



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

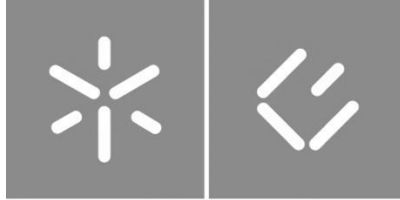
Danielle Bittencourt de Almeida

O TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES
NA RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E A
VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Danielle Bittencourt de Almeida
O TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO
ENTRE TRABALHO E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

UMinho | 2021

outubro de 2021



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Danielle Bittencourt de Almeida

**O TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES NA
RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E A VIDA
PESSOAL E FAMILIAR**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão e Negócios

Trabalho realizado sob a orientação da

Professora Doutora Gina Maria Gaio dos Santos

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas, situações, momentos, sentimentos a agradecer, os anos de 2020 e 2021 foram anos marcantes nas nossas vidas e a gratidão é o sentimento que me toma com a conclusão deste trabalho acadêmico, mas com um cunho pessoal e social.

Tenho uma lista de nomes muito importantes que me acompanharam às vezes em pensamento, outras vezes presenciais e outras na energia que distribuem pelo mundo. Os desafios são vários, porém, o mais marcante com certeza foi viver a pandemia e suas consequências; o isolamento social, a saudade dos familiares e as perdas de pessoas conhecidas e desconhecidas diariamente. Contudo, sempre temos a agradecer. Em primeiro lugar, e sempre, a Deus que nos proporciona essa experiência que é a vida, onde estamos todos numa grande sala de aula que é o mundo, a aprender o que conseguimos alcançar em cada momento.

Venho demonstrar toda minha gratidão, admiração e amor à minha mãe Sandra, que sempre embarcou nos meus sonhos e apoiou todos, mesmo quando lhe causaram algum sofrimento e dor.

Ao meu avô José Bezerra de Almeida fazendo uma simples homenagem e agradecer os estímulos e apoio moral durante toda minha trajetória. Ao meu pai Fernando que sempre me proporcionou, junto com a minha mãe, as melhores escolas que me poderiam disponibilizar durante a minha infância e adolescência.

À minha amiga Agatta por compartilhar dias, horas, minutos de sua rotina corrida para me apoiar e motivar nos momentos mais desafiadores neste último ano. Para além de conhecimento, cumplicidade e acolhimento em dias tristes e felizes dessa experiência humana.

Aos amigos e colegas que sempre me proporcionaram uma palavra de afirmação e conforto. As coach e amigas Cristiane, Manuela e Sônia que seguraram na minha mão em vários momentos que eu não acreditava que seria capaz de continuar e fortaleceram a minha crença e a fé de que era possível e palpável a conclusão do mestrado.

À Audriney por acreditar no meu potencial e nos meus sonhos, mesmo nos dias mais solitários, tristes e assim como nos felizes.

Às irmãs de sangue e de vida Fernanda, Patrícia, Djeynne e Juliana que estão na minha vida há muito tempo e estão sempre a motivar e torcer por cada conquista que eu alcançar, ou simplesmente tentar.

Ao Irlandir Nunes de Oliveira por ser meu amigo, companheiro e padrinho. Ao Afonso por sempre me proporcionar gargalhadas e relaxamento mesmo nos dias mais tensos e sem graça. Ao Linaldo que está na minha vida com vibrações positivas e direcionamento.

À universidade, aos professores, mentores e em especial a minha orientadora Gina Maria Gaio pela sua generosidade de compartilhar, não só seu conhecimento, mas também o seu tempo, a sua atenção e por me guiar pelos caminhos mais leves dessa trajetória árdua.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo discutir a modalidade de trabalho remoto e as implicações na vida pessoal, familiar e profissional dos indivíduos, a partir de uma análise comparativa entre indivíduos que iniciaram o teletrabalho por opção e indivíduos que iniciaram teletrabalho devido às atuais circunstâncias.

Nota-se que, a evolução tecnológica tem vindo a alterar o comportamento humano e as suas necessidades. Nas últimas décadas percebe-se que os equipamentos informáticos estão cada vez mais presentes no quotidiano das pessoas e exigindo aos profissionais mais habilidades em manuseá-los. O trabalho e a modalidade pelo qual se realizam as atividades laborais, também sofreram ajustes e adaptações para o uso e fomento da tecnologia.

Percebe-se que os trabalhadores atualmente têm imensas alternativas de trabalho em vez de apenas disporem de uma estrutura física específica para realização das suas tarefas, podendo optar ou usufruir das atividades por via dos equipamentos informáticos.

Analisa-se que, em profissionais que optaram por realizar suas atividades de trabalho de forma remota, a qualidade de vida e o bem-estar estão vinculados de forma positiva ao modo de trabalho e ao local em que exercem as suas atividades laborais e extralaborais, no entanto, em indivíduos em que a modalidade de trabalho remota foi imposta, o bem-estar e a qualidade de vida foram avaliados na sua maioria de forma negativa.

ABSTRACT

The present work has as its main goal to discuss the modality of remote work and its implications in the personal, family and professional life of individuals, from a comparative analysis between professionals who started tele working either by choice or determined by circumstances.

It is observed that the technical evolution has changed human behavior and its necessities. In the last decades we have noticed that computer equipments are more and more present in people's daily life, demanding from users more skills on how to handle them.

The work in itself and the modality through it the activities are performed, also suffered adjustments and adaptations for the use and promotion of technology.

It is perceived that workers have immense possibilities of work and now no longer in a physical structure to carry out their tasks, they can choose or enjoy the activities via computer equipment.

It is analyzed that, in professionals who chose to perform their work activities remotely, the quality of life and well-being are positively linked to the way of working and the place in which they carry out their work and extra-labor activities, however, in individuals that the remote work modality was imposed, well-being and quality of life were mostly negatively perceived.

Keywords: telework, family, implications on relationships, computer equipment, personal life, remote work.

LISTA DE SIGLAS

TIC – Tecnologia de Informação e Comunicação

ÍNDICE

Capítulo 1 - Introdução	11
1.1. Vetores da Mudança	12
1.2. Cultura e Organizações/Empresas	13
1.3. Definição de Teletrabalho: Suas Modalidades	16
1.4. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho	18
1.5. Implicações do Teletrabalho na Família e Vida Pessoal	19
1.6. Implicações do Teletrabalho na Relação com a Empresa	19
Capítulo 2 - Objetivos e Questões da Investigação	21
Capítulo 3 - Metodologia	22
3.1 Caracterização dos Participantes do Estudo	23
3.2 Instrumentos de Recolhas de Dados	26
Capítulo 4 - Resultados	28
4.1 Motivação para a opção do teletrabalho	29
Capítulo 5 - Discussão dos Resultados	48
5.1 Principais Sugestões para Realizar o Teletrabalho	48
Capítulo 6 - Conclusões do Estudo	51
Capítulo 7 - Referências Bibliográficas	53
Apêndice I - Guião	58
Apêndice II - Consentimento Informado, Esclarecido e Livre para Participação em Estudos de Investigação	61

ÍNDICE DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1. Caracterização dos Participantes do Estudo

Tabela 1 - Teletrabalho: uma escolha ou circunstância

Tabela 2 - Teletrabalho: uma modalidade de trabalho

Tabela 3 - A empresa/organização apoiou ou não

Tabela 4 - A experiência da vivência com o trabalho

Tabela 5 - Constrangimentos com a realização do teletrabalho

Tabela 6 - Percepção qualidade de vida

Tabela 7 - Vantagem do *home office*

Tabela 8 - Desvantagem do *home office*

Tabela 9 - Confinamento devido ao COVID-19

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Diversos tipos de teletrabalho (noção multiforme de acordo com o critério do local).

Figura 2 - Diversos tipos de teletrabalho (noção multiforme de acordo com o critério do tipo de ligação à empresa)

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

Observa-se nas últimas décadas uma evolução simultânea entre tecnologia da informação e comunicação social, o que proporciona um aumento na velocidade do desenvolvimento das ferramentas e equipamentos para interação social, ocasionando assim, mudanças imediatas na comunicação entre indivíduos e organizações.

Desta forma essas alterações trazem consigo modificações nas formas de realizar tarefas e atividades, gerando novos fluxos e demandas. Este clima de inovação ultrapassa as barreiras físicas entre sítios habitacionais e organizacionais tornando as distâncias entre trabalho e residência menores, e até em muitos casos transformando estes ambientes inicialmente distintos em únicos.

Os acessos remotos ganham proporção com a melhoria da internet, e dos respectivos equipamentos que possibilitam aceder a sistemas que antes eram exclusivamente fixos em móveis. Contudo esta modernidade proporciona consequências imensuráveis para a vida dos indivíduos, ultrapassando em alguns casos as fronteiras entre a vida profissional e pessoal, onde as limitações que antes eram físicas passam a ser mentais, pois agora caberá ao indivíduo pôr limite nos seus horários e locais de acesso, pondo em causa a sua liberdade como ser humano, que tem necessidades para além do trabalho.

Segundo Matias, Andrade e Fontaine (2011, p.11), “tende a existir impacto na relação trabalho-família sempre que um domínio colide com o outro, sucedendo pressões ao nível profissional que se tornam fonte de conflito no meio familiar e pressões ao nível familiar que se tornam fonte de conflito no meio profissional”. Acredita-se que a melhor maneira de tentar equilibrar essa balança entre trabalho-família é a delimitação de limites, onde as relações sejam de produtividade verso sustentabilidade.

Surge um novo conflito de como construir novas barreiras à acessibilidade, através do desenvolvimento de novas habilidades que o auxiliem o indivíduo nessa separação entre o lado profissional e as demais áreas da vida, como por exemplo: o momento com a família, o de cuidar de si e de seus afazeres relacionados com outras áreas.

Para Guerreiro, Lourenço e Pereira (citado por Martins, 2016, p.6). “O contexto social atual apresenta um agravamento entre a conciliação da vida familiar e profissional, afetando

a manifestação de igualdade de oportunidades e direitos entre o ser humano, quer ao nível da família quer nas situações de trabalho”.

Este fenómeno não impacta só as pessoas físicas, mas também as pessoas jurídicas, com um aumento contínuo da competitividade, as organizações são pressionadas a desbravar o potencial de produtividade e eficácia para se manterem competitivas no mercado que exploram.

Neste trabalho iremos identificar trabalhos anteriores através de revisões literárias, compilar as informações já descritas por outros autores e correlacionar com o quotidiano atual por meio de entrevistas. Perceber como o tema tem impacto na vida dos indivíduos e como essa modalidade de trabalho são identificadas em suas vidas.

1.1 VETORES DA MUDANÇA

A mudança era medida de forma subjetiva, entretanto, viam-se referências comuns: o tempo e o espaço, que se encontram delimitados um pelo outro como parceiros interligados. A modernização estava entre a Europa e os Estados Unidos da América, contudo, com a nova óptica de tempo e espaço não se consegue rastrear um novo advento tecnológico vindo do Leste ou Norte do globo. Pois a globalização simultânea e voraz faz surgir uma nova conceção de espaço e de tempo, onde, o atual vem do espaço cibernético, em vez do físico. Diz Bauman (1999, p.24), “sobre esse espaço planeado territorial – urbanístico – arquitetônico, impôs-se um terceiro espaço cibernético do mundo humano como advento da rede mundial de informática”.

Pode-se de uma forma singular renomear os dois principais vetores da mudança: o espaço e o tempo, dando-lhes novos significados. Até este momento o tempo estava conectado com o espaço, pela presença e atividades localizadas. Mas com o advento da globalização, o tempo e o espaço separam-se e as interações podem ocorrer na ausência física, e os locais são transformados em ambientes virtuais. A problemática aqui apresentada é para o indivíduo que vive em sociedade, pois o que antes era delimitado como espaço físico: lazer, ócio, compras, trabalho etc., agora ocorre no mesmo tempo e no mesmo espaço.

Segundo Bauman (1999, p.25). “A informação agora flui independente dos seus portadores; a mudança e a rearrumação dos corpos no espaço físico é menos que nunca necessária para reordenar significados e relações”. Com a evolução tecnológica a informação pode-se apresentar como uma vilã, pois tem novos canais de distribuição e não

necessariamente precisa ser procurada. Simplesmente replica-se e por vezes distorce-se no caminho que está a ser percorrido, através de ruídos do ambiente ou até de interpretações distintas.

Todavia, a informação está a ser empregada como criadora de conflitos, entretanto, só através dessas se tem a transição para um novo conhecimento. Contudo, ela traz-nos a oportunidade de flexibilizar as dúvidas ou eliminar as incertezas. O panorama exige a reconstrução do conhecimento na medida em que destrói as antigas certezas.

O indivíduo surge como personagem em constante mutação, tendo que reorganizar os seus espaços e conciliar com a nova demanda do tempo, com a agravante da falta de controle da informação. Esta flexibilização dos seus valores implica diretamente na sua forma de interação social e conseqüentemente no *modus operandi* do trabalho e dos seus diversos papéis estabelecidos em sociedade.

Surge uma nova dinâmica de organização, impulsionada pelas transformações culturais da humanidade e da velocidade que a informação demanda como resposta aos seus *inputs*. Concomitantemente, tem-se o advento tecnológico e a modernização das ferramentas de acesso. A popularização dos equipamentos eletrónicos como: telemóveis, *notebooks*, computadores e respectivos *softwares*.

Os novos equipamentos eletrónicos em conjunto com a internet, ou mesmo ambiente virtual, proporcionam aos indivíduos uma liberdade irreparável e ilimitada de comunicação e produção de diversas atividades pessoais e profissionais. Logo, as empresas perceberam a possibilidade de fomentar suas atividades pessoais. A intranet (rede interna de troca de dados das empresas), atualmente é um local de encontro entre os funcionários de uma mesma organização, para além de ter as ferramentas de comunicação entre membros de acesso universal como: *Skype, Slack, Google Hangouts, Campfire, Teams, Facebook, Workplace e Whatsapp*, que podem ser acessados via telemóveis, notebooks ou computadores.

