



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ISADORA MARIA DA SILVA FREITAS

**O TELETRABALHO PARA PROFISSIONAIS DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO
DE SOFTWARE E SERVIÇOS DE TI: BENEFÍCIOS E DESAFIOS**

MOSSORÓ – RN
2023

ISADORA MARIA DA SILVA FREITAS

**O TELETRABALHO PARA PROFISSIONAIS DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO
DE SOFTWARE E SERVIÇOS DE TI: BENEFÍCIOS E DESAFIOS**

Monografia apresentada a Universidade
Federal Rural do Semi-Árido como requisito
para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientador: Danielle de Araújo Bispo

MOSSORÓ – RN
2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

FF866 Freitas, Isadora Maria da Silva . O
t Teletrabalho para profissionais do setor de
desenvolvimento de software e serviços de TI:
Benefícios e desafios / Isadora Maria da Silva
Freitas. - 2023.
53 f. : il.

Orientador: Danielle Bispo.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Administração,
2023.

1. Teletrabalho. 2. Teletrabalhadores. 3.
Benefícios. 4. Desafios. 5. Tecnologia da
informação. I. Bispo, Danielle, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

ISADORA MARIA DA SILVA FREITAS

**O TELETRABALHO PARA PROFISSIONAIS DO SETOR DE DESENVOLVIMENTO
DE SOFTWARE E SERVIÇOS DE TI: BENEFÍCIOS E DESAFIOS**

Monografia apresentada a Universidade
Federal Rural do Semi-Árido como requisito
para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Defendida em: 09/ 10 / 2023.

BANCA EXAMINADORA

Danielle de Araújo Bispo (UFERSA)
Professor Orientador

Lílian Caporlândia Giesta (UFERSA)
Membro Examinador

Ana Lúcia Brenner Barreto Miranda (UFERSA)
Membro Examinador

Dedico este trabalho à minha mãe, por sua perseverança e luta incansável no dia a dia. À minha avó, por toda abnegação dispensada durante a sua vida em prol da nossa família, e também à minha irmã, por me mostrar o caminho.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, expresso minha gratidão a Deus por todas as situações desafiadoras que enfrentei, as quais contribuíram significativamente para meu crescimento pessoal e profissional. Também sou grato pela força que recebi para perseverar diante das adversidades.

Agradeço à minha mãe, que dedicou toda a sua vida ao trabalho e foi exemplo de perseverança para mim. Agradeço também à minha irmã, cuja presença fundamental em minha educação e orientação me mostrou o caminho.

Agradeço às minhas amigas de faculdade, Beatriz e Renata, pelas alegrias compartilhadas, pela ajuda sempre que necessária e por todos os momentos juntas.

Agradeço ao meu noivo, a quem confio os meus planos, sonhos e medos, e que está ao meu lado para me ajudar a concretizá-los e superá-los.

Aos queridos professores e à minha orientadora, meu sincero agradecimento por sua dedicação e inspiração ao longo desta jornada educacional.

RESUMO

Este estudo adota uma abordagem qualitativa para analisar o teletrabalho no setor de desenvolvimento de software e serviços de TI. O objetivo principal é investigar a complexidade do teletrabalho, destacando a análise dos benefícios e desafios. Para embasar a análise das experiências dos profissionais do teletrabalho, são apresentados conceitos e abordagens legais relacionados a essa prática, e incorpora as perspectivas da literatura que discutem os benefícios e desafios do teletrabalho. A pesquisa envolveu a coleta de dados de 5 trabalhadores do setor de desenvolvimento de software e serviços de TI, por meio da interpretação de suas experiências. A análise dos dados revela que o teletrabalho possui mais benefícios do que desafios, refletindo uma percepção positiva da qualidade de vida e um desejo de continuar nesse formato de trabalho. Durante todo o processo de pesquisa, foi mantida uma abordagem reflexiva para compreender melhor as nuances do teletrabalho no setor de desenvolvimento de software e serviços de TI.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Teletrabalhadores; Benefícios; Desafios; Tecnologia da informação

