

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS ARARANGUÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS, TECNOLOGIA E SAÚDE (CTS)
CURSO TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC)

Vicenzo Belettini Donadel

**IMPACTOS DO TELETRABALHO PARA OS COLABORADORES DE UMA
EMPRESA DE SEGURANÇA DIGITAL**

Araranguá

2022

Vicenzo Belettini Donadel

**IMPACTOS DO TELETRABALHO PARA OS COLABORADORES DE UMA
EMPRESA DE SEGURANÇA DIGITAL**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação do Centro de Ciência, Tecnologia e Saúde da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para obtenção do título de Bacharelado em Tecnologias da Informação e Comunicação.
Orientador: Prof. Solange Maria da Silva, Dr^a.

Araranguá

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Donadel, Vincenzo Belettini

Impactos do teletrabalho para os colaboradores de uma
empresa de segurança digital / Vincenzo Belettini Donadel ;
orientador, Solange Maria da Silva, 2022.

47 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Campus Araranguá,
Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação,
Araranguá, 2022.

Inclui referências.

1. Tecnologias da Informação e Comunicação. 2.
Teletrabalho. 3. Impactos do teletrabalho. 4. COVID-19. 5.
Empresa de Segurança Digital. I. Silva, Solange Maria da.
II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em
Tecnologias da Informação e Comunicação. III. Título.

Vicenzo Belettini Donadel

IMPACTOS DO TELETRABALHO PARA OS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE SEGURANÇA DIGITAL.

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharelado em Tecnologia da Informação e Comunicação e aprovado em sua forma final pelo Curso Tecnologia da Informação e Comunicação.

Araranguá, 23 de março de 2022



Documento assinado digitalmente
Wilson Gruber
Data: 31/03/2022 07:44:02-0300
CPF: 175.317.788-07
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Wilson Gruber, Dr.
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:



Documento assinado digitalmente
SOLANGE MARIA DA SILVA
Data: 30/03/2022 16:07:32-0300
CPF: 823.326.309-53
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof^a. Solange Maria da Silva, Dra.
Orientadora

Universidade Federal de Santa Catarina



Documento assinado digitalmente
PAULO CESAR LEITE ESTEVES
Data: 30/03/2022 16:13:13-0300
CPF: 246.412.357-91
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Paulo Cesar Leite Esteves, Dr.
Avaliador

Universidade Federal de Santa Catarina



Documento assinado digitalmente
ANDREA CRISTINA TRIERWEILLER
Data: 30/03/2022 16:28:07-0300
CPF: 001.238.759-27
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof^a. Andréa Cristina Trierweiller, Dr.
Avaliador

Universidade Federal de Santa Catarina

Este trabalho é dedicado ao Nicolas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família, por todo o apoio nas adversidades, sempre me dando força e coragem para seguir em frente.

Meus amigos, do grupo “Os gurizes”, José, Ramon e demais, que me fizeram companhia, enquanto reclamava e mantinha a preguiça para realizar as atividades necessárias.

À minha orientadora Prof^a Solange Maria da Silva, pela dedicação, compreensão e disponibilidade.

Agradeço também aos membros da banca e demais membros do corpo docente do curso de TIC.

RESUMO

Este estudo buscou conhecer e identificar os impactos positivos e negativos do teletrabalho para os colaboradores de uma empresa de segurança digital, em meio à adoção do teletrabalho devido à pandemia vigente do COVID-19. Para tanto, fez-se uso de dados secundários com o levantamento da literatura em busca de definições, classificações e temas correlatos ao teletrabalho, bem como consulta aos seus colaboradores, por meio de um instrumento de coleta de dados já validado, com questões fechadas e escala likert de 5 pontos. Para isso, foi adotado uma pesquisa qualitativa para identificar a percepção dos colaboradores sobre os impactos do teletrabalho. Como resultados identificou-se que o teletrabalho foi positivo para os colaboradores, seja por meio da redução dos custos de deslocamento, maior convívio familiar, ou redução dos níveis de estresse. Todavia, existiram dificuldades por parte dos teletrabalhadores, dentre elas: distração com família ou atividades domésticas; e dificuldade em estabelecer relacionamentos com novas pessoas do trabalho. Como oportunidades para trabalhos futuros, sugere-se efetuar uma análise comparativa dos resultados em uma empresa do mesmo setor, que já atuava essencialmente na modalidade teletrabalho para identificar as facilidades e lições aprendidas com o formato remoto, no período da pandemia.

Palavras-chave: Teletrabalho. COVID-19. Pandemia. Pesquisa qualitativa. Empresa de segurança digital.

ABSTRACT

This study sought to know and identify the positive and negative impacts of teleworking for the employee of a digital security company, amid the adoption of teleworking due to the current pandemic of Covid-19. For this purpose, secondary data was used with a survey at the literature in search of definitions, questions and themes related to teleworking, as well as consultation with its employees, through an already validated data collection instrument, with closed questions and scale 5 point likert. To identify this, it was qualitative research to understand the impacts of teleworking. As a result, it was identified that teleworking was positive for employees, reducing travel cost, greater family life, and reduction of stress levels. However, there were difficulties on the part of teleworkers, among them: Distraction with family or domestic activities; Difficulty in relationships with new people at work. Like future work, a comparative analysis of results is suggested in the period of remote work opportunities, which will already operate essentially in the format of the pandemic.

Keywords: Telework. COVID-19. Pandemic. Qualitative Research. Digital Security Company.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Relações conceituais do teletrabalho.....	19
Figura 2 – Gênero dos colaboradores.....	26
Figura 3 – Faixa etária.....	27
Figura 4 – Tempo de contribuição.....	27
Figura 5 – Experiência trabalho presencial.....	28
Figura 6 – Conhecimento sobre o teletrabalho.....	29
Figura 7 – Experiência na modalidade teletrabalho.....	29
Figura 8 – Comunicação entre os colaboradores.....	30
Figura 9 – Adaptação por parte dos líderes.....	30
Figura 10 – Investimento tecnológico para o teletrabalho.....	31
Figura 11 – Adaptação tecnológica para o teletrabalho.....	31
Figura 12 – Esforços de investimento para o teletrabalho.....	32

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Aderência aos trabalhos de conclusão do curso de TIC.....	16
Quadro 2 – Benefícios na implementação do teletrabalho ao teletrabalhador.....	20
Quadro 3 – Fragilidades da implementação do teletrabalho ao teletrabalhador.....	21
Quadro 4 – Barreiras e condutores à adoção do teletrabalho.....	23
Quadro 5 – Benefícios e dificuldades do teletrabalho para o colaborador.....	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Avaliação benefícios do teletrabalho para o colaborador.....	33
Tabela 2 – Avaliação fragilidades do teletrabalho para o colaborador.....	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETIVOS	15
1.1.1	Objetivo Geral	15
1.1.2	Objetivos Específicos	15
1.2	Aderência aos Trabalhos de Conclusão do Curso de TIC	16
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	Trabalho na modalidade teletrabalho	17
2.2	Benefícios do teletrabalho	19
2.3	Fragilidades do teletrabalho	21
2.4	Uso de TIC de apoio teletrabalho	22
2.5	Barreiras e Condutores à implantação do Teletrabalho	22
3	Metodologia	24
4	Análise e discussão dos resultados	25
4.1	Perfil do Colaborador	26
4.2	Barreiras à adoção do Teletrabalho para o colaborador	28
4.3	Benefícios do Teletrabalho segundo o colaborador	33
4.4	Fragilidades do Teletrabalho segundo o colaborador	34
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
	REFERÊNCIAS	39
	APÊNDICE A – Questionário	44

1 INTRODUÇÃO

A nova pandemia do novo COVID-19, popularmente chamado de coronavírus, acarretou uma série de mudanças nos modos comportamentais e no cotidiano do mundo todo. Desde meados de março de 2020, diversas empresas tiveram que fechar suas portas em virtude do medo de contágio e, por conseguinte, das medidas sanitárias para conter a disseminação do vírus e contaminação da população, conforme decretos aprovados pelo governo, de todas as instâncias.

Consoante à “Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da COVID-19 nas empresas”, realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e publicada em 2020, entre os anos de 2019 e 2020, aproximadamente 2,7 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social.

Conforme esses dados, diversas empresas precisaram lutar para se manter de portas abertas, necessitando se reinventar, seja alterando seu método de serviço como vendas online, seja alterando a maneira de gestão e adotando o teletrabalho como modo de trabalho.

