

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL  
ÁREA DO CONHECIMENTO DAS CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**GIOVANNI POZZA FRIZZO**

**UM ESTUDO SOBRE A SATISFAÇÃO DOS TELETRABALHADORES EM  
RELAÇÃO AO HOME OFFICE E DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

**CAXIAS DO SUL  
2021**

**GIOVANNI POZZA FRIZZO**

**UM ESTUDO SOBRE A SATISFAÇÃO DOS TELETRABALHADORES EM  
RELAÇÃO AO HOME OFFICE E DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação apresentado à Área do Conhecimento das Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Tópicos Especiais

Orientador TCC I: Prof. Me. Sidnei Alberto Fochesatto

Orientador TCC II: Prof<sup>a</sup>. Dra. Margareth Rodrigues de Carvalho Borella

**CAXIAS DO SUL  
2021**

**GIOVANNI POZZA FRIZZO**

**UM ESTUDO SOBRE A SATISFAÇÃO DOS TELETRABALHADORES EM  
RELAÇÃO AO HOME OFFICE E DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação apresentado à Área do Conhecimento das Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Tópicos Especiais

**Aprovado(a) em:** / / .

**Banca Examinadora:**

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Margareth Rodrigues de Carvalho Borella – Orientadora  
Universidade de Caxias do Sul

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Roberta Rodrigues Faoro – Convidada  
Universidade de Caxias do Sul

---

Prof. Me. Romário de Souza Gollo – Convidado  
Universidade de Caxias do Sul



## RESUMO

Para entender a realidade por trás da esperança em manter os empregos durante um momento de distanciamento social causado por uma pandemia, a presente pesquisa aplicou-se de forma exclusiva com aqueles que de fato foram afetados por essa nova modalidade de trabalho, onde trocou-se os ambientes profissionais por suas residências. O *home office* toma importância quando se percebe ser possível manter as atividades mesmo em um cenário tão adverso, necessitando de distanciamento e isolamento social para evitar ainda mais contágios. Para isso foi levantado o referencial teórico sobre a modalidade de trabalho *home office* e realizada uma pesquisa quantitativa para entender os prós e contras em relação a modalidade de trabalho. Segundo a análise realizada nesta pesquisa os principais resultados encontrados são a determinação de perfil dos entrevistados através de questionário, o nível de satisfação e percepção geral em realizar o trabalho de forma remota e a comparação entre as principais características onde identificou-se padrões entre os respondentes. Concluiu-se este trabalho a partir das análises e ponderações realizadas que o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 foi satisfatório quanto a percepção dos teletrabalhadores. Além disso pode ser percebido também um padrão relacionado ao perfil dos respondentes que na maioria das respostas obtidas encontram-se mulheres, na faixa etária de trinta e um à quarenta anos, solteiras, com pós-graduação, que trabalham no setor de Serviços, com remuneração acima de R\$4.351,00, sem filhos, residentes da cidade de Caxias do Sul e de uma distância equivalente até trinta minutos de deslocamento de casa para o trabalho.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. *home office*. Covid-19. Isolamento social. Satisfação.



## Lista de Figuras

Figura 1 - Expectativas sobre tendências tecnológicas atuais.....	18
Figura 2 - Ilustrações para Remoto e Distribuído.....	19
Figura 3 - Perfil de Personalidade dos respondentes.....	23
Figura 4 - Desafios do Home Office.....	24
Figura 5 - Locais de trabalho em milhares de trabalhadores.....	24
Figura 6 - Média de vacinas contra covid-19 aplicadas diariamente no Brasil.....	28
Figura 7 - Os setores que mais cresceram durante a pandemia da Covid-19.....	29
Figura 8 - Tamanho da amostra.....	32
Figura 9 - População geral de respondentes da pesquisa.....	36
Figura 10: Número de participantes por faixa etária.....	37
Figura 11: Porcentagem de estado civil da amostra.....	38
Figura 12: Número de filhos por participantes.....	38
Figura 13: Tempo de deslocamento dos respondentes.....	42
Figura 14 - Área de atuação.....	43
Figura 15 - Nível de escolaridade dos respondentes.....	44

## Lista de Quadros

Quadro 1 - Termos e terminologias do home office.....	16
Quadro 2 - CLT, Artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.....	20



## Lista de Tabelas

Tabela 1 - Gênero dos respondentes.....	37
Tabela 2 - Frequência de respostas por estado.....	39
Tabela 3 - Cidade de residência.....	40
Tabela 4: Comparação das médias das variáveis entre a amostra Global e respondentes de demais estados brasileiros presentes na amostra (continua).....	40
Tabela 5: Médias dos constructos comparadas entre amostra.....	42
Tabela 6 - Remuneração dos respondentes.....	43
Tabela 7 - Média e Desvio Padrão da renda dos trabalhadores.....	44
Tabela 8 - Média e desvio padrão constructo satisfação geral no teletrabalho.....	45
Tabela 9 - Média e desvio padrão constructo satisfação no teletrabalho em relação ao período da pandemia da Covid-19.....	46
Tabela 10 - Média do constructo de percepção quanto ao impacto da pandemia no teletrabalho e reuniões online.....	46
Tabela 11 - Média e desvio padrão dos constructos.....	47
Tabela 12 - Efeito do home office na satisfação dos trabalhadores.....	47
Tabela 13 - Teste de Tukey - Satisfação em relação à renda.....	48
Tabela 14 - Resultados ANOVA variáveis desconsideradas.....	49
Tabela 15 - Correlação das questões dos constructos de satisfação e percepção quanto ao teletrabalho durante o período da pandemia da Covid-19 (continua).....	49
Tabela 16: Correlação de Pearson total entre a satisfação e a percepção.....	51

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
1.1	TEMA.....	13
1.2	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	13
1.3	OBJETIVOS.....	13
<b>1.3.1</b>	<b>Objetivo geral.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3.2</b>	<b>Objetivos específicos.....</b>	<b>14</b>
1.4	JUSTIFICATIVA.....	14
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
2.1	CONCEITOS E TERMINOLOGIAS DO HOME OFFICE E O FUTURO DO TRABALHO.....	16
2.2	LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIAS DO HOME OFFICE NO BRASIL.....	20
2.3	DESAFIOS E BENEFÍCIOS DO <i>HOME OFFICE</i> .....	22
2.4	CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE VIROLOGIA E PANDEMIA.....	25
2.5	COVID-19 NO BRASIL E A RELEVÂNCIA DO <i>HOME OFFICE</i> .....	26
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>31</b>
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	31
3.2	PARTICIPANTES DA AMOSTRA QUANTITATIVA.....	31
<b>3.2.1</b>	<b>Amostragem quantitativa.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Pesquisa descritiva.....</b>	<b>33</b>
3.3	PROCESSO DE COLETA DE DADOS DA AMOSTRA.....	33
<b>3.3.1</b>	<b>Questionário.....</b>	<b>34</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Perguntas Estruturadas.....</b>	<b>34</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>35</b>
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES DA AMOSTRA.....	36
<b>4.1.1</b>	<b>Gênero dos respondentes.....</b>	<b>37</b>
<b>4.1.2</b>	<b>Idade da amostra.....</b>	<b>37</b>
<b>4.1.3</b>	<b>Estado civil dos respondentes.....</b>	<b>38</b>
<b>4.1.4</b>	<b>Número de filhos dos respondentes.....</b>	<b>38</b>

<b>4.1.5</b>	<b>Localidade de residência.....</b>	<b>39</b>
<b>4.1.6</b>	<b>Tempo de deslocamento.....</b>	<b>42</b>
<b>4.1.7</b>	<b>Área de atuação.....</b>	<b>42</b>
<b>4.1.8</b>	<b>Faixa salarial dos respondentes.....</b>	<b>43</b>
<b>4.1.9</b>	<b>Nível de escolaridade da amostragem.....</b>	<b>44</b>
<b>4.2</b>	<b>MÉDIA DOS CONSTRUCTOS DA PESQUISA QUANTITATIVA.....</b>	<b>45</b>
<b>4.3</b>	<b>SATISFAÇÃO GERAL NO TELETRABALHO DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DA COVID-19.....</b>	<b>47</b>
<b>4.3.1</b>	<b>Satisfação geral dos trabalhadores e suas características.....</b>	<b>48</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Correlação dos constructos de Satisfação e Percepção quanto ao teletrabalho durante o período da pandemia da Covid-19.....</b>	<b>49</b>
<b>5</b>	<b>DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>56</b>
	<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO ADAPTADO.....</b>	<b>62</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com este trabalho busca-se analisar a importância do *home office*, em relação ao período de crise e afastamento social enfrentado durante a pandemia da Covid-19, bem como seus desafios e benefícios. Para melhor compreensão do tema abordado apresenta-se no Capítulo 1 uma contextualização através de conceitos, bem como o argumento para a presente pesquisa.

Lê-se no Capítulo 2, o referencial teórico desenvolvido com os dados, percepções e conceitos sobre este tópico, para melhor elucidar sobre o que está sendo pesquisado. O embasamento teórico utilizado apresenta os pontos que devemos observar para poder analisar a importância e relevância deste objeto de pesquisa assim como sua contextualização no período observado.

O Capítulo 3 desenvolveu-se perante o que foi pesquisado a metodologia que seria utilizada para realizar as etapas de delineamento, definição de amostra e coleta de dados para o presente estudo utilizando escalas já pré-definidas aprovadas e testadas pela autora Macaire, do instrumento de pesquisa selecionado para estruturação do questionário utilizado.

Já no Capítulo 4, estão citados os principais resultados da presente pesquisa, em que são explorados em análise estatística de dados, trazendo os resultados e efeitos de média e desvio padrão. Para os estudos de correlação foram utilizados os testes de Anova e Tukey sendo possível apontar a sua significância estatística quanto à  $p \Rightarrow 0,05$ .

Assim realiza-se a discussão dos dados analisados, o Capítulo 5 pretende ampliar os resultados obtidos fazendo-se uma interpretação da análise estatística na busca de auxiliar o leitor a relacionar as respostas encontradas com as percepções em consideração aos objetivos delimitados no decorrer deste capítulo introdutório.

No Capítulo 6 conclui-se este trabalho realizando as considerações finais, em relação aos resultados encontrados com a aplicação da presente pesquisa na população de amostra em pesquisa quantitativa do tipo survey.

## 1.1 TEMA

Segundo Casa Nova (2020) o tema de uma pesquisa necessita ser específico. Caso sejam abertos ou muito genéricos podem causar problemas, pois é necessário realizar um recorte do todo dando enfoque ao que realmente interessa.

O tema deste estudo busca compreender o que é o teletrabalho e o grau de satisfação e percepção dos teletrabalhadores no momento de crise da pandemia da Covid-19 no estado do Rio Grande Sul.

## 1.2 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Com o avanço das (TICs) Tecnologias da Informação e Comunicação, aliado ao surgimento da rede mundial de computadores nos anos 2000, começa a se tornar possível a realização do trabalho em ambientes análogos ao ambiente físico da empresa (MENDONÇA 2010).

A partir de outubro de 2019, no mundo começava se constatar um surto de um novo micro-organismo nomeado de Síndrome Respiratória Aguda Grave, à qual acabou por nos obrigar a realizar severas mudanças no cotidiano, como os hábitos de higiene e a paralisação dos negócios causados pela necessidade de distanciamento social (VIEIRA, 2021).

Para frear a crise e restabelecer a economia, o teletrabalho acabou sendo adotado por mais de 46% das empresas brasileiras, segundo Monzato (2020). Tendo em vista as questões abordadas, procura-se entender qual é percepção e a satisfação dos teletrabalhadores submetidos ao teletrabalho utilizado como forma de manter as atividades econômicas durante o período da pandemia da Covid-19?

## 1.3 OBJETIVOS

Segundo Marconi (2017), o objetivo em uma pesquisa científica, deve responder às perguntas “Para quê?” e “Para quem?”. O objetivo deve ser geral e específico.

### 1.3.1 Objetivo geral

O objetivo geral é uma percepção aberta e globalizada sobre o tema, seu conteúdo é também específico, seja sobre acontecimentos, seja sobre o conteúdo estudado. Ele deve estar diretamente relacionado à própria representação da tese apresentada como objeto de estudo (MARCONI, 2017).

Portanto, o objetivo geral deste trabalho é identificar qual é a percepção e satisfação dos teletrabalhadores submetidos ao *homeworking*, durante o período de distanciamento social causado pela pandemia da Covid-19, no estado do Rio Grande do Sul.

### 1.3.2 Objetivos específicos

Segundo Almeida (2014) ainda devemos desmembrar o objetivo geral deste trabalho em objetivos específicos, estes quando alcançados levam diretamente para a aquisição do objetivo geral.

Como objetivos específicos, podemos destacar:

- a avaliar o perfil dos teletrabalhadores e o que há em comum entre eles;
- b analisar qual é o efeito sentido pelos trabalhadores ao realizarem o seu trabalho em *Home Office*;
- c verificar qual é a percepção em relação à satisfação dos teletrabalhadores durante o período da pandemia da covid 19.

## 1.4 JUSTIFICATIVA

Segundo Marconi (2014), precisa ser respondida a questão por quê? A justificativa contribui para a aceitação da pesquisa pelos responsáveis ou instituições que irão financiá-la. Neste ponto, deve-se nela realizar uma exposição sucinta das razões pelas quais torna-se importante a realização da pesquisa.

Conforme dados apresentados na Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD COVID-19), num momento em que o Brasil enfrentava um marco de 33% da população desempregada, mais de 46% das empresas decidiram optar pela estratégia de manter as suas atividades de forma remota respeitando as normas de distanciamento devido à situação da pandemia enfrentada pelos

trabalhadores em todo país (MONZATO, 2020).

Segundo o registro de dados do IBGE (2018), tínhamos um total de trabalhadores em regime de *Remote Working* de 3,8 milhões de brasileiros. Sendo observada uma maior representatividade dentre startups e empresas de pequeno porte.

Hoje de acordo com o que foi apresentado pelo IPEA (2021), totalizam 7,2 milhões de profissionais exercendo a sua atividade de maneira remota, o que representa um total de 17,4% da receita recebida por todos os empregados e oficialmente ocupados no território nacional.

Justifica-se este trabalho com a intenção de ampliar as discussões e compreender a importância do teletrabalho durante o período de pandemia da Covid-19, para alcançar uma maior maturidade referente ao que se denomina trabalho remoto no Brasil. A discussão se faz necessária a partir do ponto em que percebe-se que a pesquisa representa um recorte da população ativa e seus ganhos financeiros, buscando compreender melhor a relação de satisfação, seus benefícios e desafios quanto ao teletrabalho para o público pesquisado.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este trabalho analisará os efeitos causados nas instituições que adotaram a forma de trabalho à distância como uma maneira para manter as suas atividades durante a pandemia, assim como em seus colaboradores e famílias, no que o *Home Office* implica como solução tanto para empregadores quanto para empregados.

### 2.1 CONCEITOS E TERMINOLOGIAS DO HOME OFFICE E O FUTURO DO TRABALHO

A proposta do *home office* para que pessoas possam continuar seus trabalhos a distância é como propor uma troca do ambiente de trabalho, ocupado na empresa pela residência (LIMA E TOSE, 2005).