Somando todo advento tecnológico, as mudanças comportamentais dos indivíduos e as formas de se relacionar no quotidiano, surge um problema de saúde pública de cunho mundial, a pandemia COVID-19. A pandemia tem seu início segundo a OMS em

1.2 CULTURA E ORGANIZAÇÕES

Nos últimos anos os mercados se tornaram mais competitivos e ágeis no que tange a desempenho e produtividade, as empresas precisam ser mais flexíveis e investirem na cultura de inovação constante, ao mesmo tempo que precisam entregar os produtos e serviços diariamente com custos menores e melhores qualidade, estão desenvolvendo a cultura de gestão da inovação, entregando a excelência hoje e visando a melhoria do amanhã, caso contrário não conseguem se manter no mercado por muitos anos.

A melhoria contínua não é mais uma característica de empresas de tecnologia e informação, mas sim uma competência desenvolvida pelas organizações sustentáveis e duradouras.

Avalia Perin (1998, p.13-14):

(...) a concorrência mundial, os ciclos de vida mais curtos dos produtos e serviços, e pressão para acelerar o desenvolvimento e inovação de produtos, forçaram a gestão substituir estruturas hierárquicas rígidas por mais flexibilidade e dinamismo nas relações horizontais. Em um ambiente de mudança rápida, exigindo inovação constante, uma organização mais orgânica ou integradora é necessária. O impacto disso nas estratégias e formas corporativas é deslegitimar a burocracia, enfraquecer o poder da hierarquia e afrouxar a relação de emprego, redistribuindo as actividades das organizações. Essa redistribuição, ou seja, essa nova ordem de realizar as tarefas também faz com que os limites existentes entre diferentes unidades organizacionais internas desapareçam. Ao mesmo tempo, os limites externos de organizações tornam-se cada vez mais obscuras. Como resultado, novas organizações emergem de formas caracterizadas pela dispersão temporal e espacial. As organizações virtuais são projetadas para superar restrições de tempo e lugar associados às estruturas burocráticas rígidas. Elas também são baseadas em uma diferente filosofia de design no que diz respeito a como, onde e quando o trabalho deve ser feito. Por exemplo, a integração de atividades dispersas exige novas formas de cooperação, coordenação e controlo. Consequentemente, o teletrabalho não é simplesmente uma experiência de produção rentável, porém, mais importante, um exercício de autogestão pelos próprios trabalhadores. Exige reduzido controlo de entrada, e orientada para saída de gestão e supervisão. Onde o trabalho tem lugar em casa, os trabalhadores podem precisar de desenvolver as competências envolvidas em gestão das fronteiras psicológicas e sociais

entre trabalho e não-trabalho. A concepção de novos sistemas de informação deve abordar a necessidade de melhor gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional. Onde os trabalhadores raramente operam num local central, questões de compromisso, lealdade e identidade organizacional tornam-se importantes.

Este fenómeno não tem impacto só nas pessoas, mas também tem impacto nas organizações. Com um aumento contínuo da competitividade, as organizações são pressionadas a desbravar o potencial de produtividade e eficácia para se manterem competitivas no mercado que exploram.

De acordo com Rebelo (2004, p.3):

À medida que as tecnologias de informação e de comunicação (TIC) entram na vida quotidiana – nos locais de trabalho, no domicílio de cada um, nas escolas, ou nas instituições (públicas ou privadas) – a profundidade do seu impacto sobre a vida económica e social torna-se mais evidente. As empresas estão hoje amplamente conscientes da importância da introdução das TIC para fazer face à pressão da concorrência económica, sendo a situação – em geral – mais favorável nas organizações que introduziram o uso das TIC do que naquelas que não recorreram a esta tecnologia.

As entidades empregadoras precisam acompanhar a tendência de mercado com uma constante proposta de inovação e mudança, pois são reflexo de uma sociedade em transformação contínua.

Dessa forma, cabe as empresas a responsabilidade de impulsionar aos empregados possibilidades de trabalho e de infraestrutura para a realização da atividade laboral, mesmo que essa infraestrutura seja um ou vários equipamentos remotos, neste caso quando há um vínculo constante e direto com o profissional. Noutros casos, o profissional autónomo ou prestador de serviço terá sua própria estrutura de tecnologia de informação e comunicação.

À luz de Guerreiro, Lourenço & Pereira (2006):

As empresas defrontam-se com novos desafios concorrenciais. Estes requerem maior competitividade não só a nível tecnológico, como cada vez mais em termos de eficiência organizacional e de recursos humanos qualificados e diversificados nas

respectivas competências, o que se consegue designadamente constituindo equipas de trabalho equilibradas quanto à composição de género. (p.8)

Conclui-se que para além de desenvolvimento tecnológico as organizações e os indivíduos vivem numa constante evolução e adaptação. Os mercados e seus respectivos segmentos não proporcionam à acomodação sem consequências avassaladoras para as organizações e/ou empresas. Neste sentido acompanha-se empresas que por décadas foram líderes de mercado no segmento que atuava, e nos últimos anos observa-se a sua inexistência total ou parcial nos mesmos mercados. A cultura de constante melhoria e continuidade é a que proporciona maior desempenho e produtividade nas organizações.

1.3 DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO E SUAS MODALIDADES

O teletrabalho é definido por Rebelo (2004) como sendo “(...) uma forma de organização do trabalho, executado por uma pessoa (trabalhador subordinado ou trabalhador independente), cuja actividade é exercida mediante o recurso à utilização das TIC e à distância, ou seja, a partir de um lugar que não o local tradicional (a empresa) para um empregador ou um cliente.” (p.04)

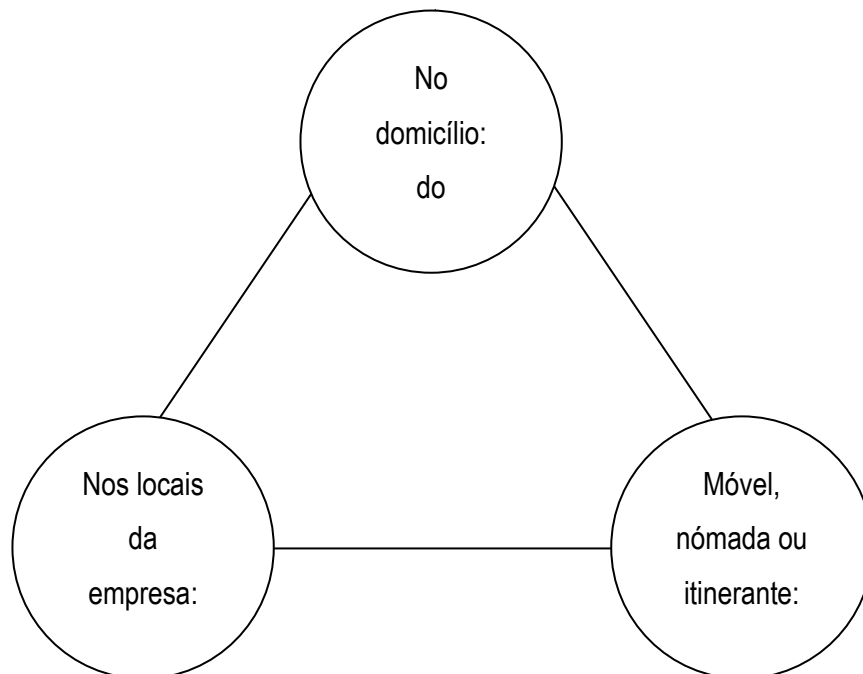
A definição acima proporciona-nos uma visão diferente da forma organizacional de trabalho que desloca as condições de espaço e tempo para posições distintas, o que ocasiona distorção do padrão local de trabalho. Uma vez que o modelo tradicional exigia um ambiente formal para ocorrer a atividade laboral.

Para Nogueira & Patini (2012), “trabalho remoto pode ser definido como o trabalho realizado à distância e por meio do uso de novas tecnologias de comunicação, ou seja, o trabalho remoto pode ser exercido no interior de um escritório desde que contemple a condição de estar mediado por meios eletrónicos e, distante do gestor.” (p.125)

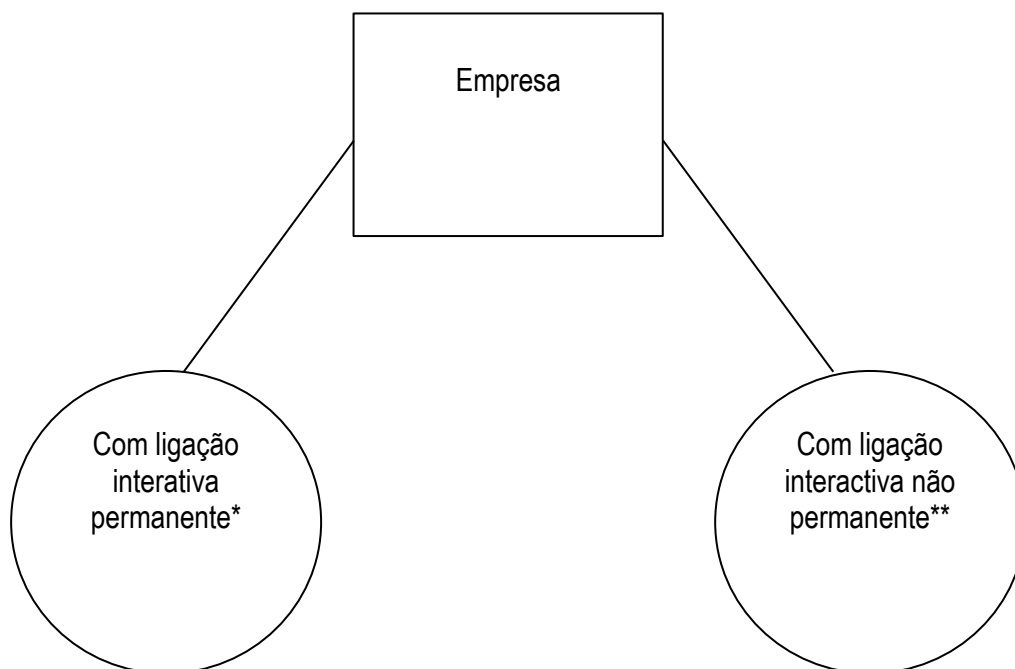
Existem diversas modalidades de teletrabalho: Coworking ou telecentros comunitários, telecentros satélites e no domicílio. O último citado é o mais utilizado, pois aproveita os recursos previamente existentes em casa e pode ser implementado de forma rápida a um custo baixo.

Com o intuito de propor uma maior visualização das diversas possibilidades são apresentados os esquemas abaixo, veja-se:

Esquema 1 - Diversos tipos de teletrabalho (noção multiforme de acordo com o critério do local).



Esquema 2 - Diversos tipos de teletrabalho (noção multiforme de acordo com o critério do tipo de ligação à empresa).



De acordo com os autores (Nohara, Acevedo, Ribeiro & Silva, 2010). “A adoção de telecentros comunitários reduz o isolamento do convívio profissional do teletrabalhador e mantém a sua rotina de transitar da casa para o escritório, o que pode vir a ser vantajoso para os indivíduos que não conseguem adaptar a sua atividade laboral à sua vida doméstica”. (p.153) Para além os telecentros comunitários o Coworking tem vindo a ganhar terreno como o segundo teletrabalho mais utilizado nas grandes cidades do mundo.

Alguns setores utilizam mais esta modalidade de trabalho do que outros, em muitos casos pela a natureza e características do próprio segmento. Como nos casos de tecnologia da informação ou suporte tecnológico já que são áreas globais e concentradas em soluções sistêmicas e não de interação social.

Para Rebelo (2004, pp. 04-05):

Assim a emergência e a expansão do teletrabalho, enquanto forma de trabalho, nos últimos anos deve-se principalmente a quatro factores indissociáveis desta dinâmica: o aperfeiçoamento da informática e das telecomunicações; a reorganização das empresas no sentido de externalizar e/ou subcontratar cada vez mais as funções periféricas; o crescimento do sector dos serviços (e da informática a ele aplicado); o desejo das organizações criarem trabalho que procure a autonomia e a responsabilidade por parte dos seus trabalhadores.

Considerando todas as nomenclaturas e definições citadas anteriormente podemos perceber que o teletrabalho é realizado fora do escritório ou centro da empresa, à qual o funcionário está diretamente ligado pela atividade laboral, contudo, há uma relação de deveres e obrigações entre as partes envolvidas.

1.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

A diminuição do tempo de deslocamento com o trânsito é um dos benefícios que podem ser considerados na execução do teletrabalho, diante do aumento ou percepção da qualidade de vida dos profissionais adeptos a essa modalidade. Outra vantagem se dá pelo fato de que os trabalhadores têm mais liberdade na execução de suas atividades, sem que haja uma pressão e controle de seus gestores.

Há também que se considerar as desvantagens, pois com a ausência ou diminuição do convívio entre pessoas, o profissional que trabalha a distância tende a se esforçar mais para comprovar seu comprometimento e desempenho na realização das tarefas.

Essa avaliação de vantagens e desvantagens são observadas por Barros & Silva (2010, p.76):

Nas vantagens, observa-se que o menor deslocamento e a maior flexibilidade são os primeiros itens, enquanto a facilidade de cumprir tarefas domésticas é o último, o que talvez revele que nem todo o tempo liberado seja de fato utilizado em prol da rotina da família. Observa-se também que se, por um lado, os indivíduos veem positivamente a distância do jogo político corporativo, por outro, esse mesmo fator aumenta a sensação de isolamento, a desvantagem mais citada.

Um outro benefício visível e real para o trabalhador é a redução de custo de forma geral com alimentação, vestimenta, combustível, transporte e para a empresa há também uma redução com as estruturas físicas e os custos fixos e variáveis.

De acordo com Achando (2020, p.10), “embora nem todos os trabalhos possam ser feitos remotamente, a eliminação das deslocações e o conforto de trabalho em casa - para o trabalhador - e a erradicação de custos com subsídios de transporte e refeição - para o empregador - parecem ser já aspectos positivos suficientes para fazer considerar a implementação de um regime de teletrabalho”.

Contudo, trabalhar remotamente nem sempre é um regime que agrada a todos os empregados e empregadores, não há uma unanimidade quanto ao que é considerado vantagem ou desvantagem nesse assunto. É fundamental que haja um equilíbrio para que as diversas formas de gestão sejam eficazes e para que as tarefas sejam mais bem desempenhadas pelos colaboradores.

