional como de costume, tendo assim uma maior produtividade por parte dos trabalhadores.

Esse estudo quer descobrir como o teletrabalho impacta a produtividade e a vida pessoal dos trabalhadores, observando se as vantagens superam os desafios do modelo. A ideia é entender os benefícios e as barreiras dessa nova realidade, especialmente após a pandemia, e ver como o teletrabalho pode ser otimizado para o futuro.

Desta forma, para alcançar os objetivos propostos neste trabalho, será necessário avaliar o desempenho relacionado à qualidade de vida proporcionada pelo teletrabalho e quais atividades das empresas podem ser realizadas para adotar esse modelo. Esta pesquisa é de natureza exploratória e descritiva, já que se pretende descrever e familiarizar-se com a realidade atual em que o trabalho remoto é empregado.

Por meio do Google Forms, foi aplicado um questionário no qual se indagou a respeito da flexibilização do trabalho remoto em regime de *home office* para *stakeholders* que vêm trabalhando de forma híbrida, visto que notaram os benefícios do teletrabalho, sendo um deles a possibilidade de se comunicar de onde estiverem. Durante a pandemia, tiveram que se adaptar a esse método de trabalho; assim, também se pretende avaliar seus impactos na saúde do colaborador.

Desse modo, analisaram-se os achados da literatura, sendo necessária uma avaliação dos indicadores de desempenho a fim de analisar as responsabilidades, já que um dos principais problemas enfrentados no teletrabalho é a gestão do tempo e

a eficácia que o funcionário necessita, como o estabelecimento de metas para gerenciar a produtividade dos colaboradores, além da legislação que engloba esse método e se enquadra no regime de teletrabalho.

1.2 Objetivos

O presente estudo possui objetivos que se dividem em gerais e em específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

Investigar a percepção de produtividade do teletrabalho sob a ótica dos *stakeholders* e observar como ele afeta o desempenho e a adaptação dos trabalhadores.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Conhecer a percepção dos usuários sobre o modelo de teletrabalho;
- ✓ Descrever o processo de surgimento e utilização do teletrabalho no ambiente corporativo;
- ✓ Estudar as características discutidas do processo do teletrabalho;
- ✓ Apresentar as principais ferramentas tecnológicas utilizadas no teletrabalho/gestão do teletrabalho (infraestrutura tecnológica).

1.3 Justificativa

Diante das novas tendências tecnológicas no ambiente organizacional, nota-se a importância da flexibilização nas formas de trabalho e sua aceitação nas organizações, havendo, assim, um crescente nível de competitividade no âmbito organizacional, de acordo com estudo de Da Costa (2015), que aponta a produtividade e a qualidade de vida do colaborador que trabalha à distância, analisando seu desempenho.

Com as atuais mudanças que vêm acontecendo no período pós-pandêmico, há benefícios tanto para o colaborador quanto para quem contrata, proporcionando, assim, uma maior segurança, uma vez que as relações de trabalho vêm mudando com o tempo. É notório lembrar que, a partir do momento em que houve a necessidade de distanciamento social, um em cada dez trabalhadores adotou o teletrabalho para

não acabar desempregado, e as empresas também abraçaram a ideia para não fecharem suas portas.

A relevância de se trazer esse assunto é identificar que, conforme as tecnologias avançam, as formas de trabalho se modificam. Embora o teletrabalho não seja um assunto novo, nos últimos anos pôde-se notar suas vantagens, assim como algumas de suas desvantagens, tema que será tratado ao longo do texto. Existem especificidades que necessitam de melhorias, e para isso é necessário um conhecimento mais aprofundado por parte dos gestores das empresas. De acordo com o jornal Globo, em 2021, empresas que não oferecem home office acabam perdendo a preferência de seus próprios funcionários, uma vez que essa forma de trabalho se tornou atrativa.

Levando em consideração esses aspectos, pode-se afirmar que, caso ocorra novamente um cenário que impeça o funcionário de ir à empresa, as empresas que não tentarem se adaptar a esse método de trabalho poderão acabar fechando. Os gestores, ao se aprofundarem no assunto e analisarem possíveis estratégias organizacionais em que seus funcionários possam trabalhar de onde quer que estejam, sem comprometer sua produtividade, terão maior prestígio no mercado.

Dessa forma, o presente trabalho pretende abordar inovações no ambiente de trabalho, mais especificamente por meio do teletrabalho, ou como é mais conhecido, “*home office*”, e como os ambientes podem influenciar de forma positiva a qualidade de vida do trabalhador, mostrando que o teletrabalho pode se tornar um novo meio de visão empreendedora no futuro para as empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico corresponde ao embasamento teórico que apresenta uma composição dos autores que fundamentaram esta pesquisa. Ele está subdividido em temas que vão desde o contexto histórico do teletrabalho no Brasil, passando pelas leis relacionadas, até a adoção desse meio de trabalho atualmente. Também aborda o desenvolvimento do teletrabalho e como a infraestrutura tecnológica e as práticas de gestão influenciam a eficácia e a satisfação dos trabalhadores remotos.

2.1 História do teletrabalho no Brasil

O teletrabalho no Brasil começou a ser mais significativamente reconhecido a partir de 1990, com o avanço das tecnologias de informação e comunicação. Antes disso, o trabalho remoto era mais limitado e menos estruturado. O teletrabalho foi oficialmente introduzido no Brasil em agosto de 1997, durante um seminário sobre *home office* intitulado "Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º milênio", que também marcou o lançamento de um livro sobre o assunto (Pimentel, 2021).

É importante destacar que, segundo Pimentel (2021), ao discutir o termo teletrabalho, Jack Nilles definiu-o como "qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados à atividade laboral por tecnologias de informação".

Apesar de ter sido implementado no Brasil em 1997, foi apenas em 2017, vinte anos depois, com a reforma trabalhista, que o teletrabalho ganhou espaço e relevância. Houve mudanças na legislação com o objetivo de flexibilizar as relações de trabalho e beneficiar o mercado (De Freitas, 2021). A liberdade de trabalhar confortavelmente em casa tem sido um dos principais atrativos que impulsionaram o teletrabalho na vida dos brasileiros, aumentando o número de teletrabalhadores e, consequentemente, reduzindo o desemprego, tornando o mercado de trabalho mais flexível (De Freitas, 2021).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como qualquer trabalho realizado fora das instalações da empresa ou organização contratante, sem contato presencial face a face com colegas de trabalho. Apesar de todos os seus benefícios, a OIT observa um aumento no número de horas trabalhadas

pelos teletrabalhadores, mesmo com a vantagem de economizar tempo de deslocamento para o trabalho (Pimentel, 2021).

2.1.1 Marco Regulatório e Legislação trabalhista

A legislação do teletrabalho no Brasil passou por evoluções importantes a partir de 2020, reconhecendo o teletrabalho de forma mais formal e refletindo mudanças nas práticas de trabalho impulsionadas pela pandemia de COVID-19. A Lei nº 13.467/2017 introduziu mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, incluindo disposições específicas para o teletrabalho.

Trazendo mudanças significativas para o teletrabalho, D'Amorim (2018) destaca que a reforma trabalhista definiu a prestação de serviços fora das dependências do empregador utilizando meios tecnológicos e trouxe ajustes em relação às horas trabalhadas e ao controle de jornada.

A Portaria nº 3.735/2020 estabeleceu diretrizes específicas para o teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 no Brasil. Essas diretrizes visavam proteger a saúde dos trabalhadores e regulamentar aspectos como jornada de trabalho, ergonomia e segurança no ambiente de trabalho remoto. Durante esse período, essas regulamentações foram essenciais para garantir os direitos dos trabalhadores, e mesmo após a pandemia, é importante destacar que essas mudanças tornaram a forma de teletrabalho mais flexível e ampla, garantindo os direitos dos trabalhadores.

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) considera o home office como um trabalho exercido fora do ambiente oferecido pelo empregador, mas realizado através do uso de tecnologias de comunicação, sendo contratado para trabalhar em casa ou em outro ambiente diferente da empresa; não obstante, tendo os mesmos direitos de um trabalhador presencial. Até o ano de 2021, na CLT, o teletrabalho era considerado por tarefas e não por horas. Ainda sobre o regime de contrato, é apresentado por Costa (2003) que:

O teletrabalho permite, ainda, várias modalidades contratuais. O teletrabalhador pode ser um indivíduo com vínculo empregatício que realiza teletrabalho em período integral ou em tempo parcial, pode ser um trabalhador com contrato por tempo determinado, pode ser trabalhador autônomo. Essa dimensão é de fundamental importância porque configura contextos bastante diversos para os envolvidos, tanto trabalhadores quanto

organizações, com impactos diretos sobre a vivência do teletrabalho. (COSTA, 2003, p.18)

Percebe-se, portanto, que no meio jurídico a presença física do trabalhador no ambiente de trabalho não é necessária para caracterizar uma relação empregatícia, sendo um direito a favor daqueles que prestam serviços em domicílio ou à distância. Observa-se que, mesmo nesse regime de trabalho, o empregador ainda terá controle sobre o empregado, sabendo quando este está trabalhando ou não (Rocha, 2013).