A conceituação mais presente nos estudos denomina-se como a definição de local que abriga trabalhadores distantes das áreas físicas da empresa, porém existem terminologias e coletas de dados conflitantes que implicam na determinação específica deste universo, muitos deles são encontrados em inglês no Quadro 1 (MENDONÇA, 2010).

Quadro 1 - Termos e terminologias do home office

Termos e terminologias	
<i>Telecommuting</i>	<i>Remote Working</i>
<i>Teleworking</i>	<i>Home-based working</i>
<i>Networking</i>	<i>Mobile Working</i>
<i>Flexible Working</i>	<i>Electronic cottage</i>
<i>Homeworking</i>	<i>Virtual organization</i>

Fonte: Mendonça (2010).

Encontram-se historicamente, segundo Mendonça (2010), em destaque quatro autores que trazem os conceitos sobre as terminologias citadas no Quadro 1. São eles:

- a Fairweather (1999) apud Mendonça (2010) diz que "*Telecommuting*" é o uso das tecnologias da informação e comunicação para que o trabalho seja levado ao trabalhador;



- b Kurland & Bailey (1999) apud Mendonça (2010) escrevem sobre o "*Teleworking*" ou "*Home-based working*", "*Satellite centers*" e "*Mobile working*". Sendo que aqui baseia-se no gerenciamento do trabalho realizado de forma remota, contatos realizados através de meios eletrônicos e o local de trabalho deixa de ser fixo;
- c Joice (1999) apud Mendonça (2010) interpreta ser a forma de organização do serviço do colaborador utilizando-se de locais alternativos que sirvam para realizar os afazeres relacionados com o cargo a ser desenvolvido nas horas úteis do dia;
- d Ellison (1999) apud Mendonça (2010) conceitua ser a utilização de tecnologias de informação e comunicação, utiliza-se também do termo de "*Telecommuting*" e diz fazer-se necessário o exercício do trabalho por um ou mais dias na semana realizado em casa ou em outras localidades.

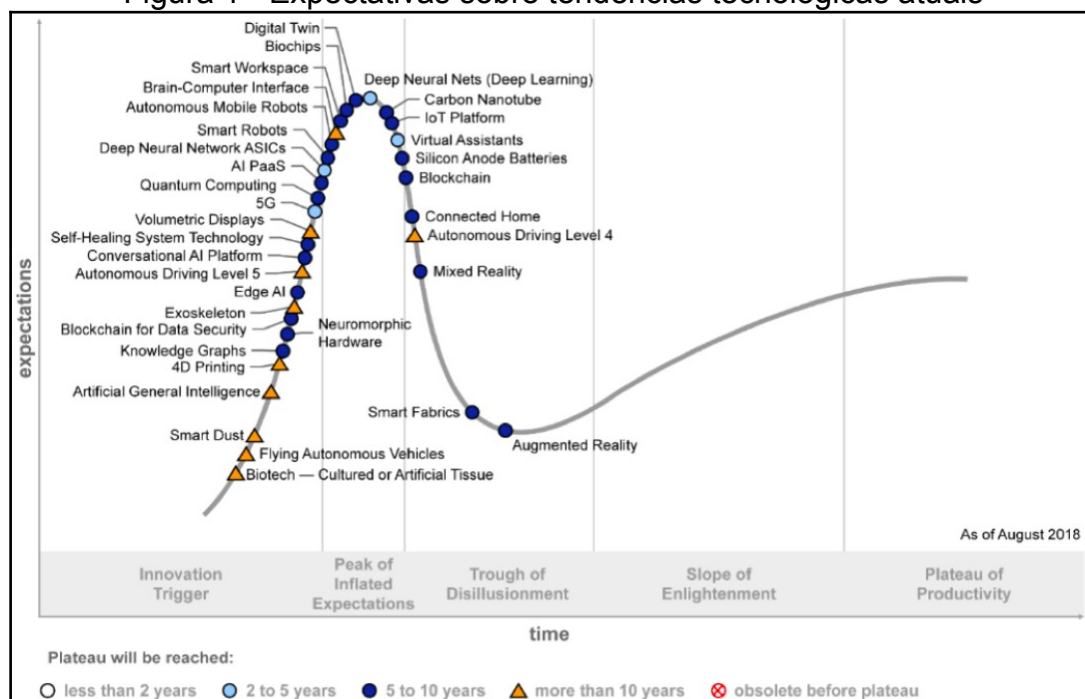
A evolução na TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) tem um processo muito importante na viabilização do trabalho remoto, assim como também exigem a contratação de colaboradores ainda mais técnicos e intelectuais. Esses trabalhadores por sua vez, se destacam dos outros de maneira econômica de forma a aumentar o distanciamento Social (BRYNJOLFSSON E MCAFEE, 2014).

No relatório "*Technology Tipping Points and Societal Impacts - 2015*" elaborado durante o Fórum Econômico Mundial (FEM), que prevê qual será o avanço tecnológico que chegará à sociedade até o ano de 2025. Utilizou-se como base as tendências das tecnologias atuais conforme apontado na Figura 1.

A preocupação em se discutir essas tecnologias é de certa forma entender a relevância desses TIC 's em relação às mudanças nos ambientes de trabalho e modelos de negócios, tendo em vista a perda de empregos por conta das tecnologias que os substituirão no futuro (FEM, 2015).

No ano seguinte conforme foi relatado no FEM em 2016, nos encontramos na 4a Revolução Industrial, com inovações sendo desenvolvidas praticamente de forma simultânea. Algumas dessas descobertas são desde o sequenciamento genético à nanotecnologia, como energias renováveis à computação quântica. Mas o que mais caracteriza o momento como a 4a Revolução é a união das ciências para a harmonia dos conhecimentos físicos, digitais e biológicos (FEM, 2016).

Figura 1 - Expectativas sobre tendências tecnológicas atuais



Fonte: Parreiras (2018) Apud Gartner Inc. (2018)

Segundo Rosenfield (2011), podemos ver no teletrabalho uma possibilidade de autonomia no trabalho informacional. Feito ligado às TIC 's realizado de maneira autônoma, inteligente e relacional. Logo, é um trabalho, segundo a autora mais qualificado, com maior autonomia e que se utiliza de maiores habilidades e competências do que a coordenação motora e repetitiva.

Para Almeida (2019), o relatório “*The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for The Fourth Industrial Revolution*” demonstra dois cenários polarizados possíveis sobre como que as mudanças tecnológicas afetarão o trabalho como conhecemos, são eles:

- a no aspecto **positivo**, a redução de tarefas repetitivas aumentará a produtividade e oportunizará o surgimento de novos empregos;
- b já nos aspectos **negativos** haverá uma substituição maciça da mão de obra como a conhecemos.

No último relatório do FEM, em “*The Global Risks Report 2017*”, ocorre a menção ao desemprego e ao subemprego como expectativas de tendências para riscos globais contemporâneos perante às inovações tecnológicas. (FEM, 2017).

Segundo o relatório “*Work for a Brighter Future*”, da Organização Mundial do Trabalho (ILO 2019), se fará necessário alinhar políticas comerciais, financeiras, econômicas e sociais para que possamos discutir sobre os impactos da tecnologia

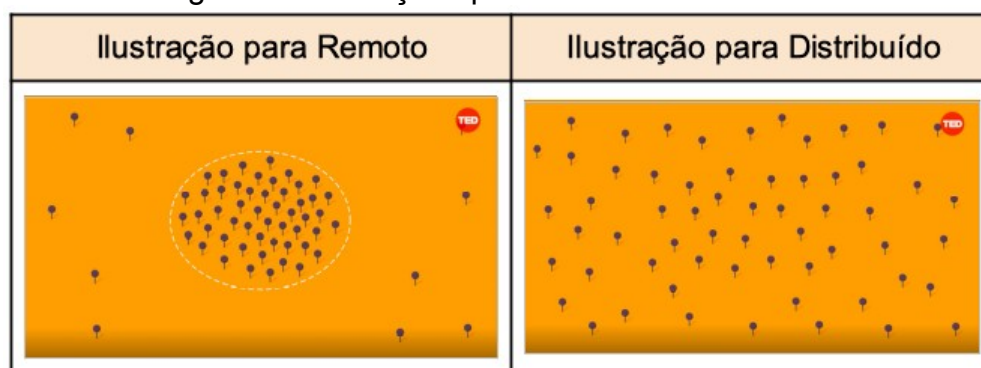
evolutiva, assim como da IA (Inteligência Artificial), Automação e Robótica.

Deve-se ter espaço nas discussões para o ser humano, nas quais precisamos ter ações comprometidas por nossos governos, bem como organizações e também trabalhadores. São os 3 pilares essenciais para a agenda de discussões do relatório citado (ILO, 2019):

- a investir no desenvolvimento de pessoas, buscar manter o equilíbrio entre força de trabalho capacitada e novas ocupações;
- b alavancar o investimento em instituições de trabalho, assegurando os direitos fundamentais do colaborador;
- c aumentar o investimento também em trabalho decente e sustentável, sendo responsável pela geração desses novos cargos de trabalho.

Para Mullenweg (2019), CEO (*Chief Executive Officer*) da *Automatic* e cofundador da *WordPress*, diz que a palavra remoto não deveria ser utilizada, pois pode dar a conotação de que alguns são essenciais e outros não. A denominação que deveria ser mais utilizada segundo ele é a de trabalho distribuído, pois dessa forma simboliza igualdade entre cada agente da organização, ilustradas as palavras conforme Figura 2.

Figura 2 - Ilustrações para Remoto e Distribuído



Fonte: Mullenweg (2019).

Atualmente, 8,7 milhões de brasileiros, conforme apontado pela Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD COVID-19), o teletrabalho têm sido uma válvula de escape para trabalhadores que aguardam por um futuro com a vacina e fronteiras abertas. A partir disso o conceito de nômade digital têm ganhado força nas perspectivas de futuro pois com um computador e boa conexão de *internet* os profissionais viajam pelo mundo enquanto realizam o seu trabalho (DAYRELL, 2020).

Além do fator Covid-19, nota-se um movimento auxiliar no aumento da procura por regimes de trabalho remoto em função de uma ampliação na quantidade de cargos e trabalhos que hoje dependem de apenas uma boa conexão com a internet. As vagas, segundo divulgado para a revista Exame pelo *Linkedin*, são para cargos, em sua maioria, relacionados à tecnologia e profissionais autônomos de conteúdo digital. Este setor contratou 74% a mais que no mesmo período de 2020 (Linkedin, 2021 Apud. Exame, 2021).

## 2.2 LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIAS DO HOME OFFICE NO BRASIL

Já no âmbito legal das palavras, conforme Migliora (2021) na revista VOCÊ S/A, ele escreve que a diferença para o empregado e empregador entre os termos "*home office*" e teletrabalho possuem implicações nas suas aplicações, principalmente quando mencionadas em contratos de trabalho.

A modalidade do trabalho a distância é ainda recente no Brasil e só foi plenamente viável com a evolução da tecnologia. O *Homeworking* foi reconhecido primeiramente, no Brasil, quando tivemos conhecimento da Lei 12.551 de 15/12/2011, que determinava a não distinção do trabalho realizado na empresa daquele feito remotamente.

No Capítulo II - A do Teletrabalho da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), conforme artigos introduzidos pela reforma trabalhista de 2017, que definem algumas das obrigações, deveres e direitos a serem firmados entre empregados e empregadores quando adotam o regime de teletrabalho. Por tanto, o empregado que estiver em regime de "*home office*", não estará amparado pelos artigos do capítulo citado, pois o termo não está previsto em lei, conforme Quadro 2.

Quadro 2 - CLT, Artigos da Consolidação das Leis do Trabalho

<b>Capítulo II - A</b>	
Art. 75-A.	A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.
Art. 75-B.	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. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do

	empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
Art. 75-C.	<p>A modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especifica as atividades que serão realizadas pelo empregado. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.</p> <p>§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.</p> <p>§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.</p>
Art. 75-D.	<p>As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.</p> <p>Parágrafo único. As utilidades mencionadas no <b>caput</b> deste artigo não integram a remuneração do empregado.</p>
Art. 75-E.	<p>O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.</p> <p>Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”</p> <p>“Art. 134. ....</p> <p><u>§ 1º</u> Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.</p> <p>§ 2º (Revogado).</p> <p>§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)</p>

Fonte: Título II - Capítulo II - A da CLT ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#)).

Devem ser observadas algumas Jurisprudências em relação ao Regime de Teletrabalho que adicionam, aos termos do capítulo 2 A da CLT no quadro 2, condições específicas sobre determinadas circunstâncias. São essas algumas das que se encontram listadas no site [jusbrasil.com.br](http://jusbrasil.com.br) publicadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT):

a servidoras em estágio probatório possuem a autorização para regime de

teletrabalho nula pois viola o art. 5º, I, A da Resolução CNJ nº 227 de 15 de junho de 2016 e o art. 6º, I, da Resolução CSJT n.º 151, de 29 de maio de 2015 e vai contra a finalidade do que é disposto no regime de estágio probatório da CLT (TST, 2018);

- b a decisão de retorno do empregado para o regime presencial para o exercício da função é total e diretiva ao empregador podendo alterar o regime do empregado sem qualquer consentimento do empregado (TRT, 2020);
- c segundo interpretação do § (inciso) 1º do art. 75-C da CLT, deve-se quanto à proposta do teletrabalho ser de um acordo entre as partes, o que evita o chamado abuso de direito por parte do empregador (TRT, 2020)

Miziara (2017) determina em seu estudo que a legislação existente hoje para o tratamento de regimes de teletrabalho, no Brasil, ainda é muito imatura, pensando nas diversas possibilidades das quais as leis existentes não se especificam, relembra a necessidade de amadurecimento das discussões em torno da legislação e jurisprudências que regulamentam a atividade a distância como um todo.

Questões levantadas por Miziara (2017) como custos trazidos ao trabalhador que não podem ser mensurados de alguma forma estão no momento sobre total responsabilidade do empregado, pois não há uma normatização para questões como: gasto de energia elétrica elevando custos ou ergonomia que pode afetar a futura saúde dos trabalhadores nos chamados *home offices*.

