



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas

Públicas

Departamento de Administração

ANA CLARA GOMES LIMA DE MELO

**Prazer e sofrimento no trabalho: Vivências de teletrabalhadores.**

Brasília – DF

2023

ANA CLARA GOMES LIMA DE MELO

**Prazer e sofrimento no trabalho: Vivências de teletrabalhadores.**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira.

Brasília – DF

2023

ANA CLARA GOMES LIMA DE MELO

**Prazer e sofrimento no trabalho: Vivências de teletrabalhadores.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

ANA CLARA GOMES LIMA DE MELO

Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira  
Professor-Orientador

Prof<sup>a</sup>. Olinda Maria Gomes Lesses  
Professor-Examinador

Prof<sup>a</sup>. Ana Luiza de Souto Silva  
Professor-Examinador

Brasília, 27 de junho de 2023

Dedico esta monografia à minha mãe, pelo exemplo ao concluir suas metas e que, além disso, com muito carinho, me ensinou o valor que tem o estudo e a disciplina. Dedico este trabalho aos meus familiares e amigos que me incentivaram e contribuíram muito na minha trajetória. Em especial, *in memoriam*, dedico esta pesquisa às minhas tias Marli e Zeila, eternamente queridas.



## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, **Marluce e Joaquim**, por todo o incentivo e apoio em minhas decisões que me fizeram chegar até esta etapa.

Aos meus irmãos **Haiany e Pedro**, que sempre me incentivaram em todos os anos em que estive na escola e faculdade.

Às minhas tias **Marlene, Zeila e Marli** por não medirem esforços para que eu concluísse meus estudos. Muito obrigada a toda minha família e amigos.

Ao professor **Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira**, por aceitar ser meu orientador, por sua didática e ensinamentos.

Aos entrevistados pela disponibilidade e ajuda ao participar da pesquisa.

“Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina”.

*(Cora Coralina)*

## RESUMO

O teletrabalho é influenciado por uma ampla gama de fatores individuais, familiares, organizacionais, contextuais e socioculturais, que interagem e moldam a experiência dos trabalhadores. Este estudo teve como objetivo principal verificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, entre os teletrabalhadores em um contexto de difusão de *home office*. Para isso, foram realizadas 10 entrevistas com funcionários dos Setores Público e Privado inseridos no teletrabalho. As entrevistas foram conduzidas a partir de 11 perguntas relacionadas a vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho. Constatou-se que os resultados apontam para uma perspectiva predominantemente positiva em relação ao teletrabalho, com ênfase na importância da flexibilidade, progresso e reconhecimento profissional, eliminação do deslocamento diário e conciliação entre trabalho e vida familiar. Ao mesmo tempo em que apontaram desvantagens, como isolamento social, falta de interação com colegas, dificuldades na transmissão de conhecimento e invasão dos limites entre vida familiar e profissional. No entanto, também foram identificados relatos de trabalhadores que não se adaptaram ao teletrabalho, demonstrando a existência de variações nas preferências individuais. Os estudos analisados indicam que o teletrabalho pode proporcionar tanto momentos de prazer e satisfação quanto de sofrimento e desafios, sendo fundamental considerar a singularidade de cada trabalhador. Dessa forma, uma limitação significativa desta pesquisa reside na amostra restrita utilizada, o que pode comprometer a representatividade das diversas experiências de teletrabalho. Portanto, os resultados obtidos podem não ser generalizáveis para a população total de teletrabalhadores. Ainda, como sugestão para trabalhos futuros, com o intuito de aprofundar a compreensão do papel da tecnologia no contexto do teletrabalho, é necessário investigar detalhadamente o uso de ferramentas de comunicação, colaboração e monitoramento remoto. Isso permitirá uma análise mais abrangente do impacto da tecnologia nas experiências dos teletrabalhadores, bem como a identificação de estratégias para otimizar o seu uso, a fim de promover resultados e vivências mais satisfatórias.

Palavras-chave: Teletrabalho. Teletrabalhador. Vantagem. Desvantagem. Prazer. Sofrimento. Flexibilidade. Isolamento.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho:

20

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

ILO – International Labour Organization

OT – Organização do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RBSO – Revista Brasileira de Saúde Ocupacional

## SUMÁRIO

1.	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
2.	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	14
2.1.	<b>Transformações do trabalho</b> .....	14
2.2.	<b>Teletrabalho</b> .....	16
2.3.	<b>Vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho</b> .....	21
3.	<b>MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA</b> .....	26
3.1.	<b>Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa</b> .....	26
3.2.	<b>Participantes do estudo</b> .....	27
3.3.	<b>Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa</b> .....	28
3.4.	<b>Procedimentos de coleta e de análise de dados</b> .....	28
4.	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS</b> .....	30
4.1.	<b>Definição de teletrabalho e sua aplicação nas organizações</b> .....	30
4.2.	<b>Vantagens e desvantagens do teletrabalho em comparação com o trabalho tradicional</b> .....	33
4.3.	<b>Experiências e vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho.</b> .....	46
5.	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	55
6.	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	58
7.	<b>APÊNDICE</b> .....	64

## 1. INTRODUÇÃO

Ao final de 2019, o cenário mundial passou por uma grande mudança em razão do vírus SARS-Cov-2, causador da virose Covid-19. Devido ao aumento das ocorrências de contaminação em várias partes do mundo, incluindo o Brasil, foi decretada a quarentena como uma forma de combate e preservação de vidas devido à disseminação em massa do vírus. Após observarem que os casos aumentavam cada vez mais, mesmo com as medidas de distanciamento social e proibição de atividades que proporcionam aglomerações, o isolamento continuou a se estender. (FARIAS, 2020).

À medida que o período da quarentena se prolongava, diversas áreas obtinham mudanças, incluindo o campo de trabalho. Onde os trabalhadores e as organizações se depararam com um novo desafio, com as taxas de desemprego aumentando e a necessidade de continuar com as medidas de isolamento social, se tornou necessária a adaptação a novos métodos, dentre eles o *home office*.

De acordo com a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades), o teletrabalho diz respeito a toda modalidade de trabalho intelectual exercida à distância, por meio da tecnologia da informação e uma tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar.

Alguns autores entendem que o teletrabalho consiste na solução mais apropriada diante das mudanças causadas pelo vírus da Covid-19. Nascimento, Torres e Nery (2020), citam que ao passo em que o mercado continua a mudar, as profissões se reformulam para atender às necessidades que surgem com urgência. Assim, o teletrabalho pode ser entendido como uma mudança que tem colaborado para o desenvolvimento e manutenção das empresas. Losekann e Mourão (2020) complementam que, diante das mudanças provocadas pela pandemia, o teletrabalho foi uma solução adotada em algumas empresas, além disso, esse modelo gerou desafios significativos em sua adaptação, pois o mesmo não foi estruturado e planejado.

Em junho de 2020, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID-19), pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), foi constatado que cerca de 12,7% do total de pessoas ocupadas exerciam suas funções por meio do teletrabalho, sendo elas, 24,7% do setor público e 8,0% do setor privado. Em concordância com International Labour Organization (ILO, 2020), sobre o impacto do teletrabalho nas organizações, acredita-se que o trabalho remoto ou híbrido ainda continue presente nas

organizações após o período pandêmico.

Dejours (2004), acredita que o trabalho implica o engajamento da personalidade do indivíduo para atingir os objetivos designados. Vasconcelos e Faria (2008, p. 453), contribuem com o argumento de que “A organização do trabalho pode apresentar-se como fator de fragilização mental dos indivíduos, o que torna as organizações como parte responsável pela Saúde Mental de seus integrantes”.

Ainda, para Dejours (2004), a psicodinâmica do trabalho se trata de uma abordagem científica que estuda a relação entre o indivíduo e a organização do trabalho. De acordo com essa perspectiva, o trabalho não se limita à simples produção, mas também implica na transformação pessoal do indivíduo, oferecendo-lhe uma oportunidade para se testar e, idealmente, se realizar. Essa experiência de trabalho, constantemente desafia a subjetividade, podendo resultar em crescimento, valorização ou, por outro lado, em diminuição e desvalorização (DEJOURS, 2004).

Dejours (2006), entende que o trabalho tem grandes efeitos sobre o sofrimento psíquico do trabalhador, uma vez que ou o agrava, de forma que leve o indivíduo à loucura, ou o transforma em prazer, a um ponto que o trabalhador tem sua saúde mais preservada do que aquele que não exerce a função de trabalhar.

Ainda, Dejours (2012) considera que o prazer e sofrimento são indissociáveis do trabalho, onde, por sua vez, as vivências de prazer são manifestadas pela transformação desse sofrimento em prazer, por meio do reconhecimento, gratificação e da valorização do trabalho do indivíduo. De acordo com Tschiedel e Monteiro (2013, p. 528) “Para lidar com o sofrimento o sujeito desenvolve estratégias de defesa, que podem ser tanto coletivas quanto individuais”.

Perante o exposto, o presente trabalho tem como propósito responder a pergunta-problema: Quais são as vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho entre teletrabalhadores? Em resposta à pergunta, este estudo possui como seu objetivo geral verificar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, entre os teletrabalhadores em um contexto de difusão de *home office*; e os objetivos específicos são: (1) Verificar o avanço do teletrabalho enquanto prática de gestão nas organizações contemporâneas; (2) Investigar as mudanças em termos do que se refere a organização do trabalho e as relações socioprofissionais; (3) Avaliar os fatores que podem influenciar o desempenho dos teletrabalhadores, considerando aspectos como flexibilidade, autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e ambiente de trabalho; (4) Investigar as vivências de prazer e sofrimento no Setor Público e no Setor Privado;

A justificativa para a investigação das vivências de prazer e sofrimento no trabalho



entre teletrabalhadores é fundamentada na ampla adoção do teletrabalho como uma forma de trabalho flexível e remoto em constante crescimento. Embora o teletrabalho possa oferecer benefícios consideráveis, como maior autonomia e flexibilidade, também pode acarretar desafios e impactos negativos para os indivíduos envolvidos.

A compreensão das experiências subjetivas de prazer e sofrimento no contexto do teletrabalho é de suma importância para identificar os determinantes do bem-estar e da satisfação dos teletrabalhadores, bem como para desenvolver estratégias efetivas de gerenciamento de riscos psicossociais e aprimoramento das condições de trabalho. Adicionalmente, o estudo pode fornecer perspectivas relevantes para a formulação de políticas e práticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo para os teletrabalhadores.

A relevância acadêmica desta monografia está relacionada aos seus objetivos específicos, que abordam questões contemporâneas no campo dos estudos organizacionais e de gestão de pessoas. A investigação do avanço do teletrabalho contribui para uma compreensão aprofundada das transformações no mundo do trabalho. Ainda, a análise das vivências de vantagens e desvantagens nos setores público e privado amplia o conhecimento sobre as experiências dos teletrabalhadores em diferentes contextos e setores.

A investigação das mudanças na organização do trabalho e nas relações socioprofissionais contribui para o desenvolvimento teórico e conceitual, ao examinar as transformações estruturais e dinâmicas decorrentes do teletrabalho. Por sua vez, a avaliação dos fatores que influenciam o desempenho dos teletrabalhadores fornece *insights* valiosos para melhorar as práticas de gestão e promover o bem-estar e a produtividade desses profissionais.

Por fim, tendo em vista os objetivos deste estudo e pelo fato do cenário de progresso da tecnologia e do teletrabalho proporcionarem a flexibilização do empregado, além de corresponderem também a uma forma de exploração do trabalho, a relevância deste estudo está em minimizar as lacunas de conhecimento nessa área, compreendendo as vivências de vantagens e desvantagens para teletrabalhadores do período pós-pandêmico.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

O presente referencial teórico será dividido em três seções, as quais possuem a finalidade de expor as vivências de vantagem e desvantagem do teletrabalhador ao estar inserido em uma organização do trabalho. Na seção 2.1 apresentaremos sobre as transformações do trabalho ao inserir uma nova modalidade de trabalho. Consecutivamente, na seção 2.2 sobre o teletrabalho em si, como uma ferramenta para que sejam desenvolvidas as funções dos funcionários. Por fim, na seção 2.3 discorreremos sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

### **2.1. Transformações do trabalho**

Com o intuito de obter uma compreensão mais abrangente e precisa do tema em questão, é imprescindível iniciar pelo estabelecimento de um entendimento acerca do trabalho. Para Dejours (2004), a partir do olhar clínico, o trabalho se trata de um conjunto de atividades que, a partir da perspectiva humana, abrange a habilidade, interpretação, reflexão, capacidade de sentir, de reagir a situações, de criar e etc.

Essas atividades são direcionadas para a execução de tarefas específicas, influenciadas por aspectos materiais e sociais. Ainda, a qualidade do trabalho não se restringe unicamente à observância de instruções explícitas, pois enfrenta desafios, imprevistos, incidentes e incoerências organizacionais provenientes de múltiplos elementos presentes no contexto laboral. (DEJOURS, 2004)

Portanto, o progresso tecnológico desempenhou um papel fundamental nas transformações do mundo laboral. Castells (1999), colabora com este pensamento, onde:

“O processo de trabalho situa-se no cerne da estrutura social. A transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresa emergente em rede é o principal instrumento por meio do qual o paradigma informacional e o processo de globalização afetam a sociedade em geral”. (CASTELLS, 1999, p.265).

Castells (1999), também acredita que existem muitos fatores aceleradores da transformação nos processos de trabalho. Onde a progressão da tecnologia, em razão de seu avanço em massa ao se tornar mais acessível e superior a cada momento, promoveu uma competição global entre organizações, obrigando a evolução, adoção de novas práticas, formas de atuação baseadas em flexibilidade e atuação em redes por parte das corporações.

No Brasil, a modernização impulsionou uma mudança nos padrões de emprego. Nesse contexto, a qualificação dos trabalhadores e o combate ao desemprego se tornaram desafios impostos pela pós-modernidade. Ainda, as habilidades digitais desenvolvidas através da tecnologia, podem condicionar as oportunidades individuais, sociais, socioeconômicas, políticas e socioculturais, contribuindo para uma sociedade mais justa ao possibilitar o acesso a novas formas de conhecimento e possibilidades. Portanto, esse fato ainda evidencia a importância da implementação de programas de inclusão digital como mecanismos de promoção da inclusão social (KANAN; ARRUDA, 2013).

Considerando a necessidade de adaptação às demandas competitivas do mercado de trabalho, impulsionadas pelos novos recursos e pela busca constante por altos níveis de desempenho organizacional, Cartwright (2003), acrescenta que os modelos tradicionais e burocráticos da OT estão se tornando cada vez mais criticados por não atingirem os altos níveis de velocidade e qualidade requisitados.

Em harmonia com esta ideia, Brites (2000), argumenta que as Organizações do Trabalho enfrentam questões relacionadas ao aumento da produtividade, flexibilidade e outros casos, que envolvem as vantagens competitivas no mercado, impulsionadas pelo progresso da globalização e pela ampliação das demandas competitivas.

Em razão das novas tecnologias, da internet, notebooks e aparelhos móveis, a flexibilidade no trabalho se torna cada vez mais visível nas organizações, onde estão permitindo que funcionários trabalhem remotamente e não requerem mais que os locais físicos sejam ocupados, como era exigido um tempo atrás por organizações adeptas aos modelos tradicionais (KUGELMASS, 1996).