O atual cenário de instabilidade resultante da pandemia do COVID-19 implantou uma certa instabilidade nos processos organizacionais, necessitando por parte delas novos processos para manter o bem-estar dos funcionários e o equilíbrio da empresa. Novas ferramentas para o trabalho remoto foram implantadas e a tecnologia se tornou grande aliada nesse momento. Conforme Queiroga (2020), a evolução dos recursos tecnológicos, associado às TICs fez com que os trabalhadores passassem a atuar com maior frequência no formato remoto.

Segundo pesquisa quantitativa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, na Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio, cerca de 3,8 milhões de brasileiros já trabalhavam de maneira remota (IBGE, 2018). Por sua vez, durante os anos de 2019 a 2020, aproximadamente 7,9 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente (PESQUISA PULSO EMPRESA, 2020).

Diante desses dados, as empresas necessitam se adaptar à modalidade de teletrabalho. Mas quais os impactos dessa modalidade para os colaboradores?

Quais as dificuldades que os colaboradores enfrentaram durante os dias, vivenciando o trabalho remoto?

Dessa forma, surge a problemática referente aos impactos do teletrabalho na vida do colaborador que adotou essa modalidade, quais os benefícios identificados pelo teletrabalhador, quais as fragilidades?

Esse estudo de caso busca identificar os pontos positivos e negativos para colaboradores durante o teletrabalho. A metodologia inclui uma pesquisa bibliográfica e aplicação de questionários para avaliar a percepção dos colaboradores quanto ao teletrabalho e, como tal, trata-se de uma pesquisa qualitativa. A empresa atua em segurança digital, e foi escolhida pela facilidade de acesso desse pesquisador.

1.1 OBJETIVOS

Nessa seção, estão descritos o objetivo geral e os objetivos específicos deste TCC.

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo deste trabalho é identificar os impactos positivos e negativos do teletrabalho na percepção dos colaboradores de uma empresa de segurança digital, durante o período da pandemia.

1.1.2 Objetivos Específicos

As especificidades que guiarão o alcance do objetivo geral referenciado são relacionadas a seguir:

- Analisar quais são os impactos do teletrabalho, apontados pela literatura científica.
- Definir um modelo de análise de impactos do teletrabalho, que possa ser aplicado em um estudo de caso.

- Identificar o perfil dos funcionários que estão envolvidos com o teletrabalho.
- Identificar os impactos positivos do teletrabalho para os colaboradores de uma empresa de segurança digital.
- Identificar as dificuldades do teletrabalho para os colaboradores de uma empresa de segurança digital.
- Apresentar um panorama geral, a fim de identificar como os colaboradores se depararam com a adoção do teletrabalho.

1.2 ADERÊNCIA AOS TRABALHOS DE CONCLUSÃO DO CURSO DE TIC

O Quadro 1 apresenta os trabalhos identificados nas bases de dados de TCCs do Curso de TIC, do Campus da UFSC de Araranguá. Com base nesses quatro trabalhos, percebe-se que apenas dois deles abordaram a temática do teletrabalho no contexto da pandemia causada pelo Covid-19.

Quadro 1 – Aderência aos trabalhos de conclusão do curso de TIC.

Título	Autor	Ano
1. Influência da Pandemia de COVID-19 na implementação da metodologia Lean Office.	Lidia da Silva Carvalho da Costa	2022
2. As Transformações em Época de Pandemia e o Trabalho Home Office: Um Estudo com Gestores e Trabalhadores de Empresas.	Michele da Silva Souza	2021
3. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e gestores: um estudo de caso no Poder Judiciário de Santa Catarina.	Francieli Hau	2016
4. Teletrabalho domiciliar e a qualidade de vida no trabalho.	Braulino Garcia Junior	2003

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, será exposta a fundamentação teórica, dividida em cinco subseções: trabalho na modalidade teletrabalho; benefícios do teletrabalho; fragilidades do teletrabalho; uso de TIC de apoio teletrabalho; e, por fim, barreiras e condutores à implantação do teletrabalho.

2.1 TRABALHO NA MODALIDADE TELETRABALHO

O teletrabalho permite que o colaborador realize suas atividades fora do espaço físico da empresa. Afinal, devido à pandemia enfrentada pelo COVID-19 e suas variantes, essa modalidade ganhou força, por ser uma das medidas encontradas por empresas que desejaram se manter em funcionamento, porém, zelando pelo bem-estar de seus colaboradores.

O termo teletrabalho é associado ao trabalho realizado remotamente, associado às TICs (tecnologias da informação e comunicação), possibilitando que as atividades antes realizadas in loco, no escritório, sejam realizadas em locais diferentes daqueles ocupados pelo trabalhador (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Segundo Morgan (2004), o conceito de trabalho flexível pode assumir diferentes tipos de sentido, dentre eles: locais flexíveis, horários flexíveis ou contratos flexíveis. Ainda, conforme esse autor, ao realizar a combinação dos 3 inúmeros arranjos tem-se o que poderia ser denominado de teletrabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota o termo teletrabalho (*telework*, em inglês), destacando características específicas referentes: ao local/espço de trabalho, ao horário/tempo de trabalho, ao tipo de contrato, e às competências requeridas. A partir dessas características, pode-se contextualizar inúmeras características de teletrabalho. No ano de 2000, foi publicado um estudo europeu envolvendo milhares de teletrabalhadores (EUROPEAN COMMISSION, 2000). Levando em conta esse estudo, Rosenfield e Alves (2011) identificaram os seguintes tipos de teletrabalho:

1. Trabalho em domicílio: *small office/home office*, trabalho realizado na casa do trabalhador;

2. Trabalho em escritórios-satélite: colaboradores executam o trabalho em pequenas unidades de uma empresa central;
3. Trabalho em telecentros: trabalho é realizado em estabelecimentos instalados próximo às residências dos colaboradores que oferecem postos de trabalho.
4. Trabalho móvel: fora do domicílio, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo;
5. Trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que parte da carga horária seja fora da empresa.

A partir do exposto, pode-se observar que o ponto em comum entre eles é a flexibilidade dos espaços de trabalho e, em alguns casos, o tempo dedicado a ele, evitando o deslocamento do trabalhador até a sede empresarial.

Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT, 2007), trabalho remoto é todo aquele executado fora do ambiente da empresa, com uso de tecnologia da informação e comunicação (TIC).

A figura 1 apresenta as relações conceituais do teletrabalho, segundo Leite, Lemos e Schneider (2019).

Figura 1 - Relações conceituais do teletrabalho



Fonte: Leite, Lemos e Schneider (2019).

Trabalho remoto pode ser definido como a forma de trabalho praticada por pessoas que exercem seus trabalhos em casa, em empresas clientes, ou de forma tradicional, mas, em prédios, cidades, estados ou países diferentes daquele em que está alocado seu gestor (BUCATER, 2016).

Luna (2014, p. 4), em seu artigo sobre home office, explica que:

O home office pode ser visto como uma forma de flexibilização, abrangendo três dimensões, onde a primeira seria o local, pois não existe mais um único local e sim vários locais, onde o funcionário poderia exercer a sua função; a segunda dimensão está exatamente na flexibilização do horário de trabalho ou do tempo que o funcionário pode se dedicar a tarefa, e terceira dimensão relaciona-se com o meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem circular através de e-mails, internet, redes sociais, telefones, entre outros. (LUNA, 2016, p.4).

2.2 BENEFÍCIOS DO TELETRABALHO

Leite, Lemos e Schneider (2019) elencam os principais benefícios para os trabalhadores que exercem a modalidade *home office*. O Quadro 2, resume os benefícios do trabalho em *home office* para o colaborador.

