

**EXPERIÊNCIA COM O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA  
DA COVID-19: UM ESTUDO COM OS FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA DE  
FILTROS E PURIFICADORES DE ÁGUA.**

**Tamires da Silva Costa<sup>1</sup>**

**Mariane Fruet de Mello<sup>2</sup>**

**RESUMO**

O presente estudo apresenta como tema, a experiência com o trabalho remoto durante a pandemia da covid-19: um estudo com os funcionários de uma indústria de filtros e purificadores de água, em que pretendeu-se responder o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção que os funcionários de uma indústria especializada em filtros e purificadores de água do município de Farroupilha-RS tiveram com o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19, este trabalho teve como objetivo descrever a percepção destes funcionários com o trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19. A metodologia da pesquisa é qualitativa, para coleta de dados foi feita entrevista e aplicado questionário online, o roteiro e as questões são estruturadas, as respostas foram abertas, após a coleta de dados estes foram verificados através da análise de conteúdo. Assim destacando as vantagens e desvantagens percebidas por eles, essa modalidade de trabalho não faz parte da cultura da região, sendo vivenciada pela primeira vez no decorrer da pandemia, por conta disso, essa experiência além de ser novidade na região, torna-se ainda mais peculiar por ser praticada em um período de distanciamento social. No referencial teórico aborda a legislação, conceito de teletrabalho, vantagens e desvantagens antes e durante a pandemia, vantagens e desvantagens mulheres versus homens.

**Palavras chaves:** Trabalho remoto, conceitos, distanciamento social, vantagens e desvantagens.

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal do Rio Grande do Sul – Campus Farroupilha. (tamiscosta19@gmail.com)

<sup>2</sup> Orientadora: Especialista em Auditoria e Perícia pela UNISC, Especialista em Gestão Pública Municipal pela UFSM, Mestre e Doutoranda em Educação pelo PPGEdu UCS.

## ABSTRACT

The present study presents as its theme the experience with remote work during the covid-19 pandemic: a study with employees of a water filter and purifier industry, in which it was intended to answer the following research problem: What is perception that employees of an industry specializing in water filters and purifiers in the city of Farroupilha-RS had with remote work during the Covid-19 pandemic, this study aimed to describe the perception of these employees with remote work during the pandemic of Covid-19. The research methodology is qualitative, for data collection an interview was done and an online questionnaire was applied, the script and the questions are structured, the answers were opened, after data collection they were verified through content analysis. Thus highlighting the advantages and disadvantages perceived by them, this type of work is not part of the culture of the region, being experienced for the first time during the pandemic, because of this, this experience, in addition to being new in the region, becomes even more peculiar because it is practiced in a period of social distancing. The theoretical framework addresses legislation, the concept of telework, advantages and disadvantages before and during the pandemic, advantages and disadvantages women versus men.

**keywords:** remote work, concepts, social distance, advantages and disadvantages.

## 1 INTRODUÇÃO

Os avanços das (TICS) tecnologias de informação e comunicação, sem dúvidas, são os principais fatores para o desenvolvimento e adesão do teletrabalho (TROPE, 1999), esse desenvolvimento das tecnologias da informação propiciou o desenvolvimento das relações de forma virtual. Muitas vezes o funcionário está na empresa, mas não vê colegas de trabalho de outro setor, as pessoas preferem a maneira mais fácil e rápida de comunicação como WhatsApp, e outras ferramentas que auxiliam também em envios de arquivos. A sociedade utiliza cada vez mais a tecnologia, assim, é perceptível que conforme a função exercida, não dependem necessariamente do contato face a face para trabalhar em uma empresa. Costa (2007), diz que as TICS permitem virtualizar o espaço e tempo, o trabalho deixa de ser um lugar para ir, para ser realizado/feito de qualquer lugar e hora. O teletrabalho é vinculado às tecnologias de informação, porque sem esse desenvolvimento, talvez essa modalidade de trabalho não poderia

ser executada, isso é reforçado por autores como Trope (1999) e Tremblay (2002). Mecanismos como computadores, celulares, internet e serviços de tecnologia, tornaram-se mais acessíveis, a maioria da população aderiu a esses serviços e produtos em suas casas, conforme dados do (IBGE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no ano de 2018 cerca de 79,1% dos domicílios possuíam internet, e 48,1% possuíam microcomputadores, a população que possui celulares é de 82.9%.

Na (CLT) Consolidação das Lei do Trabalho, as terminologias encontradas foram teletrabalho, trabalho remoto e trabalho a distância, conforme lei 13.467, e a medida provisória 927, 22 de março de 2020. Existem diversos modelos de teletrabalho, cada termo tem características diferentes, durante a pandemia o termo mais utilizado foi Home office, este modelo é citado por Mello (1999), definindo como escritório em casa, sendo um dos modelos mais comuns de trabalho em casa e pode ser um computador, telefone e equipamentos adequados para exercer as atividades profissionais, é um tipo de trabalho que surgiu para a comprovação que nem sempre as pessoas têm que ir até a empresa para executar o trabalho, esse modelo de trabalho é relacionado a ter melhor qualidade de vida, horários flexíveis e mais tempo com a família, os indivíduos valorizam mais o seu tempo livre, tempo com a família, ter flexibilidade e autonomia. Porém, como os pesquisadores do tema mostram, o teletrabalho não é apenas vantagens e benefícios, os teletrabalhadores também têm dificuldades tanto quanto no ambiente físico da empresa (BARROS E SILVA 2010, COSTA 2007, TREMBLAY 2002).

Em muitas cidades brasileiras foi adotado o isolamento social e fechamento dos serviços considerados não essenciais, essas medidas foram tomadas para conter a Covid-19, com objetivo de retrain a curva de contágio (SANTOS et al., 2020), com a pandemia da Covid-19 as empresas obrigaram-se a aderir o trabalho remoto para manter o distanciamento social e continuar com as suas atividades. Corroborando com isso, Bridi et al., (2020), se antes da Covid-19 o trabalho remoto ou Home office surgia como uma tendência, no ano de 2020, essa modalidade de trabalho ganhou força em diversos segmentos e setores econômicos, vários trabalhadores tiveram que adequar-se a uma nova forma de executar suas atividades profissionais. Cerca de 46% das empresas aderiram ao Home Office durante a pandemia, conforme a pesquisa gestão de pessoas na crise covid-19, o percentual das indústrias que adotaram essa modalidade de trabalho nesse período foi de 47% (MELLO D., 2020).

Os funcionários não tiveram possibilidade de escolhas e nem opções, essa decisão foi repentina devido à calamidade pública, não houve possibilidade para um adequado planejamento, as pessoas trabalham em casa com a infraestrutura que possuíam. Ainda conforme Bridi et al., (2020), na pesquisa sobre trabalho remoto/Home office no contexto da

pandemia, onde obtiveram 906 respostas, constatou sobre avaliação ergonômica do trabalho, que 57,06% dos entrevistados diziam ter condições razoáveis, pois não tinham um espaço específico para realização do trabalho mas possuem cadeira e mesa, sobre avaliação de equipamentos e tecnologia, 51% dizem ter condições razoáveis, pois possuem parte da tecnologia adequada à realização do trabalho. A indústria especializada na fabricação de filtros e purificadores de água, fica localizada em Farroupilha - RS, foi fundada no ano de 2002, hoje emprega cerca de 127 funcionários, atua em nível nacional. A empresa é certificada pelo segundo ano consecutivo pelo GPTW Great Place to work, e tem como seu propósito o lema “De pessoas para pessoas” o primeiro pilar da empresa são as pessoas, sendo essa sua identidade, a vista disso, a empresa conta com o CDH, Centro de Desenvolvimento Humano, que busca desenvolver ações para que a empresa seja vez mais humana (VALER 2021). A empresa e seus funcionários, nunca haviam tido a experiência do trabalho de forma remota, sendo assim, trabalhar nessa modalidade em período pandêmico foi algo inédito para empresa. Dessa forma, o problema de pesquisa procurou responder o seguinte questionamento: Qual a percepção que os funcionários de uma indústria especializada em filtros e purificadores de água, do município de Farroupilha-RS, tiveram com o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19?

O presente trabalho teve como objetivo geral analisar a percepção que os funcionários de uma indústria especializada em filtros e purificadores de água do município de Farroupilha-RS tiveram com o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19. Para que o objetivo geral seja alcançado, a presente pesquisa delimita a os objetivos específicos, identificar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto na pandemia, identificar quais as vantagens e desvantagens para mulheres x homens com o trabalho remoto durante a pandemia, averiguar se os funcionários gostariam de trabalhar após a pandemia de forma remota ou híbrida, se sua empresa oferecesse essa opção.

Este trabalho justifica-se pelo fato que nos últimos anos o trabalho remoto cresceu no Brasil, tanto que foi necessária sua regulamentação, conforme a lei 13.467 artigos 75-B, que diz; “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (Brasil, 2017). Quando a pandemia começou a disseminar-se no país, foi elaborada a medida provisória 927/22 de março de 2020. Para medidas trabalhistas de enfrentamento de estado de calamidade pública, umas das medidas para preservar renda e emprego era o teletrabalho.

A escolha desse assunto sucedeu-se porque no ano de 2020, ocorreu a pandemia da Covid-19, segundo o Ministério da saúde (2020), Os Coronavírus são uma família de vírus comuns em diferentes espécies de animais, raramente esses Coronavírus que infectam animais podem infectar humanos, em dezembro de 2019 houve uma transmissão do novo Coronavírus (SARS-CoV-20), identificado na China em Wuhan, que causou a Covid-19, sendo espalhada e transmitida em humanos. Sendo assim, a Covid-19 é uma doença causada pelo coronavírus chamado SARS-CoV-2, variando de infecções assintomáticas até quadros graves. Segundo a (OPAS), Organização Pan-Americana de Saúde (2020), cerca de 80% das pessoas recuperam-se da doença sem precisar de tratamento hospitalar, uma cada seis pessoas infectadas pelo novo COVID-19 ficam gravemente doente, desenvolvendo dificuldade de respirar, os idosos e quem tem outras condições de saúde como: problemas cardíacos e pulmonares, diabetes, câncer e pressão alta, correm o risco de ficarem gravemente doentes. Devido ao alto contágio do vírus e seus agravantes, foi necessário impor o isolamento social, fechando atividades consideradas não essenciais e sugerindo que atividades que pudessem ser realizadas de forma remota, fossem executadas dessa forma.

Segundo Barros A. (2020), através da Agência IBGE notícias, informa que o (PIB) Produto Interno Bruto, no ano de 2020, apesar de ter crescido 3,2% no quarto trimestre de 2020, fechou o ano com queda de 4,1%. Em setores como na indústria, apresentou queda de 3,5 % comparada ao ano de 2019 e queda de 4,5% referente ao setor de serviços. Ainda segundo ele, a taxa média de desocupação aumentou de 11,9% em 2019 para 13,5% em 2020, esses resultados decorrem dos efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho. Um dos setores atingidos foi a indústria, que assim como os demais setores da economia gera empregos e renda. Através das TICS, as pessoas puderam trabalhar de casa, assim evitando aumentar ainda mais o número de desempregados, prejuízo ainda maior para economia e preservando a saúde desses trabalhadores, para algumas pessoas essa modalidade de trabalho não era novidade, pois antes da pandemia algumas poucas empresas já aderiram ao trabalho remoto, mas para a grande maioria das empresas foi uma novidade e não estavam preparadas para aderir ao trabalho remoto ou teletrabalho, como confirma Brunetti (2020), profissionalmente o Home office é uma tendência que já estava em crescimento no país, mesmo que pequeno, por conta da logística para melhorar a qualidade de vida dos funcionários que residem em grandes cidades, e é uma ferramenta para profissionais que trabalham em áreas voltadas à gestão comercial. Conforme Jordão (2020), o Home office era uma transformação que vinha ocorrendo de forma gradual, e tornou-se repentina diante de uma realidade. A necessidade de distanciamento social forçou empresas de diversos setores a adaptar-se ao uso de Home office de um dia para o outro, e

várias delas não possuíam políticas e infraestrutura para essa forma de trabalho. Segundo a SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades, em 2018 cerca de 59.816 pessoas trabalhavam de forma remota. Dados do IBGE, mostram que 7,9 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente em agosto de 2020.

Para os funcionários da indústria especializada em filtros e purificadores de água, localizada na cidade de Farroupilha - RS, foi a primeira vez que tiveram a experiência de trabalhar de forma remota, pois a empresa nunca havia disponibilizado a seus funcionários a opção de trabalhar remotamente, não foi encontrado estudos suficientes sobre esse assunto na região da empresa, e muito menos durante o período pandêmico, isso mostra como é importante a exploração do tema, que irá trazer uma contribuição social e teórica de perspectiva atual, com isso, surgiu o interesse em saber qual a experiência nesse período de isolamento social e modificações na forma de trabalho. O interesse da autora sobre esse tema surgiu porque em suas atividades profissionais exercidas antes da pandemia, no setor comercial trabalhando com vendas, e como auxiliar administrativo, onde já era percebido que o trabalho feito na sede da empresa poderia ser feito de casa, evitando assim, gastos com transporte e economia de tempo com deslocamento. Com a pandemia, foi possível ter a primeira experiência com a modalidade de trabalho remoto, sendo confirmado especulações já realizadas pela autora, entre outros benefícios, em conversas com colegas e amigos, também constatou que muitos gostaram da experiência com a nova forma de trabalho, além de sentirem-se protegidos e protegendo familiares em meio a difícil situação da pandemia, através desses relatos surgiu a curiosidade e necessidade de relatar essa experiência de maneira formal através de pesquisa acadêmica.

## **4 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste momento, objetiva-se apresentar o referencial teórico e contribuições de autores com pesquisas sobre trabalho remoto, teletrabalho e Home office, sendo assim, são abordadas as seguintes temáticas: legislação, conceito de teletrabalho, vantagens e desvantagens do trabalho remoto, pesquisas anteriores a pandemia, no contexto da pandemia e características para mulheres versus homens.

