

O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: VANTAGENS E DESVANTAGENS¹

REMOTE WORKING DURING THE COVID-19 PANDEMIC: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

EDUARDO MATHEUS CISZ

Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP)
E-mail: eduardocisz@hotmail.com

MARCIA DE SOUZA BRONZERI

Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP)
E-mail: mbronzeri@uenp.edu.br

RESUMO

Durante a pandemia de COVID-19 diversas empresas precisaram adotar o trabalho remoto, para continuar suas atividades em um período de isolamento social. Além do problema da pandemia, em si, surgiu, então, o desafio para gestores e trabalhadores, de adotar uma forma diferente de executar as tarefas. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo identificar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto, na perspectiva de teletrabalhadores, estudantes do curso de administração de uma Universidade Estadual. Foi conduzida uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, utilizando o procedimento técnico de levantamento de dados (*survey*). Os dados foram coletados por meio de questionário *on-line*, auto administrados, com convites enviados por meio de aplicativo de troca de mensagens instantâneas para representantes de turmas, resultando na adesão voluntária de 30 acadêmicos. A análise dos dados foi realizada utilizando estatísticas descritivas e análise de diferenças entre os grupos, com o auxílio do *software* estatístico SPSS. Os resultados destacaram a flexibilidade de horários e a oportunidade de passar mais tempo com a família como as principais vantagens do trabalho remoto. Em contrapartida, as principais desvantagens identificadas incluíram a falta de equipamentos adequados ou modernos e a recepção de demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana por parte dos supervisores.

Palavras-chave: Trabalho remoto, Vantagens, Desvantagens, Pandemia, COVID-19.

ABSTRACT

During the COVID-19 pandemic, numerous companies were compelled to embrace remote work to sustain their operations during a period of social isolation. Beyond the pandemic challenge itself, managers and employees encountered the task of adopting a different approach to task execution. This study aimed to identify the advantages and disadvantages of remote work from the perspective of teleworkers, specifically students enrolled in the administration course at a State University. A descriptive research methodology with a quantitative approach was employed, utilizing a survey-based data collection method through an online self-administered questionnaire. Invitations were sent via instant messaging applications to class representatives, resulting in the voluntary participation of 30 students. Data analysis involved descriptive statistics and group difference analysis using the SPSS statistical software. The findings highlighted schedule flexibility and increased family time as the primary advantages of remote work. Conversely, identified disadvantages included inadequate or outdated equipment and supervisors' demands for work at any time and day of the week.

Keywords: Telecommuting, Advantages, Disadvantages, Pandemic, COVID-19.

¹ DOI: <https://doi.org/10.5935/2763-9673.20230009>

1. INTRODUÇÃO

O ano de 2020 caracterizou-se pela crise histórica provocada pela pandemia da COVID-19. Isso gerou isolamento social, como importante medida de prevenção do contágio, e impactou a vida das pessoas em diversos aspectos, dentre eles a forma de trabalho, com a intensificação do trabalho remoto. Perante essa mudança, os trabalhadores e gestores viram-se desafiados a encontrar formas adequadas de execução de suas tarefas, que rivalizam com o tempo para convivência familiar, afazeres domésticos, atividades acadêmicas, entre outras.

Felizmente, a evolução tecnológica possibilitou a adoção do trabalho remoto, sendo as tarefas executadas de qualquer outro lugar, que não seja o ambiente corporativo. Porém, o trabalho remoto não era usual em diversas organizações e levou estas a descobrirem formas de adaptação para continuidade das suas operações.

Diante desse cenário, analisando a possibilidade de continuidade do trabalho remoto, ainda que parcialmente, para algumas empresas, após o término do isolamento social, questiona-se quais são as vantagens e quais são as desvantagens associadas a essa modalidade de trabalho. Dessa forma, esta pesquisa teve como objetivo principal identificar as vantagens e desvantagens percebidas pelos trabalhadores, acadêmicos do curso de administração de uma Universidade Estadual, em relação ao trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19.

Do ponto de vista teórico, a questão do trabalho remoto entre jovens trabalhadores durante a pandemia de COVID-19 contribui para o conhecimento de elementos, tais como gestão de pessoas e sociologia, possibilitando identificar o impacto desse modo de trabalho no desempenho profissional e no necessário equilíbrio deste com a vida pessoal. A justificativa prática reside no fato de que os resultados podem fornecer orientações para a formulação de políticas organizacionais voltadas ao trabalho remoto, adotando medidas para construção de ambientes de trabalho mais flexíveis e adaptáveis, capazes de atrair e reter uma força de trabalho jovem qualificada em um cenário pós-pandemia.

A pesquisa está estruturada de forma a apresentar, além desta introdução, a revisão de literatura, com conceitos e dados sobre o trabalho remoto, as vantagens e desvantagens dessa modalidade. Após, é descrita a metodologia usada no

desenvolvimento da pesquisa. A apresentação e análise dos resultados é desenvolvida na sequência, culminando com as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Aqui são apresentados aspectos relevantes sobre o trabalho remoto. Também são apresentadas vantagens, desvantagens e impactos da pandemia de COVID-19 no trabalho presencial.

2.1. O Trabalho Remoto

Nilles (1988) apresenta o trabalho remoto relacionado às palavras *teleworking* e *telecommuting*, como substituição total ou parcial do trabalho presencial pela telecomunicação. Como não há um consenso sobre a abrangência da definição, ambos os termos são utilizados para descrever diferentes modalidades de teletrabalho.

Segundo Tremblay (2004), apesar da palavra *home office* referir-se ao trabalho em casa, outros estudos referem-se a ela como sendo todas as outras formas de trabalho externo feitas por meio de tecnologias da informação (TI), assim como trabalhos móveis, que são realizados em variados locais fora do escritório central da empresa (por vendedores, representantes técnicos, etc.), trabalhos desempenhados pelos funcionários através de telecentros ou telecabins e trabalhos de funcionários da mesma empresa, mas em escritórios satélites. Diante da diversidade de termos, no presente trabalho foi definida a utilização do termo trabalho remoto.

O trabalho remoto é uma forma alternativa para transformar e estimular o mercado de trabalho. Porém, tal prática não é de cunho amador, pois faz-se necessário que o teletrabalhador tenha disciplina, metas claras e realizáveis, ambiente adequado para realização das metas e controle sobre o tempo para conciliar as atividades laborais com as domésticas. O autor afirma que o início do século XXI foi o momento propício para a legitimação do trabalho remoto, pois foi naquele período que a maioria das tecnologias de comunicações existentes permitiam quase todos os tipos de execuções de atividades a partir de casa, o que causou transformações nas empresas e trouxe novas formas para realização de trabalhos e negócios (MELLO, 1999).

As novas formas para realização de trabalhos e negócios foram incorporadas à legislação trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 2017), no Art. 75-B, estabelece que:

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 (Incluído pela Lei Federal nº 13.467/2017).

Morgan (2004) frisa que o trabalho não é apenas o local para onde as pessoas vão, mas sim algo que elas fazem. Dessa forma, o autor conceitua o trabalho remoto como do tipo flexível, que pode assumir três conotações: locais flexíveis, horários flexíveis e contratos flexíveis. Complementa que, com esse formato de trabalho sendo cada dia mais adotado, pode se esperar uma grande migração de trabalhadores do ambiente físico da empresa, para o trabalho em suas próprias residências. Há que se observar que, quanto maior a abrangência de o que seja o trabalho remoto, maior será a estimativa do número de teletrabalhadores em determinado país ou região (TREMBLAY, 2004).

2.2. Características do Trabalho Remoto

Segundo o *US Office of Personnel Management* (2003), um bom planejamento de trabalho remoto começa com uma boa autoavaliação. Os funcionários devem considerar os seguintes fatores, ao fazer uma determinação honesta sobre suas capacidades de trabalho remoto:

- a) Portabilidade de trabalho suficiente para a quantidade de trabalho remoto proposta;
 - b) Conhecimento das tecnologias, pois serão necessárias para o trabalho remoto;
 - c) Boa comunicação com seu gerente, colegas de trabalho e clientes, o que permitirá uma transição relativamente perfeita do local para o externo;
 - d) Escritório de trabalho remoto que conduza à realização do trabalho;
 - e) Acordos de cuidados com os dependentes (sejam creches, idosos ou quaisquer outros dependentes) durante o período de trabalho remoto;
 - f) Capacidade de ser flexível sobre o acordo de trabalho remoto para responder às necessidades do gerente, do grupo de trabalho e do trabalho.
- (US OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT, 2003, p. 62).

Além de tudo isso, para ser um teletrabalhador de sucesso é necessário ter hábitos de trabalho que apoiem o desempenho de tarefas independentes (*US OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT*, 2003). Esses hábitos incluem:

- a) Capacidade de trabalhar com mínima supervisão direta;
- b) boas habilidades de planejamento;
- c) Capacidade de cumprir cronogramas e prazos;
- d) Habilidades eficazes de gerenciamento de tempo;
- e) Habilidades comunicativas (US OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT, 2003, p. 51).

Tanto Mello (1999) quanto Nilles (1997) concordam sobre diversos requisitos fundamentais para a implementação bem-sucedida do trabalho remoto que incluem: a) tarefas de planejamento; b) a disponibilidade dos equipamentos necessários; c) o estabelecimento de hábitos de trabalho em casa; e d) a manutenção de uma comunicação eficiente. Esses elementos são cruciais para garantir o sucesso do trabalho remoto tanto para os colaboradores quanto para as empresas.

Para Nilles (1997) as tarefas de planejamento são constituídas em identificar as tarefas, a agenda de trabalho, a flexibilidade e a programação. Com relação aos equipamentos, tanto o telefone quanto o computador, conectados à *Internet*, são imprescindíveis. Sobre os hábitos de trabalho em casa, o teletrabalhador deve se planejar tanto em termos de segurança como de conforto, sendo que o ideal é ter uma sala separada, cadeiras e mesas confortáveis e ajustáveis, iluminação adequada e um ambiente com o mínimo de ruído possível, a fim de evitar distrações.

2.3. Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto

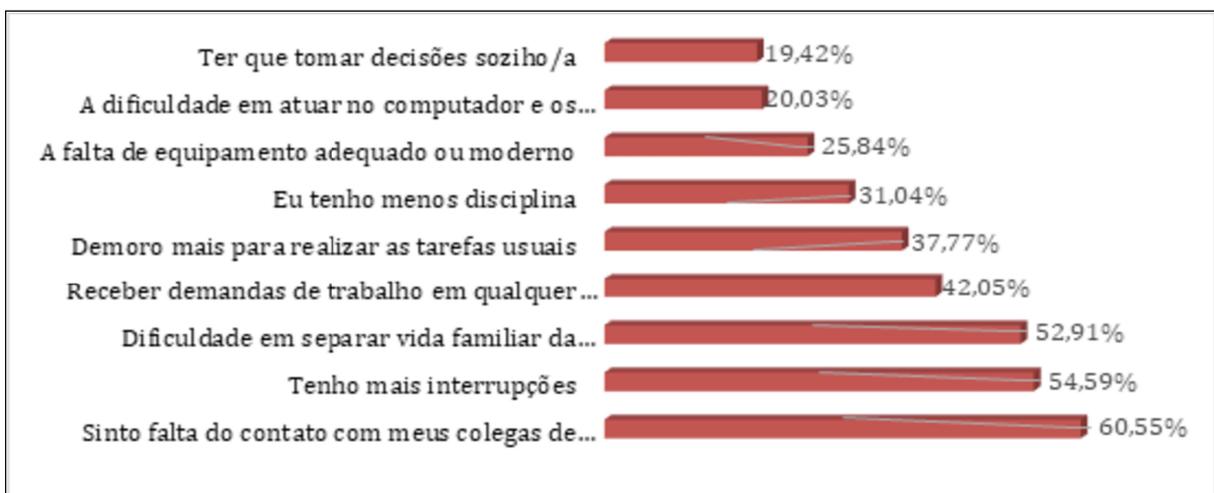
Entre as vantagens do trabalho remoto há a possibilidade de recrutamento de funcionários a partir de uma área geográfica maior e uma menor ocorrência de absenteísmo devido a não ser necessário o deslocamento para o ambiente físico da empresa, que fica mais difícil em função do trânsito e do clima. O trabalho remoto possibilita ao teletrabalhador passar mais tempo com a família e dedicar-se ao lazer e seus *hobbies* (MELLO, 1999).