ABSTRACT

This study employs a qualitative approach to examine telecommuting in the software development and IT services sector. The primary objective is to explore the intricacies of telecommuting, with a focus on analyzing its benefits and challenges. To underpin the analysis of telecommuting professionals' experiences, legal concepts and frameworks pertaining to this practice are introduced. The research involved data collection from 5 workers in the software development and IT services sector, conducted through the interpretation of their experiences. Data analysis reveals that telecommuting yields more benefits than challenges, reflecting a positive perception of quality of life and a desire to persist in this work format. Throughout the research process, a reflective approach was maintained to gain deeper insights into the nuances of telecommuting in the software development and IT services sector.

Keywords: Telecommuting; Telecommuters; Benefits; Challenges; Information Technology.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Benefícios para profissionais de teletrabalho	24
Quadro 2 - Desafios para profissionais de teletrabalho.....	27
Quadro 3 - Perfil dos entrevistados	31
Quadro 4 - Benefícios e desafios do teletrabalho para os profissionais de desenvolvimento de Software e serviços de TI	41

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	OBJETIVOS	12
1.1.1	Objetivo Geral	12
1.1.2	Objetivos Específicos	12
1.2	JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	TELETRABALHO: CONCEITOS E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	15
2.2	BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TELETRABALHO	22
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	29
3.1	COLETA DE DADOS	29
3.2	PERFIL DOS ENTREVISTADOS	30
3.3	MÉTODO DE ANÁLISE DOS DADOS	33
4.	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	34
4.1	BENEFÍCIOS DO TELETRABALHO	34
4.2	DESAFIOS DO TELETRABALHO	38
4.3	A INFLUÊNCIA DO TELETRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA	42
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
	REFERÊNCIAS.....	48
	APÊNDICE 1 – ROTEIRO DA ENTREVISTA.....	52
	APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO	53

1 INTRODUÇÃO

Diante de um cenário tecnológico complexo, caracterizado pelo avanço e popularização da internet, dos computadores pessoais e do surgimento de ferramentas como programas e softwares, é possível observar mudanças significativas na forma de trabalhar. O espaço de trabalho, por exemplo, rompeu os limites da organização e os trabalhadores puderam desenvolver as suas tarefas diárias de qualquer lugar, permitindo que as pessoas possam trabalhar remotamente de casa ou de onde precisem. Assim, o teletrabalho ganhou espaço na atualidade e se tornou uma nova forma de exercer atividade remunerada (BRASIL ESCOLA, 2022).

Para Barros (2016) o teletrabalho é uma nova forma de trabalhar que transcende os limites territoriais e pode ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades, ou seja, o teletrabalho é o serviço realizado fora do ambiente físico da empresa, e nessa modalidade é usado na maioria das vezes a estrutura da residência do empregado, ou pode haver outro ponto para se realizar as funções.

No contexto dessas transformações, os indivíduos e organizações precisam estar em constante adaptação em relação à questão de tempo e espaço dedicados ao trabalho. Os profissionais dessa categoria, formal ou informalmente, estão em contato por tempo indeterminado com o ofício, por meio da facilitação proporcionada pelos dispositivos de comunicação (OLIVEIRA, 2017).

O setor de TI expressa-se como um seguimento de destaque no contexto do trabalho flexível e deslocalizado (OLIVEIRA, 2017). Esse setor tem transformação crescente e pioneirismo na adoção de trabalho à distância

É evidente que a tecnologia contribuiu para avanços e automatização das formas de trabalho. Contudo o mercado, especificamente de desenvolvimento de softwares e serviços de TI é amplo e complexo. Sua definição está ligada a um conjunto de atividades e soluções providas por recursos de computação que visam à produção, o armazenamento, à transmissão, o acesso, à segurança e o uso das informações (OLIVEIRA, 2017).