A respeito dessa flexibilidade, Bauman (2001, p. 70) acredita que “o capital viaja leve, apenas com a bagagem de mão, pasta, computador portátil e telefone celular”. Com isso, ele contribui com a concepção de que essas transformações, trazidas pela tecnologia para o modelo tradicional das organizações, se trata de uma “modernidade líquida”, a qual é descrita como fluida, móvel, volátil e informe.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), diante do alto índice de desemprego

durante a pandemia, compreendeu o teletrabalho como um recurso importante para a conservação de empregos (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021). Contudo, se torna relevante destacar que as empresas devem se atentar para algumas necessidades da modalidade de trabalho remoto, visto que a infraestrutura para a aplicação do *home office*, o suporte organizacional e recursos tecnológicos são essenciais para a execução das tarefas diárias do teletrabalhador (MENDES, 2020).

Dessa forma, Costa (2007), entende que as esferas da casa e do trabalho são culturalmente distintas, sendo construídas a partir de discursos, normas, valores, tempo, práticas e comportamentos específicos. Ambas as esferas são consideradas espaços sociais que possuem significados distintos, com códigos e condutas próprias. Além disso, são vistas como espaços morais, transcendentais em relação à sua dimensão geográfica. Porém, a mistura desses mundos pode gerar conflitos, pois são espaços distintos com regras próprias.

Kanan e Arruda (2013), entendem que as mudanças na organização do trabalho têm pressionado os trabalhadores com exigências cada vez mais complexas, responsabilidades adicionais, ameaças de desemprego e riscos de adoecimento. A pressão pela maximização de desempenho tem levado muitos trabalhadores a acreditar que o stress é um estímulo para a realização, em vez de uma doença ocupacional. As novas tecnologias e sistemas informatizados têm levado os trabalhadores a criar estratégias de defesa para lidar com os aspectos dolorosos associados, reforçando a ideia de serem programados e incorporarem um controle interno sempre presente. A busca por soluções para esses problemas é crucial para proteger a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

## **2.2. Teletrabalho**

O teletrabalho faz referência ao trabalho realizado de forma remota, por meio de tecnologias da informação e comunicação. Existem diferentes termos utilizados para se referir ao teletrabalho, como o trabalho remoto, *home office*, *telecommuting* e *telework*. Apesar dos diferentes nomes, todos têm em comum a flexibilização dos espaços de trabalho e enfatizam a realização de atividades laborais sem a necessidade de deslocamento do trabalhador à OT (ROCHA; AMADOR, 2018).

Para Van Horn e Storen (2000), o teletrabalho é definido como a possibilidade de

trabalhar fora do local físico da organização do trabalho, trabalhar em casa, utilizando aparelhos de tecnologia da informação, por meio de computadores ou telefones que acessam a internet. O teletrabalho, pode ser entendido, de acordo com Soares (1995, p.69), como “uma forma de organização do trabalho onde ele é mediado por computadores e telecomunicação, de modo a ser realizado fora da organização central”.

A respeito da utilização do teletrabalho no Brasil, Nogueira e Patini (2012), afirmam que:

“No caso brasileiro, a partir da década de 90, com a intensificação da globalização e dos processos de reestruturação produtiva, o trabalho remoto passa a ser uma realidade e, assim como o trabalho flexível, tem sido entendido duplamente, ora como oportunidade, para redução de custos e agilização dos negócios, ora como, ameaça às cláusulas essenciais da proteção do trabalho”. (NOGUEIRA; PATINI, 2012, p.124)

Mesmo que o trabalho remoto não se configure como novo, durante o período pandêmico, foi amplamente adotado por várias organizações do Setor Público quanto do Setor Privado, mesmo que suas atividades possuam diferenças significativas. De acordo com análises realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante o segundo trimestre de 2020, considerado o período mais crítico da crise, estima-se que aproximadamente 23 milhões de indivíduos tenham adotado o teletrabalho na região estudada.

De acordo com a Fundacentro, por meio da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), em sua publicação do Dossiê “A pandemia da Covid-19 e a Saúde do Trabalhador”: “O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio”, crê-se que, mesmo com a expansão das conexões por meio da internet e deste modelo de trabalho durante a pandemia, o trabalho remoto ainda não poderá ser entendido como uma única medida de trabalho, visto que algumas características econômicas e estruturais são limitantes.

A análise dessa modalidade de trabalho suscita a ambiguidade referente às suas características intrínsecas, o que é destacado pela enumeração de vantagens e desvantagens. Ainda, a mídia possui um papel crucial ao retratar essas formas de trabalho como oportunidades para a conquista da liberdade e da autonomia pessoal, que possibilitam o controle sobre o próprio tempo. No entanto, a percepção dessas modalidades de trabalho é variável e influenciada por fatores que incluem o gênero, a estrutura familiar, o tipo de ocupação e outros. (ARAÚJO; LUA, 2021)

Tremblay (2002), acredita que embora haja a supervisão remota dos teletrabalhadores

na realização de suas tarefas por meio de sistemas computadorizados, estes profissionais percebem que possuem uma autonomia justa em relação ao desempenho de suas atividades. É importante ressaltar que, em certos casos, o tempo de conexão dos funcionários é monitorado, contudo, tal prática não se difere em grande medida do que é rotineiramente observado no ambiente tradicional de escritório.

A flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto é amplamente reconhecida como um dos principais benefícios desta modalidade de trabalho. Onde, ao passo que pode contribuir para a redução dos custos operacionais das empresas e aumentar a satisfação dos funcionários, também oferece flexibilidade na localização, permitindo que os funcionários trabalhem de qualquer lugar com acesso à internet, proporcionando ao funcionário maior autonomia para gerenciar suas atividades profissionais e pessoais. (GOLDEN; VEIGA, 2005)

A respeito dessa flexibilidade, Delgado, Assis e Rocha (2020) apontam duas vertentes.

“A flexibilidade decorrente da diluição das fronteiras de tempo e espaço de trabalho pode se manifestar, portanto, em duas situações antagônicas: no almejado equilíbrio entre vida pessoal e trabalho ou na “escravidão digital”. Tem-se, nesta última, quadro de abusos por parte do empregador e de desproteção do teletrabalhador, sobretudo no aspecto da jornada de trabalho”. (DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2020, p. 183)

Apesar da autonomia que os teletrabalhadores possuem para gerenciar seu próprio tempo, é comum que sejam pressionados a atender às demandas de trabalho sem restrições de horário ou disponibilidades. Assim, mesmo que o trabalho remoto indique uma menor presença de controle, ele trouxe a tona outras formas de controle sobre o trabalho, como a monitoração eletrônica e por resultados, as metas a serem atingidas. Nesse contexto, a respeito da associação frequente da autonomia ao teletrabalho, é importante reconhecer que essa prática pode dar origem a outras formas de controle, as quais requerem considerações. (ROSENFELD; ALVES, 2011)

Por sua vez, diante do contexto de teletrabalho, a desigualdade na distribuição de tarefas domésticas e responsabilidades parentais ainda acarreta um impacto desproporcional sobre mulheres, ainda mais acentuado nas mulheres que possuem filhos (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021).

Diante disso, em inúmeras investigações, é perceptível que o teletrabalho apresenta uma multiplicidade de benefícios, ao mesmo tempo em que também apresenta algumas limitações. Consoante ao quadro elaborado abaixo, pode-se constatar os prós e contras dessa forma de

trabalho sob a perspectiva dos colaboradores e dos gestores.

**Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho:**

<b>Autor(es)</b>	<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
Freitas (2008)	Flexibilidade de horários; redução de custos para a empresa e funcionários; menor tempo de deslocamento; maior interação familiar; concentração; privacidade; segurança e silêncio;	Aumento de custos de água e luz; distração com atividades externas (domiciliar); infraestrutura; isolamento social e profissional;
Barros e Silva (2010)	Redução de custos para empresa e funcionários; maior produtividade; flexibilidade; menor exposição a situações de stress em deslocamentos;	Falta de infraestrutura e supervisão, isolamento profissional; mistura do trabalho e vida familiar e cobrança;
Vilarinho e Paschoal (2016)	Qualidade de vida; produtividade; menos interrupções; menos stress e tempo em deslocamentos;	Isolamento social e tecnologia falha;
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Relação positiva entre teletrabalho e atividades acadêmicas; flexibilidade; amadurecimento profissional;	Sobrecarga de horas de trabalho; dificuldade de desvincular a vida pessoal da profissional.
Vilarinho, Paschoal e Demo (2021)	Melhoria na qualidade de vida; flexibilidade; autonomia das chefias e subordinados; economia com despesas de deslocamento; condições e organização do trabalho (melhor organização das atividades a serem executadas); economia para a empresa; aumento da produtividade;	Dificuldades técnicas; dificuldade de interação com a equipe; falta de acompanhamento de novos funcionários; dificuldades de gestão; distanciamento entre colegas (falta de convívio); exclusão de teletrabalhadores; interferências externas (não separação da vida profissional da pessoal); dificuldade de comunicação com a equipe; preconceito e desconfiança de chefes e colegas (verificam se trabalho está sendo

		realizado); dificuldades técnicas; dificuldades de gestão e pouco apoio por parte da empresa;
--	--	---

Logo, Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), acreditam que seja necessário estudar o teletrabalho a partir de diferentes perspectivas e captar as percepções de todos os envolvidos no processo, incluindo supervisores e colegas de trabalho.

Parte das argumentações entendem como ponto positivo a flexibilização do tempo e espaços de trabalho. Com isso, Rocha e Amador (2018) acreditam que as vantagens do teletrabalho dizem respeito ao aumento da produtividade, da redução de custos e da redução do tráfego de carros nas cidades. Além disso, ainda ressaltam a possibilidade de existir uma maior diversidade entre os trabalhadores, onde incentivam estudantes, pessoas com deficiência, pessoas com idade avançada, mães com filhos pequenos e outros a não deixar de trabalhar.

Embora que o teletrabalho possa trazer benefícios, como o aumento da diversidade de teletrabalhadores e inclusão de grupos que normalmente enfrentam barreiras no mercado de trabalho tradicional, é importante garantir que essas oportunidades sejam disponibilizadas de forma equitativa para todos os trabalhadores, para que o teletrabalho não se torne uma opção precária e que segregue certos grupos da força de trabalho. Se o trabalho se tornar uma opção apenas para grupos específicos, como uma alternativa para aqueles que não têm acesso a empregos tradicionais, isso poderia reforçar desigualdades e criar uma divisão entre funcionários.

Além disso, determinados estudos apontam desvantagens do teletrabalho, que incluem o isolamento social e o aumento da carga horária, fatores que podem precarizar a saúde mental dos trabalhadores, resultando em manifestações de preocupação, sintomas depressivos, ansiedade e distúrbios do sono (SOUZA; OLIVEIRA; SANTOS; SILVA; CARNEIRO; LIMA; FREITAS, 2022).

Em suma, o teletrabalho é uma alternativa cada vez mais relevante no contexto atual, mas requer uma abordagem cuidadosa e adaptativa por parte dos profissionais e organizações. De acordo com Rocha e Amador (2018):

“[...] não se pode negar que o teletrabalho tem-se mostrado uma tendência muito forte no mundo do trabalho atual. Essa modalidade de trabalho, sem dúvida, pode trazer diversos benefícios tanto às empresas como aos trabalhadores [...] Entretanto,



demonstra-se que a modalidade do teletrabalho está longe de poder ser tomada como inequivocadamente vantajosa, carregando em si um universo de riscos associados tanto do ponto de vista dos trabalhadores diretamente envolvidos como da sociedade em si”. (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 160)

### **2.3. Vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho**

O teletrabalho, como modalidade de trabalho remoto, tem sido amplamente adotado, desencadeando uma variedade de experiências que envolvem vantagens e desvantagens. Entre as vantagens destacam-se a flexibilidade de horários, a autonomia e a diminuição dos deslocamentos. No entanto, o teletrabalho também pode apresentar desafios, como o isolamento social, a dificuldade em estabelecer fronteiras entre trabalho e vida pessoal, além da pressão por disponibilidade contínua. Essas vivências estão intrinsecamente relacionadas à psicodinâmica do trabalho, campo de estudo que investiga as interações psicológicas e organizacionais associadas ao trabalho.

O isolamento social, tanto imposto como medida para prevenção de vidas no contexto pandêmico, quanto à condição que o *home office* implica, pode fazer com que o indivíduo tenha sensação de solidão. O que pode afetar a produtividade, a qualidade de vida do trabalhador, além de também alienar o funcionário, em decorrência da pressão das demandas e das atividades intensas e prolongadas na OT (GRISCI; CARDOSO, 2014).

Logo, a flexibilidade também é uma desvantagem, visto que a dificuldade de separar o profissional com o pessoal pode, além de contrariar seus direitos trabalhistas, também pode chegar a colocar a saúde emocional do trabalhador em risco. Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) colaboram com o conceito de que a mesma flexibilização do teletrabalho também aumenta o controle que a OT exerce sobre os indivíduos.

Ainda, à medida que as organizações estipulam seus objetivos, é esperado que seus funcionários sejam fortes, dinâmicos e competentes para serem capazes de levar a empresa a atingir suas metas. Portanto, a intensificação das demandas e atividades resulta da intensa pressão para dedicar um maior período de tempo ao trabalho. O resultado desse aumento de tempo dedicado ao trabalho possui consequências no que se refere à invasão do tempo pessoal com atividades do trabalho, comprometendo suas relações familiares ou o lazer. (GRISCI; CARDOSO, 2014).

A respeito dessa colocação, Ramos (2020) afirma sobre a saúde do trabalhador:

“Estudos apontam que o teletrabalho pode significar um descontrole da carga emocional que o trabalhador dedica à rotina do ofício, fazendo com que empregados trabalhem mais, “propensos a se tornarem workaholics, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo vício em trabalho, no que concerne às consequências para o trabalhador”. (RAMOS, 2020, online).

A ampliação do período de trabalho como resposta às exigências no âmbito do teletrabalho tem se tornado cada vez mais comum. Tal fato decorre da flexibilidade horária proporcionada por essa modalidade, que pode induzir os profissionais a estenderem suas jornadas a fim de assegurar a conclusão das atividades, acarretando possíveis impactos adversos no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Sobre a expansão do horário de trabalho para atender demandas, Silva, Silva e Santos (2021), argumentam:

“Apesar da aparência de diluição do volume de trabalho, existe uma sobrecarga dos trabalhadores ao expandir a jornada por todo o dia e toda a semana. Isso também resulta em redução de custos para os empregadores, que se abstêm de novas contratações graças à exploração dos empregados”. (SILVA; SILVA; SANTOS, 2021, p. 13)

Ainda que a flexibilidade do teletrabalho gere uma sensação de contentamento, seu uso, que implica a substituição de interações face a face entre funcionários, pode não ser suficiente mesmo para profissionais que possuem suas funções baseadas em tecnologia (GOLDEN; VEIGA, 2005). À vista disso, a flexibilidade que o teletrabalho permite pode dificultar os limites entre trabalho e vida pessoal, impactar o bem-estar dos teletrabalhadores e também pode afetar negativamente as relações entre colegas de trabalho, aumentando a sensação de isolamento e intenções de saída da organização.