### 2.3 DESAFIOS E BENEFÍCIOS DO *HOME OFFICE*

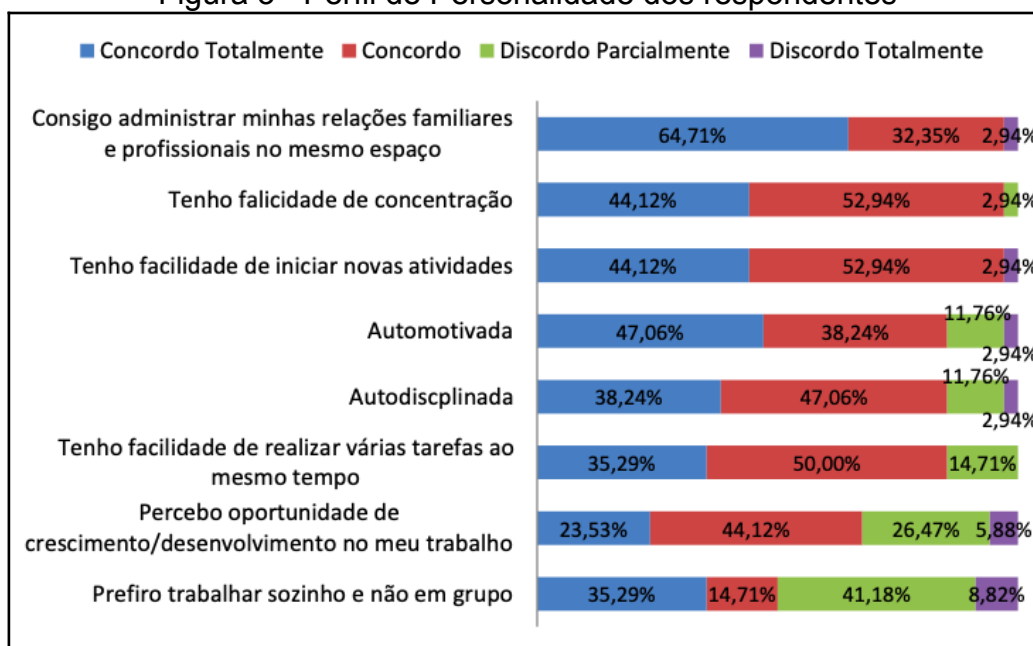
Tendo em vista as mudanças causadas pelo período complexo em que se vive, diante de avanços tecnológicos e a globalização, segundo Almeida (2019), o teletrabalho traz desafios aos empregadores em gerenciar seus negócios.

Hau (2018), traçou um perfil de personalidade em sua pesquisa sobre o público-alvo em relação a descobrir quais eram as vantagens e desvantagens do *Teleworking*. Na Figura 3, verificamos quais eram os perfis mais presentes entre trabalhadores em regime de *Home Office* e seus gestores. Alguns dos problemas para os empregadores trazidos por Almeida (2019) em sua pesquisa são:

- a aumento de custos de infraestrutura inicial para implementação do *home office*;
- b falta de maturidade profissional acarretando em dificuldade de se adaptar à

- nova modalidade de trabalho;
- c gestão cega em relação ao acompanhamento do desempenho das funções de subordinados;
- d falta de interação pessoal entre colegas e chefias dificultando o trabalho em equipe.

Figura 3 - Perfil de Personalidade dos respondentes



Fonte: HAU (2018).

Pode-se observar também, na Figura 4, parte dos desafios citados por Lizote Et al (2021) tendo como as dificuldades envolvendo gerência e empresa as mais recorrentes.

Ainda na questão de desafios para as empresas em relação ao teletrabalho, conforme recentemente publicado em uma reportagem da BBC (*British Broadcasting Corporation*). Os maiores da tecnologia como *Google, Amazon, Facebook* e *Twitter*, estão optando por não adotar o *homeoffice* em tempo integral, por motivos como a dificuldade de construir uma cultura organizacional consolidada e a falta de colaboração por “*gap*” na interação pessoal. Porém, ainda com um apelo ao trabalho remoto em 50% do tempo migrando para uma condição híbrida na jornada de trabalho (BBC, 2021).

Percebe-se uma melhora na qualidade de vida dos empregados quando alocados em situação de trabalho a distância. Conforme Gomes Silva (2016) relatou, os profissionais buscam por mais saúde, novos hábitos e estilos de vida. Além de serem considerados pontos positivos para as instituições e empresas fatores como;

menores custos com transporte e despesas físicas.

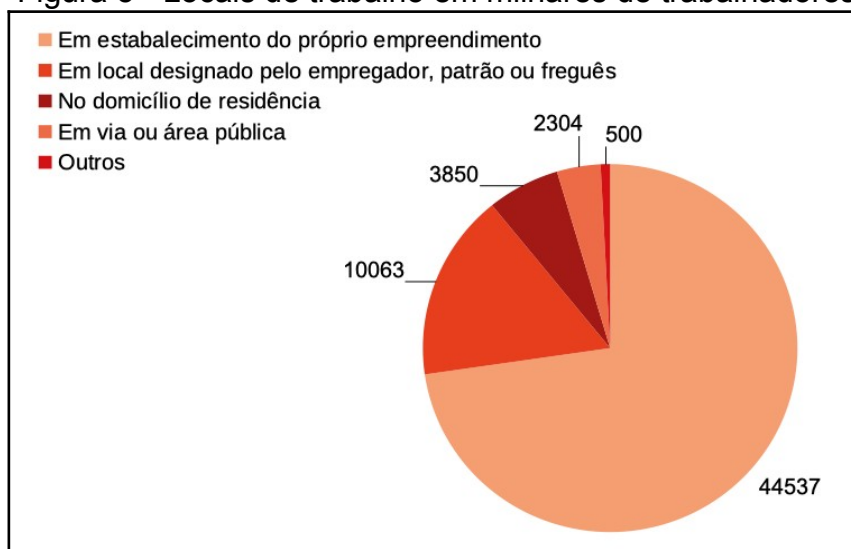
Figura 4 - Desafios do Home Office

<b>Autores</b>	<b>Desafio para o funcionário</b>
Brik e Brik (2013)	Distrações e tentações; filhos, amigos, família e pets; isolamento; procrastinação e criação de vício em trabalho; organização; ruídos domésticos
Filardi e Castro (2017)	Inadaptação ao modelo; perda do vínculo com a organização; falta de comunicação imediata; problemas de infraestrutura tecnológica diferenças na relação trabalhador tradicional x <i>home office</i> e volta do funcionário ao trabalho tradicional.
Hau e Todescat (2018)	Visão preconceituosa; afastamento do campo profissional e menor oportunidade de carreira; maior volume de trabalho; isolamento social; falta de legislação específica; dificuldade de concentração; distração com o ambiente familiar; gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e da desorganização de horários de trabalho.
<b>Autores</b>	<b>Desafios para a empresa</b>
Kugelmass (1999)	Resistência da administração; interrupções na supervisão; abuso por parte do empregado; coordenação e disponibilidade de trabalhadores; resistência do empregado; isolamento do funcionário; lealdade organizacional; vício em trabalhar; objeções do sindicato; barreiras à promoção; desigualdade.
Rabelo (2000)	Aumento dos custos de comunicação; possibilidade de isolamento social e profissional; impactos negativos no ambiente familiar se não houver disciplina no processo e condição adequada de trabalho; necessidade de distinção entre as atividades profissionais e as do lar; perda de sentimento de vínculo com o grupo profissional e com o empregador.
Brik e Brik (2013)	Medo gerencial; formas de processos de recrutamento e seleção; custo com a implementação; incompatibilidade tecnológica; dados sigilosos.
Hau e Todescat (2018)	Falta de legislação; vulnerabilidade de dados e recursos; diversidade de contratos de trabalho para administrar; objeções dos sindicatos; aumento de custos/investimentos a curto prazo.

Fonte: LIZOTE ET AL (2021).

Podemos observar na Figura 5 quais foram os locais de trabalho que no *boom* de teletrabalhos de 2018 mais foram escolhidos entre milhares de trabalhadores e empresas no Brasil.

Figura 5 - Locais de trabalho em milhares de trabalhadores



Fonte: G1 ECONOMIA (2018).



Em uma amostragem de pesquisa referente a qualidade de vida em relação ao teletrabalho, verificou-se que, quando trabalhado em ambiente familiar, todos se mostraram satisfeitos. Suas condições atuais de trabalho em relação a pontos como redução do estresse, maior equilíbrio psicológico, por se sentirem com mais autonomia e por terem mais flexibilidade no trabalho, faz compensar questões como a vigilância por ligações telefônicas de gestores com cobranças imediatas (NOHARA, ET AL 2010).

Contudo, uma das questões que mais afetam os trabalhadores em *Home Office*, em todo o mundo, é a necessidade constante de automotivação, pois como estão expostos a desconcentrações e situações que possam afetar a sua produtividade, é essencial que o profissional tenha disciplina, seja organizado e goste de ficar sozinho (LIZOTE ET AL, 2021).

Encurtar distâncias pode parecer sedutor a um primeiro momento, porém como relatado numa pesquisa realizada por Busnello (2020), há muito mais desvantagens do que vantagens ao empregado. O colaborador se vê tentado pelas chamadas “facilidades”, que encobrem a realidade dessa prática de laboro. O trabalhador acaba por produzir muito mais trabalhando muito mais horas que o corriqueiro.

Nesse momento de confinamento pelo qual os trabalhadores passam pode aumentar a dificuldade de simplesmente exercer o trabalho a distância, como também nos leva a conviver com um relativo aumento de responsabilidades com os membros da residência. O acúmulo de atribuições pode fazer com que a desaceleração referente à rotina de saída de casa, a economia feita com essa mudança não se mostre mais tão atrativa. Estar em casa, que antes poderia ser reconhecido como um momento recompensador, passa a ser observado como um espaço de encarceramento do indivíduo (ARAÚJO, 2020).

## 2.4 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE VIROLOGIA E PANDEMIA

Segundo Malaquias (2015), os pesquisadores Louis Pasteur, Manfred Eigen, David Baltimore e Robert Koch, foram alguns dos pesquisadores que iniciaram suas pesquisas sobre a virologia humana, buscando-se descobrir como era o comportamento dos vírus no organismo para evitar uma disseminação desenfreada.

Pasteur por exemplo realizou descobertas que auxiliaram no desenvolvimento

de diversas vacinas, seus estudos resultaram em profilaxias para determinadas doenças e em meio a seus mais importantes estudos estava a descoberta da teoria microbiana (MALAQUIAS 2015).

Caracterizando-se doenças humanas, animais e vegetais, causadas por vírus, ampliava-se o conceito de virologia ainda no século XX. Ivanoski atribui características essenciais como dimensão submicroscópica e infecciosidade (FERREIRA E SOUSA, 1998, APUD. BRANDÃO 2015). Com o microscópio eletrônico confirma-se a tese de Ivanoski e permite a primeira classificação racional de vírus (FLINT ET AL., 2009).

Vírus são considerados o resultado de mutações evolutivas, prosperando e mantendo uma interação com os hospedeiros que são levados a subsistir frente a forças seletivas de adaptação. Alguns vírus possuem características epidemiológicas e podem ser considerados controladores evolucionários (F. PEREIRA, A. AMORIM.,2013 APUD. BRANDÃO 2015). Eles têm a capacidade para infectar células e se reproduzirem (WAGNER E HEWLETT, 2004 APUD. BRANDÃO, 2015).

A persistência de doenças infecciosas, representavam para Richard Krause em 1993, uma ameaça a todo e qualquer país independentemente do seu índice de desenvolvimento econômico e condições sanitárias. Para o cientista "as epidemias são tão certas como a morte e os impostos".

Nossa interação com agentes virais, trouxe aspectos importantes para a evolução humana, aumento no número de pesquisas científicas, novos patógenos, novas metodologias de análises, possibilitou identificarmos em 2019 o micro-organismo nomeado de Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS-CoV) (VIEIRA, 2021).

Descoberto na cidade de Wuhan, província de Hubei na China, após a cidade ser afetada por um número expressivo de casos de pneumonia grave e outros sintomas, várias análises mostraram um novo agente infectante que ainda não tinha sido identificado em humanos, em menos de um mês era decretado o surto epidemiológico de Covid-19 (PRADO, et al., 2020).

## 2.5 COVID-19 NO BRASIL E A RELEVÂNCIA DO *HOME OFFICE*

Desde o início do atual surto de coronavírus (SARS-CoV-2), causador da Covid-19, houve uma grande preocupação diante da doença que se espalhou

rapidamente mundialmente, com diferentes impactos.

Uma crise sanitária acabou se estabelecendo em quase todo o mundo, com a chegada da Covid-19. Apesar de um mundo cada vez mais globalizado e conectado, ainda temos muita desinformação, nos colocando frente a frente com a realidade de um planeta atravessado por crises e carente de mudanças geopolíticas (LIMA, BUSS E SOUZA, 2020).

Com os esforços de fechamento dos negócios não essenciais, sendo necessários para frear o avanço da epidemia, o Ministério da Saúde do Brasil definiu diversas medidas a serem adotadas para o combate ao coronavírus, como muitas empresas tendo que reduzir o seu efetivo em até 20% nos locais de trabalho (MONZATO, 2020).

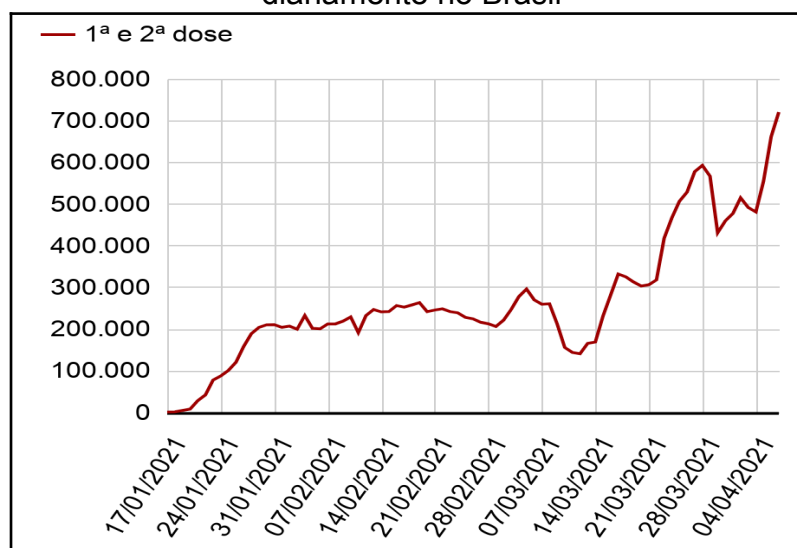
Para evitar ainda mais demissões em um cenário de crise já instalada onde na Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD COVID-19), registrou em setembro de 2020 um aumento de 33% de desempregados, sendo traduzidos em 3,4 milhões de brasileiros. Aumentou-se gradativamente o número das pessoas que passaram a realizar os seus trabalhos de forma remota, sendo a estratégia do teletrabalho adotada por 46% das empresas brasileiras (MONZATO, 2020B).

Mesmo antes da pandemia, de acordo com as estatísticas *home office*, o modelo de trabalho já tinha uma presença considerável no Brasil, segundo o levantamento feito pelo IBGE em 2018, mostrou que 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam de maneira remota, porém com uma maior adesão entre *startups* e outras iniciativas privadas, como *e-commerces* e lojas virtuais.

Em recente estudo divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021) 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados, fazem parte da amostragem de um estudo sobre o trabalho remoto no país durante a Covid-19.

De acordo com o estudo do IPEA divulgado na data de 02/02/2021, a remuneração desses trabalhadores objetivos de pesquisa, somou R\$32 bilhões, o equivalente a 17,4% do total de rendimentos recebidos por todos os trabalhadores no mesmo período.

