

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC SP
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária Curso de
Administração

Gabriel Olivier Bragança Lorangeira

ESTUDO SOBRE TELETRABALHO NA PERCEPÇÃO DE
QUEM O DESEJA

São Paulo
2022

GABRIEL OLIVIER BRAGANÇA LARANJEIRA

**ESTUDO SOBRE TELETRABALHO NA PERCEPÇÃO DE
QUEM O DESEJA**

Trabalho de conclusão apresentado ao curso de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contábeis e Atuariais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como parte dos requisitos para a obtenção do título de Administrador

Orientador: Prof. Dr. João pinheiro de Barros Neto

São Paulo

2022

Gabriel Olivier Bragança Larangeira

**ESTUDO SOBRE TELETRABALHO NA PERCEPÇÃO DE
QUEM O DESEJA**

Trabalho de conclusão aprovado em dia, mês e ano, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel no curso de Administração, Economia, Ciências Contábeis e Atuariais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pela comissão formada pelos professores:

Prof. Dr. João pinheiro de Barros Neto – Orientador

São Paulo

2022

AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi fruto de muitas pessoas que compõem a minha vida e me deram forças de continuar e focar nos estudos na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Em primeiro lugar quero agradecer a minha família, principalmente meus pais, Fabiano e Érika que estiveram comigo desde a minha aprovação até o momento, me apoiando em todo o trajeto, estando sempre ao meu lado nas minhas conquistas quanto nas minhas infelicidades. Tenho certeza que sem vocês, jamais poderia estar onde estou com todo o conhecimento e possibilidade que me deram, muitas vezes dispendendo de tempo que vocês não tinham, mas para me ajudar. Venho desde a empresa júnior alcançando meus objetivos mais individuais, porém saibam que sempre serei o pequenininho da família, amo muito vocês dois.

Em segundo gostaria de agradecer minha namorada, Daniela que estamos juntos a mais de um ano e ela tem me aguentado esse tempo todo, já é uma surpresa pra mim. Posso falar que ela é minha paz, meu momento de diversão pura e genuína a todos os momentos que estou com ela, e posso confirmar que isso é meu amor de verdade, que poderei contar pro resto da minha vida.

Em terceiro quero agradecer aos meus amigos, principalmente dois grupos que fazem parte da minha vida que amo mais que tudo, e sempre que possível sei que posso confiar nessas pessoas, são eles o “The Crew” que cada vez mais sinto que amizade verdadeira existe independente do tempo que as pessoas ficam sem conversar, também ao grupo “EZG” que sempre estão comigo para onde quer que vou, são os amigos que pedi quando era mais novo, estão comigo para tudo que acontece.

Em quarto gostaria de agradecer minha melhor amiga a Milena, que já viveu vários momentos comigo, que me viu crescer desde um pequeno menino até quem sou hoje, que basicamente me mostrou como é a vida, te amo de verdade amiga.

Em quinto, quero agradecer a PUC Júnior e ao Núcleo São Paulo, que tive momentos de extrema evolução e criação de vínculo, levo cada ensinamento e aprendizado para o coração.

Por último quero agradecer a mim mesmo, entendo também que foi muito esforço e dedicação minha durante esse período para conseguir atingir meus objetivos tanto pessoais quanto profissionais durante minha trajetória, agora é continuar a vida!

RESUMO

O tema abordado neste trabalho está ligado ao estudo sobre o desejo dos trabalhadores no estado de São Paulo e referente ao teletrabalho, que ganhou visibilidade nos últimos anos principalmente no período de pandemia, em que muitas pessoas foram obrigadas a ficar em casa para se protegerem. Com a migração do modelo presencial para o teletrabalho, diversas dificuldades surgiram durante o processo, porém hoje as empresas já se encontram com este modelo consolidado enxergando cada vez mais as vantagens deste modelo que serão citadas no decorrer do trabalho. A pandemia trouxe a força o teletrabalho para o dia a dia das empresas, que mudaram completamente seus processos e controles, o que antes era guardado em pastas físicas, hoje se encontram em um servidor podendo ser acessado de qualquer lugar. Através de uma pesquisa realizada de forma anônima, podemos perceber a preferência de diversas pessoas, a respeito do modelo de trabalho, e suas vantagens e desvantagens, por ser algo ainda muito novo existe sim suas oportunidades, porém é importante para muitas pessoas. Pode se perceber após análise final que mesmo não sendo o mais desejado ele ainda é incorporado ao modelo híbrido o que faz dele ter muita força, mesmo depois de tanto tempo o modelo presencial sendo a única opção de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Vantagens. Desvantagens. Teletrabalho.

ABSTRACT

The topic addressed at this work is directly linked with the desire of the workers at the state of São Paulo referring to teleworking, which gain a lot of visibility at the last years mainly at the pandemic period, which a lot of people were obligated to stay at home to protect themselves. With the change between, the presencial model going to the teleworking, many difficulties emerged during the process, but today company's already became stable with this model, looking more at the advantages that will be spoken during this work. The pandemic brings the teleworking with strength for the day by day at the company's, that changes the role process and controls, in the past everything was stored at file folders, and now they can easily be found at a server that can be accessed from every place. Through a questionnaire done anonymous, we can understand the preference by some people about their work model and your advantages and disadvantages, being such a young process, they have their opportunities and gaps, but is very important for many people. Can be observed after the last analyze that isn't the most desire but he is still part of the hybrid model, that makes him stronger, even the presencial model still existing for so long.