Assim, o teletrabalho permeia a esfera íntima e familiar, influenciando a subjetividade das pessoas. Apesar da aparente flexibilidade, há uma apropriação do ambiente doméstico pela lógica capitalista, gerando limitações que afetam as condições de trabalho, a vida pessoal e as interações sociais. Esses aspectos combinados têm contribuído para o surgimento de adoecimentos relacionados à saúde mental (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021).

Para melhor entendimento a respeito da relação entre a organização do trabalho e dos sentimentos do trabalhador, ao vivenciar experiências que podem gerar tanto prazer quanto sofrimento em seu ambiente de trabalho, Dejours, contribui com seus estudos a partir da teoria da psicodinâmica do trabalho (MENDES, 2007). Sobre a psicodinâmica do trabalho, Dejours

(1992 apud HELOANI; LANCMAN, 2004, p.82), “Compreende que o trabalho é um elemento central na construção da saúde e identidade dos indivíduos e que sua influência transcende o tempo da jornada de trabalho se estende para toda a vida familiar.”

A subjetividade no trabalho está intrinsecamente ligada às experiências de prazer e sofrimento vivenciadas pelos indivíduos. O trabalho vai além de uma mera atividade e é uma forma de relação social complexa. Ainda, o ambiente de trabalho é caracterizado por relações de desigualdade, poder e dominação, onde os indivíduos se envolvem em uma luta constante pela dominação. Assim, a subjetividade no trabalho não se limita apenas ao aspecto objetivo da atividade, mas também abrange o mundo social que o envolve. Onde as vivências de prazer e sofrimento no trabalho refletem, portanto, não apenas as condições materiais e tarefas desempenhadas, mas também as dinâmicas interpessoais, estruturas hierárquicas e relações de poder presentes no ambiente laboral (DEJOURS, 2004).

Dejours (1996, p. 153), ao falar da ambivalência entre o bem-estar e a “loucura”, entende que o sofrimento no trabalho pode ser visto “como o espaço de luta que cobre o campo situado entre, de um lado, o bem-estar e, de outro, a doença mental ou a loucura”. Por sua vez, as vivências de prazer estão relacionadas com a satisfação das necessidades de um sujeito. A este conceito, soma-se a afirmação de Dejours in Betiol (1994), de que o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza.

De acordo com Brant (2004, p. 219), “Sob esse ângulo, o sofrimento implica, sobretudo, um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental.”

Diante dos desafios do trabalho, o indivíduo emprega estratégias de enfrentamento que buscam garantir o predomínio das vivências de prazer, resignificando esse sofrimento para preservar a saúde psicológica e assegurar a integridade do trabalhador. Essas estratégias buscam tornar possível a superação, a resignificação e transformação do sofrimento no trabalho, proporcionando a predominância de vivências de prazer e saúde no trabalho (FREITAS, 2006).

Posto isso, Dejours (1992) acredita que o trabalho não é apenas causador do sofrimento, mas o próprio sofrimento que produz o trabalho. Ou seja, o sofrimento não expressa somente a condição de sofrer, mas também promove o ato de trabalhar por meio das estratégias.

Segundo Mendes (2007), o foco da exploração pela organização do trabalho não reside no sofrimento em si, mas sim nas estratégias de mediação empregadas para enfrentar esse sofrimento. Assim, a estratégia que permite o indivíduo criar defesas e resignificar seu sofrimento, podendo convertê-lo em prazer, também se torna explorável pela organização.

Augusto (2014) ainda acrescenta que o sujeito vivencia o sofrimento ao confrontar o real do trabalho, mas que a condição para que esse sentimento seja alterado é o reconhecimento do indivíduo como útil para a organização, como pertencente ao coletivo de trabalho.

Quanto à validação por meio do reconhecimento do trabalho, Silva, Deusdedit-Júnior e Batista (2015) entendem que:

O trabalho possibilita a construção da identidade no campo social e dá ao trabalhador a esperança de reivindicar o direito de contribuir nas responsabilidades no interior da comunidade, ou seja, contribuir nas responsabilidades da organização do trabalho. Assim, sem a dinâmica do reconhecimento não se pode haver a transformação do sofrimento em prazer, e não se encontra um sentido para o trabalho. (SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015, p. 419).

A respeito disso, Siqueira, Dias e Medeiros (2019), afirmam que o trabalho não se configura somente por desempenhar tarefas produtivas, mas também implica em conviver com os outros e ser reconhecido socialmente. Onde a ausência desse reconhecimento pode causar certo desconforto, sensação de incompetência, tristeza e solidão. Entendidos como vivências de sofrimento. Assim, esta validação é crucial para a saúde mental e emocional de uma pessoa, pois funciona como um mecanismo contra a solidão. Ainda, Dejours (2008), argumenta:

“Quando se é beneficiado por esse reconhecimento, o trabalho se torna um mediador decisivo para a construção da identidade e, por conseguinte, da saúde mental — até mesmo da saúde física. Caso contrário, em não havendo reconhecimento, além do sofrimento inevitável que isso ocasiona para quem trabalha, o trabalho pode levar à descompensação psicopatológica e à doença”. (DEJOURS, 2008, p. 85)

Diante do uso desmedido e frequente de defesas, o sofrimento sentido pelo indivíduo se desenvolve e pode desencadear em doenças patológicas sociais relacionadas ao trabalho, conhecidas como: patologias sociais da sobrecarga - lesões de hipersolicitação, LER/Dort e problemas psicossomáticos; da servidão voluntária - vinculada às necessidades de emprego e conforto na vida e; da violência - caracterizadas por práticas agressivas contra si, outros e ao patrimônio. (MENDES, 2007).

Rodrigues, Faiad e Facas (2020), afirmam em seu estudo que todo trabalho implica em risco, pois a Psicodinâmica do Trabalho compreende que o sofrimento é inerente ao trabalho, onde o destino deste sofrimento seria criativo ou patogênico. Sendo o sofrimento patogênico

associado a uma “tentativa de adaptação” que extrapola os limites da integridade do trabalhador. E o sofrimento criativo como situação em que o trabalho pode ser mediador para a saúde do indivíduo, mesmo que ainda se encontre em uma situação adversa (RIBEIRO; MATTOS; ANTONELLI; CANÊO; JÚNIOR, 2011).

Ainda, Rodrigues, Faiad e Facas (2020) ressaltam que os riscos psicossociais do trabalho se encontram na interação entre os indivíduos e seu trabalho, onde, ao ser negativa, pode agravar a saúde do trabalhador. Incluindo comportamentos disfuncionais como abuso de substâncias e obesidade, além de agravos à saúde física e mental, como problemas gastrointestinais, enxaquecas, lesões, depressão, ansiedade e outros.

Importante destacar que a ansiedade e a depressão se tratam de exemplos de sintomas psíquicos demonstrados por teletrabalhadores ao se encontrarem em uma situação de sobrecarga de trabalhos e de distanciamento social, fazendo com que seja necessário, o contato, mesmo que pela própria internet, a fim de que seja minimizada a solidão enfrentada pelos trabalhadores em home-office (SOUZA; OLIVEIRA; SANTOS; SILVA; CARNEIRO; LIMA; FREITAS, 2022).

Quanto aos efeitos da tecnologia como fonte de sofrimento, Durães, Bridi e Dutra (2015) entendem que:

“Assim, a forma como a tecnologia vem sendo utilizada também se apresenta como fonte de sofrimento, alienação e estresse nunca vivenciada: a sociedade da hipertecnologia é também a sociedade dos doentes psíquicos, da ansiedade, da frustração e da depressão. Nesse sentido, o discurso favorável ao teletrabalho, por meio da exaltação das tecnologias, ancora-se não só na ocultação de seus impactos nocivos na saúde, lazer, socialização e resistência dos trabalhadores, como também em uma rendição diante do cenário de desemprego, informalidade e grande submissão do trabalho ao capital”. (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 957 e 958).

### 3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Este capítulo do trabalho tem a finalidade de demonstrar as técnicas metodológicas utilizadas para elaborar esta pesquisa. Para atingir os objetivos do presente trabalho, também serão descritos os perfis dos entrevistados e como serão tratados os dados coletados.

#### 3.1. Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

O objetivo central desta pesquisa tem o intuito de identificar as vivências de prazer e sofrimento entre teletrabalhadores. Para alcançar o objetivo da pesquisa, foi utilizado o método qualitativo de pesquisa, que segundo Richardson (2017):

“A pesquisa qualitativa é um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano. O processo de pesquisa envolve as questões e os procedimentos que emergem, os dados tipicamente coletados no ambiente do participante, a análise dos dados indutivamente construída a partir das particularidades para os temas gerais e as interpretações feitas pelo pesquisador acerca do significado dos dados”. (RICHARDSON, 2017, p.64)

No que se refere às pesquisas qualitativas, este tipo de análise depende de fatores, “tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação”. (Gil, 2002, p. 133).

Ainda, a presente pesquisa pode ser classificada como descritiva, onde:

“As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. [...] Entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc”. (GIL, 2002, p. 42).

Ainda, a pesquisa descritiva de acordo Richardson é entendida como:

“Esse tipo de pesquisa procura descrever sistematicamente uma situação, problema,

fenômeno ou programa para revelar da estrutura o comportamento de um fenômeno. Por exemplo, descrever os tipos de serviços prestados por uma organização ou descrever as condições de vida de uma comunidade”. (RICHARDSON, 2017, p.6)

Portanto, ao lidar com emoções, o presente trabalho não pretende desvendar uma verdade incontestável, ao contrário, este trabalho pretende incentivar argumentações a respeito do tema.

### 3.2. Participantes do estudo

Para este estudo, foram feitas entrevistas com teletrabalhadores do Setor Público e Setor Privado. Parte dos entrevistados foram escolhidos por serem do círculo de amizade ou familiar do autor deste estudo, os demais foram escolhidos a partir de indicações. Os critérios para a escolha dos participantes foram:

- a) Ser do Setor Público ou Privado;
- b) Trabalhar de forma totalmente remota ou híbrida;
- c) Estar ao menos 1 ano no mercado de trabalho formal.

Entrevistados	Sexo	Modalidade de Trabalho	Setor
Entrevistado 1	Feminino	Remoto	Privado
Entrevistado 2	Feminino	Remoto	Privado
Entrevistado 3	Masculino	Remoto	Privado
Entrevistado 4	Feminino	Remoto	Privado
Entrevistado 5	Feminino	Híbrido	Privado
Entrevistado 6	Feminino	Híbrido	Público
Entrevistado 7	Feminino	Remoto	Público
Entrevistado 8	Feminino	Híbrido	Público
Entrevistado 9	Feminino	Híbrido	Público
Entrevistado 10	Masculino	Híbrido	Público

Embora que o indivíduo possa vivenciar o prazer e sofrimento no ambiente de trabalho

em um período inferior a um ano, a justificativa para estabelecer um critério mínimo de um ano de experiência, reside na capacidade de coletar vivências mais abrangentes e detalhadas ao longo desse período. Essa abordagem busca obter uma maior riqueza de experiências e informações relacionadas ao prazer e sofrimento no contexto laboral.

### **3.3. Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa**

Para este estudo, foram realizadas entrevistas tanto em formato online quanto presencial, com o objetivo de oferecer aos entrevistados uma maior flexibilidade e possibilidade de escolha de acordo com suas atividades e agenda. Onde a abordagem se qualifica como não estruturada, pois:

“Na abordagem não estruturada inexistem predeterminação nas etapas do processo. Procura compreender os fatos, processos, pessoas ou estruturas na sua totalidade (holística) sem considerar medição apenas de alguns elementos. É a melhor aproximação para estudar aspectos psicológicos das pessoas (atitudes, percepções, concepções etc.)”. (RICHARDSON, 2017, p.6)

As entrevistas conduzidas empregaram um roteiro semiestruturado, cujo conteúdo pode ser consultado no apêndice "B". Existindo a possibilidade de incluir perguntas adicionais, caso necessário, para complementar o desenvolvimento da pesquisa. Foram aplicadas onze perguntas com o intuito de identificar as experiências de prazer e sofrimento vivenciadas por teletrabalhadores. O tempo de duração das entrevistas poderia variar de 15 a 30 minutos.

### **3.4. Procedimentos de coleta e de análise de dados**

Foi utilizado o método de análise de conteúdo para discorrer a presente pesquisa, de acordo com Richardson (2017), esta análise tem como objetivo descrever um texto segundo a forma, seus símbolos, mensagens, palavras, expressões, frases e outros. Dessa forma:



“A análise de conteúdo é, particularmente, utilizada para estudar material de tipo qualitativo (aos quais não se podem aplicar técnicas aritméticas). Portanto, deve-se fazer uma primeira leitura para organizar as ideias incluídas a fim de, posteriormente, analisar os elementos e as regras que as determinam”. (RICHARDSON, 2017, p.243)

De acordo com Richardson (2017), “toda análise de conteúdo deve basear-se em uma definição precisa dos objetivos da pesquisa”. Assim, esta análise se organiza em três etapas principais, sendo elas: pré-análise; análise do material e; tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

As categorias foram desenvolvidas com base nos princípios de objetividade de Richardson (2017), onde: a) homogeneidade: não misturar critérios de classificação; b) exaustividade: classificar a totalidade do texto; c) exclusão: um mesmo elemento do conteúdo não pode ser classificado em mais de uma categoria; d) objetividade: codificadores diferentes devem chegar aos mesmos resultados.

Com base nos objetivos deste estudo, foram elaboradas as presentes categorias para serem analisadas com a finalidade de responder a pergunta problema. Essas categorias estão disponíveis na tabela a seguir:

Categoria	Temas abordados
Definição de teletrabalho e sua aplicação nas organizações	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Descrição do trabalho atual do indivíduo no contexto de teletrabalho;</li> <li>● Aplicação do teletrabalho nas organizações;</li> </ul>
Vantagens e desvantagens do teletrabalho em comparação com o trabalho tradicional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desvantagens e vantagens percebidas do teletrabalho em comparação com o trabalho presencial;</li> <li>● O desafio de separar a vida pessoal da profissional em um ambiente doméstico;</li> </ul>
Experiências e vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desafios, experiências positivas e negativas no teletrabalho.</li> <li>● A subjetividade no teletrabalho;</li> <li>● Ações afirmativas.</li> </ul>

Fonte: A autora, 2023.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

### 4.1. Definição de teletrabalho e sua aplicação nas organizações

O objetivo principal desta categoria tem o intuito de compreender a perspectiva dos entrevistados no que se refere ao teletrabalho e a organização do trabalho, a partir da experiência dos indivíduos nesse contexto. O capítulo busca destacar as diversas formas de implementação do teletrabalho, fornecendo uma base sólida para a compreensão das implicações e desafios associados a essa modalidade de trabalho. Dessa forma, as atividades realizadas diariamente pelos funcionários variam de acordo com o modelo de trabalho, seja ele remoto, presencial ou híbrido, e também são influenciadas pelos setores em que atuam. Essa diversidade de demandas e tarefas resulta em diferentes percepções para cada funcionário.

