



Universidade de Brasília

Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão pública

Departamento de Administração

BRUNO ROSAL MASERA ALMEIDA

**Mudanças no Regime de Trabalho Remoto e Presencial na  
Pandemia e seu Efeito na Avaliação da Eficácia do  
Trabalho**

Brasília – DF

2023

BRUNO ROSAL MASERA ALMEIDA

**Mudanças no Regime de Trabalho Remoto e Presencial na  
Pandemia e seu Efeito na Avaliação da Eficácia do  
Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração  
como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Professor Dr. Luciano Rossoni

Brasília – DF

2023

## Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	5
1.1. Formulação do problema.....	6
1.2. Objetivo Geral.....	8
1.3. Objetivos Específicos .....	8
1.4. Justificativa .....	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1. Teletrabalho .....	10
2.2. Autoeficácia.....	12
2.3. Autonomia no trabalho .....	12
2.4. Saúde Mental no trabalho .....	13
2.5. Gerenciamento de equipes em teletrabalho.....	13
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	15
3.1. Caracterização da organização, setor ou área do objeto de estudo.....	15
3.2. Dados e amostra (ou participantes do estudo) .....	15
3.3. Variáveis.....	16
3.5 Método .....	19
4. RESULTADOS.....	20
4.1. A apreciação da autoeficácia variou ao se comparar a apreciação durante a pandemia com o momento atual? .....	20
4.2. Indivíduos que mudaram de regime de trabalho apreciam a autoeficácia de forma diferente? .....	22
4.3. Quem trabalhou predominantemente em regime remoto durante a pandemia se sentiu mais eficaz? E quem trabalha agora se sente mais eficaz? .....	23
4.4. A autonomia do trabalhador afeta autoeficácia? .....	25
4.5. A autonomia do trabalhador teve maior efeito entre aqueles que trabalharam remotamente na pandemia?.....	27
4.6. A saúde mental do trabalhador e ter cargo de chefia tiveram efeito na autoeficácia durante a pandemia? .....	28
4.7. A Qualidade do Ambiente do Trabalho Remoto afeta a Autoeficácia? .....	30
5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO .....	35
5.1. Implicações .....	36
5.2. Limitações e sugestões de estudos futuros .....	37
5.3. Conclusão .....	37
REFERÊNCIAS.....	39
APÊNDICE A .....	43

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 - Média de autoeficácia e test student

Tabela 2 – Testes de efeitos entre sujeitos – mudança de regime de trabalho

Tabela 3 - Testes de efeitos entre sujeitos – regime de trabalho

Tabela 4 - Testes de efeitos entre sujeitos – autoeficácia (atualmente) x regime de trabalho

Tabela 5 – Modelo de regressão linear para autonomia do trabalhador em relação à autoeficácia na pandemia

Tabela 6 - Modelo de regressão linear da autoeficácia em relação à autonomia

Tabela 7 – Modelo de regressão linear da autoeficácia em relação à saúde mental e o cargo de chefia

Tabela 8 - Modelo de regressão linear da autoeficácia em relação à qualidade do ambiente de trabalho durante a pandemia

Tabela 9 - Modelo de regressão linear da autoeficácia em relação à qualidade do ambiente de trabalho no momento atual

Tabela 10 - Resumo das variáveis durante e após a pandemia

## **Índice de figuras**

Figura 1 – Autoeficácia ( pandemia) x autoeficácia (Atual)

Figura 2 - Diferença: Autoeficácia (Pandemia) x Autoeficácia (Atual)

Figura 3 – Autoeficácia (Atualmente) x Mudança no regime de trabalho

Figura 4 – Autoeficácia (pandemia) x Regime de trabalho

Figura 5 - Autoeficácia (atualmente) x Regime de trabalho

Figura 6 – Efeito marginal da autonomia na autoeficácia durante a pandemia

Figura 7 – Modelo linear base do modelo estatístico

Figura 8 – Efeito marginal da saúde mental na autoeficácia durante a pandemia

Figura 9 – Efeito marginal do cargo de chefia na autoeficácia durante a pandemia

Figura 10 - Efeito marginal da qualidade do ambiente de trabalho remoto na autoeficácia durante a pandemia

Figura 11 - Efeito marginal da qualidade do ambiente de trabalho remoto na autoeficácia no momento atual

## 1. INTRODUÇÃO

O cenário epidemiológico vivenciado pelo mundo nos últimos anos provocou mudanças econômicas e sociais, de forma que organizações e empresas tiveram que repensar seus regimes de trabalho para dar continuidade as suas atividades (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2020).

Contudo, importante ressaltar que mesmo antes da pandemia, a adoção do trabalho remoto já era uma tendência em muitas empresas do setor privado (LUCAS; SANTOS, 2021). Até mesmo o setor público tem se adaptado a essa nova realidade, acelerada pela pandemia (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2020). Nesse sentido, atualmente já se discute diversos arranjos flexíveis, como o *smart working* e o teletrabalho (MASSIMO, 2017).

Apesar de o interesse na análise dessa área ter crescido nos últimos anos, a produção acadêmica foi bastante escassa até o ano 2000 (ROSSONI; GONÇALVES, 2021). Estudos mais recentes vêm dando foco nos efeitos do teletrabalho no comportamento dos trabalhadores (VASCONSELOS, FURTADO & PINHEIRO, 2015). Aspectos psicossociais relacionados ao teletrabalho como isolamento social, sentimento de negligenciamento à família e problemas ergonômicos ainda se mostram pouco estudados e não podem ser negligenciados (ROSSONI; GONÇALVES, 2021).

Hoje já é possível concluir que variáveis organizacionais e pessoais podem ajudar a compreender e discutir o fenômeno do teletrabalho (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2020). Dentre essas variáveis, o presente estudo se propõe a analisar especificamente a autoeficácia e como ela foi afetada pela pandemia de Covid-19.

O objetivo é comparar as diferenças nas avaliações de autoeficácia dos trabalhadores durante e após o período de isolamento da pandemia de COVID-19. Essa comparação se faz necessária para entender as mudanças na implementação do trabalho remoto que se fez praticamente obrigatória durante a pandemia e agora em um contexto de implementação "normal".

Procurou-se compreender os impactos por meio de uma abordagem quantitativa, a partir da aplicação de *survey* e da análise dos dados, aplicando a escala

Likert de questões. Foram utilizados os modelos linear geral Anova Fatorial, teste t pareado e regressão linear.

### 1.1. Formulação do problema

A pandemia trouxe consigo diversas consequências para a vida do trabalhador, dentre elas, a necessidade de que não houvesse contato físico entre as pessoas, para evitar a disseminação do vírus.

Nesse cenário, as metodologias de trabalho tiveram que ser adaptadas como alternativa para a continuidade das atividades (PANDINI; PEREIRA, 2020). Assim, o regime de teletrabalho passou a ser uma realidade para empresas que sequer cogitavam algo parecido.

Mesmo antes da pandemia, a adoção do trabalho remoto já era uma tendência em muitas empresas do setor privado (LUCAS; SANTOS, 2021). Mas devido ao cenário de combate à Covid-19 as discussões sobre aplicações e implicações do teletrabalho ganharam novo fôlego no Brasil (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2020).

Importante ressaltar que apesar de muitos trabalhadores terem passado ao *home office*, se estava diante de uma situação atípica. A verdade é que muitos trabalhadores entraram nesse novo regime sem, contudo, haver qualquer regulamentação ou acompanhamento de sua produtividade.

Muitos passaram a questionar a eficiência desse novo tipo de trabalho. O teletrabalho funciona? O que é necessário para isso? Como afeta desempenho e bem-estar no trabalho? Tais questões precisaram ser retomadas tanto no meio acadêmico quanto empresarial (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2020).

Apesar de serem muitas as dúvidas em relação a esse regime de trabalho, é importante ressaltar que a pandemia da Covid 19 é um evento recente, bem como a análise de seus impactos e, por isso, ainda não se encontram muitas análises práticas.

Nesse cenário, o presente trabalho pretende ajudar a preencher a lacuna na literatura em relação aos impactos da pandemia no teletrabalho, analisando, especificamente, a autoeficácia do trabalhador durante e após a pandemia.

Em relação ao desempenho, os efeitos do teletrabalho costumam ser avaliados como positivos (MACAIRE, 2021). A autoeficácia é uma das dimensões que estruturam o desempenho profissional e está relacionada à avaliação do trabalhador quanto à sua capacidade em administrar a execução do seu trabalho (CARDOSO; BAPTISTA, 2019). Por exemplo, em um estudo realizado através da EconStor, os trabalhadores afirmam que, com o teletrabalho houve um aumento na eficácia da execução de tarefas de quase 56,3% e cerca de 5,7% aumentou sua concentração (BAERT, 2020).

Contudo, também é possível encontrar estudos do campo que apontam aspectos negativos do teletrabalho como por exemplo falta de estrutura ideal para a realização do trabalho, dificuldades de interação e comunicação entre equipe e a sobrecarga de trabalho (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2020), que podem afetar o bem-estar e conseqüentemente a eficácia dos trabalhadores.

É necessário utilizar e compreender bem as tecnologias de informação e comunicação e os arranjos inovadores de trabalho de forma que eles permitam um aumento de produtividade sem, contudo, comprometer o bem-estar e o desempenho dos profissionais (Silva, 2011).

Diante das contraposições entre pontos positivos e negativos do teletrabalho é que surge a necessidade de se investigar, no cenário do teletrabalho, como os trabalhadores analisam a sua própria produtividade, comparando esse julgamento quando feito durante e após um evento atípico como uma pandemia. Um evento como esses, muda a avaliação dos trabalhadores em relação a sua capacidade de realização de suas atividades no trabalho?

Destarte, a intenção é analisar como os trabalhadores se sentem a respeito de sua produtividade e sua saúde mental durante e após a pandemia, diferenciando as situações de manutenção ou não do trabalho remoto, da execução de função de liderança ou não e das condições de trabalho.

Resultados desse estudo compõe um diagnóstico que pode ser útil para auxiliar gestores em tomadas de decisão no que tange ao processo de adoção e manutenção do teletrabalho.



## **1.2. Objetivo Geral**

Analisar se as condições impostas pela pandemia e a implementação de teletrabalho tiveram impacto na avaliação que o trabalhador tem sobre o próprio desempenho relacionando-as com as seguintes variáveis: regime de trabalho, autonomia, qualidade do ambiente de trabalho, exercício de função de liderança e saúde física e mental e a relação entre elas.