O ex-presidente Jair Bolsonaro, em 25 de março de 2022, decretou novas medidas que regulam o teletrabalho. Prevendo o grande número de brasileiros em regime de home office, as mudanças incluem a possibilidade do modelo híbrido (alternância entre presencial e home office) e a opção de contratação com controle de jornada ou por produção. Cabe ao empregador decidir se contratará por horas trabalhadas ou por tarefas e produção executadas. É importante destacar que essas medidas proporcionarão liberdade ao trabalhador; aqueles contratados por produção poderão trabalhar no horário que considerarem mais produtivo. Já os contratados por horas terão direito a receber horas extras, se ultrapassarem a jornada regular (Cavallini, 2022).

O ex-secretário-executivo do Ministério do Trabalho (MTE), Bruno Dalcomo, deixa claro que não há possibilidade de redução salarial para quem trabalha a distância, pois contratualmente não há diferença entre os dois meios de trabalho. Também é destacado outro fato importante: os teletrabalhadores têm gastos significativos para manter um ambiente de trabalho adequado, e é responsabilidade da empresa custear esses gastos sem descontá-los do salário dos colaboradores (Cavallini, 2022).

2.1.2 Adoção e Impactos nas Organizações Antes e Pós Período Pandêmico

Um estudo de campo realizado pela Fundação Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) e pela Receita Federal evidenciou diversas vantagens do teletrabalho no ambiente corporativo, tais como a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, redução de custos e diminuição do deslocamento, que é um obstáculo significativo para trabalhadores em grandes cidades, além do aumento de

produtividade com um melhor controle de horários por parte dos funcionários (Filardi; Castro; Zanini, 2020).

A autonomia proporciona liberdade para as pessoas fazerem escolhas e planos, o que é essencial para desenvolver responsabilidade não apenas consigo mesmas, mas também perante a comunidade (Rosenfield; Alves, 2011). Diante disso, observa-se que o trabalho à distância se apresenta como a opção mais viável em termos de vantagens tanto para a empresa quanto para seus funcionários.

Com isso, ambos irão economizar em vários aspectos, havendo também a possibilidade de um aumento no desempenho, tornando-se necessárias algumas adequações ao trabalho de forma isolada dos demais funcionários, o que difere do meio convencional, em que há aquele contato direto com todos dentro da organização, sendo importante salientar que quem optar por esse meio de trabalho não poderá abrir mão da auto disciplina diária, já que será apenas você e seu computador (Boonen, 2002).

O trabalho à distância se torna cada vez mais adequado para aqueles que buscam um ambiente menos convencional, e acabam tendo que abdicar de tantas coisas do dia-a-dia para cumprir horários, como é analisado por Da Costa (2015), onde a mesma afirma que há uma flexibilização nos horários, e vários outros benefícios já comprovados como uma melhora na saúde física e mental.

Conforme o site O Tempo (2023) aponta, a pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do teletrabalho em todo o mundo, servindo como meio de facilitar a aceitação do trabalho remoto como uma alternativa viável para aqueles que não poderiam sair de suas casas devido à pandemia.

Um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) destacou que 33% das empresas no Brasil adotaram o home office como modalidade de trabalho em resposta aos desafios impostos pela pandemia de COVID-19. No mesmo também é citado os principais pontos observados são que um terço das empresas brasileiras implementaram o home office como uma alternativa viável para proteger a saúde de seus colaboradores. Outro ponto destacado pelo estudo é o impacto econômico e social. Também vale ressaltar os desafios e oportunidades, como maior flexibilidade e redução de custos.

2.2 Processo produtivo do teletrabalho

De acordo com Pereira (2023), o teletrabalho depende fundamentalmente de uma boa infraestrutura que garanta eficiência e produtividade. Uma conexão estável e rápida é essencial para se comunicar com colegas. Equipamentos adequados e medidas de segurança são fundamentais para proteger informações da empresa para qual se está trabalhando.

Ainda conforme Pereira (2023), se torna também crucial também ter ferramentas ou plataformas que facilitem a comunicação entre colaboradores. Além disso, um suporte técnico eficiente é essencial para resolver problemas e garantir que o trabalho não seja prejudicado, assegurando eficiência e produtividade sem prejuízos para nenhum dos envolvidos.

Para Rosenfield (2011), o teletrabalho se destaca por sua principal característica de flexibilidade, sendo adotado por diversas organizações interessadas em expandir suas modalidades de trabalho. Essa flexibilidade abrange tanto o aspecto temporal quanto o espacial, permitindo que o trabalho seja realizado em qualquer lugar e momento através da tecnologia. Essas adaptações ficam a critério dos trabalhadores e empregadores, que negociam o controle sobre autonomia e horários. No entanto, essa flexibilidade também pode resultar em isolamento profissional em algumas situações.

Quanto ao debate sobre monitoramento e avaliação no teletrabalho Barbosa (2020) indica como o setor público acaba temendo a falta de controle e produtividade dos funcionários deixando claro que a gestão que se faz eficaz no teletrabalho requer algumas estratégias como supervisionar, controlar, gerenciar e evitar custos que possam causar alguma falha no desempenho.

Ainda de acordo com Barbosa (2020), as políticas de gestão, a comunicação organizacional e o relacionamento e reconhecimento das contribuições dos colaboradores acabam sendo fundamentais para o sucesso do teletrabalho. Desse modo, pode-se concluir que um monitoramento produtivo provavelmente envolverá uma evolução contínua quando se trata de tecnologia e políticas organizacionais, sendo necessário que as empresas considerem não apenas o operacional, mas também o ético e humano em suas decisões. Onde o monitoramento oferece oportunidades de eficiência e responsabilidade, a gestão equilibra os interesses da organização e o bem-estar dos funcionários.

2.2.1 Equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Ao se optar por trabalhar em casa é importante lembrar que há a necessidade do funcionário saber diferenciar o ambiente familiar, do profissional, a fim de não impactar no desempenho dos serviços prestados (Boonen, 2002).

De acordo com Mello (1999), o teletrabalho é uma forma de levar o trabalho aos empregados, retirando a ideia conceitual de que trabalho não é apenas em um local fixo organizacional, e sim onde há a disponibilidade de uma boa prestação de serviços, prezando sempre pela eficiência e eficácia, já que é algo necessário hoje para o *Home Office* ser visto como um meio de oportunidade para aqueles que querem e se dispõem a dar o seu melhor. O teletrabalho, portanto, passa a ser um objeto de estudo derivado das evoluções tecnológicas, levando facilidade a vida daqueles que optam por substituir idas e vindas diariamente, por um computador, ou até mesmo celular, tendo acesso a seu trabalho de onde quer que esteja (Mello, 1999).

2.3 Perfil do profissional do teletrabalho

Segundo matéria da Exame (2024), as 10 áreas com mais vagas de home office neste ano são: Informática, TI, Telecomunicações com 991 anúncios; Comercial e Vendas; Administração; Marketing; Recursos Humanos; Jurídica; Telemarketing; Contábil Finanças e Economia; Educação; e Engenharia. Dessa forma, pode-se perceber a grande multifacetação de áreas em que o teletrabalhador pode atuar, não importando onde estejam. Isso mantém as empresas com uma melhor gama de funcionários que podem ser recrutados de outras regiões, além de proporcionar emprego para aqueles que se identificam com a área, oferecendo também oportunidades.

Segundo o CEO da InfoJobs, Ana Paula Prado, "Hoje, os profissionais têm uma relação com o trabalho muito diferente do que tinham há alguns anos. As pessoas ficam menos em seus empregos, e isso faz com que a gente tenha sempre que buscar um profissional para preencher uma vaga" (Forbes, 2023). A InfoJobs cresceu bastante durante a pandemia, pois é um portal de empregos bastante conhecido no Brasil, conectando empresas a candidatos e profissionais em busca de oportunidades de trabalho.

Ainda na matéria da Exame (2024), Prado afirma que áreas como TI e Marketing tendem a ter maiores oportunidades de emprego, pois são consideradas atividades que podem ser facilmente executadas. Ela também menciona que áreas ligadas ao atendimento ao público representam um obstáculo maior, devido à necessidade de contato mais direto.

Quanto aos estados que mais oferecem oportunidades, nota-se uma grande concentração no Sudeste e no Sul, que lideram o ranking. São Paulo fica em primeiro lugar, com 36,3% das oportunidades, seguido pelo Rio de Janeiro, com 23,6%, Paraná com 10,9%, Rio Grande do Sul com 6,6% e Minas Gerais em quinto lugar, com 5,5% de contratantes.

2.3.1 Motivações e preferências

A implementação do teletrabalho manifestou-se no cenário empresarial, especialmente após o ano de 2020, quando diversos estudos e pesquisas exploraram as motivações dos teletrabalhadores, buscando entender o que os motiva e influencia, de certa forma, em sua produtividade. Segundo Chaim (2023), as primeiras pesquisas relacionadas à qualidade de vida no trabalho surgiram em 1950. A partir daí, houve diversos estudos que abordaram esse tema para preservar a saúde e o bem-estar dos funcionários, mostrando que, dessa forma, contribui-se para o bem-estar dos colaboradores e ajuda-se a entregar um bom trabalho.

No que se diz respeito à pandemia, é notório que ela trouxe impactos na tecnologia, de certa forma aperfeiçoando-a. Citando estudos como o de Ferreira, que defende que há vários fatores a serem considerados como determinantes para a qualidade de vida dos funcionários no teletrabalho, como as condições de trabalho, as relações socioprofissionais, o crescimento e o reconhecimento profissional. Esses são pontos que conduzem o trabalhador a um desenvolvimento melhor na empresa em que está inserido (Chaim, 2023).