Ao descreverem seu trabalho atual, no que tange o teletrabalho, muitas das verbalizações foram otimistas:

A empresa que eu trabalho... Ela está preparada para ter um trabalho remoto, então não fica um trabalho remoto desorganizado, não fica um trabalho remoto onde a gente fica sobrecarregado. Porque a empresa conseguiu transformar tudo em remoto... Que era uma empresa que antes tinha cargo remoto e outros cargos presenciais, mas com a pandemia, tudo ficou remoto. Então, a gente sempre... sempre conseguiu lidar muito bem com remoto. Já tinha gente remota antes mesmo da pandemia. (Entrevistada 2)

Meu trabalho atual é... É bastante, em termos de teletrabalho, é bastante confortável. A gente... A gente recebe as demandas e como as demandas são... São feitas por, é... Por programação, a gente tem o prazo para cumprir essas demandas é... Fica bem confortável você administrar o seu próprio tempo. (Entrevistado 10)

Os entrevistados não mencionam quaisquer desafios ou dificuldades que possam surgir com o trabalho remoto. Embora, no caso da entrevistada 2, seja possível que a empresa tenha encontrado soluções eficazes para lidar com esses desafios, em ambos depoimentos, a falta de menção a possíveis dificuldades, pode sugerir uma visão excessivamente otimista ou uma falta de consciência das dificuldades que podem surgir nesse contexto.

Além disso, a declaração do entrevistado 10 ressalta a importância da autonomia no contexto do teletrabalho, o que está em consonância com as observações de Vilarinho, Paschoal

e Demo (2021) em relação às vantagens do teletrabalho enfatizarem a autonomia.

Por sua vez, o depoimento da entrevistada 4, através de sua experiência, demonstra uma visão positiva em relação ao teletrabalho, reconhecendo as oportunidades oferecidas pela integração eficaz das tecnologias de comunicação e informação em sua prática profissional.

[...] É algo que veio pra somar, né? É um... É um meio de se atualizar. Hoje a modernidade é essa... Internet... é um mundo mais tecnológico. Então, para mim, é uma coisa excelente também. [...] A gente vai voltar lá para o início da... do questionário, que pra mim, eu vejo como vantagem, como uma coisa... que veio de uma inovação tecnológica, né? Que agregou você conciliar o seu trabalho e estar dentro de casa. (Entrevistada 4)

Ela percebe o teletrabalho como uma contribuição positiva e reconhece a internet e o ambiente tecnológico como características da contemporaneidade. Ao destacar essa perspectiva otimista, o depoimento da entrevistada 4 corrobora com a visão de que o teletrabalho, quando combinado de forma adequada com a tecnologia, pode trazer benefícios tangíveis para o desenvolvimento profissional. Adelino e Silva (2012), contribuem com a ideia do aprimoramento profissional por meio da tecnologia:

A autonomia conquistada ao longo dessa última década se deve, em parte, à incorporação do uso das tecnologias em suas tarefas pessoais e profissionais, o que otimiza tempo às suas tarefas e lhe permite maior aperfeiçoamento profissional, para que se torne cada dia mais competente e capacitado aos desafios da vida moderna, mais e mais virtualizada. (ADELINO e SILVA, 2012, p. 10)

Outra ideia a ser abordada, a partir do depoimento da entrevistada 8, é a respeito da flexibilidade de horário e trabalho permitir a atividade laboral em horários fora do expediente, até mesmo em feriados.

Olha, atualmente é... Tô em teletrabalho 100% é... Eu trabalho da minha casa, com horário totalmente flexível e é um conceito bem é... De teletrabalho mesmo, porque eu posso fazer o horário que eu quiser, eu não tenho que estar disponível é... Muito embora assim, a distância, mas eu não tenho que estar disponível no horário de expediente. Se eu quiser, eu posso trabalhar a noite ou final de semana. Eu posso trabalhar também de onde eu quiser. Eu não preciso nem estar em Belo Horizonte. Eu posso estar em é... em Brasília, em Belo Horizonte, posso estar na cidade que eu quiser. (Entrevistada 8)

O depoimento revela uma visão favorável ao teletrabalho, ressaltando sua flexibilidade e possibilidade de trabalhar de qualquer lugar. O teletrabalho pode, ainda, tornar possível a resolução das tarefas após o horário do expediente ou em fins de semana e feriados, como forma de compensar o horário dedicado a questões domésticas e pessoais. Contudo, a disponibilidade para trabalhar em diferentes locais, fora do expediente regular e nos fins de semana, pode resultar em uma sobreposição entre trabalho e vida pessoal, dificultando o estabelecimento de limites, levando a uma carga excessiva de trabalho e desequilíbrio, impactando negativamente a saúde e o bem-estar do funcionário.

A possibilidade de ajustar o tempo e o horário de trabalho é uma das principais vantagens relatadas pelos teletrabalhadores, pois lhes oferece a liberdade de conciliar as responsabilidades profissionais e pessoais de forma mais eficaz. Em continuidade a essa ideia, Rosenfield e Alves (2011) acreditam que:

A autonomia é eventual e está associada, geralmente, a flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade. (ROSENFELD e ALVES, 2011, p.217)

De acordo com Rocha e Amador (2018, p. 157), “A autonomia pressuposta no teletrabalho em relação ao tempo e espaço muitas vezes não representa real controle dos trabalhadores, uma vez que são submetidos a grandes exigências de produtividade, adaptabilidade, precisão, inovação etc”.

Apesar das percepções otimistas, também se destaca a existência de uma percepção insatisfatória em relação ao teletrabalho:

Aqui na [organização X] nós temos a modalidade do trabalho híbrido, né? Remoto ou então, presencial. Eu, particularmente, não me adaptei ao trabalho remoto, mesmo sendo híbrido, podendo, né, ser tanto em casa quanto aqui na [organização X]. Eu, realmente, eu não me adaptei, então estou presencial, então para mim... Então pra mim, assim, valeu enquanto estávamos na naquela época da pandemia, mas depois para mim eu não me adaptei, eu preferi voltar a trabalhar presencial. (Entrevistada 9)

Algumas verbalizações destacam a preparação da empresa, o conforto, flexibilidade,

rotina tranquila e outros. Porém, também há relato da inadaptação ao modelo de trabalho. Essas percepções indicam que o teletrabalho pode ser uma opção confortável e vantajosa para muitos colaboradores. No entanto, não se deve generalizar a noção sobre o que é, de fato, o teletrabalho, é importante reconhecer que as preferências individuais podem variar.

A respeito desses entendimentos variados, Ordoñez (2012), acredita que o teletrabalho engloba diferentes fatores individuais, familiares, organizacionais, contextuais e socioculturais, os quais interagem e influenciam a sua dinâmica. Essa convergência de fatores resulta em adaptações e atribuições de significado que são únicas para cada indivíduo envolvido. Conseqüentemente, tanto os líderes como os empregados são afetados pelas demandas de adaptação ao teletrabalho e pelas dificuldades inerentes a essa forma de trabalho à distância.

#### **4.2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho em comparação com o trabalho tradicional**

O objetivo deste capítulo consiste em realizar uma análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho em relação ao trabalho presencial, a partir da perspectiva dos indivíduos envolvidos nesse formato. Serão examinados os benefícios percebidos pelos teletrabalhadores, tais como a flexibilidade de horários, a eliminação das deslocamentos e a melhoria da qualidade de vida.

Adicionalmente, serão abordados os desafios enfrentados nesse contexto, incluindo a dificuldade de estabelecer uma separação efetiva entre as esferas pessoal e profissional em um ambiente doméstico, assim como as influências do ambiente residencial no desempenho profissional. Desta forma, o capítulo visa oferecer uma visão abrangente acerca das vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas e desafios pertinentes a esse formato de trabalho.

Quando foi questionado aos entrevistados sobre as desvantagens e vantagens do teletrabalho, obteve-se respostas distintas. A respeito da flexibilidade de local e horário de trabalho, como resultado vantajoso e benéfico do teletrabalho em diversos estudos (Castells, 1999; Brites, 2000; Bauman, 2001; Golden e Veiga, 2005; Freitas, 2008; Rocha e Amador, 2018; Vilarinho, Paschoal e Demo, 2021), fica evidente, na fala dos entrevistados, que a flexibilização que teletrabalho proporciona, contribui para uma experiência satisfatória.

Tá, é... a maior vantagem, é a flexibilidade de onde você está trabalhando, o que acaba acarretando em flexibilidade de horário também. Então a gente para de...colocar na

conta o horário de deslocamento é... e aí sobra mais tempo realmente para você... focar no trabalho. É... que você pode trabalhar de qualquer lugar, né? Esses dias eu viajei. Aí, se eu tivesse que trabalhar presencial, eu não poderia estar viajando. (Entrevistada 1)

Hoje é bem tranquilo, eu trabalho menos do que é... as horas de-de trabalho realmente exigem, né? É, eu tenho mais flexibilidade, então eu consigo organizar os meus horários bem tranquilo. [...] Eu acho que a maior vantagem que eu vejo é essa flexibilidade mesmo e a tranquilidade de fazer no seu tempo. (Entrevistada 7)

A flexibilidade de tempo e horário no teletrabalho também pode ser notada nos seguintes depoimentos, mesmo que o termo, em si, não esteja explícito.

As vantagens do teletrabalho é você administrar melhor o seu tempo. É, desde que você, desde que você realmente tenha é... uma métrica definida. Isso é importante ter, ter os parâmetros, para você cumprir essa, as suas metas e as suas métricas. Isso já é uma vantagem. (Entrevistado 10)

[...] Conseguo me organizar de uma forma melhor, ainda mais com a faculdade. Então eu tenho essa facilidade de...de organização, tanto organização do meu dia, organização do meu tempo, organização do que eu vou fazer no trabalho, o que eu vou deixar para outro dia. Eu acho que a palavra-chave de... de maior vantagem é organização. A gente consegue lidar de uma forma melhor. (Entrevistada 2)

Ambos os depoimentos ressaltam a importância da administração e organização do tempo como uma vantagem do teletrabalho. Reconhecem que o teletrabalho proporciona essa facilidade de planejar e organizar as tarefas de forma mais eficiente, o que contribui para um melhor desempenho e produtividade. Estudos apontam que a flexibilidade de horários também se trata de um aspecto positivo na percepção das pessoas quando ligadas à independência no que se refere a organização do tempo dedicado a funções profissionais e pessoais. (Barros e Silva, 2010; Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea, 2020; Rafalski; De Andrade, 2015)

Para Sakuda e Vasconcelos (2005, p.43), “O teletrabalho pode levar o trabalhador e o trabalho para muitos lugares, inclusive de volta ao domicílio. Os valores sociais predominantes, no entanto, continuam a ser os da sociedade industrial”. Dessa forma, embora o teletrabalho ofereça maior autonomia geográfica e a possibilidade de se desvincular fisicamente de escritórios, é notável que os valores e normas sociais estabelecidos pela sociedade industrial ainda desempenham um papel significativo na organização e na compreensão do trabalho.

Nesse contexto, é perceptível que estruturas tradicionais de poder, hierarquia e produtividade continuam presentes nas práticas laborais, mesmo diante das adaptações realizadas para a modalidade de teletrabalho. O padrão da eficiência, produtividade e obtenção de resultados ainda prevalece, influenciando as expectativas e avaliações dos trabalhadores, mesmo quando estes estão atuando em ambientes remotos.

Além disso, Costa (2007), acredita que o teletrabalho aponta um discurso otimista e reforça uma auto-imagem de indivíduos independentes e autônomos, empreendedores de si, porém, na realidade, se trata da transferência de custos das organizações, de diminuição do apoio, infraestrutura e da supervisão direta.

Além da flexibilidade, outro ponto de vantagem comentado foi o tempo de deslocamento, evitando congestionamentos de trânsito e o uso de meios de transporte.

Então a gente para de...colocar na conta o horário de deslocamento é... e aí sobra mais tempo realmente para você...focar no trabalho. É...que você pode trabalhar de qualquer lugar, né? Esses dias eu viajei. Aí, se eu tivesse que trabalhar presencial, eu não poderia estar viajando. (Entrevistada 1)

Bom, tá. É... uma das...das vantagens... É a gente conseguir é... organizar o tempo maior, né? É a gente não ter o estresse de se deslocar para o trabalho, de pegar ônibus, então, a gente ganha tempo com isso. Então, assim, é uma melhor qualidade de vida, né? (Entrevistada 4)

A principal vantagem que eu notei nesses... nesses últimos 2 anos, né? Que venho exercendo dessa forma, foi a questão de evitar o deslocamento, principalmente aqui nessa região, que é uma região de muito fluxo no trânsito, em que você perde quase que 1 hora para chegar ao local de trabalho e 1 hora pro retorno, né? Então eu vi muita vantagem, né. Nessa economia de tempo, todo deslocamento. (Entrevistada 5)

Conforme Nohara, Acevedo, Ribeiro e Silva (2010), o teletrabalho, também tem como alguns de seus objetivos, a redução de custos, o aumento da produtividade, a melhoria da qualidade de vida dos teletrabalhadores e a eliminação do tempo de deslocamento. Onde, a redução do contato com engarrafamentos, juntamente com a possibilidade de poupar tempo e custos das viagens entre a residência e o local de trabalho, constituem fatores que colaboram para a redução do estresse inerente às horas gastas no trânsito.

As maiores vantagens pra mim, né? Porque assim, eu estou em teletrabalho é...

opcionalmente, né? Eu poderia estar presencial se eu quisesse. Para mim, é... Como eu tenho 2 filhas pequenas. É... a grande vantagem é que eu posso auxiliá-la nas atividades delas fora da escola. É... não só no horário que antes eu poderia, né? [...] Eu consigo acompanhar os estudos, eu consigo levar nas aulas que elas fazem à tarde e administrar o meu trabalho ao mesmo tempo. Então para mim, como mãe, a grande vantagem é que eu consigo dar mais atenção para elas. Presente no dia a dia delas. (Entrevistada 8)

A entrevistada 8, afirma que o teletrabalho também se torna vantajoso por permitir maior presença na vida familiar. A partir do depoimento e no que se refere o teletrabalho, é possível observar uma prevalência significativa da ocupação feminina, devido à busca das mulheres em conciliar suas obrigações familiares.

Essa tendência, pode resultar em uma ampliação das formas de exploração da mão de obra feminina. A manutenção do ambiente doméstico, continua sendo uma responsabilidade primordialmente atribuída às mulheres, que, além disso, assumem o papel central na educação dos filhos. Embora haja um aumento da participação masculina nas tarefas, o ambiente doméstico ainda é predominantemente associado ao papel feminino. (Miltersteiner, Oliveira, Hryniewicz, Sant'anna e Moura, 2020)

Ainda, a entrevistada 8 relata que o teletrabalho também é mais vantajoso por possibilitar mais qualidade de vida.