Quadro 2 – Benefícios na implementação do teletrabalho ao teletrabalhador

Benefícios	
Deslocamento	Evita o deslocamento (TEO; LIM; WAI, 1998; MARUYAMA; HOPKINSON; TIAGO, 2009; TREMBLAY; THOMSIN, 2012; HAU; TODESCAT, 2018; ANSONG; BOATENG, 2018)
	Evita o estresse com deslocamento (HAU; TODESCAT, 2018)
	Reduz o gasto com deslocamento (HAZAN; MORATO, 2018)
Pessoal	Gera maior convívio familiar (HAZAN; MORATO, 2018)
	Propicia a organização do Tempo Livre (HAU; TODESCAT, 2018; ANSONG; BOATENG, 2018)
	Propicia o equilíbrio entre trabalho e família (ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001; TREMBLAY; THOMSIN, 2012; ABDULLAH; ISMAIL, 2012)
	Gera melhoria na vida social (ANSONG; BOATENG, 2018)
Profissional	Reduz as interferências dos colegas (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)
	Gera o sentimento de ser um profissional responsável (TEO; LIM; WAI, 1998)
	Agrega flexibilidade de horário (TREMBLAY; THOMSIN, 2012) sendo possível a realizar o trabalho no horário que for mais produtivo (TEO; LIM; WAI, 1998)
	Aumenta a qualidade de vida no trabalho (TEO; LIM; WAI, 1998; ABDULLAH; ISMAIL, 2012; HAU; TODESCAT, 2018)
	Aumenta a satisfação do trabalho (ABDULLAH; ISMAIL, 2012)
	Reduz o estresse (VAN SELL; JACOBS, 1994; TREMBLAY; THOMSIN, 2012)
Desenvolvimento	Gera desenvolvimento pessoal e crescimento profissional (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)
	Melhora as competências individuais, tais como: amadurecimento profissional, responsabilidade, agilidade, proatividade (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017), autonomia (TEO; LIM; WAI, 1998; DA COSTA, 2005) e aumento de eficiência (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)

Fonte: Leite, Lemos e Schneider (2019).

De forma complementar, Neto e Lima (2016) têm apontado que o teletrabalho tem sido uma maneira de inclusão de pessoas com algum tipo de

deficiência no mercado de trabalho. Em 2010, aproximadamente 4000 vagas foram ocupadas por pessoas com algum tipo de deficiência (NETO; LIMA, 2016).

2.3 FRAGILIDADES DO TELETRABALHO

O Quadro 3 apresenta as fragilidades do trabalho remoto para os trabalhadores dessa modalidade segundo o artigo de Leite; Lemos; Schneider (2019).

Quadro 3 – Fragilidades da implementação do teletrabalho ao teletrabalhador

Fragilidades	
Pessoal	Interações sociais reduzidas e isolamento social (ILLEGEM; VERBEKE; S'JEGERS, 2001), o que aumenta ao longo do tempo, principalmente na modalidade integral (TREMBLAY, 2002; COLLINS; HISLOP; CARTWRIGHT, 2016)
	Invasão do espaço familiar (DA COSTA, 2007)
	Distração com a família ou com atividades domésticas (HAZAN; MORATO, 2018)
	Transferência de custos (DA COSTA, 2007; TREMBLAY; THOMSIN, 2012) de disponibilidade de equipamentos e recursos de trabalho (ILLEGEMS; VERBEKE, 2004)
	Visão preconceituosa das pessoas (HAU; TODESCAT, 2018)
Profissional	Insegurança no trabalho por falta de regulamento (HAZAN; MORATO, 2018)
	Espaço no trabalho reduzido (TEO; LIM; WAI, 1998)
	Redução da possibilidade de promoção (TEO; LIM; WAI, 1998; ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001) e conseqüentemente, oportunidade de carreira reduzida (ILLEGEMS; VERBEKE, 2004; HAU; TODESCAT, 2018)
	Aumento de pressão (TREMBLAY; THOMSIN, 2012), de horas trabalhadas (DA COSTA, 2007) gerando exaustão do trabalho (DOURADO, 2006) e mais cansaço no final do dia (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)
	Redução de convívio social (HAZAN; MORATO, 2018) e interação profissional (ILLEGEMS; VERBEKE, 2004)
	Individualização do trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018)
	Perda de espírito de equipe (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)
	Dificuldade de participação em geração de ideias, discussão, análise e decisões (TUNG; TURBAN, 1996)
	Dificuldade de criação de relações com pessoas que já não são conhecidas antes de

	entrar em teletrabalho (COLLINS; HISLOP; CARTWRIGHT, 2016)
--	--

Fonte: Leite, Lemos e Schneider (2019).

2.4 USO DE TIC DE APOIO TELETRABALHO

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) se revestem de um importante papel ao teletrabalho, uma vez que consistem em um conjunto de recursos tecnológicos que, quando integrados, proporcionam a automação e/ou a comunicação nos processos existentes. Logo, são tecnologias usadas para reunir, distribuir e compartilhar informações (MENDES, 2008). Na sua grande maioria, os colaboradores que utilizam o teletrabalho, utilizam VPNs (Redes virtuais privadas. *Virtual private network*, em inglês) para realizar os acessos à rede interna da empresa em ambientes externos.

2.5 BARREIRAS E CONDUTORES À IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO

De acordo com Leite, Lemos e Schneider (2019), apesar do teletrabalho ter sido “abraçado” em meio à pandemia, o teletrabalho ainda enfrenta dificuldades de ser aplicado no território brasileiro, em três linhas: Informacional; Organizacional; Tecnologia da Informação e Comunicação. O quadro 4 apresenta a síntese de barreiras e condutores da adoção do teletrabalho (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019).

Quadro 4 – Barreiras e condutores à adoção do teletrabalho

Categorias	Barreiras	Condutores
Informacionais	A ausência de conhecimento do conceito de “teletrabalho” (ILLEGEMS; VERBEKE; S’JEGERS, 2001)	Colaboradores com um nível de ensino elevado (ILLEGEMS; VERBEKE; S’JEGERS, 2001)
	Falta de legislação específica e formalização da modalidade (ILLEGEMS; VERBEKE; S’JEGERS, 2001; ILLEGEMS; VERBEKE, 2004; HAU; TODESCAT, 2018)	

Organizacionais	Cultura organizacional (CONTRERAS; ROJAS, 2015; HAU; TODESCAT, 2018)	Empresas de setor baseado no conhecimento (ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001)
	Baixa comunicação (WOJCAK et al., 2016)	Alto nível de comunicação (ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001)
	Adaptação à mudança e estilo de liderança (CONTRERAS; ROJAS, 2015)	Coordenação e sistemas de controle orientados para a produção e resultados (ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001)
	Resistência entre os gestores que utilizam métodos tradicionais de controle e coordenação (VAN SELL; JACOBS, 1994; ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001)	Práticas de gestão adequadas desenvolvidas nas organizações (CONTRERAS; ROJAS, 2015)
Tecnologias da Informação e Comunicação	Adaptação tecnológica e investimento inicial (PÉREZ; SÁNCHEZ; CARNICER, 2002; CONTRERAS; ROJAS, 2015)	Uso bem desenvolvido das Tecnologias da Informação (PÉREZ; SÁNCHEZ; CARNICER, 2002)
	Qualidade baixa das telecomunicações em determinadas regiões (CONTRERAS; ROJAS, 2015)	

Fonte: Leite, Lemos e Schneider (2019).

3 METODOLOGIA

A seguir, serão descritos os procedimentos metodológicos para a realização da pesquisa, considerando o melhor caminho a ser adotado para o alcance dos objetivos traçados.

Quanto à natureza de pesquisa, trata-se de uma pesquisa aplicada. Quanto aos objetivos, é um estudo descritivo, a partir de um estudo de caso em uma empresa de segurança digital. O instrumento de coleta de dados consiste em um questionário, com questões fechadas, cujos dados foram analisados por meio da abordagem qualitativa.

Portanto, essa pesquisa tem caráter descritivo, com o objetivo de analisar os impactos positivos e negativos do teletrabalho para o colaborador da empresa escolhida.

Na revisão da literatura, foram realizadas pesquisas bibliográficas exploratórias de artigos científicos com acesso aberto nas plataformas Google Acadêmico, *Scielo* e *Scopus*.

A partir dessas buscas, foi encontrado um artigo intitulado: “Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional” produzido por Leite, Lemos e Schneider (2019), o qual serviu de referência para a construção do questionário, que foi utilizado junto aos colaboradores da empresa, que atuam no teletrabalho.

Trata-se, portanto, de um estudo de caso em uma empresa de segurança digital, que atua há 16 anos no mercado, fornecendo soluções e prestando suporte a empresas no ramo de segurança digital.

O objetivo do estudo foi escolhido devido à necessidade que a organização teve para enfrentar a crise causada pela pandemia do Covid-19 alterando a modalidade de trabalho para o regime de teletrabalho. A autorização para participação da empresa neste estudo de caso foi concedida pelo sócio da empresa.