Keywords: Teleworking. Advantages. Disadvantages. Teleworking.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade	23
Gráfico 2 – Modelo de Contrato	24
Gráfico 3 – Qual o seu modelo de trabalho atual?	24
Gráfico 4 – Qual o modelo de trabalho que mais te interessa?	25
Gráfico 5 – Modelo atual de trabalho x Interesse de trabalho	26
Gráfico 6 – Quanto tempo em média você leva até o trabalho? (Apenas ida)	27

LISTA DE TABELA

TABELA 1 – As Vantagens e desvantagens do teletrabalho	18
---------------------------------------------------------------------	-----------

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

OPAS – Significado

OIT – Organização Internacional de Trabalho

PCs – Computadores

RH – Recursos Humanos

SUMÁRIO

1	TEMA E PROBLEMATIZAÇÃO	12
2	REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1	Teletrabalho	15
2.2	Vantagens e Desvantagens Teletrabalho	18
2.3	Pandemia e Teletrabalho	19
3	METODOLOGIA.....	21
3.1	Tipo de pesquisa	21
3.1.1	Quanto aos objetivos	21
3.1.2	Quanto aos procedimentos técnicos	21
3.2	Método.....	21
3.2.1	Método de abordagem	22
3.2.2	Método de procedimento	22
3.3	Delimitação do Universo a ser pesquisado.....	22
3.4	Técnicas para coleta de dados	22
3.5	Análise e interpretação dos dados	22
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
5	CONCLUSÃO.....	27
	REFERÊNCIAS	28

1 TEMA E PROBLEMATIZAÇÃO

Atualmente existem três principais modelos de trabalho no mundo, são eles: o presencial, híbrido e o teletrabalho. Neste estudo o objetivo é abordar as vantagens do teletrabalho e porque ele é um modelo que se fortaleceu no contexto de pandemia, e tende a se manter em diversas empresas no Brasil e principalmente em São Paulo.

A partir de levantamento bibliográfico no contexto de pandemia, e pós pandemia, entre os anos de 2018 a 2022 será possível entender, no ambiente atual, qual modelo de trabalho os funcionários de São Paulo têm maior interesse em trabalhar pelos próximos anos e assim apresentar as vantagens que os fizeram escolher esta opção e as desvantagens que os outros modelos possuem, na percepção desses empregados

Atualmente, de acordo com o G1 (2021a) “62% das empresas em 2022” planejavam voltar ao trabalho presencial; “78% dos profissionais que preferem home office cogitam trocar de emprego”. Esses dados mostram que mesmo que as empresas queiram voltar ao presencial os colaboradores querem ficar em seu regime de trabalho, pois enxergam vantagens para eles.

Trabalhar remoto se tornou uma grande vantagem, muitas pessoas conseguiram passar mais tempo com a família, pois não era mais necessário, principalmente no estado de São Paulo, ficar quase 3 horas em transporte público para se deslocar para o trabalho, podendo usufruir desse tempo para realizar atividades que não eram possíveis com a necessidade de deslocamento ao emprego.

Mesmo com a possibilidade de ficar em casa, de acordo com a OPAS (2022), “A Pandemia intensificou algumas doenças como ansiedade e depressão tendo um aumento de 25% em todo o mundo”. O modelo de teletrabalho, mesmo os colaboradores ficando em casa, ainda era diária a insegurança a respeito da COVID-19, de acordo com o site do G1 (2021b) o Brasil batia “a marca de 4 mil mortos por dia no dia 06 de abril de 2021”.

Uma doença que ficou muito famosa durante a pandemia foi a Síndrome de Burnout, que provocou danos à saúde física, psicológica e familiar das pessoas. Isso por conta de diversas pessoas não conseguirem se acostumar com as novas demandas de trabalho, pois o imediatismo se tornou muito comum, uma vez que todos estavam em casa e não existia o controle de ponto, diversas pessoas sofreram com essa pressão e carga de trabalho excessiva.

As empresas tiveram que se reinventar, pois muitas nem possuíam notebooks disponíveis para enviar para a casa dos colaboradores e se viram rendidas neste processo, uma vez que de acordo com Hidelbrand (2021) a venda de PCs cresceu no Brasil em 2021, mas os preços subiram “cerca de 20%”, ou seja, começaram a faltar semicondutores para a fabricação de notebooks aumentando o preço, isso também refletiu em todos os fabricados que necessitavam deste material, um exemplo foram os automóveis.

Agora, com a volta da flexibilização dos modelos de trabalho e a possibilidade de sair de casa para ir ao mercado ou praticar atividades ao ar livre, muitas pessoas têm voltado a ver a vantagem que tinham no modelo de teletrabalho, pois tinham a facilidade e o tempo para realizar diversas atividades que antes não podiam em outros modelos de trabalho.

A ideia principal nesta pesquisa é mostrar tanto para as empresas que hoje optam pelo trabalho presencial como para as empresas que estão no modelo de teletrabalho, as vantagens deste modelo e porque se tornou tão desejado, pois muitas empresas querem voltar para o presencial pelo motivo de o escritório ser considerado um gasto e elas não querem perder o valor do imóvel, além de diversos outros quesitos que elas enxergam como positivos e que para o colaborador não fazem sentido.

A modalidade de teletrabalho abre as portas para maior diversidade nas empresas, uma vez que a mudança para o escritório físico e a obrigação de contratação regional, limita cada vez mais a possibilidade de diversificar a contratação dentro e fora do Brasil. Vivemos em um país muito diverso com riquezas incriveis e, limitando as contratações do RH em um mundo globalizado, se torna desafiador conquistar e manter talentos, ao identificar um profissional qualificado que, porém, que não tem o objetivo de trabalhar presencialmente ou não mora na localidade.