[...] Pra mim, o teletrabalho é muito mais vantajoso do que desvantajoso, sabe? É, eu tenho uma qualidade de vida hoje que eu não tinha antes. Então, pensando tudo, né? Assim, tendo menos contato com os colegas, é mais difícil, né? De adquirir o conhecimento. Agora que eu tô em uma área nova, é mais difícil, sim. Você não tem aquela pessoa ali do lado, para você tirar uma dúvida e tudo, mas o que eu ganhei, de poder ter mais qualidade de vida. De ter tempo de ir na minha academia e daqui a 10 minutos eu já estou trabalhando. De poder auxiliar as minhas filhas é, eu, assim, meu senso de propósito, né? Assim, que não é só de trabalho, mas também de família, ganhou tanto sentido, assim, para mim foi tão bom. Para mim o teletrabalho é muito mais vantagem do que desvantagem. Então, mas isso eu acho que varia de pessoa para pessoa. Cada um tem um perfil, cada um tem suas necessidades, né? Mas no meu caso é, pra mim, foi libertador. O teletrabalho, assim. Não. Não quero voltar atrás. (Entrevistada 8)

Para ela, o teletrabalho proporciona uma melhor qualidade de vida, maior flexibilidade e um senso de propósito ampliado. Ela enfatiza que não deseja voltar ao modelo tradicional e



vê o teletrabalho como algo libertador. Isso indica que a experiência de prazer no teletrabalho está relacionada à melhoria da qualidade de vida, ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e à sensação de propósito e autonomia.

Além disso, o teletrabalho apresenta como vantagem significativa a possibilidade de fortalecer o convívio familiar, uma vez que, na atualidade, a ausência de interação entre membros da família tem se tornado comum devido às longas jornadas de trabalho (Aguiar, Oliveira, Hryniewicz e Sant'anna, 2023)

Grande parte dos depoimentos também destacam a questão do isolamento social como uma desvantagem do teletrabalho.

A desvantagem maior que eu acho é o isolamento, né? É, você passa a viver muito muito tempo, só, só você e a máquina, não é? Então, você não tem mais contato com outras pessoas e essa é a maior desvantagem que eu vejo. (Entrevistada 4)

[...] E o lado negativo às vezes é o isolamento, né? Que às vezes, quando você conversa com a pessoa, uma conversa é muito mais ágil do que ficar troca de e-mails, então, sempre que possível, eu faço reunião. Evito ficar trocando e-mail. Quando eu vejo que está tendo muito idas e voltas de, de, de conversa, que a gente usa muito o chat do Teams também, a gente tem um grupo, a equipe toda lá. Então, uma coisa que é comentada, às vezes é debatida ali pela equipe, mas quando chega o momento ali que não está fluindo, a gente marca uma reunião. Para tratar aquele assunto que está meio enrolado. (Entrevistada 6)

Pra mim, a grande desvantagem que a gente tem no teletrabalho é a transmissão do conhecimento de um colega pro outro, porque é... por mais que a gente faça reuniões online, que hoje em dia a gente tem muitos, é... instrumentos para isso, né? Como Teams e tudo é... eu acho que a gente perde muito do presencial e a parte, assim, também de afetiva, né? E de, de estar com as pessoas, né, de convivência, e isso eu acho que a gente perde muito, porque... Eu entendo que o ser humano é um ser muito social e precisa disso. E isso a gente perde mesmo. (Entrevistada 8)

E a maior desvantagem? É distanciamento das pessoas. A gente tem vários amigos remotos, mas não é aquela, aquela coisa, igual a gente encontra um colega todo dia na faculdade, tem aquela intimidade maior, mas é uma coisa tranquila também. A gente consegue fazer amizade, consegue ter seus colegas de trabalho. Só que não fica tão próximo igual a gente vê uma pessoa ali, presencialmente, todo dia. (Entrevistada 2)

E a maior desvantagem com certeza é que você perde um pouco o contato com...com outra pessoa, né? Apesar da gente estar sempre em chamada, estar sempre em comunicação. A comunicação ser ótima é... é estritamente pessoas do meu trabalho, sabe? A gente não consegue criar um vínculo mais próximo assim. Porque é...a gente está sempre falando de trabalho, sempre é...fazer reuniões são sempre nesse ambiente virtual que é de trabalho. (Entrevistada 1)

E eu acho que a principal desvantagem é a falta de contato com a equipe, né? É, você também não conhece muito, então você fica um pouco à mercê do... daquilo que é tipo passado somente pela... pelo trabalho em equipe. Não conhece de verdade a pessoa. (Entrevistada 7)

Os entrevistados mencionam a falta de contato presencial e afetivo com outras pessoas, a dificuldade em criar vínculos próximos e a falta de conhecimento sobre os colegas de trabalho. Eles reconhecem que, apesar da comunicação online existir para questões de trabalho, há uma falta de interação social mais ampla. Essas semelhanças nos depoimentos mostram a preocupação com o aspecto humano e social afetado pelo teletrabalho e a importância do contato e convivência para o desenvolvimento de relações mais próximas e significativas.

A respeito da falta de contato no teletrabalho, Soares (1995) entende que:

Um aspecto problemático, que a literatura sobre teletrabalho é unânime em ressaltar, é a questão do isolamento social. Esse problema é o mais citado pelos teletrabalhadores, seguido das queixas sobre o empobrecimento das comunicações, que conduz a um trabalho de qualidade mais baixa. (SOARES, 1995, p. 70)

[...]

Os sentimentos de isolamento social, falta de comunicação e insatisfação aumentaram sobremaneira com o teletrabalho. Devemos lembrar que a comunicação é um elemento essencial das organizações e serve de apoio socioemocional para os indivíduos. (SOARES, 1995, p. 76).

O entrevistado 3, revela uma perspectiva sem demanda e com pouco contato social do teletrabalho. Essa visão pode ser interpretada como uma vantagem para alguns indivíduos que preferem um ambiente de trabalho mais calmo e com menos interações sociais. No entanto, a falta de demanda e de contato social podem resultar em uma sensação de isolamento profissional e pessoal. Além disso, também podem afetar o bem-estar emocional e a motivação no trabalho.

Ah é bem, bem parado. É muito tranquilo. Eu trabalho numa ouvidoria, né? Aí, assim, é só leitura, sabe? É, não chego a atender ligação nenhuma. Mas assim, não preciso conversar com muitas pessoas. É, basicamente, acho que assim que eu descreveria, bem parado e pouco contato social. (Entrevistado 3)

Novamente, o distanciamento entre os colaboradores é entendido como desvantagem, como uma vivência ruim do teletrabalho. O entrevistado 10, ao ser questionado sobre as experiências insatisfatórias, expressa que a falta de contato presencial e a limitação dos meios de comunicação remotos para se relacionar com seus colegas de trabalho seria insatisfatória. Dessa forma, o depoimento aponta para a importância do contato pessoal e do convívio no ambiente de trabalho para o entrevistado, ressaltando a insatisfação com o distanciamento causado pelo teletrabalho.

A experiência ruim com o teletrabalho eu tenho até hoje que é o afastamento dos colegas. Essa experiência ruim é, infelizmente. A gente... a gente fica afastado e a gente só se vê, só se fala, só, é, é uma situação que ainda me é estranha, né? É de você. Você estar numa equipe e poder, poder se relacionar com essa, com essa equipe, de vez em quando, isso é, isso é ruim, é, foi essa, é a experiência que que é que eu ainda estou tendo, né? E infelizmente, ainda não consegui me acostumar com isso. (Entrevistado 10)

Diversos estudos, como os conduzidos por Freitas (2008); Barros e Silva (2010); Vilarinho e Paschoal (2016), têm abordado uma questão de grande relevância no contexto do teletrabalho, que é o desafio do isolamento social e profissional, assim como a carência de contato social. Esses estudos têm identificado que os teletrabalhadores frequentemente enfrentam dificuldades em manter interações sociais significativas e estabelecer vínculos profissionais próximos devido à natureza remota de suas atividades laborais. Essa falta de contato social tem sido apontada como um fator que impacta negativamente a experiência dos teletrabalhadores e pode gerar consequências para sua saúde mental e bem-estar geral.

Podendo analisar melhor a fala da entrevistada 2, a empresa em que está inserida, demonstra estar preparada para o trabalho remoto e ser capaz de manter a organização e a eficiência mesmo no ambiente remoto.

A empresa que eu trabalho... Ela está preparada para ter um trabalho remoto, então não fica um trabalho remoto desorganizado, não fica um trabalho remoto onde a gente fica

sobrecarregado. Porque a empresa conseguiu transformar tudo em remoto... Que era uma empresa que antes tinha cargo remoto e outros cargos presenciais, mas com a pandemia, tudo ficou remoto. Então, a gente sempre... sempre conseguiu lidar muito bem com remoto. Já tinha gente remota antes mesmo da pandemia. (Entrevistada 2)

Tal verbalização indica que os funcionários da empresa podem desfrutar de uma estrutura organizacional adequada, o que contribui para uma experiência mais satisfatória. No entanto, apesar do depoimento otimista de existir uma boa estrutura, segundo a mesma depoente, visando superar o desafio da falta de instrumentos para trabalho e do espaço de trabalho existente em casa, houve a necessidade de arcar com parte dos custos:

O meu maior desafio foi o meu espaço de trabalho. O meu escritório, podemos dizer assim, a minha mesa de trabalho, fica dentro do meu quarto. [...] Depois que eu comecei a trabalhar remoto, eu comecei a ter mais aparatos para o meu trabalho. Então, eu tenho um teclado, eu tenho mouse pad, eu tenho o mouse, eu tenho segunda tela, e aí, ficou muito abarrotado na minha, no meu espaço de trabalho. E aí, o que eu fiz foi comprar uma bancada mais larga, uma bancada maior e mais alta também. Esse foi o meu principal desafio e eu consegui cumprir, conseguir superar esse desafio, comprando, mandando fazer um móvel novo para mim e hoje em dia cabe tudo que eu preciso na minha mesa. (Entrevistada 2)

Ainda, se torna necessária a análise do depoimento da entrevistada 2 a respeito de quais seriam os principais desafios e problemas que os funcionários enfrentam no teletrabalho, de acordo com o observado pela depoente.

Então, ao meu ver, como RH. Eu vejo o pessoal comentando de falta de aparato, falta de recurso, porque assim, a empresa que eu trabalho, ela dá um computador... E ela dá o computador e dá uma tela ou segunda tela, mas assim, às vezes a pessoa não tem um mouse adequado. Às vezes a pessoa não tem um teclado, tem só o teclado do computador. Então, ao...ao meu ponto de vista, assim, de que eu vejo reclamação, eu faço a entrevista de desligamento, as pessoas comentam sobre isso. (Entrevistada 2)

No primeiro depoimento, a entrevistada destaca o desafio de organizar o espaço de trabalho em seu quarto, devido à incorporação de diversos equipamentos e acessórios. A depoente relata ter superado esse desafio ao adquirir uma nova bancada que pudesse acomodar todos os itens necessários. Ela observa que, embora a empresa forneça computador e tela, alguns colaboradores ainda enfrentam dificuldades por não possuírem aparatos adequados.

Enquanto no primeiro depoimento o desafio estava relacionado à organização do espaço individual, no segundo depoimento o desafio estava associado à falta de aparatos e recursos fornecidos pela empresa. Ambos depoimentos ressaltam a importância de considerar as condições físicas e materiais do ambiente de trabalho remoto.

Outro exemplo da falta de aparato das empresas, desta vez, a entrevistada 1 e a entrevistada 6 relatam a necessidade de adquirir um aparelho e espaço para a execução de suas atividades remotas.

Então, é...quando eu comecei a trabalhar remoto, não tinha notebook. E especificamente, como eu trabalho com a parte de tecnologia, eu precisava de um bom notebook. E eu tive que investir nisso, né? O que não é uma coisa barata e... mas fora isso, assim, tudo que eu precisava para trabalhar eu já tinha. E o que eu não tinha, que fosse ser alguma coisa a mais, a empresa mandou. Então foi bem tranquilo. (Entrevistada 1)

Assim, lógico que não tem que ser um ambiente montado, mas eu penso que a pessoa tem que ter uma mesa. Ela tem que ter um ambiente, não dá para sentar no sofá e trabalhar. Não. Tem que ter um espaço de trabalho dela. Tem que ter uma mesa, uma tela. Eu peguei uma tela maior, porque a tela do notebook, para um trabalho diário, eu acho que cansa muito. Então, tem que ter um... também um investimento. Acho que é importante. (Entrevistada 6)

O art. 75-D da lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 dispõe que serão previstas em contrato escrito, ou seja, pode ser de responsabilidade do empregador ou do funcionário a aquisição, manutenção e fornecimento das ferramentas de trabalho e infraestrutura. Ainda, caso o fornecimento de material tecnológico e de infraestrutura seja de responsabilidade do empregador, essas adaptações não deverão ser descontadas da remuneração do funcionário. A respeito do tema, o art. 75-D e o Parágrafo único do Capítulo II-A da lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 dispõem:

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

A dificuldade de separar os ambientes domésticos e profissionais também foi entendida como desafio em alguns depoimentos.

O maior desafio foi exatamente esse, me desligar do ambiente. Para exercer o trabalho tranquilamente. (entrevistada 5)

O maior desafio é não saber separar... O que é particular, sua vida particular, sua família com o trabalho, né? Você conciliar esse tempo. [...] O maior desafio é saber dividir a vida particular, né? Que seria a família com a vida profissional. (Entrevistada 4)

Então, Os meus maiores desafios foram o que eu comecei, o teletrabalho na pandemia, né? Então eu estava com as minhas 2 filhas em casa também estudando em casa, né? Então, o grande desafio foi conciliar é o ambiente, não é que eu tinha que, eu não tinha um escritório fechado, sempre trabalhei no meu próprio quarto, numa mesa, no meu próprio quarto, até hoje. É conciliar o ambiente com as meninas, porque elas não entendiam isso. Então, por ter filhos pequenos, elas entravam e saíam muito. Isso me atrapalhava bastante. E assim como que eu conciliei aos poucos? Elas foram entendendo, não é? E eu fui mostrando para elas que tinham os horários e que nem toda hora por eu estar em casa, poderia atendê-la porque eu estava realmente trabalhando e hoje já ficou tranquilo isso. (Entrevistada 8)

A desvantagem é, para ser sincero, ainda não vi muitas, não. Não consigo lembrar de nenhuma desvantagem, não. É... pensando assim, rapidamente. Uma grande desvantagem é você, é... se distrair em casa. Você tem, você tem, é... muitos fatores de distração, aí você perde o foco e tem que recomeçar o trabalho, mas se você controlar isso também. O... teletrabalho é mais vantajoso, na minha opinião. (Entrevistado 10)

E como desvantagem, como desvantagem até agora, é... Eu notei que às vezes é fácil você dispersar daquele trabalho específico, em relação às pessoas que estão no mesmo local com você. Que você. Por exemplo, você está na sua casa, é, você está exercendo um teletrabalho dentro do seu quarto, tem o barulho de uma pessoa ouvindo uma música, vendo uma televisão, e eu acho que isso às vezes desperta, né? O trabalhador. (Entrevistada 5)

Os depoentes entendem que a desvantagem do teletrabalho está presente na dificuldade de separar o espaço profissional do pessoal no teletrabalho. Ainda, apontam para a necessidade de estabelecer limites claros entre o ambiente pessoal e profissional no teletrabalho, a fim de

minimizar distrações e manter o foco adequado nas atividades laborais. Conforme Barros e Silva (2010):

“Há, ainda, as muitas distrações que decorrem do fato de se ter um escritório de trabalho tão próximo da vida doméstica e das possibilidades de lazer. A família parece funcionar, ao mesmo tempo, como fonte de distração e como um balizador de prioridades” (BARROS e SILVA, 2010, p. 84).