1.5 IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO NA FAMÍLIA E VIDA PESSOAL

O indivíduo que deseja interagir e relacionar-se socialmente é guiado por duas direções básicas: a família e a profissão. De forma que estas definições estejam diretamente ligadas ao desempenho e à sua satisfação, não sendo binárias, mas sim correlacionadas.

A família não é mais representada só como uma entidade, mas como uma importante aliada para a satisfação pessoal de cada indivíduo e do seu desempenho profissional.

Farias (2004, p.14) distingue, desde logo, família como:

(...) fenômeno humano estruturado e integrado em nossa sociedade, compreendendo um conjunto de relações diferenciadas. Inicialmente apresentava-se com um modelo patriarcal, e atualmente, com os novos valores instaurados, compreende um modelo de família descentralizado, democrático e igualitário.

Diferentes visões nos trarão percepções distintas entre família e quanto o trabalho remoto pode ser um aliado positivo para o desenvolvimento e interação dessa relação, ou até mesmo como implica negativamente em sua forma contínua.

Para Dias (2011, p.141) “(...) compreende-se, que a família constitui um sistema dinâmico, que contém outros subsistemas em relação, desempenhando funções importantes na sociedade, como por exemplo, o afeto, a educação, a socialização e a função reprodutora”.

Observa-se que na atualidade as pessoas em sua natureza buscam um equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional. Contudo, os pesos para cada segmento da sociedade dependem de como estão divididas as prioridades e as necessidades.

Portanto, o teletrabalho tem grande influência na vida em família, vez que é fundamental que os profissionais saibam separar o cotidiano de trabalho com as relações familiares, ao delimitar os horários para que cada atividade seja desempenhada com excelência.

1.6 IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO NA RELAÇÃO COM A EMPRESA

O uso da tecnologia foi aplicado gradualmente na gestão das empresas, com o advento desse período pandêmico, que tem impactado o mundo atualmente (COVID-19). A modalidade de trabalho a distância, em muitos dos casos, foi a única forma de sobrevivência e manutenção dos negócios.

De acordo com Andrade (2000, p. 102):

(...) a utilização dos conceitos de Escritórios - Não Territoriais pressupõe uma grande mudança no modo de pensar das empresas. Essas mudanças envolvem desde a gestão estratégica do negócio, até a gestão de recursos humanos. Com exceções de

alguns segmentos de mercado - agências de publicidade, empresas de consultorias, que por sinal são as que mais se utilizam desses conceitos nos Estados Unidos - não há sinais nos outros segmentos de empresas de que estejam ocorrendo mudanças com essa abrangência.

A gestão das organizações teve que adaptar-se a um novo modelo de manter-se desenvolvendo suas atividades, mas não de forma tradicional, pelo contrário o que tem prevalecido é a inovação e a capacidade de adaptação rápida ao “novo normal”. Os clientes internos e externos exigem novas resoluções de desafios e formas de solucionar de forma não presencial a situações que antes eram resolvidas de forma presencial e estrutural.

Avalia Castells (1999, p.531) “o trabalho é, e será em um futuro previsível, o núcleo da vida das pessoas. Mais especificamente nas sociedades modernas, a jornada de trabalho remunerado estrutura o tempo social”.

Com base na citação acima identifica-se o quanto o trabalho está para o homem e o impacto social, ao avaliar essa perspectiva do teletrabalho esse repercute ainda mais por estar num ambiente que até pouco tempo atrás era sinônimo de descanso e informalidade, entretanto, agora é ambiente profissional também.

Verifica-se o quanto a empresa está projetada no cotidiano do indivíduo e o quanto essa relação tem que ser saudável para ambas as partes para que assim seja duradoura e contínua, caso contrário as empresas terão uma alta rotatividade dos seus profissionais e afastamentos por desmotivação e falta de estímulos.

CAPÍTULO 2 - OBJETIVOS E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

O objetivo geral desta investigação é perceber como os indivíduos que atuam na modalidade *home office*, *teletrabalho* ou *trabalho remoto* se organizam em seu rotineiramente; como se relacionam com o ambiente doméstico sendo ao mesmo tempo profissional e residencial e compreender quais são as possíveis vantagens e desvantagens.

A investigação está alinhada com o guião utilizado como base para a realização das entrevistas que se mesclam com os objetivos específicos proposto no estudo realizado com 30 indivíduos, os quais têm as mais diversas atividades profissionais, entretanto, corroboram com percepções similares com base nas características intrínsecas dos seres humanos e integrantes da sociedade.

As questões são:

- a) Compreender as motivações que levam as pessoas a optar pelo regime de trabalho remoto;
- b) Perceber as vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho, na perspectiva de quem o realiza;
- c) Analisar as relações entre trabalho e família quando trazido para o contexto residencial;
- d) Perceber como o regime de teletrabalho afeta a relação pessoal e familiar do indivíduo;
- e) Perceber como a pessoa desenvolve estratégias para um uso eficaz do trabalho remoto;

Dessa forma, diante das questões levantadas, foi possível verificar como cada trabalhador desempenha suas funções, se essa modalidade de trabalho impacta na vida em família, e nas relações sociais, bem como o desenvolvimento de estratégias de gestão para a melhoria contínua dessa nova metodologia que passou a ser comum no âmbito empresarial.

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

Utiliza-se neste estudo o método de pesquisa qualitativa sob a análise fenomenológica interpretativa, em que o sujeito foi estudado no seu contexto natural. Dada esta característica é necessário explicitar brevemente o que é uma pesquisa e consequentemente uma pesquisa do tipo qualitativa.

Gil (2008, p.26) considera a pesquisa como: “processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”.

Para exemplificar a pesquisa pode-se dizer que é a busca de conhecimento através de várias fontes que de uma forma ou de outra se completam e permeia o saber, às vezes longínqua e rebuscada, e outras vezes tão simples e prática.

De acordo com Prodanov & Freitas (2013, p.44) “pesquisar cientificamente significa realizarmos essa busca de conhecimentos, apoiando-nos em procedimentos capazes de dar confiabilidade aos resultados”.

A pesquisa qualitativa é mais utilizada para perceber comportamentos e identificar possíveis hipóteses de estudo, mas o grande objetivo não é medir nem quantificar, entretanto, entender como os investigados se comportam mediante o fenômeno o qual se estuda.

Segundo Flick (2013, p.23) “em geral, você não parte necessariamente de um modelo teórico da questão que está estudando e evita hipóteses e operacionalização. Além disso, a pesquisa qualitativa não está moldada na mensuração, como acontece nas ciências naturais.”

Pode-se afirmar que quanto ao objetivo a pesquisa realizada é de cunho exploratório a qual, para Prodanov & Freitas (2013, p.52) “possui planejamento flexível, o que permite o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos. Em geral, envolve: levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado, análise de exemplos que estimulem a compreensão”.

Identifica-se como vantagem da pesquisa qualitativa a flexibilidade, de uma certa forma a espontaneidade dos investigados em não se limitar a perguntas fechadas de verdadeiro ou falso, ou até mesmo certo ou errado. Propõe autonomia em relatar a vossa experiência e de opinar quanto às circunstâncias do problema em estudo com base na experiência ou vivência.

À luz de Flick (2013, p.25):

“Uma vantagem da pesquisa qualitativa é que uma análise detalhada e exata de alguns casos pode ser produzida, e os participantes têm muito mais liberdade para determinar o que é importante para eles e para apresentá-los em seus contextos. A desvantagem é que essas análises com frequência requerem muito tempo e só é possível generalizar os resultados para as massas amplas de uma maneira muito limitada”.

Ao que diz respeito às desvantagens destaca-se a possibilidade da pesquisa ser tendenciosa, já que as perguntas e entrevistados são escolhidos pelo pesquisador que consciente ou inconscientemente pode preparar um guião com perguntas que direcionam para um certo tipo de resposta, além da análise das respostas serem subjetivas e depender das interpretações.

Diante do que foi exposto nos parágrafos anteriores, com o intuito de explicar de forma fundamentada a metodologia utilizada na realização do presente trabalho, a estratégia utilizada para compor este capítulo foi dividida em três subtítulos: identificação do perfil dos entrevistados, a técnica utilizada na recolha de dados e a descrição de como foi realizada a análise dos dados recolhidos na amostra.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO ESTUDO

A seleção da amostragem foi por conveniência. O público-alvo da presente amostra foi pré-definido considerando a dupla jornada; maiores de 30 anos, em que tinham que abarcar a atividade laboral e a responsabilidade de um ou mais dependentes; e famílias com um ou mais filhos, em que um deveria ser menor de idade e que mantém a convivência diária com os pais e/ou mães na execução do teletrabalho.

Tentou-se uma equidade entre os sexos dos participantes da amostra, foram 30 entrevistados dos quais 10 eram do sexo masculino e 20 do feminino, casados e/ou divorciados, que realizam atividade laboral na residência de forma temporária ou permanente.

Participaram do estudo profissionais que utilizam o teletrabalho como modalidade de trabalho em diversos países, dentre eles: Brasil, Canadá, Dinamarca, Espanha e Portugal.

A descrição da amostra foi realizada em três níveis: sociodemográfico, situação familiar e situação profissional. Para perceber o comportamento dos indivíduos quando estão a dividir o mesmo espaço físico (ócio, lazer, morada e trabalho) e os diversos papéis sociais que exercem no seu quotidiano.

Quadro 1. Caracterização dos participantes do estudo

Entrevistado	Sexo	Idade	Categoria Profissional	País	Tempo em Teletrabalho	Quantidade de Filho (a)
E1	Feminino	41	Contabilista / Consultora em Tecnologia	Portugal	8 anos	2
E2	Masculino	36	Gestor de Trade / Assistente Social	Dinamarca	7 anos, 1 ano (100%)	2
E3	Feminino	35	/ Analista de Contabilidade	Portugal	1 ano	2
E4	Feminino	36	Psicóloga / Empresária	Brasil	2 anos, 8 meses (100%)	2
E5	Feminino	41	Diretora de RH	Espanha	11 meses	1
E6	Masculino	43	Psicólogo / Empresário	Brasil	7 anos	2
E7	Feminino	38	Executiva de Vendas	Brasil	2 anos	1
E8	Feminino	39	Gestora Comercial	Brasil	6 anos e 9 meses	2
E9	Masculino	50	Professor de História	Brasil	9 meses	4
E10	Feminino	52	Professora Universitária	Portugal	8 meses	1
E11	Feminino	42	Analista de Sistemas	Portugal	1 ano	2

E12	Feminino	37	Administradora / Bancária	Brasil	11 meses	1
E13	Masculin o	39	Designer / Empresário / Professor	Brasil	3 meses	1
E14	Feminino	41	Administradora de Empresa	Brasil	8 meses	1
E15	Masculin o	35	Coordenador Comercial	Brasil	10 meses	2
E16	Masculin o	36	Gestor de Planejamento Estratégico	Brasil	9 meses	2
E17	Feminino	43	Analista do Jurídico / Funcionária Pública	Canadá	1 ano (2x por semana)	2
E18	Masculin o	36	Analista de Multimodal / Logística	Brasil	7 meses	1
E19	Feminino	50	Analista Jurídico	Brasil	1 ano	1
E20	Feminino	36	Atendimento ao cliente	Portugal	1 ano	2
E21	Feminino	40	CFO / Diretora Financeira	Portugal	11 meses	2
E22	Masculin o	45	Gerente de Projetos	Canadá	1 ano e 8 meses	2
E23	Feminino	53	Administradora / Bancária	Brasil	10 meses	2
E24	Feminino	52	Analista de Documentação	Brasil	11 meses	1

E25	Masculino	49	Técnico de Informática	Portugal	1 ano	2
E26	Feminino	49	Formadora de Espanhol	Portugal	1 ano	2
E27	Feminino	42	Advogada	Brasil	9 meses	2
E28	Feminino	36	Analista de Logística	Brasil	1 ano	1
E29	Masculino	43	Gestor Comercial	Brasil	1 ano	2
E30	Feminino	36	Executiva de Vendas	Portugal	4 meses	1

3.2 INSTRUMENTOS DE RECOLHAS DE DADOS

A técnica de pesquisa utilizada neste estudo foi a observação direta intensiva, através de entrevistas semiestruturadas com o recurso a ferramentas de comunicação virtual (Skype, Zoom e Microsoft teams).

De acordo com Marconi & Lakatos (2003, p.195) “a entrevista é um encontro de duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social”.

Inicialmente foi criado um guião que contava com vinte e sete perguntas diretas e uma indireta, em que o entrevistado poderia dissertar sobre o assunto abordado na entrevista. As entrevistas foram previamente agendadas de acordo com a disponibilidade do entrevistado e do entrevistador. A escolha dos entrevistados foi por comodidade, entretanto, seguindo alguns requisitos referente ao perfil pré-definido anteriormente.

Foi enviado, na sua maioria, antecipadamente à data prevista da entrevista um documento formal, no qual o entrevistado consentia de forma voluntária a disponibilidade em responder às perguntas na data e horário agendados anteriormente, além de ressaltar as condições e garantir a confidencialidade e anonimato dos respectivos entrevistados. Antes de

iniciar a entrevista foi reforçado o pedido e autorização para que realização da gravação e a pesquisa em questão.

A preparação para a realização das entrevistas é uma fase que requer alguns pontos de atenção, à luz de Marconi & Lakatos (2003. p. 199):

(...) é uma etapa importante da pesquisa: requer tempo (o pesquisador deve ter uma ideia clara da informação de que necessita) e exige algumas medidas: a) Planejamento da entrevista: deve ter em vista o objetivo a ser alcançado. b) Conhecimento prévio do entrevistado: objetiva conhecer o grau de familiaridade dele com o assunto. c) Oportunidade da entrevista: marcar com antecedência a hora e o local, para assegurar-se de que será recebido. d) Condições favoráveis: garantir ao entrevistado o segredo de suas confidências e de sua identidade. e) Contato com líderes: esperar-se obter maior entrosamento com o entrevistado e maior variabilidade de informações.f) Conhecimento prévio do campo: evita desencontros e perda de tempo. g) Preparação específica: organizar roteiro ou formulário com as questões importantes.