### **4.1 LEGISLAÇÃO**

A legislação em geral traz como nomenclaturas o termo Teletrabalho, trabalho remoto e trabalho a distância, incluído o uso TICS, traz de forma restrita questões trabalhistas, como

deveres e direitos do empregador e funcionários, traz algumas especificações do que deve constar nos contratos trabalhistas, e o tema migração de local do trabalho, como da sede da empresa para outro local ou vice e versa. Goulart, (2009) já dizia que os aspectos jurídicos eram um desafio para o teletrabalho, em relações contratuais eletrônicas de trabalho, ou no desenvolvimento de legislação virtual do ciberespaço, assinaturas digitais e outros, a grande dificuldade é adequar a legislação para proteger de forma adequada o teletrabalhador e a empresa. A maneira como as pessoas buscam conhecimento e acessam informações sofreram grandes mudanças nas últimas décadas, gradativamente as pessoas estão interagindo com tecnologia e utilizando a internet para encontrar o que tem necessidade, e realizar trabalhos que antes eram executados somente de forma presencial SOBRATT (2016). Conforme (TST) Tribunal Superior do Trabalho (2020), com a revolução tecnológica o trabalho está passando por algumas transformações, uma dessas transformações é o teletrabalho. O termo teletrabalho não aparece primeiramente na (CLT) Consolidação das Leis do Trabalho, com essa denominação, a alteração do artigo 6º da lei 12.551/2011 diz que não tem discrepância do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, do exercido na casa do empregado, e o trabalho realizado a distância, contanto que tenha características da relação de emprego (BRASIL 2011).

A palavra teletrabalho, vem a ser citada na reforma trabalhista de 2017 lei 13.467, onde o capítulo II-A, em geral diz o seguinte sobre teletrabalho. O teletrabalho é a prestação de serviços executada fora das dependências do empregador, com a utilização TICS, e que não represente como um trabalho externo, ir até a empresa executar atividades estipuladas, que exijam a presença do empregado não desfigura como modalidade de teletrabalho, no contrato de trabalho deve constar que o regime de trabalho será nesta modalidade e quais atividades deverão ser realizados pelo funcionário, se haver acordo entre empresa e funcionário, o local de trabalho pode ser migrado da sede da empresa para teletrabalho, desde que seja registrado no contrato, se o empregador determinar, o teletrabalho pode ser alterado para trabalho presencial, tendo o prazo mínimo para essa troca de quinze dias, e deve ficar registrado em aditivo de contrato. Também deve estar conjecturado em contrato, reembolso de despesas pagas pelo empregado, assim como é essencial estar formalizado a responsabilidade pela obtenção, manutenção ou fornecimento de equipamentos e estrutura necessária para esse modelo de trabalho, isso não faz parte do salário do empregado, e sobre os acidentes de trabalho, o empregador é obrigado a inteirar os empregados sobre os riscos (BRASIL 2017).

Conforme o artigo 62 da CLT inciso III, introduzido pela reforma trabalhista, diz que o empregado em regime de teletrabalho não está sujeito ao controle de jornada de trabalho

(Brasil 2017). Este também não tem direito a horas extras, nem intervalo intrajornada e Inter jornada (MELLO V. H. L. 2020). Corroborando com o assunto, Basso e Junior (2018), alegam que não existe igualdade entre trabalhadores comuns e teletrabalhadores, quem está na modalidade de teletrabalho não terá o direito de usufruir de pagamento de horas extras. Os autores também destacam que mesmo com a normatização do teletrabalho, a lei precisa ser regulamentada de forma específica, pois não engloba todos os desdobramentos do teletrabalho, uma vez que surgem questionamentos sobre direito trabalhista e ambiente de trabalho.

Entretanto, com a urgência de ter uma solução para não parar as atividades laborais, foi flexibilizado vários aspectos referente a esse formato de trabalho, para poder ser executado de forma rápida para dar início ao isolamento, para isso a medida provisória 927, 22 de março 2020, traz o teletrabalho como uma das medidas que o empregador poderia adotar durante o período de pandemia, no capítulo II sobre teletrabalho, em geral diz que o empregador poderá a seu critério trocar o trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, e definir o retorno a empresa, sem necessitar de acordos e contrato de trabalho, a empresa deve notificar o funcionário por meio eletrônico ou escrito com no mínimo 48 horas de antecedência, sobre aquisição e manutenção de equipamentos, e reembolso de despesas pagas pelo funcionário, deve constar em contrato firmado previamente ou no prazo de trinta dias, a partir da data da mudança do regime de trabalho, se o empregado não ter os equipamentos e infraestrutura, a empresa através de comodato pode fornecer e pagar por infraestrutura, sem caracterizar verba de salário, se não for possível oferecer um comodato, a jornada de trabalho será contada como tempo de trabalho disponível para a empresa, o uso de aplicativos ou algum programa de comunicação fora do horário normal da jornada de trabalho, não constitui como tempo à disposição, a não ser que haja acordo individual ou coletivo, (BRASIL 2020).

A Medida Provisória não foi convertida em lei, saindo de vigência após a extinção de seu prazo, desta forma surge a necessidade de uma regulamentação mais cuidadosa sobre teletrabalho, sobrepondo a saúde física e mental dos teletrabalhadores (CUNHA et al., 2020). O aumento de trabalhadores em domicílio devido a COVID-19 evidenciou más condições de trabalho vividas por esses trabalhadores, esses trabalhadores precisam ser protegidas de uma melhor forma, no que diz respeito a modalidade de teletrabalho, os legisladores precisam implementar medidas específicas para diminuir os riscos psicossociais e incorporar o "direito à desconexão" com objetivo de garantir que o limite entre vida pessoal e profissional sejam respeitadas (OIT) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2021).



O termo Home office, não está regulamentado na lei, contudo, o empregado que está em H.O, tem sua jornada de trabalho controlada da mesma forma que alguém que está na empresa, esta é a principal diferença entre, teletrabalho e Home office (BENITES, 2020; MIGLIORA, 2021). Nem todas as atividades laborais em Home office necessitam de tecnologia para ser executada, o que é uma característica essencial para ser classificado como teletrabalho (MELLO V.H.L., 2020) conforme vai ser abordado adiante nesse trabalho, alguns autores ao definir o que é Home Office, não citam a utilização de TICS nessa modalidade.

## **4.2 CONCEITO DE TELETRABALHO**

Conforme Rocha e Amador (2017), em 1970 aparece as primeiras concepções de trabalho remoto associado às TICS, com o aparecimento do termo teletrabalho, (telework ou telecommuting, em inglês). Corroborando com isso, SOBRATT (2016), diz que o teletrabalho começou a ser difundido no Estados Unidos a partir de 1970, primeiramente trabalhando alguns dias da semana em casa com intuito de evitar congestionamento no trânsito das grandes cidades. No Brasil, considera-se que o teletrabalho foi incorporado oficialmente em 1997, quando teve o seminário “Home Office/Telecommuting- Perspectivas de Negócios e de trabalho para o 3º milênio” que teve público de 300 pessoas, e foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português, em 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de teletrabalho e Tele atividades - SOBRATT (GOULART, 2009). a OIT (1995), diz que o teletrabalho é aquele que é realizado em casa por intermédio de um computador pessoal, ou de um terminal conectado ao computador da empresa. O teletrabalho é uma modalidade de trabalho onde é possível executá-lo distante da sede da empresa, utilizando recursos tecnológicos que atendam às necessidades de trabalho (TROPE 1999).

Tremblay (2002), em grande parte o teletrabalho refere-se a trabalho em domicílio, estudos trazem outras formas como trabalho móbil, que pode ser executado de qualquer lugar que não seja o escritório central. Telecentros, executa-se o trabalho de várias empresas e escritórios satélites trabalhadores de uma mesma empresa em lugares separados. As mudanças do trabalho hierárquico, o crescimento do trabalho intelectual, a dificuldade de locomoção das grandes cidades e a busca por qualidade de vida são alguns dos argumentos para definição do teletrabalho (GOULART, 2009). “Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com a utilização de TICS” (ROSENFELD e ALVES, 2011) A Organização Internacional do Trabalho, diz que o teletrabalho deve ser conceituado baseado nas variáveis: local/espço de trabalho, horário/tempo de trabalho (integral ou parcial), tipo de contrato e

competências requeridas, conteúdo do trabalho de (ROSENFELD E ALVES, 2011; SERRA, 1995).

Existem vários conceitos de teletrabalho, estes não precisam ser contraditórios, podem ser complementares (SERRA, 1995). Não temos uma única definição de teletrabalho, tornando difícil sua quantificação (TREMBLAY, 2002). A falta de conceituação exata do que é o teletrabalho, faz do conceito uma ideologia da realidade, ou uma tentativa de descrever as várias modalidades de teletrabalho existentes (ROSENFELD e ALVES, 2011). O Teletrabalho tem diferentes nomenclaturas para se referir a mesma coisa e o mesmo termo para referir-se a especificidades (ROCHA E AMADOR 2018). Visto que é um tema ainda em construção e desenvolvimento, não é possível sua definição de forma precisa (CUNHA et al, 2020). Conforme a leitura de diversas pesquisas, destacaram-se as seguintes nomenclaturas e termos sobre teletrabalho.

### Conceitos de Teletrabalho

Continua

Nomenclaturas	Conceito	Autores
Trabalho em domicílio ou escritório em casa (Home Office)	Trabalho realizado na casa do empregado.	Goulart (2009), Mello (1999), Rocha e Amador (2017), Rosenfield e Alves (2011).
Trabalho em escritório satélite ou centro satélite	Trabalho executado em pequenas unidades separadas de um escritório central, pode ser estrategicamente próximo da moradia do funcionário.	Goulart (2009), Mello (1999), Rocha e Amador (2017), Rosenfield e Alves (2011), Tremblay (2002).

		Conclusão
Telecentros	Estabelecimentos que oferecem local de trabalho para funcionários de uma ou mais organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos.	Goulart (2009), Mello (1999), Rocha e Amador (2017), Rosenfield e Alves (2011), Tremblay (2002).
Trabalho móvel	Fora das dependências do empregador, ou do seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente.	Rosenfield e Alves (2011), Tremblay (2002)
Empresas remotas, call centers ou tele serviços	Onde empresas instalam seus escritórios satélites, ou subcontratam empresas com mão de obra mais barata.	Rosenfield e Alves (2011),
Trabalho informal ou teletrabalho misto	Combinação entre empregador e empregado para trabalhar algumas horas fora da empresa.	Rosenfield e Alves (2011),
Escritório virtual	Todo local onde o trabalho possa ser realizado, portanto que tenha tecnologia e equipamentos necessários	Goulart (2009), Mello (1999).
Telecommuting	Não precisa se deslocar, ao invés do trabalhador se deslocar para o centro de trabalho, pode ser executado onde o trabalhador estiver.	Goulart (2009), Mello (1999), Rocha e Amador (2017).

Fonte: elaborada pela autora (2021)

Todas essas formas de teletrabalho citadas, têm como característica a flexibilização dos espaços de execução do trabalho (ROCHA E AMADOR, 2017). O teletrabalho é enquadrado nas formas de trabalho flexível e remota, uma vez que traz a flexibilização de horário e local por meio das TICS (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER; 2019). Conforme SOBRATT (2016), no teletrabalho as pessoas conectam-se umas às outras utilizando as TICS, com o telefone e internet, evitando assim idas e vindas da empresa, podendo assim, o trabalho ser realizado nas suas residências. Corroborando com o assunto, Goulart (2009), diz que pode se entender por

teletrabalho uma modalidade de trabalho que é executada por meio das novas tecnologias de informação e comunicação, em local fora do escritório central.

Durante o período pandêmico o termo mais utilizado foi o Home office, é o termo mais adequado para utilizar, se considerarmos que nesse período as pessoas ficaram trabalhando em suas casas, não podendo utilizar um local de trabalho compartilhado com outras pessoas além de suas famílias, porém, na especificação de Home Office, os autores não citam a utilização das TICS, assim como também não citam que a utilização dessas tecnologias desconfigura a modalidade Home Office, pode ser um complemento, além disso o termo Home office não está regulamentado em lei. Usar o termo teletrabalho, apesar de ser esse que aparece na medida provisória 927, não é julgado pela autora como correto, pois, conforme o artigo 62 da CLT, inciso III, o teletrabalhador não tem sua jornada de trabalho controlada, e durante a pandemia a grande maioria dos empregados que estavam trabalhando de casa, tinham que cumprir com seu horário de trabalho da mesma forma como se estivesse na empresa, característica associada ao Home office, o teletrabalho não precisa ser executado especificamente de casa, pode ser em qualquer lugar, por meio de Ticas, e não especificamente na casa do trabalhador, e o objetivo do Home office é ser executado na casa do funcionário, com o uso ou não de Tics. Diante disso, neste estudo foi utilizado o termo trabalho remoto, citada na medida provisória 927, segundo Bridi et al., (2020) O conceito de trabalho remoto é referenciado no Brasil como Home Office. O trabalho remoto também é definido como trabalho a distância, executado através de TICS, pode ser executado de qualquer lugar desde que seja mediante uso de TICS e afastado do gestor (NOGUEIRA E PATINI, 2012).

#### **4.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO: PESQUISAS ANTERIOR A PANDEMIA.**

Tremblay (2002), em sua pesquisa realizada em seis organizações dos setores públicos e privados com cerca de 500 pessoas, observou que uma das principais vantagens apontadas pelos teletrabalhadores foi a flexibilização do horário de trabalho, por poderem realizar atividades de seu interesse próprio, também destaca como vantagens registrada pelos indivíduos o aumento de sua produtividade. Por outro lado, a flexibilidade tem um custo, obrigando as pessoas a gerirem melhor as suas atividades, de acordo com a autora, nem todos estão preparados para a autogestão, existem dificuldades como manejar uma nova lógica de tempo, assim como constatou-se mostrar uma possível perda de admiração dos teletrabalhadores com suas empresas.