Mas por que o teletrabalho se tornou tão desejado por muitos colaboradores no estado de São Paulo? Esta é a pergunta que norteia este estudo e a hipótese é que o teletrabalho se tornou tão desejado devido à quantidade de vantagens que apresenta, à redução de custos e tempo que antes eram gastos com o transporte de cada pessoa até o trabalho, diminuindo conseqüentemente a exposição ao trânsito que em grandes metrópoles é um fator crítico. Além das vantagens de locomoção existem também as vantagens de se poder ficar em casa, tendo uma maior autonomia no dia a dia, além de poder estar próximo da vida de suas famílias, e também ter mais tempo para si mesmo.

As vantagens para os colaboradores são inúmeras, mas também o empregador tem vantagens durante este processo, tendo uma redução no absenteísmo e gerando uma maior segurança dos colaboradores. A adoção dessa modalidade de trabalho pode ser considerada um crescimento em investimentos de retenção e recrutamento, aumentando a moral e satisfação no trabalho (ALVES; AMORIM; BEZERRA, 2021).

2 REVISÃO DA LITERATURA

No que diz respeito à ação do administrador é salientado que:

Management was, is, and always will be the same thing: the art of getting things done. And to get things done, managers must act themselves and mobilize collective action on the part of others. Unfortunately, the importance of individual and collective action often obscured in our everyday language in which organizations, not people, are seen to act (ECCLES; NOHRIA, BERKLEY, 2003, p. 39)¹.

Neste passo, a análise de que a administração está vinculada aos atos de efetivamente seguirem a uma mobilização coletiva dos componentes dentro de uma organização, a seguir, será veiculado neste estudo o teletrabalho e sua definição.

2.1 Teletrabalho

Pensando no conceito de teletrabalho pode-se concluir que ele veio para ficar, embora cada vez mais teremos que nos cuidar para manter relação saudável com o emprego, pois de acordo com Rocha e Amador. (2021, p. 159) existem:

[...] os riscos quanto à intensificação do trabalho à dificuldade de separação do espaço e tempo de vida laboral, familiar, pessoal, ao risco do trabalho se estender indefinidamente em todos os períodos e espaços da vida da pessoa por meio dos dispositivos digitais móveis, além do risco da diminuição das possibilidades de ascensão profissional.

Ou seja, ainda precisamos nos adaptar com o teletrabalho e aprender a separar o pessoal do profissional, que muitas pessoas têm dificuldade nos dias de hoje. A questão da separação entre os espaços físicos de trabalho e pessoal, foi comentado no relatório da OIT (2017): “o uso das novas tecnologias de comunicação abre caminho para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mas também borra as fronteiras entre trabalho e casa”. Sendo assim, é importante saber lidar com a disparidade como a promoção do trabalho a distância formal em tempo parcial.

O tema ainda é assustador para muitas pessoas que temem a distância e a possível indisciplina de sua equipe, de acordo com pesquisa feita na China, por Bloom, Liang, Roberts, Ying (2015).

¹ Tradução Livre: A administração foi, e sempre será a arte de mandar fazer as coisas. E para mandar fazer as coisas, os administradores devem agir e mobilizar a ação coletiva dos outros. Infelizmente, a importância da ação coletiva é por vezes obscurecida na nossa ação cotidiana, que dá a impressão de que as organizações, e não as pessoas, é que agem.

A rising share of employees now regularly engage in working from home, but there are concerns this can lead to “shirking from home.” We report the results of a WFH experiment at Ctrip, a 16,000-employee, NASDAQ-listed Chinese travel agency. Call center employees who volunteered to WFH were randomly assigned either to work from home or in the office for nine months. Home working led to a 13% performance increase, of which 9% was from working more minutes per shift (fewer breaks and sick days) and 4% from more calls per minute (attributed to a quieter and more convenient working environment). Home workers also reported improved work satisfaction, and their attrition rate halved, but their promotion rate conditional on performance fell. Due to the success of the experiment, Ctrip rolled out the option to WFH to the whole firm and allowed the experimental employees to reselect between the home and office. Interestingly, over half of them switched, which led to the gains from WFH almost doubling to 22%. This highlights the benefits of learning and selection effects when adopting modern management practices like WFH².

Resumindo os resultados da pesquisa citada acima, 16 mil funcionários foram expostos a dois modelos de trabalho o 100% teletrabalho e o 100% presencial, sendo que o trabalho em casa levou um aumento de 13% no desempenho por trabalhar mais minutos dentro do turno com menos pausas e menos dias de atestados médicos, e outra parte por mais chamadas por minuto, relatando também menos atritos. O único ponto de atenção foi que a taxa de promoções diminuiu.

Analisando de acordo com a Agência Senado (2020), conforme transcrito abaixo:

A Pesquisa Nacional realizada pelo DataSenado registrou um maior contato do trabalhador brasileiro com o teletrabalho. Com base na pesquisa, cerca de 21 milhões de cidadãos já trabalharam ou trabalham atualmente de forma remota. Desse total, cerca de dois terços afirmam que o trabalho nessa modalidade se deu em razão do isolamento social causado pela Pandemia do coronavírus. Esse número corresponde a uma estimativa de 14 milhões de brasileiros. A pesquisa também apontou um ganho de produtividade no teletrabalho. Para 41%, o próprio rendimento laboral melhorou, enquanto 19% apontam uma piora na produtividade. Para 38%, o desempenho não se alterou.

Sendo assim, pode-se perceber que o teletrabalho veio com o objetivo também de aumentar a produtividade do trabalhador, dando a ele mais tempo em casa, seja descansando ou realizando atividades de seu interesse.