Com base nos estudos de Leite, Lemos e Schneider (2019), descritos nos quadros 2, 3, 4 supracitados, que descrevem os benefícios, as fragilidades e as barreiras do teletrabalho para o colaborador, foi elaborado um questionário com questões fechadas (APÊNDICE A), objetivando sintetizar a visão dos colaboradores acerca do teletrabalho.

O instrumento de coleta da pesquisa foi elaborado e aplicado de forma online via *Google Forms*, estruturado em 4 (quatro) tópicos: Perfil do colaborador; Barreiras à adoção do teletrabalho; Benefícios do teletrabalho; Fragilidades do teletrabalho.

Nas questões, foram adotadas as opções de respostas estruturadas em cinco variáveis, baseadas na escala do tipo *Likert*. Essa escala pode ser utilizada quando se busca descobrir a intensidade das opiniões dos participantes do questionário, possuindo variável de 1 a 5, onde: 1 representa o menor valor para a questão, já o 5 é a maior valoração possível. Através dessa escala, foi possível identificar a percepção dos colaboradores quanto aos impactos do teletrabalho, no contexto da pandemia.

O questionário foi aplicado no primeiro trimestre do ano de 2022, no mês de fevereiro, junto aos colaboradores da empresa escolhida, com o intuito de confrontar as opiniões dos colaboradores, que estão experienciando o teletrabalho, sobre os benefícios, fragilidades e barreiras do teletrabalho elencados pela literatura, em especial, a partir de Leite, Lemos e Schneider (2019). Após a aplicação do questionário, os dados foram tabulados e analisados, a partir de uma abordagem de natureza qualitativa, visto que se busca analisar os impactos do teletrabalho a partir da percepção dos colaboradores.

Para facilitar a visualização dos dados, de forma complementar ao texto descritivo, os resultados foram sintetizados em gráficos de pizza e tabelas, na seção de análise dos resultados.

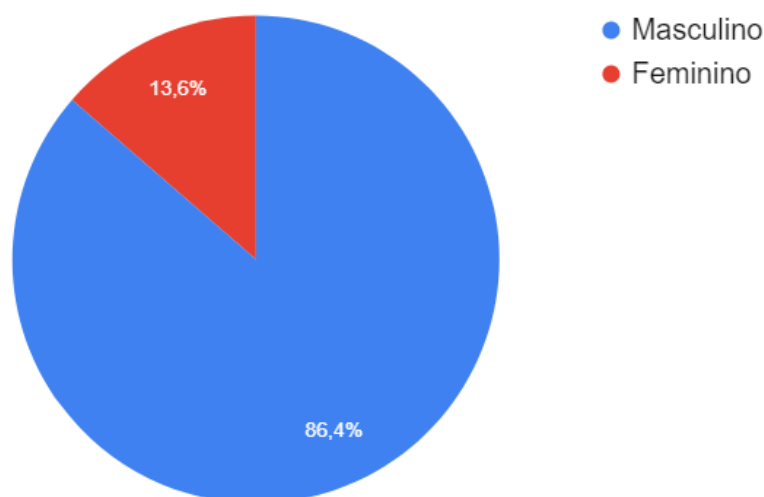
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentados os dados resultantes da aplicação do questionário de pesquisa, assim como sua respectiva análise. Foram aplicados 30 questionários através da ferramenta *Google Forms*.

4.1 PERFIL DO COLABORADOR

No gráfico 1, percebeu-se que o gênero predominante é o masculino, representando um percentual de 86,4%, seguido pelo feminino, com 13,6%.

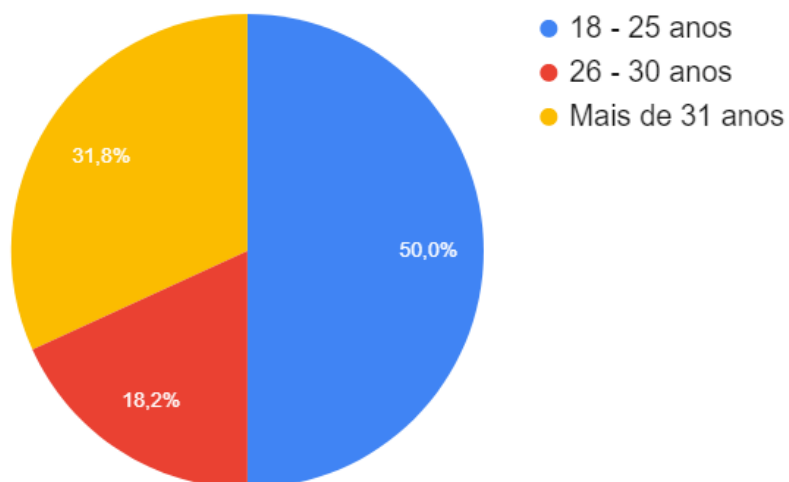
Figura 2 - Gênero dos colaboradores



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Também foi analisada a faixa etária dos participantes, no qual foi identificado uma representatividade de 50% da faixa etária de 18 a 25 anos, seguido por 31,8% acima dos 31 anos e 18,2% de 26 a 30 anos.

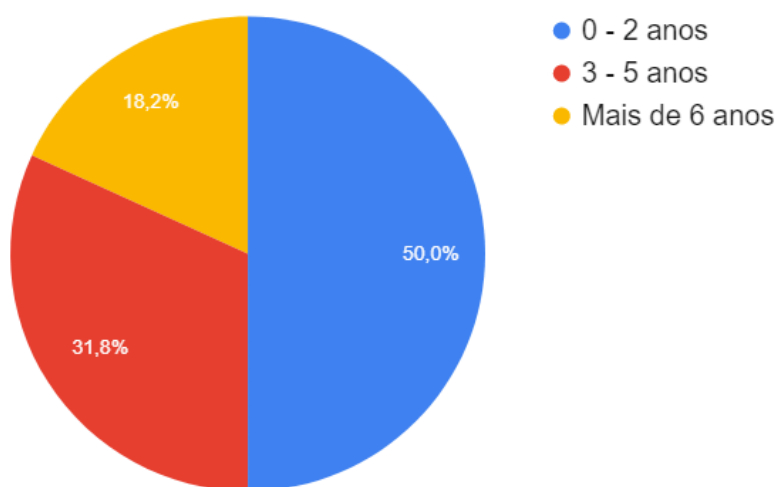
Figura 3 - Faixa etária



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Em relação ao tempo de contribuição na empresa, foi observado que 50% são colaboradores de 0 a 2 anos, 31,8% de 3 a 5 anos e 18,2% a mais de 6 anos.

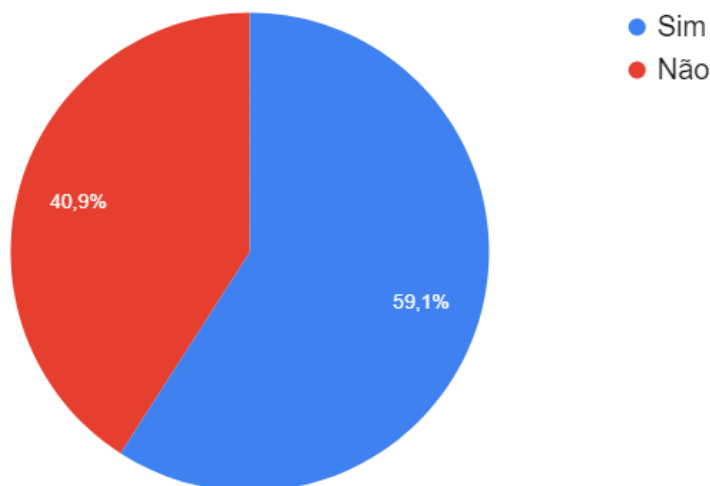
Figura 4 - Tempo de contribuição



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Durante a análise do questionário, foi observado que 59,1% dos colaboradores já tinham experiência presencial na empresa, antes da adoção do teletrabalho, enquanto 40,9% não tiveram.