Uma desvantagem do trabalho remoto é a falta de suporte para os teletrabalhadores, pois, como não estão no ambiente físico da empresa, acabam tendo mais dificuldades em solucionar problemas profissionais, mais especificamente, os relacionados com recursos tecnológicos, prejudicando a performance e ocasionando insatisfação com relação à essa modalidade de trabalho (TREMBLAY, 2004). O autor também cita a questão do sentimento de isolamento e uma maior jornada de trabalho, que fazem com que o teletrabalhador deixe de compartilhar os mesmos valores da empresa, apresentando uma possível perda de

prestígio dentro de suas respectivas empresas, como mais uma desvantagem dessa modalidade de trabalho.

De acordo com a pesquisa realizada por Bridi *et al.* (2020), com 654 respondentes, a maioria servidores públicos, professores, profissionais de tecnologia da informação, na faixa etária entre 30 e 40 anos-, as maiores desvantagens apontadas pelos teletrabalhadores foram as seguintes (Gráfico 1): 396 (60,55%) relataram que a maior dificuldade enfrentada na modalidade de trabalho remoto, durante a pandemia de COVID-19, foi a falta de contato com os colegas de trabalho; 357 (54,59%) indicaram ter mais interrupções trabalhando remotamente; 346 (52,91%) tiveram dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional; 275 (42,05%) apontaram o fato de receber demandas a qualquer hora como fator negativo; 247 (37,77%) indicaram ter havido maior demora para a realização das suas tarefas; 203 (31,04%) relataram ter tido menos disciplina no trabalho remoto; 169 (25,84%) sentiram a falta de equipamentos adequados ou modernos; 131 (20,03%) expuseram dificuldades de domínio do computador e *softwares*; e 127 respondentes (19,42%), indicaram que a tomada de decisões sozinho dificultou a realização do trabalho.

Gráfico 1 - Aspectos que foram dificultados no trabalho remoto

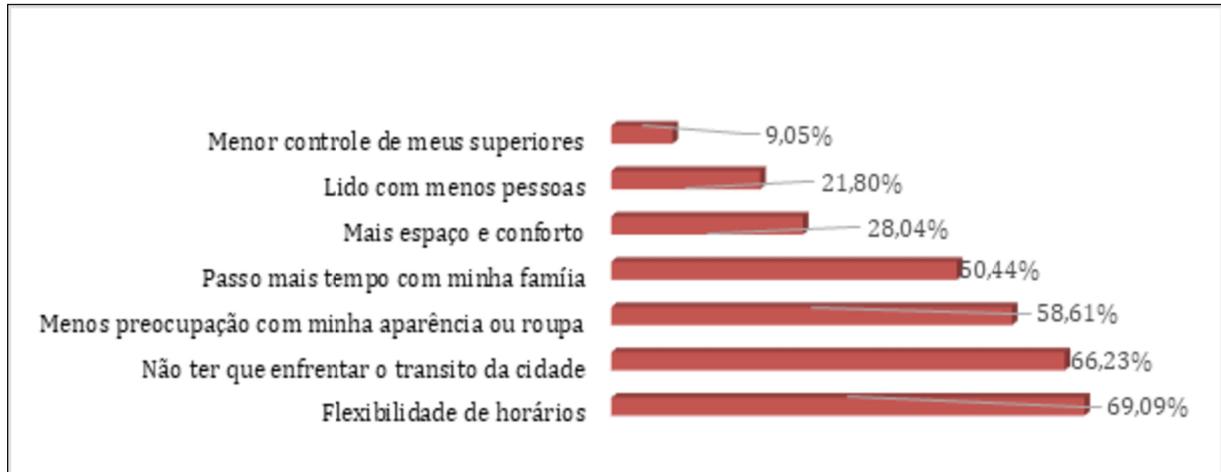


Fonte: Bridi *et al.* (2020, p. 33).

Dentre as vantagens apontadas pela pesquisa (Gráfico 2), têm-se: 626 (69,09%) indicaram a flexibilidade de horários como maior fator facilitador, 600 (66,23%) apontaram o fato de não ter que se deslocar até o ambiente físico da empresa como principal vantagem; 531 (58,61%) destacaram a menor preocupação com a aparência; 457 (50,44%) indicaram o maior tempo passado com a família; 254

(28,04%) apontaram o maior conforto em trabalhar em casa; 198 (21,85%) indicaram como positivo o fato de menor interação entre pessoas; e 82 (9,05%) citaram o menor controle por parte dos superiores como uma vantagem (BRIDI *et al.*, 2020).

Gráfico 2 - Aspectos que foram facilitados no trabalho remoto



Fonte: Bridi *et al.* (2020, p. 34).

Ressalta-se a intensificação do trabalho remoto devido ao isolamento social, devido à COVID-19, cujos impactos são analisados a seguir.

2.4. O Impacto da Covid-19 no Trabalho Presencial

A *Cable News Network* Brasil (CNN Brasil, 2021) indicou que, em 2020, quando a pandemia de COVID-19 atingiu o Brasil, cerca de 46% das empresas nacionais, entre pequenas, médias e grandes, tiveram que adotar o trabalho remoto, pois a doença se espalhava de forma preocupante, devido à alta taxa de contágio e significativos casos de óbitos. Com essa mudança forçada, sem planejamento e, em muitos casos, sem a estrutura adequada, a experiência funcionou como um grande laboratório para uma forma de trabalho que já ensaiava seus primeiros passos, visto que muitas empresas permitiam o trabalho remoto eventual, principalmente as do setor de tecnologia (CNN Brasil, 2021).

Segundo a pesquisa de Santos *et al.* (2020), a implantação do trabalho remoto apresentou desafios tanto para as organizações quanto para os funcionários, o que exigiu uma rápida adaptação ao novo modelo de trabalho. Os resultados indicam a percepção de haver mais vantagens do que desvantagens por parte de gestores e funcionários, no modelo de trabalho remoto, sendo que as organizações estão mostrando superação dos desafios e a possibilidade de continuidade do trabalho remoto após a pandemia de COVID-19 (SANTOS *et al.*, 2020).

Considerando que podem haver resultados diferentes entre distintos grupos de teletrabalhadores, é oportuna a análise junto a jovens, que representam uma força de trabalho qualificada a se atraída e retida. Esse é o grupo analisado no presente trabalho, seguindo a metodologia apresentada a seguir.

3. METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido com pesquisa descritiva, abordagem quantitativa e procedimento técnico *survey*. A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar e visa descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987). A pesquisa quantitativa é influenciada pelo positivismo, considerando que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros, o que pode ser realizado por meio da técnica de *survey*, que se refere à obtenção de informações ou dados sobre as características, as ações ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, utilizando um instrumento de pesquisa, geralmente um questionário (FONSECA, 2002).

O questionário utilizado neste trabalho foi adaptado da pesquisa “O trabalho remoto/*home office* no contexto da pandemia COVID-19”, realizada por Bridi *et al.* (2020). O questionário foi elaborado na plataforma Google Forms, estruturado de forma a coletar dados para classificação dos respondentes (gênero, faixa etária, estado civil, área de atuação profissional, etc.) e dados sobre a percepção do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19.

Foram elaboradas questões fechadas com opção de seleção de apenas uma resposta, visando a padronização da base de dados, para a análise. Para as questões relativas às vantagens e desvantagem, foi utilizada a escala de Likert de cinco pontos: 1) discordo totalmente; 2) discordo parcialmente; 3) não discordo e nem concordo; 4) concordo parcialmente; 5) concordo totalmente. Para as questões relativas às condições de trabalho dos respondentes, foi utilizado o diferencial semântico de três pontos: 1) ruim; 2) indiferente; 3) bom (OSGGOD; SUCI; TANNENBAUM, 1957).

O questionário *on-line*, auto administrado, foi enviado por aplicativo de troca de mensagens instantâneas, para representantes de turma dos diversos períodos do Curso de Administração de uma Universidade Estadual na Região Norte do Paraná.

Como resultado foi obtida uma adesão voluntária de 30 respondentes, no período de 13 a 18 de outubro de 2021.

Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, com a indicação de frequências das respostas. Foi utilizado o teste Qui-Quadrado para analisar a diferença do padrão de respostas em função das variáveis: gênero; faixa etária; estado civil; área de atuação profissional; setor de atuação profissional; e tempo de atuação profissional, considerando o emprego durante o qual foi executado trabalho remoto. Foi utilizado o *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para as análises e, quanto à análise de diferença, o nível de significância foi de 0,05, usual em pesquisas na área de Ciências Sociais Aplicadas (HAIR JR. *et al.*, 2009).

O questionário também contou com uma questão aberta, não obrigatória, visando obter algum aspecto relevante, não contemplado no questionário, ou que possibilitasse explorar melhor algum resultado da análise quantitativa, sendo que as respostas utilizadas na análise foram identificadas com o termo “respondente”, seguido do número deste conforme a sequência cronológica das respostas: respondente 1, respondente 2, assim por diante.

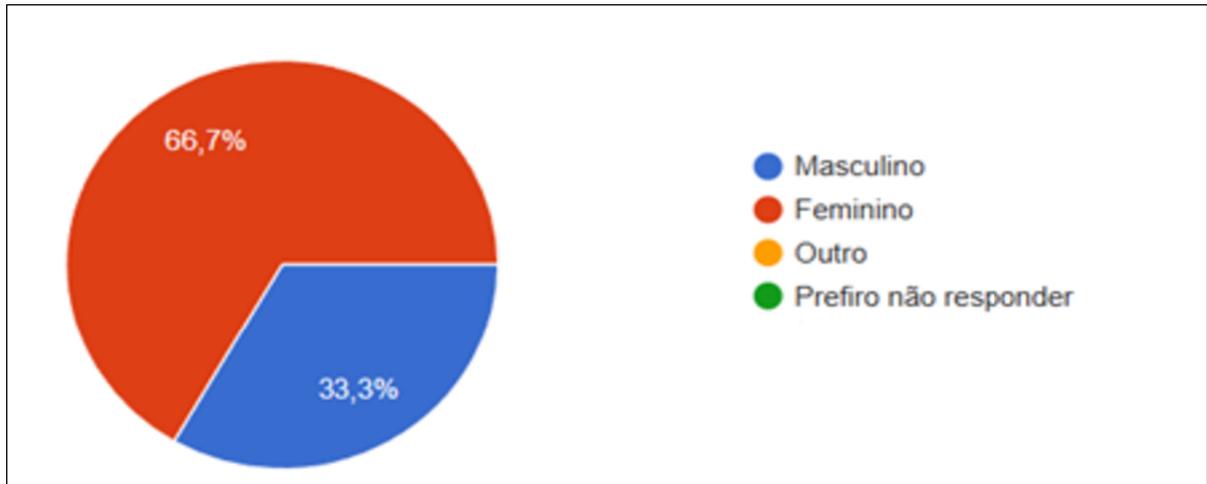
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados a seguir apresentam os resultados das respostas de 30 (trinta) alunos do Curso de Administração de uma Universidade Estadual, quanto às vantagens e desvantagens durante o período em que trabalharam de forma remota.

4.1 Perfil dos Respondentes

Inicialmente são apresentados os dados de caracterização da amostra por gênero, idade, estado civil, área de atuação, setor de atuação e tempo de atuação no cargo ou função.

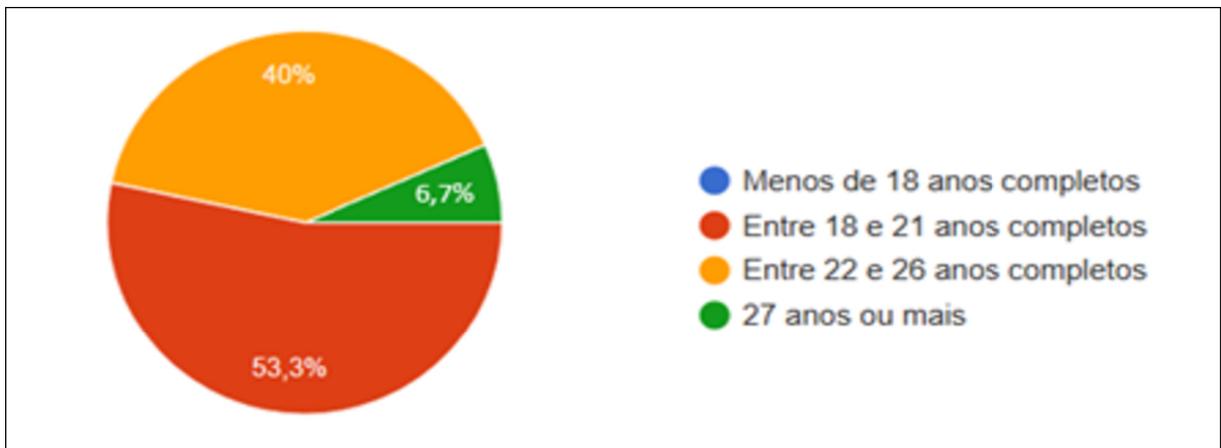
Gráfico 3 - Classificação da amostra por gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No Gráfico 3, nota-se que a maioria dos respondentes se identifica como do gênero feminino, o que corresponde a 67% contra 33% do gênero masculino.