## **1.3. Objetivos Específicos**

Para que o objetivo geral seja alcançado, são considerados objetivos específicos:

- Analisar se houve mudança na apreciação da autoeficácia dos trabalhadores na pandemia e atualmente;
- Analisar se trabalhadores trabalhando remotamente nos contextos da pandemia e atual apresentaram diferenças de autoeficácia;
- Analisar se as condições de trabalho dos trabalhadores em teletrabalho afetaram a avaliação da autoeficácia durante a pandemia e atualmente;
- Analisar se a saúde dos trabalhadores teve relação com a autoeficácia dos trabalhadores durante a pandemia e atualmente;
- Analisar se maior autonomia no trabalho exerce influência na autoeficácia;
- Analisar se indivíduos que exercem cargo de chefia têm menor apreciação de autoeficácia que os demais.

## **1.4. Justificativa**

Apesar da importância de se estudar a autoeficácia, no Brasil, sequer foram encontrados instrumentos que avaliassem a autoeficácia no trabalho em pesquisas realizadas em bases de dados (CARDOSO, BAPTISTA, 2019). Diante da lacuna acadêmica sobre o tema, é clara a conclusão da importância do presente estudo.

Além disso, importante ressaltar que já alguns estudos mostram que a autoeficácia no trabalho está positivamente correlacionada com a percepção de bem-estar e satisfação (Lee & Oh, 2015; Reizer & Hetsroni, 2015), o presente estudo poderá indicar se as mudanças na forma de trabalho durante e após a pandemia afetaram o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores de forma positiva ou negativa.

Destarte, cabe dizer que a análise da autoeficácia durante e após a pandemia se mostra pertinente a fim de demonstrar se um evento atípico como esse gera alteração na avaliação que os trabalhadores fazem de sua própria capacidade de realizar tarefas, sendo possível concluir se a pandemia foi capaz de enviesar estudos realizados durante a pandemia sobre autoeficácia.

Finalmente, é mister salientar que compõe um diagnóstico que pode ser útil para auxiliar gestores em tomadas de decisão sobre diretrizes no trabalho.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo tem como objetivo contextualizar o leitor para melhor compreensão do estudo que foi feito. Para isso serão apresentadas referências teóricas sobre os conceitos utilizados. Assim, buscou-se aqui conceituar o teletrabalho e o trabalho presencial além de apresentar legislações sobre o teletrabalho e finalmente os conceitos das variáveis utilizadas para mensurar a produtividade pela avaliação dos trabalhadores.

### 2.1. Teletrabalho

O trabalho presencial é um método tradicional das organizações burocráticas, que estabelecem que o trabalho deve ser executado em períodos pré-definidos e em locais fixos com constante monitoramento (ROSSONI; GONÇALVES, 2021).

Jack Nilles, conhecido como o “pai do teletrabalho”, utilizou o termo em 1973 para se referir à possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho, ou ainda a qualquer outra forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação (NILLES, 1997).

Ao longo do tempo, diversos conceitos para teletrabalho foram surgindo, contudo, se percebe que na maioria das definições, estão presentes três elementos que são interdependentes um do outro e têm que se dar simultaneamente para que se fale de teletrabalho: a) o local onde se realize a atividade profissional; b) A utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; c) Mudança na organização e realização do trabalho (SILVEIRA; SEOANE; GAMBAR, 2014).

Se configura teletrabalho, quando as atividades do trabalhador podem ser executadas fora das dependências do empregador, seja no domicílio, em espaços de coworking ou até em qualquer lugar sem vínculo nenhum com o empregador tendo em vista sua realização basicamente por internet. (AZEVEDO FERNANDES, 2022).

É necessário diferenciar as práticas implementadas na organização e como os trabalhadores as recebem. A simples implementação de uma nova forma de trabalho

pode não alcançar resultado satisfatório se a cultura organizacional não for levada em consideração. (PETERS ET AL.,2014).

O teletrabalho vem se destacando tanto no setor público quanto no privado, em diversas partes do mundo e que sua difusão tem atraído diversas pesquisas. Em sua maioria para entender benefícios e desafios da implementação do mesmo aprimorando futuras estratégias e planejamento com o objetivo de maior eficiência. (ANDRADE, OLIVEIRA E PANTOJA, 2019).

A supervisão do teletrabalho tem sido amplamente negligenciada, ou seja, ressalta-se que pesquisas sobre teletrabalho em sua maioria são focadas nos teletrabalhadores ou na comparação entre colegas em teletrabalho e não, deixando de lado os julgamentos e experiências de chefes e supervisores (SEEJEEN; CHO, 2020).

No contexto brasileiro, uma pesquisa conduzida no SERPRO e na Receita Federal evidenciou vantagens do teletrabalho como a melhoria da qualidade de vida, maior equilíbrio na relação trabalho e família, maior produtividade, flexibilidade, redução de custo e tempo de deslocamento (VILARINHO; PASCHOAL; DUNA, 2020).

Benefícios do teletrabalho são conhecidos como a melhoria na qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e família, produtividade além de redução de custo e tempo de deslocamento (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Embora benefícios apareçam, os estudos também, consistentemente, apontam problemas causados pela implementação do trabalho remoto.

Vários estudos apontam as características ruins do teletrabalho como: problemas com as ferramentas e o apoio dado pela organização, falta de regulamentação do teletrabalho, dificuldade de interação, isolamento social e sobrecarga de trabalho e falta de descanso, visto que os trabalhadores tendem a estender sua jornada de trabalho. (Grant; Wallace; Spurgeon;2013; Konradt;Schmook; Malecke, 2000; Lewis, 2013; Tahavori, 2014).

Disso podemos apontar que os impactos e resultados da implementação do teletrabalho não são consenso e que mais material de estudo com diferentes perspectivas e variáveis são importantes para o entendimento.

## **2.2. Autoeficácia**

Autoeficácia é a crença que o indivíduo tem sobre sua capacidade de realizar com sucesso determinada atividade. (BANDURA, A.1977). Ela está relacionada com a convicção que o indivíduo tem sobre sua "capacidade" de organizar e executar ações exigidas (COSTA,2003).

Essa avaliação do indivíduo sobre si mesmo é construída baseada nos juízos sobre as próprias capacidades. Com as mesmas capacidades, indivíduos com diferentes crenças podem obter diferentes resultados em função dessas diferenças. (MARTINEZ E SALANOVA,2006).

A autoeficácia é uma das dimensões que estruturam o desempenho profissional e está relacionada à avaliação do trabalhador quanto à sua capacidade em administrar a execução do seu trabalho (CARDOSO; BAPTISTA, 2019).

Em um estudo realizado através da EconStor, por exemplo, os trabalhadores afirmam que, com o teletrabalho houve um aumento na eficácia da execução de tarefas de quase 56,3% e cerca de 5,7% aumentou sua concentração (BAERT, 2020).

A autoeficácia está relacionada a crenças que se formam a partir de quatro diferentes fontes (CARDOSO; BAPTISTA, 2019). A primeira fonte, a experiência de domínio, depende de situações específicas pelas quais o indivíduo tenha passado, havendo uma tendência ao aumento da eficácia quando se percebe como positiva tal situação; a segunda origem é a experiência vicária e está relacionada à observação que o indivíduo faz sobre outras pessoas que realizam determinada tarefa; a persuasão social é a terceira e está relacionada ao julgamento que a pessoa faz de sua eficácia quando em meio a conversa e comunicação com outras pessoas e, por fim; é possível dizer que as crenças provêm de reações emocionais, positivas ou negativas (BANDURA, 2001).

## **2.3. Autonomia no trabalho**

Autonomia no trabalho pode ser definida como a liberdade relacionada com o trabalho e tomada de decisão. (Sia, S., & Appu, A. 2015).

A autonomia no trabalho, nesta perspectiva, inscreve-se no individualismo- emancipação ao mesmo tempo que proporciona maior liberdade e capacidade de ação aos trabalhadores (Kovács, I.2006)

A autonomia no trabalho restringe o conceito filosófico de autonomia: como falar em autogovernança e autodeterminação, seja para o trabalho assalariado ou para o independente, ambos subordinados às demandas e ao ritmo do mercado? Que dimensão da autonomia é possível no trabalho, considerando-se que, em última instância, no capitalismo, ele é meio da racionalidade instrumental para a produção de riquezas, rendimento e lucro, e, portanto, teria como objetivo, antes de tudo, atingir o máximo de eficiência na produção de riquezas económicas (MÉDA, 1999a, 1999b).

A autonomia no trabalho se define pela autodeterminação do trabalhador e sua responsabilidade ou liberdade para determinar os elementos de sua tarefa, bem como o método, as etapas, os procedimentos, a programação, os critérios, os objetivos, o lugar, a avaliação, as horas, o tipo e a quantidade de seu trabalho. Autonomia remete ao controle sobre todos esses elementos ou sobre alguns deles. (ROSENFELD, C. 2011).

#### **2.4. Saúde Mental no trabalho**

O bem-estar no trabalho pode ser considerado um indicador da saúde mental no contexto da vida dos trabalhadores. (FERREIRA, 2017; WARR, 2007).

O teletrabalho como arranjo que modifica a organização, as tecnologias e as relações do trabalho, pode ter efeitos diretos e indiretos na saúde mental do trabalhador forma que compreendê-los é uma tarefa fundamental para uma melhor gestão do mesmo. (GRANT; WALLACE; SPURGEON, 2013).

#### **2.5. Gerenciamento de equipes em teletrabalho**

Uma das grandes dificuldades com o teletrabalho é justamente gerenciar trabalhadores fora do seu campo de visão (KURLAND e COOPER, 2002).

Um líder que não tem a oportunidade de observar seus liderados, dia a dia, se depara com uma série de novidades e desafios a serem enfrentados. (GONTIJO DE, 2015).

Diversos trabalhadores em cargos de liderança se mantêm céticos e resistentes aos benefícios do teletrabalho quando comparado ao que eles entendem quanto barreiras entre elas a dificuldade de supervisão dos trabalhadores. Eles nem sempre são capazes ou estão dispostos a mudar ou desenvolver o estilo de gestão ou as técnicas de gestão requeridas pelo teletrabalho (DI MARTINO e WIRTH, 1990).

Para implementação do teletrabalho se faz necessária a procura de soluções inovadoras para coordenar, supervisionar e motivar a força de trabalho (DI MARTINO e WIRTH, 1990).

Muito trabalho feito em uma organização advém da comunicação entre as pessoas pois por meio dela há troca de informações, de ideias, o desenvolvimento de alianças e criatividade além de proporcionar o aprendizado entre os trabalhadores.

Quando se pensa nas quatro fontes da autoeficácia, é claro entender como todas essas questões estão relacionadas.