Novamente, ao ser questionada a respeito de quais seriam os principais desafios e problemas que os funcionários enfrentam no teletrabalho, a depoente enfatizou a inexistência de ambiente propício no teletrabalho e acrescentou a dificuldade em desconectar do trabalho.

Olha, eu acredito que nem todos tenham um ambiente em casa propício ao trabalho. No meu caso, eu tenho, apesar que era o meu próprio quarto, mas eu tenho uma mesa separada, né? Eu tenho, posso fechar a porta do meu quarto. Eu tenho quem fique com minhas meninas para mim, para eu trabalhar, né? Então, nem todo mundo tem esse ambiente propício, né? [...] E eu acho também que esse excesso de trabalho é, devido a facilidade que a gente tem de fazer número de reuniões e de despachar questões, sabe? Chefe te manda 1000 coisas, te chama toda hora, não tem mais nem aquele deslocamento de sala, sala, sabe? Eu lembro que no início, às vezes eu não parava nem para ir no banheiro, direto assim, pá, pá, pá, pá, pá, pá, pá, pá aí com o tempo, né? Você vai adquirindo maturidade, falando: “Opa, pera aí, assim não pode. Eu tenho que parar um pouco, né? Não é porque eu estou em casa que você não tem direito ao banheiro, de fazer um lanche, né? Eu acho que são esses pontos. (Entrevistada 8).

No que tange a outras dificuldades que os funcionários enfrentam, na perspectiva dos entrevistados, a rede de internet, a qualidade da conexão, foram consideradas como outros desafios.

Ah, eu acho que o principal desafio, com certeza, é a qualidade da internet. É sempre tem alguém que está caindo...que está travando. Eu acho que essa é a maior questão, assim, porque de resto a gente vai, vai acostumando, vai tirando de letra, mas essa questão de um serviço externo que a gente depende é um pouco complicado. (Entrevistada 1)

Eu acho que é a falta de acesso à internet de... Boa, com potência boa para atender as demandas. Principalmente isso, não é? Acho que, que é a falta de acesso à redes melhores. (entrevistada 5)

Às vezes a questão da rede, né? No caso, eu tive que aumentar a minha rede, a... Velocidade da rede para suportar, porque eu tenho que conectar na minha máquina lá. Eu, eu trabalho melhor quando eu estou conectada no meu ambiente, lá. Às vezes eu estou local aqui, eu não me sinto, é, tão atuante quando eu estou no local, é... conectada na minha máquina, né? Virtual. É, então foi uma das coisas que eu tive que buscar, né? Essa, esse aumento da, da velocidade para melhorar. Às vezes a intermitência da rede, por exemplo, no Teams, nós utilizávamos, no começo, tinha muito ruído, caía muito. A gente usava outra ferramenta. Não me recordo agora, mas tem uma ferramenta que não suportava muitos usuários ao mesmo tempo. Hoje, não. Hoje, a gente está mais estabilizado. Então assim, às vezes dá uma queda de, de a pessoa está falando e cai o som ou dá um ruído que você, não, aí, dá uma intermitência, mas nada que atrapalhe. (Entrevistada 6)

Os depoimentos evidenciam a relevância de uma boa infraestrutura de internet no teletrabalho, pois uma conexão instável ou de baixa qualidade pode impactar negativamente a produtividade e a comunicação entre os profissionais. A dependência de serviços externos, como a internet, torna-se um desafio constante que interfere no desempenho das atividades profissionais. Ainda, nota-se a necessidade da entrevistada 6 de aumentar a qualidade da conexão, visto que precisava de uma rede que pudesse suportar todas as suas atividades, assim, podendo atender suas demandas.

Dessa maneira, os recursos tecnológicos desempenham um papel indispensável na execução das atividades dos funcionários, com o propósito de atender às suas demandas de trabalho de forma eficiente e eficaz. Assim, de acordo com Araújo e Lua (2021, p. 3), “O TR é feito a qualquer distância do local onde seus efeitos são esperados ou é realizado como parte de um tradicional sistema de emprego, usando as técnicas disponíveis de tecnologia da informação”.

Durães, Bridi e Dutra (2021), acreditam que, mesmo com o aumento de gastos no teletrabalho com a energia, acessórios e conexão, os teletrabalhadores se sentem compensados com a preservação dos gastos destinados ao estacionamento e transportes.

Ao indagar sobre as formas que as organizações poderiam ajudar a prevenir situações negativas no teletrabalho, os depoimentos destacam a importância do apoio da organização no contexto do teletrabalho, a importância do contato com as lideranças e equipe, suporte e promoção de interações.



Sim, a organização pode dar um suporte, né? Assim como ferramentas é... As ferramentas, no caso, a gente tinha uma outra ferramenta que não estava suportando as reuniões. Caía muito a conexão. Eles tiveram mudança, então, sempre teve essa melhoria, esse cuidado pra gente ter uma rede estável. A questão de segurança, é... nós passamos hoje a ter uma outra ferramenta também, que dá um suporte a mais na hora de fazer a conexão na rede, é... corporativa. Então, a cooperação também tem que ter, dar esse apoio para que a gente possa trabalhar sem receio de estar conectando e passando informações, assim, deixando de forma vulnerável, né? Então, a rede tem que estar, tem que estar, é... Suportar esse tipo de trabalho, também. (Entrevistada 6)

Eu acho que, que ela pode, sim. Acho que dando apoio, tendo um time unido e sendo preparada para ter o trabalho remoto. (Entrevistada 2)

Ai, eu acho que...com certeza. Isso, primeiro, é o apoio de estrutura. Eu acho que, uma vez que a empresa te permite trabalhar remoto é...ela corta vários custos, né? Custos esses que podem ser investidos no espaço de trabalho de cada um. É...além disso, eu acho que a questão de trabalhar remoto e, enfim, eu tá podendo fazer qualquer coisa a qualquer hora, faz com que a...principalmente, a coordenação tenha que ter um jogo de cintura ali na hora de fazer o controle das atividades, né? Então, isso, o que que está acontecendo? O que que não está? O que está saindo? O que que não está? Não, necessariamente, que você esteja trabalhando, mas o que que você está entregando de resultado e...eu acho que bom, isso é. É. Acho que essas são as 2 coisas, assim, que a empresa pode contribuir mais diretamente para que você. Tenha um ambiente satisfatório. (Entrevistada 1)

Esses depoimentos evidenciam que o apoio organizacional é fundamental para o sucesso do teletrabalho. A entrevistada 6 destaca a necessidade de ferramentas adequadas para o trabalho remoto, mencionando a melhoria da conexão e a implementação de medidas de segurança para proteger as informações. A entrevistada 2 menciona a importância do apoio organizacional para o trabalho remoto, ressaltando a necessidade de um time unido e preparado.

A entrevistada 1 aborda o apoio organizacional em relação à estrutura e ao controle das atividades. Ela destaca que, ao permitir o trabalho remoto, a empresa reduz custos que podem ser investidos no espaço de trabalho de cada colaborador. Esses depoimentos indicam que o apoio organizacional é crucial para garantir as condições adequadas de trabalho remoto. Ao fornecer esse apoio, a organização demonstra seu comprometimento com o bem-estar e a produtividade dos funcionários no contexto do teletrabalho.

A respeito do suporte organizacional, confere-se o estudo de Nogueira e Oliveira

(2022):

É inegável a contribuição do suporte organizacional para os resultados individuais e organizacionais, porém aspectos individuais também devem ser contabilizados para o alcance das metas organizacionais. [...] Organizações que se atentam para o bem-estar de seus empregados ganham em competitividade, portanto investir nas pessoas é uma boa estratégia. (NOGUEIRA e OLIVEIRA, 2022, p. 13).

### **4.3. Experiências e vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho.**

O propósito deste capítulo reside na análise das vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho, considerando tanto os aspectos favoráveis quanto os desfavoráveis, com ênfase especial nas vivências de sofrimento relacionadas ao isolamento. O intuito é investigar os obstáculos enfrentados pelos indivíduos nesse modelo de trabalho, bem como as experiências positivas e negativas que emergem dele. O objetivo deste capítulo é fornecer uma compreensão abrangente das dinâmicas emocionais no teletrabalho, estimulando uma reflexão aprofundada sobre os desafios e as experiências vivenciadas nesse contexto.

Ao serem questionados sobre os momentos bons e satisfatórios no teletrabalho, os depoimentos dos entrevistados destacam diferentes aspectos positivos do teletrabalho, como conforto, comodidade, controle do tempo, flexibilidade para lidar com imprevistos pessoais e reconhecimento profissional. Esses relatos evidenciam que o teletrabalho pode trazer benefícios tanto para a vida profissional quanto pessoal dos indivíduos, permitindo maior flexibilidade e autonomia. Entendidos como vivências de prazer no teletrabalho. A comodidade de realizar atividades em um ambiente familiar, a possibilidade de lidar com imprevistos sem impactar negativamente o trabalho e o reconhecimento recebido são fatores que contribuem para uma vivência positiva no teletrabalho.

Momentos bons no teletrabalho? Sim, eu acho que eu tenho mais conforto. Para desenvolver minha atividade, por exemplo, eu tenho o conforto de fazer uma audiência de forma virtual. Isso para mim é muito positivo. Então, seria esse o principal ponto que eu destacaria. A comodidade. (Entrevistada 5)

Sim. Para mim, o teletrabalho é um sucesso para mim, sabe? Então, para mim é bom todos os dias, sabe? É poder estar na minha casa, num local agradável, que eu criei, não

ter que pegar o trânsito, não ter que perder o tempo do ir e voltar. Então assim, por exemplo, eu estou, estou trabalhando, aí, eu preciso de um conserto na minha casa, a pessoa bate lá na minha casa, eu consigo parar vinte, trinta minutos, recebo a pessoa e conserta aquilo que eu preciso. (Entrevistada 8)

Os depoimentos demonstram os benefícios que o teletrabalho pode trazer para a eficiência e praticidade das atividades profissionais. Poder realizar atividades de forma virtual, proporciona uma sensação de comodidade e conveniência. Além disso, trabalhar em casa permite que aproveitem o tempo que seria gasto no deslocamento para outras atividades pessoais. Essa liberdade de administrar o tempo e aproveitar o ambiente doméstico e familiar é considerada uma experiência positiva no teletrabalho. Gatti, Terra, Portugal, Souza, Junior e Silva (2018), acreditam que:

O Home Office vem com uma proposta de os trabalhadores deixarem de lado o trânsito até o trabalho, podendo assim ter horários mais flexíveis, mais agilidade no trabalho em um ambiente mais confortável. (GATTI, TERRA, PORTUGAL, SOUZA, JUNIOR e SILVA, 2018, p. 191).

O depoimento do teletrabalhador e entrevistado 3 ressalta o aspecto positivo do reconhecimento no contexto do teletrabalho.

É, assim, é uma coisa bem, bem simples, né? É, o teletrabalho, não tem muito contato social, não é? Então assim, é, as datas comemorativas. Assim, aniversário do pessoal, dos funcionários e tal. Meu aniversário foi uma, uma coisa muito especial. É, eles também mandam assim, umas lembrancinhas. Assim, embora não venham aqui, pedem para alguém trazer e tal. Isso é uma boa experiência. Fora, também, o reconhecimento, né? Às vezes, quando você se esforça, o pessoal percebe. E, enfim, mencionam isso, às vezes, recompensando por isso. (Entrevistado 3)

Mesmo havendo menos contato social nesse formato de trabalho, o entrevistado 3 destaca a importância das datas comemorativas, como aniversários, onde a empresa demonstra atenção e reconhecimento pelos funcionários. Essa experiência é descrita como especial. Além disso, o entrevistado menciona o reconhecimento recebido pelo seu esforço no trabalho. Esse reconhecimento contribui para a satisfação e motivação do teletrabalhador, evidenciando a importância do reconhecimento no ambiente de trabalho virtual.

A respeito do reconhecimento como fonte de prazer no trabalho, Dejourns (2004),

acredita:

O reconhecimento do fazer confere, como acréscimo àquele que dele se beneficia, um pertencimento: pertencimento a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício. Assim, a cooperação é um meio poderoso para conjurar a solidão social temida por muitos homens e mulheres. É neste sentido que a cooperação é, também, uma modalidade essencial para a socialização e a integração a uma comunidade de pertencimento. (DEJOURS, 2004, p. 33)

O depoimento da entrevistada 6 também destaca a importância do reconhecimento no teletrabalho, seja por meio de palestras ou feedback.

A empresa que eu atuo, ela vê muita questão do funcionário, então sempre tem palestras. A questão de... É, respostas de resultados. O que está sendo feito? O que está sendo... Qual a medida que vai ser incorporada no próximo semestre? Você tem uma visão do que o seu trabalho está rendendo de forma corporativa, que às vezes está trabalhando aqui, local, em um sistema, no caso na área de TI e não está vendo o que, como ela está sendo trabalhada na hora operacional. E quando você tem essa visão, você enxerga como, qual o fim do seu trabalho? Eu acho importante, então, eu acho que isso é interessante. A empresa está sempre trazendo o feedback do seu trabalho, é fazendo, é palestras é... de motivacionais, assim, com psicólogos, mesmo porque quem está no teletrabalho, tem essa necessidade também, às vezes, de estar se reconhecendo como um profissional que está atuando. Que, às vezes, a pessoa: “poxa, eu tô aqui, será que eu estou atuando da forma que eu deveria?”. Então, é importante essas palestras, né? Pra cuidar do... do psicológico do profissional. E mostrar para ele também o que que ele está atuando, o que, qual é o resultado do trabalho dele. Ai, não está dando certo? Então, o que que a gente pode mudar? Mas como um todo, não apontando como uma falha do profissional, as vezes são pontos de melhoria. (Entrevistada 6)

Além disso, a empresa em questão valoriza a preocupação com o funcionário, oferecendo oportunidades para que eles compreendam o impacto de seu trabalho de maneira corporativa. Esse reconhecimento é considerado crucial, especialmente para os teletrabalhadores, pois ajuda a validar sua atuação profissional e a fornecer uma visão clara dos resultados alcançados.

É positivo observar que a empresa também busca promover palestras e atividades motivacionais, inclusive com a participação de psicólogos, reconhecendo a necessidade de cuidar tanto do aspecto psicológico quanto do profissional dos teletrabalhadores. Essas

iniciativas contribuem para fortalecer o senso de pertencimento, autoconfiança e satisfação dos profissionais, que muitas vezes podem questionar se estão desempenhando suas funções de maneira adequada. O foco é direcionado para a melhoria contínua, não apontando falhas individuais, mas sim identificando áreas de desenvolvimento.

Em conformidade com esse depoimento, o trabalho transcende a realização de tarefas produtivas e assume uma dimensão de convivência. Ele desempenha um papel fundamental na busca do reconhecimento e da afirmação do indivíduo como ser social (SIQUEIRA, DIAS e MEDEIROS, 2018).