Costa (2007) verificou em seu estudo com multinacionais que os teletrabalhadores entrevistados também reforçam como vantagens a flexibilidade e liberdade de horário, aprende a ter autonomia e tomar decisões. A autora também corrobora sobre a perda de admiração pela empresa, visto que os entrevistados não tem identificação absoluta com seus papéis na organização e nem com a empresa que trabalham, da mesma forma não foi citado no discurso deles lealdade a suas empresas, em seus discursos é identificado o esforço carregado pela ambiguidade, assim, surgem situações de conflito como estar presente mas não estar disponível para familiares, ter horário flexível, porém, auto pressão por resultados, constatou-se nesse estudo que os as pessoas acabam trabalhando mais tempo do que na empresa, e sentem-se ligados 24 horas a seus trabalhos, e mesmo assim tem o sentimento de isolamento social. O trabalho aumenta, pois, o teletrabalhador não tem apenas sua função precisa fazer atividades extras como ir a lugares enquanto na empresa teria um motoboy, cuidar de horários quanto na empresa teria uma secretária, e aumento de custos domésticos, principalmente para aqueles que estão em um nível social mais baixo e tem equipamentos com o computador inferiores aos da empresa.

Barros e Silva (2010) Em um estudo de caso sobre a Sheel Brasil, mostra a flexibilidade de horários como aspecto mais destacado na pesquisa, assim como economia de tempo de deslocamento e economia financeira com o combustível. Os teletrabalhadores também observaram que a sua produtividade aumentou após a imigração para o teletrabalho, bem como relataram trabalhar melhor, sentir-se mais bem-dispostos, e mais focados. O ambiente de casa dependendo do contexto da família pode ser mais relaxado e agradável e estimula a criatividade, a migração para o teletrabalho tornou as atividades mais prazerosas.

Ainda segundo a pesquisa, as desvantagens são as dificuldades de comunicação e integração entre colegas e setores, menor visibilidade perante gerentes e recursos humanos. A comunicação apenas por meio eletrônico implica em algumas situações que poderiam ser resolvidas de forma mais rápida se pudessem contatar o colega de trabalho na hora de sua necessidade, nem sempre o teletrabalhador vai conseguir comunicação nos momentos que precisa, a dificuldade de interação e de compartilhar conhecimento, interfere na cultura da empresa, porque as pessoas ficam mais individualistas, fica cada uma com seu ambiente de trabalho e sua cultura, pois o teletrabalhador não acompanha o que acontece na empresa, troca ou promoções de colegas, não tem informações de modificações na a empresa, ficam sabendo muito tempo depois do acontecimento os fatos, o teletrabalhador acaba sendo menos notado do que quem está na empresa com mais frequência, e a visibilidade para crescimento na empresa também fica dificultoso, quem não está na empresa tem um esforço maior em mostrar suas

capacidades comparado a quem está na empresa com mais frequência. verificou-se no estudo de Barros e Silva (2010), que a flexibilidade apesar de seus benefícios, pode ser uma desvantagem ao mesmo tempo, já que é necessário saber separar o tempo de trabalho e vida pessoal, é preciso ter disciplina e autocontrole para fazer a demanda de trabalho e ainda ter a vida particular. Com o maior tempo em casa o aumento com gastos como despesas domésticas, eletricidade, água e telefone é uma desvantagem que pesa no bolso do teletrabalhador e foi bastante citada.

Rosenfield e Alves (2011) Os teletrabalhadores indicam aspectos positivos como autonomia, flexibilidade tanto de horário como de negociação com clientes, pois antes o contato era apenas durante o horário de jornada e agora tem uma elasticidade de tempo para envio de documentos e contato, liberdade para fazer atividades de interesse próprio. As dificuldades do teletrabalho assim como citado por autores anteriores são o isolamento profissional, menor chance de promoções na carreira, dificuldade de gerir o tempo pessoal e profissional assim como separar espaço privado e público da família, e restringir equipamentos da família, que também é utilizado por eles, como por exemplo o computador.

Filardi; Castro; Fundão (2018), investigou sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho da administração pública, destacam com maior número de concordância entre os teletrabalhadores vantagens como: sentir-se seguro trabalhando em casa, maior flexibilidade, menor tempo deslocamento, e interrupções, mais privacidade e silêncio no ambiente de trabalho, maior concentração, autonomia e interação com a família, melhor qualidade de vida, maior produtividade, motivação e qualidade do trabalho, menos estresse e redução de custos com transporte. Nas desvantagens: a metade dos entrevistados apontam que sentem dificuldade de crescimento e desenvolvimento dentro do órgão, e aumento com custos de água e luz.

#### **4.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO PARA MULHERES VERSUS HOMENS.**

Tremblay (2002) mostra que as pessoas casadas que têm filhos veem o teletrabalho como mais atrativo, pelas vantagens como diminuir o tempo com deslocamento e aumento do tempo familiar. Costa (2007), levanta relatos de mulheres teletrabalhadoras que contam como é a experiência de trabalhar em casa, como por exemplo o marido pedir favores como se ela estivesse disponível por trabalhar em casa, as mulheres com filhos tem que dar atenção a eles, mais casa e trabalho, então acontece uma sobrecarga de trabalho e acaba-se trabalhando até muito tarde, acabam passando o estresse do trabalho para os filhos, relatam também que é bom

estar em casa com seus filhos, porém, está apenas fisicamente, não pode dar atenção, complementam que não dão à atenção e não tem o tempo que esperavam ter com a família. Já para uma teletrabalhadora sem filhos e morando sozinha, a concentração é vista como maior vantagem, pois não tem ninguém para interferir nas atividades, e não tem outras responsabilidades como mães tem. Para um teletrabalhador homem e sem filhos, relata que todo seu tempo é 100% para o trabalho, que seria bom ter família em casa para dar atenção a outra coisa a não ser o trabalho.

Barros e Silva (2010) constatou como desvantagem para quem tem família as distrações e interrupções, a família nem sempre entende que a pessoa está em casa, mas não está totalmente disponível para elas, para quem tem filhos pequenos esse problema é ainda maior. Para mulheres com filhos, a necessidade de conciliar o tempo de trabalho e família é maior, visto que o cuidado com as crianças fica a maior parte com as mães, mesmo tendo esse esforço maior, poder observar seus filhos, é uma vantagem muito mais relevante para elas. Tanto para homens quanto para mulheres não ter um espaço adequado prejudica o trabalho, pois nem sempre é possível separar o escritório do ambiente familiar, então isso causa distrações, interferências e perturbações. Ainda segundo ele, em seu estudo de caso identifica que as mulheres apontam outras vantagens como: poder trabalhar com vestimentas e aparência mais simples, já para os homens, o estudo mostra que elas apontam como vantagens poder participar mais da vida dos filhos e ajudar nas atividades domésticas. De modo geral, as vantagens que o teletrabalho proporciona são muito positivas, principalmente no âmbito familiar e pessoal, mas também pode trazer custos a carreira do teletrabalhador, no entanto, parece ser compensado, visto que no ambiente físico da empresa também há vários inconvenientes.

Segundo Smaha (2009), as vantagens dos teletrabalhadores com filhos varia conforme o gênero do teletrabalhador, de acordo com os relatos levantados em sua pesquisa, as mulheres com filhos consideram a flexibilidade como uma vantagem, pois permite desempenhar o papel como profissional e mãe ao cuidar dos filhos, a motivação do teletrabalho para elas está atrelada a poder continuar atendendo as necessidades seus filhos enquanto trabalham. Para os homens, a flexibilidade de trabalho é relacionada a sua autonomia individual, perante a demanda familiar é um fator citado apenas para ‘ajudar’ a cuidar de filhos e atividades domésticas, é apontado como benefício poder conviver e aproximar-se mais dos filhos. Outro ponto, é a rotina doméstica, os homens quando fazem alguma atividade é restrita apenas em ajudar as esposas, não mostram preocupação com a responsabilidade de executar as tarefas domésticas, eles acreditam que com o teletrabalho passaram a contribuir mais com as atividades domésticas.

#### **4.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS: TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA.**

O Home Office não é um novo modelo de trabalho, ele já existia, surgiu a mais de 50 anos, proporcionando um nova maneira de desenvolver atividades laborais, (TASCHETO; FROENLICH, 2019). Porém, é pouco adotada pelas empresas, a maneira abrupta que foi trocado o local físico de trabalho para residência dos trabalhadores, não preparando os gestores e funcionários para essa modalidade de trabalho, fez com que as pessoas se cobrassem mais referente a ficar disponível. “A cultura do trabalho implementada no capitalismo atual impede o distanciamento e a desconexão com o local de trabalho.” (Reis, 2021 pg. 10). O H.O. não era visto como um formato de trabalho viável, trabalhar em casa não é visto como concepção de competitividade, especialmente no Brasil, onde a cultura é respaldada no controle do funcionário e não no resultado (NASCIMENTO, et al, 2020). Essa modalidade de trabalho, em período de pandemia, é uma experiência um pouco diferente das experiências com o Home office vividas em outro momento, fora de uma pandemia, pois o trabalhadores podem sair de casa, na pandemia, por causa do isolamento as pessoas devem evitar sair de suas casas, assim, podendo causar um sentimento extremo de isolamento e solidão, conforme Costa S. (2020), o cenário atual deixa o Home office diferente do que seria, deixa-o doloroso, pois, os profissionais normalmente levariam seus filhos a escolas, e com a pandemia ficam dividindo sua atenção entre trabalho e família.

Segundo pesquisa LinkedIn, que contou com dois mil respondentes, indica que 62 % da pessoas estão mais ansiosas e estressadas com o trabalho remoto no período da pandemia do que antes, a pesquisa mostra que 39% dos entrevistados sentem-se solitários, 30% sentem-se estressados pela falta de momentos descontraídos no trabalho, 20% sentem insegurança por não saber o que acontece com seus colegas de trabalho e empresa, a pesquisa também destaca aumento de horas extras, preocupação com as atividades de trabalho, necessidade de gerir família e trabalho, e a preocupação com o crescimento da pandemia (SOUZA, 2020).

Martins e Freire (2021), a experiência com o Home office na pandemia, forneceu aprendizados como: conciliar família, casa e trabalho, utilizar novos canais de comunicação, interação virtual com outras pessoas, trabalhar virtualmente, ter foco na tarefa de trabalho, criar e cumprir uma rotina, conseguir um ambiente isolado para trabalhar e aprender a trabalhar isolado. Nesta pesquisa de nível nacional, que contou com 812 participantes verificou sobre a satisfação com a experiência com o H. O., e 42,1% dos respondentes consideram muito boa, 38,2% boa e 3,7% como sendo ruim ou muito ruim. os ambientes mais utilizados pelos trabalhadores foram escritório 33,5%, sala 28,6% e quarto 23,5%. Referente ao desempenho



dos trabalhadores nesse período, 62,5% apontaram como um impacto positivo e 8,8% como sendo negativo, sobre esse desempenho as dificuldades apontadas foram: tarefas domésticas, internet, ambiente, gestão de tempo e cuidado com os filhos, ou seja, a maioria dos participantes está contente com a experiência e seu desempenho continua positivo.

Na sua pesquisa sobre a migração do trabalho presencial para o trabalho Home office na pandemia, Costa S. (2020, pg. 8) “a maioria faz menção a questões organizacionais, considerando a transformação indispensável para fazer algumas mudanças necessárias no processo de trabalho” a dificuldade locomoção, é citada tanto pelo Covid como mobilidade urbana. Ou seja, os entrevistados reconhecem que o trabalho Home office traz mudanças necessárias, não apenas pelo contexto que foi inserido, como também traz mudanças benéficas para sociedade. Segundo Álvares (2016), Pequim e Londres incentivaram as empresas a aderirem o trabalho a distância durante e após os jogos olímpicos, pois grandes cidades enfrentam problemas de congestionamento e contaminação atmosférica procedentes da queima de gasolina e diesel. Ainda segundo respostas levantadas na pesquisa de Costa S. (2020), empresas e pessoas não estavam preparadas, a falta de infraestrutura, familiares estarem em casa, assim como as crianças pequenas, dificultam o foco, a grande maioria das empresas disponibilizam o acesso remoto a softwares, os demais equipamentos são de uso pessoal do funcionário, como computador, energia e internet, que nem sempre é da mesma qualidade que a da empresa, o recurso que mais fez falta foi cadeira e mesas adequados. Sobre os aspectos positivos destaca-se: ausência de deslocamento, flexibilidade, convivência familiar, conforto, autonomia, produtividade, e qualidade de vida. Sobre aspectos negativos: falta de interação presencial com os colegas de trabalho, dificuldade de concentração, comunicação e disciplina, mais tempo para o trabalho, conciliar trabalho e atividades domésticas, dificuldades no gerenciamento de tempo, ambiente não adequado, e não ter acesso a documentos físicos.

Reis (2021), em sua pesquisa, constatou com os trabalhadores as seguintes situações: aumento da carga horária de trabalho, o que antes geralmente era das 8:00 até as 18:00, estende-se muito além desse horário, além disso ligações e mensagens de gestores são recebidas inclusive nos finais de semana, as pessoas foram perdendo a noção de horário de expediente e descanso, o limite de vida pessoal e profissional não foi respeitada, assim causando pressão nos funcionários, o medo de perder o emprego diante da situação da pandemia e da situação econômica, inibe os trabalhadores de falar sobre tais desconfortos diante do teletrabalho. Quando o indivíduo tem uma maior dependência do trabalho para seu sustento imediato, pode aumentar sua permanência nas atividades momentâneas, mesmo não sendo sua verdadeira

opção, na pandemia, mais pessoas ficaram condicionadas nessa situação, por causa da incerteza e pelo aumento das taxas de desocupação (RODRIGUES, et al., 2020. pg. 4).