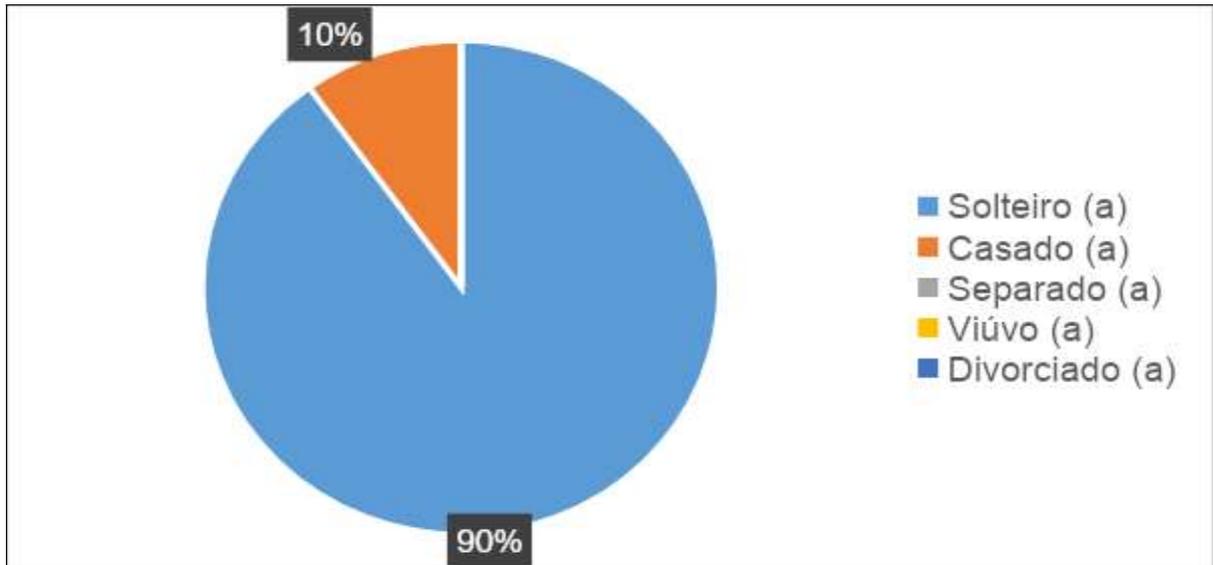
Gráfico 4 - Classificação da amostra por faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observa-se que todos os respondentes são maiores de 18 anos (Gráfico 4), o que era de se esperar, uma vez que todos são alunos de ensino superior. A maior parte dos respondentes estava na faixa entre 18 e 21 anos completos, havendo um menor número na faixa acima de 27 anos. Já na pesquisa de Bridi *et al.* (2020), foi identificado que a maior participação foi na faixa etária entre 30 e 40 anos.

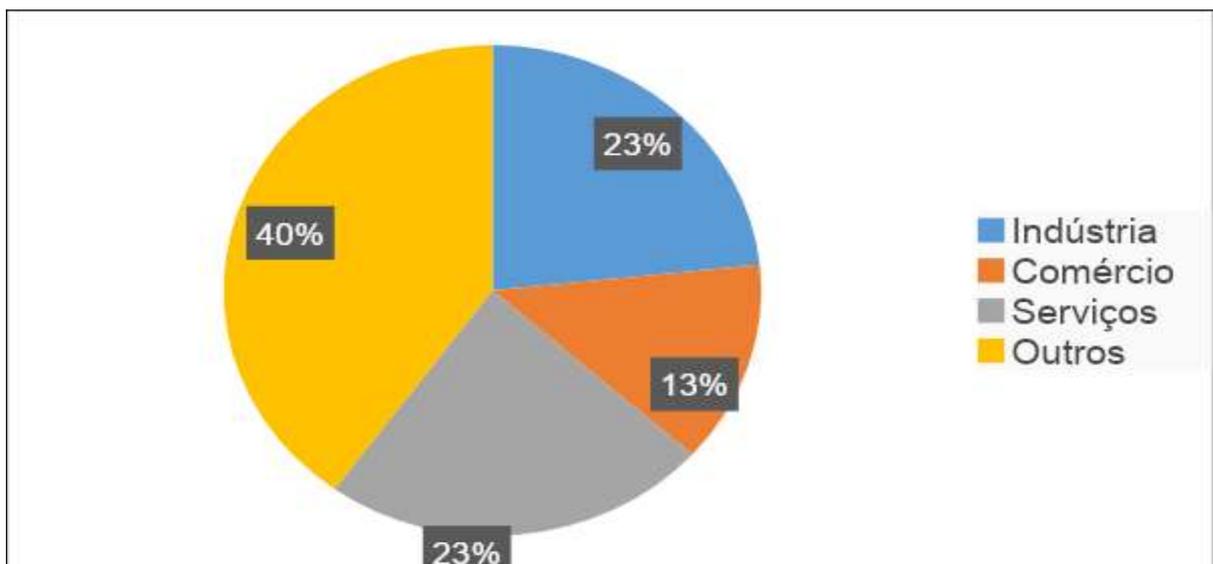
Gráfico 5 - Classificação da amostra por estado civil



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto ao estado civil (Gráfico 5), a amostra foi composta apenas por solteiros (90%) e casados (10%). Comparando com a pesquisa de Bridi *et al.* (2020), foi levantado que a maioria dos respondentes era casada, 45,92%, e apenas 27,59% eram solteiros.

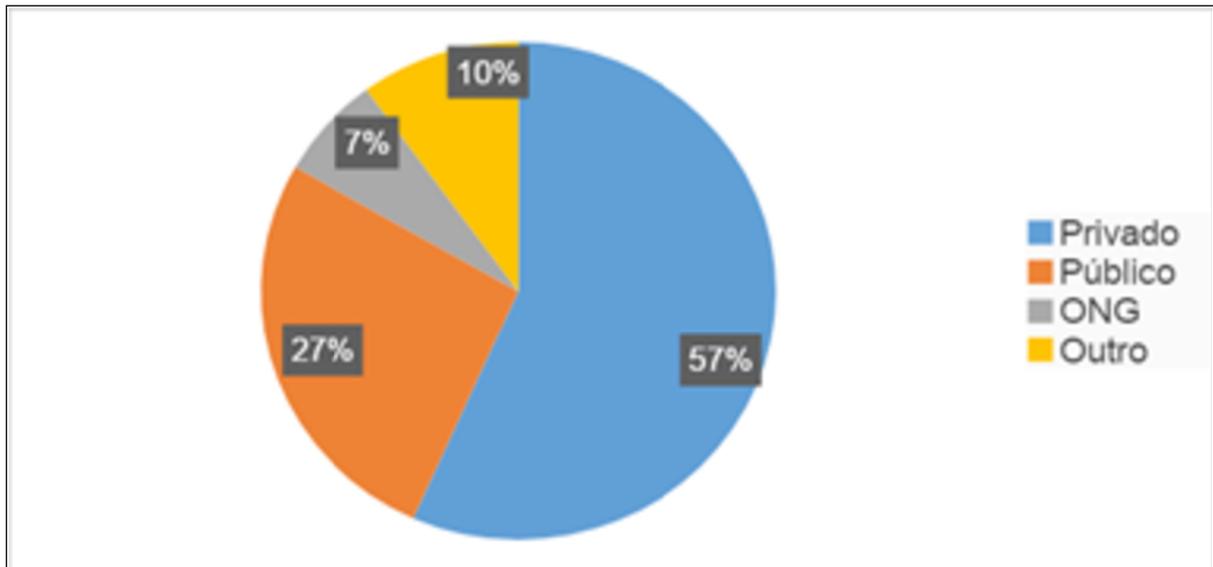
Gráfico 6 - Classificação da amostra por ramo de atividade da empresa do funcionário



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No Gráfico 6 observa-se que, quanto ao ramo de atividade da empresa do funcionário, 23% atuavam em indústrias, 23% em serviços, 13% em comércio e 40% indicaram atuar em outros ramos de atividade, o que pode refletir um desconhecimento sobre a classificação das empresas quanto ao ramo de atividade.

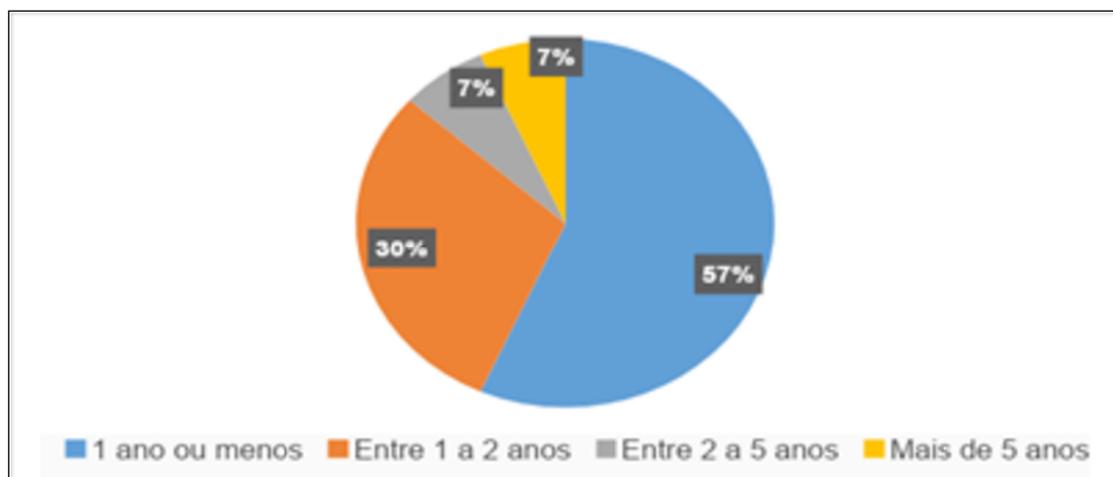
Gráfico 7 - Classificação da amostra por setor de atuação profissional



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A maioria dos respondentes da amostra (Gráfico 7) indicou desenvolver o trabalho em empresa privada (57%), enquanto 27% no setor público, 7% em ONGs e 10% em outro setor.