Figura 5 - Experiência trabalho presencial



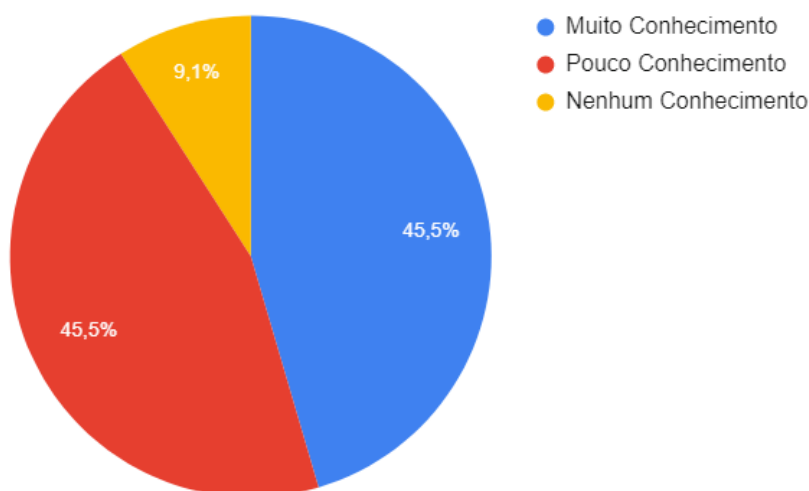
Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A partir dos dados apresentados, observa-se que o perfil dos colaboradores é caracterizado como um público predominante de homens (86,4%), onde a faixa etária indica que a maioria dos colaboradores são jovens de 18 a 25 anos. Também foi observado que, na média, os colaboradores possuem 5 anos de contribuição na empresa e devido a essa média 59,1%, constata-se que a maioria dos colaboradores já tiveram experiência de trabalho presencial, antes da adoção do teletrabalho pela organização, no período de pandemia.

4.2 BARREIRAS À ADOÇÃO DO TELETRABALHO PARA O COLABORADOR

O gráfico apresentado na Figura 6 é relacionado ao nível de conhecimento do colaborador acerca do teletrabalho, antes da sua adoção pela empresa. Foi observado que 45,5% possuíam muito conhecimento, 45,5% possuíam pouco conhecimento e 9,1% possuíam “nenhum conhecimento”.

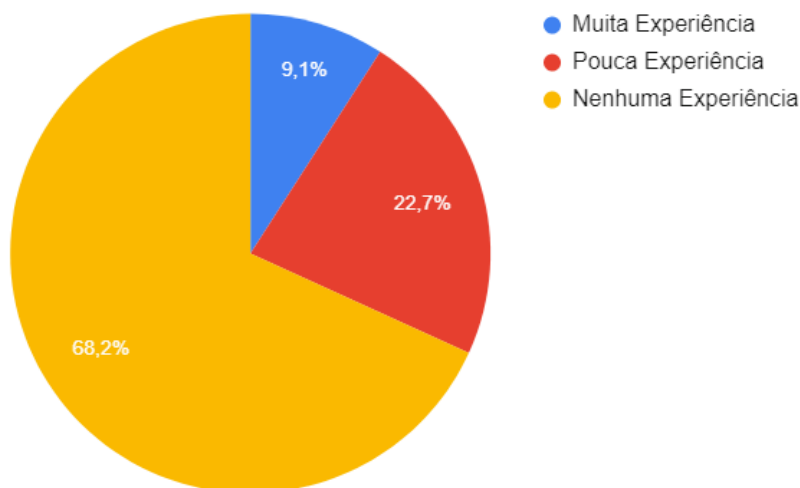
Figura 6 - Conhecimento sobre o teletrabalho



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Em relação ao nível de experiência na modalidade teletrabalho, 68,2% dos colaboradores não possuíam nenhuma experiência, 22,7% possuíam pouca experiência e 9,1% possuíam muita experiência.

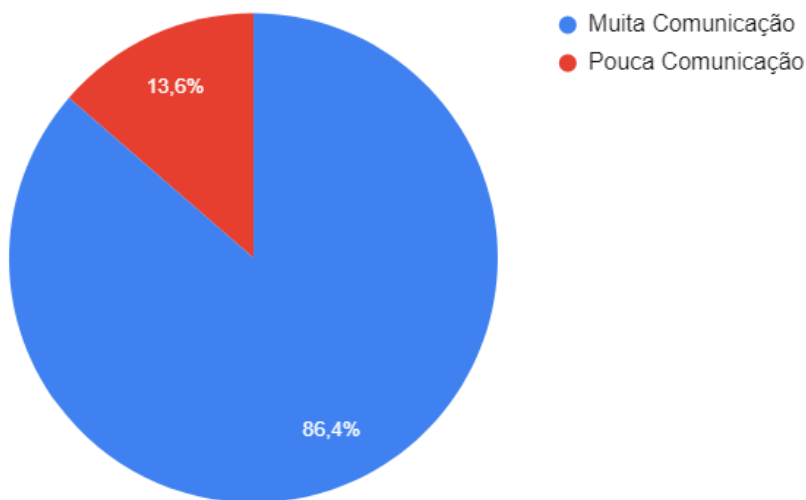
Figura 7 - Experiência na modalidade teletrabalho.



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

No que se refere à comunicação com os outros colaboradores, o gráfico 7 exemplifica que 86,4% dos colaboradores dizem possuir muita comunicação e 13,6% pouca comunicação.

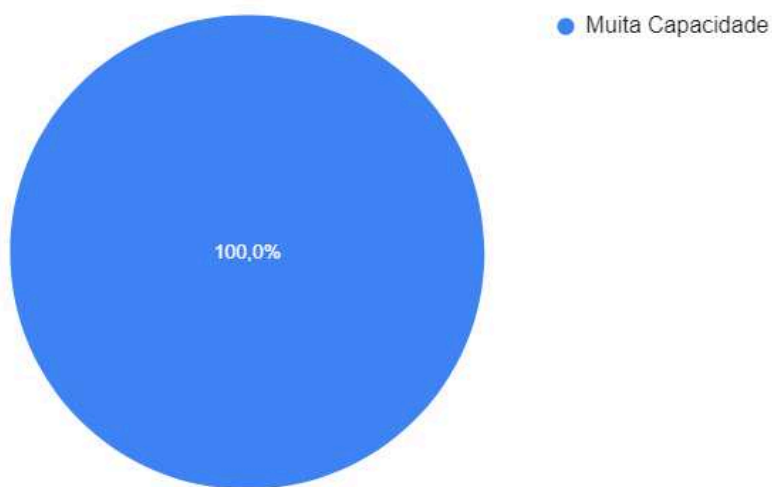
Figura 8 - Comunicação entre os colaboradores



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

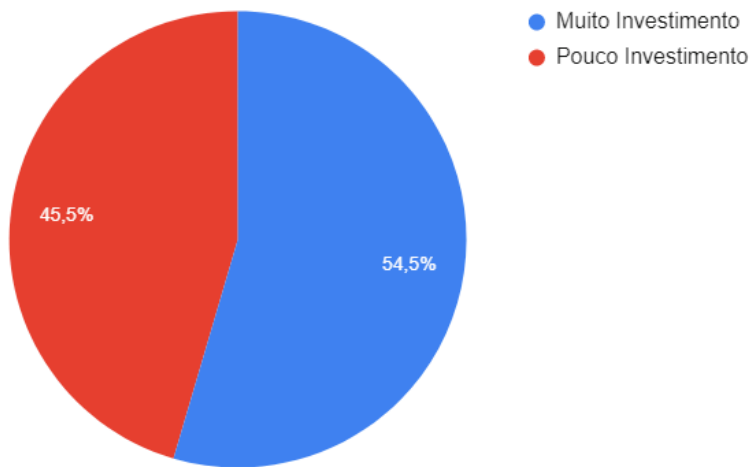
A adaptação necessária a uma empresa, diante da mudança para outra modalidade, nem sempre é algo simples, contudo, nessa empresa, a Figura 9 demonstra o nível de capacidade de adaptação por parte dos líderes da empresa, ou seja, 100% dos colaboradores avaliaram com muita capacidade. Em sequência a essa pergunta, questionou-se a percepção dos colaboradores sobre o nível de investimento tecnológico da empresa para o teletrabalho. Nisso, 54,5% responderam que houve muito investimento e 45,5% pouco investimento.