Pode-se observar que o teletrabalho tem o poder de afetar a autonomia do trabalhador, sua saúde mental, o gerenciamento de sua equipe e conseqüentemente a autoeficácia dele mesmo. Isso, porque o teletrabalho tem o condão de mexer em aspectos organizacionais e psicossociais. Por exemplo quando falamos da fonte de crença relacionada à experiência vicária, que pode ser impactada negativamente pela implementação do teletrabalho e a pandemia em si, tendo em vista o distanciamento.

Por isso, ao se analisar esses itens durante e após a pandemia, é possível identificar uma correlação com a autoeficácia.

### **3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

O modelo definido para a pesquisa foi de survey quantitativo através de questionário, disponível no Apêndice A desse documento. A amostra foi escolhida de forma não probabilística por conveniência e bola de neve. (FREITAS, et al. 2000).

#### **3.1. Caracterização da organização, setor ou área do objeto de estudo.**

Inicialmente, foram escolhidas 3 instituições para onde os questionários foram distribuídos, Tribunal de Contas da União - TCU, Banco do Brasil - BB e Ministério das comunicações - MCom. A escolha se deu tendo em vista a importância de se avaliar trabalhadores que atuassem em instituições com modelos diferentes. Ademais, uma amostra de instituições com estruturas diversas aumenta a confiabilidade do estudo apesar de não permitir uma generalização.

Enquanto o TCU foi uma das primeiras instituições públicas a implementarem o teletrabalho e, portanto, diversos de seus servidores já se encontravam nesse regime; o MCom implementou apenas diante da Pandemia, de forma repentina, ou seja, o primeiro contato de seus servidores com o teletrabalho foi durante a pandemia.

Durante o período de coleta de respostas, a pesquisa chegou a trabalhadores de outras instituições chegando a ter quase tantos respondentes de fora destas instituições quanto das mesmas.

A única real restrição para os respondentes era que estivessem trabalhando na instituição durante e após a pandemia, pois assim garantiríamos que o respondente fosse capaz de comparar os dois momentos.

#### **3.2. Dados e amostra (ou participantes do estudo)**

A amostra foi restrita à trabalhadores que tivessem atuado na instituição durante e após a pandemia.



Dos 70 respondentes, 2 estavam desempregados no momento da resposta ao questionário e, portanto, suas respostas não foram consideradas para análise. Das 68 respostas válidas, 14 foram de trabalhadores vinculados ao TCU, 10 ao Banco do Brasil, 4 ao MCom, 16 a outras organizações privadas e 24 a outras organizações públicas.

A coleta de dados foi feita no período de setembro de 2022, através de questionário quantitativo elaborado no google forms, cujo link de acesso foi enviado por listas de transmissão do WhatsApp para um total de 904 possíveis respondentes.

### **3.3. Variáveis**

#### **Autoeficácia**

Para levantar o julgamento dos trabalhadores em relação a sua produtividade, foi utilizado a escala adaptada de autoeficácia de (CHEN ET AL. 2001). Como a intenção era avaliar a autoeficácia durante a pandemia e no momento atual, os itens da escala de autoeficácia foram adaptados para cada um dos períodos.

Assim, para o período durante a pandemia, foram utilizados 7 itens mensurados por meio de uma escala Likert de seis pontos variando de discordo totalmente a Concordo totalmente com os seguintes itens. ("1: Era capaz de atingir a maioria dos objetivos que estabeleci para mim mesmo", "2: Tinha certeza de que cumpriria as tarefas difíceis.", "3: Podia obter os resultados que eram importantes para mim.", " Fui capaz de superar muitos desafios com sucesso.", "5: Estava confiante de que podia desempenhar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.", "6: Comparado com outras pessoas, conseguia fazer a maioria das tarefas muito bem." "7: Mesmo quando as coisas estavam difíceis, tinha um desempenho muito bom.").

Os itens foram agrupados pela média em uma única variável, mostrando-se confiáveis, já que o Alfa de Cronbach foi de 0,964 e o coeficiente de correlação intraclasse (ICC) foi de 0,794. Índices estes considerados confiáveis para Alfa de Cronbach > 0,7 e ICC > 0,4.

Da mesma forma para o período atual foi usada a mesma escala Likert variando de discordo totalmente até concordo totalmente com os itens ("1: Sou capaz de atingir

a maioria dos objetivos que estabeleci para mim mesmo.", "2: Tenho certeza de que cumprirei as tarefas difíceis.", "3: Posso obter os resultados que são importantes para mim", "4: Sou capaz de superar muitos desafios com sucesso.", "5: Estou confiante de que posso desempenhar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.", "6: Comparado com outras pessoas, consigo fazer a maioria das tarefas muito bem.", "7: Mesmo quando as coisas estejam difíceis, tenho um desempenho muito bom.") e da mesma forma os dados foram agrupados em uma variável e se mostraram confiáveis, dessa vez com Alfa de Cronbach de 0,982 e coeficiente de correlação interclasse (ICC) de 0,884.

### **Autonomia**

Para autonomia foi utilizada a escala de autonomia no trabalho (BREAUUGH,1985) adaptada por (ROQUE, 2020) em uma escala likert de 5 pontos variando de concordo totalmente a discordo totalmente e os itens ("1: Tenho liberdade de decidir como realizo o meu trabalho.", "2: Tenho controle sobre a sequência com que realizo o meu trabalho.", "3: Tenho liberdade de alterar os objetivos do meu trabalho.", "4: Tenho liberdade de escolher os métodos que utilizo para lidar com o meu trabalho.", "5: Tenho liberdade de escolher quais os procedimentos a utilizar no meu trabalho.").

Mais uma vez os dados foram agrupados em uma única variável e se mostraram confiáveis com um Alfa de Cronbach de: 0,836 e coeficiente de correlação interclasse (ICC) de 0,505.

### **Qualidade do Ambiente de trabalho**

Para avaliar o ambiente de trabalho utilizamos mais uma vez escala likert. Dessa vez de 6 pontos e incluindo a resposta (não se aplica), pois nem todos os respondentes estiveram em teletrabalho. As opções de resposta variaram entre concordo totalmente a discordo totalmente.

Nesse caso utilizamos 3 itens que foram avaliados pelos respondentes ("1: Tenho disponibilidade de equipamentos, móveis e recursos adequados para eu trabalhar em casa", "2: O espaço que uso para trabalhar remotamente é adequado

para atividades de trabalho”, ”3: A rotina da minha família atrapalha meu trabalho executado remotamente”).

Os resultados foram agrupados e mostraram mais uma vez confiabilidade com Alfa de Cronbach de 0,742 e coeficiente de correlação interclasse (ICC) de 0,491.

### **Saúde física e mental**

Assim como com a autoeficácia era importante comparar as diferenças entre durante e após o período de isolamento social, foi usada escala likert de 6 pontos, adaptada para durante a pandemia de COVID-19, os seguintes 3 itens (1: A rotina da minha família atrapalha meu trabalho executado remotamente”, ”2: Sentia-me triste ou deprimido durante os meses de isolamento social”, ”3: Durante o isolamento social, me sentia esgotado”) e para o momento atual utilizamos os seguintes itens (”1: Atualmente, me sinto bem fisicamente”, ”2: Atualmente, me sinto triste ou deprimido”, ”3: Atualmente, me sinto esgotado”). Os itens 2 e 3 foram invertidos para se adequarem pois implicam de forma invertida nos resultados.

Assim como os itens anteriores os resultados foram agrupados e mostraram confiabilidade com Alfa de Cronbach de 0,778 e coeficiente de correlação interclasse (ICC) de 0,538. Para o Momento atual o Alfa de Cronbach foi de 0,733 e o coeficiente de correlação interclasse (ICC) de 0,478.

### **Regime de trabalho**

O regime de trabalho também precisava ser avaliado nos 2 momentos assim foi usado para mensurar o regime de trabalho escala ordinal medindo alterações no regime de trabalho entre totalmente presencial e totalmente remoto com apenas um item adaptado para durante a pandemia. (”Durante o isolamento social ocasionado pela pandemia, como foi o seu regime de trabalho?) e para o momento atual (Atualmente, como está o seu regime de trabalho?)

### 3.5 Método

Para a análise de como as variáveis afetaram a autonomia do trabalho, nós utilizamos três tipos de modelos:

1. Para comparar a autoeficácia do trabalho durante a pandemia com o momento atual, nós utilizamos o teste T pareado.
  - 1.1. O teste T de amostra pareada ou teste t de amostra dependente, que compara 2 amostras emparelhadas, foi utilizado para se analisar as diferenças entre o entendimento de eficácia durante a pandemia e atualmente.
2. Para analisar como a mudança no regime de trabalho e a predominância do trabalho do remoto afetavam a autoeficácia, nós utilizamos o teste entre sujeitos por meio do modelo linear geral Anova Fatorial.
  - 2.1. Em 1972, foi proposta a unificação da modelagem estatística dando a esta o nome de MLG (Modelo Linear Generalizado) e consolidando os modelos lineares clássicos (NELDER ET AL.1972).
  - 2.2. A anova fatorial é uma análise de variância de duas ou mais variáveis independentes. (FIELD, Andy.2009.). O uso desse modelo permite uma maior compreensão do fenômeno estudado.
3. Por fim, para avaliar o efeito das variáveis quantitativas na autoeficácia, nós utilizamos modelos de regressão linear.

## 4. RESULTADOS

Nesta seção são abordados os resultados relacionados aos objetivos geral e específicos.

### 4.1. A apreciação da autoeficácia variou ao se comparar a apreciação durante a pandemia com o momento atual?

Em relação à apreciação da autoeficácia pelos respondentes, é possível observar que a pandemia pouco influenciou.

A tabela abaixo aponta que numa escala Likert de 6 pontos, a resposta média nos dois períodos é estatisticamente igual (valor 5, que indica que, na média, eles concordam muito com as afirmativas), o que é corroborado pelos testes de Student ( $p=0,941$ ) e Wilcoxon ( $p=0,111$ ).