Gráfico 8 - Classificação da amostra por tempo de atuação no cargo/função na modalidade de trabalho remoto



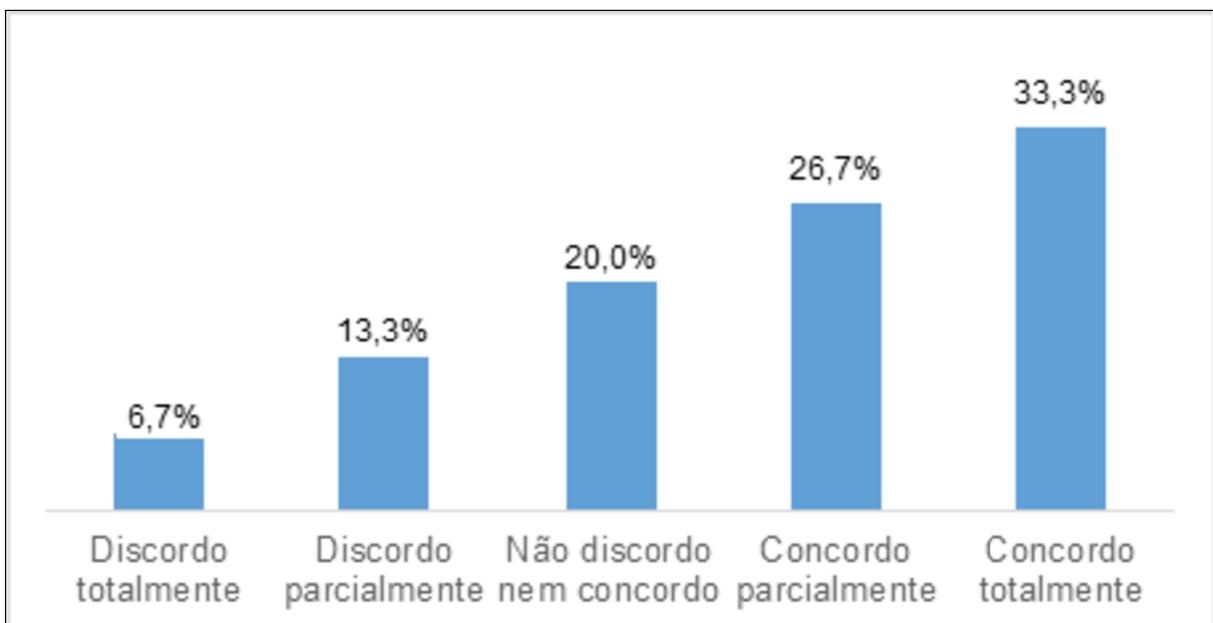
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto ao tempo de atuação no cargo/função (Gráfico 8), a maioria (57%) indicou atuação de até 1 ano na modalidade de trabalho remoto, 30% dos respondentes indicaram atuar na modalidade de trabalho remoto entre 1 a 2 anos, 7% entre 2 a 5 anos e 7% indicaram atuar há mais de 5 anos. Esse resultado pode estar relacionado à intensificação da modalidade de trabalho remoto no período da pandemia de COVID-19, mas também há que se considerar que, devido à faixa etária dos respondentes - a maioria entre 18 e 21 anos (Gráfico 4) -, é possível que eles tenham pouco tempo de atuação profissional.

4.2. Condições de Trabalho durante o Trabalho Remoto

Sobre as condições de trabalho, os dados foram levantados com escala de Likert de 5 pontos, apoiada nos extremos: 1 discordo totalmente; e 5 concordo totalmente. Os dados são apresentados a seguir.

Gráfico 9 - Adequação do local de trabalho

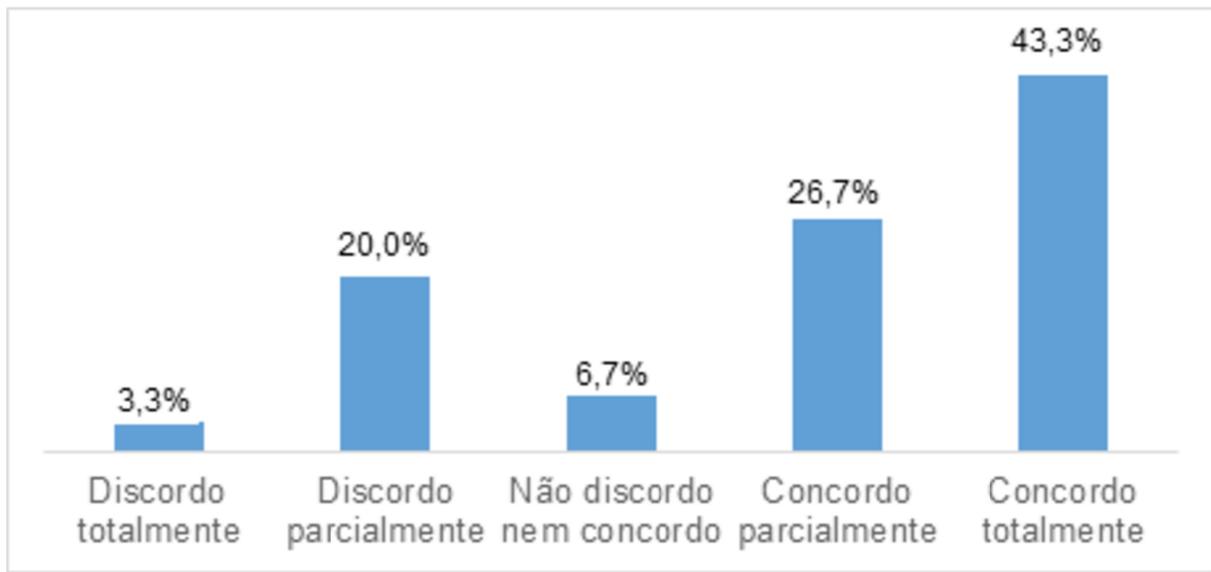


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No Gráfico 9 observa-se que 60% dos respondentes consideram que o local de trabalho onde realizaram as atividades de trabalho remoto é/era, em alguma medida, adequado e confortável, enquanto 20% discordaram e os outros 20% não

discordaram e nem concordaram com a afirmação. Segundo a pesquisa de Bridi *et al.* (2020), 57,06% dos respondentes concordaram que a ergonomia do seu local de trabalho é considerada razoável e apenas 12,14% declararam a total inadequação das suas condições de trabalho, em relação à ergonomia.

Gráfico 10 - Flexibilidade de horário



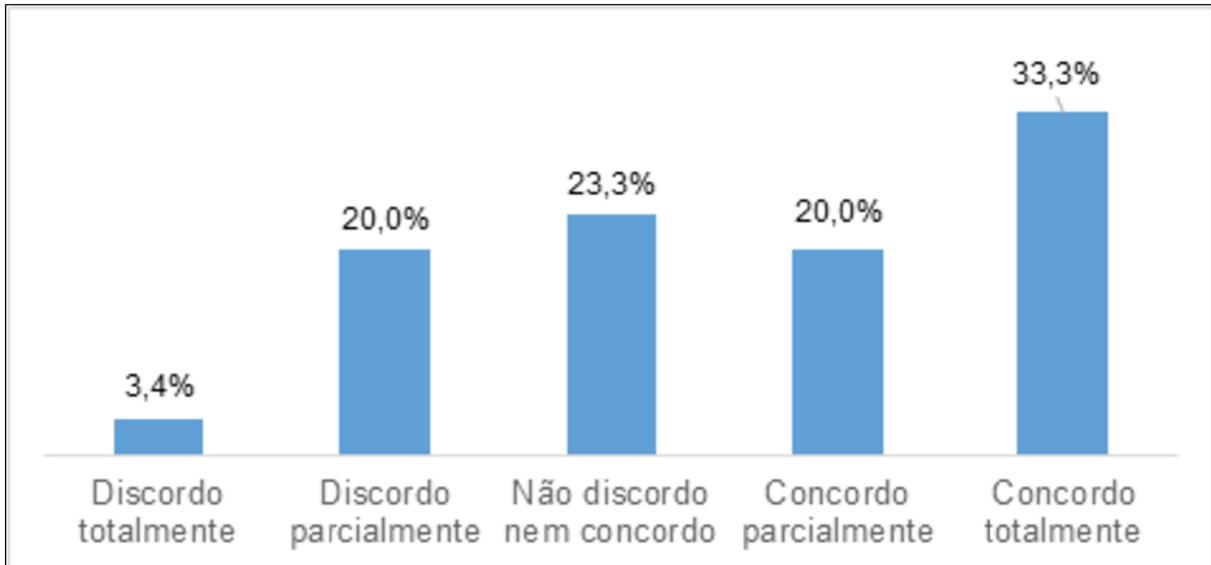
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No Gráfico 10 observa-se que a flexibilidade de horários é percebida como vantajosa para o dia a dia de 70% dos respondentes, enquanto 23,3% acreditam ser uma desvantagem a flexibilidade de horários. Conforme indicado por um respondente, na questão aberta, a flexibilidade foi o principal fator vantajoso do trabalho remoto (Respondente 10). Porém, para que essa flexibilidade seja melhor explorada é necessário que haja o planejamento indicado por Nilles (1997).

Conforme o Gráfico 11, sobre o aumento de interrupções durante o trabalho remoto, 53,33% dos respondentes concordam, em algum nível, que houve o aumento de interrupções, 23,33% discordaram, em algum nível, e 23,33% não discordaram e nem concordaram com a afirmação. Em uma das respostas abertas, houve a observação de que a presença de familiares acabou atrapalhando a produtividade durante a atividade profissional na modalidade de trabalho remoto (Respondente 6). A interrupção durante o trabalho foi um dos itens de maior dificuldade, segundo a pesquisa de Bridi *et al.* (2021), o que reforça a necessidade

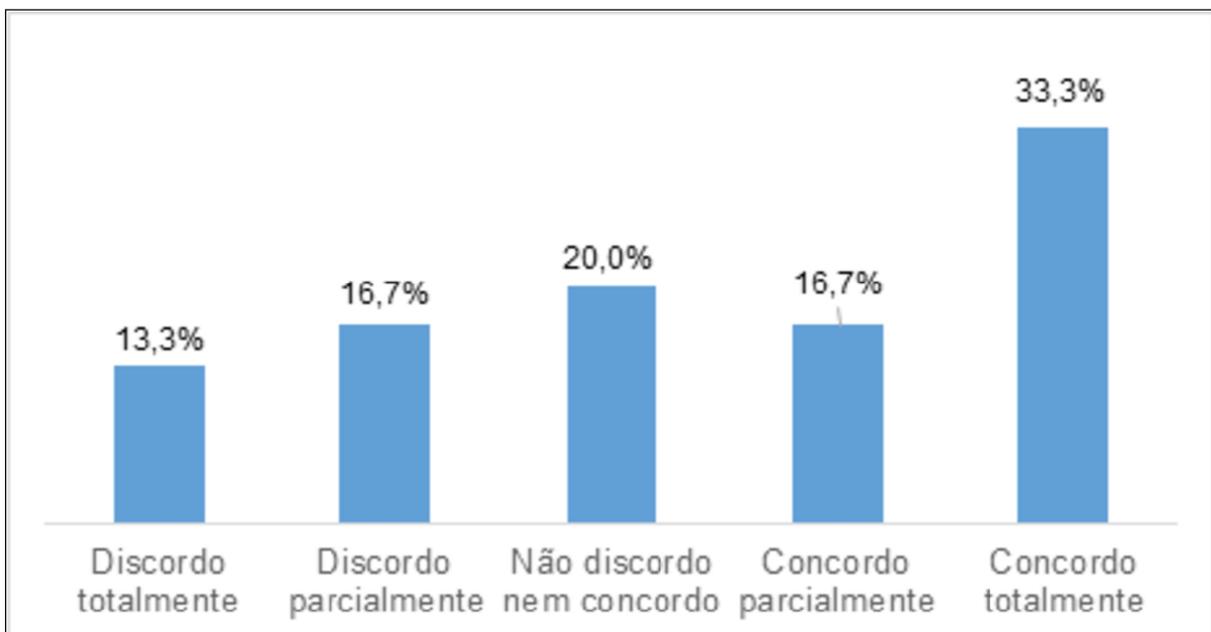
de planejamento das atividades e de ter uma sala separada (NILLES, 1997) que pode diminuir essas interrupções.