De acordo com (BRIDi, et al, 2020) em sua pesquisa sobre Home office na pandemia onde contou com 906 entrevistados, 26,71 % responderam que essa modalidade de trabalho tem mais aspecto positivo do que negativo, e 23,84 % responderam que o Home office tem mais aspectos negativos do que positivos. Sobre a vontade de continuar trabalhando remotamente, 47,91% respondem que trabalhar de forma remota não é sua preferência, ainda que parte dos entrevistados possa continuar com essa modalidade de trabalho depois da pandemia, 40,29% gostariam de continuar trabalhando de forma remota depois da pandemia, mesmo que muitos não tenham essa opção. ainda conforme a pesquisa, sobre a qualidade de trabalho, 49,12% afirmam que a qualidade de seu trabalho é melhor de forma presencial, 38,08% afirmam não ter prejuízos na qualidade, em qualquer de ambas as modalidades e 12,80% afirmam que no trabalho remoto a qualidade de seu trabalho é melhor. Sobre gastos pessoais, 52% afirmaram que tiveram gastos pessoais para realizar o trabalho de forma remota e 48% não precisaram gastar para executar o trabalho. 58,50% afirmam que as empresas/instituições forneceram os materiais necessários para o trabalho remoto, e 41,50% afirmam não ter recebido qualquer tipo de ajuda. Sobre as dificuldades no trabalho remoto, 61,15% afirma ter encontrado alguma dificuldade de trabalhar na modalidade remota, sendo algumas dessas dificuldades: sentir falta do contato com os colegas, ter mais interrupções no trabalho, dificuldade de separar vida familiar e suas atividades profissionais, receber demanda de trabalho a qualquer horário do dia, inclusive finais de semana, demorar mais para realizar suas tarefas, acabam tendo menos disciplina, falta de equipamentos adequados, dificuldades com o computador, aplicativos ou software e ter que tomar decisões sozinho. Sobre as vantagens do trabalho remoto os sete aspectos que foram citados, são os seguintes: flexibilidade de horário, não enfrentar o trânsito, menor preocupação com aparência e roupa, passar mais tempo com a família, mais espaço e conforto, lidar com menos pessoas e menor controle de seus superiores.

Conforme pesquisa de (LIZOTE et al., 2020), sobre bem-estar subjetivo e Home office na pandemia, onde obteve uma amostra de 146 respondentes, com os discentes do curso de Graduação em ciências contábeis de uma universidade comunitário do sul do Brasil, constatou que entre os estudantes analisados, 69,86% demonstraram uma frequência moderada de afeto positivo, os aspectos que se destacaram foram: amável, determinado, dinâmico e forte. E 67,80% demonstram frequência moderada de afeto negativo, os sentimentos que mais se destacam foram: nervoso, angustiado, inquieto e amedrontado, 65,08% tem uma grande autonomia no trabalho home office, sobre autonomia ao trabalhar em Home office, os discentes

estão conseguindo adaptar-se a essa modalidade e buscam fazê-lo com eficiência, conforme os dados sociodemográficos a maioria dos respondentes são solteiros, não tem filhos e moram com os pais, o que pode ser favorável na organização do ambiente de trabalho. Conforme os autores, os resultados refletiram o momento vivenciado, fatores como a incerteza dos acontecimentos futuros podem manifestar sentimentos de angústia e medo em relação a situação econômica e social e nervosismo sobre a instabilidade profissional, porém, também estão sendo resilientes e dinâmicos.

Silva I. C. M. et al. (2020, pg 10), traz em sua pesquisa no setor de turismo, relatos de trabalhadores de diferentes empresas do ramo, no estudo mostra como a experiência pode variar conforme a empresa e função que a pessoa encontrasse, pois enquanto determinado entrevistado relata sentir falta do ambiente de trabalho, de estar perto das pessoas, das brincadeiras, do contato face, outro entrevistado relata que o ambiente de trabalho é tóxico, e provavelmente ninguém deve estar querendo voltar a trabalhar de forma presencial, percebe-se que as relações entre colegas de trabalho, estabelecem as condições do ambiente de trabalho. O autor cita como exemplo que comparado com a insegurança dos meios de transportes para chegar até a empresa, trabalhar em casa aparece como forma positiva, porém, o estresse do trabalho traz sentimentos negativos em relação a trabalhar em casa. Contudo, podemos deduzir que o ambiente da empresa e o ambiente que se encontra na casa do trabalhador em Home office, influenciam na sua experiência, pode ser visto como positivo ou negativo dependendo das circunstâncias.

#### **4.6 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA, MULHERES VERSUS HOMENS.**

Embora tenha havido um pequeno aumento na porcentagem de homens fazendo trabalho doméstico, as mulheres ainda são as que mais se dedicam a isso, em 2019, 85,7% da população brasileira realizou tarefas domésticas, com a participação de 92,1% das mulheres contra 78,6% de homens, a região sul é onde teve menor diferença entre os percentuais, 84% de homens fazendo serviço doméstico e 93,6% de mulheres. No que se refere ao cuidado de pessoas no domicílio, como crianças, idosos, pessoas enfermas ou com deficiência, 54,1 milhões de pessoas praticam essas atividades, o percentual de mulheres que realizam essas atividades é de 36,8% contra 25,9% dos homens (GRANDA, 2020).

Lemos; Barbosa; Monzato, (2020), em sua pesquisa sobre o tema, contou com a resposta de 14 mulheres, de 33 a 55 anos, dentre elas casadas, solteiras, viúvas e divorciadas, algumas

com e outras sem filhos, de várias idades. Constatou que o crescimento do volume de trabalho durante a quarentena foi citado por todas as entrevistadas, e esse aumento de trabalho não foi apenas pela demanda das empresas, também foi pelo aumento de demanda de cuidados com os filhos e com atividades domésticas, visto que a situação da quarentena obrigou creches e escolas a suspenderem suas atividades, assim como foi dispensado as empregadas domésticas das residências, além da troca repentina de trabalho presencial para remoto. Nesta pesquisa constata-se que o ambiente da casa e a estrutura familiar, tem grande influência na experiência com Home office.

Parte das entrevistadas afirmam que não conseguem fazer nada da forma que gostariam, não cuidam da casa e dos filhos como desejam e nem conseguem atender as demandas do trabalho como deveriam, outra parte das entrevistadas, alegam estar gostando da vivência estão mais próximas dos filhos e maridos e tem mais tempos para atividades físicas e de lazer. Para mulheres com cargos de gerentes em suas empresas, demonstraram insatisfação com o Home office, por causa da sobrecarga de trabalho, a falta de estrutura para trabalhar em casa, e a falta de estrutura para gerenciar seus subordinados. Averiguou-se que para mulheres solteiras e com filhos pequenos, o acúmulo de atividades teve um peso e sobrecarga muito maior, já que somente elas tinham que cuidar da casa, dos filhos e das atividades profissionais. Entretanto, ter um parceiro não significa que as responsabilidades domésticas vão ser equilibradas, pois algumas entrevistadas casadas tanto com ou sem filhos, relatam que os maridos não “ajudam” nas atividades domésticas, contudo, para as entrevistadas sem filhos e que o marido participava das atividades domésticas, relatam maior equilíbrio entre a relação entre trabalho e vida pessoal, Apesar do aumento de trabalho, observou-se ganhos nessa situação. Ainda segundo a autora, ao que parece, para essas profissionais a sobrecarga de trabalho foi ponderada pela oportunidade de ficarem mais perto com a família, poder estar fisicamente próximas da família foi algo valorizado pelas entrevistadas inseridas em um contexto familiar mais equilibrado. Para parte das entrevistadas essa modalidade de trabalho deve ser considerada pelas organizações.

(BRIDi, et al, 2020), Para as mulheres respondentes de sua pesquisa, os termos mais utilizados ao relatar a experiência com o trabalho remoto foi: casa, filho, cuidado e criança, e como dificuldade no Home office a mais citada foi manter a concentração e as interrupções durante o trabalho, já para os homens os termos mais utilizados foi: tempo, contato, pandemia e casa, as respostas para o termo casa, para os homens está relacionada a gestão de tempo de trabalho, e não cuidar dos filhos e realizar trabalhos doméstico, eles apontam como dificuldade a falta de contato com os colegas.

Kretzler (2021), apurou em sua pesquisa com mães que estavam Home office durante a pandemia, que a maioria das trabalhadoras optou por instalar-se na sala, porém, foi constatado que nesse cômodo da casa, gera muitas interferências, o que dificulta a concentração e tem consequências na produtividade. Quanto aos recursos utilizados em suas tarefas com o H.O. 50% das respondentes não têm todos os recursos e materiais tecnológicos, mas conseguem dar um jeito. Ainda conforme a autora, não possuir todos os recursos necessários afeta o desempenho e produtividade, ademais, a interação do ambiente de trabalho remoto com a família, causa assuntos paralelos ao trabalho das mulheres, isso contribui para distração das atividades o que pode dificultar a execução das tarefas, a grande maioria das mulheres apontam que essa modalidade de trabalho prejudica seu desempenho e impacta negativamente sua produtividade.

Deste modo, alguns dos fatores apresentados para essa grande avaliação negativa foram: sobrecarga de trabalho, falta de rede de apoio, tempo de adaptação, interferências durante as atividades laborais, falta de recurso, conciliar casa, maternidade e trabalho. Como principal vantagem desse modelo de trabalho, foi apontado por essas mães a maior interação com família, e a maior dificuldade apontada foi a dificuldade de estabelecer limites entre maternidade, casa e trabalho, o fato de os maridos não ajudarem nas tarefas sobrecarrega ainda mais as mulheres. Entretanto, apesar de todas as dificuldades apontadas, 60,20% avaliaram a experiência com H.O. como boa.

As vantagens e desvantagens do trabalho remoto durante a pandemia, não são muito diferentes das vantagens e desvantagens citadas por autores em pesquisas fora do contexto da pandemia, os aspectos que o diferenciam são, não ter sido planejado a troca de modalidade, nisso engloba falta de preparo das empresas e funcionários e falta de equipamentos e estrutura adequados, o sentimento de isolamento, é citado tanto nas pesquisas antes da pandemia quanto nas atuais, mas, nas circunstâncias da situação pandêmica, esse isolamento é extremo, após o expediente de trabalho as pessoas tinham que se manter isolados, além de outros sentimentos como ansiedade e medo. Rodrigues et al (2020, p. 2), trabalhar em casa nas circunstâncias de uma pandemia, pode significar enfrentar questões estruturais e psicológicas, um impacto tão direto nos relacionamentos causa sofrimento psíquico. A convivência 24 horas com a família, principalmente para quem tem filhos pequenos, é outra característica do trabalho remoto na pandemia que o deixa mais complicado. Porém, o sentimento de proteção, de responsabilidade por estar evitando a circulação do vírus, é apontado como recompensa. O trabalho remoto no contexto da pandemia é uma espécie de “privilégio” já que contribui para o isolamento social,

preservando a vida de trabalhadores, famílias e sociedade como um todo (BRIDI M. A. et al, 2020).

## 5 METODOLOGIA

A presente pesquisa é um estudo de caso em uma indústria especializada em filtros e purificadores de água, localizada em Farroupilha-RS, o estudo busca analisar qual foi a percepção que os funcionários dos setores comercial e tecnologia da informação desta empresa, tiveram com o trabalho remoto durante a pandemia da covid-19, segundo Yin (1994), um estudo de caso é a representação de uma investigação empírica, que apresenta um método abrangente, com lógica de planejamento, coleta e análise de dados, pode acarretar estudos de casos únicos ou múltiplos, Já Ludke e André (1986), diz que um estudo de caso é estudo de um único caso, podendo ser simples e específico ou complexo e abstrato, o caso é bem delimitado, seus contornos devem ser claros definidos, o caso pode ser similar a outros, mas é simultaneamente distinto, pois tem interesse próprio e singular.

Segundo Neves (1996), a pesquisa qualitativa costuma ser direcionada ao longo de seu desenvolvimento, seu centro de interesse é amplo, nela inclui-se obtenção de dados descritivos, através do contato do pesquisador com o objeto de estudo, o pesquisador procura compreender fenômenos, conforme a perspectiva dos participantes do objeto de estudo, a partir disso, situa sua interpretação do fenômeno estudado. Corroborando com o assunto, Godoy (1995), afirma que na pesquisa qualitativa o pesquisador vai a campo com a intenção de procurar compreender o fenômeno que está sendo estudado a partir da perspectiva das pessoas envolvidas, levando em conta todos os pontos de vistas relevantes, segundo ele, o estudo qualitativo pode ser conduzido por diferentes formas, os três tipos mais conhecidos e utilizados são, pesquisa documental, estudo de caso e etnografia.

Sobre a finalidade dessa pesquisa, caracteriza-se como exploratória e descritiva, visto que a investigadora irá explorar, observar e registrar características do fenômeno observado. Segundo Gil (2002), a pesquisa exploratória tem como objetivo principal aperfeiçoar ideias ou descobrir intuições, o planejamento é flexível possibilitando considerações de vários aspectos relativos ao fato estudado. Sobre a pesquisa descritiva o autor relata que o objetivo desta é a descrição de características de uma população ou fenômeno, entre as pesquisas descritivas temos as que têm como objetivo estudar características de um determinado grupo, levantar opiniões de uma população, entre outros. Tem Pesquisas descritivas que com base em seus

objetivos, proporcionam uma visão diferente do problema estudado, o que as aproxima de pesquisas exploratórias.