A área de tecnologia da informação quando alinhada estrategicamente com o negócio, oferece grandes oportunidades de crescimento e competitividade para as empresas. O setor oferece ainda importantes benefícios como: redução de custo, produtividade, qualidade, flexibilidade e inovação. (BERNARDINO; CARNEIRO; ROGLIO; KATO, 2009).

Oliveira (2017) aponta uma mescla trabalho-vida pessoal, sem fronteiras precisas sobre onde inicia um e termina o outro. Essa relação reflete sobre a organização da vida privada desses trabalhadores. Haubrich e Froehlich (2020) constataam uma diversidade de benefícios e desafios para o profissional. Menor exposição ao trânsito; maior flexibilidade; qualidade de vida e maior tempo com a família são alguns dos benefícios citados. Assim como oferece muitos benefícios, o teletrabalho também é muito desafiador, afinal, estar no ambiente doméstico exige muita organização e disciplina. “As críticas ao home office se baseiam no aumento das horas trabalhadas, na transferência dos custos, na solidão em questões relativas à apropriação do espaço familiar pelo trabalho” (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020, p.7).

Dentro desse contexto, o presente estudo pretende responder a seguinte questão: qual impacto do teletrabalho na vida dos profissionais digitais, destacando seus benefícios e desafios nesse setor? Para esta pesquisa, consideram-se profissionais digitais engajados na criação de tecnologias, desempenhando funções em desenvolvimento de software e prestação de serviços relacionados à tecnologia da informação.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar benefícios e desafios do teletrabalho na perspectiva de profissionais que atuam no setor de desenvolvimento de software e serviços de tecnologia da informação (TI).

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar benefícios e desafios do teletrabalho para profissionais digitais.

- Descrever como o teletrabalho contribui para a qualidade de vida de profissionais de desenvolvimento de software e serviços de TI.

1.2 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

Tal como refletiu Rocha e Amador (2018), os temas encontrados com maior frequência na literatura – quando relacionados ao teletrabalho - dizem respeito à identificação de benefícios e desafios por parte de trabalhadores, organizações, empresas e sociedade. Porém há muitas variações dessa modalidade, que necessitam de esclarecimento.

A justificativa para estudar o teletrabalho para trabalhadores de empresas de tecnologia é pela facilidade de acesso da pesquisadora a esses profissionais. Além disso, esse setor tem formas particulares de organizar e gerir o trabalho, pois dependem de atualização, inovação e criatividade constante. Essa categoria de trabalhadores também conta com trabalhadores independentes, que se colocam como seus próprios gestores, autores do próprio trabalho e responsáveis direto pelos resultados de suas atividades. Nesse sentido, geralmente há um grande investimento em tempo dedicado ao trabalho de desenvolvimento de software, que reflete diretamente sobre a organização da vida privada, ou seja, a esfera pessoal da vida do indivíduo dos trabalhadores, que inclui suas relações familiares, de amizade, lazer, etc. Como alerta Rosenfield e Alves (2011, p.13), algumas habilidades são atribuídas aos teletrabalhadores no regime de assalariamento, pois “pressupõe-se que essa postura só possa ser assumida integralmente por trabalhadores altamente comprometidos com sua atividade, portanto, engajados”

A discussão se faz necessária ao abordar este instrumento de trabalho, o teletrabalho, para isso a pesquisa representa um recorte da população ativa, buscando compreender melhor a relação de satisfação, seus benefícios e desafios quanto ao trabalho performado fora das dependências tradicionais de empresa para o público pesquisado. Justifica-se essa pesquisa também pela sua importância para o conhecimento empresarial, visto que essa área se destaca no formato de trabalho deslocalizado, e que conseguem criar e desenvolver ideias inovadoras.