CAPÍTULO 4 – RESULTADOS

A análise dos resultados das entrevistas realizadas divide-se – fruto da prévia categorização - basicamente em duas vertentes: o motivo que os indivíduos consideraram em tomar a modalidade do teletrabalho e as consequências de tal modelo no âmbito social. Portanto, na descrição dos motivos, avaliará se foi por escolha pessoal ou por força das circunstâncias da pandemia do COVID-19.

A análise das consequências da opção pelo teletrabalho buscará examinar as vantagens e desvantagens destacados nos aspetos pessoais e profissionais e as expectativas do possível impacto deste formato num futuro pós pandêmico.

O estudo com base nas entrevistas traz, onde o indivíduo em seu ambiente natural, traduz suas expectativas versus a realidade vivida, já que a pesquisa foi realizada quando os indivíduos estavam a experimentar a experiência do trabalho remoto ao mesmo tempo em que o local do trabalho era também o ambiente familiar e doméstico.

Assim os espaços da casa, as interferências dos filhos e demais personagens daquele habitat vivem a constante e desafiante troca de papéis em que exercem em sociedade (mãe, esposa, filha, profissional, amiga, vizinha e todos os outros).

O impacto do trabalho remoto nos entrevistados ultrapassa as paredes dos cômodos de suas casas, de exposições do dia a dia junto aos filhos, mães, pais etc. Houve uma necessidade de adaptação rápida, a uma nova programação mental, a qual nenhum dos participantes do estudo estavam preparados.

Ainda que se dessem preferência na execução da modalidade de teletrabalho não esperava-se o enfrentamento do isolamento social, as crianças em casa de forma permanente, e, em alguns casos com aulas de forma remota.

Entretanto, não tratava-se somente de uma mudança comportamental de um profissional no exercício do teletrabalho, mas sim uma necessidade de se reinventar como trabalhador e pessoa, o que traz uma demanda extra de disciplina e resiliência para entregar os objetivos que a profissão exige e atender as novas necessidades que surgiram com o período pandêmico.

Em uma perspectiva positivista a maioria dos sujeitos entrevistados identificam um ganho de novas competências e maior capacidade de adaptação a futuros desafios e a oportunidade em desenvolver novas habilidades.

Em alguns casos a escolha da modalidade do teletrabalho é exclusivo e permanente, contudo, para a maioria dos entrevistados, o melhor modelo de trabalho é o misto, em que há uma certa flexibilidade por parte do profissional em escolher quantos e quais dias da semana trabalhará remotamente e em quais dias utilizará a opção do modelo presencial, para conseqüentemente ter a interação social com os demais colegas de trabalho.

4.1 Motivação para a opção do teletrabalho

Verifica-se com a presente pesquisa que a maioria – 21 dos 30 entrevistados – declara que o formato de teletrabalho foi ocasionado diante das circunstâncias enfrentadas pela pandemia e o enfrentamento das mudanças de hábitos de saúde mundial.

Salienta-se que apenas 09 dos entrevistados já exerciam o teletrabalho antes mesmo do início da pandemia (COVID-19). Veja-se:

Tabela 1. Teletrabalho: uma escolha ou circunstância

Antes da		09
pandemia		
Pós pandemia		21

Comparativamente, ao que refere-se à migração para o teletrabalho, dos 30 entrevistados 21 apontam a pandemia do COVID-19 como fator decisório, enquanto que 09 indicam a opção por se adequar melhor as necessidades pessoais e profissionais.

“Eu já fazia “teletrabajo” antes até porque lá na empresa meu trabalho, eu tenho uma posição global e eu posso sentar em qualquer lugar do mundo, a preferência é que eu me sente na casa matriz que fica na Dinamarca em Copenhague, mas como eu disse que não trabalharia desde a casa matriz de Copenhague eu acho que seria muito difícil para minha família se adaptar, poderia ser de qualquer lugar desde que fosse na Europa para ficar pelo menos no mesmo eh... na mesma no mesmo “times on” da casa matriz, né? É... então eu já fazia “teletrabajo” ah... de vez em quando já trabalhava de

casa de vez em quando, mas era mais assim quando eu mesma me organizava pra tá em casa, tinha uma maior flexibilidade de reuniões ou agenda ou eu não tinha que me reunir com ninguém no escritório da Espanha que é onde eu estou baseada, então tanto faz pro pessoal que está na Dinamarca, no Brasil ou em Portugal de onde eu vou fazer a reunião eh... obviamente com a pandemia eh... a empresa tomou a decisão de que todos deveriam trabalhar de casa porque agente não podia nem sair, inclusive aqui na Espanha agente ficou na Espanha em “lockdown” total, né? Então assim dependendo do país ah... decisão realmente era que ninguém trabalhasse do escritório e isso começou desde março de 2020, eu lembro que minha última viagem, inclusive foi para Copenhague na Dinamarca e agente já tava discutindo o que fazer e foi minha última viagem, eu voltei pra Espanha e desde então eu nunca mais viajei pela empresa.” [Diretora de Recursos Humanos, F., 41 anos, 11 meses em teletrabalho, 01 filho].

Enquanto em que alguns casos o teletrabalho era exercido de forma esporádica e aleatória, com o advento da pandemia, essa modalidade traz a todos os entrevistados a oportunidade de experimentar novos métodos de trabalho e de se adaptar de forma rápida e sem nenhum roteiro a ser seguido, pois cada lar tem suas particularidades e regras.

Em outros casos a modalidade nunca havia sido motivada nem pela empresa, nem pelo indivíduo, mas sim resultado das consequências do COVID-19 para os profissionais de diversas áreas.

“Foi impulsionado pelo COVID 19, no caso a minha empresa na altura não sei quantos... agora não sei quantos somos, mas é na volta de dois mil colaboradores... dois mil e pouco, e a empresa não tem escritório “pra” abordar tantas pessoas, não é? Normalmente nós estamos nos clientes, o quer que acontece? Os clientes começaram a chutar com as pessoas externas (risos), veio o COVID nós já não queremos cá externos, portanto, os externos de volta ao escritório (risos), o escritório deixa de ter espaço para tanta gente (risos), pronto resultado nós temos que é preciso pra ir a uma consulta com uma criança, nós ficamos em teletrabalho, porque nós tendo internet as infraestruturas... as nossas infraestruturas não estavam preparadas pra tanta gente ao mesmo tempo, então tiveram que arranjar aqui ah pra toda a gente ter uma VPN pra não ser pra cinco ou seis é... para evitar quebras na na ligação ah... mas até que

correu bastante bem porque é um processo... (risos) é um processo que nós já estamos familiares mesmo em reuniões com clientes nós estamos habituados mesmo clientes multinacionais a fazer vídeo chamadas, não é uma coisa que é completamente nova pra nós é um método de trabalho... é assim, nós estamos habituados a “tarmos” com a equipa junto, então e a equipa junta vai tá estressados vamos todos beber um café e oferecia não sei o que... e dizemos palavrões como se costuma dizer e voltamos cá inseridos por nosso posto de trabalho, agora as reuniões são on-line, não podemos beber café juntos, pronto bebemos café, portanto, bebemos café... olha cafezinho é servido, pronto vamos, pronto é... é o que temos a mim o que mais me custou nisto tudo é a parte de não...de tá fechado em casa, ah porque...” [Analista de Sistemas, F., 42 anos, 01 ano no teletrabalho, 02 filhos]

Os reflexos do teletrabalho ultrapassam a adaptação dos móveis da residência, acelera o avanço da tecnologia para desenvolver melhor as ferramentas que darão assistência aos profissionais que estão agora exercendo todas as atividades de forma remota e numa expectativa de produtividade superior à antiga. Assim o que anteriormente tinha-se para além do trabalho era a hora da pausa, a interação social, agora o que se tem é a resiliência de continuar e se adaptar ao novo e ao desconhecido.

É uma oportunidade de enxergar o ser humano como o fruto do seu meio e de sua realidade, a capacidade de se adaptar e reinventar com base num estímulo fomentado em alguma área da vida social.

“Diante de todo cenário que mundialmente afeta né, não só a companhia que trabalho, mais todas as empresas foram imposta, digamos assim, obrigado a ter essa opção de trabalho, ou faria isso ou teria que parar e a gente teria sérios problemas. Então em comum acordo entre a organização e o corpo de funcionários é , isso foi chegado em um acordo de disponibilidade de ferramentas adequadas para o trabalho fosse feito em sistema de teletrabalho, então eu digo que não foi imposto, foi um acordo entre ambas as partes, tanto que a empresa me deixou a cargo se você tivesse condições, morasse perto no caso , no tráfego de casa para o trabalho não houvesse risco, você tentaria fazer com o carro próprio tendo todos os requisitos que a OMS (Organização Mundial de Saúde), segurança e distanciamento, você poderia ir

trabalhar, mas isso foi um acordo entre a empresa e o funcionário.” [Analista de Multimodal/Logística, M., 36 anos, 07 meses em teletrabalho, 01 filho]

Quando questionados pela permanência na execução do teletrabalho, 18 dos entrevistados entendem que o trabalho remoto deve ser exercido de forma integral ou parcial, enquanto 12 acreditam que após o término do período pandêmico, passarão desenvolver o trabalho presencial.

Tabela 2. Teletrabalho: uma modalidade de trabalho

Temporário		12
Permanent e		18

Assim arguiu um dos entrevistados:

“Eles falam na empresa que pelo... até o primeiro trimestre este ano agente vai ficar no regime híbrido, né? Mas tudo pode mudar pelas... por conta do ninguém sabe até quando essa pandemia vai durar, então não acho que seja uma uma... como é que eu posso explicar? Pra empresa seja um exemplo pra empresa de telecomunicação de informática isso já era uma prática é muito usada, mas eu ainda acho que a empresa precisa do presencial, sabe? Eu eu eu penso assim, eu acho que um dia um dia vai voltar o presencial 100% nesse modelo de empresa que eu trabalho, eu não consigo visualizar que eles hoje façam, que hoje deixam funcionário no teletrabalho, sabe? Eu acho que é temporário esse pelo menos esse é o sentimento que eu tenho.” [Analista de Logística, F., 36 anos, 01 ano no teletrabalho, 01 filho]

A forma de ver a possibilidade de teletrabalho como permanente ou temporário está diretamente ligada a personalidade do profissional bem como a atividade realizada, pois há funções que requerem uma interação maior com o público-alvo de forma presencial, enquanto em outros casos não há essa necessidade.

“Eu encaro como temporário, por quê? Porque eu acho que quanto a política da empresa, a empresa não tem política de teletrabalho ainda, fala-se isso mas não tem, não tem nada oficial e eu também acho que não é bom porque precisa de contacto pessoal, as reuniões é preciso tá com as pessoas mais acho que não funciona tudo assim, funciona porque agente se conhece todos, toda a gente se conhece, mas quando começarem a entrar pessoas novas é capaz de ser mais complicado, portanto, eu acho que é melhor no escritório, acho que tem suas vantagens, pode ser um mix.” [Técnico de Informática, M., 49 anos, 01 ano no teletrabalho, 02 filhos]

Mesmo com a maioria dos entrevistados que concordam com a modalidade de trabalho ser permanente, todavia, a modalidade temporária saiu em 12 vezes, ou seja, há um equilíbrio entre as perspectivas dos entrevistados.

“Temporário, claramente. É assim é... nestas condições “pra” mim é temporário, porque eu estou a trabalhar eu tenho cada um dos meus filhos no seu quarto, tenho meu marido na sala e eu tenho que estar aqui curvada e sentada em cima da minha cama e era assim que eu estava a trabalhar até vir estar consigo, percebe? Agora se eu tivesse um espaço maior com um escritório ah... não me importava de trabalhar em casa, mas eu neste momento não tenho essas condições e com os miúdos em casa muito menos, se os miúdos forem para escola, é uma coisa, eu consigo trabalhar de outra forma, agora estar em casa a trabalhar aqui sentada o dia todo em cima do computador com os miúdos quer tem fome, isso “isso” é impossível.” [CFO/Diretora Financeira, F., 40 anos, 11 meses no teletrabalho, 02 filhos]

“Pelo contrário, permanente 100%. Porque são outras possibilidades né, eu percebi que no teletrabalho você acaba tendo mais possibilidades. Então hoje eu atendo pessoas praticamente do mundo, assim. É hoje tenho pessoas no Brasil, tenho pessoas no exterior que eu atendo também e isso o acompanhamento de equipas e acompanhamento de mentorandos também fica muito mais fácil pelo teletrabalho e não necessariamente apenas a psicoterapia, tanto com a psicoterapia ela pra mim vai ter um tempo aí finito. É uma vez que tem crescido outras demandas dentro da

dinâmica do empreender na psicologia, então é algo para mim permanente.”
[Psicóloga/Empresária, F., 36 anos, 02 anos e 08 meses em teletrabalho, 02 filhos]

“Eu encaro como permanente, a empresas por sua vez ela demonstra que essa permanência ela pode realmente passar longo tempo dessa forma, entendendo que tiveram muitos benefícios em todas as reuniões continuaram é a equipe que trabalha ela é muito auto gerenciada, ela é muito disciplinada que permite que a empresa só ter teve ganhos mantendo seus colaboradores mais seguros em casa longe do ambiente coletivo, né? E querendo ou não outros pontos foram de grande melhoria na questão de uso excessivo de energia, de plásticos, de água, depreciação no ambiente de trabalho, energia, enfim outras coisas que como todo mundo estava em casa querendo a empresa teve esse ganho, né na na ... na gestão da sua infraestrutura com menos depreciação, menos usos, menos pessoas usando a infra in loco.” [Designer / Empresário / Professor, M., 39 anos, 03 meses em teletrabalho, 01 filho]

No fator apoio organizacional, 21 dos 30 entrevistados declaram ter recebido algum apoio, indo de estruturas completas, com equipamentos, mobiliários, e apoio financeiro, até o apoio simples em equipamentos. Outros 07 entrevistados, relatam a total falta de apoio, tendo em alguns casos montado estrutura necessária para execução da atividade com recursos próprios.