**Tabela 1 - Média de autoeficácia e teste student.**

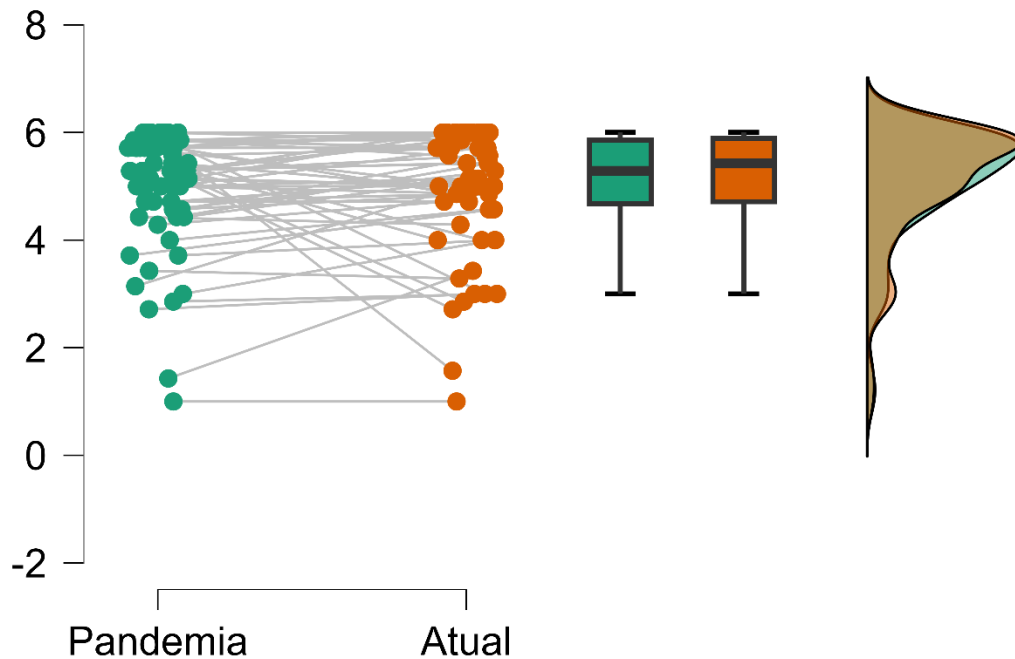
<b>Média de Autoeficácia</b>						
	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	<b>Coefficient of variation</b>	
Autoeficacia.Pandemia	68	5.040	1.077	0.131	0.214	
Autoeficacia.Atual	68	5.032	1.133	0.137	0.225	

<b>Paired Samples T-Test</b>						
<b>Measure 1</b>	<b>Measure 2</b>	<b>Test</b>	<b>Statistic</b>	<b>z</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
Autoeficacia Pandemia	- Autoeficacia Atual	Student	0.074		67	0.941
		Wilcoxon	452.000	- 1.597		0.111

Mesmo nas respostas caso a caso, que podem ser vistas na figura 1, que demonstra a variação nas respostas, pode-se perceber que a variação foi muito pequena.

**Figura 1- Autoeficácia (Pandemia) x Autoeficácia (Atual)**



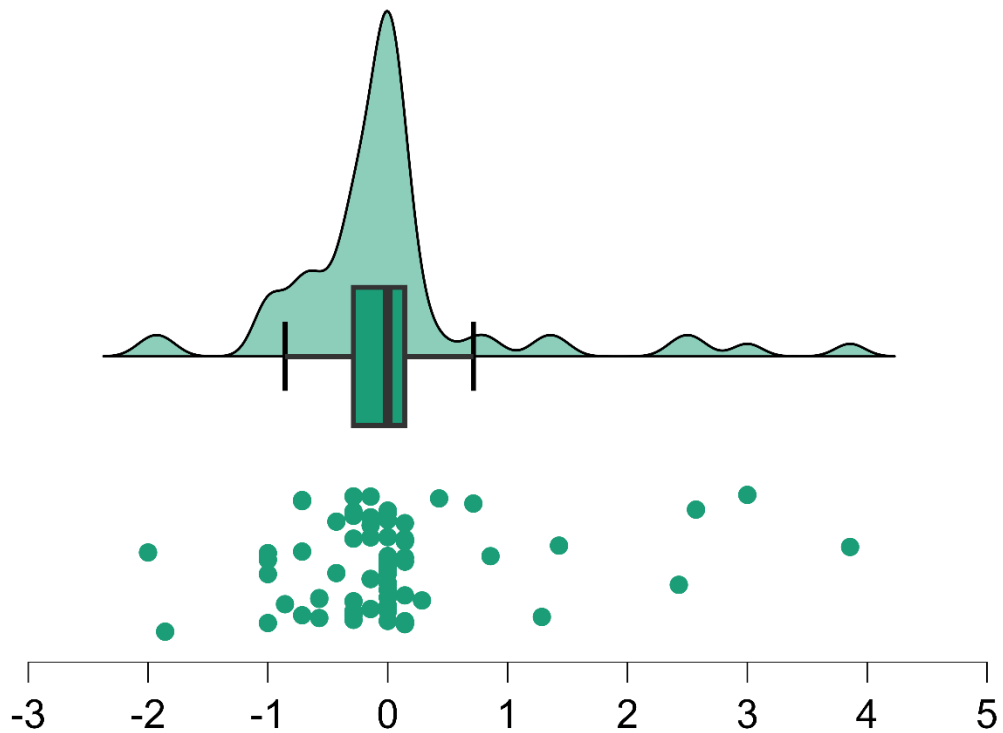
i

Como pode-se perceber na figura 2, a minoria dos casos teve mudança na apreciação da eficácia.

É importante salientar que as amostras foram todas coletadas após o momento de pandemia pois não foi possível coletar em dois momentos diferentes. Dito isso deve-se considerar que um risco de viés dos respondentes na apreciação de sua eficácia durante a pandemia, pois esse julgamento se perde com o passar do tempo.

Assim a avaliação de autoeficácia do momento atual pode afetar a interpretação do quanto os respondentes eram eficazes durante a pandemia.

**Figura 2 - Diferença: Autoeficácia (Pandemia) x Autoeficácia (Atual)**

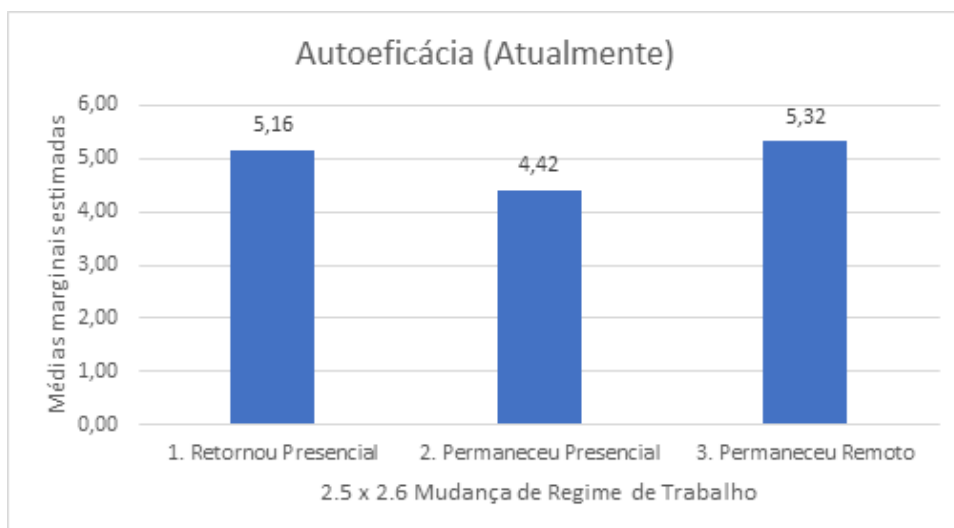


#### 4.2. Indivíduos que mudaram de regime de trabalho apreciam a autoeficácia de forma diferente?

Segundo a figura 3, aqueles que permaneceram remoto e que retornaram ao presencial atualmente, se sentem com maior autoeficácia em relação àqueles que permaneceram em regime presencial atualmente desde a pandemia.

Tais resultados são corroborados pelo teste de efeito entre sujeitos (Tabela 2), em que a mudança do regime de trabalho explica 10% da avaliação da autoeficácia.

Figura 3 - Autoeficácia(atualmente) x Mudança no regime de trabalho



**Tabela 2: Testes de efeitos entre sujeitos – mudança de regime de trabalho**

Testes de efeitos entre sujeitos

Variável dependente: Autoeficácia (Atualmente)

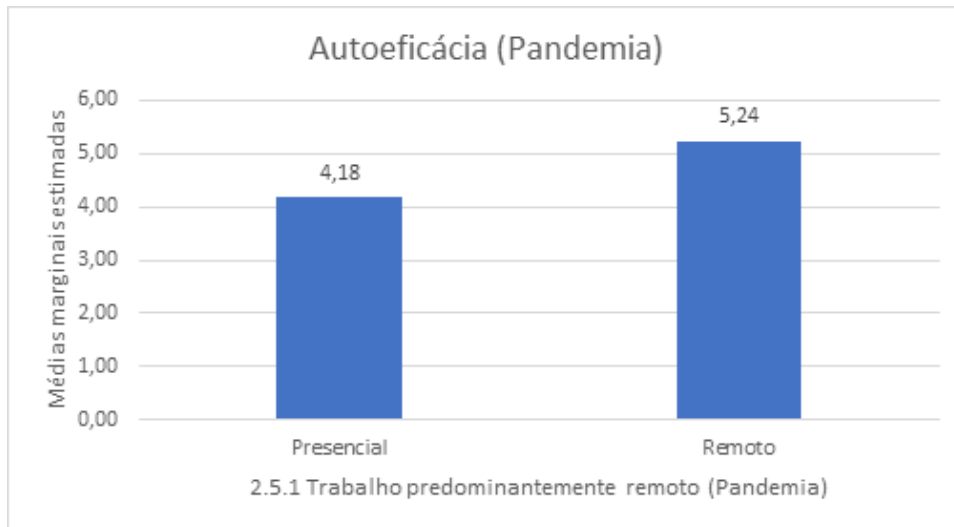
Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	6,988 <sup>a</sup>	2	3,494	3,579	,034
Intercepto	1421,871	1	1421,871	1456,704	,000
Mudanca.Regime.Atual	6,988	2	3,494	3,579	,034
Erro	62,470	64	,976		
Total	1806,449	67			
Total corrigido	69,457	66			

a. R Quadrado = ,101 (R Quadrado Ajustado = ,072)

**4.3. Quem trabalhou predominantemente em regime remoto durante a pandemia se sentiu mais eficaz? E quem trabalha agora se sente mais eficaz?**

Quanto ao regime de trabalho, os dados apontam que aqueles indivíduos que trabalharam predominantemente de forma remota se sentiram mais eficazes que aqueles que trabalharam predominantemente de forma presencial, isso é corroborado pelo teste feito entre sujeitos, em que trabalhar predominante remoto explicou 15,5% da avaliação de autoeficácia durante a pandemia.