Por fim, esse assunto possui relevância para a comunidade acadêmica, visto que irá contribuir na geração de conhecimento por meio do levantamento de informações sobre a temática obtida nesta pesquisa. Isso poderá ajudar a melhorar a compreensão sobre como o teletrabalho afeta a satisfação dos trabalhadores, fornecendo conhecimentos

que podem ser aplicados em outras áreas e beneficiar tanto os trabalhadores quanto as empresas em busca de uma força de trabalho mais produtiva e satisfeita.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TELETRABALHO: CONCEITOS E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O teletrabalho caracteriza-se por ser realizado à distância pelo empregado, muitas vezes esse trabalho é realizado na residência do trabalhador ou em outro ambiente que não seja a empresa. É necessário que o empregado tenha posse de meios tecnológicos de informação e comunicação para realizar suas atribuições. No teletrabalho, os trabalhadores atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação (ALVES, 2007).

Destaca-se que mesmo no teletrabalho ainda há a subordinação do empregado com o empregador, o vínculo da relação de trabalho e a subordinação continuam sendo requisitos mesmo o trabalho sendo realizado à distância. O artigo 6º da CLT dispõe que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o trabalho executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (CAIRO, 2015).

Com a pandemia de Covid-19 que acometeu o mundo, e impactou as relações econômicas e de trabalho, foi necessário a adoção de medidas para conter o avanço da Covid-19. Uma dessas medidas foi o isolamento social e o distanciamento social, uma tentativa para tentar frear a doença. O Ministro Alexandre Agra Belmonte, Presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, descreve as dificuldades que o país e empresas enfrentaram e ainda enfrentam por causa da pandemia (CALCINI; MORAES, 2022).

O fechamento temporário ou definitivo de inúmeras atividades provocou um efeito devastador na livre-iniciativa, incluindo a produção, prestação de serviços, comercialização, distribuição, arrendamento e serviços públicos em geral. Com impactos na receita, no lucro, no cumprimento das obrigações e contratos e nas oportunidades de trabalho (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020). Nesse cenário muitas pessoas não puderam realizar suas atividades laborais de forma presencial, assim organizações e empresas buscaram alternativas para continuar com as atividades empresariais mesmo com a paralisação temporária, um desses meios foi o teletrabalho.

No ano de 2020, foi realizado um estudo pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) que mostrou o crescimento do teletrabalho no Brasil. O Brasil, pelas características de seu mercado de trabalho, possui, na média, um percentual de pessoas

em potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, que corresponde a 20,8 milhões de pessoas. Nota-se, então, que o Distrito Federal apresenta o maior percentual de teletrabalho (31,6%) em torno de 450 mil pessoas. O estado do Piauí é o que apresenta o menor percentual em teletrabalho (15,6%), ou seja, em torno de 192 mil pessoas poderiam potencialmente estar em teletrabalho (IPEA, 2020).

Nesse sentido em virtude da globalização e de avançadas tecnologias, o teletrabalho, mesmo após a pandemia, pode continuar a ser uma modalidade adotada por diversas empresas devido suas facilidades. Autores do livro Direito do Trabalho na crise de Covid-19, mencionaram que como a tecnologia não vê fronteiras geográficas, o teletrabalho permite muitos transbordamentos (municipais, regionais, nacionais) e isto leva ao repensar dos modelos contratuais e ao alerta para a necessidade de entidades internacionais fortes e representativas, que garantam a efetividade e eficácia das avenças e dos mínimos existenciais (STUMER; FINCATO, 2020).

Com isso, é necessário que a legislação abranja da melhor maneira os trabalhadores que desempenham suas funções pelo teletrabalho. Em consequência dessa nova realidade que vem surgindo é necessária uma maior abrangência legislativa nas relações de trabalho à distância, garantindo a proteção ao trabalhador e capacitar aqueles que necessitam para que se adéquem a essa realidade tecnológica.