² Tradução Livre: Uma parcela crescente de funcionários agora se dedica regularmente ao trabalho em casa, mas há preocupações que isso possa levar a “esquivar-se de casa”. Relatamos os resultados de um experimento WFH na Ctrip, uma agência de viagens chinesa listada na NASDAQ com 16.000 funcionários. Os funcionários do call center que se voluntariaram para o WFH foram designados aleatoriamente para trabalhar em casa ou no escritório por nove meses. O trabalho em casa levou a um aumento de desempenho de 13%, dos quais 9% foram de trabalhar mais minutos por turno (menos pausas e dias de folga) e 4% de mais ligações por minuto (atribuído a um ambiente de trabalho mais silencioso e conveniente). Os trabalhadores domésticos também relataram maior satisfação no trabalho e sua taxa de atrito caiu pela metade, mas sua taxa de promoção condicionada ao desempenho caiu. Devido ao sucesso do experimento, a Ctrip lançou a opção de WFH para toda a empresa e permitiu que os funcionários experimentais selecionassem novamente entre a casa e o escritório. Curiosamente, mais da metade deles mudou, o que levou os ganhos do WFH a quase dobrarem para 22%. Isso destaca os benefícios dos efeitos de aprendizado e seleção ao adotar práticas de gerenciamento modernas, como WFH.

Com a migração de muitas empresas para o modelo de trabalho remoto, as empresas tiveram realocações de gastos que antes eram vistos como prioritários, e conforme Araújo e Bento (2002, p. 24) “a tônica na flexibilização e no teletrabalho que atravessa a retórica da mudança, insere-se na problemática mais vasta da competitividade, da globalização dos mercados e do imperativo da redução dos custos – fixos e variados”. Como várias empresas gastavam na manutenção dos escritórios, com a mudança para o teletrabalho, esses gastos se tornaram bem menores, tendo uma maior possibilidade em utilizar os valores economizados para comprar novos equipamentos, realizar campanhas e melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

Tendo que trabalhar de forma remota, muitas pessoas tiveram que encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, entendendo isso Büssing (1998, p. 144-175) aponta que:

Primeiro é preciso entender a dinâmica dos fatores que influenciam num contexto amplo a qualidade de vida dos teletrabalhadores. Para tanto, ele se apoia num modelo elaborado por Van Sell and Jacobs [...] que busca explicar cada um dos elementos que interagem para que o teletrabalhador tenha sua qualidade de vida aumentada ou diminuída. Fatores tais como o sexo, organização, sociedade, estresse quando analisados conjuntamente podem afetar sobremaneira como os indivíduos se sentem ao executar suas atividades dentro de um sistema de teletrabalho.

Após entender um pouco mais sobre os impactos do teletrabalho sobre a saúde mental do funcionário que está sofrendo no dia a dia em que convive diariamente com seus pensamentos e angústias quanto sobre o empregador que precisa gerar resultados para empresa, pois sabe que muitas pessoas estão dependendo das decisões que ele toma para o negócio. Não obstante, o teletrabalho trouxe vantagens para a sociedade como um todo de acordo com Bailey e Kurland, (2002, p. 384):

Com um tráfego intenso, cenas de congestionamento e trânsito intenso tornaram-se comuns e, assim, um aumento dos gastos governamentais com infraestrutura viária. Assim, o modelo de teletrabalho é encarado, neste sentido, como uma vantagem para a sociedade, uma vez que há, ainda, a redução do consumo de combustível e, conseqüentemente, da emissão de poluentes.

Assim, tendo uma menor quantidade de carros circulando, a sociedade como um todo ganha em relação a isso, pois muitas pessoas ainda estão em casa devido ao modelo de teletrabalho.

2.2 Vantagens e Desvantagens Teletrabalho

TABELA 1 – As Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Autores	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar próximo à família e Redução no tempo de deslocamento	Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha, Mais trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrut. organiz; Percepção perda status e Problemas psicológicos
Freitas (2008)	Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade; Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	Aumento custo de água e luz; Dificuldade de controle; Distração com atividades domiciliares; Falta de infraestrutura; Isolamento profissional e social e Receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição violência/stress em deslocamentos; Redução custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; Falta infraestrutura e supervisão; Isolamento profissional e cobrança.
Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; Maior interação com a família; Melhor qualidade de vida; Menos stress em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento; Mais trabalho.
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos stress em deslocamentos e Redução de custos do empregado	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Flexibilidade de horários; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoiti et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	
Hislop, Axtell, Collins et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho /vida pessoal; Melhor qualidade, produtiv. no trab.; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e Não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrole da carga de trabalho

Fonte: Filardi, Castro e Zanini (2020, p. 31,32).

2.3 Pandemia e Teletrabalho

O início da Pandemia do COVID-19 se tornou um grande marco para as empresas, que tiveram que migrar de forma repentina para o modelo, que antes era chamado de Home office, como cita Harada (2022).

Nem é preciso se esforçar muito para perceber que o cenário atual trouxe muitas mudanças para o dia a dia. Todos fomos convidados a usar máscaras para proteger os outros e a nós mesmos, e o distanciamento social impactou significativamente a sociedade, porém as empresas também sentiram bastante os reflexos do contexto atual. De acordo com um estudo realizado pela Fortinet, quase dois terços das companhias pesquisadas tiveram de fazer uma transição rápida de mais da metade de sua força de trabalho para o home office. E várias nem estavam preparadas para isso. A maioria dos entrevistados disse que essa mudança repentina representou um desafio para a organização, com 83% citando-a como “moderada”, “muito desafiadora” ou “extremamente desafiadora”; apenas 3% não sentiram essa alteração.