Gráfico 11 - Aumento de interrupções durante o trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Gráfico 12 - Dificuldade em separar atividade profissional e vida familiar

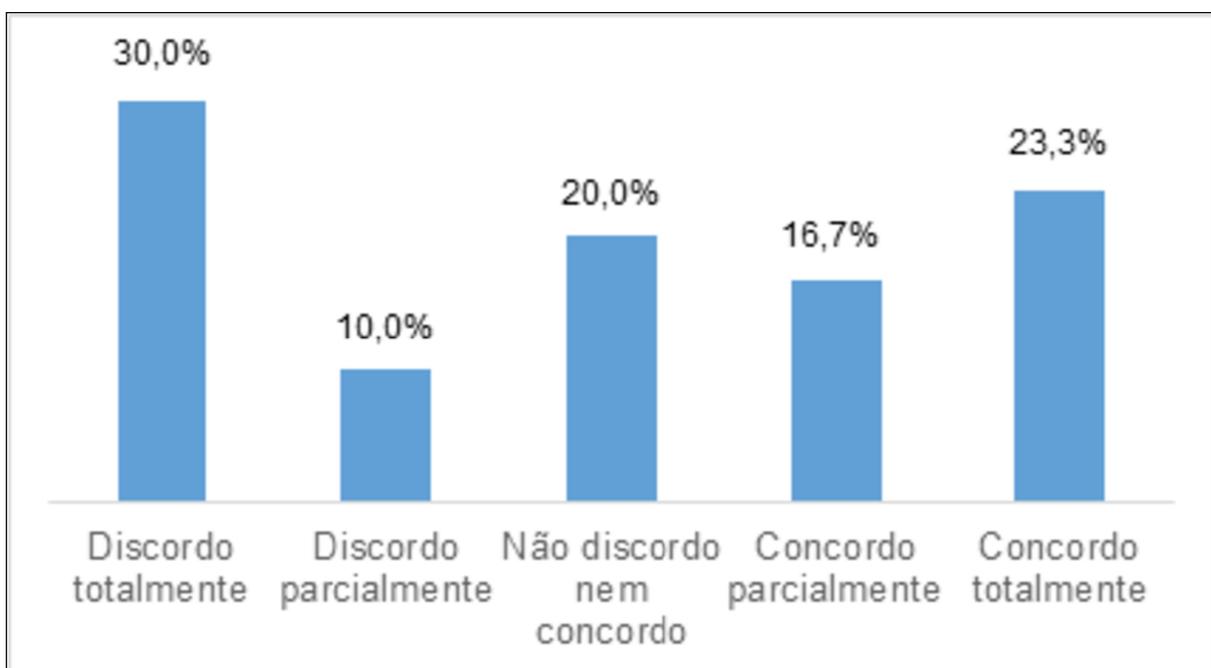


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Gráfico 12, que envolveu respostas quanto à separação entre questões familiares e profissionais, 50% dos respondentes concordam que têm/tiveram dificuldade em separar a atividade profissional da vida familiar,

enquanto 30% não encontraram essa dificuldade. Em algumas respostas abertas, houve respondentes concordando que tiveram essa dificuldade e que esse fator acabou atrapalhando o rendimento profissional durante o trabalho remoto (Respondentes 3 e 6). Esse também foi um dos itens de maior dificuldade, segundo a pesquisa de Bridi *et al.* (2021), chamando a atenção novamente para a questão do planejamento das atividades e da necessidade de uma sala separada (NILLES, 1997).

Gráfico 13 - Dificuldade em utilizar seu computador e softwares de trabalho

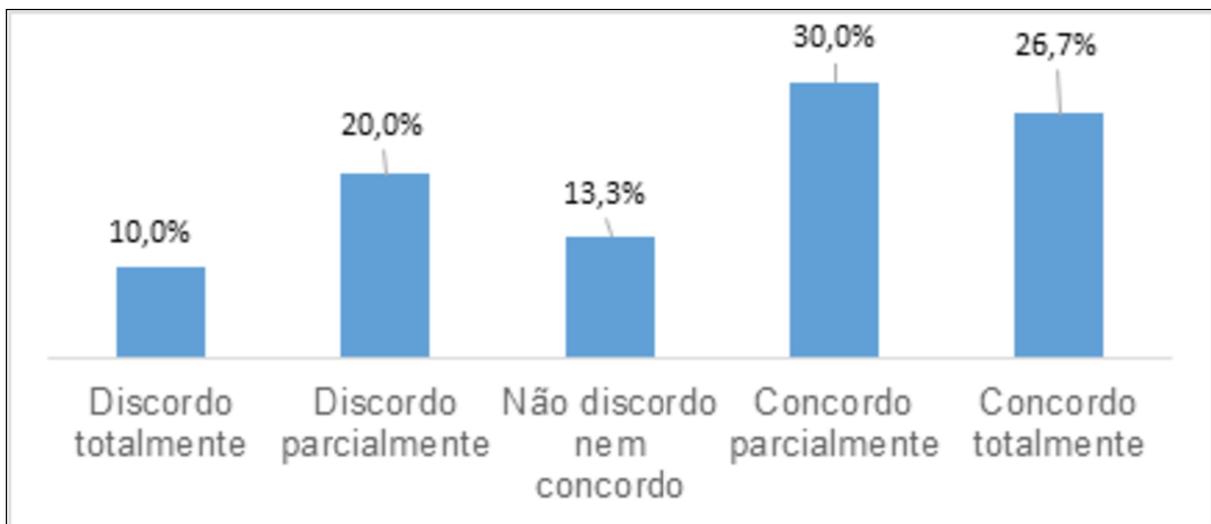


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Gráfico 13, quanto à dificuldade em utilizar o computador e *softwares* de trabalho, houve um empate nas respostas, 40% discordaram de ter essa dificuldade e 40% concordaram que encontraram dificuldades em utilizar seus computadores e *softwares* de trabalho. Sendo a maioria dos respondentes jovens, na faixa etária de 22 e 26 anos, isso demonstra que mesmo os jovens não estão totalmente preparados para usar as tecnologias necessárias para execução de suas atividades profissionais de forma remota, sendo que, conforme *US Office of Personnel Management* (2003), tal conhecimento é necessário para o do trabalho remoto.

Observa-se no Gráfico 14 que 56,7% dos respondentes concordaram que gastaram mais tempo nas realizações de tarefas profissionais rotineiras, enquanto 30% discordaram da afirmação. Resultado diferente foi observado por Bridi *et al.* (2021), pois apenas 37,77% dos respondentes indicaram ter havido aumento no tempo de realização das atividades, o que pode estar relacionado à diferença do perfil dos entrevistados. A flexibilidade de horários, ou interrupções, também podem estar relacionadas perfil da amostra da presente pesquisa, indicando novamente a necessidade do planejamento indicado por Nilles (1997).

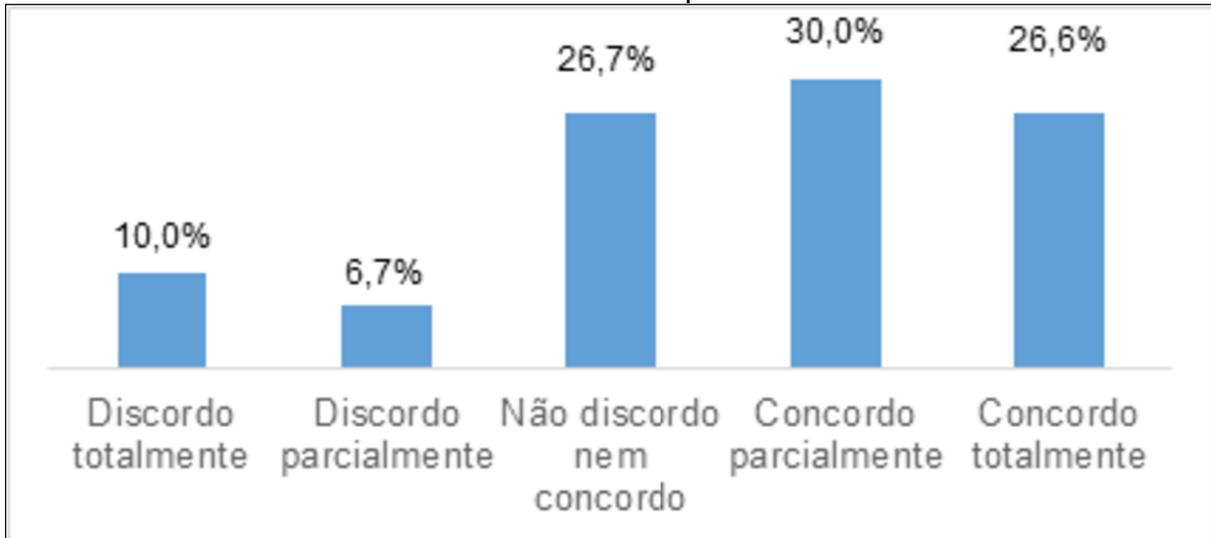
Gráfico 14 - Maior tempo gasto na realização de tarefas



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Gráfico 15, quanto as dificuldades em manter a disciplina na rotina das atividades profissionais, 56,6% concordaram que encontraram essa dificuldade, mas 16,7% discordaram da afirmação. Conseguir conciliar as atividades profissionais com a vida social e familiar não foi algo fácil para os respondentes, talvez por interrupções por parte de familiares ou das redes sociais.

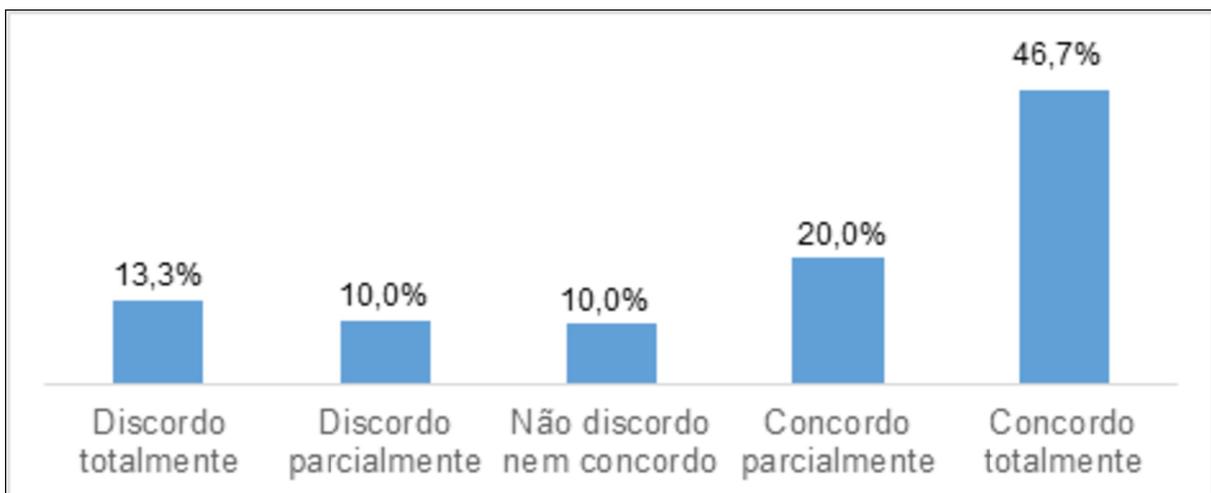
Gráfico 15 - Maior dificuldade em manter a disciplina



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme destacado por Mello (1999), é crucial manter a disciplina ao determinar o início e o término da jornada laboral, tratando as atividades profissionais com a mesma seriedade e comprometimento que teríamos no ambiente de trabalho físico. Essa falta de disciplina pode guardar relação com o tempo maior necessário para o desenvolvimento das tarefas profissionais rotineiras, conforme resultado apresentado no Gráfico 14.

Gráfico 16 - Necessidade de equipamentos adequados ou modernos



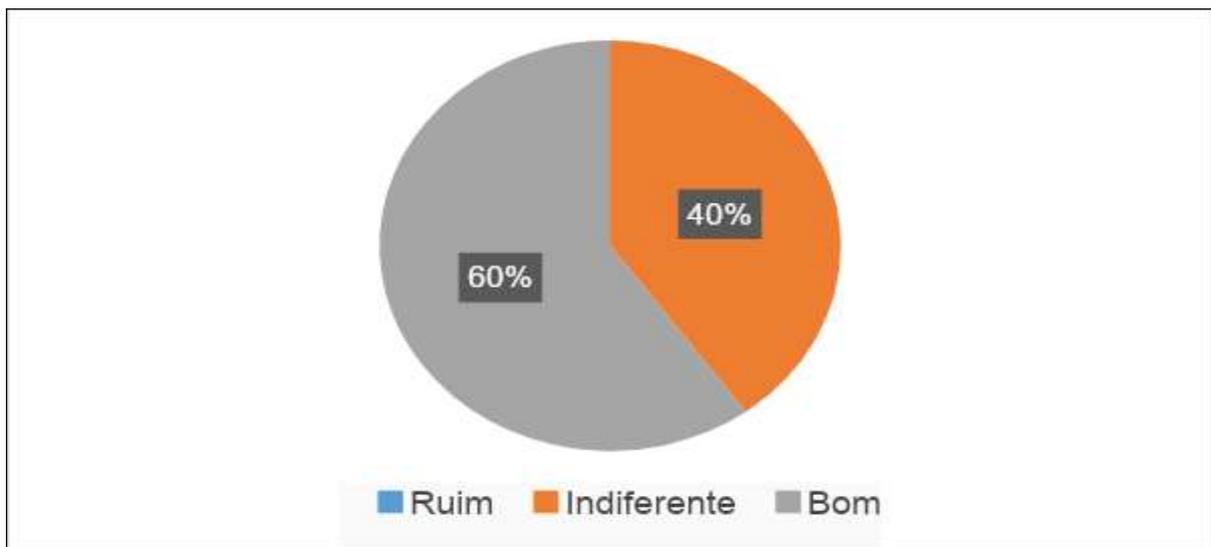
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observa-se, pelo Gráfico 16, que 66,7% dos respondentes concordam que têm/tiveram mais necessidade de equipamentos adequados ou modernos, 23,3% discordaram dessa necessidade. Infelizmente muitas empresas não estavam

preparadas para a modalidade de trabalho remoto, o que resultou em uma expressiva quantidade de respostas desfavoráveis a essa necessidade. Com a possibilidade de uma continuação da modalidade após a pandemia por parte de algumas empresas, essa é uma das questões a ser levada em consideração por parte dos gestores, uma vez que a disponibilidade de equipamentos é um requisito fundamental para o sucesso do trabalho remoto (MELLO, 1999; NILLES, 1997; TREMBLAY, 2004).