Tabela 3. A empresa/organização apoiou ou não

Recebeu algum apoio | 23

Nenhum tipo de apoio | 07

“ Na minha função anterior anh em termos de equipamento de tecnologia já trabalhava com notebook e não necessariamente computadores de mesa, então isso facilitava anh em Angola anh o meu pacote já incluía algumas das necessidades que o teletrabalho exerceria, por exemplo: acesso a uma internet rápida e aqui na nova função na Dinamarca acho que tem um fator adicional é que a empresa também disponibilizou aquilo que eles chamam de pacote de teletrabalho, todo funcionário aqui

do escritório pode solicitar um monitor, mouse, teclado, um cadeira e acho que basicamente isso que vem no pacote de teletrabalho”. [Gestor de Trade, M., 36 anos, 07 anos em teletrabalho parcial e 01 ano total, 02 filhos]

“A estrutura não é a melhor, mas a empresa permitiu o trazer cadeira, trazer o que quisesse, apoio de pé, tudo isso lá do trabalho quem quisesse, eu não trouxe, porque nunca usei e não sentir necessidade e além disso agente tem um auxílio home office, vamos dizer assim para poder pagar parte das despesas com internet ou telefone com o que você usa, não é um valor tão alto, mas já é alguma coisa, mas também começou a três meses.” [Gestor de Planejamento Estratégico, M., 36 anos, 09 meses em teletrabalho, 02 filhos]

Avaliar as empresas e organizações por parte dos entrevistados com uma visão de funcionário não é tarefa fácil e nem justa, contudo, traz uma percepção realista dos entrevistados, conforme abaixo:

“A princípio a empresa não forneceu nenhuma estrutura para o trabalho à distância, eh... eu utilizei meu material pessoal, meu computador, minha internet, energia, local, eh... todo mobiliário, atualmente a empresa me ofereceu um laptop e é esse computador móvel que eu utilizo, mas as outras...outros...outras coisas que eu utilizo como internet e todos os outros materiais são meus, pessoais.” [Analista Jurídico, F., 50 anos, 01 ano em teletrabalho, 01 filho]

“Nenhuma condição necessária, eu no primeiro momento me vi louco né com tudo isso porque eu tinha uma internet que atendia minhas necessidades, mas com o trabalho com o...a pandemia eu tive que ter uma internet que me desse boa qualidade para as aulas dos meus dois filhos pequenos, pra o trabalho da minha esposa, e pra que eu pudesse também oferecer uma aula de qualidade aos alunos, então para isso eu tive que comprar alguns equipamentos, eu comprei um computador novo potente para meu filho e comprei um computador novo e potente pra mim né, para eu poder dar uma aula de qualidade, fiz uma reforma no escritório num gabinete, eu criei um gabinete na minha casa, com iluminação com tudo isso né, pra poder oferecer o

melhor possível, mais subsidio nenhum da escola, acho que isso ai foi... sei lá, foi uma constante das escolas né para com os professores, salve engano uma ou outra que eu houve falar que ajudou de alguma forma, fora isso... o custo foi oneroso para o professor.” [Professor de História, M., 50 anos, 09 meses em teletrabalho, 04 filhos]

Quando questionados sobre como enxergam a experiência do teletrabalho, 16 declaram estar sendo positiva, pois conseguem exercer em plenitude suas funções profissionais, com mais possibilidades nas situações do cotidiano social. Ao passo que, 11 apontam como uma experiência mista, pois distinguem pontos positivos e negativos oriundos do teletrabalho, e 03 alegam ser negativa, onde apontam prejuízos na realização de suas atividades laborais.

Tabela 4. A experiência da vivência com o trabalho

Positiva		16
Negativa		03
Mista		11

“Bem positiva, bem positiva é... eu acho que hoje “a gente” tem novas tecnologias de “de” teleconferência, acho que até as gestões estão mais preparadas. Quando eu trabalhei a seis... a no passado em telemóvel” já não era assim, então era mais difícil, hoje temos reuniões virtuais que acontecem...que é bastante produtiva, é a única coisa que acontece com teletrabalho mesmo que a gente acaba trabalhando mais do que no trabalho normal, então as pausas pra almoço, final de expediente, início de expediente ela não existe a gente passa, vira quando se dar conta já é 10:00 horas da noite, não organizou jantar das crianças, não organizou almoço, não organizou nada, a gente a gente se pega trabalhando mais e sem “sem” paradas do que quando a gente está no escritório.” [Gestora Comercial, F., 39 anos, 06 anos e 09 meses no teletrabalho, 02 filhos]

As diferentes personalidades se adaptam melhor ou pior a modalidade de trabalho remoto, ou seja, quando observamos que o entrevistado tem um perfil mais extrovertido tem uma

tendência a não gostar do isolamento e da redução da interação social, enquanto que entrevistados mais introvertidos tem uma percepção diferente do trabalho remoto, acreditam ser mais focado e produtivo principalmente quando não há crianças em casa.

“(risos), tem dias... não, não sei lhe dizer isso Danielle, eu não gosto particularmente de trabalhar em teletrabalho nas condições em que estamos, ou seja, eu quer queria quer não sobretudo relativamente a parte docente que é a parte que é aquela que foi mais afetada não lhe posso dizer que gosto, não é um tipo de atividade que eu acho que... nem que seja benéfica no modo geral nos seus objetivos por este meio, nem por gosto pessoal, ok? Relativamente a parte da docência sempre foi... a parte da investigação sempre foi uma coisa que pode ser feita em casa, não necessariamente através do computador mais há toda uma parte é (pigarro), é quer da parte da docência corrigir teste por exemplo, ou preparar aulas, ou da da investigação que a maior parte das vezes era feita em casa, não é? Mas antes eu tinha a opção de ir para o trabalho de ir lá e fazer isso e agora para ir ao trabalho tem que pensar duas vezes, né? Apesar de não haver lá quase ninguém e não ser proibido necessariamente não é uma circunstância em que se aconselha fazer isso, não é? Anh, portanto, enfim há um parte que realmente não acho que seja grande benéfica, uma parte que de alguma forma já fazia, mas aquela que custa muito fazer em teletrabalho é efetivamente à docência dar aulas por esta via, esquece (risos), não é uma coisa enfim.” [Professora Universitária, F., 52 anos, 08 meses no teletrabalho, 01 filho]

Para muitos dos pesquisados a experiência dos teletrabalhadores em suma é positiva, entretanto, há uma oscilação entre ser algo permanente ou temporário, contudo, é sem dúvida uma opção que traz benefícios para a vida pessoal dos trabalhadores.

“Eu descrevo assim... uma coisa muito desejada né no começo a gente até acha que vai ser bom né, turbulência é um momento de turbulência, uma hora você esta achando bom , em outra hora você quer desistir, quer voltar para o trabalho então é muito inconstante, depende muito hoje esta mais consolidado a ideia que realmente o bom é a gente ficar, mais eu confesso que eu tenho duvida se eu gostaria de ficar assim eternamente, então é incomodo , é uma coisa assim que não é desejada por isso que

se torna incomodo por conta disso , porque mexe né com o emocional, talvez se eu tivesse no trabalho eu estaria melhor? Em termos de qualidade de vida né, ou com os amigos pertos, então assim fica muito inconstante.” [Administradora/Bancária, F., 53 anos, 10 meses em teletrabalho, 02 filhos]

“Ah... então, quando há escola é positivo consigo trabalhar muito melhor do que estivesse estivesse no escritório, não perco tempo em viagens, consigo gerir mais a minha vida pessoal e conciliar com o trabalho porque entre “entre” uma tarefa e outra consigo por uma máquina de roupas pra lavar ou coisas do gênero é... estando a miúda em telescola, escola online e o miúdo não ter atividade, portanto eu tenho que gerir o miúdo para não atrapalhar a mais velha, tenho que conciliar com o trabalho, portanto tem sido extremamente complicado, aliais acho que se notas nas minhas olheiras (risos), tem sido extremamente complicado, não é fácil conseguirmos assegurar o papel de mãe e de trabalhadora em casa.” [Assistente Social / Analista de Contabilidade, F., 35 anos, 01 ano em teletrabalho, 02 filhos]

No que concerne aos constrangimentos oriundos do teletrabalho, 17 dos 30 entrevistados apontaram a alteração do comportamento familiar, como criar o entendimento do respeito ao tempo e espaço para o exercício das demandas profissionais, adequada à rotina familiar. Já 06 apontam a dificuldade em conciliar com os demais papéis exercidos em sociedade. 04 sinalizam a dificuldade em cumprir horários, não conseguindo definir uma rotina de início, pausas e fim, como aconteceria no trabalho presencial. Outros 03 relatam a dificuldade de conciliar suas funções profissionais com o suporte aos filhos que estavam em teleaula.

Tabela 5. Constrangimentos com a realização do teletrabalho

Dificuldade em conciliar com os demais papéis exercidos em sociedade		06
Alteração de comportamento familiar		17
Crianças em casa assistindo tele aula		03
Cumprir horários		04

Na verdade, houve uma adaptação pra todos, uma adaptação uma adaptação minha de trabalhar dentro de casa e tirar da minha mente estrutura casa e sim manter trabalho tanto é que meu esposo brinca, quando ela tá ali naquele computador dela nem fala com ela que ela não escuta, mas não é (risos) porque você está concentrado, né? Então assim é e tanto meu esposo quanto a minha filha aprenderam a respeitar esse momento aqui Paisa computador, então eles sabem quando eu tou aqui e tou concentrada não adianta nem falar que não vai nem eu não vou nem escutar, então geralmente eles esperam um pouquinho aí quando eu dou aquela levantada pra tomar um capu... um café, uma água, aí eles “no seuq no seuq”, ou então trabalhando mesmo quando é uma coisa menos, né? É é que exija menos da atenção agente dar aquela conversadinha aqui, volta como se fosse um escritório normal, mas por exemplo ligações, atender ligação não tem um piu, não existe um barulho é todo mundo se adaptou se adaptou, e eu acredito que é como eu falo pra eu voltar pro escritório vai ser uma nova adaptação pra todo mundo, um adaptação pra criança que não vai me vê dentro de casa, vai ter que ficar vai ter que ficar dentro de uma escola, adaptação pro esposo que também trabalha home e não vai ter mais essa parceria, (risos) né? E aí também do almoço que agente tem o costume de almoçar todo mundo junto sentado na mesa, aí provavelmente dependendo da localização do escritório e home vai ter que acabar infelizmente e manter isso só nos finais de semana, né? Então assim adaptação mudou pra todo mundo, todo mundo se adaptou a realidade. Na verdade, somente essa de entender que pelo fato de eu estar trabalhando em casa não é qualquer momento que vai poder chegar conversando... tipo a tu já sabe isso? Isso? Não, primeiro olha vê se eu “tô” concentrada se eu não “tô”, se eu “tô” numa ligação, ou não tô, aí sim conversa, então foi uma adaptação pra todo mundo.” [Executiva de Vendas, F., 38 anos, 02 anos em teletrabalho, 01 filho]

“É aí é complicado (risos), por quê? Porque os moradores da minha residência são duas crianças também, né? E crianças em casa, uma coisa é você controlar uma criança no ambiente que ela não... que não pertence a ela, né? Você tá na casa de um... parente, ou você tá na rua, no shopping e você tentar controlar sua criança é mais simples do que você controlar sua criança em casa que é o espaço dela, é onde ela tem pra justamente puder brincar, correr, gritar, enfim e como eu informei eu moro num T1,

então eu atendo no quarto e as minhas... e meus filhos ficam na sala, enquanto eu “tou” atendendo, é como eles estão também eles tão... tiveram muito tempo também por causa da pandemia em tele aula, eles ficavam vendo a tele aula, a minha filha mais velha via tele aula no celular e meu filho na televisão, então eles ficavam aí nesse “nesse” também nessa atividade que eles tinham pra fazer e meu esposo auxiliava como podia, mas assim eu lembro de muitas vezes, né? Pedi um tempinho de espera ao cliente ter que ir “na” sala pedir pra que falasse um pouco mais baixo, pra pedir que não jogasse a bola ou brinquedo, né? esconder alguns brinquedos que faziam barulhos e ruídos, né? E às vezes eles ficavam assim ansiosos “pra” que chegasse o final do dia, né? Chegasse às 04:00 horas da tarde “pra” que eu largasse e eles pudessem ficar livres, né? Tanto que todas às vezes que eu desligava, né? que eles escutavam o barulhinho do telefone desligando que faz um barulhinho alto eles gritavam êeeeê... então eles ficavam bem felizes, mas assim eu tenho que ressaltar não só porque são meus filhos, não, mas eles se portavam bem, porque eu sempre dizia, né? O trabalho da mamãe que traz a comidinha que traz o brinquedinho, então eles entendiam que ali era um trabalho, mas aconteceu algumas vezes do “do” meu filho pequeno no meio de uma chamada entrar no quarto falando alto, fazendo queixa, infelizmente acontece, né? E aí as pessoas acabam entendendo que é porque por causa do teletrabalho, hoje eles voltaram (torce) “pra” a escola e “tá” bem tranquilo. O horário que eles estão na escola eu “tou” atendendo, mas assim no período que eles também estavam em casa foi complicado. Sim, sim, sim, por quê? Porque quando você fala que trabalha seis horas apenas e que é um tele... um trabalho de telefone você vai trabalhar em casa de frente pra o computador, as pessoas tem uma tendência de achar que é um bom trabalho, não que não seja, mas assim que é um trabalho tranquilo e que você não fica exausta, que você não se cansa, que não gera uma demanda nem que é mais simples, então a partir do momento que eles vivenciaram comigo, estão vivenciando comigo é... minha rotina de trabalho, como é? O que eu faço? O que acontece? Como são as chamadas? Existem chamadas que os clientes estão bastante irritado e a família toda escuta, não tem como não ouvir e aí eles passaram a valorizar mais assim, digamos o trabalho que “que” eu faço, né? Poxa realmente é trabalhoso, não realmente é a cansa, deixa a pessoa exausta, nossa realmente é uma tarefa que requer certo tipo de

cuidado, de atenção, enfim, acho que é isso. Tá bom?” [Atendimento ao Cliente, F., 36 anos, 01 ano em teletrabalho, 02 filhos]

Em sua maioria os pesquisados observaram alteração do comportamento dos demais membros da família, acreditar-se que quando algo no habitat muda tudo a sua volta muda, ou seja, o indivíduo como ator e fruto do meio o qual está inserido, e experienciando as novas ações, reações e consequentes resultados.