Figura 6 - Média de vacinas contra covid-19 aplicadas diariamente no Brasil



Fonte: Our World in Data (Dados até 7.abr.2021) BBC (2021)

A Figura 6 demonstra que a vacinação iniciou-se no Brasil no dia 17/01/2021. Segundo a Agência Brasil 2021, houve uma diminuição no número de trabalhadores em *home office* no país de 260 mil pessoas em Novembro de 2020, devido às notícias que anunciavam a chegada e o avanço da vacinação no território nacional, assim como as expectativas de melhora e redução nos casos de Covid-19. Mesmo assim, totalizavam até maio de 2021: 7,3 milhões de pessoas trabalhando à distância.

Um dos pontos que auxilia a perceber o aumento do número de trabalhadores em *home office* no mundo seria observar quais os setores que mais cresceram durante o período de distanciamento social que estamos vivendo. Segundo o que aponta a reportagem da Forbes Insider 2020, na Figura 7, vemos destacados os setores: plataformas de trabalho remoto, *fitness* digital, plataformas de *streaming*, *delivery* e comércio eletrônico.

Figura 7 - Os setores que mais cresceram durante a pandemia da Covid-19

Setores	Empresas	Informações
Plataformas de trabalho remoto	Zoom	+100 milhões de usuários de 12/19 à 03/20
	Skype	+70% de usuários entre 12/19 à 03/19
	Hangouts Meet	+60% de chamadas diárias
	Messenger Rooms	Ferramenta desenvolvida pelo facebook em 24/03/20
Fitness Digital	Centauro Ecommerce	+12.423% Crescimento no ecommerce entre 03/2020 à 04/2020
	Peloton Spinning	Registra maior aula virtual com 23 mil participantes 03/20
	Aaptiv	+50% na busca por treinos sem equipamentos 03/2020
Plataformas de streaming	Disney +	+43,5% de buscas pela plataforma
	Hulu Comcast	+22% de valorização no primeiro trimestre
	Netflix	+15,77 milhões de novas assinaturas
Delivery de comida e mercado	Delivery Direto Locaweb	+10% no volume de entregas entre 03/20 e 04/20
	Rappi	3 vezes mais demanda a partir de março 2020
	Uber Eats	Constatou em 03/20 um aumento significativo nos pedidos para restaurantes independentes
	Shopper	Aumento de 130 mil para 240 mil usuários
Comércio Eletrônico	Submarino e AME	Aumento no tráfego de 16,2% e 20,8%, respectivamente em janeiro e março 2020
	Amazon	+75 mil novos funcionários para dar conta da demanda

Fonte: Adaptado de Forbes Insider (2020)

Em momentos como esse que vivemos de isolamento social e redução de contato presencial com as pessoas. Segundo Duarte (2020), o fator distanciamento não se torna um fator de risco isolado para a nossa saúde mental, é necessário observar fatores como: Renda familiar diminuída e ser exposto a informações negativas sobre o vírus; podem oferecer mais risco para a saúde do que se imagina.

Vê-se a necessidade de suprir em quantidade, prestadores de serviços sociais e psicológicos, para atender as demandas relacionadas à saúde mental, principalmente daqueles com maior risco de desenvolver algum transtorno mental (DUARTE, 2020).

Fazendo um comparativo entre os efeitos da Pandemia e a relevância do teletrabalho, nos setores que podem se utilizar dele para frear a queda da economia, faz-se aqui importante a leitura de um estudo sobre os trabalhadores do setor de turismo do Rio Grande do Norte. Notou-se que os impactos sofridos pela pandemia do Covid-19, foi arrebatadora e desconcertante. Para muitos houve a diminuição

expressiva na renda, com a interrupção definitiva do trabalho causando dependência total neste setor do auxílio emergencial fornecido pelo governo como fonte de renda e sustento (OLIVEIRA, 2020).

### 3 METODOLOGIA

Segundo Casa Nova (2020) esta é a parte da pesquisa em que os responsáveis apontam quais são os métodos utilizados para a realização do presente estudo, como foi realizada a investigação dos dados.

No então capítulo apresentarei a metodologia utilizada para realizar a pesquisa e coletas de dados para a conferência o referencial pesquisado. A presente pesquisa esteve disponível por meio de plataforma digital de aplicação de questionários, da data 16/09/2021 à 19/10/2021, divulgada através de redes sociais e meios de comunicação digitais e e-mails, abrangendo acadêmicos da Universidade, profissionais, colegas e conhecidos.

#### 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento de uma pesquisa é o processo que engloba o procedimento de definição dos passos necessários para realizar uma pesquisa de levantamento. São definidos no delineamento de pesquisa a identificação da população a ser pesquisada, definição do tamanho da amostra, quais os instrumentos utilizados para o levantamento e a relação entre as variáveis dos itens de pesquisa e suas análises estatísticas (CRESWELL, 2010).

A presente amostra se dará por ser objetiva e não-probabilística, que auxilia na mensuração dos dados por conta das respostas de múltipla escolha definidas e adaptadas com base em um estudo já realizado e comprovado. A aplicação se destinará a população com acesso à internet e que realizam ou já realizaram o seu trabalho de forma remota (fora do ambiente físico da empresa).

#### 3.2 PARTICIPANTES DA AMOSTRA QUANTITATIVA

Numa população de amostra quantitativa o objetivo é possibilitar a generalização no que diz respeito a uma população estudando uma pequena parcela dela sendo caracterizada como amostragem. Os participantes de uma amostra quantitativa são as fontes de dados que fornecerão as respostas para a pergunta que o pesquisador deseja responder em sua pesquisa (REA E PARKER, 2002)

O cálculo realizado para definir a amostra vem de um conceito estatístico, com base em que a amostragem se dá pela escolha de uma população onde possa-se identificar aspectos referentes ao assunto abordado. Onde delimitou-se que os respondentes válidos serão apenas aqueles que responderem a primeira pergunta de maneira afirmativa, tendo trabalhado ou que atualmente trabalham de maneira remota desde o início ou antes da pandemia da Covid-19 no estado do Rio Grande do Sul.

Figura 8 - Tamanho da amostra

$$\text{Tamanho da amostra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

N = tamanho da população • e = margem de erro (porcentagem no formato decimal) • z = escore z

Fonte: Survey Monkey (2021)

Para encontrar o número da população adequada para a aplicação da pesquisa buscou-se encontrar um público mínimo de respondentes seguindo a fórmula na Figura 8, conforme estudo realizado na ferramenta *Survey Monkey* (2021) mundialmente conhecida na aplicação de questionários de pesquisa, delimitou-se que o mínimo esperado para o número de respondentes seria de 196 respondentes por onze milhões de habitantes no estado do Rio Grande do Sul, encontrando um Grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 7% máxima para o estudo realizado.

### 3.2.1 Amostragem quantitativa

Na maioria dos instrumentos de pesquisa utiliza-se uma amostra, que representa um universo de uma população (pessoas, animais, plantas e objetos). Já



quando buscamos realizar um censo devemos incluir no estudo todos os casos, daquela população (SAMPIERI, COLLADO E LUCIO, 2013).

Para realização desta pesquisa, optou-se pela utilização de uma amostragem mínima quantitativa de 196 respondentes para poder realizar um entendimento mais aprofundado e com uma confiabilidade maior para a presente pesquisa.

### 3.2.2 Pesquisa descritiva

Pesquisas descritivas têm como objetivo, especificar quais são as prioridades, as características e os de respondentes, conjuntos, comunidades, etapas ou qualquer outro fenômeno que passará por uma espécie de análise. Ou seja, possuem a finalidade de mensurar e coletar informação de maneira independente ou em grupos, sobre os conceitos e variáveis que são questionadas (SAMPIERI, COLLADO E LUCIO, 2013).

A seguinte pesquisa descritiva, tem como base as questões presentes em um estudo já aplicado e comprovado a sua escala objetiva para uma dissertação de mestrado, segundo aplicação realizada pela autora e publicações dos estudos em revista pública conceituada da universidade do Porto Portugal.

### 3.3 PROCESSO DE COLETA DE DADOS DA AMOSTRA

O processo de coleta de dados é o processo de aplicação de uma pesquisa para delimitar a análise estatística e poder consolidar as teorias em fatos e dados. Para a seguinte pesquisa o levantamento será de corte transversal aplicado em um determinado período de tempo e que terá como ferramenta para coleta dos dados a utilização de um levantamento na *Web* e administrado de forma *online* (CRESWELL, 2010).

Para realizar a coleta de dados da amostra quantitativa para esta pesquisa, buscou-se alcançar uma amostragem mínima de 196 respondentes tendo como foco o público-alvo especificado como aqueles trabalhadores que atuam ou já atuaram de forma remota nos seus trabalhos. Utilizando-se de uma plataforma online de envio e respostas de formulários online conhecido como *Google Forms*, assim selecionado pela praticidade em armazenar os presentes questionários em servidores online oferecidos por esta instituição.

Ao realizar a coleta de dados, veiculou-se um *link* para acesso ao questionário em e-mails eletrônicos enviados aos colegas acadêmicos e professores da instituição mediante aprovação do coordenador do curso, utilizou-se também a ferramenta de mensagens instantâneas do *Linkedin* para o encaminhando para demais conexões do acadêmico na rede social e por menos utilizado, foi encaminhado o link da pesquisa em grupos de Whatsapp e coletas presenciais utilizando-se um Qr-code no evento de tecnologia e inovação Mercopar em Caxias do Sul.

### **3.3.1 Questionário**

Seguindo como base a dissertação de mestrado de Macaire (2021), o presente questionário tem como ferramenta de pesquisa o questionário adaptado já aplicado e validado pela autora referente ao tema “2020: O IMPACTO DO TELETRABALHO ANTES, DURANTE E PÓS COVID-19”, sendo alteradas apenas as questões de pesquisa de perfil dos entrevistados e removidas questões de assuntos duplicados para uma aplicação concisa e amigável. Escalas e perguntas foram respeitadas e incluídas na íntegra traduzidas de Português de Portugal para Português Brasileiro.

O questionário (Apêndice A) é realizado de maneira objetiva descritiva, com respostas em escala variando de 1 a 5, onde 1= discordo totalmente e 5= concordo totalmente, e questões de múltipla escolha respeitando o anonimato.

### **3.3.2 Perguntas Estruturadas**

Quando em uma pesquisa com perguntas estruturadas, o pesquisador baseia o seu trabalho com base em um projeto de perguntas específicas e se limita ao instrumento de pesquisa. Na mesma pesquisa é indicado quais perguntas serão realizadas e em qual ordem (SAMPIERI, COLLADO E LUCIO, 2013).

Nesta presente pesquisa as perguntas estruturadas têm como ênfase o tema de teletrabalho em detrimento à pandemia da Covid 19, sua relação com a satisfação dos respondentes em relação ao novo regime de trabalho realizado à distância bem como suas percepções quanto a relação do tema com a satisfação e suas expectativas de futuro.

## 4 ANÁLISE DE DADOS

Nesta etapa do trabalho científico é feito o tratamento do material levantado em campo durante a fase de coleta de dados. A análise dos dados em uma pesquisa científica pode ser subdividida em ordenação, classificação e análise. Durante esse processo de tratamento das informações coletadas é a fase que corresponde ao entendimento da contribuição do trabalho em relação à abordagem teórica realizada nas etapas anteriores (TEIXEIRA, 2003)

Com o intuito de apontar a satisfação dos trabalhadores com o teletrabalho e seus desafios na pandemia da Covid-19, a pesquisa quantitativa foi feita pelo uso de instrumento de aplicação *on-line* conforme abordado na metodologia, questionados sobre o seu entendimento e experiência quanto ao trabalho realizado de maneira remota. O público específico delimitou o número de respondentes por mil habitantes o que dificultou a realização da aplicação da presente pesquisa, porém ao veicular a aplicação pela internet, trouxe à presente pesquisa um espectro amplo em relação às regiões onde delimitou-se como público-alvo aqueles residentes no estado do Rio Grande do Sul, onde obteve-se um total de 203 respondentes, dentre eles sendo obtidos 197 casos válidos para a localidade definida no escopo deste estudo.

Os dados coletados foram processados no sistema IBM® SPSS® Statistics v.21, no qual foi feita a análise estatística utilizando-se as fórmulas do teste T das amostras independentes, ANOVA para análise de variância e teste de Tukey para múltiplas comparações. A significância utilizada para identificação das variáveis quando com diferenciação significativa e de valor  $P \leq 0,05$ . Utilizou-se no entanto para os testes de correlação das questões de Satisfação e percepção dos trabalhadores o teste de correlação de Pearson que por sua vez possui um valor de significância quando  $C \geq 0,4$ . A presente análise das respostas obtidas para o então estudo será dividida entre Estatística Descritiva e Testes estatísticos de comparação para as médias obtidas.

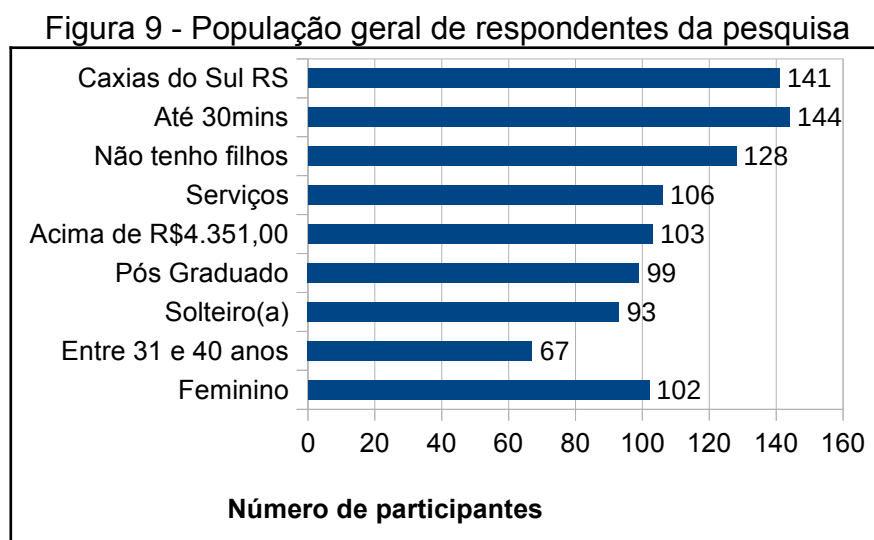
ANOVA é o cálculo realizado no teste de três ou mais grupos de uma amostra para determinar se suas médias são diferentes, para isso utilizam-se testes-t de amostras independentes para testar estatisticamente o seu fator de significância de um grupo de resultados obtidos. Já o teste de Tukey se molda à quantidade de médias amostrais e compara suas diferenças, porém não utiliza-se dos testes-t,

porém é feita uma distribuição de *Amplitude Estudentizada* que dificulta a rejeição de hipótese nula.(SCHMULLE, 2019).

O coeficiente de correlação de Pearson, inventado por Karl Pearson, é uma forma estatística utilizada para examinar se há uma relação quando duas informações estão correlacionadas. Ao encontrar-se uma correlação positiva, entende-se que pontuações altas estejam associadas a pontuações altas, ou seja se um fator de uma correlação estiver positivo de acordo com o valor de correlação maior que 0,4 (positivo) aponta que seus resultados em relação ao outro fator correlacionado são positivos ou de mesma direção (SCHMULLE, 2019).