A amostra desta pesquisa foi referente aos setores comercial e tecnologia da informação da indústria especializada em filtros e purificadores de água, que totaliza 14 pessoas entre os setores, foi escolhido o setor comercial, por ser o setor com maior quantidade de funcionários que trabalham de forma remota desta empresa, e o setor de tecnologia da informação para ter algumas opiniões masculinas na pesquisa, e assim tentar identificar pontos diferentes na vivência com o trabalho remoto entre os gêneros, outra razão pela escolha destes setores foi pela redundância de respostas, no que diz respeito a coleta de dados, inicialmente foi feito entrevistas estruturadas, com quatro pessoas, uma consultora de vendas, uma coordenadora de vendas, um assistente de tecnologia da informação e pretendia-se entrevistar o gerente comercial, a finalidade é explorar e identificar informações relevantes, que talvez no questionário não seja possível identificar, os entrevistados devem assinar um (TLC) Termo de Livre Consentimento, as respostas serão transcritas para cada pergunta, os demais funcionários irão receber um questionário online, através da ferramenta Google Forms, estes também vão dar um aceite no TLC disponibilizado no início do questionário, a entrevista assim como o questionário terá um roteiro de questões estruturadas e individuais. O roteiro de questões foi formulado através do referencial teórico, baseadas em artigos já publicados referentes ao tema trabalho remoto, teletrabalho ou Home office durante a pandemia do covid-19, e conta com 21 questões, classificadas em perfil, questões referentes à empresa, trabalho remoto, como vantagens e desvantagens durante a pandemia, sobre o ambiente em casa durante o trabalho remoto e a pergunta 21 uma pergunta para relato geral e opinião sobre essa experiência.

Na segunda parte deste trabalho, ocorreu a coleta de dados, esse período ocorreu da seguinte forma, as entrevistas com a coordenadora de vendas, consultora comercial e analista de TI foram efetivadas, porém, a entrevista com o gerente comercial não foi possível por causa de sua agenda, assim, este respondeu o questionário como os demais funcionários, no lugar dele foi entrevistado outra consultora de vendas, da amostra de 14 pessoas obteve-se a resposta de 13 pessoas. As entrevistas foram feitas de forma presencial, respeitando todos os protocolos de prevenção a covid-19. Sendo assim, foram entrevistadas 4 pessoas, e obteve se resposta de 9 respondentes do questionário, o questionário foi enviado pela ferramenta Teams, ferramenta mais utilizada na empresa para comunicação interna. A maioria dos funcionários desta empresa ficaram aproximadamente 4 meses trabalhando de forma remota, após esse período, trabalharam no modelo híbrido por cerca de 4 meses, e depois por troca de bandeiras referente

a situação pandêmica, voltaram a trabalhar de forma presencial. as entrevistas e o questionário foram feitos e respondidos no período de 03/08/2021 até 11/08/2021.

Para análise de dados, pretende-se usar o método de análise de conteúdo, o que possibilita análise e interpretação de dados. Para Silva; Gobbi; Simão (2004), o método de análise de conteúdo é uma ferramenta para entender a construção do significado que os participantes sociais expõem em seu discurso. Assim permite que o pesquisador entenda as concepções que o indivíduo apresenta sobre sua realidade. Vai ser analisada inicialmente as entrevistas, analisou-se por cada questão, destacando diferenças nos relatos dos entrevistados. Após isso vai ser analisado as respostas do questionário, também vai ser analisado por ordem das questões, e destacando as respostas mais frequentes e contrapontos.

## 5.1 ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta e tratamento dos dados, foi realizado análise das entrevistas e questionários com objetivo de averiguar as principais vantagens e desvantagens, a percepção do trabalho remoto em período de pandemia. Também cabe salientar que os dados coletados nas entrevistas bem como nos questionários, foram analisados juntamente, uma vez que as perguntas das entrevistas eram as mesmas do questionário, foi dado ênfase às respostas dos entrevistados e destacando opiniões e relatos que se diferenciam no questionário, os relatos destacados do questionário serão referenciados com a letra R e o número conforme ordem de resposta, os demais relatos obtidos no questionário foram tratados como maioria.

### 5.1.1 CARACTERIZAÇÃO DOS Participantes

Quadro 2- perfil dos participantes da pesquisa

Continua

	<b>Idade</b>	<b>Gênero</b>	<b>Educação</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Filhos</b>	<b>Setor</b>	<b>Cargo</b>
<b>E1</b>	33	Masculino	Ensino Superior	Casado/ união estável	2	TI	Analista de TI
<b>E2</b>	24	Feminino	Ensino Superior	Solteira	0	Comercial	Consultora comercial
<b>E3</b>	48	Feminino	Pós-graduação	Casada/ união estável	2	Comercial	Coordenadora de vendas



## Conclusão

<b>E4</b>	20	Feminino	Ensino superior	Solteira	0	Comercial	Consultora de vendas
<b>R1</b>	28 a 32	Feminino	Ensino superior	Casado/ união estável	2	Comercial	Consultora comercial
<b>R2</b>	28 a 32	Feminino	Pós- graduação	Solteiro	0	Comercial	Consultora comercial
<b>R3</b>	28 a 32	Feminino	Pós- graduação	Solteiro	0	Comercial	Consultora de comercial
<b>R4</b>	33 a 37	Feminino	Ensino superior	Casado / união estável	0	Comercial	Consultora de comercial
<b>R5</b>	28 a 32	Masculino	Pós- graduação	Casado / união estável	0	TI	Gerente
<b>R6</b>	Acima de 42	Masculino	Pós- graduação	Casado / união estável	1	Comercial	Gerente
<b>R7</b>	18 a 22	Feminino	Ensino superior	Solteiro	0	TI	Assistente
<b>R8</b>	18 a 22	Feminino	Ensino superior	Solteiro	0	Comercial	Consultora Comercial
<b>R9</b>	28 a 32	Feminino	Ensino médio ou técnico	Solteiro	1	Comercial	Auxiliar administrativo

Fonte: elaborado pela autora (2021)

Neste quadro consta o perfil dos entrevistados e respondentes do questionário, ao analisar o perfil de todos os participantes deste estudo de caso, compilando entrevistados e respondentes do questionário, concluímos que 76,92% dos participantes são do gênero feminino, e 23,07% do gênero masculino, sobre a faixa etária deles, 23,07% têm de 18 a 22 anos, 38,46% têm 28 a 32 anos, e 7,69% têm 23 a 27 anos, assim é possível verificar que 69,22% dos respondentes é público jovem, de 33 a 37 anos representam 15,38% e acima de 42 anos, 15,38%. Sobre o estado civil, 53,84% são solteiros contra 46,15% que são casados ou estão em união estável. Sobre filhos, 76,92% dos participantes não têm filhos, e 7,69% têm 1 filho e 15,38% têm 2 filhos, o fato de a maioria dos participantes não ter nenhum filho é um resultado que podemos associar ao estado civil, já que maioria é solteiro, e a mudança de comportamento da sociedade hoje as pessoas preferem ter filhos mais tarde ou até não ter. E dos setores participantes 23,07% são do setor de tecnologia da informação, contra 76,92% do setor comercial.

### 5.1.2 PERGUNTAS DA ENTREVISTA E QUESTIONÁRIO ONLINE

As perguntas das entrevistas e dos questionários são as mesmas, sendo assim foram analisados em conjunto, dando destaque as entrevistas e destacando as principais respostas obtidas nos questionários.

#### **Você possui infraestrutura (mesa, cadeira), equipamentos tecnológicos e local adequado para execução do trabalho remoto? De que forma isso impactou a execução do seu trabalho?**

Para as entrevistas 2 e 4, não tinham um lugar adaptado para execução do trabalho remoto, a entrevistada 4 utilizava seu quarto como local de trabalho, assim como Martins e Freire (2021), constataram em sua pesquisa o quarto era um dos cômodos mais utilizados para execução do trabalho remoto, Percebe-se que a consequência de ter mais familiares em casa durante o período pandêmico, leva o quarto do trabalhador a torna-se o local de execução do trabalho remoto, por questão de privacidade, barulhos e interrupções por parte da família. Ainda a entrevistada 2 relata que não possui infraestrutura, e isso prejudicava sua postura e conforto, assim como R6 relata que a falta de infraestrutura causa cansaço e desconforto. Segundo as respostas levantadas na pesquisa de Costa S. (2020), as pessoas não estavam preparadas, a falta de infraestrutura dificulta o foco. Bridi et al, (2021) também constatou que alguns profissionais não possuíam infraestrutura e equipamentos tecnológicos adequados para execução do trabalho, assim, como consta no referencial teórico, pessoas migraram para o trabalho remoto de forma muito rápida, trabalhando com a estrutura que possuíam. Em contraponto, os entrevistados 1 e 3 dizem que já possuíam equipamentos e infraestrutura adequados pelo fato de terem atividades antes da pandemia que estavam relacionadas a estudo e trabalho, então, já necessitavam dessa infraestrutura. Dos respondentes do questionário 6 já possuíam alguma infraestrutura mais adequada, isso colaborou para uma boa execução do trabalho remoto, apenas 3 não possuíam e foram adequando-se conforme a necessidade. Conclui-se que as pessoas adquirem melhores equipamentos tecnológicos e infraestrutura por causa da necessidade de cada indivíduo, caso contrário, adquirem apenas o básico de infraestrutura, e isso torna-se suficiente. A população nem sempre acaba utilizando a estrutura tecnológica de sua casa para ficar 8 horas usufruindo dessas ferramentas, principalmente para trabalhar, sendo assim, não tem necessidade de investimento em infraestrutura, computadores e internet de melhor qualidade, deste modo, ao necessitar de equipamentos e estrutura melhor, as pessoas investem para ter melhor qualidade de trabalho e conforto, pois como os

respondentes falaram, eles foram adquirindo melhores equipamentos e estrutura conforme necessitavam.

### **Teve diferença do seu desempenho e produtividade do trabalho presencial para o remoto?**

#### **O que te levou a esse resultado?**

Para as entrevistadas 2, e 4. Não houve diferença de seu desempenho do trabalho presencial para o trabalho remoto e associam esse desempenho a atitudes como, dedicação, responsabilidade e foco. Essas entrevistadas entendem que mesmo estando em casa seu tempo se mantinha à disposição da empresa para executar tarefas do trabalho, assim, mantiveram seu desempenho cumprindo com sua obrigação. A entrevistada 3, assim como R1, R5 e R9 sentiram-se até mais produtivos na modalidade remota, sentir-se mais produtivo também foi constatado em estudos de Tremblay (2002); Barros e Silva (2010); Filardi; Castro; Fundação (2018); Costa S. (2020,) o que levou a esse aumento de produtividade foi manter o foco no trabalho e manter a rotina como na empresa.

Para o entrevistado 1 sua produtividade foi prejudicada porque sua função exige que ele esteja de forma presencial na empresa, bem como suas filhas causaram algumas interrupções por estarem em casa no período pandêmico, Kretzler (2021), apurou em sua pesquisa com mães que estavam Home office durante a pandemia, que muitas interferências dificultam a concentração e tem consequências na produtividade. Deste jeito o entrevistado 1 acredita que sua produtividade é melhor na empresa, pois não tem interrupções de fora do trabalho, mesmo assim, manteve sua atenção no trabalho e fazia de tudo para executá-lo da melhor forma possível. Para maioria dos respondentes do questionário, relatam que não sentiram diferença em sua produtividade e desempenho, a características que eles têm em comum é que a grande maioria dessas respondentes não têm filhos, R3 justifica sua produtividade e desempenho por sempre colocar metas individuais no seu dia, a R7 destaca que acabava trabalhando mais na modalidade remota, passando do seu horário de expediente, conforme destaca em sua fala: *“Em casa acabei percebendo que trabalhava mais...pois não tinha tantas distrações e não realizava os intervalos completos, sempre acabava passando da hora do expediente”*. Da mesma forma como constatado na pesquisa de Reis (2021), algumas pessoas em trabalho remoto acabam trabalhando além do horário do expediente. Pelo fato de estar em casa, as pessoas não desligam seus computadores assim que termina seu expediente, isso facilita passar do tempo contratado, pois, na empresa a pessoa desliga o computador e vai para casa, então, não tem uma desconexão imediata do trabalho. Para o R6, diz que seu trabalho rende mais quando está perto da equipe, o que se compreende pelo cargo que ele exerce, por ser gerente equipe comercial, demanda

bastante comunicação e de forma rápida. No geral, a maioria dos respondentes não sentiu diferença em seu desempenho e produtividade, assim como diz R9 “*Positivamente, achei que fui mais produtiva no remoto por conseguir me concentrar mais*”. Existem alguns empecilhos que dificultam a execução do trabalho, mesmo assim, percebe-se que os trabalhadores se empenharam na modalidade remoto e mantiveram suas responsabilidades.

### **Sua família, marido, esposa, filhos etc., dificultam seu trabalho remoto? Como foi a relação com eles nesse período? -+**

Para essa pergunta, optou-se por destacar o relato do entrevistado 1, em que menciona parte e sua rotina de trabalho e os cuidados com suas filhas, uma vez que sua esposa estava trabalhando presencialmente nesse período:

A minha esposa não estava trabalhando de forma remota, até porque ela é da área da saúde, não tinha o que fazer, eu que tomei toda responsabilidade das meninas, não tinha escola, eu fiquei com elas em casa... Com uma filha de 6 e outra de 2 anos, eu tinha que dar bastante atenção pra ela, mas também não conseguia me desligar do trabalho então eu tinha que conciliar, conciliar o tempo, dificultou bastante, porque tinha que parar, ela queria qualquer coisa pra comer, tipo, para o que tá fazendo, vai lá atende ela, é uma necessidade.