O isolamento social decorrente da necessidade de evitar a propagação desse coronavírus levou para o trabalho à distância um contingente ainda não claramente contabilizado. Antes da pandemia, o IBGE anunciara, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em domicílio. Elas foram entrevistadas para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em sua versão contínua, mas os informes do IBGE à época não deixaram claro a natureza das atividades que realizavam. Se uma gerente de projetos pode ser classificada claramente no trabalho remoto, o mesmo não se pode dizer de uma representante de vendas, cujo trabalho é externo, por natureza. Na semana de 21 a 27 de junho, já no contexto da PNAD-Covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país estavam afastados por causa do distanciamento social (69,2 milhões) (OLIVEIRA, 2020)

Muitas pessoas não esperavam que a pandemia fosse durar um longo período de tempo e foi preciso que o poder público assegurasse direitos a esses trabalhadores no regime de teletrabalho. Assim foram instruídas as medidas provisórias 927 e 936 a respeito do direito de trabalho, e o teletrabalho fez parte dessas medidas, muito por causa

da nova rotina de muitos trabalhadores que foram migrados para outra modalidade de trabalho por consequência da pandemia (BARROS; ALBUQUERQUE, 2020).

Com a melhora nos casos de Covid-19 e a vacinação aumentando em longa escala, foi permitido a flexibilização das medidas sanitárias e de isolamento social, nesse sentido foi liberado o retorno às atividades comerciais e assim foi possível a volta de trabalhadores para o regime presencial. Porém, como já mencionado anteriormente o isolamento social e as restrições às atividades comerciais foram a realidade de muitos trabalhadores brasileiros por muito tempo em virtude da pandemia, e nesse contexto o teletrabalho passou a ser a modalidade de trabalho para muitos empregados nesse longo período, assim com a volta das atividades muitas empresas continuaram com o regime de teletrabalho (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

Muitas empresas quiseram continuar com a modalidade de teletrabalho, e outras preferiram adotar um modelo híbrido. Nesse modelo o empregado pode cumprir sua jornada de trabalho presencialmente e também à distância quando necessário. Suas atividades são desempenhadas de maneira híbrida, alternando entre o modo presencial e a distância do estabelecimento físico da empresa (CEZÁRIO, 2020).

Ocorre que a modalidade de trabalho híbrida não possui no ordenamento jurídico brasileiro uma regulamentação específica, como possui a modalidade do teletrabalho. Elementos como o horário de trabalho na prestação de serviço híbrida deve ser registrada e controlada pela empresa, pois a legislação retirou da responsabilidade do empregado essa obrigação de controle. Por não ter uma legislação própria, especificando regras para ambas as partes, o trabalho híbrido deve especificar no contrato de trabalho expressamente os direitos e deveres do empregado, deve ser informado as condições do trabalho e o funcionamento (SILVA, 2017).

Sobre a forma de trabalho híbrida, Melo e Andrade (2015) relatam que as novas formas de trabalho que vem surgindo com a tecnologia e a globalização trazem ao mundo jurídico formas de subordinação híbridas, as quais se confundem com a autonomia, porém, desta não fazem parte. Na verdade, o que poderá ser alterado é a intensidade da subordinação, não deixando, entretanto, de estar presente na configuração da relação (MELO; ANDRADE, 2015)

Existem funções que só podem ser desempenhadas de forma presencial, e outras que podem ser realizadas com qualidade de forma híbrida, ou seja, presencialmente ou à distância. Cabe ao empregador escolher o melhor regime para seus negócios, o mais vantajoso, devendo sempre ser resguardado direitos trabalhistas seja em qualquer

modalidade. Como não há uma legislação específica para o modelo de trabalho híbrido, com a medida provisória nº1.108/2022, foi formalizado o regime de trabalho híbrido, oferecendo segurança jurídica para os contratos de trabalho dessa espécie.