Até hoje vemos as dificuldades que empresas grandes tiveram para se adaptar nesta mudança, porém trouxe também um grande avanço, principalmente na questão de *Cloud Information* em que antes era tudo salvo e anexado em papel, hoje com os avanços da tecnologia é possível guardar uma enorme quantidade de arquivos e fácil compartilhamento entre funcionários localizados em qualquer lugar, inclusive em casa.

Durante esse período muitas mudanças ocorreram tanto nas relações entre pessoas, mas também na relação com o teletrabalho, como podemos observar de acordo com a Mishima-Santos, Sticca e Zerbini (2020, p. 7)

Com a pandemia da Covid-19, o teletrabalho se tornou compulsório para muitos trabalhadores. Grande parte destes, nunca tinham realizado tal modalidade, não receberam ações de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E), e estão tendo que se adaptar além de terem que equilibrar novas demandas que foram criadas, por exemplo, a necessidade de dedicar mais tempo a atividades domésticas e cuidados com os filhos. Além disso, há indícios de impactos psicológicos da pandemia, como medo, estresse, sofrimento, ter que lidar com o falecimento, entre outros.

Muitas dessas inseguranças se tornaram presentes, no dia a dia, mas ao mesmo tempo outras vantagens apareceram nesse período de teletrabalho já citadas anteriormente neste trabalho.

O teletrabalho durante a pandemia veio como a salvação para a população de diversos países pois foi a única possibilidade de e manterem dentro de casa e continuarem realizando suas atividades e de acordo com Santos, Miranda e Junior (2020, p. 5):

Ao adotar o regime de teletrabalho, as empresas podem manter sua economia funcionando e evitar a falência, e no atual cenário em que estamos vivendo, ficar em

casa é o mais aconselhado, e sabendo que o teletrabalho permite trabalhar em casa, muitas pessoas optam pelo teletrabalho, pois ficando em casa diminui as chances de contaminação da covid – 19.

Assim podemos ver que se não fosse o teletrabalho a economia estaria fadada as ruínas e assim vemos a importância que o mesmo teve para o desenvolvimento dos países.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

A metodologia da pesquisa será exploratória e descritiva, que consiste, de acordo com Andrade (2002), em se procurar em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, sem interferência do pesquisados, pois assim os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados.

3.1.1 Quanto aos objetivos

O objetivo primordial é a descrição das características de determinada população, se baseando na faixa etária e na localidade dos entrevistados, uma das características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (GIL, 2002).

3.1.2 Quanto aos procedimentos técnicos

Ainda recorrendo a Gil (2002), esta pesquisa fará uso de pelo menos dois procedimentos técnicos, sendo o primeiro será realizado uma pesquisa bibliográfica, buscando entender melhor o contexto do teletrabalho e sua disseminação no estado de São Paulo.

Como segundo procedimento, recorreremos a um levantamento para questionar diretamente o público-alvo deste estudo que são funcionários do estado de São Paulo que experimentaram ou estão em teletrabalho.

3.2 Método

De acordo com Lakatos (2003), os métodos subdividem-se em métodos de abordagem e métodos de procedimentos, em que a pesquisa abrange o maior número de itens, pois depende de responder a um só tempo às questões: como? com quê? onde? quanto?

3.2.1 Método de abordagem

Para melhor encontrar a resposta para o problema estudado nesta monografia, o tipo de método de abordagem será o hipotético-dedutivo que se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos acerca da qual se formularam hipóteses e, pelo processo dedutivo, testa a ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese, a partir disso dentro do tema de teletrabalho é possível enxergar que muito se debate sobre o tema, porém ainda falta informações.

3.2.2 Método de procedimento

Seguindo Lakatos (2003, p. 221-222) o método de procedimento será o monográfico uma vez que se trata de uma pesquisa sobre um tema específico realizada com rigorosa metodologia para investigar o tema em profundidade.

3.3 Delimitação do Universo a ser pesquisado

O projeto será limitado à população de profissionais, que trabalham no estado de São Paulo, se possível, estenderemos aos quatro estados do sudeste brasileiro, e que estavam trabalhando ou estão trabalhando desde 2019, principalmente no contexto de pandemia.

3.4 Técnicas para coleta de dados

Será elaborado um questionário para a pesquisa, abordando os assuntos mais relevantes ao tema, focando atingir os objetivos deste projeto já identificados no item 3.