Diferente da literatura onde a maioria das pesquisas, constata que o principal cuidado com os filhos ficou sobre responsabilidade das mães, nesse caso, pela esposa do entrevistado trabalhar na área da saúde, e ter que sair de casa para trabalhar, a responsabilidade com as crianças ficou com ele, e assim como o relato das mulheres em pesquisas de Bridi, et al, (2020); Kretzler (2021), também destacaram interrupções durante o trabalho remoto para quem possui crianças pequenas em casa, sendo essas apontadas como dificuldade e desvantagem do trabalho remoto. Era perceptível na fala do entrevistado 1, como foi cansativo e difícil essa situação para ele, e como a responsabilidade com crianças pequenas acaba pesando na execução do trabalho remoto, tem que ter um desdobramento do trabalhador, pois como o entrevistado fala, ‘*com crianças pequenas tu tem que parar seu trabalho para atender as NECESSIDADES (ênfase) delas, assim como tem que executar mais de uma tarefa ao mesmo tempo*’, como ele relata ‘*aconteceu de eu estar trocando ela enquanto estava segurando o celular com ombro falando com alguém*’. Do mesmo modo, Barros e Silva (2010), constataram que para mulheres com filhos, a necessidade de conciliar o tempo de trabalho e família é maior. Pode-se concluir que indiferente do gênero, quando se tem crianças pequenas em casa o trabalho remoto torna-se dificultoso para a pessoa que acaba ficando com a responsabilidade maior do cuidado com as crianças, entretanto, não foi identificado na fala do entrevistado cuidados domésticos com a

casa, diferente dos relatos das pesquisas de, Lemos; Barbosa; Monzato, (2020); Bridi, et al, (2020), onde as mães destacam além do trabalho remoto, o cuidado com as crianças e cuidado com a casa. Ainda em contrapartida ao trabalho de Bridi, et al, (2020), os termos mais utilizados pelos homens ao relatar a experiência com o trabalho remoto foi: tempo, contato, pandemia e casa, as respostas para o termo casa, para os homens está relacionada a gestão de tempo de trabalho, e não cuidar dos filhos e realizar trabalhos doméstico, porém, para o entrevistado 1 a gestão de tempo está relacionada ao cuidado com as crianças e a execução do seu trabalho remoto. Para as entrevistadas 2, 3 e 4 não encontraram dificuldade em relação à família, pois estavam sozinhas ou não tinham crianças pequenas em casa. Dos respondentes do questionário nenhum teve grandes problemas com interrupções por parte da família, seja porque estavam sozinhos em suas casas, e pela maioria não ter filhos pequenos, os que possuem filhos (R1 R6 e R9) contaram com a ajuda de outros familiares para cuidar, tinham um cômodo da casa exclusivamente para o trabalho em casa, no geral, as pessoas não tiveram grandes dificuldades em relação à família, percebemos que o perfil das pessoas participantes dessa pesquisa, principalmente os que não tem filhos, contribui para terem tido um um trabalho remoto sem interrupções, Para quem é solteiro e não tem filhos, a organização do ambiente de trabalho remoto pode ser mais favorável (LIZOTE et al., 2020). Segundo Araújo e Lua (2020) durante a pandemia da covid-19 quem mais apresentou dificuldades com o trabalho remoto em função do cuidado com as crianças foi às mães, ainda segundo essas autoras, sugerem que nos estudos deve ser considerado que as mulheres são as maiores responsáveis pelo cuidado doméstico, a conciliação entre trabalho profissional e familiar, principalmente no contexto da pandemia onde escolas e creches estão fechadas. Neste estudo de caso da indústria de filtros e purificadores, todos esses pontos foram considerados, porém, como já relatado, dos 13 participantes desta pesquisa 10 eram mulheres. Mesmo assim, não foi identificado em seus relatos grandes dificuldades em conciliar o tempo, ou conflitos familiares, isso justifica-se pelo fato de a maioria não ter filhos, e ser solteira, como já falado as que possuem filhos pequenos R1 e R9, contaram com a ajuda de familiares como as avós para cuidarem das crianças, diferente da literatura o único entrevistado que apresentou dificuldade com o conciliar o tempo familiar e profissional foi um homem, pois este tem duas filhas menores 7 anos. e encontrava-se sozinho em casa. Percebe-se que pela pouca idade essas mulheres não são mães ainda, ou até pelo comportamento da sociedade, onde as mulheres preferem ter filhos mais tarde, ou até mesmo não ter.

### **Você conseguiu conciliar atividades profissionais com as domésticas? Como você gerencia seu tempo?**

Para as entrevistadas 2, 3 e 4, e para 6 respondentes do questionário mantiveram os horários que na empresa, deixando seu horário de expediente, exclusivamente para isso, e não possuem crianças pequenas em casa, o que se justifica a situação de tranquilidade perante a situação trabalho remoto e atividades domésticas. Em dissonância, o entrevistado 1 por ter duas crianças pequenas, passou por uma situação diferente, ele e sua esposa tiveram que ter um planejamento, criando uma padronização e organização, o R1, R6 R9, mesmo tendo filhos, conseguiram conciliar as atividades, mantendo o padrão de rotina. Para R1 e R2, ambas em uma união estável, realizaram algumas atividades domésticas no horário do expediente, mas priorizam o trabalho. Na empresa, às vezes pode ter pouca atividade dependendo da demanda, nesse período acaba sendo favorável para quem está em casa, assim as pessoas acabam fazendo atividades paralelas, o que se torna uma vantagem, pois o que seria feito após o expediente, vai sendo feito em momentos que não se tem demanda de trabalho na empresa, então o tempo acaba sendo utilizado de forma benéfica. A única pessoa que não conseguiu conciliar foi R7, *“Essa era a parte mais difícil e não consegui conciliar, ao invés de descansar sempre tinha algum trabalho doméstico a ser realizado”* por estar em casa, as pessoas acabam visualizando tarefas domésticas que precisam ser executadas, logo, assim que possível a pessoa vai querer fazer logo, seja no seu horário de lanches e almoço, não tendo descanso. Percebe-se que a situação do trabalho remoto, sobre ser agradável e executado com tranquilidade, é subjetivo, depende do perfil do trabalhador, tanto pela questão familiar quanto de personalidade, pois para uma mãe adiantar tarefas domésticas é benéfico, para quem é solteiro, torna-se uma obrigação. A maioria dos participantes desta pesquisa conseguiu conciliar suas atividades, podemos associar os relatos positivos dos participantes desta pesquisa por estarem inseridos em contexto familiar mais balanceado, isso justifica pelo perfil deles.

### **Você percebeu alguma melhora na sua qualidade de vida com o trabalho remoto durante a pandemia? Quais características você considera como melhoria?**

Todos os entrevistados e todos os respondentes do questionário afirmam ter percebido melhora na qualidade de vida, cada um destaca características diferentes, o entrevistado 1, relaciona a qualidade de vida com poder estar acompanhando o desenvolvimento de suas filhas, assim como R1 cita que almoçar com os filhos foi o mais relevante. Barros e Silva (2010), também averiguaram a proximidade com os filhos como qualidade de vida citado nos discursos dos pais respondentes em suas pesquisas, a entrevistada 4 também relaciona essa qualidade de

vida a estar mais próximo com a família, e novamente cita a questão do deslocamento, não ter o tempo de deslocamento foi a qualidade mais citada pelos respondentes do questionário, a entrevistada 3, destaca que não teria preocupação com o filho sozinho em casa, pois em casa pode observá-lo, se sobressai o relato da entrevistada 2, relaciona a qualidade de vida, com o estresse ocasionado pelo dia a dia no trabalho presencial, a convivência com as pessoas pode causar pequenos desentendimentos, então é benéfico evitar pequenos estresses e desentendimentos que podem ir acumulado e até prejudicar o trabalho e saúde do trabalhador. Filardi; Castro; Fundão (2018), identificou em sua pesquisa que evitar o estresse diário, é apontado como uma vantagem. Foi percebido no relato da entrevistada 2, que em determinado período antes de iniciar o trabalho remoto, essa encontrava-se em um momento delicado com a convivência com as colegas, então o trabalho remoto ajudou a evitar estresse desnecessários, e quando ela estava melhor diante da situação, pode voltar a ter um bom convívio com as colegas. Aqui podemos perceber mais um benefício do trabalho remoto, evitar desgastes da convivência e possibilitar que as pessoas tenham seu tempo para refletirem e sentirem-se à vontade perante afastamentos e retorno para o presencial. Contudo, as principais características de melhora na qualidade de vida estão relacionadas ao convívio com a família, isso é destacado tanto pelos entrevistados como maioria dos respondentes do questionário, apenas uma respondente do questionário não obteve melhora na qualidade de vida e justifica isso por gostar de trabalhar exclusivamente na empresa.

**Você sentiu saudades de trabalhar na empresa, durante o trabalho remoto? As relações com os seus colegas de trabalho e/ou ambiente da empresa influenciam nisso, por quê?**

Nota-se que todos os entrevistados e respondentes do questionário em seus discursos citam que sentiram saudades, seja do contato pessoal, das conversas, interação e do calor humano, e isso está associado a empresa e colegas, percebe-se que o convívio e clima na empresa é amigável, pois o discurso de todos está alinhado com boa convivência, Silva I. C. M. et al. (2020), nos mostra que as relações entre colegas de trabalho, estabelecem as condições e clima do ambiente, O ambiente da empresa fez com que as pessoas gostassem ou não do trabalho remoto, assim como, querer trabalhar de forma presencial ou remota. O que chama atenção é que para o entrevistado 1 e 2, a saudade também está associada à infraestrutura e conforto que a empresa disponibiliza em infraestrutura e equipamentos adequados para execução do trabalho. Objetos, condições de trabalho, integração com os colegas, tudo afeta a maneira como as pessoas se sentem em relação à organização, todos os elementos da organização influenciam as percepções e os sentimentos dos colaboradores, MAXIMIANO

(2004). Observando os relatos, podemos confirmar que desde a convivência até objetos relacionados ao conforto, como infraestrutura adequada, influenciou positivamente os colaboradores, levados a sentirem falta da empresa como um todo.

**Você teve emoções ou sentimentos positivos e/ou negativos durante o trabalho remoto?**

**Cite como você se sentiu nesse período?**

A tristeza é citada pelas entrevistadas 2 e 3, e justificam essa tristeza ao fato da pandemia e de não poder conviver com as pessoas e ficar só em casa, o sentimento mais citado pelos funcionários participantes da pesquisa, foi a ansiedade, acreditam ter desencadeado isso ao fato do isolamento e rotina de solidão, Outros termos citados pelos entrevistados 3 e 4 e por 4 dos respondentes do questionário foi solitária e isolamento, palavras também encontradas em estudos de SOUZA (2020) sobre o período de trabalho remoto e pandemia, corroborando com isso, Rodrigues et al (2020, p. 2), diz que trabalhar em casa nas circunstâncias de uma pandemia, pode significar enfrentar questões estruturais e psicológicas, um impacto tão direto nos relacionamentos causa sofrimento psíquico. Outra emoção também citada foi o medo. Pollettini; Tortosa; Neto; (2020), a pessoa encontra-se sob a tensão da pandemia que é um agente estressor, e o trabalho remoto vem a ser um agente estressor potencial, sendo este percebido, vivenciado e assimilado de maneira particular entre as pessoas que estão trabalhando de forma remota na pandemia. O entrevistado 1, traz os termos *insegurança*, e *medo de perder o emprego*, pode-se associar isso ao fato de o entrevistado 1 ser pai de família, e diante de uma pandemia, onde muitas pessoas perderam o emprego é compreensível que tal sensação venha à tona, assim como averiguado na pesquisa de Pollettini; Tortosa; Neto; (2020), podemos acreditar que o medo é um fator que desencadeia a insegurança, provavelmente por ameaçar o sustento da família. Mas percebe-se também que R3 e R8 citaram terem sentimentos/emoções positivas como: gratidão e segurança, na pandemia as pessoas ficam inseguras porque seu principal inimigo não podia ser detectado facilmente, então apenas o fato de sair de casa gerava insegurança. O medo de ser infectado por um vírus de probabilidade fatal, de rápida disseminação, acaba afetando o bem-estar psicológico de muitas pessoas, SCHMIDT et al (2020). Quem pode fazer suas atividades em casa sente-se mais seguro, essa modalidade de trabalho em período de pandemia, é uma experiência um pouco diferente das experiências com o trabalho remoto vividas em outro momento, fora de uma pandemia, pois fora de um período pandêmico os trabalhadores podem sair de casa, na pandemia, por causa do fácil contágio as pessoas devem evitar sair de suas casas, assim, podendo causar um sentimento EXTREMO de



isolamento, pois, após o expediente de trabalho as pessoas tinham que se manter isolados, não tinham outro lugar para ir, ficam confinados em suas casas.

**Se não fosse pelo contexto da pandemia, você teria a oportunidade de trabalhar de forma remota na empresa em que você trabalha? por quê?**

O entrevistado 1, não cogita a possibilidade porque sua função está relacionada a suporte e infraestrutura, percebe-se que nem todas as funções podem ser executadas de forma remota, até mesmo dentro da área de TI, onde se tem a visão que pode ser executada totalmente de forma remota. As entrevistadas 2, 3 e 4, assim como 5 dos respondentes do questionário, acreditam que só trabalharam de forma remota pelo contexto da pandemia, perante a entrevistada 4 percebia-se surpresa e choque ao relatar que

Não pensava em trabalhar em casa, nunca pensei, ...eu não conhecia ninguém que trabalhava em casa, então pelo que deu pra perceber e tudo mais aqui na nossa região, acho que não tem ninguém que tenha essa possibilidade de trabalhar de casa.

Juntando ao relato da entrevista 2 *“tem aquela coisa né, a gente não tinha essa cultura de ter que trabalhar em casa, só na empresa”*, percebe-se que na região onde a empresa está localizada o trabalho remoto não é muito disponibilizado pelas empresas desta região, então não é somente a cultura da empresa de filtros e purificadores que não tinha proximidade a esse modelo de trabalho, mas as empresas em geral na região da serra gaúcha, e também podemos associar a cultura do indivíduo, que não procura e solicita empregos nessa modalidade, pois não é algo cogitado pelo pessoas, porque na percepção delas o trabalho deve ser dentro da empresa. Conforme Hatch e Cunliffe (2006), a cultura organizacional deriva da ideia de que as organizações são subculturas de um vasto sistema cultural e fazem parte de uma sociedade e, por isso, são parte de sua cultura (motta; caldas, 1997) conteúdo do trabalho de Souza (2014). Contudo, os funcionários acreditam que só trabalharam de forma remota por causa da pandemia, e tem como justificativa que a política e regras de empresa não permitiriam. Machado et al, (2011) Cultura Organizacional determina o grau de interferência que as tradições, práticas e costumes, aceitos na empresa, têm sobre os funcionários. Sendo assim, podemos dizer que nessa região a cultura é de trabalhar exclusivamente na empresa, mesmo tendo a bastante tempo as TICS que já disponibilizavam a possibilidade de trabalho em casa, às tradições e costumes, impediam de averiguar essa modalidade de trabalho como opção.