#### 4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES DA AMOSTRA

Verificando-se os resultados referentes ao constructo de perfil do questionário, notou-se um padrão em relação à maioria dos respondentes da pesquisa, segundo os dados coletados da amostra considerada para este estudo, mostrou-se predominante conforme apresentado na Figura 9 como maioria.



Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

A Figura 9 apresenta os totais de frequência obtidos para cada característica assumida pela maioria dos entrevistados no estudo.

#### 4.1.1 Gênero dos respondentes

De acordo com a Tabela 1, podemos verificar que em relação unicamente a determinar uma maior população da amostra masculina ou feminina não se faz necessária, uma vez que a divisão do público respondente se manteve próxima à 50% para cada gênero. No entanto, pode-se dizer que a maior população com 50,2% do total de respondentes é a população feminina nesta presente amostragem.

Tabela 1 - Gênero dos respondentes

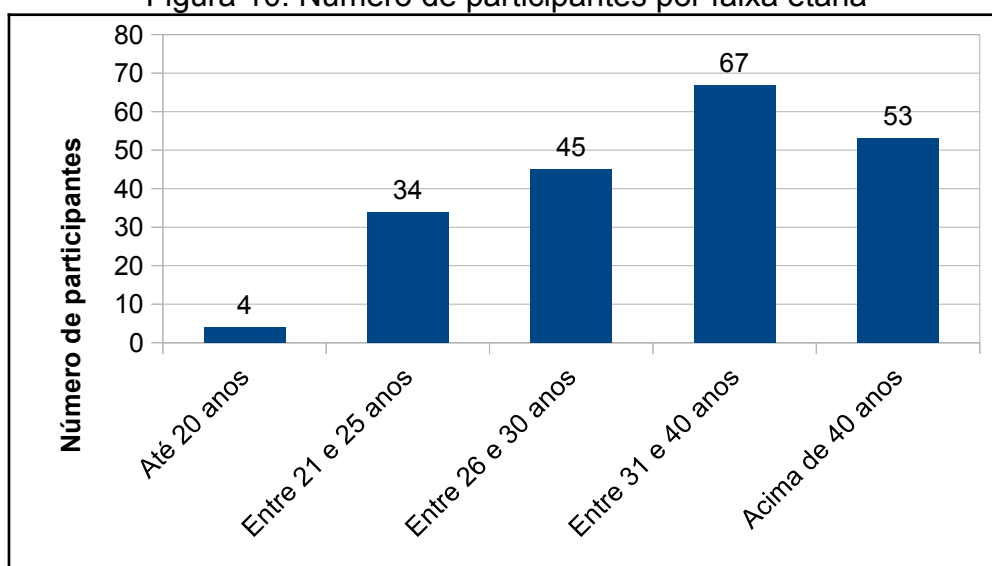
	Frequência	Percentual (%)
Feminino	102	50,20
Masculino	100	49,30
Prefiro não responder	1	0,50
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

#### 4.1.2 Idade da amostra

Na presente pesquisa realizada, obteve-se os resultados referentes à faixa etária dos participantes conforme apresentado na Figura 10, o gráfico mostra uma relação do número de respondentes com a faixa etária. Pode-se compreender que o mais frequente nas respostas seria a faixa etária entre 31 e 40 anos.

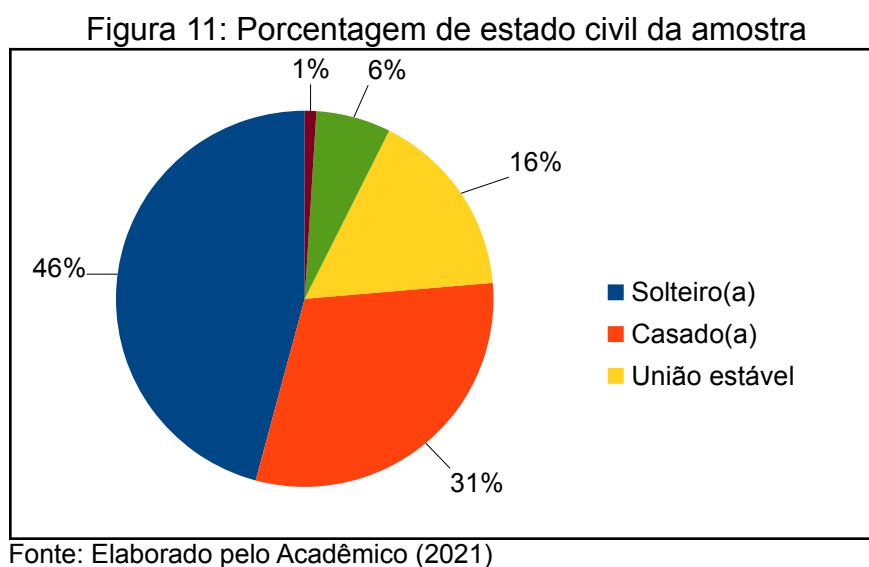
Figura 10: Número de participantes por faixa etária



Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

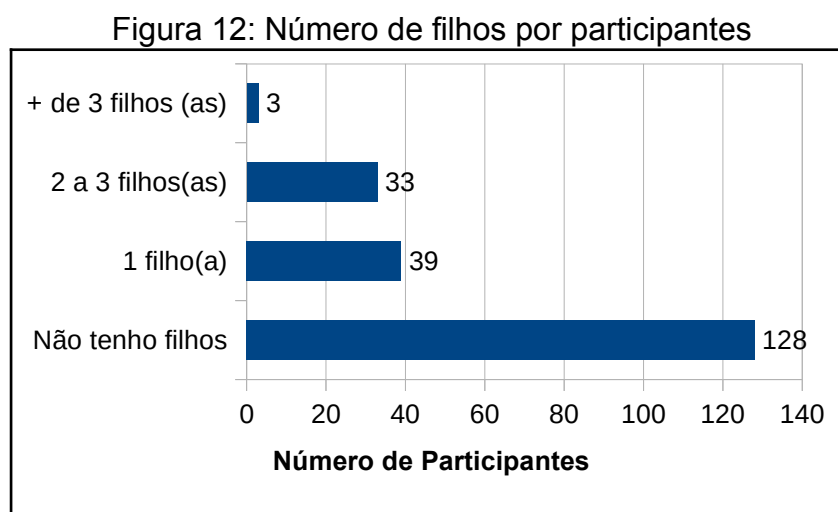
#### 4.1.3 Estado civil dos respondentes

Dentre os participantes da pesquisa obteve-se o percentual em relação ao total de 203 respondentes da pesquisa, conforme apontado na Figura 11. Como é possível observar, a maior parte da amostra com 46% é Solteiro.



#### 4.1.4 Número de filhos dos respondentes

Dentre a amostra obtida obteve-se as respostas em relação à quantidade de filhos presente na Figura 12. Verifica-se que a maioria obtida não possui filhos.



#### 4.1.5 Localidade de residência

Ao analisar as respostas dos entrevistados em relação à localidade de residência, pode-se determinar alguns pontos específicos para o estudo como a determinação de onde está localizada determinada população. Nesta pesquisa a maioria dos respondentes residem no estado do Rio Grande do Sul, o que comprova segundo a Tabela 2 que a amostra mínima definida para a localidade, a partir do cálculo amostral foi alcançada. Como pode também ser verificado, partindo de que o instrumento de pesquisa foi aplicado via Survey Online, obteve-se respostas não determinantes nos estados de DF (Distrito Federal), MT (Mato Grosso) e SC (Santa Catarina). Os somatórios de respostas dos estados podem ser analisados na Tabela 2.

Tabela 2 - Frequência de respostas por estado

	Frequência	Percentual (%)
RS – Rio Grande Do Sul	197	97,04
DF – Distrito Federal	1	0,49
SC – Santa Catarina	4	1,97
MT – Mato Grosso	1	0,49
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Analisando mais detalhadamente a questão número 9 do presente questionário, conforme suas respostas totais na Tabela 3 vemos as localidades e frequência dos respondentes para cada município participante. Pode-se dizer a partir dos dados apresentados que a maior população respondente encontra-se na cidade de Caxias do Sul com 141 respondentes, representando 69,5% dos resultados obtidos.

Tabela 3 - Cidade de residência

	Frequência	Percentual (%)
Bento Gonçalves RS	5	2,50
Brasília DF	1	0,50
Cachoeirinha RS	3	1,50
Canela RS	1	0,50
Canoas RS	3	1,50
Caxias do Sul RS	141	69,80
Cuiabá MT	1	0,50
Erechim RS	1	0,50
Farroupilha RS	5	2,50
Florianópolis SC	4	2,00
Garibaldi RS	3	1,50
Guaíba RS	1	0,50
Lagoa Vermelha RS	1	0,50
Lajeado RS	1	0,50
Passo Fundo RS	3	1,50
Picada Café RS	1	0,50
Porto Alegre RS	19	8,90
Rio Grande RS	2	1,00
Santa Maria RS	3	1,50
São Marcos RS	4	2,00
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Analisa-se na Tabela 3 que dentre os 203 respondentes da amostra, obtida com o envio dos questionários por meio da rede social LinkedIn, seis respondentes da amostra eram de outros estados brasileiros. Sendo em sua maioria os respondentes do estado do Rio Grande do Sul, somando-se 97,04% da amostra. Ao realizar a comparação das médias entre as variáveis, verifica-se que as médias dos seis respondentes não se mostraram significativamente diferentes das médias totais da amostra global.

Como pode-se interpretar na tabela 4, não há significativa diferenciação entre as médias dos respondentes da amostra global e os seis respondentes de demais estados brasileiros que participaram da pesquisa. Portanto com a comparação realizada verifica-se não ser necessária a remoção dos casos da presente amostra.

Tabela 4: Comparação das médias das variáveis entre a amostra Global e respondentes de demais estados brasileiros presentes na amostra (continua)

	Médias público global todos os respondentes	Média dos seis respondentes fora do RS
10. Minha satisfação geral com meu trabalho	3,99	4,00
11. Quanto a oportunidades de promoção	3,23	3,50
12. Meu desenvolvimento profissional	3,74	3,83
13. Meu desempenho para executar as tarefas	3,90	4,00
14. Sobre me sentir conectado com minha empresa	3,38	3,67



15. Sobre equilibrar e separar trabalho da vida pessoal	3,30	3,33
16. Meu relacionamento interpessoal com os colegas	3,34	3,67
17. Minha saúde mental em relação ao stress	3,27	3,50
18. Sobre não me sentir esgotado	3,17	3,67
19. Com relação à concentração durante o trabalho	3,56	3,50
20. Estou totalmente satisfeito por trabalhar mais em casa	3,77	3,67
21. Tenho mais conflitos familiares por trabalhar mais em casa	2,01	2,50
22. Tenho mais conflitos profissionais com supervisores e colegas por trabalhar mais de casa	1,81	1,33
23. Sou frequentemente interrompido por familiares ao realizar o trabalho remotamente	2,43	2,00
24. Tenho dificuldade em conciliar diferentes meios de comunicação no teletrabalho	1,91	2,00
25. Sinto-me bem orientado pelo meu líder durante este período de teletrabalho	3,46	3,67
26. Senti uma certa resistência quanto a realizar meu trabalho de maneira remota	2,11	2,17
27. Sinto que consigo realizar melhor o meu trabalho e de forma mais eficiente quando realizado em teletrabalho	3,47	3,17
28. Sinto-me mais ligado ao empregador durante o período de teletrabalho	2,54	2,50
29. Tenho uma melhor conciliação entre minha vida pessoal e profissional quando em teletrabalho	3,37	3,50
30. Sinto que estou mais ligado aos colegas por causa do teletrabalho	2,26	2,33
31. Me sinto com menos stress no trabalho se estou em Home Office	3,28	2,50
32. Penso que o teletrabalho pode reduzir as chances de ter uma crise de burnout (esgotamento) num futuro próximo	3,12	3,00
33. Me sinto mais concentrado para realizar as minhas tarefas graças a estar em regime de teletrabalho	3,34	3,00
34. Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro	3,5	3,83
35. Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho	3,98	3,83
36. Acredito que haverá mais organizações que irão adotar o teletrabalho para seus colaboradores	3,99	3,83
37. Tenho uma opinião mais positiva sobre reuniões online	4,28	4,17
38. Espero que mais reuniões sejam realizadas online	3,85	3,50

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Na Tabela 5, apresentam-se os totais das médias comparadas entre a amostra global e específica dos seis respondentes fora do estado do Rio Grande do Sul, dividindo os resultados pelos constructos de perguntas das variáveis de

satisfação e percepção quanto ao teletrabalho.

Tabela 5: Médias dos constructos comparadas entre amostra global e demais estados

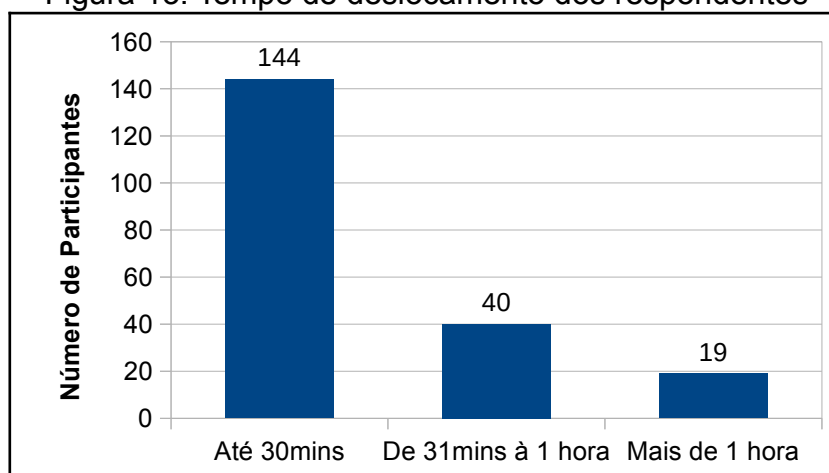
	Médias publico global todos os respondentes	Média dos seis respondentes fora do RS
Média das questões do constructo Satisfação geral em relação ao Home Office	3,49	3,67
Média das questões do constructo Satisfação em relação ao home office durante a pandemia da Covid-19	2,78	2,67
Média do constructo percepção quanto ao impacto da pandemia em relação ao teletrabalho e reuniões online	3,92	3,83

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

#### 4.1.6 Tempo de deslocamento

Conforme respostas obtidas na amostra de pesquisa, verificou-se que a faixa de tempo de deslocamento dos respondentes de casa para o trabalho se manteve mais presente na faixa de tempo de até 30 minutos de deslocamento, na Figura 13 é possível verificar as frequências de respondentes por tempo de deslocamento.