3.5 Análise e interpretação dos dados

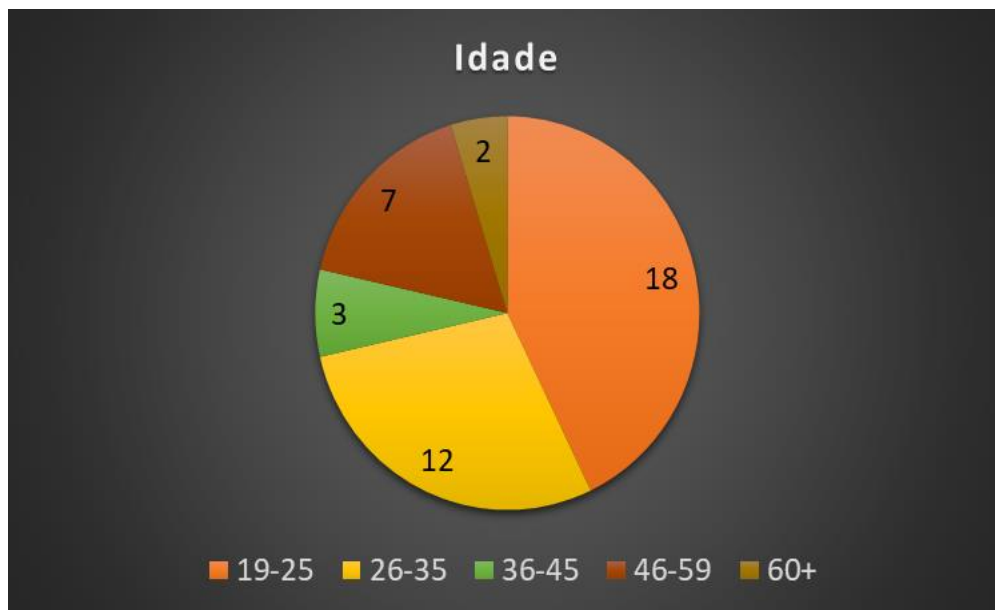
Serão analisados os dados após as respostas do questionário de forma quantitativa com o uso do software Excel, pois o objetivo é observar e as informações gerando gráficos e tabelas que possibilitam a análise estatística.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresentação dos resultados do estudo. A estrutura deverá estar de acordo com o conteúdo a ser apresentado. Pode conter texto, quadros explicativos, tabelas, gráficos etc. Geralmente contém uma breve caracterização do contexto estudado; apresentação detalhada, análise e interpretação dos resultados obtidos; sugestões, propostas, recomendações.

A partir da pesquisa realizada com 42 pessoas do estado de São Paulo obtivemos resultados que surpreenderam, analisando a população verificou-se que a pesquisa foi respondida em sua maior parte por jovens entre 18 e 25 anos logo em seguida de 26 a 35 anos, como mostra o gráfico abaixo:

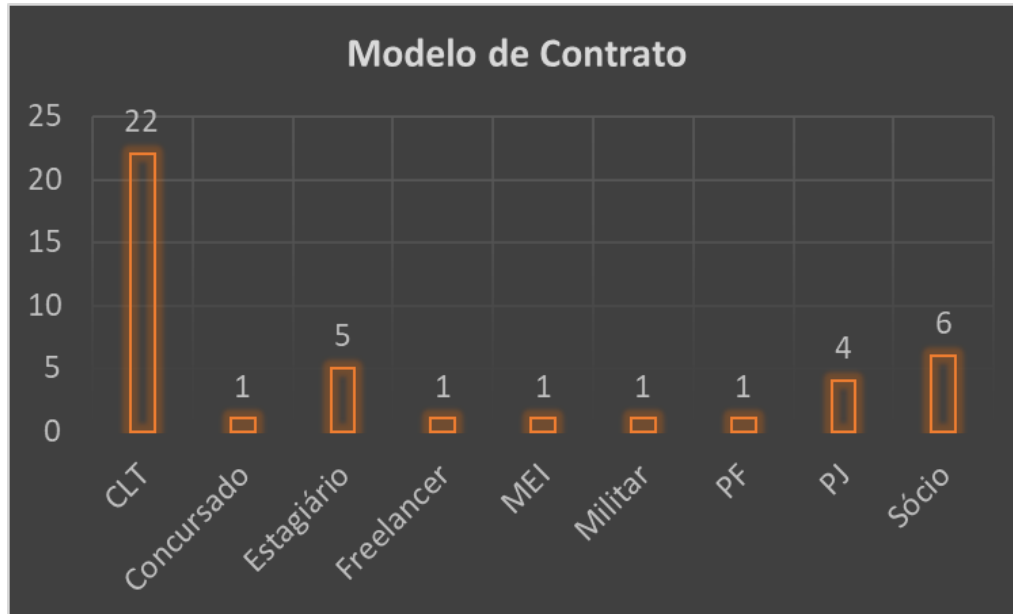
Gráfico 1 – Idade



FONTE: Elaboração própria

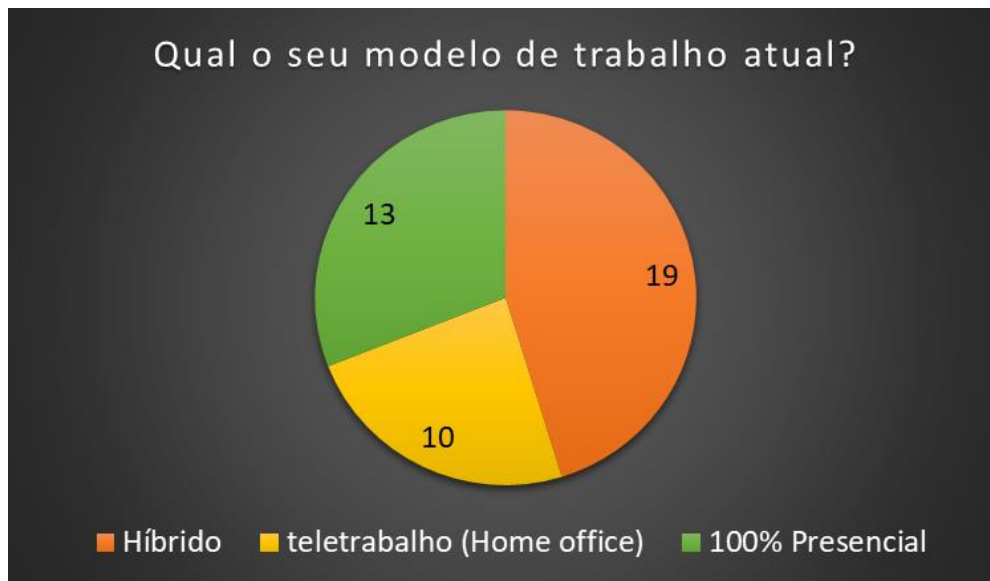
Para entendermos um pouco mais como o nosso entrevistado estava vinculado ao mercado de trabalho, e suas variações entre contratos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estagiários, sócios entre outros, chegamos à conclusão de que a maioria é CLT. No decorrer desta pesquisa será possível analisar colaboradores que tem o interesse em migrar de modelo de trabalho.