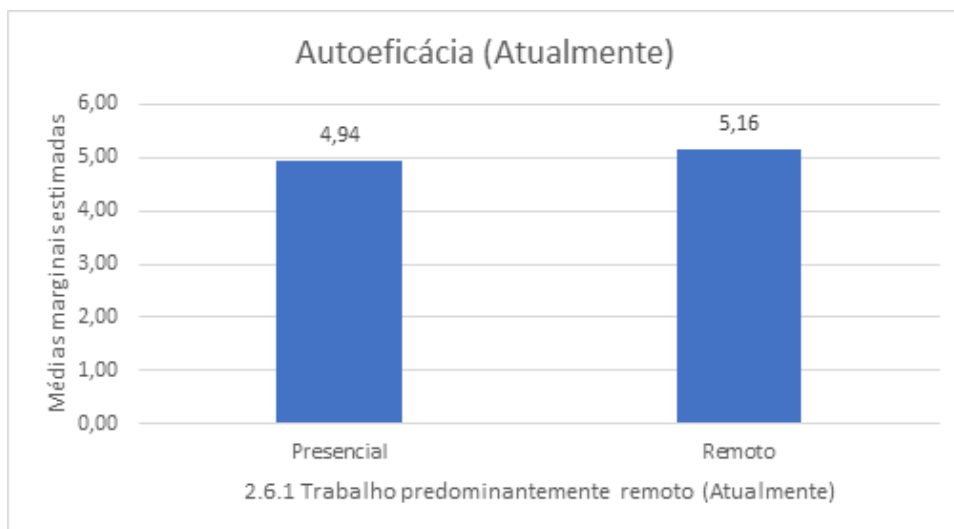
**Figura 4 - Autoeficácia(pandemia) x Regime de trabalho****Tabela 3: testes de efeitos entre sujeitos. Regime de trabalho.****Testes de efeitos entre sujeitos**

Variável dependente: Autoeficácia (Pandemia)

Origem	Tipo III Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	12,001 <sup>a</sup>	1	12,001	12,062	,001
Intercepto	933,033	1	933,033	937,773	,000
PredRemotoPandemia	12,001	1	12,001	12,062	,001
Erro	65,666	66	,995		
Total	1804,918	68			
Total corrigido	77,667	67			

a. R Quadrado = ,155 (R Quadrado Ajustado = ,142)

Já atualmente, não foi encontrada diferença significativa entre aqueles que trabalham predominantemente remoto daqueles que trabalham presencial como mostra a (figura 5), dados corroborados pela ausência significativa no teste de efeito entre sujeitos (tabela 4).

**Figura 5 - Autoeficácia (Atualmente) x Regime de trabalho****Tabela 4 – Testes de efeitos entre sujeitos****Testes de efeitos entre sujeitos**

Variável dependente: Autoeficácia (Atualmente)

Origem	Tipo III Somados Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Modelo corrigido	,826 <sup>a</sup>	1	,826	,641	,426
Intercepto	1681,014	1	1681,014	1303,316	,000
PredRemotoAutal	,826	1	,826	,641	,426
Erro	85,127	66	1,290		
Total	1807,449	68			
Total corrigido	85,953	67			

a. R Quadrado = ,010 (R Quadrado Ajustado = -,005)

**4.4. A autonomia do trabalhador afeta autoeficácia?**

Outra coisa avaliada foi se a autonomia do trabalhador afeta a autoeficácia, e de acordo com os resultados obtidos quanto maior o grau de autonomia, maior a autoeficácia do trabalhador durante a pandemia. Resultados que se repetiram para o momento atual.

**Tabela 5 - Modelo de Regressão linear para autonomia do trabalhador em relação à autoeficácia na pandemia.**

**Model Summary - Autoeficacia.Pandemia**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	1.077
H <sub>1</sub>	0.304	0.092	0.079	1.034

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	7.168	1	7.168	6.71	0.01
	Residual	70.499	6	1.068	0	2
	Total	77.667	6			
			7			

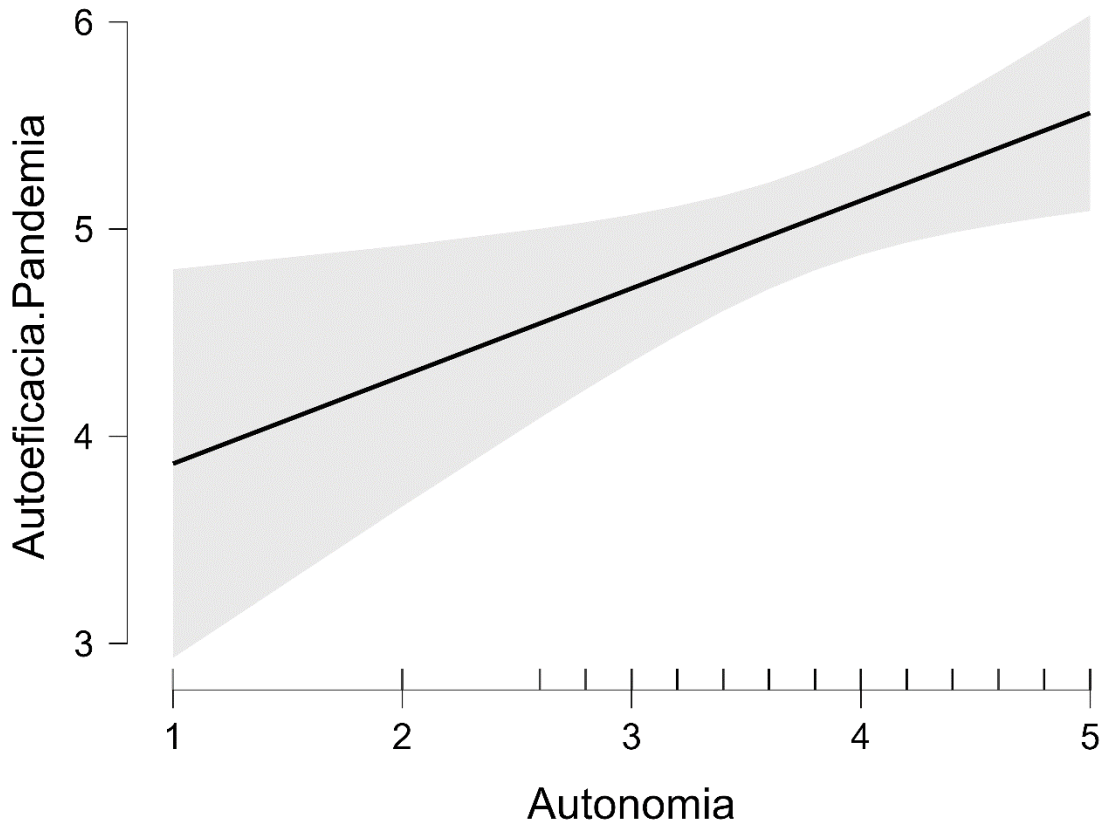
*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	7.168	1	7.168	6.71	0.01
	Residual	70.499	6	1.068	0	2
	Total	77.667	6			
			7			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

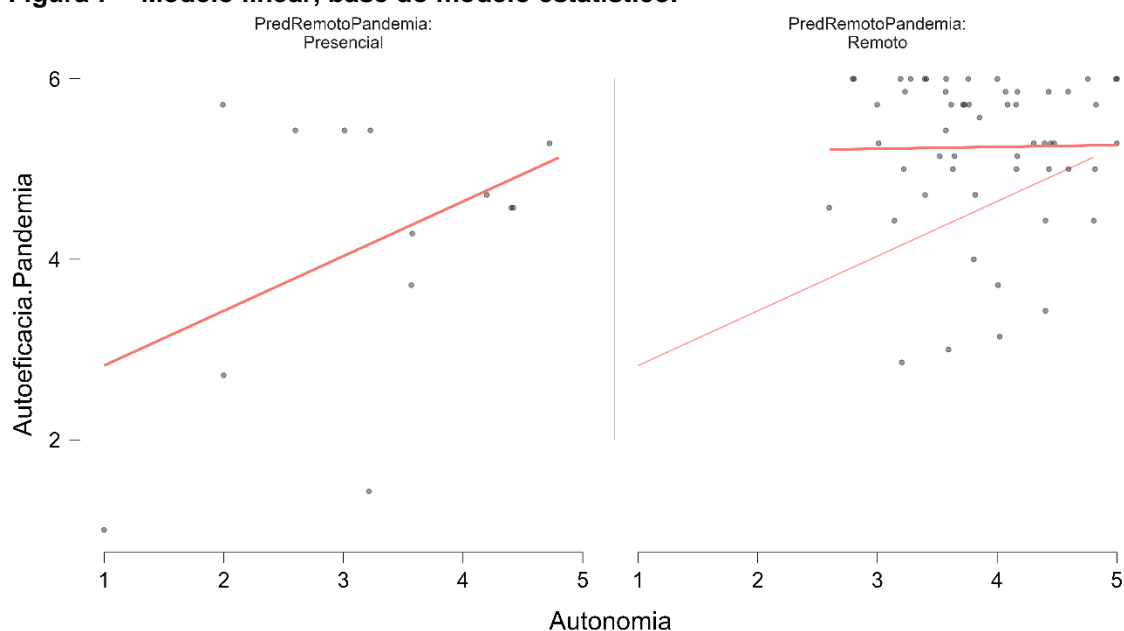
Figura 6 – Efeito marginal da autonomia na autoeficácia durante a pandemia.



**4.5. A autonomia do trabalhador teve maior efeito entre aqueles que trabalharam remotamente na pandemia?**

Analisando pelo modelo linear, o efeito da autonomia foi maior entre aqueles que trabalharam remotamente durante a pandemia do que aqueles que trabalharam presencialmente. Já no momento atual, os mesmos testes foram repetidos, mas nenhuma alteração significativa foi encontrada.

**Figura 7 – Modelo linear, base do modelo estatístico.**



**Tabela 6: Modelo de regressão linear da autoeficácia em relação à autonomia**

**Regression Slopes and Intercept**

Variables	Value	95% Confidence Interval		Standardized Slope ( $\beta$ )	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper		Lower $\beta$	Upper $\beta$
(Intercept)	2.217	0.539	3.894	0.000	0.000	0.000
Autonomia	0.606	0.113	1.099	0.435	0.081	0.789

*Note.* Confidence intervals computed 95% Confidence Intervals. All estimates are conditional estimates.

**Means of Categorical Variables**

Variable	Level	Estimate	95% Confidence Interval	
			Lower	Upper
PredRemotoPandemia	Presencial	4.521	3.912	5.130
	Remoto	5.242	4.978	5.507

#### 4.6. A saúde mental do trabalhador e ter cargo de chefia tiveram efeito na autoeficácia durante a pandemia?

Também avaliados pelos modelos de regressão, os resultados foram de que quanto maior a saúde física e mental do trabalhador, maior a autoeficácia durante a

pandemia. Já ter cargo de chefia esta ligado a menor autoeficácia no periodo. Já no momento atual os mesmos testes foram repetidos, mas nada foi significativo.