Um outro aspecto positivo do teletrabalho, destacado pela entrevistada 1, relacionado à sua empresa de teletrabalho, se trata de momentos de interação entre funcionários fora do horário de trabalho, a presença de mulheres e a promoção de diálogos e trocas entre elas.

Sim, sim, é a minha empresa, é uma. É uma empresa formada por mulheres e... maioria mulheres e a maioria mulheres, muito jovens, né? Então, a gente já teve...a própria diretora da empresa, promove muitas conversas, assim, de trocas muito importantes entre mulheres, mulheres no ambiente de trabalho e mulheres dentro da tecnologia. É, e outra...uma situação é...de momento bom, assim, que a gente vive todo final de ano. Todo final de ano. Não. Na verdade, todo mês a gente faz a nossa reunião geral. E é uma reunião, é “*off* trabalho”. Assim, a gente não fala de nada do trabalho, todo mundo larga o que está fazendo, entra numa *call* e conversa sobre...a gente assim, no fim a gente faz um bingo. O que é perfeito, porque eu amo bingo, então é uma...é um momento de descontração, assim, de interação, que eu gosto muito. (Entrevistada 1)

A entrevistada menciona um momento agradável que ocorre regularmente, as reuniões gerais, nas quais os membros da equipe se descontraem. Essa interação fora do contexto de trabalho, proporciona um ambiente descontraído e oportunidades de interação social, que são apreciadas pela entrevistada. A diferenciação dos horários de trabalho e de lazer, a interação entre funcionários, mesmo que de formas virtuais, permitem a socialização dos teletrabalhadores (Costa, 2007).

Contudo, ao ser solicitada para compartilhar momentos bons e satisfatórios no teletrabalho, a entrevistada 9 afirma que não experienciou nenhuma vivência positiva.

Compartilhar exemplos bons? Eu acho que eu não tive. Porque é igual eu te falei. A minha adaptação com teletrabalho não foi uma experiência positiva. [...] Eu não... Eu não me adaptei, não. Inclusive, eu tive até um princípio, assim, de depressão. Que eu já estava, sabe? Como se diz, saturada de tela. O trabalho eu não gostei. Foi uma

experiência que eu não gostei de jeito nenhum, principalmente porque teve muitos problemas, assim, particulares de casa, então eu não me adaptei não. (Entrevistada 9)

É fundamental reconhecer que o teletrabalho não é uma opção viável para todos e que cada indivíduo pode ter experiências e desafios únicos ao realizar suas atividades remotamente. O relato da entrevistada 9 expressa a falta de exemplos positivos em relação à sua experiência, destacando a dificuldade em se adaptar. Também demonstra como o sofrimento e a depressão podem estar interligados no contexto do teletrabalho. Onde, a falta de adaptação, a exposição prolongada às telas, os problemas particulares, o desgaste emocional e insatisfação no trabalho podem ampliar o risco de desenvolver sintomas depressivos.

Em concordância com esse posicionamento, Durães, Bridi e Dutra (2021) afirmam:

[...] a forma como a tecnologia vem sendo utilizada também se apresenta como fonte de sofrimento, alienação e estresse nunca vivenciada: a sociedade da hipertecnologia é também a sociedade dos doentes psíquicos, da ansiedade, da frustração e da depressão. (DURÃES, BRIDI e DUTRA, 2021, p. 957).

Ainda, ao serem questionados sobre os momentos ruins e insatisfatórios do teletrabalho, os depoimentos ressaltam desafios relacionados à adaptação, suporte, interação social e comunicação que podem surgir no teletrabalho, enfatizando que essa modalidade não é isenta de dificuldades e pode afetar negativamente a experiência dos trabalhadores em alguns aspectos.

Um. Sim, quando eu estava começando, eu não tinha muita noção da-das coisas da área. E apesar de assim, sempre tem alguém para me ajudar em alguma coisa. Existem momentos onde você fica perdida, que você não sabe nem falar o que que você está com dificuldade, assim, porque você não sabe o que é. E isso foi uma coisa que pegou muito para mim, porque eu precisava saber comunicar a minha dificuldade...e às vezes eu não sabia, por não ter alguém aqui comigo, tipo, olhando, o que que eu estou fazendo e tal, isso dificultou um pouco. É, foi mais nessa questão de ter algo, uma presença, ali, que pudesse ajudar, sabe? (Entrevistada 1)

O depoimento da teletrabalhadora expõe os desafios associados ao acesso de informações e à comunicação durante o teletrabalho. Alguns estudos evidenciam o aumento da falta de comunicação com a utilização do trabalho remoto (Soares, 1995; Vilarinho, Paschoal e Demo, 2021). Dessa forma, a entrevistada 1 relata a dificuldade em expressar suas dificuldades

e dúvidas durante o período inicial de sua inserção na organização, enfatizando a importância de ter uma presença física que possa auxiliá-la e facilitar a comunicação em momentos de incerteza.

Por sua vez, os depoimentos das entrevistadas 5 e 8 destacam a importância do apoio organizacional na promoção do trabalho em equipe e no fortalecimento dos laços entre os colaboradores.

Eu acredito, se nós tivéssemos atividades em grupo, porque, pelo menos no meu trabalho, é tudo muito individualizado. Cada um, quando está no trabalho presencial, cada um dentro da sua sala, com a porta fechada. Talvez, se tivesse mais entrosamento, entre os, as pessoas que trabalham ali, eu acho que seria melhor. E a empresa poderia proporcionar isso, sim. Bastava, né? Remodular, ali, o jeito do escritório. (Entrevistada 5)

É... Eu acredito muito que tenha alguma. É... Uma questão aí que pode ser um pouco mais híbrida, sabe? É uma promoção, por exemplo, nem que seja: “aí, não dá para fazer essa semana”, mas nem que seja quinzenal mensal, de uma reunião que as pessoas possam se encontrar, possam trocar ideias, possam levar perguntas, possam tomar um café, possam se ver, sabe? Porque uma equipe em que um confia no outro, que sabe quem é o outro, ela rende muito mais, ela produz muito mais. Você tem uma cumplicidade. Você tem vontade maior de ajudar, não é? Eu trabalhei 2 anos numa equipe e que tem colegas que eu nunca vi. Nunca vi. E... é muito mais difícil você gerar uma coesão na equipe, se você não tem esses momentos presenciais. É possível? É possível, mas é mais difícil. Então, eu acho que se tivesse uns encontros assim, ainda que nem todos pudessem, é... participar. Seria bem interessante. (Entrevistada 8)

O depoimento da entrevistada 5, sugere que o apoio organizacional pode contribuir para a promoção de um ambiente colaborativo e integrado, por meio de estratégias que incentivem a interação e a troca de ideias entre os membros da equipe. Já a entrevistada 8 ressalta a importância dos encontros presenciais para fortalecer relações. Ela sugere a realização de reuniões periódicas em que as pessoas possam se encontrar, trocar ideias, fazer perguntas e interagir de forma mais informal. Esses encontros presenciais seriam oportunidades para fortalecer os laços de confiança e criar um ambiente de trabalho mais colaborativo.

Essas perspectivas ressaltam a importância do apoio organizacional na promoção de momentos de interação e conexão entre os membros da equipe, mesmo em um contexto de trabalho remoto. Ambos os depoimentos destacam que o apoio organizacional é essencial para

facilitar a interação e fortalecer os vínculos entre os colaboradores. Ainda, o apoio pode promover a efetividade e a satisfação no trabalho em equipe no contexto do teletrabalho, o que dá sentido a uma vivência de prazer no teletrabalho. “O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto” (LOSEKANN e MOURÃO, 2020, p. 74)

Os entrevistados, ao serem questionados sobre as experiências de prazer e de sofrimento no teletrabalho, demonstraram relacionar as vivências a diferentes aspectos.

Um. Vivências de prazer no trabalho. Bom. Eu acho que, de prazer, vem muito na minha cabeça o desenvolvimento, mesmo, profissional, dentro de alguma empresa. Então, você conseguir se comunicar bem com os seus colegas de trabalho, você conseguir entregar, atender as expectativas de quem está contando com você. Isso tudo faz com que...é o que me remete, assim, as boas experiências. As experiências ruins, seria o contrário disso, seria você não conseguir se comunicar com ninguém, seria você não conseguir atender as expectativas que está sendo pedido a você. E no teletrabalho, isso não muda, assim, é a mesma coisa, sabe? (Entrevistada 1)

A entrevistada 1 menciona que as vivências de prazer no teletrabalho estão associadas ao desenvolvimento profissional, à boa comunicação com os colegas de trabalho e à capacidade de atender às expectativas. Ela ressalta que as experiências negativas são contrárias às situações mencionadas. Dessa forma, para Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017, p. 514) “A mobilização de pessoas para o desenvolvimento profissional e organizacional implica a construção de um ambiente de trabalho que fomente a troca de conhecimento, aprendizados e aperfeiçoamento das capacidades”.

É. Prazer é, no trabalho, especialmente, no teletrabalho, é quando você cumpre a sua tarefa e você é reconhecido por isso. O sofrimento, normalmente, é ansiedade quando, quando os prazos são apertados, quando a tarefa é complexa e você não tem e você não tem suporte ou apoio. Isso gera uma situação de sofrimento e ansiedade. E... mas como eu falei, havendo, havendo compreensão e havendo ajuda mútua, especialmente da, dos encarregados da chefia, isso costuma ser superado. (Entrevistado 10)

Por outro lado, o entrevistado 10, destaca que o prazer seria a conclusão das tarefas e o reconhecimento por isso (Dejours, 2012; Augusto, 2014; Silva, Deusdedit-Júnior e Batista, 2015; Siqueira, Dias e Medeiros, 2019). O sofrimento, por sua vez, está relacionado à ansiedade decorrente de prazos curtos, tarefas complexas e falta de suporte ou apoio. No entanto, ele



ênfatiza que o sofrimento pode ser superado quando há compreensão e ajuda mútua, especialmente da chefia.

Olha. Assim, o maior sofrimento que eu tenho no meu trabalho, é meio, é porque ele é tedioso. Assim, eu não... Ele é tedioso e ao mesmo tempo ele também é triste por causa da, da natureza do que eu faço, sabe? É uma ouvidoria de um plano de saúde, então, assim, tem casos muito sérios. Mas o prazer é que, assim, apesar do, do distanciamento e ter esse problema do feedback, eu consigo sentir que a minha equipe é muito unida. Sim, pode ser que nada seja imediato, nada seja da velocidade que, às vezes, eu precisasse que fosse, mas se eu precisar de ajuda, ela não vai faltar, sabe? Ela vai chegar no mesmo dia, assim, só vai demorar um pouco, mas não vai faltar. Então, o sentimento de, de família, assim, de equipe é muito forte. Isso é uma coisa muito prazerosa aqui, onde trabalho. (Entrevistado 3)

O entrevistado 3 menciona que o sofrimento no seu trabalho remoto está relacionado ao tédio e à tristeza causados pela natureza das atividades que realiza. No entanto, ele destaca o prazer de ter uma equipe unida, que oferece ajuda e suporte quando necessário.

[...] Que que eu acho que poderia trazer prazer no trabalho é isso, é flexibilidade de horário. É união com time. É a demanda organizada, é você gostar do que faz, então você está numa área que que você goste, isso conta tanto para o trabalho remoto quanto para o trabalho presencial. E de ponto negativo, seria essa, essa falta de contato presencial, aquele abraço, que a gente tenha um contato online, né, que é uma coisa, você não está no calor da emoção quando se encontra. Desencontro de informação que às vezes pode ter. É o desencontro, assim, da pessoa contar uma coisa e você às vezes cria outra na sua, na sua perspectiva. (Entrevistada 2)

Essa análise demonstra que o teletrabalho possui aspectos que podem gerar prazer, como a flexibilidade e o engajamento com o trabalho, mas também acarreta sofrimento na ausência do contato presencial e nos desafios de comunicação. Compreender esses elementos é fundamental para a compreensão das experiências subjetivas relacionadas ao teletrabalho. (Freitas, 2008; Barros e Silva, 2010; Aderaldo, Aderaldo e Lima, 2017; Vilarinho, Paschoal e Demo, 2021)

Ao ser questionada sobre as vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho, a entrevistada 7 relata experiências predominantemente positivas. Ela destaca que, apesar do sofrimento relacionado à tecnologia, conhecimento e à comunicação, sua área de atuação é bem administrada nesses aspectos. A entrevistada menciona que, quando necessita utilizar duas telas

ou precisa lidar com assuntos mais complexos, ela vai para a empresa em que trabalha, buscando também a interação pessoal e conversas com os colegas.

Para mim, vem, vem coisas muito positivas assim, né? Há seu sofrimento específico da dificuldade com a tecnologia. É... Questões que dificultam o nosso, nosso conhecimento e dificuldade de comunicação também, mas como a minha área é bem administrada nessa questão, a minha vivência com a, com o teletrabalho é excelente, assim. É, eu vou, por exemplo, eu vou para a (empresa X) quando eu estou precisando usar 2 telas. Então, assim, é coisa pequena, coisa que... para ficar com o pessoal mesmo e poder conversar com eles. E se tiver algum assunto mais complexo. Mas, de forma geral, a vivência com o teletrabalho é extremamente positiva, muito, muito bom. (Entrevistada 7)

Essa vivência específica da entrevistada demonstra que, para ela, o teletrabalho é uma experiência satisfatória. Ela encontra vantagens na flexibilidade e na comodidade de trabalhar em casa, mas também reconhece a importância do contato presencial em determinadas situações. No geral, a entrevistada destaca que, para ela, a vivência com o teletrabalho é prazerosa.

Esses depoimentos mostram que tanto o prazer quanto o sofrimento no teletrabalho estão relacionados a diferentes aspectos. Em relação à percepção dos entrevistados, o prazer é associado à melhoria da qualidade de vida, ao desenvolvimento profissional, à comunicação eficaz e ao senso de propósito. Por outro lado, o sofrimento está relacionado a prazos apertados, tarefas complexas, falta de suporte e natureza tediosa ou emocionalmente desafiadora do trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço tecnológico é um fator impulsionador das transformações no trabalho, promovendo competição global e exigindo flexibilidade e atuação em redes por parte das organizações. Ao longo do trabalho, diferentes estudos destacaram as vantagens e desvantagens do teletrabalho, como flexibilidade, redução de custos, qualidade de vida e maior produtividade, bem como isolamento social, pressão sobre os trabalhadores, dificuldades técnicas e dificuldade de comunicação. Ainda, a percepção do teletrabalho varia de acordo com fatores como gênero, estrutura familiar e ocupação.

Buscando entender como a modalidade de teletrabalho exerce influências satisfatórias e insatisfatórias na vida profissional e pessoal do trabalhador, este trabalho teve como intuito compreender as vivências de prazer e sofrimento no teletrabalho, o avanço do teletrabalho enquanto prática de gestão nas organizações contemporâneas, as mudanças em termos do que se refere a organização do trabalho e as relações socioprofissionais, bem como os fatores que podem influenciar o desempenho dos teletrabalhadores, considerando aspectos como flexibilidade, autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e ambiente de trabalho.