A análise atual dentre os 42 entrevistados visualizamos esta distribuição:

Gráfico 2 – Modelo de Contrato

FONTE: Elaboração própria

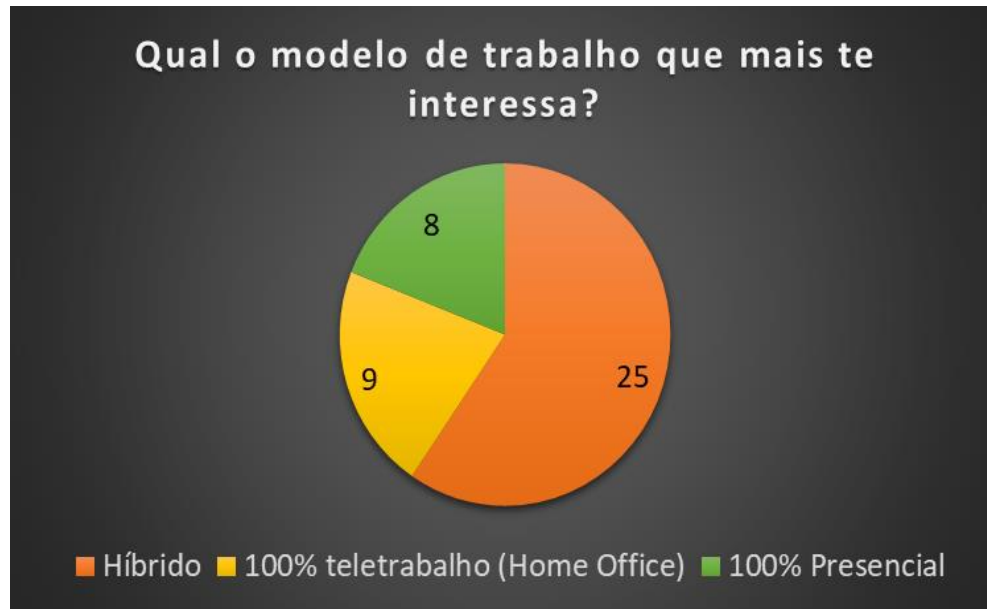
Analisando então o modelo atual de trabalho em que cada funcionário está trabalhando podemos ver que o modelo Híbrido se destaca, porém é possível perceber um equilíbrio entre os modelos de trabalho.

Gráfico 3 – Qual o seu modelo de trabalho atual?

FONTE: Elaboração própria

Questionando a respeito do modelo que mais interessava o entrevistado foi encontrado a surpresa do trabalho, que aí entendemos que o questionamento inicial que tivemos foi refutado nesta pergunta, uma vez que mais de 50% da população vislumbra o trabalho híbrido e não o modelo de trabalho que enxergava como mais interessante.

Gráfico 4 – Qual o modelo de trabalho que mais te interessa?

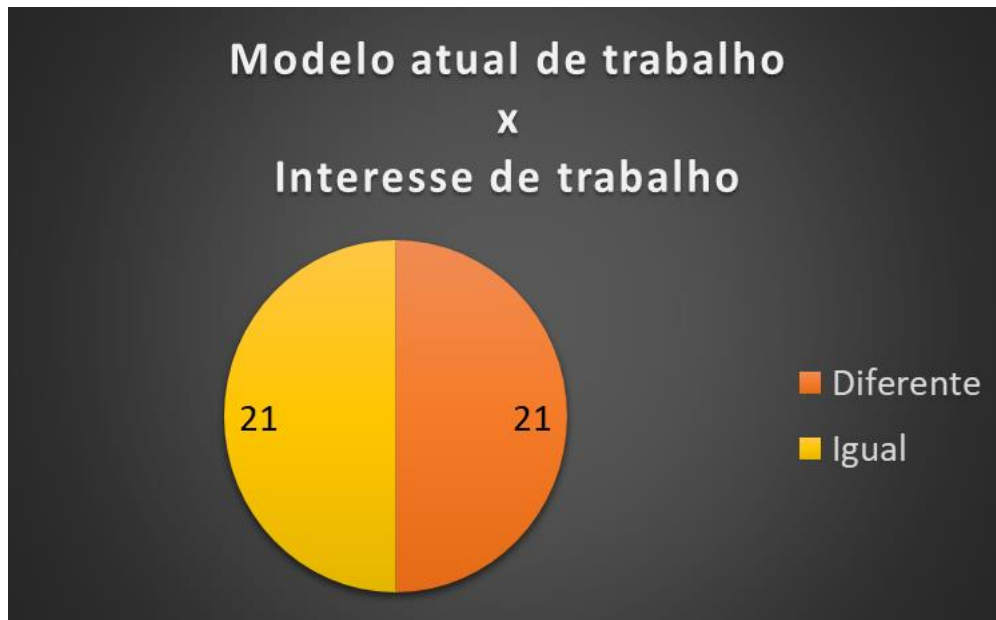


FONTE: Elaboração própria

Após uma análise das respostas foi possível perceber que muitos entrevistados trabalham em um modelo diferente do qual eles gostariam de trabalhar, por isso é possível analisar, mas não concluir que de fato eles tem o interesse em alterar de modelo de trabalho, apenas é possível analisar a diferença entre o modelo atual e o qual ele tem interesse

Portanto foi possível verificar que 50% da população está em um modelo diferente da qual ele mais se interessa.