### **Trabalhar de forma remota fora do contexto da pandemia, seria diferente da sua experiência durante o período pandêmico? por quê?**

Para entrevistada 2 e 4, percebe-se que o planejamento e organização seria a principal diferença do trabalho remoto fora da pandemia, porque poderiam organizar e planejar sua infraestrutura, como levando em pesquisas de Costa S. (2020), empresas e pessoas não estavam preparadas, faltava infraestrutura, a grande maioria das empresas disponibilizam o acesso remoto a softwares, os demais equipamentos são de uso pessoal do funcionário, como computador, energia e internet, que nem sempre é da mesma qualidade que a da empresa, o recurso que mais fez falta foi cadeira e mesas adequados. A troca para modalidade remoto foi muito rápida, sem ter planejamento, e isso impactou negativamente na experiência. A entrevistada 4 destaca que a diferença seria o fato de que não se sentiria tão sozinha, o que faz sentido, já que na pandemia após ao seu expediente de trabalho não podia sair da sua casa, fora do contexto da pandemia, ela poderia ter uma vida social presencial após seu expediente de trabalho. O relato da R3 contribui com a ideia, esta diz que trabalhando remoto em período pós pandemia, se sentiria livre e não isolada. R1 destaca que seria diferente pois não teria a pressão da pandemia, os entrevistados 1 e 3 também relatam que seria diferente por não ter preocupações associadas a pandemia como insegurança, preocupação com a saúde e emprego. Os demais respondentes do questionário acreditam que seria diferente por ser mais agradável, não teria a preocupação com o vírus, apenas R2 e R7 acham que não seria diferente pois teriam que trabalhar e cumprir o mesmo horário.

### **Quais as vantagens de trabalhar de forma remota durante a pandemia?**

Assim como na literatura, Barros e Silva (2010); Filardo, Castro, Fundação (2018) o custo e tempo de deslocamento, são citados como vantagens por 2 entrevistados e por 2 respondentes, o entrevistado 1, cita que o custo de deslocamento é a única vantagem que ele percebeu, podemos associar isso ao fato de sua função ser de suporte e infraestrutura, que na grande maioria do tempo exige sua presença física na empresa e pela questão de conciliar família e trabalho, porque os cuidados com as filhas na grande parte do tempo ficou sob sua responsabilidade. Já a entrevistada 4, cita o deslocamento como vantagem, justificando pelas condições climáticas, visto que ela vai para a empresa caminhando, podendo evitar possíveis mudanças de humor relacionadas a ir em um dia de chuva, para ela, R3 e R5, a relação com a saúde, segurança, proteção e cuidado, evitando os riscos de contágio, são vistos como vantagens alinhadas a pandemia da Covid-19, autores como BRIDI M. A. et al, (2020) também evidenciaram isso como vantagens e benefícios em suas pesquisas. Para as entrevistadas 2 e 3,

o acordar mais tarde é citado por ambas como vantagens, podemos associar isso à qualidade de vida, pesquisa como de Filardi; Castro; Fundão (2018); Costa S. (2020). Averiguaram em suas pesquisas que a qualidade de vida também era apontada como vantagem. Em contrapartida, Araújo e Lua (2021) constataram em seu estudo, que a qualidade do sono e de vida dos trabalhadores caíram durante o trabalho remoto no período de covid-19, quem relatou isso foi mães com filhos pequenos. Podemos deduzir que o perfil colabora para essa situação, já que a entrevistada 2 é solteira e não tem filhos e a entrevistada 3 tem um filho de 14 anos. O que também chama a atenção na resposta da entrevistada 3 é a vantagem relacionada a o cuidado com a casa, pelo seu perfil podemos deduzir que além de coordenadora de vendas é também dona de casa, assim, esse cuidado é associado ao perfil e hábitos. Outras vantagens citadas com mais frequência no questionário foram, melhor concentração, sensação melhor por estar em seu ambiente particular, produtividade e autonomia. Contudo R5 e R6 que são do gênero masculino, para eles destaca-se como vantagem, que nesse período de distanciamento social que conseguiu-se manter as atividades profissionais ativas, justifica-se essa vantagem citada pelo fato de ambos serem gerentes em seus setores. Assim podemos fazer o seguinte destaque das diferenças citadas por gênero, Vantagens citadas por mulheres: fazer alguma atividade doméstica quando possível, durante o trabalho remoto. Vantagens citadas pelos homens: poder dar continuidade ao trabalho, usando a modalidade remota.

### **Quais desvantagens de trabalhar de forma remota durante a pandemia?**

Tanto a entrevistada 2 como a 4 citam como desvantagens a internet e problemas com conexão, isso também é citado por autores como Martins e Freire (2021); Costa S. (2020). A entrevistada 2 aponta como desvantagem problemas com qualidade de equipamentos e infraestrutura, autores como. Bridi et al. (2020); Costa S. (2020) também verificaram isso como desvantagens ou pontos negativos. Para entrevistada 3, a desvantagem é associada a comunicação, podemos associar isso ao seu cargo de coordenadora, que necessita de comunicação rápida com seu grupo, isso é constatado Lemos; Barbosa; Monzato, (2020), para mulheres com cargos de gerentes, demonstraram insatisfação com o Home office, uma das causas é a casa, e a falta de estrutura para gerenciar seus subordinados, assim confirmado essas desvantagens em cargos de liderança. Para o entrevistado 1 a desvantagem também está associada ao seu cargo, pois para uma boa execução de suas tarefas ele precisaria estar presente na empresa, algo que com a pandemia tornava-se difícil. A falta de contato, e convívio com os colegas foi a desvantagem, mais citada pelos respondentes do questionário. Além disso, foi levantado o gasto doméstico como desvantagem, do mesmo jeito que foi citado a demora para

resolver assuntos que presencial seria mais rápido. Para os respondentes do gênero masculino (ambos gerentes) a desvantagem citada é a dificuldade de monitorar e mensurar as atividades. constatou-se aqui algumas explicações já averiguadas por Barros e Silva (2010) Com o maior tempo em casa o aumento com gastos como despesas domésticas, eletricidade, água e telefone é uma desvantagem que pesa no bolso do teletrabalhador...A comunicação apenas por meio eletrônico implica em algumas situações que poderiam ser resolvidas de forma mais rápida se pudessem contatar o colega de trabalho na hora de sua necessidade, nem sempre o teletrabalhador vai conseguir comunicação nos momentos que precisa. Deste modo, podemos destacar as principais diferenças citadas por gênero, desvantagens citadas pelas mulheres: falta de convívio e não ter alguém para conversar e desvantagens citadas pelos homens: Não conseguir mensurar atividades e ter dificuldade em conciliar o trabalho remoto e cuidado com as crianças pequenas.

**Você gostaria de trabalhar de forma remota ou híbrida (às vezes em casa às vezes na empresa) caso a empresa fornecesse? por quê?**

Para as entrevistadas 3 e 4, gostariam de trabalhar de forma híbrida, indo à empresa quando necessário, ou evitando o deslocamento dependendo da ocasião, o entrevistado 1 e R4 preferem o trabalho presencial por gostar de estar na empresa. Chama a atenção a fala da entrevistada 2, que dependendo do período ela optaria pelo remoto, mas hoje prefere estar na empresa pelo contato com os colegas, isso confirma como as relações e clima com os colegas de trabalho influenciam no funcionário optar pelo trabalho remoto ou presencial. 8 dos respondentes do questionário gostariam de trabalhar de forma híbrida, e R9 relata que seria mais produtiva trabalhando nessa modalidade de trabalho, pois iria mudar um pouco a rotina. Pelo fato de praticamente todos quererem uma forma híbrida de trabalho, percebe-se que os funcionários gostariam da quebra de rotina, e também veem como uma ferramenta para dias mais difíceis como não estar muito bem de saúde, ou para quem tem filho trabalhar de casa para observá-los nos dias que estão doentes.

**Em geral, qual foi sua experiência com o trabalho remoto durante a pandemia, ou relate sua opinião sobre o tema**

O que se destaca no relato dos entrevistados são as seguintes frases “*Foi bom! a gente aprendeu bastante coisa*”, “*Eu gostei! Eu adorei! Se fosse para empresa optar em trabalhar remoto eu seria a primeira a me cadastrar*”, *minha experiência foi boa!*” foi perceptível o entusiasmo e positividade ao relatarem da experiência no geral. No geral os entrevistados

gostaram da experiência, mesmo com suas dificuldades, assim como conseguiram desenvolver-se e conseguir novas habilidades. O entrevistado 1, relaciona sua experiência a valorizar mais o que se tem, em sua fala percebe-se que a experiência não foi tão boa quanto para as outras entrevistadas, que falavam de forma mais entusiasmada sobre a experiência com o trabalho remoto, para ele, destacou-se um lado dificultoso da experiência, como não conseguir desligar-se do trabalho e família, ele valoriza o aprendizado da experiência, mas percebe-se que não é algo que ele gostaria de repetir. Para 8 dos respondentes do questionário, a experiência foi boa ou positiva, com exceção para o R4 que não gostou da experiência por preferir trabalhar na empresa, novamente a palavra cultura é associada ao trabalho remoto, esta vez pelo R5 que enfatiza que gostou do trabalho remoto, e que essa cultura ainda não está enraizada nas indústrias. Diante de praticamente todos os relatos serem de forma positiva, o trabalho remoto ganhou uma lembrança especial na vida desses funcionários por poderem ter essa experiência, hoje com o mundo cada vez mais conectado. as TICS facilitam a comunicação, a execução de determinados funções de qualquer lugar, trazendo qualidade de vida para as pessoas e liberdade, já se fala que as novas gerações, irão optar por uma forma mais “livre” de trabalho, então, acredito que o trabalho remoto vai ser um diferencial para as empresas que ofertarem. As empresas poderiam estudar a viabilidade de usar o trabalho remoto tanto como benefício para atrair e manter funcionários, como pensado em seus resultados já que muitos relataram sentirem-se produtivos.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para iniciar a escrita das considerações finais é interessante que se destaque qual foi o objetivo geral deste estudo, dessa forma, o objetivo foi analisar a percepção que os funcionários de uma indústria especializada em filtros e purificadores de água do município de Farroupilha-RS tiveram com o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19, para isso, entende-se que os resultados alcançaram o objetivo proposto na pesquisa. Uma das características que mais prejudicou o trabalho remoto, foi não fazer parte da cultura empresarial, não ter planejamento e tempo para organização. Este trabalho conduz pesquisas futuras, uma vez que, não sendo objeto, e nem objetivo deste estudo, se apresentou a questões relacionadas à cultura empresarial, cultura dos indivíduos desta região com o trabalho remoto, pois os relatos nos levam a concluir que as pessoas gostaram da experiência, e gostariam de trabalhar de forma híbrida, mas acreditam que essa experiência foi unicamente em consequência da pandemia, pois a empresa não permitia e não permite essa modalidade de trabalho fora do contexto pandêmico, por não

fazer parte da cultura e política, tanto que mesmo em período de pandemia as pessoas respondentes deste estudo já estão trabalhando de forma presencial, tendo todo cuidado para evitar contágio, sendo afastados quando necessário ao apresentar sintomas de COVID-19. O trabalho remoto pode ser uma modalidade de trabalho muito positiva, só que tudo é relativo, depende do perfil da pessoa, da fase em que essa se encontra, tanto no âmbito pessoal como convívio com colegas e ambiente de trabalho, ele pode ser uma ferramenta chave para produtividade e bem estar, as empresas deveriam usar como atrativo de colaboradores, pois este colabora com o bem estar, a quebrar a rotina, mantém a motivação, tudo é questão de planejamento e organização para alinhamentos internos, ter a possibilidade de trabalhar de em casa pode ser a cura para pequenos problemas no dia a dia. Muitas explicações foram confirmadas por estudos como trabalho remoto antes e durante a pandemia, o que destaca-se no período de pandemia é que a situação deixa o trabalho remoto mais dificultoso, talvez ter essa primeira experiência nesse período tão complicado, marcará as pessoas como uma experiência um pouco negativa, sendo uma modalidade de trabalho um pouco dificultosa, principalmente por acarretar em situações de extremo isolamento, e outros sentimentos e emoções negativas, que fora de uma pandemia talvez não ocorre-se. Este estudo se destaca dos estudos encontrados até agora na literatura, pelo fato de constatar que independente do gênero, quem fica com a responsabilidade das crianças têm mais dificuldade na conciliação e execução do trabalho remoto, já que tivemos relato masculino sobre essa situação e nenhuma mulher deste estudo apresentou este tipo de dificuldade.

Sendo assim, pelo fato de 99% dos participantes desta pesquisa relataram que gostariam de trabalhar de forma híbrida se sua empresa ofertasse, podemos concluir que a experiência foi positiva. Há uma tendência para o aumento na quantidade de empresas que oferece a seus empregados a possibilidade de trabalhar fora do escritório; e cada vez mais aumenta o número de empregados que decide optar pelo teletrabalho, principalmente para conciliar a vida profissional com a vida pessoal, reduzir o estresse, evitar congestionamentos de trânsito ou tornar mais flexível a jornada de trabalho ÁLVARES (2016). Contudo, apesar de sua cultura a empresa deveria ofertar essa modalidade de trabalho, pois além de ser tendência, como já demonstrado nesse estudo, a modalidade de trabalho remoto mostrou-se positiva em vários pontos para os funcionários.