A flexibilidade no trabalho, como apontado por Rosenfield (2011), é um dos principais motivadores para o teletrabalho, pois permite ao funcionário conciliar melhor a vida profissional e pessoal, levando a um maior prazer e à redução do estresse. Além da flexibilidade, proporciona autonomia, permitindo que os indivíduos gerenciem

seu tempo e espaço de acordo com suas necessidades, o que também aumenta sua produtividade.

Neste contexto, onde o teletrabalho se consolida como uma realidade cada vez mais presente, diversos autores, como já mencionados, exploram suas nuances. É fundamental reconhecer que essa modalidade de trabalho oferece vantagens e desvantagens que impactam tanto o funcionário quanto a empresa. A partir da literatura consultada, podemos destacar os seguintes pontos:

Quadro 1 – Algumas Vantagens e Desvantagens do teletrabalho

VANTAGENS	• Redução dos custos • Possibilidade de crescimento sem mudanças estruturais • Facilidade de expansão geográfica • Diminuição do absenteísmo • Possibilidade de buscar funcionários em outras regiões • Mais tempo livre • Maior autonomia • Escolha pessoal ao ambiente de trabalho • Clima de trabalho mais confortável • Melhoria do bem estar
DESVANTAGENS	• Possibilidade de perda de dados da empresa (confidencialidade) • Dificuldade de motivar funcionários • Dificuldade de supervisão • Dificuldade de socializar novos funcionários • Aumento de custos com treinamento e suporte • Possíveis conflitos entre teletrabalhadores e funcionários presenciais • Aumento de custo com equipamentos de tecnologia de informação • Necessidade de Autodisciplina • Isolamento social

Fonte: Bergamaschi; Netto Filha; Andrade (2018); Chaim (2023).

2.3.2 Desafios e Barreiras

Apesar dos benefícios mencionados anteriormente, essa modalidade de trabalho também apresenta diversos desafios e barreiras que precisam ser superados para garantir sua efetividade e sucesso.

Segundo Prado, a Forbes (2023) destaca que as empresas buscam profissionais organizados e comprometidos com prazos, que gerenciam tarefas com facilidade e possuem habilidades para realizar entregas 100% à distância. Além disso, buscam profissionais autônomos que sabem quando buscar orientação de superiores para alcançar melhores resultados.

Ademais, a comunicação pode ser um fator desvantajoso no teletrabalho. A comunicação virtual, por vezes, se mostra menos eficaz, dificultando a colaboração entre os membros da equipe. Essa falta de interação presencial aumenta o índice de isolamento entre os funcionários, impactando negativamente seu bem-estar. A falta de estrutura e recursos adequados também prejudica o desenvolvimento do funcionário na organização (Figueiredo, 2021)

Além disso Figueiredo (2021), destaca que um ambiente de trabalho doméstico com distrações frequentes tira a atenção do trabalhador, diminuindo sua produtividade. A instabilidade da internet, outro problema comum no teletrabalho, também impacta negativamente o desempenho das tarefas. A autodisciplina é fundamental para o sucesso do teletrabalho.

O trabalhador precisa ter responsabilidade para separar a vida pessoal da profissional, evitando a procrastinação e garantindo o foco nas suas responsabilidades. Para a empresa, a maior desvantagem em questões de risco são os ataques cibernéticos e o vazamento de dados. Essa fragilidade pode colocar em risco as informações da empresa e dos clientes, impactando negativamente a reputação e gerando prejuízos financeiros (Figueiredo, 2021)

3 METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos utilizados serão descritos neste item, incluindo o tipo de estudo realizado, a seleção dos participantes, o instrumento de coleta de dados e a técnica de análise desses dados. De acordo com Marconi e Lakatos (2022), a metodologia não é apenas um detalhe técnico, mas sim a espinha dorsal que sustenta todo o edifício da pesquisa científica, contribuindo e validando a construção do trabalho de forma confiável para aqueles que irão lê-lo. Desse modo, é válido dizer que os métodos ajudam o pesquisador na condução do estudo, não apenas moldando os dados coletados e analisados, mas também influenciando diretamente as conclusões alcançadas.

3.1 Tipologia da pesquisa

Esta pesquisa é de natureza exploratória e descritiva, já que se pretende descrever e analisar variáveis de um contexto, além de se familiarizar com a realidade atual em que o trabalho remoto é empregado. Para isso, foram realizadas pesquisas em artigos científicos envolvendo motivação, teletrabalho e novos meios de trabalho em bases de dados, tais como SciELO, Google Acadêmico, CAPES, entre outras, para servir de referencial teórico.

Sendo assim, após a aprovação e aceitação da pesquisa, enviou-se um questionário via Google Forms com questões previamente desenvolvidas que foram adaptadas para atender às necessidades deste estudo. As modificações foram necessárias para se alinhar com os objetivos do trabalho, avaliar as percepções dos colaboradores que trabalham em casa, alcançar uma amostra maior e obter resultados mais objetivos, além de avaliar de que forma o teletrabalho continua sendo uma medida de prevenção da COVID-19 e um meio de trabalho importante, trazendo a necessidade de sua maior propagação e adaptação em todas as áreas.

Segundo Flick (2013), o objetivo principal da pesquisa quantitativa é, por meio da mensuração de dados numéricos, avaliar as relações entre as variáveis ou demonstrar as causas de eventos específicos. Assim, a pesquisa se caracteriza como quantitativa, pois busca questionar um determinado público para validar hipóteses sobre um fenômeno diante do cenário em que se vive hoje.

3.2 Objeto da Pesquisa

Em face da atual realidade, a presente pesquisa é de grande pertinência, trazendo ao conhecimento público como os participantes vêm se adaptando ao trabalho remoto, ao qual não estavam acostumados. Surgiu, assim, a curiosidade de saber sobre a empregabilidade e a perspectiva profissional daqueles que vêm trabalhando de forma remota, uma vez que, mesmo após a pandemia e com muitas organizações voltando a seus trabalhos integralmente presenciais, os *stakeholders* vêm trabalhando de forma híbrida, visto que notaram os benefícios do teletrabalho, sendo um deles a possibilidade de se comunicar de onde estiverem.

3.3 Participantes da Pesquisa

Os sujeitos participantes da pesquisa foram *stakeholders* que utilizam o trabalho remoto como sua principal fonte de renda, no qual de modo não aleatório em bola de neve, onde a autora Vinuto (2014) destaca que sua amostragem não depende de probabilidade, mas sim utilizar sequência de indicação para acessar grupos difíceis de alcançar.

Ainda sobre bola de neve a autora Vinuto (2014) destaca sua importância e seus objetivos principais:

A amostragem de bola de neve é utilizada principalmente para fins exploratórios, usualmente com três objetivos: desejo de melhor compreensão sobre um tema, testar a viabilidade de realização de um estudo mais amplo, e desenvolver os métodos a serem empregados em todos os estudos ou fases subsequentes. (VINUTO 2014, p.205).

A metodologia bola de neve (snowball sampling, em inglês) é uma técnica de amostragem que funciona de maneira não aleatória, onde os respondentes são selecionados de forma criteriosa e, em seguida, convidados a indicar outros participantes que se encaixam no perfil da pesquisa. A princípio, inicia-se com a seleção inicial do participante, onde o pesquisador escolhe aqueles que atendem aos critérios, e logo após esses participantes iniciais são solicitados a indicar outras pessoas.

Desse modo, a inclusão e indicação continuam formando uma “bola de neve” à medida que novos participantes são adicionados à amostra. Esse método foi utilizado na presente pesquisa por sua relação custo-eficácia, uma vez que foi possível alcançar a população-alvo, que é dispersa geograficamente.

3.4 Instrumentos para Coleta de dados

A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de um questionário criado no Google Forms, contendo 14 perguntas fechadas e 20 questões para medir o grau de concordância dos participantes. O questionário foi dividido em três blocos: o primeiro bloco continha 7 questões relacionadas ao perfil dos respondentes; o segundo bloco abordava suporte e infraestrutura, com 7 questões; e o terceiro bloco incluía 20 afirmações para que os participantes avaliassem suas experiências pessoais com o teletrabalho. Foi gerado um link de acesso, que foi disponibilizado em grupos de WhatsApp com profissionais que trabalham remotamente. O link ficou disponível de 17 de julho a 26 de agosto de 2024. A pesquisa contou com a participação de 45 respondentes. Embora o número de participantes seja pequeno, foi possível coletar uma quantidade significativa de dados. Todos os convidados participaram voluntariamente do questionário.

3.5 Análise dos dados

Os resultados foram examinados por meio da escala de Likert, que utiliza cinco pontos para medir a intensidade das respostas dos participantes em relação às afirmações apresentadas, indicando o grau de concordância ou discordância. Dessa forma, permite-se uma avaliação quantitativa das atitudes dos participantes, facilitando a análise dos dados. A plataforma Google Forms foi utilizada para converter os dados em amostras estatísticas, permitindo a obtenção dos resultados da pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção do estudo se dedica a mostrar e examinar os dados coletados, além de apresentar os resultados obtidos após a pesquisa de campo realizada com os *stakeholders* sobre o teletrabalho, que é o foco desta pesquisa. Serão apresentados os dados coletados por meio do questionário aplicado, que incluiu perguntas sobre sexo, idade, estado civil, cidade de residência e se o participante está trabalhando remotamente, bem como questões específicas relacionadas à produtividade e aos fatores que podem incentivá-la ou não. Os dados socioeconômicos serão apresentados em forma de quadro, e os demais resultados serão exibidos por meio de gráficos.

VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
SEXO	45	100%
Masculino	20	44,4%
Feminino	25	55,6%
IDADE	45	100%
Menos de 20 anos	-	-
Entre 21 e 26 anos	3	6,7%
Entre 27 e 34 anos	22	48,9%
Entre 35 e 40 anos	18	40%
Acima de 41 anos	2	4,4%
ESTADO CIVIL	45	100%
Solteiro	27	60%
Casado/União Estável	16	35,6%
Separado/Divorciado	2	4,4%
ONDE RESIDE	45	100%
Teresina	25	55,56%
Floriano	6	13,33%
Maranhão	3	6,67%
Sobral	4	8,89%

Brasília/Niquelândia/Pedro II/Parnaíba/Piripiri/São Benedito/Várzea Branca	7 (1 cada)	15,56% (2,22% cada)
POSSUI FILHOS?	45	100%
Não	29	64,4%
Sim, apenas 1	13	28,9%
Sim, 2	3	6,7%
Sim, 3	-	-
Sim, 4 ou mais	-	-
QUANTAS PESSOAS MORAM COM O RESPONDENTE?	45	100%
Uma	5	11,1%
Duas	10	22,2%
Três	25	55,6%
Quatro	5	11,1%
Mais de 4	-	-
QUAL SETOR EM QUE ATUA?	45	100%
Saúde	-	-
Contábil/Financeiro	7	15,6%
Judiciário	16	35,6%
Educação	18	40%
Administração	3	6,7%
Fotografia	1	2,2%

Quadro 2 – Perfil dos participantes

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O perfil demográfico dos respondentes mostra uma predominância de profissionais relativamente jovens e predominantemente solteiros, o que pode influenciar a aceitação e a adaptação ao teletrabalho. As diferenças por faixa etária,

gênero, estado civil e número de filhos podem ser analisadas mais profundamente para entender como essas variáveis impactam a percepção e a eficácia do teletrabalho.

A predominância feminina entre os respondentes pode refletir uma maior participação de mulheres no teletrabalho ou uma maior disponibilidade para responder à pesquisa. A porcentagem de mulheres foi de 55,6%, enquanto a de homens foi de 44,4%. Isso também pode ser um ponto de análise para discutir como o teletrabalho impacta diferentes gêneros.

Como mostrado no gráfico acima, há um maior número de participantes do sexo feminino. Milstersteiner et al. (2020) discutem que, devido à responsabilidade familiar, que frequentemente recai sobre as mulheres, elas são as principais responsáveis pela educação dos filhos. Muitas vezes, isso pode levar à interrupção de suas carreiras. No entanto, apesar de a vida doméstica ser predominantemente feminina, o cenário do teletrabalho pode ser visto de forma positiva para as mulheres.

Quanto à faixa etária, observa-se uma predominância de respondentes na faixa de 27 a 40 anos, sugerindo que o teletrabalho é mais comum entre profissionais em fase de consolidação de carreira e desenvolvimento. A presença de poucos jovens e pessoas acima de 40 anos pode indicar uma possível resistência ou menor adaptação ao teletrabalho em faixas etárias extremas.

Ao analisar o estado civil dos respondentes, a maioria é solteira (60%), o que pode sugerir uma maior flexibilidade ou disponibilidade para o teletrabalho. A menor proporção é de casados e em união estável (35,6%), enquanto divorciados representam 4,4%, o que pode indicar que questões relacionadas à vida familiar e responsabilidades influenciam a aceitação do teletrabalho. A maior parte dos respondentes não possui filhos (64,4%), o que pode indicar que o teletrabalho é mais facilmente adotado por pessoas sem responsabilidades adicionais relacionadas a filhos. Este dado é importante para entender como a presença de filhos influencia a experiência e a aceitação do teletrabalho. Entre os que têm filhos, 28,9% possuem um filho e 6,7% têm dois filhos.

Um dos desafios enfrentados no teletrabalho é o conflito entre a vida profissional e pessoal. Aguiar (2022) aponta que, para aqueles com filhos, a combinação de escolas e creches com o teletrabalho impacta suas rotinas e produtividade, tornando necessário um maior controle de horários.

Em um estudo recente, Eurofound (2020) destaca que mais de 22% dos teletrabalhadores com crianças pequenas acabam enfrentando dificuldades de concentração, em comparação com 5% das famílias sem filhos e 7% com crianças entre 12 e 17 anos, ressaltando o estresse.

A alta concentração de participantes em Teresina, correspondendo a 55,6% da amostra, reflete mais diretamente as características e percepções dos residentes dessa cidade. Floriano teve uma porcentagem de 13,33%, seguido por Sobral com 8,89% de respondentes, Maranhão com 6,67%, e outras regiões, onde obteve-se poucas respostas, mas ainda assim necessárias para alcançar um público mais amplo, correspondendo a 15,56%.

De acordo com Pimentel (2021), a proximidade com a família e a redução de tempo no deslocamento para o trabalho têm um impacto positivo na qualidade de vida dos teletrabalhadores, há também benefícios para a empresa com a diminuição dos custos e despesas, resultando em melhores resultados financeiros.

É importante reconhecer a diversidade nas configurações residenciais dos respondentes e como isso pode impactar suas experiências com o teletrabalho. A maior parte dos respondentes (55,6%) vive em uma residência com três pessoas. Isso pode refletir um arranjo comum em muitas regiões, onde uma pequena unidade familiar ou pessoas compartilhando um espaço são predominantes. Essa configuração pode ter implicações para o teletrabalho, como a necessidade de espaço compartilhado e questões relacionadas à privacidade e ao gerenciamento de um ambiente doméstico adequado para o trabalho.

Apenas 11,1% moram sozinhos, o que pode indicar que a maioria dos respondentes tem pelo menos alguma forma de coabitação. Morar sozinho pode proporcionar um ambiente mais controlado e menos suscetível a distrações para o teletrabalho, enquanto residir com mais pessoas pode trazer desafios adicionais, como barulho e espaço compartilhado. A proporção de 11,1% que vive com quatro pessoas é pequena. Mostrando que residências mais numerosas são menos comuns entre os respondentes.

Com 22,2% dos respondentes morando com apenas uma pessoa, este grupo pode enfrentar desafios específicos, como a necessidade de coordenação de horários e espaços comuns, especialmente se ambos estiverem realizando teletrabalho ou outras atividades simultaneamente.

Padini e Pereira (2020) demonstram que a possibilidade de conciliar vida profissional e familiar é flexível e independente do cenário. Embora existam desafios, os autores identificam efeitos positivos como uma melhor qualidade de vida, mais tempo para cuidar da casa, da alimentação e da família, além de economia de tempo e de custos com deslocamento. Com uma rotina organizada, os servidores conseguem manter um dia a dia mais equilibrado.

A análise revela que setores como educação e judiciário apresentam maior adaptabilidade ao teletrabalho, enquanto outros enfrentam restrições mais significativas. Com 40% dos respondentes atuando na educação, esse setor é o mais representativo na pesquisa. A alta taxa de adoção do teletrabalho nessa área possivelmente se deve à natureza das funções educacionais, que podem ser realizadas remotamente por meio de plataformas digitais e ferramentas de ensino a distância.

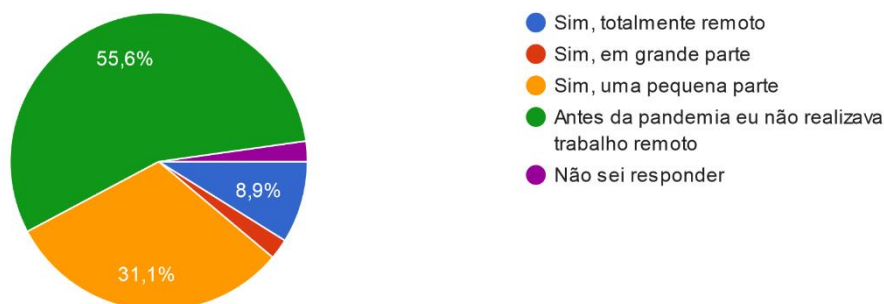
O setor judiciário, com 35,6% dos respondentes, mostra um aumento na adoção do teletrabalho, especialmente para atividades como pesquisa, redação de documentos e reuniões virtuais. O setor contábil/financeiro, com 15,6% dos participantes, também se adaptou ao teletrabalho, com muitas atividades sendo realizadas remotamente, sendo elas análise de dados e preparação de relatórios.

A administração, com apenas 6,7% dos respondentes, há uma variabilidade maior nas práticas de teletrabalho, já que dependendo das responsabilidades e do tipo de gestão as práticas de trabalho podem precisar da presença física do trabalhador. Por fim, a fotografia, com apenas 2,2% dos respondentes, é o setor menos representado. A necessidade de realizar sessões de fotos e cobrir eventos presencialmente pode explicar a menor proporção de trabalhadores ou também o fato de ter tido poucos respondentes nessa área que adotam o teletrabalho.

Gráfico 01 – Distribuição dos Respondentes por Experiência com Trabalho Remoto Antes da Pandemia.

Realizava trabalho remoto antes da pandemia?