Para identificar as percepções dos respondentes em relação às condições de trabalho, classificando-as em vantagens ou desvantagens, foram elaboradas questões com resposta única, baseada no diferencial semântico com três pontos, entre ruim, indiferente e bom. Dessa forma, o Gráfico 17 demonstra a percepção sobre não precisarem se deslocar todos os dias entre casa e trabalho e vice-versa.

Gráfico 17 - Não precisar deslocar de casa para o trabalho e vice-versa

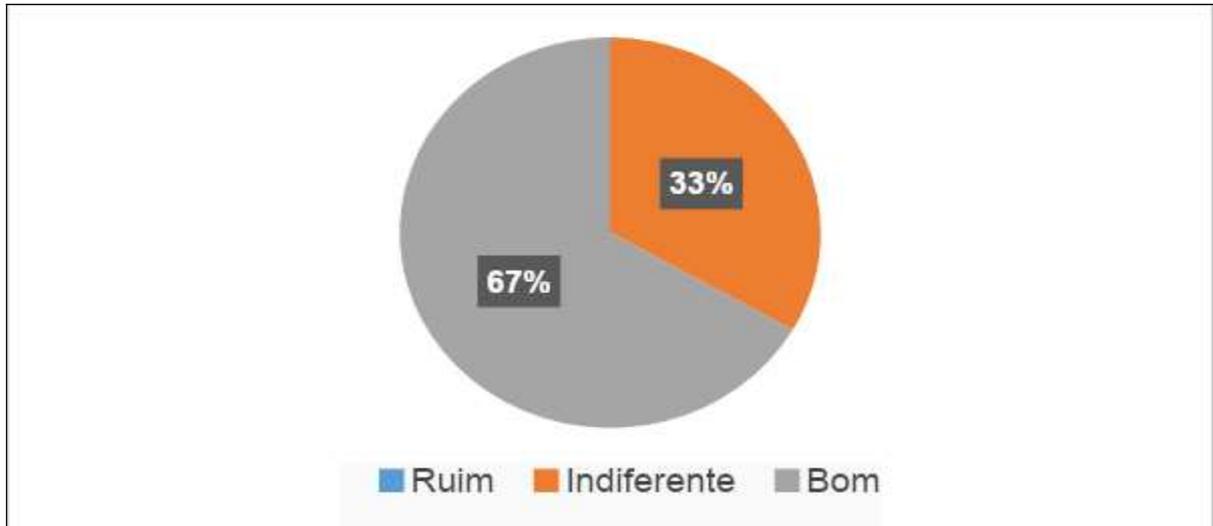


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Gráfico 17, aproximadamente 60% dos respondentes consideram como bom o fato de não precisar se deslocar de casa para o trabalho e vice-versa, enquanto para 40% foi algo indiferente e nenhum respondente indicou ser um aspecto ruim. Considerando o tempo necessário para o deslocamento, o gasto com o transporte e a economia com combustíveis, esse é um fator muito relevante, até mesmo para contribuir com a diminuição da emissão de gás carbônico

gerado por veículos além de que, conforme Mello (1999), tende a reduzir o absenteísmo.

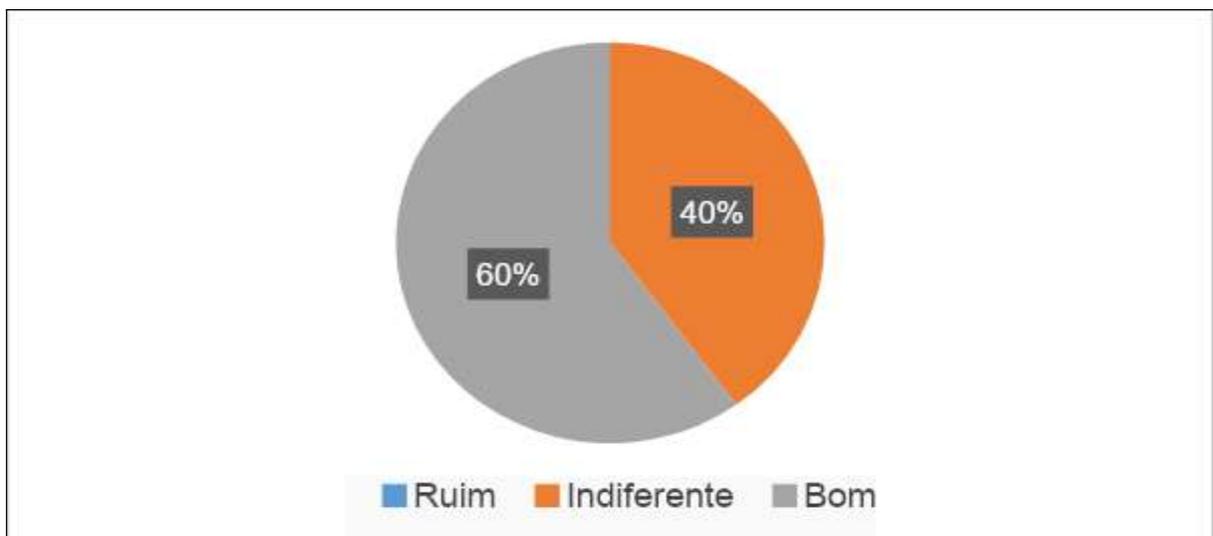
Gráfico 18 - Não ter preocupação com a roupa ou aparência



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Sobre não ter preocupação com a roupa ou aparência, durante o trabalho remoto (Gráfico 18), 67% dos respondentes consideram como um aspecto bom, enquanto 33% responderam como indiferente e nenhum identificou como aspecto ruim. A pesquisa de Bridi *et al.* (2020) aponta que a maioria (58,61%) dos respondentes concordam que essa falta de preocupação é um aspecto vantajoso.

Gráfico 19 - Poder passar mais tempo com a família

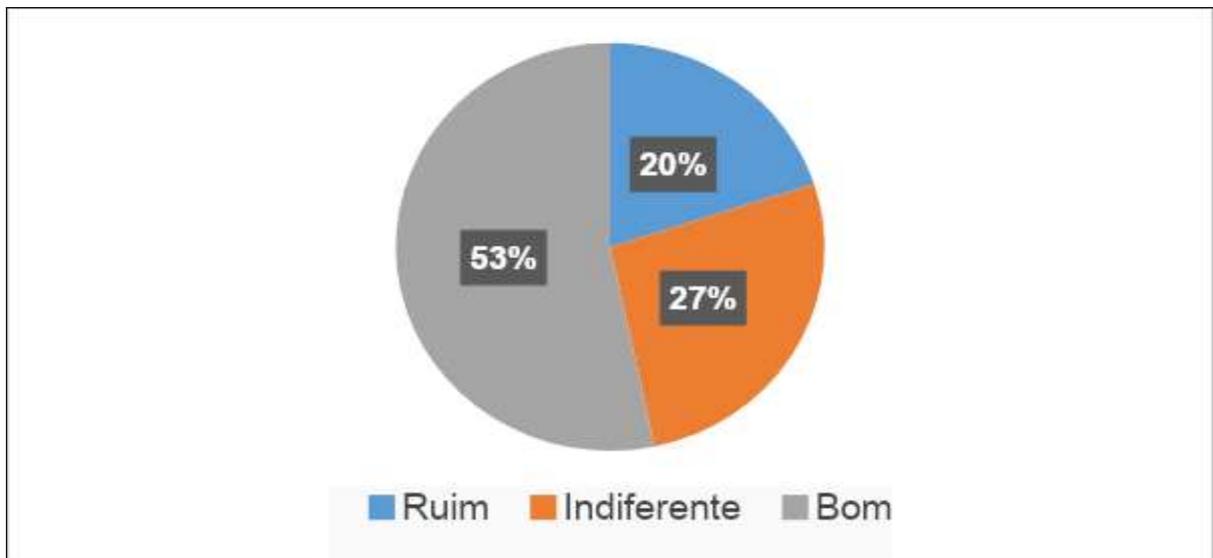


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Gráfico 19, para 60% dos respondentes, poder passar mais tempo com a família durante o trabalho remoto é/foi algo bom, enquanto para 40% foi considerado algo indiferente e nenhum dos respondentes identificou como aspecto ruim. Resultado aproximado foi obtido na pesquisa de Bridi *et al.* (2020), sendo que, naquela pesquisa, a maioria (50,44%) dos respondentes concordou que esse foi um aspecto vantajoso durante o trabalho remoto, Mello (1999) já afirmava que este benefício reduz o *stress* dos trabalhadores.

Em relação a lidar com menos pessoas ao redor (Gráfico 20), 53% dos respondentes consideram como algo bom, 20% responderam como ruim esse fator. A maioria apontou como vantajoso o fato de poder executar as atividades profissionais em um ambiente com menos pessoas ao redor, resultado diferente do obtido na pesquisa realizada por Bridi *et al.* (2020), pois naquela pesquisa, apenas 21,85% dos respondentes concordaram que esse foi um aspecto vantajoso.

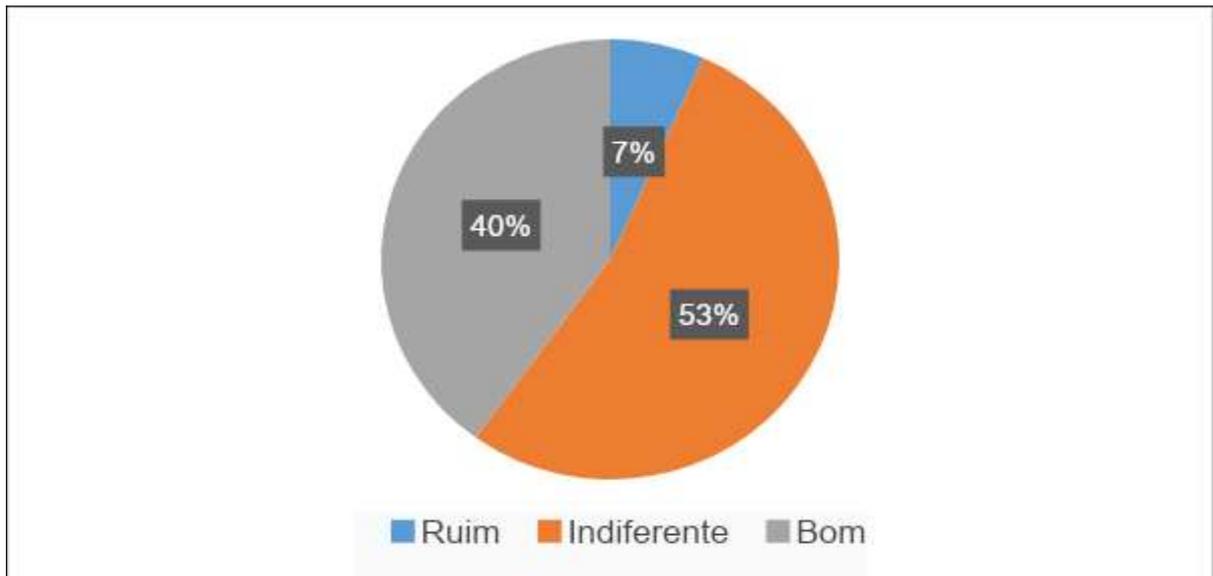
Gráfico 20 - Lidar com menos pessoas ao redor