## 7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁLVARES, Olímpio. **Olimpíada e teletrabalho: Solução simples para um desafio complexo.** Mobilize, 2016. Disponível em: <<https://www.mobilize.org.br/noticias/9337/olimpiada-e-teletrabalho-solucao-simples-para-um-desafio-complexo.html>>. Acesso em: 10 abril 2021.

ARAÚJO e LUA. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.** Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>. Acesso em: 18 agosto 2021.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, Mar. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512010000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 25 nov 2020;

BASSO D. M.; JUNIOR I. F. B. O TELETRABALHO E A SUPRESSÃO DE SEUS DIREITOS NA REFORMA TRABALHISTA. **Rev. do Dir. do Trabalho e do Meio Ambiente do trabalho.** <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301/pdf>>. Acesso em: 10 jun 2021.

BENITES, Giovana C. N. Diferença de teletrabalho, trabalho remoto e Home Office. **Mega Jurídico**, 2020. Disponível em: <<https://www.megajuridico.com/diferenca-de-teletrabalho-trabalho-remoto-e-home-office/>>. Acesso em: 25 maio 2021.

BRIDI M. A.; BOHLER F. R.; ZANONI A. P.; BRAUNERT M. B.; BERNARDO K. A. S. Maia F. L.; FREIBERGER Z.; BEZZERA G. U. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** Remir 2020. Disponível em: <[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf)>. Acesso em: 06 jun. 2021.

BARROS, Alerrandre. PIB cresce 3,2% no 4º tri. mas fecha 2020 com queda de 4,1%, a maior em 25 anos. **Agência IBGE 2021**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30166-pib-cresce-3-2-no-4-tri-mas-fecha-2020-com-queda-de-4-1-a-maior-em-25-anos->>. Acesso em: 31 mar. 2021.

BRUNETTI, Alexandre Augusto. A PANDEMIA: HOME OFFICE, CONFERENCES E OS DESAFIOS PROFISSIONAIS. **Revista de Ubiquidade** 2020. Disponível em: <<https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaUbiquidade/article/view/1676>>. Acesso em 07 jun 2021.

Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020. **Agência IBGE** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>>. Acesso em: 31 mar 2021.

Conferência Internacional Del Trabajo 82 Reunion Informe V (1) Trabajo a Domicílio. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em <<https://docplayer.es/61475078-Conferencia-internacional-del-trabajo-82-reunion-informe-v-1-trabajo-a-domicilio-oficina-internacional-del-trabajo.html>>. Acesso em 31 maio 2021.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, Feb. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 25 nov. 2021.

COSTA, Silas Dias Mendes. **Práticas Possibilidades e perspectivas do trabalho home Office em meio a pandemia da covid-19**. Anpad, 2020. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjlxNDY=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjlxNDY=)>. Acesso em 03 de abril de 2021.

CUNHA, B. W. F.; BRAILLY, L.H.; BUGALHO, A. C. **TELETRABALHO: ASPECTOS GERAIS E CARACTERÍSTICAS DA MODALIDADE NO BRASIL**. Unaerp 2020. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2183>>. Acesso em: 01 jun. 2021.



Em comemoração online, Planeta Água comemora 19 anos de história e emociona colaboradores. **Planeta Água, 2020.** disponível em: <<https://blog.planetaagua.ind.br/2021/06/14/em-comemoracao-on-line-planeta-agua-celebra-19-anos-de-historia-e-emociona-colaboradores/>> Acesso em: 21 jun 2021.

Especial Teletrabalho: O trabalho onde você estiver. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho>>. Acesso em: 10 maio 2021.

Estudo Home Office 2018. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e tele atividades. **SOBRATT, 2018.** Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>>. Acesso em: 25 nov 2020.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de Zanini; FUNDÃO. Marco Tulio. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal.** Cad. EBAPE.BR, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso)>. Acesso 24 nov. 2020.

Folha informativa Sobre Covid. **Organização Pan-Americana de Saúde.** Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 30 mar. 2021

GRANDA, ALANA. A mulher tem peso importante no chamado “trabalho invisível”. **Agência Brasil** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>>. Acesso em: 13 abril 2021

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 200

GODOY, Arilda Schmidt. **Pesquisa Qualitativa tipos fundamentais.** Scielo, 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 22 jun. 2021.

GOULART, J. O. **Teletrabalho alternativa de trabalho flexível.** SENAC 2009

IBGE apoiando o combate a COVID-19. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE**: Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em 25 nov. 2020

Jogos do Rio 2016. **SOBRATT**, 2016 Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/08/Jogos-Rio-2016.pdf>>. Acesso em: 26 maio 2021

JORDÃO, R. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 197-206, 18 ago. 2020. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/385>>. Acesso em 15 maio 2021.

KRETZLER, Monyque Konzen Lasch. **Impactos da pandemia do Coronavírus (Covid-19) no trabalho em home office e maternidade: percepção de mães do Oeste Catarinense**. UFFS, 2020. Disponível em: <<https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/4042>>. Acesso em: 27 abril 2021.

Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 17 maio 2021.

LEI Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**, 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551)>. Acesso em: 10 mai. 2021.

Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, 2017. Disponível em: <LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017>. Acesso em: 01/07/21.

LEITE A. L.; LEMOS D. C, SCHNEIDER W. A. **Teletrabalho: Uma revisão Integrativa da Literatura Internacional**. Universidade Federal de Santa Catarina, 2019 Disponível em: <<http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/42743/99774>>. Acesso em 24 maio 2021.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. **Rev. Adm. Empresas.** Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext & pid=S0034-75902020000600388 & lng= en\ nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902020000600388&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 12 abril 2021.

LIZOTE, S. A.; MARTENDAL, B. C.; ASSI, S.R. TOBIAS J. C.; TESTON, S, F. **Bem-estar subjetivo e Home Office em tempos de pandemia: um estudo com discentes de ciências contábeis.** Dom Bosco, 2020. Disponível em: <[13630143.pdf \(aedb.br\)](#)>. Acesso em: 20 abril 2021.

LUDKE Menga, André Marli E.D.A **Pesquisa em Educação: abordagem qualitativa.** São Paulo, EPU 1986.

MACHADO R; DALBERTO M; NEDEFF M; DORION E. Clima organizacional: fatores internos e externos de influência em uma empresa da serra gaúcha. Disponível em: <[https://www.inovarse.org/sites/default/files/T11\\_0335\\_1521.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0335_1521.pdf)> Acesso em: 23 agosto 2021.

MARTINS, Gisely & FREIRE, Patrícia. **Impacto do teletrabalho na produtividade, desempenho e aprendizado, durante a pandemia covid-19, pela percepção dos teletrabalhadores.** Disponível em: [file:///C:/Users/tamires%20costa/Desktop/usador%20tcc/REPORT\\_PESQUISA\\_HOMEOFFICE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/tamires%20costa/Desktop/usador%20tcc/REPORT_PESQUISA_HOMEOFFICE%20(1).pdf). Acesso em: 27/4/2.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração:** Da revolução urbana à revolução digital. editora Atlas S A. São Paulo, 2004.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho, Perspectivas e Recomendações.** SOBRATT, 2013. Disponível em: <[http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/08/ok\\_TELETRABALHO\\_ALVARO\\_Palestra\\_SEMINARIO\\_BRASILIA\\_DF\\_Comparado\\_Jul2013.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/08/ok_TELETRABALHO_ALVARO_Palestra_SEMINARIO_BRASILIA_DF_Comparado_Jul2013.pdf)>. Acesso em: 17/05/2021

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework) o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. 1 ed. Qualitymark Editora 1999.

MELLO, Daniel. Home Office foi adotado por 46 % das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em 15 abril 2021.

MELLO, Victor, Habib Lantyer. **Teletrabalho e Home Office no contexto do Coronavírus (COVID 19)**. Jus.Com.Br, 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19>>. Acesso em: 25 maio 2021.

MIGLIORA Luís Guilherme. **Existe diferença entre Home Office e Teletrabalho? Você SA** 2021. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/existe-diferenca-entre-home-office-e-teletrabalho/>>. Acesso em 25 maio 2021.

Medida Provisória nº 927, de 2020 (Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus). **Congresso nacional** 2020. Disponível em: <MPV 927/2020 - Congresso Nacional>. Acesso em: 22 março 2021.

NASCIMENTO A. P. P. M.; TORRES L.G. R.; NERY, S. M. **HOME OFFICE: PRÁTICA DE TRABALHO PROMOVIDA PELA PANDEMIA DO COVID-19**. Dom Bosco, 2020. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>>. Acesso

NEVES, José Luís. **Pesquisa qualitativa característica usos e possibilidades**. USP, São Paulo, 1996. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/97730-Pesquisa-qualitativa-caracteristicas-usos-e-possibilidades.html>>. Acesso em: 22 jun. 2021.

Nohara, J. J., Azevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & Silva, M. M. **O Teletrabalho na Percepção dos Teletrabalhadores**. INMR - Innovation & Management Review, 7(2), 150-170 2010. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/7917>>. Acesso em 25 nov 2020.

O que é covid-19. **Ministério da Saúde**. Disponível em: Sobre a doença (saude.gov.br). Acesso em 30 mar. 2021.

OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_766231/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 28 maio 2021.

Olimpíada & Teletrabalho: solução simples para um desafio complexo. **SOBRATT 2016** Disponível em: <<https://www.mobilize.org.br/noticias/9337/olimpiada-e-teletrabalho-solucao-simples-para-um-desafio-complexo.html>>. Acesso 11 de maio 2021.

PNAD Contínua TIC 2018: A Internet chega a 79,1% dos domicílios do país. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27515-pnad-continua-tic-2018-internet-chega-a-79-1-dos-domicilios-do-pais>>. Acesso em 25 nov. 2020

POLLETTINI, S. M. T; TORTOSA T; E NETO J. M. F. A. **Análise de percepção de mudanças comportamentais em sujeitos em modalidade de trabalho remoto durante a pandemia: Experiências vividas**. Disponível em: <<http://revista.francomontoro.com.br/intercienciaesociedade/article/view/169/125>> Acesso em: 22 agosto de 2021.

REIS, Aparecido Francisco. Pandemia e confinamento: O trabalho conectado em tempo integral. **Revista Ioles**, 2020. Disponível em: <<http://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/234/236>>. Acesso em: 23 abril 2021.

ROCHA, C. T. M; AMADOR F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. FGV Ebape, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>>. Acesso em: 17/05/21

ROSENFELD, Cínara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Scielo 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 25 nov. 2020

SANTOS E. A. C., PEREIRA J. A. CAVALCANTE K. F. F.; LIMA M.R.S. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19.** IDAAM 2020. Disponível em: <[HOME OFFICE - FERRAMENTA PARA CONTINUIDADE DO TRABALHO EM MEIO A PANDEMIA COVID-19.pdf \(siteworks.com.br\)](#)>. Acesso em: 20 jun. 2021.

SCHMIDT Beatriz; CREPALDI Maria Aparecida; BOLZE Simone Dill Azeredo SILVA Lucas Neiva. **Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/L6j64vKkynZH9Gc4PtNWQng/?lang=pt>>. Acesso em 03/9/21.

SERRA, Paulo. **O Teletrabalho conceito e implicações.** Universidade da Beira Interior, 1995. Disponível em: <[http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.pdf](http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 31 maio 2021.

SILVA, Cristina Rocha; GOBBI, Christo Beatriz; SIMAO, Ana Adalgisa. **O Uso da Análise de Conteúdo Como Uma Ferramenta Para a pesquisa qualitativa: Descrição e Aplicação do método.** USP, São Paulo, 2004. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4363906/mod\\_resource/content/1/analise%20de%20conteudo.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4363906/mod_resource/content/1/analise%20de%20conteudo.pdf)>. Acesso em: 23 jun. 2021.

SILVA, I. C. M.; SILVA, M. H.; SANTOS, M. L. **Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo.** Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://www.rbtur.org/rbtur/article/view/2200/1417>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes.** EBAPE/ FGV, 2009. Disponível em:

<<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8623/1417120.pdf>>. Acesso em: 20 nov 2020.

SOUZA, Ludmila. **Covid-19 mais de 60% estão estressados com o trabalho em casa.** Agência Brasil 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-05/covid-19-mais-de-60-estao-estressados-com-o-trabalho-em-casa>>. Acesso em: 15 abril 2021.

SOUZA, Carla Patricia da Silva. **Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações.** editora intersaberes, Paraná, 2014, 1 edição.

SINGH, Yngrid Nicoletti de Azevedo. **Brasileiros e trabalho em casa: perfil e escolhas do trabalhador.** USP 2014. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-12082014-184344/publico/YngridNicolettideAzevedoSinghVO.pdf>>. Acesso em 20 nov 2020.

TASCHETO, Maira; FROENLICH, Cristiane. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale dos Sinos e Paranhama no Rio Grande do Sul.** RECAPE, V9 pg 349 375, 2019.

TREMBLAY, Diane Gabrielle. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho.** RAE, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rae/v42n3/v42n3a05.pdf>>. Acesso em 01 nov 2020.

TROPE, Alberto. **Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações.** 1.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1999.

YIN Robert K. **Estudo de caso Planejamentos e métodos.** Porto Alegre, Bookman 2001 tradução Daniel Grassi.

RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D.C.B.; QUEIROZ; G. C.; SILVA, J. C. **Trabalhadores na pandemia: Múltiplas realidades múltiplos vínculos.** Artmed pg1-13. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=lang\\_pt&id=MePuDwAAQBAJ&oi=fnd&](https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=lang_pt&id=MePuDwAAQBAJ&oi=fnd&)

pg=PP1&dq=sentimentos+dos+trabalhadores+na+pandemia&ots=Q1N2RwXUj\_&sig=hp8wL1LYJWgK-aXUvV0-j-lttu0#v=onepage&q&f=true>. Acesso em: 03 de abril.