Figura 13: Tempo de deslocamento dos respondentes



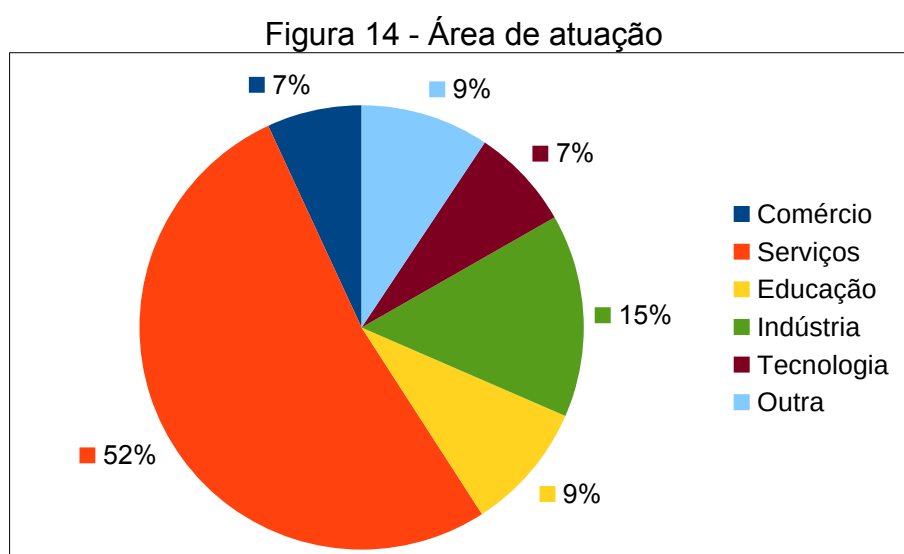
Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

#### 4.1.7 Área de atuação

A área de atuação dos respondentes desta pesquisa pode ser determinante

para poder auxiliar na verificação de um comportamento em relação às atividades que pararam ou não precisaram parar durante a pandemia da Covid-19, conforme o que é mostrado na Figura 14, vê-se as áreas de atuação que tiveram o maior número de representantes entre os respondentes da pesquisa.

Pode-se então determinar a partir da Figura 14 que 52% dos 203 respondentes são em sua maioria trabalhadores do setor de Serviços, 15% são refletidos pelo setor de Indústria e as demais áreas divididas entre 9% e 7% são: Tecnologia, Comércio, Educação e Outras.



Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

#### 4.1.8 Faixa salarial dos respondentes

Com relação à remuneração, pode-se verificar na Tabela 6 uma frequência maior entre os respondentes aqueles com remuneração superior à R\$4.351,00. O que pode ajudar a identificar o tipo de trabalho desempenhado ou o nível de qualificação associado ao trabalho remoto, uma vez que a confiança no desempenho de suas funções está somente em sua responsabilidade.

Tabela 6 - Remuneração dos respondentes

	Frequência	Percentual (%)
Até R\$1.350,00	6	3,00
Entre R\$1.351,00 e R\$2.350,00	19	9,40
Entre R\$2.351,00 e R\$3.350,00	41	20,20
Entre R\$3.351,00 e R\$4.350,00	34	16,70
Acima de R\$4.351,00	103	50,70
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Vê-se na Tabela 7 então a média e desvio padrão representados na pesquisa, que acaba sendo relacionada ao valor de remuneração de R\$4.351,00 a maior média presente entre os resultados dos questionários aplicados.

Tabela 7 - Média e Desvio Padrão da renda dos trabalhadores

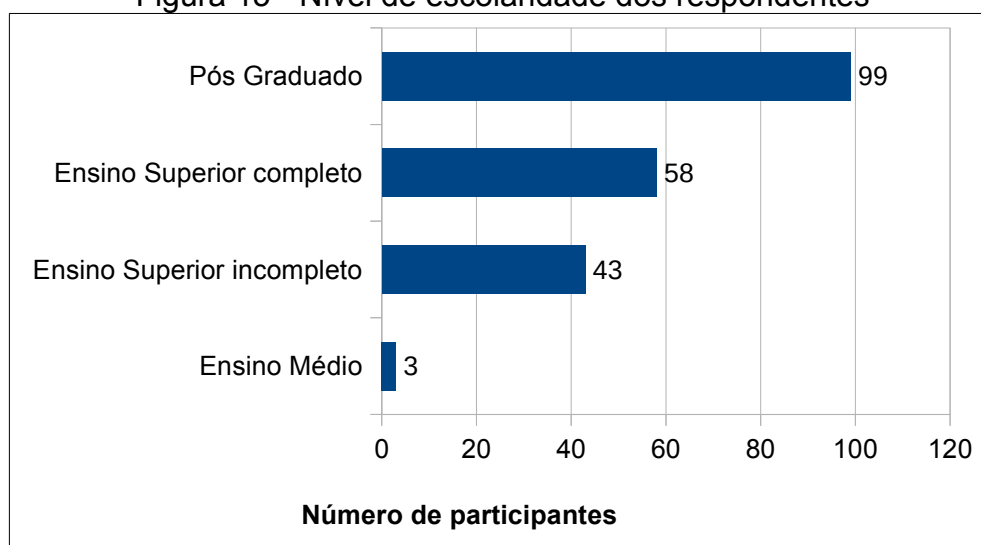
	Média	Desvio Padrão
Até R\$1.350,00	3,000	1,265
Entre R\$1.351,00 e R\$2.350,00	4,000	0,943
Entre R\$2.351,00 e R\$3.350,00	3,732	0,807
Entre R\$3.351,00 e R\$4.350,00	4,088	0,793
Acima de R\$4.351,00	4,117	0,973
<b>Total</b>	<b>3,990</b>	<b>0,940</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

#### 4.1.9 Nível de escolaridade da amostragem

Após analisados os resultados referentes à remuneração, como verificamos que a maior frequência de respondentes se teve na maior faixa salarial, também vemos como um padrão um maior nível de escolaridade conforme a Figura 15 de acordo com as divisões obtidas, temos um total de noventa e nove respondentes, representando uma percentagem de 48,8% dos 203 entrevistados com um nível de escolaridade de Pós-Graduação. O que pode ser associado com a análise realizada no Subcapítulo 4.1.4.

Figura 15 - Nível de escolaridade dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

## 4.2 MÉDIA DOS CONSTRUCTOS DA PESQUISA QUANTITATIVA

Referente às questões de cunho objetivo dos questionários aplicados diretamente sobre os efeitos e satisfação da amostra representada, referente ao trabalho remoto, podemos verificar a média e desvio padrão das questões 10 a 19 na Tabela 8. A média apresentada foi traçada em cima da escala linear das questões em que se tratando de efeito positivo ou negativo foram identificadas no programa SPSS de análise estatística como 1 (Efeito Certamente Negativo) e 5 (Efeito Certamente Positivo).

Tabela 8 - Média e desvio padrão constructo satisfação geral no teletrabalho

	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
10. Minha satisfação geral com meu trabalho	3,990	0,939
11. Quanto a oportunidades de promoção	3,232	1,005
12. Meu desenvolvimento profissional	3,744	1,082
13. Meu desempenho para executar as tarefas	3,901	0,928
14. Sobre me sentir conectado com minha empresa	3,379	1,121
15. Sobre equilibrar e separar trabalho da vida pessoal	3,296	1,203
16. Meu relacionamento interpessoal com os colegas	3,340	1,205
17. Minha saúde mental em relação ao stress	3,271	1,247
18. Sobre não me sentir esgotado	3,167	1,182
19. Com relação à concentração durante o trabalho	3,557	1,122
<b>Média do constructo de satisfação geral no teletrabalho</b>	<b>3,488</b>	<b>0,7773</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Já em relação às questões objetivas da pesquisa relacionadas à satisfação e percepção dos trabalhadores referente ao trabalho realizado remotamente durante o período da pandemia da COVID – 19. Apontou-se a média e desvio padrão das questões 20 a 38 na Tabela 9 e Tabela 10. Para determinar a média das questões sobre a satisfação e percepção quanto ao teletrabalho durante o período abordado utilizou-se o sistema de análise estatística SPSS a escala linear sendo 1 (Discordo totalmente) e 5 (Concordo totalmente).

Tabela 9 - Média e desvio padrão constructo satisfação no teletrabalho em relação ao período da pandemia da Covid-19

	Média	Desvio Padrão
20. Estou totalmente satisfeito por trabalhar mais em casa	3,768	1,2310
21. Tenho mais conflitos familiares por trabalhar mais em casa	2,015	1,2722
22. Tenho mais conflitos profissionais com supervisores e colegas por trabalhar mais de casa	1,808	1,0752
23. Sou frequentemente interrompido por familiares ao realizar o trabalho remotamente	2,433	1,2662
24. Tenho dificuldade em conciliar diferentes meios de comunicação no teletrabalho	1,906	1,1757
25. Sinto-me bem orientado pelo meu líder durante este período de teletrabalho	3,458	1,2154
26. Senti uma certa resistência quanto a realizar meu trabalho de maneira remota	2,108	1,2813
27. Sinto que consigo realizar melhor o meu trabalho e de forma mais eficiente quando realizado em teletrabalho	3,468	1,3022
28. Sinto-me mais ligado ao empregador durante o período de teletrabalho	2,542	1,2113
29. Tenho uma melhor conciliação entre minha vida pessoal e profissional quando em teletrabalho	3,374	1,3489
30. Sinto que estou mais ligado aos colegas por causa do teletrabalho	2,256	1,1140
31. Me sinto com menos stress no trabalho se estou em Home Office	3,276	1,3762
32. Penso que o teletrabalho pode reduzir as chances de ter uma crise de burnout (esgotamento) num futuro próximo	3,118	1,4232
33. Me sinto mais concentrado para realizar as minhas tarefas graças a estar em regime de teletrabalho	3,345	1,2505
<b>Média do constructo de satisfação no teletrabalho na pandemia da Covid-19</b>	<b>2,777</b>	<b>0,6085</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Tabela 10 - Média do constructo de percepção quanto ao impacto da pandemia no teletrabalho e reuniões online

	Média	Desvio Padrão
34. Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro	3,980	1,1645
35. Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho	3,985	1,1057
36. Acredito que haverá mais organizações que irão adotar o teletrabalho para seus colaboradores	4,276	0,9026
37. Tenho uma opinião mais positiva sobre reuniões online	3,847	1,1131
38. Espero que mais reuniões sejam realizadas online	3,911	1,1397
<b>Média do constructo percepção quanto ao impacto da pandemia em relação ao teletrabalho e reuniões online</b>	<b>4,000</b>	<b>0,8608</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

As questões que apontam a relação entre a satisfação e a percepção em relação ao teletrabalho no período da pandemia da Covid-19, são as questões de

números 20 a 38 do questionário aplicado que se dá em uma escala linear de 1 a 5. Já as questões que relacionam a escala linear de 1 a 5 com os efeitos do teletrabalho quanto à satisfação são as questões 10 a 19. Verificando-se a média e desvio padrão para as questões que envolvem os constructos de satisfação dos respondentes e percepção em relação ao período de pandemia trabalhado remotamente, obtivemos as médias conforme mostrado na Tabela 11.

Tabela 11 - Média e desvio padrão dos constructos

	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Média das questões do constructo Satisfação geral em relação ao Home Office	3,488	0,7773
Média das questões do constructo Satisfação em relação ao home office durante a pandemia da Covid-19	2,777	0,6085
Média do constructo percepção quanto ao impacto da pandemia em relação ao teletrabalho e reuniões online	4,000	0,8608

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

#### 4.3 SATISFAÇÃO GERAL NO TELETRABALHO DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DA COVID-19

Em uma escala de efeito sendo 1 (Efeito Certamente Negativo) e 5 (Efeito Certamente Positivo), em relação ao impacto do teletrabalho na vida profissional e pessoal dos respondentes, as perguntas de 10 à 19 do presente questionário são relacionadas à percepção dos trabalhadores sobre o impacto causado em suas vidas quando se tratando do trabalho remoto. Na pergunta de número 10 do questionário apresentado no Apêndice A, que trata sobre o efeito do *Home Office* na satisfação geral com o trabalho, obteve-se a frequência e percentual da Tabela 12 segundo os entrevistados.

Tabela 12 - Efeito do home office na satisfação dos trabalhadores

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual (%)</b>
Efeito Certamente Negativo	4	1,97
Efeito Bastante Negativo	12	5,91
Efeito Neutro	30	14,78
Efeito Bastante Positivo	93	45,81
Efeito Certamente Positivo	64	31,53
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Tendo como indicador a resposta com maior frequência, verificamos que dentre os 203 respondentes desta amostragem, obteve-se um total de noventa e três respostas no critério de número 4 (Efeito Bastante Positivo) o que de modo geral, aponta uma percepção positiva em relação à satisfação no trabalho quando realizado de forma remota no período, o critério mais votado representa 45,81% dos respondentes.

#### 4.3.1 Satisfação geral dos trabalhadores e suas características

Realizando a comparação de múltiplos fatores ao compararmos a questão de número 10 do questionário quanto a as categorias de remuneração, conforme os testes de ANOVA e Tukey apontaram, a comparação se mostrou relevante em relação a maior categoria de salário e a menor. Entre os entrevistados é um dos pontos principais que difere a satisfação geral com o trabalho desempenhado na pandemia da Covid-19. Na Tabela 13 vemos o resultado do teste de Tukey realizado para comprovação da relevância das categorias para a presente pesquisa.

Tabela 13 - Teste de Tukey - Satisfação em relação à renda

	<b>Critérios de comparação</b>	<b>Valor-p</b>
Até R\$1.350,00	Entre R\$1.351,00 e R\$2.350,00	0,142
	Entre R\$2.351,00 e R\$3.350,00	0,365
	Entre R\$3.351,00 e R\$4.350,00	0,062
	Acima de R\$4.351,00	0,034
Acima de R\$4.351,00	Até R\$1.350,00	0,034
	Entre R\$1.351,00 e R\$2.350,00	0,987
	Entre R\$2.351,00 e R\$3.350,00	0,160
	Entre R\$3.351,00 e R\$4.350,00	1,000

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Pelo que pode-se verificar segundo o valor-p apresentado nas variantes de salário na Tabela 13, os dados que mostraram maior relevância na comparação realizada, foram as variáveis de maiores e menores valores de salário que apresentaram resultados inferiores à Valor-p  $\leq 0,05$ .

Já as variáveis de perfil da amostra que também foram comparadas à questão de satisfação geral, mostraram-se insignificantes a associação pois tiveram resultados de p superiores à 0,05 ao realizar o teste de ANOVA, são as comparações não utilizadas para este estudo em relação à questão 10 as presentes



na Tabela 14. Isso demonstra que não há diferença significativa ao nível de 0,05 para afirmar que o estado civil e o número de filhos dos respondentes têm influência sobre a Satisfação.

Tabela 14 - Resultados ANOVA variáveis desconsideradas

	Variáveis	Valor-p ANOVA
Satisfação no trabalho	Estado civil	0,178
Satisfação no trabalho	Número de filhos	0,772

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

#### 4.3.2 Correlação dos constructos de Satisfação e Percepção quanto ao teletrabalho durante o período da pandemia da Covid-19

Com a análise de correlação entre as questões de satisfação com o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 e as questões referentes à percepções dos teletrabalhadores, temos na Tabela 15 os resultados obtidos ao correlacionar as questões de 20 a 33 com as questões de 34 a 38 do questionário. No teste de Pearson aplicado a essa correlação das questões dos dois constructos temos como valor de significância para correlação o valor  $C \geq 0,4$ .