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

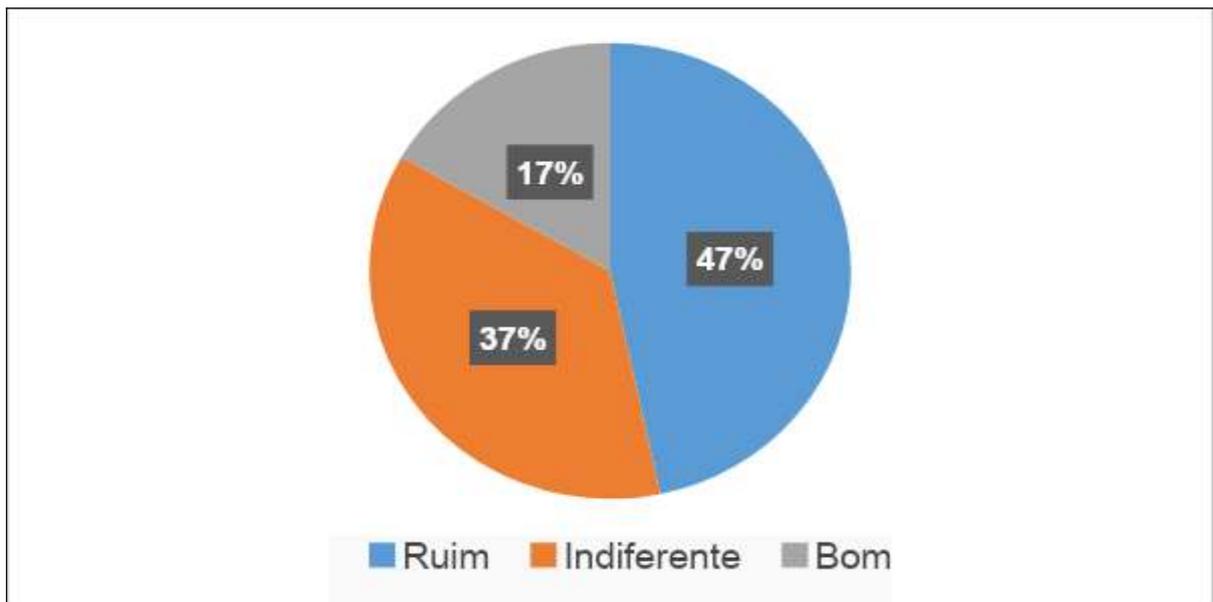
Conforme o Gráfico 21, a maioria (53%) dos respondentes considerou como indiferente o fato de terem um menor controle por parte dos superiores durante o trabalho remoto, 40% consideraram bom enquanto que apenas 7% consideraram como ruim.

Gráfico 21 - Ter um menor controle por parte dos superiores



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

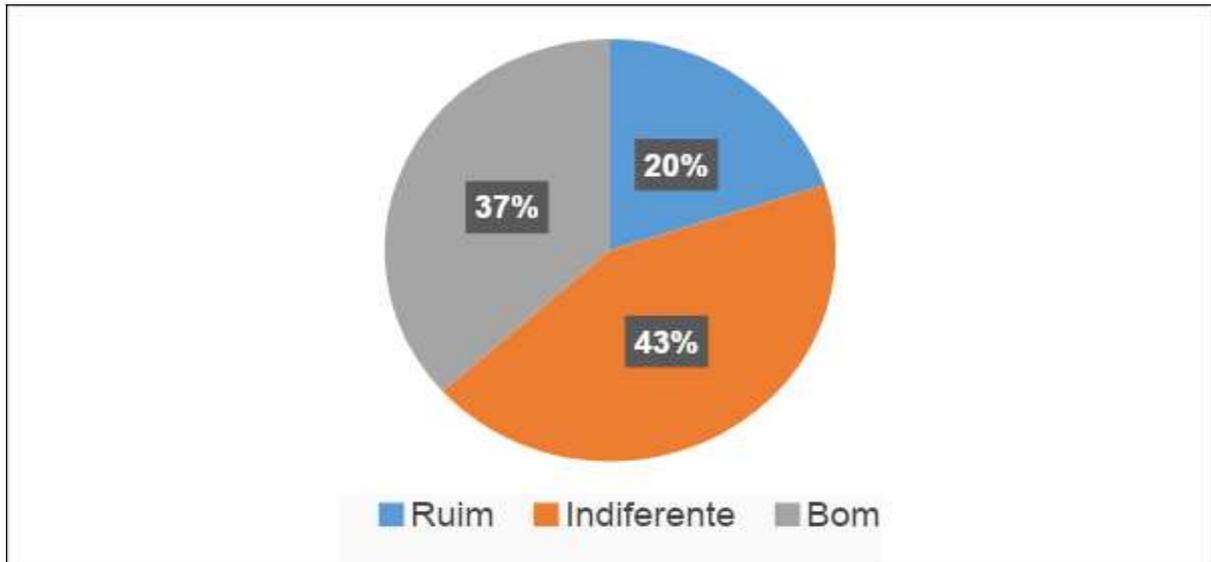
Gráfico 22 - A falta de contato pessoal com colegas de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto a falta de contato pessoal com colegas de trabalho (Gráfico 22), 46% dos respondentes consideram como algo ruim, para 17%, foi algo bom. Na pesquisa de Bridi *et al.* (2020), a maioria (60,55%) dos respondentes também indicou que esse fator teve aspecto desvantajoso. Ressalta-se que essa falta de contato pessoal tem relação com o sentimento de isolamento que tende a levar o teletrabalhador a não compartilhar os mesmos valores da empresa, o que é ainda mais desvantajoso (TREMBLAY, 2004).

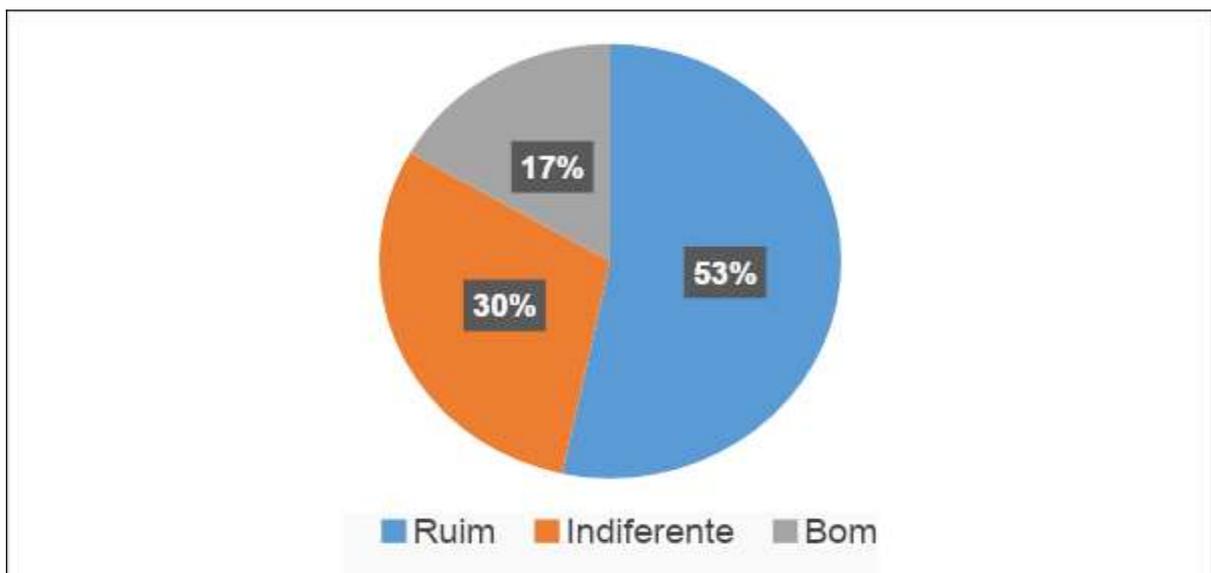
Gráfico 23 - Ter que tomar suas próprias decisões



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Gráfico 23, sobre a necessidade de tomar suas próprias decisões durante o trabalho remoto, 37% dos respondentes afirmaram ser um aspecto bom, enquanto 43% responderam como indiferente e 20% afirmaram como ruim esse fator. Esse resultado está similar ao identificado na pesquisa de Bridi *et al.* (2020), conforme consta no Gráfico 1, sendo observado que a minoria dos respondentes indicou ser ruim a questão de ter que tomar suas próprias decisões.

Gráfico 24 - Receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Gráfico 24, 53% dos respondentes consideram como ruim o fato de receberem demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana durante o trabalho remoto, enquanto 17% responderam como bom esse fator. De acordo com a pesquisa conduzida por Bridi *et al.* (2020), conforme o Gráfico 1, observa-se que esse é um aspecto apontado como ruim para 42,05% dos respondentes, devendo ter atenção por parte dos gestores.

4.3. Análise das Diferenças entre as Variáveis

A seguir é apresentado o resultado da análise do Qui-Quadrado, para verificar se há diferença nas respostas a cada um dos itens, em função das variáveis: gênero; faixa etária; estado civil; área de atuação; setor de atuação; e tempo de atuação.

Conforme pode ser observado na Tabela 1, considerando o nível de significância de 0,05, houve diferença estatisticamente significativa em apenas três respostas: gasta/gastou mais tempo na realização de tarefas profissionais rotineiras, por gênero (0,036); poder passar mais tempo com a família, é/foi algo bom, por faixa etária (0,036) e a flexibilidade de horários é/foi vantajosa para seu dia a dia, por tempo de atuação (0,035).

Tabela 1 – Análise de diferenças nas respostas com destaque para os itens com diferença.

Questões	Gênero	Faixa etária	Estado civil	Área	Setor	Tempo atuação
Adequação do local de trabalho	0,289	0,394	0,645	0,620	0,276	0,359
Flexibilidade de horários	0,638	0,502	0,943	0,422	0,094	0,035
Aumento de interrupções	0,460	0,450	0,269	0,097	0,383	0,398
Dificuldade em separar atividade profissional e vida familiar	0,636	0,828	0,504	0,970	0,569	0,103
Dificuldade em utilizar seu computador e <i>softwares</i> de trabalho	0,231	0,161	0,676	0,202	0,075	0,528
Tempo gasto na realização de tarefa	0,036	0,147	0,257	0,881	0,594	0,291
Dificuldade em manter a disciplina	0,398	0,416	0,559	0,676	0,248	0,157
Necessidade de equipamentos adequados ou modernos	0,187	0,428	0,432	0,515	0,093	0,232
Não precisar deslocar de casa para o trabalho e vice-versa	0,429	0,082	0,804	0,537	0,630	0,333
Não ter preocupação com a roupa ou aparência	0,784	0,570	0,197	0,887	0,548	0,600
Poder passar mais tempo com a família	1,000	0,036	0,804	0,933	0,029	0,636

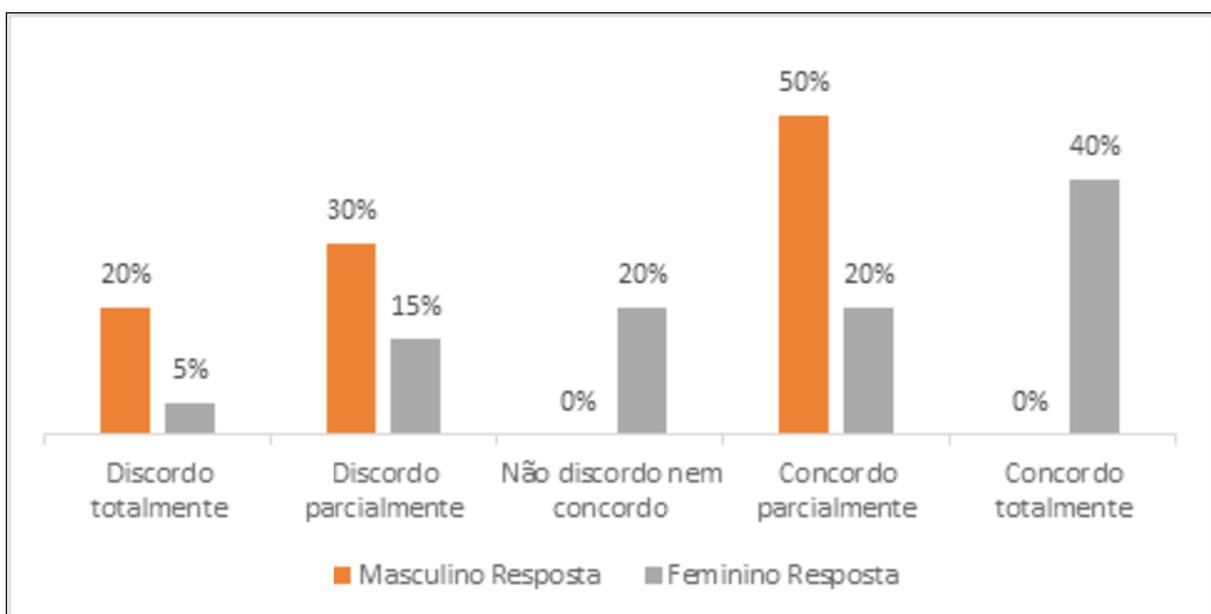
Lidar com menos pessoas ao redor	0,519	0,176	0,659	0,250	0,475	0,816
Menor controle por parte dos superiores	0,105	0,286	0,831	0,260	0,438	0,708
A falta de contato pessoal com colegas de trabalho	0,866	0,241	0,707	0,865	0,700	0,316
Ter que tomar suas próprias decisões	0,622	0,899	0,826	0,584	0,635	0,591
Receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana	0,936	0,113	0,664	0,363	0,191	0,701

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante da indicação de haver diferença estatisticamente significativa sobre: a flexibilidade de horário, por tempo de atuação; o tempo gasto na realização de tarefas, por gênero; e o poder passar mais tempo com a família, por faixa etária, a seguir são analisadas as respostas a esses itens, por esses grupos.