**Tabela 7: Modelo de regressão linear da autoeficácia em relação à saúde mental e o cargo chefia**

<b>Model Summary - Autoeficácia. Pandemia</b>						
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>RMSE</b>		
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	1.077		
H <sub>1</sub>	0.300	0.090	0.062	1.043		

<b>ANOVA</b>						
<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
H <sub>1</sub>	Regression	7.010	2	3.505	3.22	0.04
	Residual	70.657	6	1.087	5	6
	Total	77.667	6			
			7			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

<b>Coefficients</b>						
<b>Model</b>		<b>Unstandardize</b>	<b>Standard</b>	<b>Standardized</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>I</b>		<b>d</b>	<b>Error</b>	<b>a</b>		
H <sub>0</sub>	(Intercept)	5.040	0.131		38.6	< .0
					01	01
H <sub>1</sub>	(Intercept)	4.600	0.415		11.0	< .0
					87	01
	SaudeMentalPandemia	0.172	0.095	0.213	1.80	0.0
					3	76
	Chefia (Sim)	-0.450	0.253		-	0.0
					1.77	80
					9	

<sup>a</sup> Standardized coefficients can only be computed for continuous predictors.

Figura 8 – Efeito marginal da Saúde mental na autoeficácia durante a pandemia.

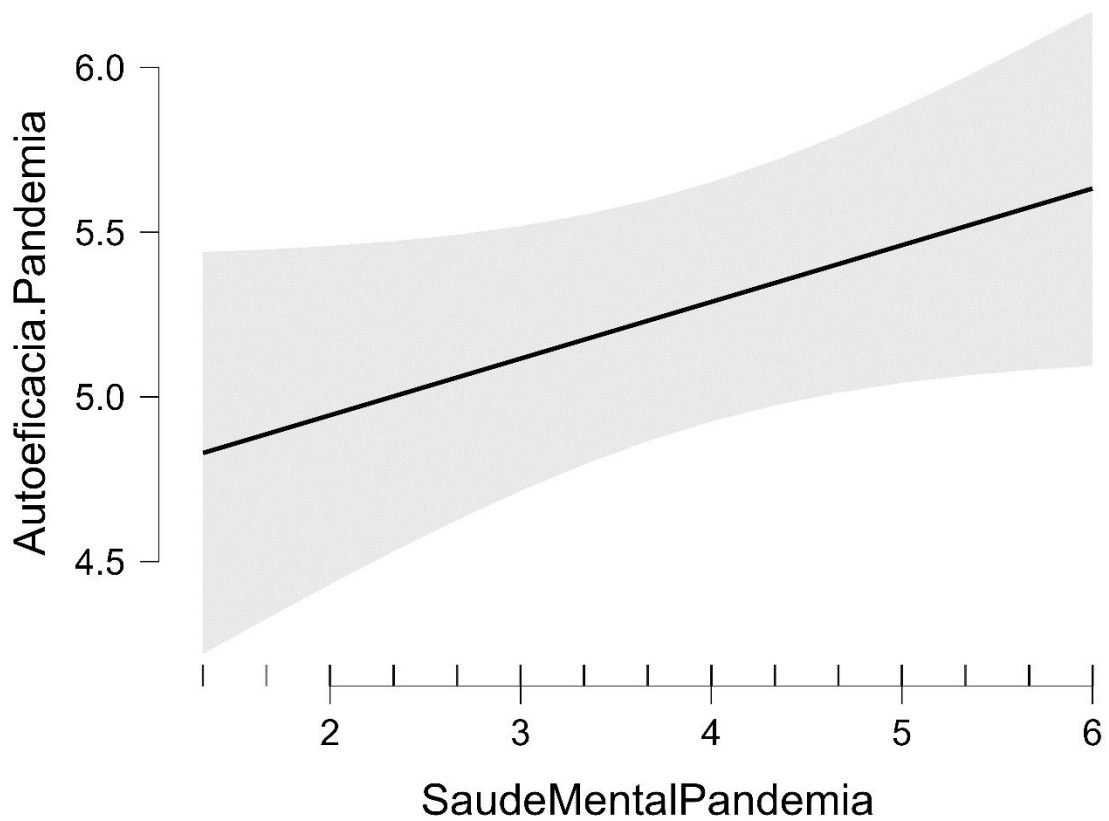
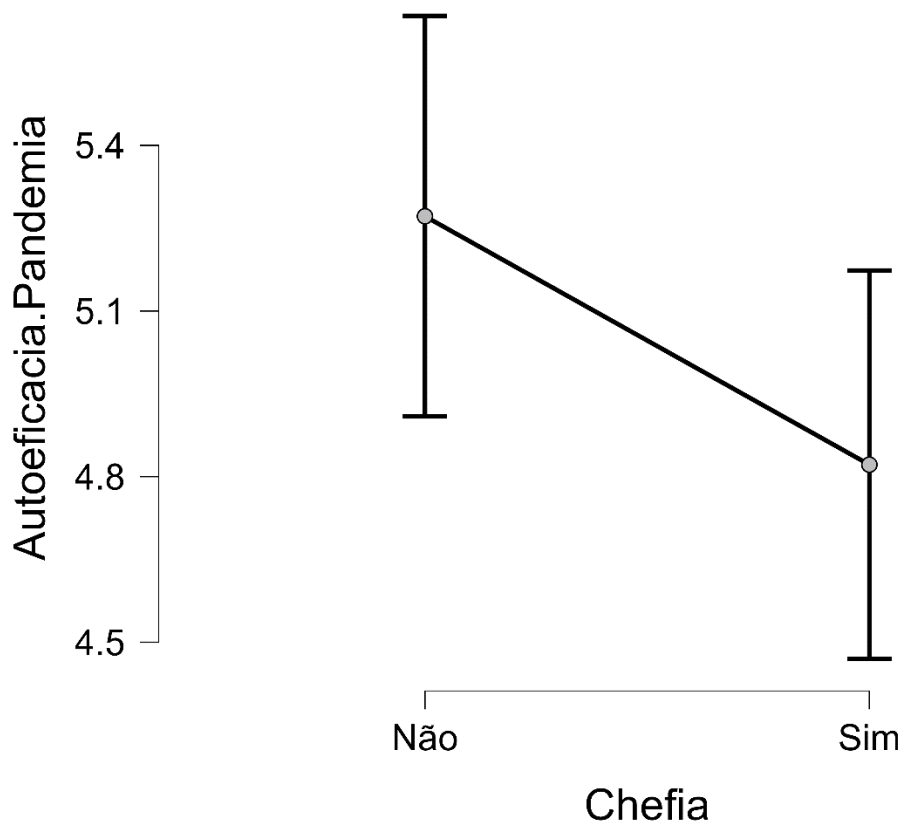


Figura 9 - Efeito marginal do cargo de chefia na autoeficácia durante a pandemia



#### 4.7. A Qualidade do Ambiente do Trabalho Remoto afeta a Autoeficácia?

Entre os trabalhadores que estiveram em teletrabalho durante a pandemia, a qualidade do ambiente teve efeito significativo na autoeficácia.

Tabela 8: Modelo de regressão linear da autoeficácia em relação à qualidade do ambiente do trabalho remoto durante a pandemia.

**Model Summary - Autoeficacia.Pandemia**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	0.825
H <sub>1</sub>	0.348	0.121	0.105	0.781

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	4.461	1	4.461	7.319	0.009
	Residual	32.301	53	0.609		
	Total	36.762	54			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

**Coefficients**

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	5.244	0.111		47.13	< .00
					6	1
H <sub>1</sub>	(Intercept)	3.929	0.498		7.897	< .00
					1	1
	QualidadeAmbienteRemoto	0.239	0.088	0.348	2.705	0.009

Também foi verificada influencia da qualidade do ambiente de trabalho nos trabalhadores atualmente em teletrabalho, mas com menor influência do que durante a pandemia.



Figura 10 – Efeito marginal da qualidade do ambiente de trabalho remoto na autoefácia durante a pandemia.

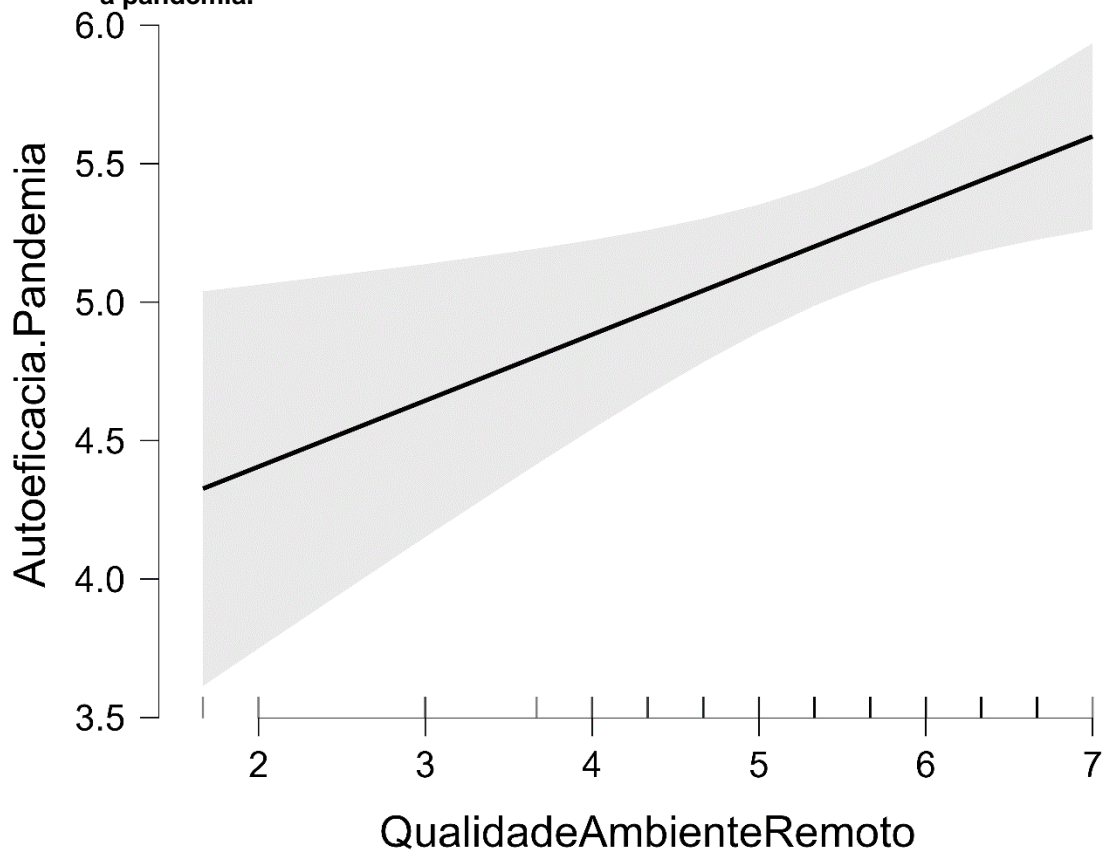


Tabela 9: Modelo de regressão linear da autoeficácia relação à qualidade do ambiente do trabalho remoto no momento atual.