Assim como as vivências de prazer e sofrimento variem de acordo com cada depoente, a compreensão delas requer uma análise das perspectivas de todos os envolvidos. Dessa forma, a primeira seção dos resultados teve como intuito atingir os dois primeiros objetivos específicos deste trabalho, o primeiro objetivo possuía intenção de verificar o avanço do teletrabalho enquanto prática de gestão nas organizações contemporâneas e o segundo que diz respeito às mudanças em termos do que se refere a organização do trabalho e relações socioprofissionais.

Assim, destaca-se a perspectiva otimista e favorável em relação a essa modalidade de trabalho. Onde, alguns entrevistados enfatizam a importância da tecnologia e da internet como meios de aprimoramento profissional, a flexibilidade de horários e a capacidade de trabalhar em diferentes locais. Apesar das percepções predominantemente positivas, há relatos de trabalhadores que não se adaptaram ao teletrabalho e preferiram voltar ao trabalho presencial. Isso indica que as preferências individuais podem variar em relação ao teletrabalho e que não se deve generalizar a noção sobre essa modalidade.

O capítulo conclui que o teletrabalho envolve uma variedade de fatores individuais, familiares, organizacionais, contextuais e socioculturais, que interagem e influenciam sua dinâmica. Esses fatores resultam em adaptações e atribuições de significado únicas para cada

indivíduo. Podendo ser afetados ou não pelas demandas de adaptação e pelas dificuldades inerentes ao teletrabalho.

Com o propósito de responder o terceiro objetivo específico, sobre os fatores que podem influenciar o desempenho dos teletrabalhadores, considerando aspectos como flexibilidade, autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e ambiente de trabalho. Os depoimentos do capítulo tratam das vantagens e desvantagens do teletrabalho. Onde, as vantagens mencionadas incluem flexibilidade de horário e local de trabalho, economia de tempo de deslocamento, possibilidade de conciliar trabalho e vida familiar, maior qualidade de vida, facilidade de organização e administração do tempo.

E desvantagens apontadas envolvem o isolamento social, a falta de contato e convivência com colegas de equipe, a dificuldade na transmissão de conhecimento, a falta de vínculo pessoal, a dispersão e distração em casa, a necessidade de recursos adequados e a dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal. Além disso, alguns depoimentos também mencionam a adaptação do espaço de trabalho como um desafio.

Por fim, no último capítulo da apresentação e análise de resultados, o intuito foi de responder o quarto objetivo específico, sobre as vivências de prazer e sofrimento no Setor Público e no Setor Privado. Em suma, os depoimentos e estudos analisados mostram que o teletrabalho pode trazer tanto momentos de prazer e satisfação, como benefícios para a vida profissional e pessoal, quanto momentos de sofrimento e desafios, como isolamento, dificuldades de adaptação e falta de suporte. Nesses contextos, é fundamental considerar a individualidade de cada trabalhador, a subjetividade pertencente ao indivíduo.

Os resultados da presente pesquisa demonstraram que os participantes manifestam uma percepção de maior satisfação em relação ao teletrabalho quando comparado ao trabalho presencial, embora ainda haja presença de sofrimento. A experiência de prazer ou sofrimento está intrinsecamente ligada ao perfil individual dos entrevistados. Para determinados indivíduos, o prazer associado ao teletrabalho está relacionado à flexibilidade, ao progresso profissional, ao reconhecimento, à eliminação do deslocamento diário para o local de trabalho, à socialização e comunicação entre colegas que também realizam trabalho remoto.

Ademais, esses entrevistados também percebem vantagens em ter um maior controle sobre suas atividades laborais, maior proximidade com a família e, conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida decorrente da possibilidade de trabalhar em um ambiente familiar. Por outro lado, para alguns participantes, o sofrimento está associado à percepção de invasão dos limites entre vida familiar e profissional, à dificuldade de adaptação, à falta de

reconhecimento, ao excesso de exposição às telas, a prazos apertados, à complexidade das tarefas, falta de comunicação, ao isolamento profissional e pessoal.

A maior diferença, percebida em relação aos teletrabalhadores do setor público e do setor privado, reside na percepção de flexibilidade no horário de trabalho. No setor público, há uma percepção mais ampla de flexibilidade, uma vez que muitos teletrabalhadores possuem autonomia para gerenciar seu próprio tempo e podem optar por realizar suas tarefas laborais em qualquer momento do dia, incluindo fins de semana. Por outro lado, no setor privado, embora também haja flexibilidade ao trabalhar de forma remota, muitas vezes existe uma demanda mais rigorosa devido à necessidade de estender o horário de trabalho para atender às demandas diárias.

A compreensão do teletrabalho requer uma análise das perspectivas de todos os envolvidos. Para estudos futuros, há uma necessidade de pesquisas atuais e estudos empíricos para entender o papel da tecnologia no teletrabalho. A limitação desta pesquisa é a amostra restrita, uma vez que pode não representar a diversidade de experiências de teletrabalho existentes em diferentes contextos e setores. Portanto, os resultados desta pesquisa podem não ser generalizáveis para toda a população de teletrabalhadores.

Para investigar mais a fundo o papel da tecnologia no contexto do teletrabalho, incluindo o uso de ferramentas de comunicação, colaboração e monitoramento remoto. Compreender como a tecnologia afeta as experiências dos teletrabalhadores e identificar formas de otimizar seu uso para promover melhores resultados e satisfação.

## 6. REFERÊNCIAS

ADELINO, F. J.; SILVA, M. A. V. **A tecnologia da informação como agente de mudança no perfil do profissional de secretariado.** Revista de Gestão e Secretariado, v. 3, n. 2, p. 05-23, 2012.

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional.** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v.15, n. esp., p. 511-533, 2017.

AGUIAR, S. F. B.; OLIVEIRA, F. B.; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT'ANNA, A. S. **O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar.** Cadernos EBAPE. BR, v. 20, p. 836-850, 2023.

ARAÚJO, T. M. de; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 46, 2021.

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G.; MENDES, A. M. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa.** Psicol. rev. (Belo Horizonte), Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BETIOL S. I. M. **Psicodinâmica do Trabalho - Contribuições da Escola Dejouriana é Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. **A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 9, p. 213-223, 2004.

BRITES, A. S. A. **Um estudo da organização do trabalho nas empresas industriais do município de Itajubá.** Dissertação de Mestrado. Minas Gerais: Universidade Federal de Itajubá, 2000.

CARTWRIGTH, S. **New forms of Work Organization: issues and challenges.** Leadership and Organization Development Journal, v.14, n.3, p. 121-122, 2003.

CASTELLS, M.; **A sociedade em rede - A era da informação: economia, sociedade**

e cultura; São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COSTA, I. S. A. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Revista de Administração Pública, v. 41, p. 105-124, 2007.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. In J. F. Chanlat (Org.), O indivíduo na organização: dimensões esquecidas (2a ed., vol. 1). São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, 14 (3), 27-34, 2004.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2006.

DEJOURS, C. **Trabalho, tecnologia e organização**. São Paulo: Editora Blucher, 2008. E-book. ISBN 9788521215417. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521215417/>.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução**. Psicologia em Estudo, v. 17, p. 363-371, 2012.

DELGADO, G. N; ASSIS, C. D.; ROCHA, A. L. G. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. 2020.

DURÃES, B.; BRIDI, M. A. C.; DUTRA, R. Q. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?**. Sociedade e Estado, v. 36, p. 945-966, 2021.

FARIAS, H. S. **O avanço da Covid-19 e o isolamento social como estratégia para redução da vulnerabilidade**. Espaço e Economia. Revista brasileira de geografia econômica, n. 17, 2020.

FREITAS, L. G. (2006). **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. Brasília: Instituto de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília (Mimeografado).

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008. 120f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

GATTI, D. P.; TERRA, G. S.; PORTUGAL, N. S.; SOUZA, W. G.; JUNIOR, P. S. P.; SILVA, S. W. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, 2018.

- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002
- GOLDEN, T. D.; VEIGA, J. F. **The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings**. *Journal of management*, v. 31, n. 2, p. 301-318, 2005.
- GRISCI, C. L. I.; CARDOSO, J. **Experimentação do tempo e estilo de vida em contexto de trabalho imaterial**. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 12, n. 4, p. 851-865, 2014.
- HELOANI, R.; LANCMAN, S. **Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação**. *Production*, v. 14, p. 77-86, 2004.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide**. 2020.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Resultados Pesquisa Pnad Covid-19 – Indicadores mensais – junho de 2020 – mercado de trabalho**. 2020.
- KANAN, L. A.; ARRUDA, M. P. **A organização do trabalho na era digital**. *Estudos de psicologia (Campinas)*, v. 30, p. 583-591, 2013.
- KUGELMASS, J. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, v. 199, 1996.
- LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office**. *Caderno de Administração*, v. 28, p. 71-75, 2020.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica Do Trabalho: Teoria, Método E**. Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, D. C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. *Revista Valore*, v. 5, p. 160-191, 2020.
- MILTERSTEINER, R. K.; OLIVEIRA, F. B.; HRYNIEWICZ, L. G. C.; SANT'ANNA, A. S.; MOURA, L. C. **Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública**. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 18, p. 406-423, 2020.
- NASCIMENTO, A. P. P. M.; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. **Home Office: prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19**. IN: *Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. XVII SEGeT*, v. 1, 2020.
- NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. F. **Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 42, 2022.
- NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. **O teletrabalho**



**na percepção dos teletrabalhadores.** Revista de Administração e Inovação, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

ORDOÑEZ, D. B. **Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica.** Revista de Estudios Sociales, n. 44, p. 181-196, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe.** 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_811315/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm)>

RAMOS, L. N. **Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador.** Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniaio-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>>

RAFALSKI, J. C.; DE ANDRADE, A. L. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa.** Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

REVISTA BRASILEIRA DE SAÚDE OCUPACIONAL - RBSO. **O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio.** 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>>

RIBEIRO, A. C. A.; MATTOS, B. M.; ANTONELLI, C. S.; CANÊO, L. C.; JÚNIOR, E. G. Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. **Psicologia em estudo**, v. 16, p. 623-633, 2011.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: métodos e técnicas. 4. ed. rev., atual e ampl. - São Paulo; Atlas, 2017.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cadernos Ebape. Br, v. 16, p. 152-162, 2018.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. **Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 36, 2020.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Dados, v. 54, p. 207-233, 2011.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. de C. **Teletrabalho: desafios e perspectivas.** Organizações & Sociedade, v. 12, p. 39-49, 2005.

SILVA, R. V. S.; DEUSDEDIT-JUNIOR, M.; BATISTA, M. A. **A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho.** Gerais, Rev. Interinst. Psicol., Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 415-427, dez. 2015.

SILVA, I. C. M.; SILVA, M. H.; SANTOS, M. L. **Condições de trabalho em casa**

**durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo.** Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, v. 15, 2021.

SIQUEIRA, E. S. **Trabalho e Tecnologia: desafios para o trabalho do administrador.** In SPERS; SIQUEIRA et al. Administração: Evolução, Desafios, Tendências. São Paulo, Cobra, 2001. 243 p.

SIQUEIRA, M. V. S.; DIAS, C. A.; MEDEIROS, B. N. **Solidão e trabalho na contemporaneidade: as múltiplas perspectivas de análise.** RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 20, 2019.

SOARES, A. **Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs.** Revista de Administração de Empresas, v. 35, p. 64-77, 1995.

SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho. **Cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho.** Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/cartilha-de-teletrabalho/>>. Acesso em: 22 nov. 2007.

SOUZA, C. H. L.; OLIVEIRA, S. V. P.; SANTOS, M. E. R.; SILVA, L. A.; CARNEIRO, L. Q.; LIMA, V. L. C.; FREITAS, M. C. Impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores postos em home-office com o advento da pandemia de covid-19: uma revisão integrativa de literatura. **Revista de Casos e Consultoria**, v. 13, n. 1, 2022.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração.** 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1985.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. 2011.

TREMBLAY, D. G. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho.** Revista de Administração de Empresas, v. 42, p. 54-65, 2002.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. **Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária.** Estudos de Psicologia (Natal), v. 18, p. 527-535, 2013.

VAN HORN, C. E.; STOREN, D. Telework: Coming of age? Evaluating the potential benefits of telework. In: **Telework: The new workplace of the 21st Century symposium, New Orleans.** 2000.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites.** Psicologia & Sociedade, v. 20, p. 453-464, 2008.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T. **Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho.** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM

ADMINISTRAÇÃO, 40., 2016, Costa do Sauípe. Anais... Costa do Sauípe, BA: Anpad, 2016.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. **Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?** Revista do Serviço Público, v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021.

## 7. APÊNDICE

### Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Concordo em participar, como voluntário, do estudo que tem como pesquisadora responsável a aluna de graduação Ana Clara Gomes Lima de Melo, do curso de Administração da Universidade de Brasília, matrícula 19/0101865, que pode ser contatado pelo e-mail ana\*\*\*\*\*@gmail.com e pelo telefone (61)9\*\*\*\*-\*\*\*\*. Tenho ciência de que o estudo tem em vista realizar entrevistas com teletrabalhadores, visando, por parte da aluna a realização de trabalho de conclusão de graduação. Minha participação consistirá em conceder uma entrevista que terá o áudio gravado e transcrito. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica, que os dados obtidos não serão divulgados, a não ser com prévia autorização, e que nesse caso será preservado o anonimato dos participantes, assegurando assim minha privacidade. A aluna providenciará uma cópia da transcrição da entrevista para meu conhecimento. Além disso, sei que posso abandonar minha participação na pesquisa a qualquer momento e que não receberei nenhum pagamento por esta participação.

---

Assinatura

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

## Apêndice B – Roteiro de entrevista

1. Como você descreveria seu trabalho atual?
2. Quais são as maiores vantagens e desvantagens que você encontra no teletrabalho em comparação com um trabalho presencial?
3. Quais foram os maiores desafios que você enfrentou ao trabalhar em casa, e como você os superou?
4. Você já experimentou momentos bons no teletrabalho? Se sim, o que você acha que contribuiu para essa experiência positiva, poderia compartilhar um exemplo?
5. Por outro lado, você já teve experiências insatisfatórias no teletrabalho? Se sim, poderia compartilhar um exemplo? O que você acha que contribuiu para essa experiência negativa?
6. Quais são os principais desafios e problemas que os funcionários enfrentam no teletrabalho?
7. Você acredita que fatores como a carga de trabalho, a pressão por resultados e a falta de apoio da equipe podem contribuir para o sofrimento no trabalho? Como você lida com esses fatores, especialmente em uma situação de teletrabalho?
8. Você em algum momento pensou que a carga horária do trabalho remoto é maior do que a carga horária do trabalho presencial?
9. Você acha que a organização pode ajudar a prevenir situações negativas no trabalho? Quais seriam as medidas mais eficazes nesse sentido?
10. Por fim, gostaria de saber se você tem alguma sugestão para melhorar a qualidade de vida no seu trabalho. O que você acha que as empresas podem fazer para criar um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para você e outros funcionários?
11. O que vem à sua mente quando falamos de vivências de prazer e sofrimento no trabalho? E quando falamos destas vivências relacionadas ao teletrabalho?