Conforme o Gráfico 25, apenas respondentes do gênero feminino concordaram totalmente com essa questão, o que gerou um total de 40%, aos quais se acrescentam 20% que concordaram parcialmente, enquanto metade dos respondentes do gênero masculino discordaram sobre gastar mais tempo para a realização de atividades profissionais durante o trabalho remoto. Esse resultado pode estar relacionado ao fato de que as mulheres, em geral, desempenham mais atividades domésticas do que os homens, o que pode interferir no desenvolvimento das atividades em trabalho remoto.

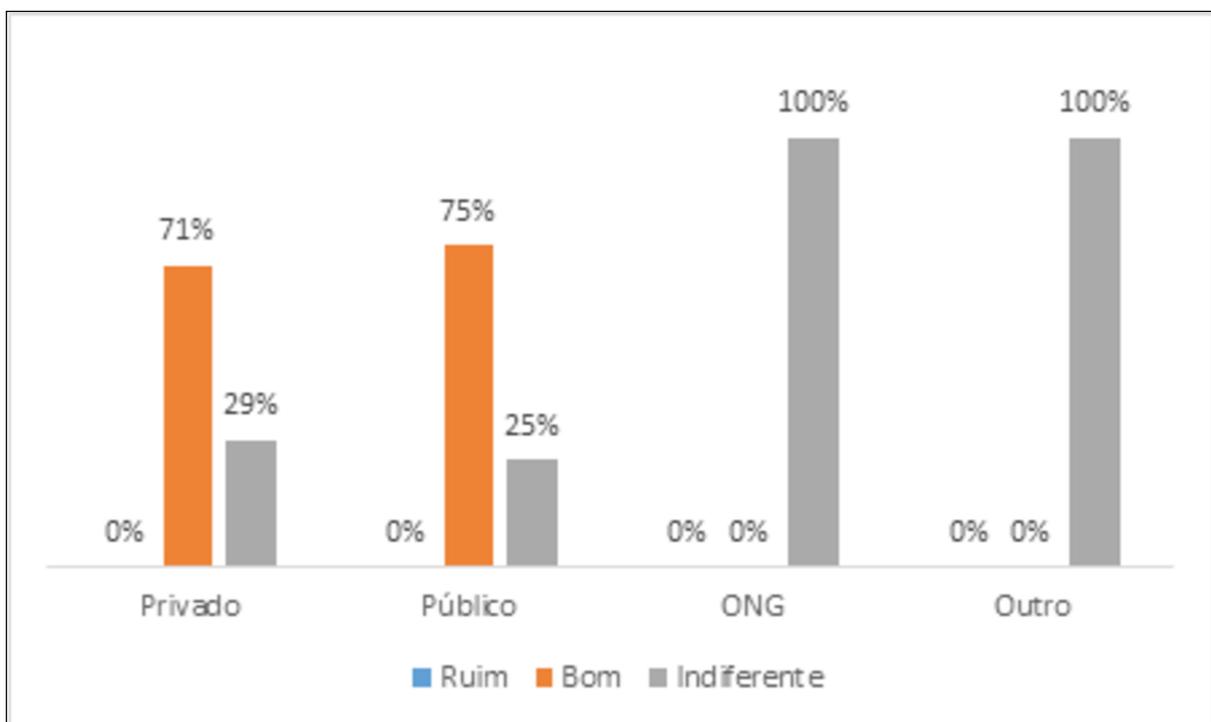
Gráfico 25 - Maior gasto de tempo na realização de atividades, por gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com o Gráfico 26, os respondentes que afirmaram trabalhar em ONGs e setores representados por “outro”, foram unânimes sobre serem indiferentes em relação ao fato de poder passar mais tempo com a família durante o trabalho remoto, 75% dos respondentes relacionados ao setor público e 71% do setor privado concordaram em ser um aspecto bom esse fator. Nenhum dos setores registrou alguma resposta correspondente ao aspecto ruim. Na pesquisa realizada por Bridi *et al.* (2020), observou-se como termos centrais “filhos”, “casa” e “aula”, relacionados aos respondentes do setor público, que tiveram maior percepção de vantagem quanto à flexibilidade de horários pela possibilidade de cuidar da família e filhos durante o trabalho remoto.

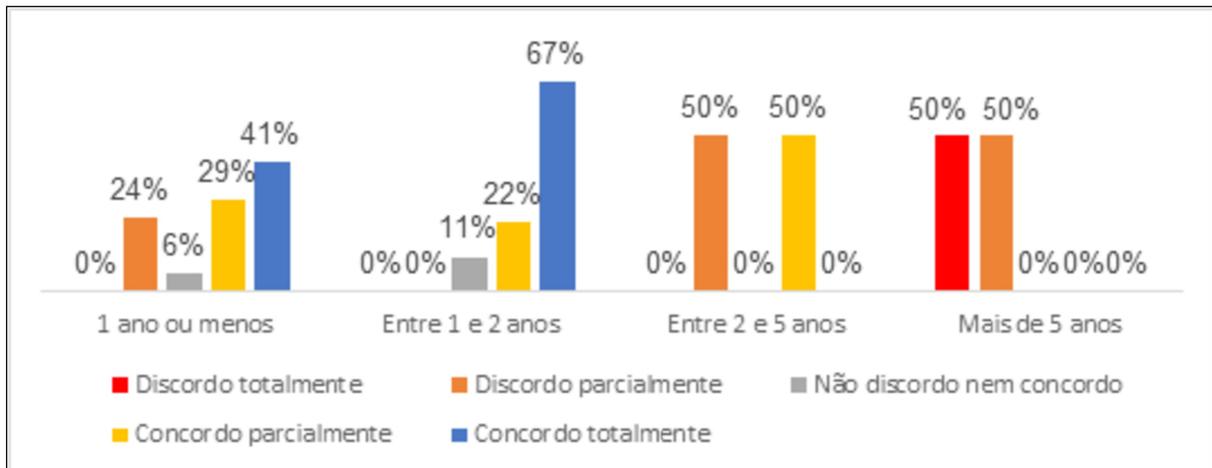
Gráfico 26 - Poder passar mais tempo com a família, por setor de atuação



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme o Gráfico 27, os respondentes com tempo de atuação no cargo/função entre 1 ano ou menos e entre 1-2 anos foram os que mais concordaram totalmente sobre a flexibilidade de horários ser vantajosa, com 41% e 67% das respostas, respectivamente.

Gráfico 27 - Flexibilidade de horários, por tempo de atuação no cargo/função



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os respondentes que possuem entre 2-5 anos e aqueles com mais de 5 anos no cargo/função foram os que mais discordaram sobre a flexibilidade de horários ser um aspecto vantajoso. Cada grupo apresentou 50% de discordância parcial, e mais 50% do grupo com mais de 5 anos no cargo/função indicaram 50% de discordância total, representando que todos os respondentes com mais de 5 anos no cargo/função discordam, em alguma medida, que a flexibilidade de horários seja vantajosa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19, para jovens trabalhadores, estudantes. Os fatores apontados como principais vantagens para os respondentes foram: sentir mais à vontade por não precisar se preocupar tanto com a roupa ou aparência; trabalhar em locais que achavam adequados e confortáveis para sua rotina de trabalho remoto; viram a flexibilidade de horários como um dos fatores mais benéficos para o dia a dia; assim como a não necessidade de deslocamento todos os dias de casa para o trabalho e vice-versa, seja por questões de otimização de tempo, gastos com combustíveis ou transportes coletivos, etc.; e por poderem passar mais tempo com a família.

Os fatores mais indicados como desvantagens durante o trabalho remoto foram: a falta de equipamentos adequados ou modernos, tais como computadores, impressoras, etc.; o recebimento de demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana enviada pelos superiores; a dificuldade em separar as atividades

profissionais e a vida familiar; e a falta de contato pessoal com colegas de trabalho, que poderiam ajudá-los tanto nas questões profissionais quanto nas pessoais.

Observou-se diferença, na amostra, entre as respostas sobre: a) maior gasto de tempo na realização de atividades, por gênero, sendo que as respostas do grupo feminino apresentaram 60% de concordância, em algum nível; b) poder passar mais tempo com a família, por setor de atuação, sendo que nos setores público e privado, a maioria dos respondentes indicou ser um ponto positivo, enquanto que a totalidade dos respondentes de ONGs e outros setores indicaram ser um aspecto indiferente; c) flexibilidade de horários, por tempo de atuação no cargo/função, sendo que o maior percentual de respondentes com menos tempo de atividade (até 2 anos) indicou ser uma vantagem, enquanto que, para o grupo com mais tempo de atividade (acima de 5 anos) todos os respondentes indicaram, em alguma medida, ser uma desvantagem.

Entende-se que, com a experiência obtida com o trabalho remoto, algumas empresas promovam a continuidade dessa modalidade de trabalho, ainda que parcialmente. Assim, há aspectos evidenciados na presente pesquisa, a serem considerados pelas empresas, de forma a potencializar as vantagens e eliminar (ou, pelo menos, reduzir) as desvantagens do trabalho remoto.

Uma das limitações do presente estudo foi o reduzido número de alunos teletrabalhadores respondentes. Apesar disso, entende-se que os resultados obtidos possam contribuir para o conhecimento sobre o trabalho remoto e pontos a serem melhorados para o sucesso dele.

Como sugestão para pesquisas futuras, indica-se a replicação dessa pesquisa para profissionais com maior tempo de atuação e faixas etárias maiores. Para aprofundar o conhecimento sobre as vantagens e desvantagens do trabalho remoto, uma pesquisa qualitativa torna-se oportuna, de forma a contemplar aspectos que possam não ter sido explorados nesta pesquisa. Também se torna oportuno realizar pesquisa sobre as vantagens e desvantagens do trabalho remoto na perspectiva dos gestores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das leis do trabalho, Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000264/artigo-75b-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 ago. 2021.

BRIDI, M. A. *et al.* **Relatório técnico-científico da pesquisa**: O trabalho remoto/*home office* no contexto da pandemia COVID-19. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

CABLE NEWS NETWORK BRASIL (CNN BRASIL). **Home office**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/apos-comeco-turbulento-empresas-se-adaptam-ao-home-office-e-planejam-mante-lo/>. Acesso em: 27 set. 2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

LEITE, F. T. **Metodologia científica**: Métodos e técnicas de pesquisa. 2. ed. Aparecida: Ideias & Letras. 2008.

HAIR JR., F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

MELLO, Á. **Teletrabalho (telework)**: O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, BRH – Nacional, 1999.

MORGAN, R. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. **European Business Review**. v. 16, n. 4, p. 344-357, 2004.

NILLES. J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

NILLES, J. M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. **Transportation Research Part A: General**, v. 22, n. 4, p. 301-317, 1988.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Coronavírus 2019**, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/health-topics/coronavirus>. Acesso em: 17 ago. 2021.

SANTOS, E. A. C.; PEREIRA, J. A.; CAVALCANTE, K. F. F.; LIMA, M. R.S. **Home Office**: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19. Faculdade IDAAM, Manaus, 2020.

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v. 17, n. 3-4, p. 157-170, 2004.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

US OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT. **Telework**: Telework employees: Telework basics. USA, 2003. Disponível em: <https://www.telework.gov/federal-community/telework-employees/telework-basics/>. Acesso em: 06 out. 2021.