“Olha logo no início, como eu te falei, aqui tem três pessoas que trabalham, então todo mundo foi se adaptando, se adequando, né? E...até a minha filha saiu daqui e foi para casa da minha avó e lá ficou, trabalhando de lá, né? E agente foi se ajustando os horários porque o meu marido também tem o horário dele, mas aí agente ia se ajustando pra vê e quando um estava trabalhando demais e não dava atenção na família, ou no relacionamento, agente estava tentando se acertar e se achar para não deixar o teletrabalho invadir de uma forma que não sobrasse tempo para uma conversa, pra um bate papo, um diálogo, uma bebida, uma brincadeira, um tabuleiro, um jogo de cartas, um jogo de dominó, um filme, agente foi moldando, né? Vendo o quê que estava demais, o quê que estava pesado, quando o clima estava muito ruinzinho a gente tenta melhorar, identificar que a pandemia mexeu muito com a nossa cabeça, cobrou demais assim a nossa cabeça no sentido assim, da gente não poder sair, como aí em Portugal também óbvio, da gente não poder sair, não poder fazer nada, não poder ir pro lado, eu acredito que dentro da gente fica uma irritabilidade, mas cada um trabalha a sua irritabilidade da sua forma, né? Você tenta senti aquilo e daí você percebe que aquilo vai alterar a tua harmonia no teu lar e daí você tenta modificar e entender que o outro tem outra forma de pensar, uma outra forma de diluir a situação de absorver a situação e você junto com o companheiro e com o filho que a criança também mudou, né? Pra que a gente sentasse e dissesse olha a gente está sentindo porque agente tá tudo preso, agente não tá saindo, então é por conta disso.” [Advogada, F., 42 anos, 09 meses em teletrabalho, 02 filhos]

No que diz respeito à percepção na qualidade de vida, 19 dos 30, consideraram o aumento no conforto e comodidade, pontuando que o teletrabalho permitiu uma mudança

positiva na rotina, como mais tempo de sono, menos tempo em trânsito, entre outros fatores. 10 avaliam que a modalidade trouxe efeitos negativos no quesito bem-estar.

Tabela 6. Percepção qualidade de vida

Maior		19
Menor		10
Não alterou		01

“Eu consigo acordar um pouquinho mais tarde e aí eu descanso mais, eu acho que tô mais descansada mais e fico mais disposta pela manhã, é... vou ser redundante aqui, mas a convivência com a tá no dia a dia é... com a minha família, fazer refeição junta, perguntar como é que foi é... acompanhar mais é... e eu acho que eu tô conseguindo me planejar melhor, eu tô conseguindo me planejar melhor, planejar o dia de hoje, a minha semana, o meu mês, nem sempre eu cumpro, mas pelo menos eu planejo eu eu tá sendo um processo de mudança, e é isso está me estimulando a a ter outras coisas, por exemplo: eu tô tendo oportunidade de fazer um curso de MBA é é tá dando certo, eu tô... aí essa questão do planejamento aí isso tá me dando uma vontade de me conhecer melhor e eu tô fazendo alguns cursos, algumas mentorias é então eu tô buscando me aperfeiçoar, eu passei um período que eu tô buscando melhorias mesmo.” [Gestora Comercial, F., 39 anos, 6 anos e 9 meses em teletrabalho, 02 filhos]

A qualidade de vida versus trabalho remoto é sem sombra de dúvida a percepção mais forte dos usuários e defensores.

“Melhorou... o tempo que eu perdia de no transito para ir para o trabalho e voltar, eu ganhei e substituir por caminhadas né, por atividade física, então para mim foi bastante interessante assim eu... acordar dar uma caminhada e voltar sem precisar tomar banho pegar o carro e sair correndo depois da caminhada sabe, não tomo banho e já estava em casa, há em algum momento que eu tivesse muito agitado aquela correria toda , precisasse dar aquela relaxada, te falei que eu tenho... tinha quatro aulas no primeiro horário e depois no horário da tarde eu tinha mais aulas, então

quando acabava essa quarta aula, no dia que eu não ficava preparando alguma coisa desse tipo, “tava” muito estressado na correria então, pegava tirava a roupa ia dar uma carreirinha, caminhada fazer um “cooperzinho”, e voltava para casa tomava um banho e ia me embora para aula, acho que isso ai foi bom, acho que isso ai foi uma boa agregada que eu dei na minha vida.” [Professor de História, M., 50 anos, 09 meses em teletrabalho, 04 filhos]

“O que piorou foi a parte física (risos), porque que a pessoa tá muito sedentário, não é? Muito tempo no mesmo sítio, se não tiver disciplina, não fizer desporto, não for correr no final do dia ou coisa assim, pronto a tendência é engordar e ficar mais sedentário e pronto, e isso piorou muito, depois é a nível de trabalho não vejo que tenha piorado assim nada de especial, acho que nem melhorou muito nem piorou, tá uma situação que era quase não havia opção as pessoas se adaptaram-se bem, acho que os meus colegas se adaptaram mais com isso... não vejo nada que se piorasse e viu-se aqui o desgaste dos miúdos no início, mas depois que se adaptaram a isto era tudo... Meu Deus, gritavam, saiam, rompem, agora hoje em dia já não, já estão um bocado treinados e não tenho problema.” [Técnico de Informática, M., 49 anos, 01 ano em teletrabalho, 02 filhos]

“Melhorar “melhorar” não, pode não ter piorado, no sentido global do termo, ok? Mas melhorar, não creio que tem tenha melhorado ou pelo menos eu não me sinto mais satisfeitas nas circunstâncias atuais, há trabalho que já tinha que fazer que podia fazer em casa, não, utilizando tecnologias ou não ou de comunicação ahn... enfim, como eu lhe digo nas reuniões deu-lhe jeito e quando uma pessoa se chateia quando alguém fala e é aquela que diz fala, fala, fala pode sempre desligar e dar uma volta (risos), é a vantagem, mas enfim ahn... não é... e entenda Danielle eu pra todos os efeitos já tinha uma parte do meu trabalho que poderia fazer em casa pelo menos, não é? Mas eu acho que a possibilidade quer do ponto de vista social, quer do ponto de vista emocional o fato de poder sair quando apetecia, não é? Mesmo que eu não estivesse que estar na Universidade ou por imposição de aulas ou reuniões por exemplo, ok? Mas o fato de não estar a me apetecer trabalhar em casa e puder ir “pra” a Universidade, isso pra mim era importante, não é? E eu agora apesar de não proibirem propriamente de ir

para a escola, porque eu tenho gabinete, não é? Que até partilho, mas essa pessoa nunca teve grandes hábitos com trabalhar ali e só ia lá pra reuniões com alunos ou qualquer coisa assim do gênero, já estava habituada a trabalhar em casa, portanto, aquele gabinete acaba por ser mesma só pra mim, não é? E posso lá ir, por questões de cidadania também acho que não devo sempre que me apetece, não é? Portanto, enfim, portanto, eu tenho na minha... isto também acho que tem muito a ver com o feitio das pessoas, ok? E eu acho que quem gosta de dar aulas, quem gosta mais de fazer investigação se quer não se chateia nada, quem gosta mais de dar aulas, acho que sente muito, não é? Estas estas “estas” circunstâncias, portanto, digamos que pode não ter piorado demasiado e há situações que... mas dizer que estou satisfeita com estas situações não estou, portanto, não vejo grandes vantagens em relação a isso, não é?” [Professora Universitária, F., 52 anos, 08 meses em teletrabalho, 01 filho]

Já ao que diz respeito as às vantagens do *home office*, 21 participantes destacam a possibilidade de conciliar as atividades profissionais com momentos e atividades interativas com a família. Dentre eles, 07 pontuam a economia financeira com combustível, alimentação, entre outros fatores, e 02 citam a inclusão de exercícios e cuidados com a saúde como vantagens.

Tabela 7. Vantagem do *home office*

Mais tempo com os filhos e a família		21
Economia financeira		07
Inclusão de exercícios físicos na rotina e mais qualidade de vida		02

“Vantagens de trabalhar em casa: gestão de tempo, qualidade de vida eh... ganho na condução familiar, eh... ganho na condição alimentar, ganho na condição do gerenciamento de tempo nas atividades físicas, é... ganho na economia de dinheiro, né? De poucos gastos com almoço fora de casa, é... estacionamento, gasolina, combustível, enfim e outras eventualidades...ahhh segurança é um ganho absurdo, né? De segurança, você consegue ah um aprendizado gigantesco de você não ter mais que sair e toda a questão digital veio ao seu favor de você, fazer compras, de você pedir um

almoço, de pedir um jantar e os serviços só melhoram, né? Vê seu filho crescer, receber amigos é... não chegar atrasado em casa, porque você já está em casa, então assim tem muitas vantagens.” [Designer / Empresário / Professor, M., 39 anos, 03 meses em teletrabalho, 01 filho]

“Eu acho que essa questão do tempo, né? “Pra” mim o tempo, porque você levantar ter que sair, tomar banho como eu já falei, né? Vou ficar voltando porque realmente eu acho que é outra história, outra realidade do tempo, é... essa questão da exaustão física de você tá se deslocando, então você não precisa é uma vantagem enorme, você puder fazer refeição em casa, você puder usar o seu banheiro (risos) pra suas necessidades normais e naturais é maravilhoso, é... às vezes assim você puder olhar da janela, sabe? da sua casa mesmo, assim você está nesse ambiente é... é eu acho bom, eu saber que meus filhos estão ali também tão bem cuidados, assim tá ouvindo ele fazendo as coisas, tá vendo que tá bem, vendo horário que chega, horário que sai, eu acho que tem essas vantagens pra mim que eu nunca tinha trabalhado em casa, sempre trabalhei fora desde que eu tenho dezesseis anos a primeira vez e assim, eu fiquei realmente surpreendida, eu gostei bastante e acho que as vantagens principais pra mim são essas.” [Atendimento ao Cliente, F., 36 anos, 01 ano em teletrabalho, 02 filhos]

“Trânsito, qualidade de vida, ok vamos lá, qualidade de vida por quê? Menos trânsito, menos tempo na rua ahh... unh, você consegue dedicar mais tempo a família, você consegue dedicar um tempo para atividades pessoais, como ginástica esse tipo de coisa eh... acho que no todo a qualidade de vida, menos desperdiço de tempo. (E o que é qualidade de vida para si?). Ficar com a família, menos tempo no carro, fazer ginástica...anh ter uma agenda flexível.” [Administradora de Empresa, F., 41 anos, 08 meses em teletrabalho, 01 filho]

Quando questionados quanto às desvantagens, 19 dos 30 entrevistados, definem como a redução da interação social como prejuízo, 09 citam o aumento da carga horária, descrevendo que não possuem limites definidos, trabalhando em momentos que seriam destinados a outras atividades pessoais. E 02 relatam as questões de saúde, como

sedentarismo, aparecimento de dores no corpo, problemas psicoemocionais como ansiedade, depressão, insônia.

Tabela 8. Desvantagem do *home office*

Aumento da carga horária sem limite de início e fim		09
Redução da interação social		19
Sedentarismo, ansiedade e dores no corpo		02

“A primeira desvantagem é estabelecer a disciplina e a rotina no início, a segunda é treinar, se treinar e treinar as pessoas que estão convivendo com você que você está compartilhando o ambiente de trabalho e terceiro que é o mais difícil de todos é você reconhecer que papel social está vivendo naquele momento, por exemplo: você pode está atendendo uma pessoa na telechamada como eu estou aqui na mesa no centro do meu apartamento e meu filho está falando comigo e aí durante uma pausa ele fala comigo e eu estou no papel social de empresário, e naquele momento posso me comunicar de uma forma que ele pode não compreender e vice versa, eu posso estar como pai e de repente eu voltar para falar com cliente e a minha comunicação não ser a mais adequada naquele tipo de reunião, então entender qual é o papel social você está utilizando pro home office pra mim é o mais desafiador, porque vai ter o pai, o esposo, vai ter... se minha mãe “tiver” aqui o filho e vai ter outra pessoa na minha frente que é meu sócio, é um cliente, um fornecedor, então você saber qual é o papel social que você está utilizando sentando no mesmo lugar durante dez ou doze horas por dia é você mudar sua mente pra você estar estabelecido daquilo que são os recursos importantes pra que aquele encontro aconteça, então no início é estabelecimento da rotina, depois as pessoas compreenderem que você está compartilhando aquele ambiente também para o trabalho e terceiro você entender qual é o papel social você está utilizando naquele momento para as demandas que vão surgindo.” [Psicólogo / Empresário, M., 43 anos, 7 anos em teletrabalho, 02 filhos].

O entrevistado anterior considera que adequar-se à nova realidade de trabalho é a desvantagem, ou seja, é o grande desafio; não ter mais “alguém” que cobre e informe suas

diretrizes do dia a dia. Há uma necessidade de ter mais disciplina e criar suas próprias regras, pois o novo não é só para o indivíduo que está como personagem principal, mas sim para todos os integrantes da casa, sejam eles filhos, esposa, ou outros integrantes do ciclo familiar.

Quando o entrevistado diz que: “(...) é o mais difícil de todos é você reconhecer que papel social está vivendo naquele momento”, demonstra o quanto é necessário identificar qual é a prioridade naquele momento e que o ser humano é muito complexo e exerce vários personagens durante o dia.