Model Summary – Autoeficacia.Atual

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.00	0.00	0.000	1.23
H <sub>1</sub>	0.37	0.13	0.106	1.17
	3	9		2

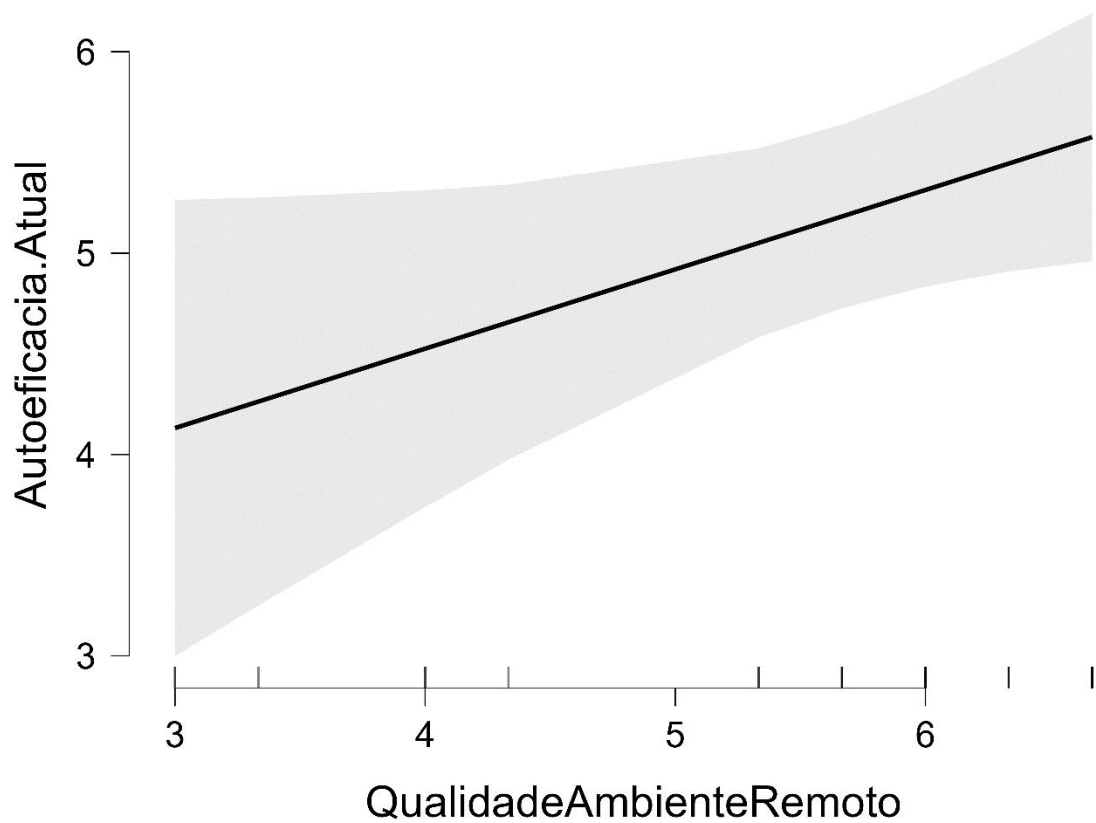
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	5.753	1	5.753	4.18	0.05
	Residual	35.705	2	1.373	9	1
	Total	41.458	2			
			6			
			7			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients						
Mode		Unstandardize	Standard	Standardize	t	p
I		d	Error	d		
H <sub>0</sub>	(Intercept)	5.163	0.234		22.049	<.001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	2.949	1.104		2.671	0.013
	QualidadeAmbienteRemoto	0.394	0.193	0.373	2.047	0.051

Figura 11 – Efeito marginal da qualidade do ambiente remoto na autoeficácia no momento atual.



A tabela abaixo é um compilado dos resultados, comparando as variáveis em relação aos dois momentos analisados:

Tabela 10: Resumo das variáveis durante e após a pandemia

Fonte: Elaboração própria

Durante pandemia	Após pandemia
Autoeficácia	
Em linhas gerais não houve diferença significativa entre a autoeficácia na avaliação dos 2 momentos	
Regime	
Durante a pandemia indivíduos predominantemente em trabalho remoto demonstraram um índice de autoeficácia maior que aqueles em regime presencial.	Ja no momento atual, a autoeficácia não demonstrou diferença significativa entre os trabalhadores em regime presencial e remoto
Autonomia	
Os dados apontam que quanto maior o grau de autonomia maior a autoeficácia durante a pandemia, resultados que se repetem para após a pandemia.	
Durante a pandemia o efeito da autonomia na autoeficácia foi maior entre aqueles que estavam em trabalho remoto em relação aos que estavam em regime presencial.	Ja no momento atual, os impactos da autonomia na eficácia não mostraram diferença significativa entre os trabalhadores em regime presencial ou remoto.
Saúde física e mental	
Foi verificado que quanto maior a saúde física e mental do trabalhador maior a sua autoeficácia avaliada.	Essa mesma correlação não foi verificada no momento atual.
Cargo de chefia	
Foi verificado que ter cargo de chefia durante a pandemia implicava em uma menor autoeficácia no período.	Da mesma forma não foi verificada correlação entre ter cargo de chefia e autoeficácia no momento atual.
Qualidade no ambiente de trabalho	
Para a qualidade no ambiente de trabalho apenas foram analisados os trabalhadores em teletrabalho. Nessa amostra foi verificado que a qualidade no ambiente de trabalho tem um impacto significativo na autoeficácia.	

## 5. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar se as condições impostas pela pandemia e a implementação de teletrabalho tiveram impacto na avaliação que o trabalhador tem sobre o próprio desempenho relacionando-as com as seguintes variáveis: regime de trabalho, autonomia, qualidade do ambiente de trabalho, exercício de função de liderança e saúde física e mental e a relação entre elas.

De forma geral, o estudo concluiu a pandemia em si parece ter tido impacto pouco relevante na autoeficácia dos trabalhadores. Os resultados demonstram que os trabalhadores julgaram sua eficácia durante e após a pandemia de formas muito parecidas.

Em relação aos objetivos específicos pretendidos, é possível perceber algumas questões.

Quanto à mudança no regime de trabalho, os resultados indicam que os trabalhadores que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia, e que voltaram ao presencial quando ela acabou, se sentem com maior eficácia do que aqueles que estiveram o tempo todo em trabalho presencial mesmo durante a pandemia. Contudo, os trabalhadores que se sentiram mais eficazes após a pandemia foram aqueles que se mantiveram em teletrabalho. Desse resultado, é possível perceber que a liberdade do trabalhador de estar em teletrabalho também afeta a sensibilidade de sua autoeficácia.

A autonomia também se mostra impactante no nível de autoeficácia. Quanto maior a autonomia, maior a autoeficácia. Esse padrão se repete tanto para o momento atual quanto para a análise durante a pandemia.

Ainda sobre essa variável, os resultados indicam que o efeito positivo da autonomia sobre a autoeficácia se intensificava para os trabalhadores que trabalhavam remotamente do que presencial, durante a pandemia. Esse efeito não se repetiu para o momento atual.

Em relação ao nível de saúde física e mental, foi possível concluir que aqueles que se mantiveram saudáveis, também se revelaram mais eficazes durante a pandemia. No momento atual não foi possível observar uma influência tão significativa.

Importante observar que aqueles que desempenhavam cargo de chefia, se sentiram menos capazes durante a pandemia. Esse efeito não foi observado no momento atual

Finalmente, em relação à qualidade do ambiente do trabalho remoto, percebeu-se que essa variável influenciou bastante a eficácia do trabalhador durante a pandemia, mas no momento atual não.

### **5.1. Implicações**

Apesar de mais trabalhos começarem a ser confeccionados sobre o assunto, principalmente com a pandemia, até 2019 não se encontrava literatura a respeito do assunto no Brasil. (CARDOSO; BAPTISTA, 2019). Embora não possam ser generalizadas, principalmente pela amostra, os resultados são importantes na construção de resultados e literatura a respeito do assunto.

Além disso o estudo pode ajudar a compreender se um evento atípico como a pandemia é capaz de impactar na avaliação dos trabalhadores sobre seu próprio desempenho. Também é possível perceber se estudos realizados durante a pandemia sobre teletrabalho podem ter resultados enviesados por causa das condições.

Os resultados do presente estudo, ao apontarem impactos em determinadas variáveis e em outras não, corrobora a ideias de estudos que afirmam que o trabalho remoto pode trazer vantagens e desvantagens (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2020).

O presente estudo também pode ser utilizado para auxiliar a tomada de decisão em instituições para implementação e estratégias para se executar o teletrabalho da forma mais eficiente possível.

Isto posto, o estudo trouxe resultados interessantes de correlações e não de condições de teletrabalho durante e após a pandemia que podem ser úteis para a sedimentação do conhecimento.

## 5.2. Limitações e sugestões de estudos futuros

Por certo, o estudo apresenta limitações. Uma delas está relacionada ao tempo.

Ressalta-se que o questionário foi aplicado em setembro de 2022, ou seja, já após a pandemia. É possível que isso contribua para certo viés na pesquisa, tendo em vista que a sensibilidade e o julgamento das pessoas de certas situações de suas vidas pode ser afetado pelo decurso do tempo.

Importante levar em consideração que a acurácia da avaliação dos trabalhadores de suas situações durante a pandemia pode ter sido afetada, por isso, sugere-se que outros estudos sejam feitos na área, comparando respostas de questionários aplicados durante a pandemia.

Ainda para atuar sobre esse viés, é possível que medidas mais objetivas de desempenho sejam analisadas, diferentes de uma variável não determinística como autoeficácia

Também seriam importantes estudos com amostras maiores e de maior qualidade para confirmar ou refutar os resultados encontrados nesse e em outros estudos.