45 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, (2024)

A maioria significativa dos respondentes que correspondem a 55,6% não realizava trabalho remoto antes da pandemia mostrando que o teletrabalho era uma prática menos comum antes da pandemia, havendo uma dependência maior do trabalho presencial. Uma parcela considerável dos respondentes 31,1% já realizava algum trabalho remoto antes da pandemia, demonstrando que estavam parcialmente adaptadas ao modelo de trabalho à distância, sendo assim essa experiência prévia facilitado a transição para o trabalho remoto completo durante a pandemia.

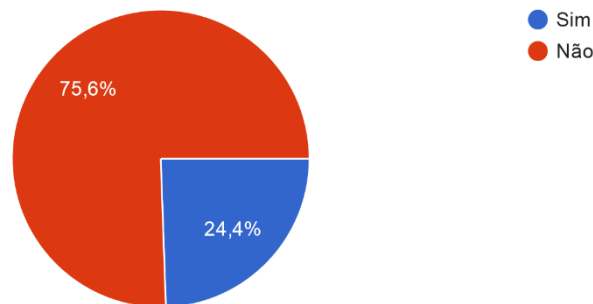
Com apenas 8,9% dos respondentes trabalhavam completamente de forma remota antes da pandemia indicando que o trabalho remoto total era relativamente raro e dificilmente adotado. A adoção de modelos híbridos ou totalmente remotos era ainda mais limitada, com apenas 2,2% dos respondentes. Os 2,2% restantes não souberam responder, indicando alguma dificuldade em classificar a natureza do trabalho remoto.

De acordo com De Freitas (2021), a reforma trabalhista de 2017 impulsionou significativamente a discussão sobre o teletrabalho. A partir dessa reforma, as empresas passaram a se adaptar cada vez mais a esse modelo de trabalho, sendo que a pandemia de COVID-19, a partir de 2020, acelerou esse processo devido às restrições impostas.

Gráfico 02 – Dificuldades no Trabalho Remoto.

Houve dificuldades na realização do trabalho remoto?

45 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, (2024)

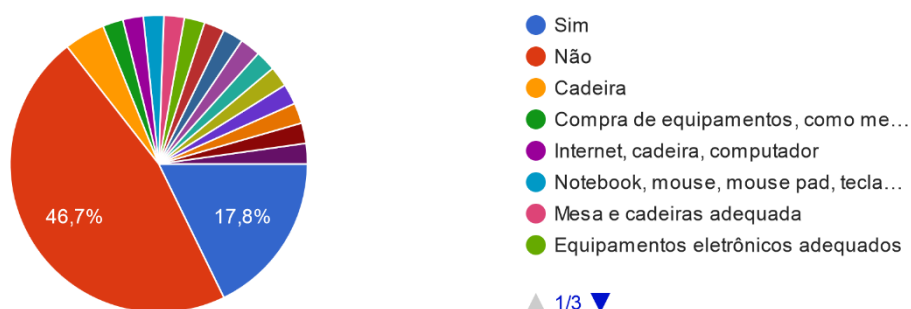
A maioria dos respondentes não encontrou dificuldades significativas com o teletrabalho, indicando que muitos foram capazes de adaptar-se bem. No entanto, um quarto dos respondentes enfrentou dificuldades, o que pode refletir desafios relacionados a infraestrutura, equipamentos, ou a adaptação ao novo formato de trabalho. Com 75,6% dos respondentes relatam que não enfrentaram dificuldades significativas ao realizar o teletrabalho. Os 24,4% restantes enfrentaram dificuldades durante o processo de teletrabalho, essas dificuldades podem incluir questões como falta de equipamentos adequados, problemas de conexão, ou dificuldades em gerenciar o tempo e o ambiente de trabalho.

Conforme destacado no estudo de Pereira (2023), as ferramentas utilizadas no teletrabalho são fundamentais para uma boa adaptação ao trabalho remoto. Além disso, um bom suporte técnico é essencial para garantir um dia a dia mais produtivo e satisfatório para o teletrabalhador.

Gráfico 03 – Gastos Pessoais Relacionados ao Trabalho Remoto

Você precisou ter gastos pessoais para realizar o trabalho remoto? Caso sua resposta seja sim, marque a opção outros e nos diga qual.

45 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, (2024)

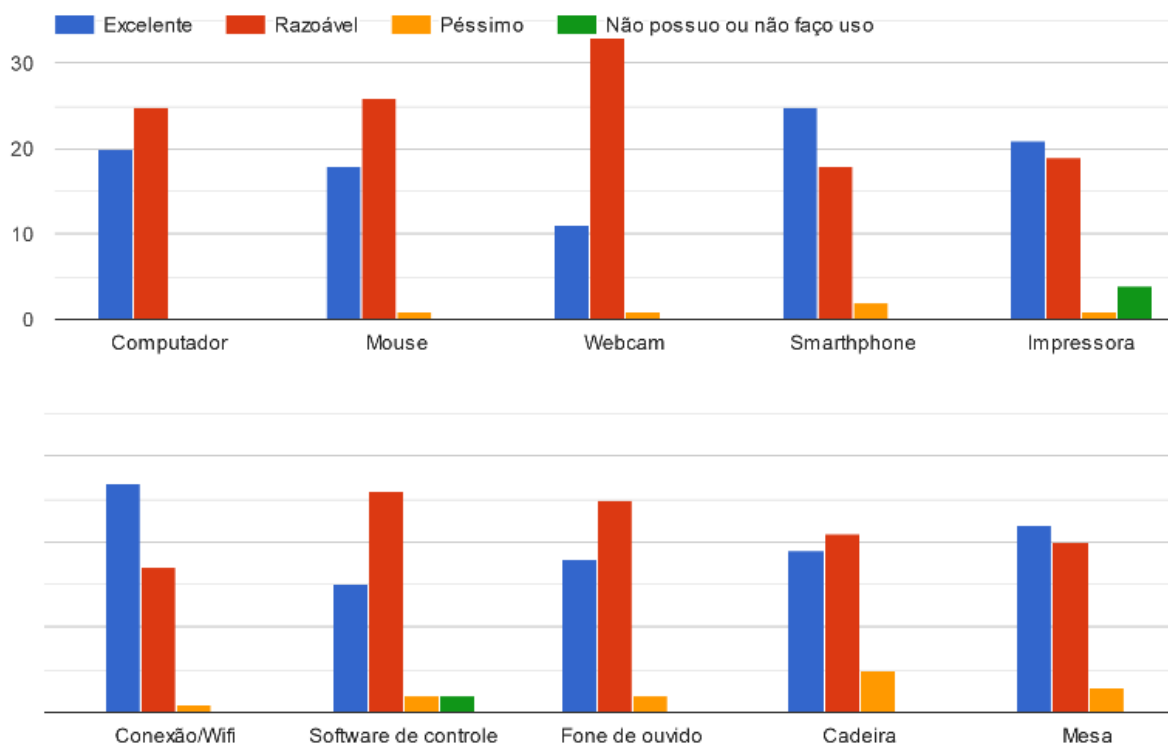
O gráfico demonstra que a metade dos respondentes reportou gastos adicionais relacionados ao teletrabalho, demonstrando assim que o teletrabalho pode gerar custos inesperados. Equipamentos, mobiliário e materiais de escritório são exemplos de itens frequentemente necessários para criar um ambiente de trabalho adequado em casa. Esses custos podem representar um desafio tanto para empregadores quanto para empregados na implementação do teletrabalho. Especificamente, 46,7% dos respondentes afirmaram não ter tido gastos adicionais, enquanto 53,3% reportaram custos com materiais e infraestrutura tecnológica.

Observamos que 55% dos entrevistados mencionaram dificuldades no teletrabalho, sendo o ambiente inadequado um dos maiores desafios. Isso revela a importância de apoio empresarial, oferecendo infraestruturas como cadeiras ergonômicas e internet estável, que facilitariam o trabalho em casa. Apesar das facilidades do teletrabalho, o modelo ainda precisa de melhorias para se tornar mais eficaz para todos os envolvidos.

Para fundamentar o exposto Aguiar (2022) observa que o trabalho em casa acarretou gastos adicionais, como com empregada doméstica, eletricidade, internet, cadeira ergonômica e manutenção do computador. Necessidades vistas como investimentos iniciais para garantir um maior conforto e uma melhor qualidade de vida no ambiente doméstico.

Gráfico 04 – Qualidade dos Equipamentos

Como avalia a adequação do mobiliário e equipamentos utilizados para a realização do trabalho:



Fonte: Dados da pesquisa, (2024)

Os dados mostram que, em geral, os equipamentos e recursos utilizados no teletrabalho são bem avaliados, embora haja áreas que poderiam ser aprimoradas, como as cadeiras e o software de controle. A maioria dos respondentes (45) considera o computador como razoável ou excelente. Dessa forma, pode-se concluir que a maioria está satisfeita com seus computadores. Ao avaliarem o mouse, a avaliação é um pouco mais diversificada, com 26 respondentes considerando-o razoável, 18 excelente e 1 péssimo. A maioria está relativamente satisfeita, embora haja espaço para melhorias.

Em relação à webcam, a maioria (33) a avalia como razoável, enquanto 11 a considera excelente e 1 péssima. Isso indica uma aceitação geral, mas com alguma insatisfação. Para o smartphone, 25 responderam que é excelente, 18 razoável e 2

consideram-no péssimo. Isso demonstra uma boa aceitação dos smartphones. A impressora tem uma avaliação mais mista, com 19 considerando-a razoável e 21 excelente, enquanto 4 não fazem uso dela. A insatisfação é baixa, com 1 avaliação péssima.