Tabela 15 - Correlação das questões dos constructos de satisfação e percepção quanto ao teletrabalho durante o período da pandemia da Covid-19 (continua)

		34. Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro	35. Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho	36. Acredito que haverá mais organizações que irão adotar o teletrabalho para seus colaboradores	37. Tenho uma opinião mais positiva sobre reuniões online	38. Espero que mais reuniões sejam realizadas online
20. Estou totalmente satisfeito por trabalhar mais em casa	<b>Correlação de Pearson</b>	,636**	,721**	,347**	,325**	,282**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
21. Tenho mais conflitos familiares por trabalhar mais em casa	<b>Correlação de Pearson</b>	-,157*	-,215**	-,081	-,135	-,064
	Sig. (2-tailed)	,025	,002	,250	,055	,365
22. Tenho mais conflitos profissionais com supervisores e colegas por trabalhar mais de casa	<b>Correlação de Pearson</b>	-,058	-,140*	-,093	-,087	-,054
	Sig. (2-tailed)	,408	,047	,187	,219	,441
23. Sou	<b>Correlação de</b>	-,142*	-,186**	,059	-,037	-,045

frequentemente interrompido por familiares ao realizar o trabalho remotamente	<b>Pearson</b>					
	Sig. (2-tailed)	,043	,008	,399	,599	,521
24. Tenho dificuldade em conciliar diferentes meios de comunicação no teletrabalho	<b>Correlação de Pearson</b>	-,160*	-,188**	-,004	-,094	-,047
	Sig. (2-tailed)	,022	,007	,960	,181	,507
25. Sinto-me bem orientado pelo meu líder durante este período de teletrabalho	<b>Correlação de Pearson</b>	,297**	,296**	,227**	,176*	,155*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,012	,028
26. Senti uma certa resistência quanto a realizar meu trabalho de maneira remota	<b>Correlação de Pearson</b>	-,211**	-,243**	-,069	-,127	-,082
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,329	,071	,248
27. Sinto que consigo realizar melhor o meu trabalho e de forma mais eficiente quando realizado em teletrabalho	<b>Correlação de Pearson</b>	,617**	,679**	,286**	,367**	,342**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
28. Sinto-me mais ligado ao empregador durante o período de teletrabalho	<b>Correlação de Pearson</b>	,323**	,394**	,184**	,256**	,236**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000	,001
29. Tenho uma melhor conciliação entre minha vida pessoal e profissional quando em teletrabalho	<b>Correlação de Pearson</b>	,496**	,535**	,285**	,253**	,225**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001
30. Sinto que estou mais ligado aos colegas por causa do teletrabalho	<b>Correlação de Pearson</b>	,332**	,353**	,136	,151*	,174*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,053	,031	,013
31. Me sinto com menos stress no trabalho se estou em Home Office	<b>Correlação de Pearson</b>	,516**	,504**	,333**	,383**	,347**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
32. Penso que o teletrabalho pode reduzir as chances de ter uma crise de burnout (esgotamento) num futuro próximo	<b>Correlação de Pearson</b>	,339**	,347**	,213**	,296**	,290**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000

33. Me sinto mais concentrado para realizar as minhas tarefas graças a estar em regime de teletrabalho	<b>Correlação de Pearson</b>	,484**	,512**	,354**	,365**	,310**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Listwise N=203

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

Nos testes de correlações realizados com as questões presentes no bloco das questões 20 a 38, verificam-se as questões que correlacionadas possuem uma significância estatística, quando com valor de correlação maior que 0,4 possuem uma maior concordância sendo nas variáveis a relação de maior concordância com a satisfação maior será a concordância com a percepção nas questões.

Na Tabela 16 verificamos a correlação de Pearson, total entre o fator satisfação e percepção dos teletrabalhadores em consideração ao *home office*, durante a pandemia da Covid-19, para poder demonstrar mais claramente a correlação entre os dois fatores no total.

Tabela 16: Correlação de Pearson total entre a satisfação e a percepção

		Satisfação	Percepção
Satisfação	Pearson Correlation	1	,503**
	Sig. (2-tailed)		,000
Percepção	Pearson Correlation	,503**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=203

Fonte: Elaborado pelo Acadêmico (2021)

## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A discussão dos resultados no trabalho acadêmico é a parte em que o estudante deve dissertar e fazer as interpretações sobre os resultados obtidos e apresentados na análise de dados. Para este capítulo a intenção é relacionar e descrever o que se compreende dos resultados obtidos e relacionar aos capítulos anteriores utilizando-se de materiais de referência para apresentar descrever os resultados (CASA NOVA, 2020)

Na presente pesquisa obteve-se uma amostra relativamente pequena quanto à população total dos trabalhadores que realizaram suas atividades em *Home Office* durante o período da Pandemia da Covid-19 no estado do Rio Grande do Sul, sendo totalizadas as respostas obtidas em 203 respondentes e limitando-se a 197 casos válidos aqueles participantes que condizem com o público-alvo desta pesquisa. Entende-se que os resultados aqui discutidos e obtidos a partir da análise de dados da pesquisa são válidos para a amostra estudada.

Quanto ao objetivo geral deste estudo no qual é identificar qual é a satisfação e percepção dos trabalhadores em relação ao trabalho remoto no período da pandemia da Covid-19, quando questionados sobre a sua satisfação quanto ao seu trabalho 77,34% respostas de teor positivo.

As médias presentes no constructo relacionado às questões de satisfação obtivemos as notas conforme mostrado na Tabela 8 sendo a média das questões 10 a 19 (Satisfação geral em relação ao *Home Office*) de 3,488 interpretado como efeito neutro em relação à mudança para o novo ambiente de trabalho. Na Tabela 9 a média das questões 20 à 33 (Satisfação em relação ao *home office*) durante a pandemia da Covid-19 manteve-se em 2,777 indicando que os respondentes não concordaram nem discordaram das afirmações das questões respondidas. Já na Tabela 10 (constructo de percepção dos teletrabalhadores em relação ao impacto da pandemia no teletrabalho) encontrou-se a média de 4,000 indicando que o constructo se manteve no entanto com respostas equivalentes à nota 4 da escala em que concordam com essas afirmações.

De acordo com o primeiro objetivo específico de avaliar o perfil dos teletrabalhadores, encontrando o que há em comum entre eles, pode-se verificar no constructo perfil da pesquisa quantitativa, um padrão conforme apontado na Figura 9 sendo a maioria dos respondentes identificados como mulheres, na faixa etária de

trinta e um à quarenta anos, solteiras, com pós-graduação, que trabalham no setor de Serviços, com remuneração acima de R\$4.351,00, sem filhos, residentes da cidade de Caxias do Sul e a uma distância equivalente à até trinta minutos de deslocamento de casa para o trabalho.

No segundo objetivo específico, quanto a analisar o efeito percebido pelos trabalhadores, pode-se fazer uma análise em relação às médias das questões que envolvem a satisfação com o teletrabalho, questionando seus efeitos, como podemos observar na Tabela 8, tendo como fator 5 de maior valor a maior concordância com as afirmações realizadas nas questões 10 a 19 em relação ao efeito causado pelo teletrabalho obteve-se a média de 3,488 e desvio padrão de 0,7773. Podendo-se interpretar que a nota equivalente a média das questões se mantém entre as notas três e quatro da escala, lendo-se que em média os respondentes perceberam um efeito neutro ou bastante positivo quanto ao realizar o trabalho em *Home Office*.

Com uma discussão mais aprofundada em relação às questões 10 a 19, podemos observar na Tabela 8, as perguntas que obtiveram as maiores médias do bloco do questionário, que representam quais das questões os respondentes perceberam um efeito mais positivo em relação ao trabalho desenvolvido de forma remota. Foram selecionadas as questões com médias de respostas superiores à 3,6 sendo elas:

- a Questão 10. Minha satisfação geral com meu trabalho;
- b Questão 12. Meu desenvolvimento profissional;
- c Questão 13. Meu desempenho para executar as tarefas.

Verificou-se na pesquisa realizada, o objetivo específico de analisar qual é a percepção em relação à satisfação dos teletrabalhadores durante o período da pandemia da covid 19, nas questões 20 a 38, pode-se perceber que as médias de respostas ao questionar os pesquisados referente à satisfação e percepção foram respectivamente em seus constructos de 2,777 e 4,000. Lendo-se que de uma forma geral em relação à média dos constructos, na escala linear apresentada para as questões, se manteve nas notas três (não concordam ou não discordam) e quatro (concordam) com as afirmações presentes nas questões do bloco de questões sobre a satisfação no teletrabalho e suas percepções.

Correlacionando as questões nos constructos referentes aos blocos de perguntas de satisfação quanto ao teletrabalho e a percepção dos trabalhadores no

período da pandemia da Covid-19, podem-se discutir as correlações que retornaram os valores acima de 0,4 de significância na comparação, podemos relatar que as correlações com maior significância segundo o teste de Pearson apresentadas na Tabela 15, são:

- a Questão 20. (Estou totalmente satisfeito por trabalhar mais em casa) correlacionada à Questão 34. (Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro) apresenta um valor de significância de correlação de 0,636;
- b Questão 20. (Estou totalmente satisfeito por trabalhar mais em casa) correlacionada à Questão 35. (Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho) apresenta um valor de significância de correlação de 0,721;
- c Questão 27. (Sinto que consigo realizar melhor o meu trabalho e de forma mais eficiente quando realizado em teletrabalho) correlacionada à Questão 34. (Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro) apresenta um valor de significância de correlação de 0,617;
- d Questão 27. (Sinto que consigo realizar melhor o meu trabalho e de forma mais eficiente quando realizado em teletrabalho) correlacionada à Questão 35. (Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho) apresenta um valor de significância de correlação de 0,679;
- e Questão 29. (Tenho uma melhor conciliação entre minha vida pessoal e profissional quando em teletrabalho) correlacionada à Questão 34. (Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro) apresenta um valor de significância de correlação de 0,496;
- f Questão 29. (Tenho uma melhor conciliação entre minha vida pessoal e profissional quando em teletrabalho) correlacionada à Questão 35. (Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho) apresenta um valor de significância de correlação de 0,535;
- g Questão 31. (Me sinto com menos stress no trabalho se estou em *Home Office*) correlacionada à Questão 34. (Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro) apresenta um valor de significância de correlação de 0,516;
- h Questão 31. (Me sinto com menos stress no trabalho se estou em *Home Office*) correlacionada à Questão 35. (Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho) apresenta um valor de significância de correlação de 0,504;
- i Questão 33. (Me sinto mais concentrado para realizar as minhas tarefas

graças a estar em regime de teletrabalho) correlacionada à Questão 34. (Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro) apresenta um valor de significância de correlação de 0,484;

- j Questão 33. (Me sinto mais concentrado para realizar as minhas tarefas graças a estar em regime de teletrabalho) correlacionada à Questão 35. (Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho) apresenta um valor de significância de correlação de 0,512.

Lê-se portanto que as questões envolvidas com as percepções e satisfação, podem ajudar a identificar uma contribuição do período da pandemia nas respostas da amostra quando é realizada a correlação entre essas questões. Entende-se que quanto maior o nível de satisfação dos trabalhadores em relação ao teletrabalho na pandemia, mais positiva será a percepção dos mesmos.

Ampliando as avaliações das questões 20 a 38 dos blocos do questionário podemos também perceber na Tabela 9 e na Tabela 10, as afirmações com maior concordância entre os entrevistados na pesquisa, respectivamente selecionadas as questões com médias superiores à 3,7. São elas as afirmações com maiores notas de concordância no bloco do questionário aplicado:

- a Questão 20. Estou totalmente satisfeito por trabalhar mais em casa;
- b Questão 34. Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro;
- c Questão 35. Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho;
- d Questão 36. Acredito que haverá mais organizações que irão adotar o teletrabalho para seus colaboradores;
- e Questão 37. Tenho uma opinião mais positiva sobre reuniões online;
- f Questão 38. Espero que mais reuniões sejam realizadas online.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção deste capítulo é apontar para os leitores da pesquisa os resultados encontrados realizando uma síntese do que foi encontrado, sua interpretação e demais contribuições para a comunidade (CASA NOVA, 2020).

Relacionou-se os dados encontrados na aplicação da pesquisa com os objetivos geral e específicos deste trabalho e a partir do que foi discutido, conseguiu-se responder a pergunta principal deste estudo: a satisfação com o teletrabalho no período da Pandemia da Covid-19. A maioria dos respondentes, sendo 77,34% das respostas, confirmou que acredita que o teletrabalho de um modo geral teve efeito positivo em relação à satisfação quanto ao seu trabalho.

Quando realizadas as correlações dos constructos de percepção e satisfação dos entrevistados no período pesquisado determinou-se que sim poderá ter uma relação direta entre os respondentes uma vez que quanto maior a satisfação do entrevistado, maior era o nível de concordância em relação às percepções dos trabalhadores para o período da pandemia.

A análise de perfil dos respondentes da amostra, buscando entender os pontos em comum, demonstrou uma relação entre as características de perfil profissional, com a possibilidade de manter suas atividades funcionando durante o período de distanciamento social, compreende-se que a maioria dos perfis encontrados em relação à área de atuação, remuneração e nível de escolaridade que pode este, estar associado ao tipo de trabalho realizado ou à independência do local físico da empresa.

Na presente pesquisa obtiveram-se limitações em relação ao público-alvo pesquisado, pois a determinação específica de seus respondentes, tornou o número de casos válidos ainda mais restrito. Ao realizar a análise de dados da pesquisa realizada notou-se que mesmo tendo ao todo seis respondentes de fora do estado do Rio Grande do Sul, não houve significativa diferenciação entre as médias obtidas dos casos específicos comparados à amostra global. Desde o início de seu desenvolvimento este trabalho buscava relacionar o impacto do teletrabalho na manutenção da economia durante o período da pandemia da Covid-19, buscando entender o que diferenciavam os negócios que pararam e os que se mantiveram abertos durante o distanciamento social. No entanto percebendo-se que a relativização destes resultados com a presente amostra atingida não seria possível,



simplificou-se a questão chave para a satisfação dos teletrabalhadores em relação ao *Home office* de um forma geral a identificar suas próprias percepções positivas ou negativas.

O estudo levantou material de referência teórica com relevância científica para o tema de pesquisa, buscando entender a partir de diversas as fontes, elementos que pudessem contribuir com a delimitação do problema de pesquisa assim como seu instrumento de coleta de dados já validado. Neste referencial teórico podem ser encontrados os materiais consolidados com suas contribuições para futuros estudos uma vez que a discussão do tema ainda encontra-se de certa forma restrita. A partir da análise de dados realizada para esta amostra, relativizando-se os resultados encontrados, pode-se utilizar a presente pesquisa para auxiliar na tomada de decisão e formulação de um plano de carreira ou regime de trabalho remoto para as empresas que ainda não se utilizam deste artifício.

Para futuros trabalhos acadêmicos e estudiosos que venham abordar o tema deste trabalho, deixo como sugestão a ampliação da discussão sobre o tema pesquisado bem como a aplicação de um estudo mais descritivo e qualitativo para compreendermos no micro as relações entre a satisfação e o teletrabalho. Recomenda-se também a inclusão de uma pergunta de cunho excludente quanto à localidade dos respondentes para então evitar-se a coleta de respostas fora do estado ou local delimitado de pesquisa para o estudo.