Figura 9 - Adaptação por parte dos líderes



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

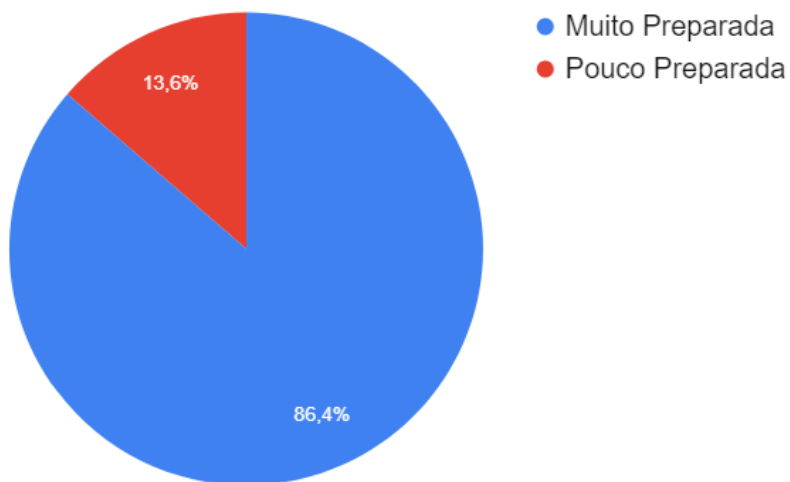
Figura 10 - Investimento tecnológico para o teletrabalho



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A Figura 11 expõe o quão adaptada tecnologicamente a empresa estava para a adoção do teletrabalho, na visão do colaborador. Cerca de 86,4% avaliaram como muito preparada e 13,6% pouco preparada.

Figura 11 - Adaptação tecnológica para o teletrabalho

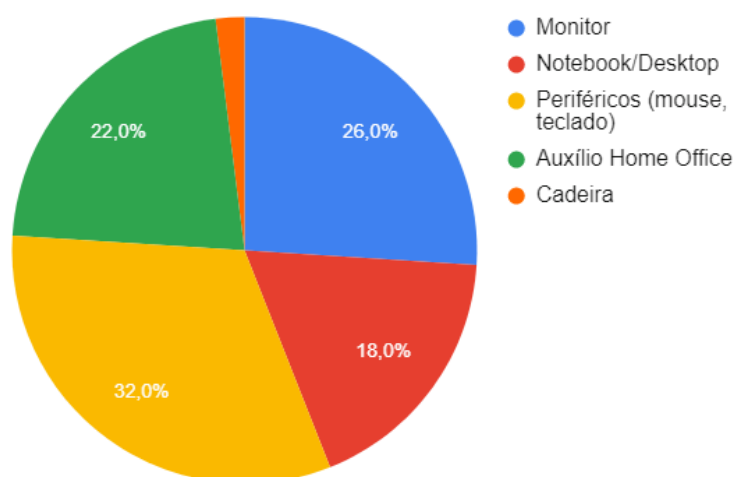


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Durante a adoção da modalidade do teletrabalho, é fundamental que ocorram esforços por parte da empresa visando o bem estar do colaborador. Afinal,

ela deverá ficar atento para que o trabalhador a distância esteja integrado à companhia, visto que seu ambiente de trabalho é diferente (COSTA, 2013). Assim, buscou-se identificar os esforços de investimento por parte da empresa, sendo que 32% dos colaboradores identificaram que houve um esforço em periféricos, como: mouse, teclado, fones; 26% identificaram o maior investimento em monitor; 22% o auxílio home office, auxílio criado em prol ao colaborador para auxiliar nos custos de energia e internet; e 18% citaram o notebook/desktop e, por fim, 1% fez referência à cadeira de escritório.

Figura 12 - Esforços de investimento para o teletrabalho



Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Em suma, associado à literatura, pode-se exemplificar que, no que se refere às barreiras à adoção do teletrabalho, diversas delas não foram identificadas pelos colaboradores como sendo uma barreira, provavelmente, devido ao investimento, seja organizacional ou financeiro, por parte da empresa. Pode-se destacar que, conforme retratado anteriormente, diversos colaboradores (45,5%) não eram familiarizados com o teletrabalho, também é válido ressaltar que 68,2% não possuíam experiência com teletrabalho. Para que esse desconhecimento não fosse uma barreira, a liderança e a comunicação foram fundamentais. Nesse quesito, 100% dos colaboradores avaliaram que a liderança teve muita capacidade de adaptação ao teletrabalho, assim como 86,4% ponderaram que existe muita

comunicação entre os colegas de trabalho, o que fornece base para o colaborador continuar com suas atividades em meio às adversidades.

Por se tratar de uma empresa focada no meio digital, ela já estava devidamente adaptada tecnologicamente para o teletrabalho e, apesar de já estar avançada nesse critério, realizou investimentos para que os colaboradores pudessem desempenhar o seu papel remotamente. Tem-se como exemplo o denominado auxílio *home office*, que é um auxílio financeiro para os gastos dos colaboradores com energia, internet, entre outros. Assim como incentivo por parte das lideranças para que os colaboradores “pegassem” o que fosse necessário para a realização das atividades remotamente, tais como: monitor, periféricos, notebook e cadeira.

4.3 BENEFÍCIOS DO TELETRABALHO SEGUNDO O COLABORADOR

A partir dos benefícios do teletrabalho citados na literatura, buscou-se identificar a percepção e experiência do colaborador nessa modalidade. A Tabela 1 demonstra a avaliação por tópico, de acordo com os colaboradores, sendo apresentado a porcentagem das respostas, de acordo com os valores 01, menos observado, a 05, mais observado.

Tabela 1 - Avaliação benefícios do teletrabalho para o colaborador.

Questões	Avaliação				
	1	2	3	4	5
Redução dos custos de deslocamento	0%	4,5%	9,1%	13,6%	72,7%
Maior convívio familiar	0%	4,5%	4,5%	36,4%	54,5%
Equilíbrio entre trabalho e família	4,5%	27,3%	22,7%	18,2%	27,3%
Sentimento de profissional responsável	0%	18,2%	27,3%	27,3%	27,3%
Aumento na satisfação do trabalho	9,1%	4,5%	22,7%	31,8%	31,8%
Redução nos níveis de estresse durante a realização das atividades	9,1%	13,6%	27,3%	27,3%	22,7%
Melhoria na vida social	9,1%	27,3%	9,1%	36,4%	18,2%
Organização do tempo livre	4,5%	4,5%	27,3%	36,4%	27,3%

Flexibilidade de horário de trabalho	13,6%	22,7%	36,4%	9,1%	18,2%
Melhoria nas competências individuais: amadurecimento profissional, responsabilidade, proatividade.	4,5%	9,1%	22,7%	36,4%	27,3%

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Após a sumarização do resultado da pesquisa, é possível observar que existe uma boa conformidade entre os benefícios apresentados no quadro 1 e os benefícios obtidos a partir da pesquisa. A maior correspondência é a redução dos custos de deslocamento, 72,7% dos colaboradores avaliaram como 5 (mais observado), seguido pelo maior convívio familiar e aumento na satisfação do trabalho.

Interessante destacar que, durante o teletrabalho, os colaboradores desenvolveram melhor as competências individuais, gerando um aumento no sentimento de profissional responsável, possivelmente por se depararem com situações inusitadas, que necessitam de criatividade para a solução delas. Pelo fato de o teletrabalhador realizar suas atividades de sua residência, 50% avaliaram como 4 e 5 a redução dos níveis de estresse durante a realização das atividades, o que gerou aumento na satisfação do trabalho, ocasionando um maior rendimento e produtividade nas atividades e melhor organização do tempo livre em prol da vida social.

Todavia, é possível perceber que, devido à jornada de trabalho se manter nos horários em que eram adotados no regime presencial, o colaborador não percebeu uma diferença grande na flexibilização do horário de trabalho, em que 36,4% avaliaram como 3 (neutra), seguido pelos 36,3% que avaliaram entre 1 e 2. Percebeu-se também que, por mais que os colaboradores estivessem em suas residências, 50% dos teletrabalhadores avaliaram o equilíbrio entre trabalho e família como 2 e 3, possivelmente decorrente da jornada de trabalho se manter igual.

4.4 FRAGILIDADES DO TELETRABALHO SEGUNDO O COLABORADOR

Na pergunta número 11 foram elencados alguns dos benefícios do teletrabalho para o colaborador, segundo apontado na literatura, então, a partir da

percepção e experiência na modalidade, o colaborador valorou de acordo com o que mais foi percebido. A tabela 2 demonstra a avaliação por tópico, de acordo com os colaboradores, sendo apresentada a porcentagem das respostas, de acordo com os valores de 01, menos observado, a 05, mais observado.

Tabela 2 - Avaliação fragilidades do teletrabalho para o colaborador.