Gráfico 5 – Modelo atual de trabalho x Interesse de trabalho



FONTE: Elaboração própria

5 CONCLUSÃO

O presente estudo analisou a respeito do teletrabalho, entendendo a respeito do contexto na qual o mesmo surgiu, e onde ele mais ganhou força, focando principalmente no período do seu ápice que foi a pandemia e como empresas e funcionários se comportaram para manter as mesmas entregas ou até melhorar.

Inicialmente a ideia de que hoje, o teletrabalho era retratado como o melhor modelo de trabalho para se estar nos dias atuais, porém com o decorrer do trabalho e a análise da pesquisa podemos perceber que o atual modelo que as pessoas mais se interessaram foi o Híbrido, se baseando na pesquisa, podemos observar uma grande quantia de entrevistados que trabalham perto de seus trabalhos, talvez seja por isso a grande preferência em ir ao trabalho alguns dias, mas também ter a possibilidade de ficar em casa, como retrata o gráfico.

Gráfico 6 – Quanto tempo em média você leva até o trabalho? (Apenas ida)



FONTE: Elaboração própria

Portanto entendemos que o teletrabalho possui suas vantagens para o colaborador, como maior autonomia, mais tempo para lazer, proximidade familiar, porém encontra-se em uma balança o isolamento social, aumento nos custos de luz e água, caso mal gerenciado gera riscos tanto para a empresa, mas muitas vezes o desenvolvimento de doenças psicológicas.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA SENADO. **Pesquisa do datasenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia.** Brasília: Senado Notícias. Publicado em 02 out. 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>>. Acesso em: 13 jul. 2022.
- ALVES, Thais Lopes de Lucena; AMORIM, Amanda Florense Alves; BEZERRA, Maria Clara Cunha. **“Nenhum a Menos”!** A Adaptação ao Home Office em Tempos de COVID-19. São Paulo: Revista de administração contemporânea, vol. 25, n. SPE, p. e200234, 16 fev. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/DnRPN85WHsFLFnvs3TCwHts/?lang=pt>>. Acesso em: 25 nov. 2022.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização.** [S.l.]: Fundação Calouse Gulenkian, Fundação de Ciências e Tecnologias, 2002.
- BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. **A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work.** Estados Unidos da América: Journal of Organizational Behavior, vol. 23, 2002, p 384.
- BLOOM Nicholas; LIANG James, ROBERTS John; YING Jenny. **Does working from home work? evidence from a chinese experiment.** [S.l.]: The Quarterly Journal of Economics, vol. 130, n. 1, fev. 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/qje/qju032>>. Acesso em: 21 jul. 2022.
- BÜSSING, A. Teleworking and quality of life. In. JACKSON, P.F.; VAN DER WIELEN, J.M. (Org). **Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization.** London: Routledge, 1998, p. 144-165
- ECCLES, Robert G.; NOHRIA, Nitin; BERKLEY, James D. **Beyond the hype: Rediscovering the essence of management.** Beard Books, 2003 p 39.
- FILARDI Fernando, CASTRO Rachel, ZANINI, Marco. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal.** [S.l.]: Cadernos EBAPE.BR., vol. 18, n. 1, jan./mar. 2020.
- G1. **62% das empresas em 2022 planejam voltar ao trabalho presencial; 78% dos profissionais que preferem home office cogitam trocar de emprego, mostram pesquisas.** São Paulo: G1 globo. Publicado em 10 dez. 2021a. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2021/12/10/62percent-das-empresas-planejam-voltar-ao-trabalho-presencial->

[78percent-dos-profissionais-que-preferem-home-office-cogitam-trocar-de-emprego-mostram-pesquisas.ghtml](#)>. Acesso em: 25 nov. 2022.

G1. **Brasil bate marca de 4 mil mortes por Covid registradas em um dia pela 1ª vez e soma 337,6 mil na pandemia.** São Paulo: G1 globo. Publicado em 06 abr. 2021b. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/04/06/brasil-bate-marca-de-4-mil-mortes-por-covid-registrados-em-um-dia-e-soma-3376-mil-na-pandemia.ghtml>>. Acesso em: 11 jun. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HARADA, Eduardo. **Trabalho remoto: como o home office mudou a realidade do mercado.** [S.l.]: **Tecmundo.** Publicado em 14 dez 2020. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/produto/208095-trabalho-remoto-home-office-mudou-realidade-mercado.htm>> Acesso em: 12 jun. 2022.

HIDELBRAND, Yuri. **Venda de PCs cresce no Brasil em 2021, mas preços sobem cerca de 20%.** [S.l.]: Techtudo, 2021. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2021/06/venda-de-pcs-cresce-no-brasil-em-2021-mas-precos-sobem-cerca-de-20percent.ghtml>. In: Techtudo>. Acesso em: 28 jun. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

MISHIMA-SANTOS, V.; STICCA, M. G; ZERBINI, T. **Teletrabalho e a Pandemia da Covid-2019: Um guia para organizações e profissionais.** Ribeirão Preto: Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2020.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar:** novo relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. [S.l.]: ILO.org. Publicado em 15 fev. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 jul. 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho:** conceituação e questões para análise. Brasília: Cadernos EBAPE.BR, vol. 16, n. 1, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>>. Acesso em: 25 nov. 2022.

SANTOS, MIRANDA E JUNIOR (2020). **A importância do contrato de teletrabalho durante a pandemia do covid-19;** Revista Interciência – IMES Catanduva – V.1 N °4, julho 2020, pg 5.