Para um bom trabalho à distância, uma boa conexão Wi-Fi é imprescindível. Ao serem perguntados sobre a conexão, a maioria a elogiou amplamente, com 27 considerando-a excelente, 17 razoável e apenas 1 péssima. Algumas empresas e organizações fazem uso de softwares de controle para obter uma melhor visão da produtividade. A maioria considera o software de controle razoável (26) ou excelente (15). Existem 2 respostas péssimas e 2 não utilizam o software, o que pode indicar a necessidade de melhorias ou maior adequação.

Quanto ao material e infraestrutura, o fone de ouvido é avaliado positivamente, com 18 considerando-o excelente, 25 razoável e 2 péssimos. A cadeira apresenta uma divisão entre excelente (19) e razoável (21), com uma parte (5) achando-a péssima, indicando que a cadeira pode ser um ponto de desconforto para alguns. Por último, a mesa é vista como excelente (22) ou razoável (20), com poucos (3) considerando-a péssima.

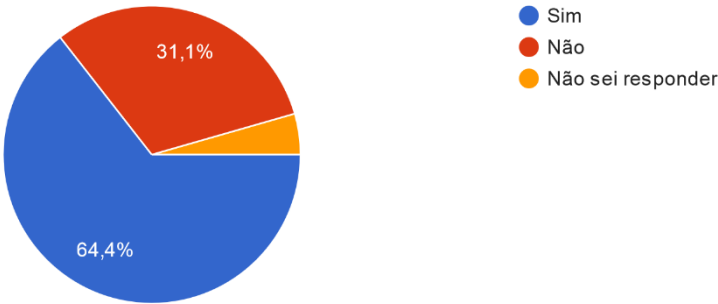
De acordo com Do Nascimento (2024), as inovações tecnológicas que vem ocorrendo nos últimos anos estão levando as organizações a enfrentar novos desafios e a redefinir suas estruturas e processos de trabalho para assim se adaptarem atual a realidade.

Na mesma perspectiva Do Nascimento (2024) ainda destaca que, com a demanda por novas tecnologias para aumentar a produtividade e dessa forma melhorar a qualidade de vida, o teletrabalho ganhou bastante destaque, a inovação tecnológica sendo um dos principais motivos disso principalmente após e às medidas de isolamento social durante a pandemia de COVID-19.

Gráfico 05 – Controle de Tempo

Sua empresa/instituição faz o controle do seu tempo trabalhado?

45 respostas

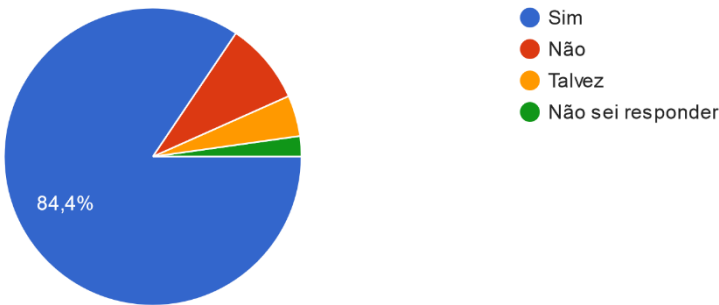


Fonte: Dados da pesquisa, (2024)

Gráfico 06 – Metas de Produtividade

Há critério de meta de produtividade em seu trabalho?

45 respostas



Fonte: Dados da pesquisa, (2024)

O controle de tempo e a definição de metas são práticas comuns, refletindo um ambiente de trabalho estruturado e orientado para a produtividade. Essas informações podem ser úteis para identificar áreas de melhoria e para entender a experiência geral

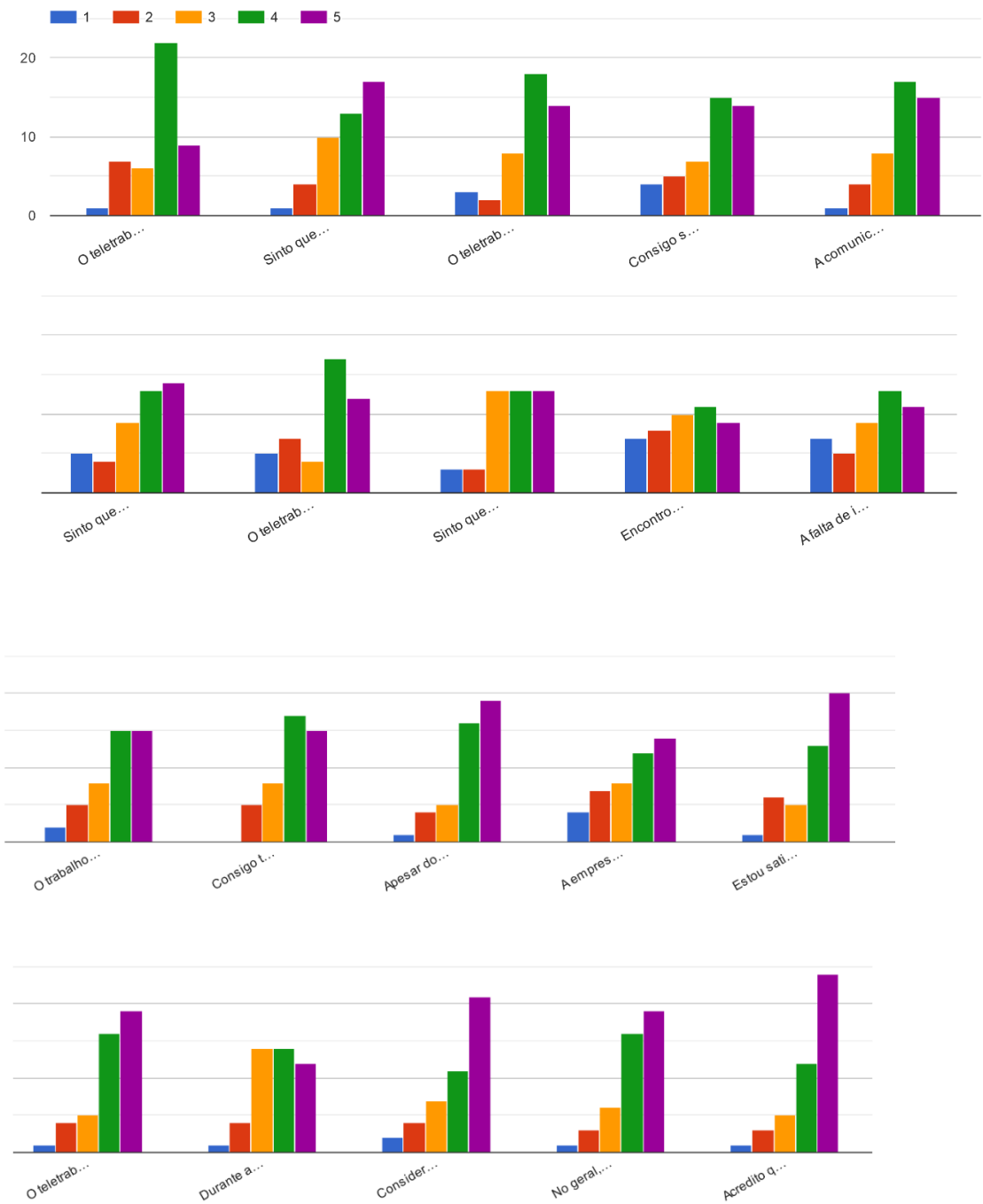
dos teletrabalhadores. A maioria dos respondentes com 64,4% afirmam que há controle de tempo na empresa/instituição que estão inseridos. Isso pode indicar uma prática comum de monitoramento, mas também há uma quantidade considerável já que 31,1% não faz uso dessa ferramenta.

Quanto a metas de produtividade grande maioria com 84,4% afirma que há metas a serem alcançadas, o que indica que a definição de objetivos é uma prática prevalente. Uma pequena parte 8,9% disse que não há metas, e alguns 4,4% responderam talvez.

Corroborando com os dados Salas (2017) aponta que o teletrabalho pode melhorar a qualidade de vida e reduzir o estresse e os gastos com transporte. No entanto, o autor ressalta que a autodisciplina pode ser um desafio, já que alguns trabalhadores podem enfrentar dificuldades para cumprir metas e manter um nível de produção satisfatório.