Questões	Avaliação				
	1	2	3	4	5
Interações sociais reduzidas e isolamentos sociais	4,5%	9,1%	22,7%	54,5%	9,1%
Distração com família ou atividades domésticas	13,6%	18,2%	18,2%	18,2%	31,8%
Espaço de trabalho reduzido	0%	22,7%	27,3%	31,8%	18,2%
Aumento de pressão, horas trabalhadas. Gerando exaustão do trabalho e cansaço	59,1%	31,8%	4,5%	4,5%	0%
Interação profissional	4,5%	27,3%	50%	18,2%	0%
Individualização do trabalho	18,2%	22,7%	45,5%	9,1%	4,5%
Perda de espírito de equipe	40,9%	40,9%	18,2%	0%	0%
Dificuldade de participação em geração de ideias, discussão, análise e decisões	34,8%	17,4%	30,4%	17,4%	0%
Dificuldade de estabelecer relacionamentos com novas pessoas do trabalho, que não eram conhecidas antes de entrar em teletrabalho	18,2%	4,5%	18,2%	31,8%	27,3%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

Assim como observado referente aos benefícios, foi percebida uma certa conformidade das fragilidades apresentadas pela literatura, no quadro 2, com os resultados dessa pesquisa. O destaque está nas interações sociais reduzidas e isolamentos sociais, seguido por distração com família ou atividades domésticas e espaço de trabalho reduzido.

Porém, é necessário lembrar que, possivelmente, a pandemia do COVID-19 e suas medidas de isolamento social corroboraram para os 63,6%, entre 4 e 5, das interações sociais reduzidas e isolamentos sociais representados na tabela 2. Devido a esse isolamento, torna-se difícil estabelecer relacionamentos com

novas pessoas do trabalho, que não eram conhecidas antes do teletrabalho, afinal, a comunicação digital é sempre mais complexa e completamente diferente do contato humano.

Devido o colaborador estar desempenhando suas atividades de sua residência, alguns dos colaboradores não possuíam escritórios para a realização das atividades, destaque para os 50% que mencionaram o espaço de trabalho reduzido, o que pode, de alguma maneira, gerar desconforto para a realização das atividades. Associado a isso, 50% das respostas avaliaram que existe a distração com família ou atividades domésticas, o que gera distrações e pode vir a prejudicar o rendimento do teletrabalhador.

No entanto, após a síntese dos resultados, é notável que as ações da liderança e a comunicação constante entre os colaboradores corroboraram para o bem-estar dos teletrabalhadores. Ressaltam-se os 40,9% que avaliaram como 1 (um), menos observado, a perda do espírito de equipe, o que solidificou o resultado referente à individualização do trabalho, 45,5% na nota 3.

Ao encontro disso, devido ao apoio das lideranças e esforços para manter as interações entre colaboradores sempre saudáveis e simples, escutando o feedback constante dos mesmos, nota-se que não foi percebida a dificuldade de participação dos colaboradores na geração de ideias, 52,2% entre 1 e 2. Outro ponto importante, a ser destacado é que, conforme dito anteriormente, a jornada de trabalho dos colaboradores se manteve, o que evitou o aumento da pressão pelas horas trabalhadas, proporcionando um trabalho mais saudável e prazeroso para os colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conteúdo abordado ao longo do presente trabalho demonstra os impactos positivos e as fragilidades do teletrabalho para os colaboradores que adotaram essa modalidade em uma empresa de segurança digital, que atua no mercado há mais de 16 anos, fornecendo soluções e prestando suporte a empresas no ramo de segurança digital.

O estudo investigou o perfil do teletrabalhador, a partir de um estudo de caso foi gerado um modelo de análise dos impactos do teletrabalho para o colaborador. Desta forma foi possível identificar, por meio de uma abordagem qualitativa, e uso de questionário com questões fechadas e escala Likert de 5 pontos, os impactos positivos do teletrabalho para os colaboradores de uma empresa de segurança digital.

Tendo em vista os resultados obtidos, é perceptível que os colaboradores do ramo de segurança digital em teletrabalho são compostos predominantemente de homens, 86,4%, tendo faixa etária dos 18 a 25 anos. Também é válido ressaltar que os teletrabalhadores possuem 5 anos de contribuição na mesma empresa.

Os principais impactos positivos do teletrabalho para os colaboradores são a redução dos custos de deslocamento, maior convívio familiar, aumento na satisfação do trabalho, aumento no sentimento de profissional responsável, redução dos níveis de estresse durante a realização das atividades, maior rendimento e produtividade nas atividades, organização do tempo livre, melhoria na vida social.

Também é possível destacar que dentre os principais desafios encontrados pelos colaboradores em meio ao teletrabalho, têm-se: Espaço de trabalho reduzido; Distração com família ou atividades domésticas; Interações sociais reduzidas; Dificuldade em estabelecer relacionamentos com novas pessoas do trabalho e equilíbrio entre trabalho e família.

O Quadro 5 traz uma síntese das análises dos impactos positivos e negativos do teletrabalho, na percepção dos respondentes.

Quadro 5 – Benefícios e dificuldades do teletrabalho para o colaborador

Principais Benefícios	Dificuldades percebidas pelos colaboradores
Redução dos custos de deslocamento Maior convívio familiar Aumento na satisfação do trabalho Aumento no sentimento de profissional responsável Redução dos níveis de estresse Maior rendimento e produtividade nas atividades Organização do tempo livre Melhoria na vida social	Espaço de trabalho reduzido Distração com família ou atividades domésticas Interações sociais reduzidas e isolamentos sociais Dificuldade em estabelecer relacionamentos com novas pessoas do trabalho Equilíbrio entre trabalho e família

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

De modo geral, foi possível perceber que, por mais que tenha sido uma modalidade de trabalho nova, o colaborador soube se adaptar e enfrentar as adversidades trazidas pela pandemia do COVID-19. E, de maneira geral, os colaboradores que responderam à pesquisa obtiveram mais impactos positivos do que negativos. A limitação do estudo é a percepção do colaborador referente ao teletrabalho, afinal, cada teletrabalhador se deparou com suas dificuldades, assim como benefícios.

Para trabalhos futuros sugere-se efetuar uma análise comparativa dos resultados em uma empresa do mesmo setor, que já atuava essencialmente na modalidade teletrabalho para identificar as facilidades e lições aprendidas com o formato remoto, no período da pandemia. Também pode-se realizar pesquisas em diferentes ramos do mercado, bem como explorar diferentes públicos e gêneros, para identificar os impactos do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ABDULLAH, H.; ISMAIL, N. Quality of work and life balance in teleworking. *International Business Management*, v. 6, n. 2, p. 119-130, 2012 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 186-209.

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 15, n. 3, p. 511-533, 2017 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 186-209.

ANSONG, E.; BOATENG, R. Organisational adoption of telecommuting: Evidence from a developing country. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, v. 84, n. 1, p. e12008, 2018 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 186-209.

BUCATER, APARECIDA. Liderança a distância: Um estudo sobre os desafios de liderar equipes em um contexto de trabalho remoto. 2016. [100f]. **Tese de Doutorado** (Programa de Pós-graduação em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, [São Bernardo do Campo] .

COLLINS, A. M.; HISLOP, D.; CARTWRIGHT, S. Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, v. 31, n. 2, p. 161-175, 2016 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 186-209.

CONTRERAS, O. E.; ROZO ROJAS, I. Teleworking and business sustainability. A reflection from the Human Resource Management in Colombia. *Suma de negocios*, v. 6, n. 13, p. 74-83, 2015 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 186-209.

COSTA, S. A. C. Controle em novas formas de trabalho: o teletrabalho e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, p. 463-474, 2013.

COSTA, Lidia da Silva Carvalho da. **Influência da Pandemia de COVID-19 na implementação da metodologia Lean Office**. 2022. 24 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciência e Tecnologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Joinville, 2022.

DA COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

EUROPEAN COMMISSION. **Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe**. ECaTT final report 2000. Bruxelas: IST, 2000.

GARCIA JUNIOR, Braulino. **Teletrabalho domiciliar e a qualidade de vida no trabalho**. 2003. 101 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

HAU, F.; TODESCAT, M. Teleworking in the perception of teleworkers and their managers: advantages and disadvantages in a case study. NAVUS-REVISTA DE GESTAO E TECNOLOGIA, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

HAU, Francieli. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e gestores: um estudo de caso no Poder Judiciário de Santa Catarina**. 2016. 105 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.