Conclui-se portanto este trabalho a partir das análises e ponderações realizadas que o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 esteve relacionado à satisfação e percepção dos teletrabalhadores de maneira positiva, assim como pode ser percebido um padrão relacionado ao perfil de respondentes podendo-se traçar as relações quanto ao trabalho desempenhado e sua independência de estar atrelado ao local físico de uma empresa.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães. (2019) **As relações de trabalho na modalidade Home Office em empresas de bens de consumo**. Mestrado em Administração. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

ALMEIDA, Mário de Souza. (2014). **Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese: uma abordagem simples, prática e objetiva** – 2. ed. São Paulo: Atlas, Bibliografia. ISBN 978-85-224-9115-5 ISBN 978-85-224-9116-2 (PDF)

ARAÚJO, Emília. (2020). **Questões de tempo e espaço: Do teletrabalho, ao “ficar em casa”, passando pelo confinamento**. Communitas Think Tank – Ideias. Disponível em: <<http://www.comunitas.pt/ideia/questoes-de-tempo-e-espaco-do-teletrabalho-ao-ficar-em-casa-passando-pelo-confinamento>>. Acesso em 05/06/2021.

BUSNELLO, Ronaldo; PALMA, Eliane Arruda (2020). **Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu**. Artigo. REVISTA DE DIREITO | VIÇOSA | V.10 N.01 2018 P. 159-192

BRYNJOLFSSON, Erick; MCAFEE, Andrew. **Novas Tecnologias versus Empregabilidade**. São Paulo: M. Books do Brasil Editora, 2014.

British Broadcasting Corporation. **Gigantes contra homeoffice**, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/04/19/por-que-gigantes-de-tecnologia-agora-rejeitam-trabalho-remoto-em-tempo-integral.ghtml>> Acesso em 19/04/2021

BRASIL, Cristina Indio. **Número de trabalhadores em home office diminuiu em novembro de 2020** – Agência Brasil Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-02/numero-de-trabalhadores-em-home-office-diminuiu-em-novembro-de-2020>> Acesso em 03/06/2021.

CRESWELL, John W. (2010). **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto** - Tradução Magda França Lopes - ARTMED® editora s.a.

CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro; Et al. (2020). **TCC Trabalho de conclusão de curso** -São Paulo: Saraiva Educação

CLT. **Consolidação das Leis Trabalhistas 1943**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 23/03/2021.

**Diferença entre home office e teletrabalho**, MIGLIORA, Luiz Guilherme (2021), VC S/A. Anais eletrônicos. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/existe-diferenca-entre-home-office-e-teletrabalho/>

**ESCRITÓRIO NO MUNDO**, DAYRELL, Marina (2020), Estadão Economia. Anais eletrônicos. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/escritorio-no-mundo-nomades-digitais-ganham-visibilidade-na-pandemia/>

FLINT, Jane . et al. (2009). **Principles of Virology**. 3a edição. USA, ASM Press.

Fórum Econômico Mundial. **Relatório Technology Tipping Points and Societal Impacts 2015**. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GAC15\\_Technological\\_Tipping\\_Points\\_report\\_2015.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf)>. Acesso em: 28 abr. 2021.

Fórum Econômico Mundial. **The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution – Executive Summary**, 2016. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_FOJ\\_Executive\\_Summary\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf)> Acesso em: 20 mar. 2021.

Forbes Insider. **A transformação do trabalho do home office para o anywhere office**, 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/brand-voice/2020/08/a-transformacao-do-trabalho-do-home-office-para-o-anywhere-office/>> Acesso em 04 de abr. De 2021

Fórum Econômico Mundial. **Relatório The Global Risks Report 2017**. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/GRR17\\_Report\\_web.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GRR17_Report_web.pdf)>. Acesso em: 28 abr. 2021.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda (2018). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores**: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. ISSN 2237-4558. Navus. Florianópolis. SC. V.8. n.3. p.37-52. Jul./set.2018

KRAUSE RM. Foreword. In: Morse SS, editor. **Emerging viruses**. Oxford/New York: Oxford University Press; 1993. p. xvii-xix.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Estudo Home Office concentrou 17,4% do total e rendimentos do trabalho em novembro**. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3)> Acesso em 03/06/2021

International Labour Organization. **World of Work Report 2014**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_243961.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf)> Acesso em 21/03/2021.

International Labour Organization. **ILOSTATIST - Brazil Indicators** Disponível em: <<https://www.ilo.org/ilostatcp/CPDesktop/?list=true&lang=en&country=BRA>> Acesso em 15/05/2021.

International Labour Organization. **Work for a Brighter Future - Global Commission on the Future of Work** Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_662410/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang-en/index.htm)> Acesso em 22/04/2021.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; Barbosa, Alane de Oliveira e Monzato, Priscila Pinheiro. (2020). **Mulheres em Home Office durante a pandemia da Covid-19 e**

**as configurações do conflito Trabalho-família.** Revista de Administração de Empresas. FGV EAESP

LIZOTE, Suzete Antonieta. Et al. (2020). **Tempos de pandemia:** bem-estar subjetivo e autonomia em home office. Revista Gestão Organizacional. UDESC

LIMA, Marília Gonzaga e Tose, Silva (2005). **Teletrabalho a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes.** Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP)

**LEI No 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Teletrabalho.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm) > Acesso em: 04/06/2021.

**LEI No 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm) > Acesso em 23/03/2021.

MACAIRE, Lucie Isolina Munique (2021). **2020: O IMPACTO DO TELETRABALHO ANTES, DURANTE E PÓS COVID-19.** Dissertação de Mestrado. Universidade do Porto.

MARCÍLIO, Rodrigues Gomes; JOSÉ, Wanderley Novato Silva (2016). **Qualidade de vida no trabalho à distância:** Um estudo na PUC Minas Virtual. V. 16. E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, (2017). **Metodologia do trabalho científico:** projetos de pesquisa / pesquisa bibliográfica/ teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso – 8. ed. – São Paulo: Atlas. Bibliografia. ISBN 978-85-970-1239-2

MENDONÇA, Marcelo (2010). **A Inclusão dos “Home Offices” no setor residencial no município de São Paulo.** Tese de doutorado. Universidade de São Paulo (USP)

MAGENTA, Matheus. **Afinal Brasil vacina pouco ou muito,** 2021. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2021/06/4928516-afinal-brasil-vacina-pouco-ou-muito—confira-5-dados-do-ranking-global.html>> Acesso em 03 de jun. de 2021

MARI, Angelica; ARBEX, Gabriela. **Pesquisa revela os setores que estão se dando bem na crise causada pela pandemia,** 2020. Disponível em: <<https://www.forbes.com.br/forbes-tech/2020/04/pesquisa-revela-os-setores-que-estao-se-dando-bem-na-crise-causada-pela-pandemia/>> Acesso em 04 de jun. de 2021

MIZIARA, Raphael. (2017) **O NOVO REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO NO BRASIL.** Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/116314>> Acesso em 04/06/2021.

MALAQUIAS A. **O micróbio protagonista**; notas sobre a divulgação da bacteriologia. História, Ciências, Saúde. 2015:S0104.

NOHARA, Jouliana Jordan, Et Al, (2010). **O TELETRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS TELETRABALHADORES**. Artigo. Revista de Administração e Inovação ISSN: 1809-2039

OLIVEIRA, Dalila Andrade e POCHMANN, Marcio (2020). **A DEVASTAÇÃO DO TRABALHO A CLASSE DO LABOR NA CRISE DA PANDEMIA**. Livro. Gráfica e editora Positiva.

PRADO ABAL, et al. (2020). **A saúde mental dos profissionais de saúde frente a pandemia do covid-19**: uma revisão integrativa, Revista Eletrônica Acervo Saúde;1025:e4128.

ROSENFELD, Cinara L.; DE ALVES, Daniela Alves (2011) **Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt>> Acesso em 06/06/2021

REA, L. M.; PARKER, R. **Metodologia da pesquisa**: do planejamento à execução São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2002.

Revista Exame. **Trabalho híbrido home office espaço nomadismo digital**, 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/trabalho-hibrido-home-office-espaco-nomadismo-digital-2/>> Acesso em 04 de jun. de 2021.

SCHMULLE, Joseph. **Análise Estatística com R Para Leigos**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2019. 9788550807850. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550807850/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

Survey Monkey. **Calculadora de tamanho de amostra**, 2021. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>> Acesso em 25 de out. de 2021.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández e LÚCIO, Maria del Pilar Baptista (2013). **METODOLOGIA DE PESQUISA**. Livro. Editora Penso.

TEIXEIRA, Enise Barth (2003). **A análise de dados na pesquisa científica**; importância e desafios em estudos organizacionais. Artigo científico. Editora Unijuí.

VIEIRA, Wilias Santos; TREVISAN, Márcio (2021). **Análise acerca da virologia humana do Covid-19**: uma revisão narrativa. Artigo. Revista Artigos. Com | ISSN 2596-0253

**WORKING FROM HOME IS GOOD FOR BUSINESS**, MULLENWEG (2019), TED Talks Anais eletrônicos. Disponível em: [https://www.ted.com/talks/matt\\_mullenweg\\_why\\_working\\_from\\_home\\_is\\_good\\_for\\_business#t-86081](https://www.ted.com/talks/matt_mullenweg_why_working_from_home_is_good_for_business#t-86081) . 2019

## **APÊNDICE A – Roteiro do Questionário Adaptado**

### **SATISFAÇÃO NO TELETRABALHO SEGUNDO OS TELETRABALHADORES DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DA COVID-19**

Prezado (a)

Meu nome é Giovanni Pozza Frizzo, sou acadêmico do curso de Administração, pela Universidade de Caxias do Sul.

Este questionário tem a finalidade de captar dados sobre a satisfação quanto ao regime de teletrabalho avaliado pelas percepções dos próprios teletrabalhadores no estado do Rio Grande do Sul, e fornecer fundamentação para meu trabalho de conclusão.

Estas informações são confidenciais e serão utilizadas somente para a elaboração do trabalho de conclusão de curso da minha graduação. Você não será identificado, o anonimato é totalmente respeitado.

Muito obrigado!

Não existe resposta errada, seja verdadeiro. As questões são afirmativas, responda de acordo com o seu entendimento e interpretação do ambiente de trabalho. Não deixe nenhum item em branco.

Pesquisa quantitativa, voltada para a percepção dos teletrabalhadores em relação ao teletrabalho durante o período da covid-19 no estado do Rio Grande do Sul.

Você trabalha ou trabalhou em regime de teletrabalho/*home office* durante algum período da Covid-19?

Sim

Não

Pergunta excludente, o respondente só segue respondendo a pesquisa caso responda que sim.

Perfil dos pesquisados

1. Gênero

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

2. Idade

Até 20 anos

Entre 21 e 25 anos

Entre 26 e 30 anos

Entre 31 e 40 anos

Acima de 40 anos

3. Estado Civil

Solteiro (a)

Casado (a)

União estável

Separado (a) / Divorciado (a)

Viúvo (a)

4. Nível de escolaridade

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior completo

Pós Graduado

5. Renda
<input type="checkbox"/> Até R\$1.350,00
<input type="checkbox"/> Entre R\$1.351,00 e R\$2.350,00
<input type="checkbox"/> Entre R\$2.351,00 e R\$3.350,00
<input type="checkbox"/> Entre R\$3.351,00 e R\$4.350,00
<input type="checkbox"/> Acima de R\$4.351,00
6. Área de atuação
<input type="checkbox"/> Comércio
<input type="checkbox"/> Serviços
<input type="checkbox"/> Educação
<input type="checkbox"/> Indústria
<input type="checkbox"/> Agronegócio
<input type="checkbox"/> Outro _____
7. Possui Filhos? Quantos?
<input type="checkbox"/> Não tenho filhos
<input type="checkbox"/> 1 filho(a)
<input type="checkbox"/> 2 a 3 filhos(as)
<input type="checkbox"/> + de 3 filhos (as)
8. Tempo de trajeto casa-trabalho
<input type="checkbox"/> Até 30 minutos
<input type="checkbox"/> De 31 minutos à 1 hora
<input type="checkbox"/> Mais de 1 hora
9. Cidade em que reside
<b>Preenchimento aberto definido para cidades do estado do rio grande do sul</b>

Conforme a sua percepção quanto ao trabalho à distância, como você percebe que a modalidade de trabalho remoto tem (ou teria) efeito sobre as seguintes características da sua vida profissional?

10. Minha satisfação geral com o meu trabalho:

Efeito Certamente Negativo

Efeito Bastante Negativo



<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
11. Quanto a oportunidades de promoção:
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
12. Meu desenvolvimento Profissional:
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
13. Meu desempenho para executar as tarefas:
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
14. Sobre me sentir conectado com minha empresa
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
15. Sobre equilibrar e separar trabalho da vida pessoal:
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo

<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
16. Meu relacionamento interpessoal com os colegas:
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
17. Minha saúde mental em relação ao stress:
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
18. Sobre não me sentir esgotado:
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo
19. Com relação à concentração durante o trabalho:
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Negativo
<input type="checkbox"/> Efeito Neutro
<input type="checkbox"/> Efeito Bastante Positivo
<input type="checkbox"/> Efeito Certamente Positivo

Responda de acordo com a escala: 1 Discordo totalmente e 5 Concordo totalmente.

Satisfação com o teletrabalho na vida pessoal e profissional com relação ao período da pandemia da Covid-19 onde 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente	1	2	3	4	5
20. Estou totalmente satisfeito por trabalhar mais em casa					
21. Tenho mais conflitos familiares por trabalhar mais em casa					
22. Tenho mais conflitos profissionais com supervisores e					

colegas por trabalhar mais de casa					
23. Sou frequentemente interrompido por familiares ao realizar o trabalho remotamente					
24. Tenho dificuldade em conciliar diferentes meios de comunicação quando em teletrabalho					
25. Sinto-me bem orientado pelo meu líder durante este período de teletrabalho					
26. Senti uma certa resistência quanto a realizar meu trabalho de maneira remota					
27. Sinto que consigo realizar melhor o meu trabalho e de forma mais eficiente quando realizado em teletrabalho					
28. Sinto-me mais ligado ao empregador durante o período de teletrabalho					
29. Tenho uma melhor conciliação entre minha vida pessoal e profissional quando em teletrabalho					
30. Sinto que estou mais ligado aos colegas por causa do teletrabalho					
31. Me sinto com menos stress no trabalho se estou em <i>Home Office</i>					
32. Penso que o teletrabalho pode reduzir as chances de ter uma crise de <i>bornout</i> (esgotamento) num futuro próximo					
33. Me sinto mais concentrado para realizar as minhas tarefas graças a estar em regime de teletrabalho					
Percepção quanto ao impacto da pandemia em relação ao teletrabalho e reuniões online onde 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
34. Espero mais oportunidades de teletrabalho no futuro					
35. Tenho uma opinião mais positiva sobre o teletrabalho					
36. Acredito que haverá mais organizações que irão adotar o teletrabalho para seus colaboradores					
37. Tenho uma opinião mais positiva sobre reuniões online					
38. Espero que mais reuniões sejam realizadas online					