Com a nova realidade que surgiu por consequência da pandemia e do trabalho a distância, o poder público editou medidas provisórias para resguardar empregos e empresas que estava vivendo um momento atípico. A realidade de empresa e empregados sofreu alterações por causa da pandemia que instituiu medidas que antes não fazia parte da realidade de patrão e trabalhador. No momento pandêmico foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER), sua criação tem como objetivo preservar empregos, benefícios trabalhistas e proteger os trabalhadores regidos pela CLT.

Assim, foi instituída em março de 2022 a Medida Provisória nº1.108 que estabelece mudanças no direito do trabalho, entre essas mudanças o teletrabalho consta em seu conteúdo. O teletrabalho está previsto no artigo 75-A e seguintes da CLT, essa modalidade de trabalho recebeu regularização com a Lei nº13.467 de 2017, conhecida por muitos como reforma trabalhista (BRASIL, 2022).

A MP nº 1.108/2022 alterou esses artigos da CLT, passando a ter novas regras, a nova redação do Art.75-A considera o teletrabalho ou trabalho remoto, quando a prestação de serviços fora do estabelecimento empresarial do empregador, de maneira preponderante ou não, usando o empregado tecnologias de informação e comunicação, que não se configure trabalho externo (BRASIL, 2022).

Art. 75-A Considera-se teletrabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (BRASIL, 2022, s/p).

Ao artigo 75-B da CLT foi acrescentado parágrafos que abrange a espécie de teletrabalho. No §1º dispõe que o comparecimento mesmo de maneira habitual, as dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não se descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. E o §2º estabelece que o empregado estando em regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Acrescenta o §3º que quando o teletrabalho ou trabalho remoto for por produção ou tarefa, não será aplicada o capítulo II da CLT, capítulo este que dispõe sobre controle de jornada e duração de trabalho (BRASIL, 2022).

§1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa (BRASIL, 2022, s/p).

O Congresso também esclareceu que o método de renderização de escritório remoto ou trabalho remoto não significa ocupar operadores de vendas por telefone ou telecomunicações. No § 5 está previsto o uso de equipamentos de tecnologia e infraestrutura. A Internet é usada para escritório remoto. Ele não constitui o tempo disponível fora do tempo normal de trabalho dos funcionários (BRASIL, 2022).

§5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2022, s/p).

A partir da medida provisória fica autorizado o regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, o §7º regula a territorialidade da aplicação das legislações locais e nas convenções e acordos coletivos de trabalho, a base territorial é a do estabelecimento de locação do empregado. E aplicada a legislação brasileira ao contrato de trabalho de empregado admitido no Brasil eu optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional. Fica permitido que um acordo individual disponha sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, devendo ser assegurados os repousos legais (BRASIL, 2022).

Foi acrescentado o §3º ao artigo 75-C à legislação pertinente ao teletrabalho, onde estabelece que o empregador não será responsável por despesas com o retorno ao trabalho presencial, quando este optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato (BRASIL, 2022).

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL, 2022, s/p).

Ademais, foi acrescentado também o artigo 75-F, que dispõe que os empregadores deverão dar prioridade ao regime de teletrabalho aos empregados com deficiência e empregados tanto do sexo masculino como feminino que tenham crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade (BRASIL, 2022).

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação e empregadas com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2022, s/p).

Foi estipulado pela MP que os trabalhadores em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não serão abrangidos pelas regras da jornada de trabalho, prevista no capítulo II da CLT, sendo assim acrescentando o inciso III, ao artigo 62 da CLT (BRASIL, 2022).

Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III- os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

.

A medida também regulamentou o trabalho remoto, este que estava sendo usado como transição nas empresas, com a flexibilização e a volta das atividades comerciais, o empregador estipulava os dias da semana que o trabalhador iria comparecer nas dependências da empresa e quais os dias da semana o trabalho seria exercido à distância. Com a MP o trabalho remoto ganhou regulamentação, pois na reforma trabalhista não foi estabelecido regras sobre essa modalidade remota de trabalho, e após a pandemia pode crescer o número de empresas que prefiram essa modalidade. Assim, acrescenta-se que a medida provisória foi necessária para regulamentação e segurança jurídica aos empregados, com isso fica expresso o que é permitido nessa modalidade que continua fazendo parte da realidade de muitos trabalhadores (MOREIRA, 2022).