Gráfico 07 – Experiências no Teletrabalho

Acerca das experiências obtidas em relação ao teletrabalho:



Fonte: Dados da pesquisa, (2024)

No bloco III do instrumento de coleta, foi elaborada uma seção em que os respondentes puderam avaliar sua satisfação de forma geral, utilizando como referência a escala de Likert de 5 pontos para interpretar os dados sobre as percepções e experiências dos participantes em relação ao teletrabalho. Abaixo, apresenta-se um quadro com uma análise de cada questão, utilizando estatísticas descritivas e qualitativas:

ANÁLISE

1. O teletrabalho aumentou minha eficiência no cumprimento das tarefas do trabalho	A maioria dos participantes (22) acredita que o teletrabalho aumentou a eficiência. No entanto, uma proporção considerável (6) permanece neutra, enquanto uma pequena quantidade (8) não concorda ou concorda pouco.
2. Sinto que consigo ser tão produtivo(a) trabalhando remotamente quanto trabalhando no escritório	A maioria sente que a produtividade no trabalho remoto se compara à do escritório, se destacando na opção 5 concordando plenamente (17). Entretanto há um número significativo que estão neutras na opção 3 (10), e em discordância um número menor de respondentes (5)
3. O teletrabalho me proporciona um melhor equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal	Ao responderem sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal a maioria dos participantes se concentraram nas opções 4 e 5 (32), e uma parte considerável acaba ficando neutro quanto a essa afirmação (8).
4. Consigo separar claramente meu tempo de trabalho do tempo dedicado a assuntos pessoais quando trabalho remotamente	Em maior número dos participantes acredita que separa bem o tempo da vida pessoal e do trabalho nas opções 4 e 5 (29), havendo um número razoável que não tem certeza escolhendo a opção 3.
5. A comunicação com meus colegas de trabalho é tão eficaz trabalhando remotamente quanto seria se estivéssemos no escritório	Sob a eficácia na comunicação remota é positiva onde mais da metade dos participantes escolheram entre as opções 4 e 5 (32). Uma quantidade de participantes se declarou neutra (8), e um número menor considerou a comunicação menos eficaz (5).
6. Sinto que minha capacidade de colaborar com minha equipe foi afetada positivamente pelo teletrabalho	De maneira mais positiva a maioria concorda que o teletrabalho teve um impacto positivo quando se trata da colaboração em equipe escolhendo entre as opções 4 e 5 (27), e dentre os participantes 9 se consideraram neutros quanto a afirmação.

7. O teletrabalho contribuiu para melhorar meu bem-estar físico e psicológico	O impacto do teletrabalho no psicológico e bem estar físico é bastante significativo para muitos com sua maior quantidade escolhendo entre as opções 4 e 5. No entanto, uma pequena quantidade ainda não percebe esse impacto.
8. Sinto que minhas oportunidades de crescimento na carreira foram afetadas positivamente pelo teletrabalho	A compreensão sobre as oportunidades de crescimento no teletrabalho é mista, com uma quantidade significativa de respostas sendo neutras na opção 3 (13), e uma distribuição equilibrada entre as outras opções 4 (13) e 5 (13).
9. Encontro dificuldades em me concentrar ou manter a disciplina enquanto trabalho remotamente	Quanto a concentração e disciplina nota-se uma dificuldade por uma parte considerável dos participantes, porém a maioria não acha que o ambiente influi na concentração escolhendo as opções 4 e 5 (20) e uma quantidade significativa ficando neutra (10).
10. A falta de interação face a face com colegas de trabalho é um desafio significativo para mim no teletrabalho	O isolamento acaba muitas vezes sendo um empecilho ao se considerar trabalhar de forma remota, essa falta de interação face a face é considerada um desafio para muitos, mas a maioria dos participantes consegue lidar com esse fato (24).
11. O trabalho remoto faz a gente trabalhar mais horas	A percepção de que o trabalho remoto leva a trabalhar mais é um consenso entre a maior parte dos participantes onde concordam nas opções 4 e 5 (30), e um número menor está neutro (8) ou não concorda (7).
12. Consigo ter um bom relacionamento com todos os meus colegas de trabalho mesmo que de forma remota	Grande parte dos participantes acredita que pode manter um bom relacionamento com os colegas de trabalho na opção 4 (15), embora um número expressivo se mante neutra na opção 3 (17), nenhum dos participantes marcou a opção 5, mantendo uma percepção variada sobre a afirmação.
13. Apesar dos desafios, acredito que os benefícios do teletrabalho superam os custos	Há um maior número que acredita que os benefícios sim superam os custos onde mais da metade dos respondentes escolheram entre as opções 4 e 5 (35).

14. A empresa me fornece o treinamento e o suporte necessários para trabalhar em casa de forma eficaz	Quanto a percepção sobre suporte e treinamento que são necessários e fornecidos pela empresa é positivo entre as opções 4 e 5 (26). Entretanto certa parte está neutra e não concordando que a empresa fornece esse treinamento.
15. Estou satisfeito(a) com a flexibilidade que o teletrabalho proporciona na minha vida e prefiro trabalhar de forma remota hoje	A satisfação com a flexibilidade é alta, com sua maioria preferindo trabalhar de forma remota escolhendo entre as opções 4 e 5 (33). Poucos expressam insatisfação, demonstrando assim que a flexibilidade do teletrabalho é um ponto positivo avaliado pelos participantes.
16. O teletrabalho me ajudou a economizar tempo e dinheiro com deslocamentos	Mais da metade dos participantes (35) concorda que o teletrabalho ajuda a economizar dinheiro e tempo, enquanto uma pequena parte não compartilha dessa opinião.
17. Durante a pandemia, o critério da meta de produtividade sofreu alteração, exigindo maiores resultados	A percepção dos participantes sobre o aumento das metas de produtividade é diversificada: uma parte considerável (14) optou pela opção neutra, enquanto a maioria (26) notou mudanças, escolhendo as opções 4 e 5. Um número menor de participantes acredita que não houve mudança.
18. Considero que o meu atual trabalho poderia ser realizado de forma remota antes mesmo da pandemia	A maioria dos participantes (32) acredita que o trabalho que realizam atualmente poderia ter sido feito de forma remota antes da pandemia, indicando um consenso de que o trabalho remoto deveria ter sido mais considerado antes desse período.
19. No geral, estou satisfeito(a) com a minha experiência de teletrabalho	A satisfação com a experiência de teletrabalho é alta, com a maioria dos participantes se posicionando nas opções 4 e 5 (35) e uma pequena parte expressando insatisfação escolhendo entre as opções 1 e 2 (4).
20. Acredito que o teletrabalho é o futuro do trabalho	Refletindo uma visão otimista sobre o futuro do teletrabalho a maioria em conformidade optou pelas opções 4 e 5 (36), e se mantendo neutro na opção 3 (5) tem-se uma pequena parte.

Quadro 3 – Experiências no Teletrabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Corroborando as autoras Oliveira e Panjota (2018) enfatizam que, para os teletrabalhadores, as principais vantagens incluem melhor qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e família, flexibilidade de horários, menor exposição a riscos, redução do estresse e aumento da produtividade. Para as organizações, os benefícios são o aumento da produtividade, redução de custos, melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e da imagem corporativa, além de maior autonomia e flexibilidade e para a sociedade temos como benefícios a diminuição da poluição e gastos com infraestrutura, além da inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.

Rocha e Amador (2018) em seu estudo sobre teletrabalho encontraram tanto opiniões favoráveis, que destacam seus benefícios, quanto críticas. Além disso, observaram a principal desvantagem, sendo o isolamento social e profissional dos trabalhadores.

Oliveira e Panjota (2018) consideram que, além dessas vantagens, o teletrabalho também apresenta desvantagens, como riscos à segurança da informação, problemas tecnológicos e dificuldades na comunicação entre os próprios colaboradores. E já para os teletrabalhadores, o isolamento, oportunidade de crescimento afetada são desafios, assim como também conflitos entre trabalho e vida familiar.

Aderaldo *et al.* (2017) afirmam que essas desvantagens do teletrabalho podem ser minimizadas por gestores e trabalhadores, para isso é essencial que as tarefas, práticas e comunicação sejam parte da estratégia de crescimento da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização da presente pesquisa permitiu analisar a percepção dos *stakeholders* sobre o teletrabalho por meio de um estudo de campo, que proporcionou uma análise da utilização do teletrabalho, já que este vem se consolidando e sendo eficiente. Neste estudo, foi possível observar as diversas vantagens do teletrabalho, sendo a flexibilidade de horários uma das principais. Apesar das vantagens, o teletrabalho também apresenta desafios, como o isolamento e a comunicação entre os trabalhadores, que foram identificados como obstáculos para alguns deles.

Com base nos resultados, é possível afirmar que o teletrabalho, se bem estruturado, traz inúmeros benefícios aos trabalhadores e às empresas. Para aproveitar melhor esse modelo, sugerimos que as empresas ofereçam feedbacks regulares e suporte técnico adequado, além de flexibilizar metas, que podem ser ajustadas à realidade do trabalho a distância. Isso ajudaria a manter o engajamento e a produtividade, mostrando que o teletrabalho veio para somar no ambiente de trabalho moderno.

Outro ponto positivo analisado na pesquisa foi a constatação de que a maioria das respostas indica que quem trabalha de forma remota prefere continuar assim. Isso demonstra que as vantagens do trabalho remoto superam os obstáculos apresentados, e, mesmo após a pandemia, muitos optam por continuar trabalhando de casa. Outro ponto destacado pelos resultados é que a grande maioria afirma que os benefícios superam os custos, o que pode explicar a preferência por trabalhar em casa.