## 5.3. Conclusão

Uma pandemia é um evento que poucas pessoas vão presenciar em suas vidas. Dito isso, análises sobre esse momento são de extrema importância para gerações futuras. Um evento que tem sobre a população impactos não apenas econômicos, mas também sociais.

Esse estudo teve como interesse encontrar respostas de pessoas que vivenciaram o durante e pós evento da covid-19 a fim de perceber o impacto que essa pandemia teve em aspectos psicossociais do trabalho. São capazes de gerar mudanças que poderão ser vistas em diversas gerações.

Além de ajudar a preencher a lacuna literária sobre o tema, o estudo aqui desenvolvido poderá ser utilizado para futuras comparações.

Importante salientar que a autoeficácia tem como foco uma avaliação do próprio trabalhador sobre suas capacidades. Os resultados da pesquisa foram capazes de

gerar conclusões que poderão ser discutidas e avaliadas não apenas por empresas e estudiosos, mas também pelos próprios trabalhadores.

O teletrabalho pode apresentar vantagens e desvantagens. No presente estudo, percebeu-se que a pandemia não teve um impacto tão significativo na autoeficácia do trabalhador. Contudo, isso não significa que outras variáveis não tenham sido impactadas, mas ainda carecem de estudos mais aprofundados.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Laize Lopes Soares; OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, Maria Júlia.

**Teletrabalho no setor público: uma revisão sistemática da literatura internacional a partir do método Proknow-c.** In: Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público. 2019.

AQUINO, Jéssica Gontijo de. Supervisão de Usuários de Teletrabalho: desafios do gerenciamento a distância. 2015.

Baert, s; Lippens, I.; Moens, E.; Sterkens, P e Weytjens, J. (2020): *The COVID-19 Crisis and telework: A Reserarch Survey on Experiences, Expectations and Hopes*, **IZA Discussion Papers**, Nº 13229, Bonn: Institute of Labor Economics (IZA)

Bandura A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. **Annual Review of Psychology**.

BANDURA, Albert. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological review**, v. 84, n. 2, p. 191, 1977.

Breaugh, J. A., & Becker, A. S. (1987). Further Examination of the Work Autonomy Scales: Three Studies. **Human Relations**, 40(6), 381–399.

CARDOSO, Hugo Ferrari; BAPTISTA, Makilim Nunes. Escala de autoeficácia no trabalho (EAE-T): construção e estudos psicométricos. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 3-18, jun. 2019. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202019000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202019000100002&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 04 fev. 2023. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019120102>.

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. **Organizational Research Methods**, 4(1), 62–83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>

COSTA, AEB da. Auto-eficácia e burnout. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v. 1, n. 1, p. 34-67, 2003.



DI MARTINO, V.; WIRTH, L. Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, v.129, n.5, p. 529-554, 1990.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. **Teletrabalho**. Virtuajus, 2022.

Ferreira , M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília, DF: Paralelo 15, 2017.

FIELD, Andy. **Descobrimo a estatística usando o SPSS-5**. Penso Editora, 2009.

FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 35, n. 3, 2000.

Grant, C. A.; Wallace, L. M.; Spurgeon, P. C. An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. **Employee Relations**, v. 35, n. 5, p. 527-546, 2013.

KOVÁCS, Ilona. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 52, p. 41-65, 2006.

KURLAND, N. B.; COOPER, C. D. Manager control and employee isolation in telecommuting environments. **The Journal of High Technology Management Research**, v. 13, p. 107-126, 2002.

Lee, J., & Oh, S. (2015). Effects of Positive Affect and Negative Affect on the Life Satisfaction: The Role of Work Self-Efficacy and Work Meaningfulness. **Journal of Korea Society of Computer and Information** .

MACAIRE, Lucie Isolina Monique. 2020: **O impacto do teletrabalho antes, durante e pós COVID-19**. Instituto Superior de Administração e Gestão. Porto, 2021.

MARTÍNEZ, Isabel M. Martínez; SORIA, Marisa Salanova. Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. CEF, p. 175-202, 2006.

MASSIMO, N. *Smart working: una prospetivva critica*. Bologna: **TAO Digital Library**, 2017.

MÉDA, Dominique. (1999a), **O Trabalho: Um Valor em Vias de Extinção**. Lisboa, Fim de Século.

MÉDA, Dominique. (1999b), *Qu'est-ce que la Richesse?* Paris, Alto Aubier.

NELDER, John Ashworth; WEDDERBURN, Robert WM. Generalized linear models. **Journal of the Royal Statistical Society: Series A (General)**, v. 135, n. 3, p. 370-384, 1972.

NILES, Jack. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

PARK, Seejeen; CHO, Yoon Jik. Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 33, n. 7, p. 1326-1351, 2022.

PETERS, Pascale et al. Enjoying new ways to work: An HRM-process approach to study flow. **Human resource management**, 2014.

Roque, M. S. (2019). **O efeito da autonomia no trabalho na satisfação dos trabalhadores: Um estudo na indústria hoteleira** [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/21366>

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, v. 54, p. 207-233, 2011.

ROSSONI, Luciano; GONÇALVES, Alex Ferreira. **Home-Office e o Sistema de Crenças: Uma abordagem voltada ao Bem-Estar do trabalhador**. 2021. Manuscrito não publicado.

Sia, S., & Appu, A. 2015. Work autonomy and workplace creativity: moderating role of task complexity. **Global Business Review**, 16

SILVA, E.S. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de sis mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011;

VASCONCELOS, FURTADO E PINHEIRO. ***Na approach of multidisciplinary cryteria for modeling alternatives of flexible working.*** Computers in Human Behavior. 2015

WARR, Peter. Work, happiness, and unhappiness. Psychology Press, 2011.

## APÊNDICE A – Questionário da Pesquisa

### Pesquisa sobre Trabalho Remoto

Esta pesquisa tem como objetivo avaliar os impactos do trabalho remoto na produtividade do trabalhador nos últimos 2 anos (Agosto de 2020 a Agosto de 2022).

Conduzida pelo estudante de administração Bruno Rosal Masera Almeida, com orientação do professor Luciano Rossoni do Departamento de Administração da UnB, o interesse da pesquisa é puramente acadêmico. Portanto, sua identidade será preservada e seus dados não serão compartilhados.

As questões são simples e não devem tomar mais do que 7 minutos. Quaisquer dúvidas fique a vontade para entrar em contato pelo e-mail: Brunorma@gmail.com .

Agradeço de antemão a colaboração.

**\*Obrigatório**

1. Se você aceita participar da pesquisa, por favor marque a opção abaixo: \*

*Marque todas que se aplicam.*

Li e compreendi as condições descritas acima e aceito participar da pesquisa.

2. 1.1 Você atualmente trabalha em alguma das instituições estudadas?

*Marcar apenas uma oval.*

- Tribunal de Contas da União  
 Banco do Brasil  
 Ministério das Comunicações  
 Outra organização pública ou estatal.  
 Outra organização privada, inclusive sem fins lucrativos.

3. 1.2 Você trabalhou na instituição atual durante o último ano (Agosto de 2021 a Agosto de 2022)? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim, portanto posso participar da pesquisa.  
 Não, então não poderei participar da pesquisa.

Fale-me sobre seu trabalho durante e depois da pandemia.

Nas questões abaixo, queremos saber como você avalia o seu desempenho durante e após a pandemia. Além disso, faremos algumas perguntas sobre sua atuação.

4. 2.1 Durante a pandemia, em relação ao meu trabalho: \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
Era capaz de atingir a maioria dos objetivos que estabeleci para mim mesmo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tinha certeza de que cumpriria as tarefas difíceis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podia obter os resultados que eram importantes para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fui capaz de superar muitos desafios com sucesso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estava confiante de que podia desempenhar de forma eficaz muitas tarefas diferentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comparado com outras pessoas, conseguia fazer a maioria das tarefas muito bem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesmo quando as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

09/02/2023 02:27

Pesquisa sobre Trabalho Remoto

coisas estavam difíceis, tinha um desempenho muito bom.



**estejam  
difíceis,  
tenho um  
desempenho  
muito bom.**

---

6. 2.3 Há quanto tempo você desempenha a atual função em anos? \*

\_\_\_\_\_

7. 2.4 Você exerceu algum cargo de chefia nesses últimos dois anos? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

8. 2.5 Durante o isolamento social ocasionado pela pandemia, como foi o seu regime de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Totalmente presencial

Presencial na maior parte do tempo

Remoto na maior parte do tempo

Totalmente remoto

9. 2.6 Atualmente, como está o seu regime de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Totalmente presencial

Presencial na maior parte do tempo

Remoto na maior parte do tempo

Totalmente remoto

## 10. 2.7 Avalie a autonomia que você tem no trabalho: \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Tenho liberdade de decidir como realizo o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho controle sobre a sequência com que realizo o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho liberdade de alterar os objetivos do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho liberdade de escolher os métodos que utilizo para lidar com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho liberdade de escolher quais os procedimentos a utilizar no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## 11. 2.8 Em relação ao seu ambiente de trabalho remoto: \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente
Tenho disponibilidade de equipamentos, móveis e recursos adequados para eu trabalhar em casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O espaço que uso para trabalhar remotamente é adequado para atividades de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A rotina da minha família atrapalha meu trabalho executado remotamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fale um pouco sobre você



## 13. 3.2 Sexo

*Marcar apenas uma oval.*

- Masculino  
 Feminino  
 Outro

## 14. 3.3 Qual sua idade?

\_\_\_\_\_

## 15. 3.4 Etnia

*Marcar apenas uma oval.*

- Preta  
 Parda  
 Branca  
 Indígena  
 Amarela  
 Outro: \_\_\_\_\_

## 16. 3.5 Qual seu Grau de instrução?

*Marcar apenas uma oval.*

- Mestrado/Doutorado  
 Especialização(Pós graduação)  
 Superior completo  
 Ensino médio completo  
 Ensino fundamental completo

## 17. 3.6 Qual a sua renda familiar?

*Marcar apenas uma oval.*

- Até R\$ 1.212,00 (1 salário mínimo)  
 De R\$ 1.212,00 até R\$ 2.424,00 (mais de 1 até 2 salários mínimos)  
 R\$ 2.424,00 até R\$ 6.060,00 (mais de 2 até 5 salários mínimos)  
 R\$ 6.060,00 até R\$ 12.120,00 (mais de 5 até 10 salários mínimos)  
 R\$ 12.120,00 até R\$ 18.180,00 (mais de 10 até 15 salários mínimos)  
 R\$ 18.180,00 até R\$ 24.240,00 (mais de 15 até 20 salários mínimos)  
 Mais de R\$ 24.240,00 (mais de 20 salários mínimos)

Muito obrigado pela participação!

---

---