HAZAN, B. F.; MORATO, A. D. P. Teleworking in Brazilian law: grounds, perspectives and changes promoted by labor reform. Lex Humana, v. 10, n. 1, p. 1-24, 2018 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

ILLEGEMS, V.; VERBEKE, A. Telework: what does it mean for management?. Long Range Planning, v. 37, n. 4, p. 319-334, 2004 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

ILLEGEMS, V.; VERBEKE, A.; S'JEGERS, R. The organizational context of teleworking implementation. Technological forecasting and social change, v. 68, n. 3, p. 275-291, 2001 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Indicadores IBGE: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua [mensal]**. 2020. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2020_jun.pdf. Acesso em: agosto de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Pulso Empresa**: Impacto da Covid-19 nas empresas. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>. Acesso em: 27 de an. de 2022.

Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

LUNA, R. A. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, jul. 2014.

MARUYAMA, T.; HOPKINSON, P. G.; JAMES, P. W. A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, v. 24, n. 1, p. 76-88, 2009 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

MENDES, A. **TIC** – Muita gente está comentando, mas você sabe o que é? Portal iMaster, mar. 2008. Disponível em: <https://imasters.com.br/devsecops/tic-muita-gente-esta-comentando-mas-voce-sabe-o-que-e>. Acesso em: 07 out. 2014.

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

NETO, A.G.P., LIMA, L.C. Deficiente e Desempregado? O Teletrabalho como Mecanismo de Readaptação. 2016. **Rev. do Trib. Reg. Trab.** 10a Região, Brasília, v. 20, n.2

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; CARNICER, M. P. L. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, v. 22, n. 12, p. 775-783, 2002 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

QUEIROGA, Fabiana. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19**: contribuições da psicologia organizacional e do trabalho no contexto da pandemia. Porto Alegre: Artmed, 2020. 65 p. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2022.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011a.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE. BR, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

SOBRATT - **Sociedade Brasileira de Teletrabalho**. Disponível em: www.sobrat.org.br. Acesso em: 10 mar. 2007.

SOUZA, Michele da Silva. **As Transformações em Época de Pandemia e o Trabalho Home Office: Um Estudo com Gestores e Trabalhadores de Empresas**. 2021. 78 f. TCC (Doutorado) - Curso de Tecnologias da Informação e Comunicação, Universidade Federal de Santa Catarina, Araranguá, 2021.

TEO, T. S. H.; LIM, V. K. G.; WAI, S. H. An empirical study of attitudes towards teleworking among information technology (IT) personnel. International journal of information management, v. 18, n. 5, p. 329-343, 1998 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

TREMBLAY, D.; THOMSIN, L. Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. International Journal of Work Innovation, v. 1, n. 1, p. 100-113, 2012 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

TREMBLAY, D. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. Revista de Administração de Empresas, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

TUNG, L. L.; TURBAN, E. Information technology as an enabler of telecommuting. International Journal of Information Management, v. 16, n. 2, p. 103-117, 1996 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

VAN SELL, M.; JACOBS, S. M. Telecommuting and quality of life: a review of the literature and a model for research. Telematics and Informatics, v. 11, n. 2, p. 81-95, 1994 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

WOJCAK, E. et al. How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. Procedia-Social and Behavioral Sciences, v. 229, p.

33-41, 2016 apud Leite, A. L., da Cunha Lemos, D., & Aldir Schneider, W. (2019).
Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – **Revista
Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-209.

APÊNDICE A – Questionário

Impactos positivos e negativos do teletrabalho para o colaborador

Termo de consentimento livre e esclarecido

Eu, Vincenzo Belettini Donadel, sou responsável pela pesquisa de TCC intitulada “IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO PARA O COLABORADOR DE UMA EMPRESA DE SEGURANÇA DIGITAL”, sob a orientação da Profª. Dra. Solange Maria da Silva, do Curso de Tecnologias da Informação e Comunicação, do Campus da UFSC de Araranguá.

Nesse sentido, convido-lhe a participar como voluntário deste estudo. Salientamos que, a qualquer momento, você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo. As informações obtidas nesse questionário, portanto, serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação.

Esta pesquisa pretende identificar os pontos positivos e negativos do teletrabalho para o colaborador que está adotando essa modalidade na empresa, devido à atual pandemia do COVID-19 e suas variantes. Sua importância consiste na identificação dos pontos positivos e desafios da implantação dessa modalidade de trabalho, na prática, confrontados com os dados apresentados pela literatura científica da área. Para sua realização, será feita uma pesquisa, que se dará por meio de um questionário eletrônico, a ser respondido com duração de 5 (cinco) minutos.

É possível que aconteça algum problema com conectividade ao formulário, caso venha acontecer algo, peço que entre em contato comigo para que o erro possa ser sanado o mais rápido possível.

Durante todo o período da pesquisa você pode tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer esclarecimento, nesse e-mail.

Orientado: Vincenzo Belettini Donadel

E-mail: vicenzobd@gmail.com

UFSC - Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde. Campus Araranguá Unidade Jardim das Avenidas - Rua Gov. Jorge Lacerda, 3201 - Urussanguinha, Araranguá – SC, CEP 88906-072.
Telefone: (48) 3721-6255.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMADO:

“Declaro que concordei em participar na qualidade de participante do projeto de pesquisa intitulado Impactos positivos e negativos do teletrabalho para o colaborador da empresa escolhidas para o estudo de caso, após estar devidamente informados sobre os objetivos, as finalidades do estudo e os termos de minha participação.

“As informações fornecidas aos pesquisadores serão utilizadas na exata medida dos objetivos e finalidades do projeto de pesquisa, sendo que minha identificação será mantida em sigilo e sobre a responsabilidade dos proponentes do projeto”.

“Não receberei nenhuma remuneração e não terei qualquer ônus financeiro (despesas) em função do meu consentimento espontâneo em participar do presente projeto de pesquisa”.

Você está de acordo com o termo acima?

- Sim
- Não

2. Nome (Opcional)

3. Sexo

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não responder

4. Idade

5. Há quanto tempo você é colaborador na empresa?

6. Antes do teletrabalho na empresa, você teve experiência presencial na empresa?

- Sim
- Não

7. Qual era seu nível de conhecimento do teletrabalho, antes de sua adoção pela empresa?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. Qual seu nível de experiência em teletrabalho, antes de sua adoção na empresa?

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
9. Quão clara e fácil é a sua comunicação com os outros colaboradores no teletrabalho?					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
10. Como você classificaria a capacidade de adaptação à mudança para o teletrabalho por parte dos líderes da empresa?					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
11. Como você qualificaria o nível de investimento tecnológico da empresa para o teletrabalho?					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
12. Quão adaptada tecnologicamente a empresa estava para o teletrabalho?					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
13. Assinale quais dos itens abaixo você identificou como esforço de investimento para o teletrabalho da empresa? (Você pode assinalar mais de uma alternativa, se for o caso)					
<input type="checkbox"/> Monitor <input type="checkbox"/> Notebook/Desktop <input type="checkbox"/> Periféricos (como, por exemplo: mouse, teclado, fone) <input type="checkbox"/> Outro					
14. Caso a resposta da pergunta acima tenha sido outro, por favor exemplifique:					
<input type="text"/>					
15. Assinale, abaixo, os benefícios do teletrabalho (home office), de acordo com sua percepção e experiência na modalidade, a partir da sua adoção pela empresa.					
Redução dos custos de deslocamento	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Maior convívio familiar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Equilíbrio entre trabalho e família	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Sentimento de profissional responsável	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Aumento na satisfação do trabalho	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Redução nos níveis de estresse durante a realização das atividades	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Melhoria na vida social	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Organização do tempo livre	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Flexibilidade de horário de trabalho	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Melhoria nas competências individuais, como: amadurecimento profissional, responsabilidade, proatividade.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16. Assinale, abaixo, as fragilidades do teletrabalho (home office), de acordo com sua percepção e experiência na modalidade, a partir da sua adoção pela empresa.					
Interações sociais reduzidas e isolamentos sociais	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Distração com família ou atividades domésticas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Espaço de trabalho reduzido	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Aumento de pressão, horas trabalhadas. Gerando exaustão do trabalho e mais cansaço	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Interação profissional	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Perda de espírito de equipe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Dificuldade de participação em geração de ideias, discussão, análise e decisões.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Dificuldade de estabelecer relacionamentos com novas pessoas do trabalho,					

que não eram suas conhecidas,
antes de você entrar no teletrabalho. 1 2 3 4 5

Flexibilidade de horário de trabalho 1 2 3 4 5

Melhoria nas competências individuais,
como: amadurecimento profissional,
responsabilidade, proatividade. 1 2 3 4 5