A desvantagem, eu tive que... a primeira delas é... você querer resolver um problema, você levantava você ia na mesa do seu colega chegava lá e resolvia aquele problema na hora, e no home office você tem um telefone , você tem uma ligação, tem uma mensagem do WhatsApp, você tem um chat interno, mas não é o mesmo tempo de resolução, o mesmo time de você ir lá... e dizer vem cá estou com esse problema, vamos ali até na outra pessoa , senta aqui os três vamos resolver isso, então eu acho que isso é um dos maiores desafio, que eu acho que não só eu ,mais acho que muita gente , muita organização tem encontrado isso é... o teti a teti, o do estar junto é... eu acho que também a questão de você trabalhar um pouco mais, por você estar em home office, eu falei no início você tem a flexibilidade de a pessoa te ligar, sei lá 08:00hrs da noite, após do expediente 09:00hrs da noite e você tá...ta com um problema tá, o correto seria ok, não tem como resolver, vou resolver amanhã, mas por você estar em casa, você vai resolver agora , abri o computador vai lá resolve... e se você não souber controlar isso, você vira um refém do trabalho, você quer trabalhar o tempo todo , todo tempo 100%, então isso é preciso...então isso é uma das coisas que pode ser grave, pode ser prejudicial, não é porque o funcionário não quer trabalhar né, tem que saber que ele precisa parar, ele precisa saber as prioridades dele do dia para quando chega aquele determinado horário, ou não tenha ficado nada pendente precisa ser feito e ele consiga realmente parar e viver outras coisas, sua vida, estudo ,família... eu acho que isso foi um dos grandes problemas. E eu acho que outro também eu posso citar que as empresas elas não estavam preparadas para poder fazer isso, e houve toda uma mobilização de equipamentos, que conexões servidores, é forma de conectar a VPN todas essas coisas deles, que muitas empresas mesmo tiveram que se adaptar, a que eu trabalho atualmente precisou se adaptar porque não tinha, era muita gente se conectando no mesmo servidor no mesmo tempo, isso gera uma sobrecarga torna

nosso trabalho lento, e então acho que isso torna um dos grandes desafios que todas as empresas enfrentaram, eu acho que ... se não for o maior desafio acho que foi isso... a gente vê algumas matérias, algumas leituras que a gente faz que várias empresas prestam esse tipo de suporte, de internet, de provedor, de link dedicado, as empresas nunca faturaram, nunca trabalharam tanto nesse período, como trabalharam agora, foi preciso, foi necessário, eu acho que, que esse é um dos principais problemas de você trabalhar em casa, você tem que ter uma internet boa, se você não tiver também você fica para traz, então eu acho que isso é um dos principais problema, que várias pessoas enfrentaram.” [Analista de Multimodal / Logística, M., 36 anos, 07 meses em teletrabalho, 01 filho]

Para o entrevistado anterior, a desvantagem é a presença física e o contacto diário que facilitava a solução dos desafios de forma informal e casual, onde na nova realidade se faz necessário uma formalidade e uma programação e utilização dos recursos disponíveis pela empresa para facilitar a interação a distância de seus colaboradores.

“E desvantagem é que você termina que impondo as pessoas que trabalham com você uma rotina que não é delas, como no meu caso o meu marido trabalha fora não “não” “não” impacta muito e meu filho fica estudando, mas apenas a minha mãe, como eu disse, mas a vantagem é essa e a desvantagem também seria apenas essa uma “uma” rotina imposta.” [Analista de Documentação, F., 52 anos, 11 meses em teletrabalho, 01 filho]

A percepção do entrevistado acima, para além da invasão do ambiente físico, a imposição de uma nova rotina aos demais moradores da residência é uma das maiores desvantagem da modalidade de trabalho. Pois quando a atividade laboral é realizada num escritório formal e o trabalho é realizado de forma presencial, os familiares e demais moradores da residência não são impactados.

Tabela 9. Confinamento devido ao COVID-19

Total		14
Parcial		16

Relativamente à definição na tabela acima distingue e contabiliza o tipo de confinamento que o país praticava no momento da entrevista, em alguns casos o confinamento era total e essa condição impactava diretamente a percepção do indivíduo a modalidade de trabalho praticada, e nos países em que havia uma parcialidade quanto ao confinamento a percepção do modelo de trabalho era diferente.

O confinamento total impacta de forma negativa a percepção dos trabalhadores da modalidade de teletrabalho, pois quando o indivíduo tem a possibilidade de interagir com outros personagens sociais a necessidade de estar em contacto com os colegas de trabalho na forma presencial é menor.

Enquanto, se a interação social e a possibilidade de ter contacto com outros indivíduos fora do ambiente profissional é alta, há uma percepção benéfica e até de ter uma melhor qualidade de vida e de gestão de tempo, como práticas de exercícios físicos, encontros com amigos e aumento da sensação de bem estar. Assim, 14 dos 30 entrevistados estavam em confinamento total nos países da Europa e Canadá, enquanto 16 dos 39 entrevistados estavam em confinamento parcial no Brasil.

CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa tem seu alicerce nas entrevistas e experiências vividas pelos entrevistados/trabalhadores. Na sequência teremos as diversas percepções e preferências quanto a modalidade, período, comportamentos e expectativas na continuidade da modalidade do trabalho remoto.

Percebe-se que há uma divisão entre as opiniões dos pesquisados entre positiva e negativa, em alguns casos as percepções estão muito direcionadas a condição do trabalho remoto com a presença das crianças e demais moradores das residências em casa. Quando o teletrabalho é avaliado numa perspectiva de trabalho e trabalhador a modalidade é benéfica e proporciona mais qualidade de vida aos usuários, contudo, quando observado de forma conjunta com a presença de crianças em casa e em adicional as teleaulas a percepção tende a ser pessimista.

Entende-se que o teletrabalho somado ao isolamento social e ao período pandêmico traz a melhor solução e produtividade para as empresas e empregados, todavia, quando analisada como única forma possível de trabalho não agrada a cem por cento dos entrevistados, mas a maioria enxerga ganhos não palpáveis como: acompanhar, conviver e aprender com os filhos a dinâmica de voltar a se relacionar em grandes intervalos de tempo, o que a tecnologia une os indivíduos ela também pode separar, é o que acontece com as famílias da atualidade, poucas horas de convívio mesmo estando dentro da mesma morada.

Enfim a modalidade de trabalho já era utilizada, mas com certeza a popularização e a pratica dessa modalidade ganhou aliados fortíssimos para que haja uma manutenção e um aumento significativo de usuários e defensores, contudo, as experiências narradas pelos entrevistados proporcionam a investigação das arestas entre as empresas e os empregados, além de reforçar os pontos positivos e minimizar os desafios da modalidade.

5.1 PRINCIPAIS SUGESTÕES PARA REALIZAR O TELETRABALHO

Como forma de perceber o que era importante para o entrevistado na realização do trabalho remoto e o que era algo que sugeria a trabalhadores que iriam iniciar a modalidade de teletrabalhador, conforme abaixo:

“Eu acho assim pra mim foi bem fácil porque, assim pelo menos eu me acho uma pessoa bem organizada e sei lá bem motivada, eu já tenho como hábito, acordar cedo, eh... ser mais metódica, sabe? Então assim eu acho nunca é bom né os extremos nem oito nem oitenta também, porque as vezes quando você é muito assim, você é rígida, né? tende a ficar estressada, “noiada”, não de uma forma leve, porque assim de experiências que eu sei de colegas acaba que assim no home office ah vou acordar mais tarde, ficar de pijama o dia inteiro aí acaba não conseguindo ter essa diferença, por assim como conselho: ter uma rotina bem legal, assim não rígida, não é rigidez, mas é uma rotina no sentido de organização de que você consiga fazer as suas atividades que você se propôs, né ou pelo menos quase tudo é... e não confundi, né? é o home office com férias, né? (rsrsrs) e nem o contrário tá, não pensar essa rotina serve é tanto pra você se organizar pra conseguir fazer tudo pessoal e trabalho pra também não ficar tudo só no trabalho, porque, principalmente... uma coisa é verdade reuniões aumentaram já era uma coisa assim grande lá no meu trabalho, agora virou reunião para tudo, você vai conversar com outra equipe as vezes você levantava da sua cadeira e iria conversar lá com uma pessoa beleza, mas agora não é bom participar um, outro, aí tem que marcar, então assim é...ah ah as reuniões hoje ocupam grande parte do dia, né? Então assim você tando em reuniões direto aí você tem menos tempo para fazer o que você realmente precisa fazer, porque toda reunião tem seus encaminhamentos, ah então faz isso.... então assim a minha...o meu conselho é buscar essa organização através de uma rotina, não rígida, mas uma rotina que você consiga alocar né? Todo o seu tempo mas de forma produtiva.” [Administradora / Bancária, F., 37 anos, 11 meses em teletrabalho, 01 ano]

Um dos aspectos e características sempre apresentados pelos entrevistados são disciplina, organização e método. Assim, 20 dos 30 entrevistados apresentam essas características como primordiais para ter sucesso ou uma melhor adaptação ao teletrabalho. A entrevistada acima relata o quanto para ela é importante a organização da rotina e a preparação do dia, a sugestão dela é ter flexibilidade no trabalho remoto e as demais atividades pessoais e familiar.

“Primeiro que você tem que ter uma rede de apoio, se você não tem uma pessoa que que vá é... vamos supor, eu não digo nem, vamos supor não precisa todo dia ter uma funcionária, mas um exemplo alguém que ajude você nas atividades de casa ou você ou seu marido ééé pra mim o essencial, o que eu vejo hoje se eu não tivesse filho tudo seria mais fácil, mas é mais difícil por que ter filho por eu estar casada, mas ter esse suporte como eu já falei pra mim foi assim essencial, inclusive na pandemia, porque assim o efeito de você ficar dentro de casa numa quarentena, num apartamento menor com uma criança, né? Com restrição de contato é muito mais difícil, então assim ééé.... eu acho que o desafio maior pra uma pessoa que vai fazer teletrabalho é a questão da disciplina, iniciar no horário de seu trabalho, você saber fazer uma pausa, respeitar a aquela pausa, acabar no horário de trabalho, encerrar seu expediente, eu conheço pessoas que vão até 09:00 horas da noite, 08:00 horas da noite tão fazendo reunião, eu não acho que isso seja saudável e isso assim realmente... eu posso ter outras dificuldades no teletrabalho, mas essa questão de do horário de início eu sou muito Caxias, sabe? (choro de criança), começo às 07:00h e término às 04:30h, ou exemplo se eu precisar parar eu acabo que eu compenso.” [Analista de Logística, F., 36 anos, 01 ano em teletrabalho, 01 filho].

Em contrapartida, para a entrevistada acima o horário é o grande ponto de partida da disciplina, onde ser mais rígida com os horários propostos pela organização traz a disciplina que considera importante para a execução de suas atividades laborais.

Uma outra sugestão recorrente dadas pelos entrevistados era uma boa qualidade de rede e internet, pois a parte técnica e de equipamentos eletrônicos são imprescindíveis para a realização e alta produtividade na modalidade de trabalho remoto.

6 – CONCLUSÃO

Os objetivos da presente pesquisa têm por principal finalidade a contribuição com estudos acadêmicos sobre as relações e as implicações entre trabalho remoto, a vida pessoal e a vida familiar. E ainda, ao que refere-se aos desafios do confinamento e isolamento social e o agravamento das percepções e as consequências da administração das mudanças propostas pela atividade profissional remota.

Considerando o progresso no campo da tecnologia da informação e da comunicação, com a ampliação do acesso às ferramentas tecnológicas, de forma que a possibilidade da realização de ações e demandas extrapolem as estruturas físicas do espaço organizacional, o teletrabalho torna-se uma possibilidade estrutural.

Em tempo, a necessidade de adoção ao “novo comum”, trazido com o momento pandêmico, em termos sociais, onde há uma impossibilidade de aglomerações e encontros com outros indivíduos traz a possibilidade de novos métodos de trabalho, o qual as regras e os procedimentos são geridos não só por mais um empregador ou gestor, mas sim com uma participação efetiva do profissional em questão.

Para além das competências e habilidades para realizar as atividades propostas pela profissão, existem o autogerenciamento e a disciplina que são características indispensáveis por parte do indivíduo em estudo.

Conforme verifica-se com a pesquisa, os indivíduos entrevistados tinham diversas profissões e influências culturais distintas, mas os desafios e aflições eram similares.

O desafio de trazer o trabalho para a morada traz uma percepção de distanciamento maior na sua forma literal, entretanto, traz também consigo uma visão igualitária, onde as distâncias de cargos e funções diminuem e o ser humano prevalece na sua forma genuína, pois todos os indivíduos têm famílias, ruídos, perturbações, comportamentos diversos dos filhos e parentes dentro do habitat, mesmo que no início da atividade ou *home office* traga uma insegurança ambos os lados.

Percebe-se que em alguns casos descritos na pesquisa existe um atrito maior entre os envolvidos, mas em todos os casos a percepção geral é mais benéfica, pois a contraproposta de estar mais próximo das famílias, menor desgaste na deslocação e aumento do bem estar, é relatado por todos os entrevistados como uma mais valia. Até mesmo nos que preferem a

atividade laboral presencial, descrevem o quanto ficaram mais próximos da família e o quanto isso foi benéfico para a vida pessoal e familiar.

Sabe-se que esse estudo acadêmico não exaure as percepções e sentimentos de um quantitativo significativo da sociedade perante o assunto pesquisado, todavia, nunca foi o interesse, mas sim pesquisar e acompanhar percepções reais de indivíduos que não só vivenciam essa modalidade, quanto foram, em alguns casos de forma surpresa, postos numa condição diferente da habitual e conseguiram ultrapassar as principais barreiras e limitações da modalidade somada a um período inesperado de saúde pública mundial devido à Covid-19.

Diante do exposto anteriormente, considera-se que a modalidade de teletrabalho é uma nova forma estrutural profissional que ainda demanda regulamentações funcionais, mas que deverá manter-se no âmbito organizacional moderno.

Contudo, é importante salientar que no período pandêmico, houveram mudanças substanciais na sociedade como um todo, mas há que se considerar que nem todos os indivíduos estão preparados para esta mudança. De forma que há que se adotar mecanismos capazes de atender a todos os profissionais no desempenho de suas funções.

Há, conforme visto, a necessidade de que se estabeleça uma relação maior entre empregado e empregador para que haja uma gestão eficiente, tanto no teletrabalho, quanto no retorno desses profissionais ao ambiente de trabalho.