O teletrabalho representa o futuro do trabalho, mas é necessário aperfeiçoamento para alcançar os melhores resultados possíveis. Quanto às limitações enfrentadas nesta pesquisa, a baixa taxa de respostas ao questionário restringiu a profundidade dos resultados obtidos. Recomenda-se para pesquisas futuras a continuidade deste estudo e a adoção de estratégias para aumentar a taxa de respostas. Apesar das limitações, os dados obtidos proporcionaram uma boa análise e são úteis para investigações futuras, contribuindo para uma melhor compreensão da percepção dos *stakeholders* sobre o teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional**. Cadernos EBAPE.BR, v. 15, n. spe, p. 511-533, 2017.
- AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de et al. **O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar**. Cadernos EBAPE.BR, v. 20, n. 6, p. 836-850, 2022.
- BARBOSA, Cleidson da Silva. **Proposição de política e programa organizacionais de envolvimento com o trabalho e avaliação de desempenho para servidores públicos em regime de teletrabalho**. 2020.
- BERGAMASCHI, A. B.; NETTO FILHA, W. R.; ANDRADE, A. R. **Home Office: solução para aumento de produtividade no INPI**. European Journal of Applied Business Management, v. 4, n. 3, p. 30-45, 2018. Disponível em: <http://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/article/view/324>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- BOONEN, Eduardo Magno. **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 2, n. 4, 2002.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1.
- BRASIL. **Portaria nº 3.735, de 8 de dezembro de 2020**. Dispõe sobre a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Ministério da Economia. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 dez. 2020. Seção 1, p. 12.
- CASTELLS, Manuel et al. **A sociedade em rede: do conhecimento à política**. A sociedade em rede: do conhecimento à ação política, p. 17-30, 2005.
- CAVALLINI, Marta. **Entenda a MP que regulamenta o home office**. G1, 2022. Disponível em: <http://glo.bo/3LkPtdO>. Acesso em: 28 mar. 2022.
- CHAIM, Luca Bevilacqua. **Qualidade de vida no teletrabalho: os impactos do home office e as percepções dos (as) trabalhadores (as)**. 2023.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 2003. Tese de doutorado.
- D'AMORIM, Mariana Correa. **O contrato de trabalho intermitente**. 2018.
- DA COSTA, Denize Athaide. **Os impactos do teletrabalho na produtividade do negócio e qualidade de vida do colaborador**. 2015. Tese de doutorado. Fundação Getúlio Vargas.
- DE FREITAS, F. A. et al. **Jornada de trabalho no teletrabalho e suas mudanças na pandemia**. 2021.

DO NASCIMENTO, Fabio Bruno Pinheiro. **Estudo prospectivo de patentes voltados à tecnologia do teletrabalho**. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar, v. 5, n. 5, p. e555228, 2024.

EUROFOUND. **Living, working and COVID-19: first findings**. Dublin, Ireland: Autor, 2020.

EXAME. **Veja as 10 áreas com mais vagas de home office neste ano, segundo um dos principais sites de emprego**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/veja-as-10-areas-com-mais-vagas-de-home-office-neste-ano-segundo-um-dos-principais-sites-de-emprego/>. Acesso em: 01 jul. 2024.

FIGUEIREDO, Elisabeth et al. **Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, 2021.

FILARDI, F.; CASTRO, R. de; ZANINI, M. T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia da pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Editora Penso, 2013.

FORBES. **BrandVoice: InfoJobs: "As pessoas estão ficando cada vez menos em seus empregos", diz CEO da InfoJobs**. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/08/brandvoice-infojobs-as-pessoas-estao-ficando-cada-vez-menos-em-seus-empregos-diz-ceo-da-infojobs/>. Acesso em: 03 jul. 2024.

G1. **Empresas que não oferecem home office perdem preferência de funcionários, aponta pesquisa**. São Paulo, 23 set. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/09/23/empresas-que-nao-oferecem-home-office-perdem-preferencia-de-funcionarios-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 03 jul. 2024.

GOULART, J. O. **Alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Senac, 2009. 229 p.
MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. Grupo GE, 2022.
MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MILTERSTEINER, R. K. et al. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública**. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 2, p. 406-423, 2020.

OLIVEIRA, Míriam Aparecida; PANTOJA, Maria Júlia. **Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público**. 2018.

O QUE É coworking: Disponível em: <https://coworkingbrasil.org/o-que-e-coworking/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

OTEMPO. **Home office é adotado por 33% das empresas no Brasil, diz FGV.** 2023. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/home-office-e-adotado-por-33-das-empresas-no-brasil-diz-fgv-1.2803722>. Acesso em: 11 jul. 2024.

PANDINI, Lunara Stollmeier; PEREIRA, Eliana dos Santos. **O teletrabalho no contexto de pandemia de COVID-19: a percepção de servidores públicos do Judiciário Brasileiro e MPU.** Caderno de Administração, v. 28, n. 2, 2020.

PEREIRA, Elylian do Rêgo Maciel. **Teletrabalho: inclusão dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE.** 2023. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.

PIMENTEL, Sérgio Rodrigues; KURTZ, Diego Jacob. **Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil.** Brazilian Journal of Health Review, v. 4, n. 2, p. 5679-5697, 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** 2013.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Dados, v. 54, p. 207-233, 2011.

SALAS, F. C. **El teletrabajo en las entidades públicas colombianas: retos y oportunidades.** In: Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado e da Administración Pública, XXIII. Madrid, Espanha, 2017.

SCHREIBER, Elisa Ramos. **O teletrabalho e suas possíveis implicações na realidade laboral.** 2013.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto.** Temáticas, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/16320788/A_Amostragem_em_Bola_de_Neve_na_pesquisa_qualitativa_um_debate_em_aberto. Acesso em: 20 jun. 2024.

BLOCO II – SUPORTE E INFRAESTRUTURA	
Realizava trabalho remoto antes da pandemia?	
1 ☐ Sim, totalmente.	4 ☐ Antes da pandemia eu não fazia trabalho remoto
2 ☐ Sim, em grande parte.	5 ☐ Não sei responder
3 ☐ Sim, uma pequena parte.	
O trabalho podia ser realizado remotamente antes da pandemia?	
1 ☐ Sim, totalmente	
2 ☐ Sim, em grande parte	
3 ☐ Sim, uma pequena parte	
4 ☐ Não poderia ser realizado de forma remota pois requer minha presença física	
Houve dificuldades na realização do trabalho remoto?	
1 ☐ Sim	
2 ☐ Não	
☐ Se sim, qual: _____	
Você precisou ter gastos pessoais para realizar o trabalho remoto?	
1 ☐ Sim, Se sim qual: _____	
2 ☐ Não	
Como avalia a adequação do mobiliário e equipamentos utilizados para a realização do trabalho:	
Computador: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Mouse: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Webcam: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Smartphone: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Impressora: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Conexão/Wifi: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Software de controle: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Fone de ouvido: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Cadeira: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Mesa: ☐ Excelente ☐ Razoável ☐ Péssimo ☐ Não possuo ou não faço uso	
Sua empresa/instituição faz o controle do seu tempo trabalhado?	
☐ Sim	
☐ Não	
☐ Não sei responder	
Há critérios de meta de produtividade em seu trabalho?	
☐ Sim	
☐ Não	

BLOCO III – EXPERIÊNCIAS PESSOAIS COM O TELETRABALHO								
Instruções: A seguir, são apresentadas afirmações responda todas as perguntas com honestidade e baseie-se em suas experiências pessoais com o teletrabalho. Indique o seu nível de concordância com cada afirmação, considerando a escala abaixo: 1.Não Concordo; 2.Concordo Pouco;3.Não Concordo, nem Discordo; 4.Concordo Muito; 5.Concordo Plenamente								
1	2	3	4	5				
Não Concordo	Concordo Pouco	Não Concordo, nem discordo	Concordo Muito	Concordo Plenamente				
Acerca das experiências obtidas em relação ao teletrabalho								
01 O teletrabalho aumentou minha eficiência no cumprimento das tarefas do trabalho				1	2	3	4	5
02 Sinto que consigo ser tão produtivo(a) trabalhando remotamente quanto trabalhando no escritório				1	2	3	4	5
03 O teletrabalho me proporciona um melhor equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal				1	2	3	4	5

04 Consigo separar claramente meu tempo de trabalho do tempo dedicado a assuntos pessoais quando trabalho remotamente				1	2	3	4	5
05 A comunicação com meus colegas de trabalho é tão eficaz trabalhando remotamente quanto seria se estivéssemos no escritório				1	2	3	4	5
06 Sinto que minha capacidade de colaborar com minha equipe foi afetada positivamente pelo teletrabalho				1	2	3	4	5
07 O teletrabalho contribuiu para melhorar meu bem-estar físico e psicológico				1	2	3	4	5
08 Sinto que minhas oportunidades de crescimento na carreira foram afetadas positivamente pelo teletrabalho				1	2	3	4	5
09 Encontro dificuldades em me concentrar ou manter a disciplina enquanto trabalho remotamente				1	2	3	4	5
10 A falta de interação face a face com colegas de trabalho é um desafio significativo para mim no teletrabalho				1	2	3	4	5
11 O trabalho remoto faz a gente trabalhar mais horas				1	2	3	4	5
12 Consigo ter um bom relacionamento com todos os meus colegas de trabalho mesmo que de forma remota				1	2	3	4	5
13 Apesar dos desafios, acredito que os benefícios do teletrabalho superam os custos				1	2	3	4	5
14 A empresa me fornece o treinamento e o suporte necessários para trabalhar em casa de forma eficaz				1	2	3	4	5
15 Estou satisfeito(a) com a flexibilidade que o teletrabalho proporciona na minha vida e prefiro trabalhar de forma remota hoje				1	2	3	4	5
16 O teletrabalho me ajudou a economizar tempo e dinheiro com deslocamentos				1	2	3	4	5
17 Durante a pandemia, o critério da meta de produtividade sofreu alteração, exigindo maiores resultados				1	2	3	4	5
18 Considero que o meu atual trabalho poderia ser realizado de forma remota antes mesmo da pandemia				1	2	3	4	5
19 No geral, estou satisfeito(a) com a minha experiência de teletrabalho				1	2	3	4	5
20 Acredito que o teletrabalho é o futuro do trabalho.				1	2	3	4	5

Obrigada pela sua contribuição! 🍀