É fundamental ainda, que no ponto de vista da gestão as empresas não só estejam preocupadas com o corte de custos e com o aumento dos lucros, mas que também preocupem-se em ter um olhar mais humanizado, ao ouvir quais são as preferências de seus colaboradores, de forma a criar uma melhoria continua não só nos métodos de trabalho, como também na sua execução.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achando, C. (2020). *Um estudo comparativo entre os teletrabalhadores habituais e os novos teletrabalhadores, associados à pandemia gerada pela Covid-19* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/21859>
- Andrade, C. M. A. de. (2000). *Avaliação da ocupação física dos espaços de escritório utilizando métodos quali-quantitativos – O caso da Editora Abril em São Paulo*. [Dissertação de Mestrado], FAU – USP
- Araújo, E. (2020). *Questões de tempo e espaço: do teletrabalho, ao “ficar em casa”, passando pelo confinamento*. Communitas Think Tank – Ideias. <http://hdl.handle.net/1822/65536>
- Bae, K. B., & Kim, D. (2016). The impact of decoupling of telework on job satisfaction. *American Review of Public Administration*, 46, 356-371. doi:10.1177/0275074016637183.
- Barañano, A. M. (2008). *Métodos e técnicas de investigação em gestão: Manual de apoio à realização de trabalhos de investigação*. Lisboa: Sílabo.
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, v.8 (1),71-91.
- Bauman, Z. (1999). *Globalização: As consequências humanas*. Rio de Janeiro: Zahar
- Birks, M., & Mills, J. (2015). *A Grounded Theory: Um Guia Prático (2th ed.)*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Candela Rodríguez, M., Dabos, G. E., & Rivero, A. G. (2018). Implementación de políticas de conciliación trabajo-vida en pequeñas y medianas empresas: un estudio de casos múltiples en la industria del software. *Estudios Gerenciales*, 34(147), 172–189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.147.2592>

- Carvalho, A. C. (2004). *A gestão da flexibilidade através da gestão de recursos humanos: O caso das grandes consultoras de gestão*. [Tese de doutoramento não publicada]. Universidade do Minho, Braga, Portugal. <http://hdl.handle.net/1822/3379>
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede – A era da informação: economia, sociedade e cultura* (6ª ed. revisada). RJ: CIP
- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática* (reimpressão). Coimbra: Edições Almedina.
- Da Silva, S. S. (2013). Modernidade, EAD e o teletrabalho: O dilema brasileiro de conciliar a casa e a rua, sob a perspectiva Damattiana. *Revista Espaço de Diálogo e de Desconexão*, 6(2), 1–13. <https://doi.org/10.32760/1984-1736/REDD/2013.v6i2.6451>
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social* (7ª ed.). Rio de Janeiro: FGV
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based, telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843–1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Dias, M. O. (2011). Um olhar sobre a família na perspetiva sistémica o processo de comunicação no Sistema familiar. *Gestão e Desenvolvimento* 19, 139-156.
- Dima, A. M., Tuclea, C.E., Vranceanu, D.M., & Tigu, G. (n.d.). (2019) Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market. *Sustainability*, 11(13). <https://doi.org/10.3390/su11133506>
- Farias, C. C. (2004). A família da pós-modernidade: Em busca da dignidade perdida da pessoa humana. *Revista de Direito Privado*, 19, 56–68. www.revistapersona.com.ar/Persona09/9farias.htm.

- Flick, U. (2013) *Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes*/ Uwe Flick; tradução: Magda Lopes; revisão técnica: Dirceu da Silva. Porto Alegre: Penso.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2011). *Metodologia do ensino superior* (4ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración* 26(46), 107–133.
- Greenhaus, J. & Beutell, G. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 1 (10), 76-88
- Grincevičienė, N. (2020). The Effect of the Intensity of Telework Use on Employees' Work-Life Balance. *Buhalterinės Apskaitos Teorija Ir Praktika* (21) 5-8. <https://doi.org/10.15388/batp.2020.16>
- Guerreiro, M. D. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar. Manual para as empresas*. (4ª edição). Lisboa: CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego. <http://igualdade.cm-abrantes.pt/docs/Boas Praticas de Conciliac.pdf>
- Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Innovation capability: the impact of teleworking on sustainable Competitive advantage. *International Journal of Technology, Policy and Management*, 16(2). doi: 10.1504/ijtpm.2016.076318.
- Marconi, M. & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* (5ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Martins, E. (2016). *A relação entre a situação familiar de trabalhadores e o stress e engagement profissional*. [Dissertação de mestrado em Psicologia Aplicada], Universidade do Minho, Braga Portugal. <http://hdl.handle.net/1822/43233>

Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, XXV (1), 9–32. www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v25n1/v25n1a01.pdf

Nogueira, A.M., & Patini, A. C. (2012). Trabalho Remoto E Desafios Dos Gestores. *Revista de Administração e Inovação - RAI*, 9(4), 122–152. <https://doi.org/10.5773/rai.v9i4.800>

Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & da Silva, M. M. (2010). O Teletrabalho Na Percepção Dos Teletrabalhadores. *Revista de Administração e Inovação - RAI*, 7(2), 150–170. <https://doi.org/10.5585/rai.v7i2.424>.

Paladines Morán, J., Figueroa Morán, G., & Paladines Morán, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>

Perin, C. W., (1998). Space and time on the threshold of a new century. In: Jackson, P. F. & Van Der Wielen, J. M. (Org.). *Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization*. London: Routledge, p.13-14.

Prodanov, C. C., & Freitas, E. de C. (2013) *Metodologia do trabalho científico* [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho academico. (2ª ed.), Novo Hamburgo: Freevale.

Randy A. T. (2020). *Do mundo corporativo ao freelancer: o fenômeno de trabalhar em casa nas Filipinas, Comunidade, Trabalho e Família*, DOI: [10.1080 / 13668803.2020.1809994](https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1809994)

Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*. HR Editora.

Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: Métodos e técnicas* (3ª ed.). São Paulo: Atlas.

Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Local de trabalho e suporte familiar e equilíbrio trabalho-vida pessoal: implicações para a disponibilidade psicológica individual e energia no trabalho, *The Journal of Positive Psychology*, 11: 2, 173-188, DOI: [10.1080 / 17439760.2015.01025424](https://doi.org/10.1080/17439760.2015.01025424)

Silva, E. L., & Menezes, E.M. (2005). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. (4ª ed.). Florianópolis: UFSC

Trentin, L., & Vogel, J. (2019). A Influência Das Mídias Sociais No Work-Life Balance: Um Estudo No Instituto Federal De Santa Catarina - Ifsc. *Revista Alcance*, 26 (2), 183–197. [https://doi.org/10.14210.alcance.v26n2\(Mai/Ago\).p183-197](https://doi.org/10.14210.alcance.v26n2(Mai/Ago).p183-197)

Valente, C. M. T. (2012). *Gestão e desenvolvimento de carreira: um estudo exploratório focado em narrativas individuais*. [Tese de doutoramento não publicada]. Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Yik Kiu Leung, J. M. & Thurik, R. (2020). O papel do apoio familiar no equilíbrio trabalho-família e no bem-estar subjetivo dos proprietários de PME, *Journal of Small Business Management*, 58: 1, 130-163, DOI: [10.1080 / 00472778.2019.01659675](https://doi.org/10.1080/00472778.2019.01659675)

Dados Sociodemográficos e de Caracterização Geral

Idade:

Estado Civil:

Tem Filhos?

Idade dos Filhos:

Atividade Profissional Atual:

Outras Atividades Profissionais Anteriores:

Reside em Apartamento ou em Moradia:

Se Apartamento, Qual a Tipologia do Mesmo (T0, T1, T2, T3...):

Quantos Equipamentos Informáticos Possui em Casa?

Quantas Pessoas Trabalham e/ou Estudam a Partir de Casa em suas Família:

Há Quanto Tempo Faz Teletrabalho?

Data da Entrevista:

Horário/Duração da Mesma:

Questões de Desenvolvimento

1ª parte: Introdução

- 1) Como surgiu a opção pelo Teletrabalho? *[e.g., follow up, foi uma opção própria ou foi algo imposto pela empresa? Ou foi fruto das circunstâncias atuais em que vivemos, devido à COVID 19?]*.
- 2) Possui uma estrutura para trabalhar em *home office* ou a empresa forneceu o (s) material /condições necessárias para trabalhar à distância?
- 3) Genericamente, como descreveria a sua experiência de teletrabalho até o momento atual? [positiva vs negativa].
- 4) Essa experiência de teletrabalho é encarada por si como algo temporário ou, pelo contrário, como uma opção permanente no modo de trabalhar? Por quê?

2ª parte: Interação Teletrabalho e Vida Familiar

- 5) Pode descrever-me um dia de trabalho em casa? *[Como é feita a divisão entre horário de trabalho e horário para a realização de tarefas extra laborais, isto é, possui um horário rígido para trabalhar ou há flexibilidade no dia de trabalho?]*
- 6) O que mudou na sua rotina diária com o teletrabalho? Por quê?
- 7) Acha que a sua atitude relativamente ao seu trabalho mudou, desde que iniciou o teletrabalho? *[follow up, se sim, ou não, perguntar o que mudou ou o que ficou igual e por quê?]*

- 8) Existiu uma mudança de comportamentos ou atitudes dos seus familiares, em relação a si ou ao seu trabalho, desde que iniciou o trabalho à distância? *[O que alterou?]*.

Quanto ao comportamento dos demais moradores da residência, o que alterou?

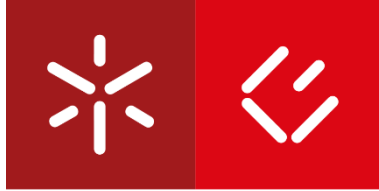
- 9) Existe uma preocupação da sua parte em manter uma separação entre o tempo para as tarefas domésticas/extralaborais e o tempo de trabalho? *[Por quê?]* *[follow up, como organiza/divide os tempos para o trabalho e para a vida pessoal e familiar?]*.
- 10) Por exemplo, os horários de trabalho são respeitados ou há uma mistura de diferentes tarefas que vai realizando ao longo do dia?
- 11) Há um espaço próprio de trabalho em casa, isolado do resto da família? Existe? *[follow up, se não existe, gostaria que existisse?]*
- 12) Quais são as vantagens de trabalhar em casa? Por quê?
- 13) Quais são as desvantagens de trabalhar em casa? Por quê?
- 14) O que melhorou na sua rotina diária, com a realização de teletrabalho?
- 15) O que piorou na sua rotina diária, desde que começou em teletrabalho?
- 16) Neste momento, há algum aspecto da sua vida pessoal e familiar que dificulte a sua realização de teletrabalho? *[follow up]*. Qual e de que modo dificulta?
- 17) A divisão dos diferentes papéis que exercemos na vida (e.g., mãe, filha, funcionária, esposa, amiga)? são respeitados ou se sobrepõem uns aos outros, resultando numa mistura de atividades? *[follow up, O que tem sido mais difícil de gerir nessa multiplicidade de tarefas? E mais fácil?]*.
- 18) E na relação com a empresa e/ou com a chefia, o que destacaria como mais positivo, desde que começou a trabalhar a partir de casa? E por quê?
- 19) E simultaneamente, o que destacaria como mais negativo, na relação com a empresa/chefia, desde que começou o teletrabalho? E por quê?
- 20) E na relação com os colegas de trabalho mais próximos? O que se alterou? *[follow up, perguntar por quê?]*.

3ª parte Questões Finais (de fecho da entrevista).

- 21) No final de um dia de trabalho sente que “há uma sensação de dever cumprido trabalhando na modalidade teletrabalho ou nem por isso”?

- 22) Concordaria com a afirmação de que o “teletrabalho é gerador de uma maior satisfação com o trabalho, e com a vida em geral?” Por quê? *[follow up, quais as consequências positivas vs negativas, no seu caso].*
- 23) Futuramente, pretende continuar a trabalhar em teletrabalho ou considera que é apenas uma realidade fruto das circunstâncias atuais, derivada do COVID 19? *[Por quê?].*
- 24) Comparando com o seu regime de trabalho anterior (presencial) e o atual (trabalho à distância), o que sente que mais se alterou? *[follow up, por exemplo, sente falta do convívio social que existia no escritório/empresa ou não?].*
- 25) O que mudaria na *modalidade de teletrabalho*? E por quê?
- 26) Desenvolveu algum mecanismo de *coping* ou facilitador dessa gestão entre teletrabalho e vida extralaboral? *[follow up, se sim, de que tipo? Se não, perguntar o que acha que poderia ser útil].*
- 27) Finalmente, que conselhos daria a uma pessoa que está a pensar iniciar a modalidade de teletrabalho? E por quê?

Não sei se há mais alguma informação que gostasse de acrescentar ao que já foi perguntado?



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Apêndice II - Consentimento Informado, Esclarecido E Livre Para Participação Em Estudos De Investigação (de Acordo com a Declaração de Helsínquia e a Convenção de Oviedo).

O documento utilizado representa uma forma de “contrato” entre investigador/a e o participante, por isso cada parte fica com uma via assinada por ambos – o primeiro “outorgante” guarda-o para provar que pediu e obteve consentimento perante eventuais auditorias; o segundo “outorgante” guarda-o para reler, revogar se assim o entender ou reclamar se verificar eventual incumprimento do garantido.

Título do estudo: “O Teletrabalho e Suas Implicações na Relação entre Trabalho e Vida Pessoal e Familiar”.

Enquadramento: Universidade do Minho – Escola de Economia e Gestão.
Sob orientação da Professora Doutora Gina Maria Gaio dos Santos.

Explicação do estudo: Trata-se de uma entrevista gravada, a seleção do/a participante é por conveniência, o método utilizado será entrevista pessoalmente ou via programas de tecnologia da informação e comunicação; podendo ser através de Skype, Zoom, Microsoft teams entre outros. Onde a investigadora irá agendar previamente um dia e horário conveniente para encontrar ou realizar uma chamada de vídeo ao participante, a mesma será gravada e após transcrita pela investigadora. A duração da entrevista será de aproximadamente uma hora. É garantida a destruição das gravações (áudio ou vídeo) num prazo de seis meses.

Condições: O carácter voluntário da participação e a ausência de prejuízos, assistenciais ou outros, caso não queira participar

Confidencialidade e anonimato: É garantido a confidencialidade e uso exclusivo dos dados recolhidos para o presente estudo; prometer anonimato (não registo de dados de identificação).

Venho por este meio agradecer em meu nome, Danielle Bittencourt de Almeida, estudante do curso de Mestrado em Gestão e Negócio, Universidade do Minho – Escola de Economia e Gestão, +351 926 537 537, daniellebittencourtalmeida@gmail.com.

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, queira assinar este documento.

Assinatura

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoa/s que acima assina/m. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome:

Assinatura: Data: /..... /.....

ESTE DOCUMENTO É COMPOSTO DE 02 PÁGINAS E FEITO EM DUPLICADO: UMA VIA PARA O /A INVESTIGADOR /A, OUTRA PARA A PESSOA QUE CONSENTE.