Quando um funcionário trabalha remotamente, significa que ele pode realizar o trabalho de qualquer lugar do mundo sem que seu empregador precise necessariamente saber ou aprovar onde ele está, pois o importante entregar o trabalho no prazo. Enquanto em regime de teletrabalho existe uma ligação permanente a quem trabalha com o empregador. Embora um funcionário deva poder se conectar e manter contato com sua equipe de trabalho durante o horário comercial normal, os funcionários remotos não precisam compartilhar essa responsabilidade. Outro fator importante a considerar ao

entender a diferença entre teletrabalho e trabalho remoto são os materiais utilizados pelos funcionários. No teletrabalho, os materiais utilizados muitas vezes são fornecidos pelo empregador, o que pode não acontecer no trabalho remoto (ALMEIDA; SOUZA; FERREIRA, 2022).

A jornada de trabalho consiste em um lapso temporal diário que o empregado está à disposição do empregador para desempenhar suas funções. Ela representa a quantidade de energia horária despendida pelo trabalhador, por dia, semana, mês ou ano, enquanto estiver à disposição do empregador, laborando ou aguardando ordens (BONFIM; ROCHA, 2020).

A legislação regulariza que a jornada de trabalho deve ser de 8 horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, conforme art. 58 da CLT. O art. 74,§2º da CLT estabelece que em empresas com mais de dez funcionários é obrigatório o controle da jornada de trabalho e também dos intervalos (CAZEIRO, 2022).

Romar (2018) divide a jornada de trabalho em duas vertentes, a primeira é a jornada normal máxima que segundo ela consiste àquela cuja duração é o limite máximo de tempo que o empregado pode ficar à disposição do empregador autorizado pelo ordenamento jurídico; é a prevista pelo art. 7º, XIII da Constituição Federal. A segunda espécie é a jornada normal especial que é “regida por parâmetros distintos da jornada normal máxima e, em geral dizem respeito a certas categorias profissionais por força de características especiais que regem sua atividade laborativa (por exemplo, mineiros, ascensoristas).

O teletrabalho por ser uma modalidade de prestação de serviço fora das dependências do empregador, apresenta algumas dificuldades para obter o controle da jornada de trabalho, e os adicionais previstos na legislação. O TST editou uma cartilha para explicar sobre a modalidade de teletrabalho, nela consta informações sobre a jornada de trabalho, segundo a cartilha disponibilizada pelo órgão, houve uma exceção do regime de jornada de teletrabalho do art. 62 da CLT, não estando o teletrabalho sujeito ao limite de jornada. Quanto às horas extras, enfrenta-se a complexidade de monitorar a jornada de trabalho, o que resulta na ausência de direito a horas extras e ao adicional noturno. Porém se houver meios do empregador ter controle da jornada, é possível que seja reconhecido os adicionais (ALMEIDA; SOUZA; FERREIRA, 2022).

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, na 2º jornada de direito material e processual do trabalho em 2017, editou o enunciado 71 referente às horas extras na prestação de serviço de teletrabalho.

71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 7º, E, G e H protocolo adicional a Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador) promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.

Tribunais regionais estão se manifestando sobre as horas extras devidas no teletrabalho, o tribunal regional da 1º região entendeu que se não houver qualquer forma de controle será impossível a fixação de horas extras (MOREIRA, 2022).

TRT-1 – Recurso Ordinário RO 01001758820215010203 RJ(TRT-1) TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes a duração da jornada de teletrabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle de tempo de trabalho (MOREIRA, 2022, P. 33).

Com isso fica evidente que não há uma unificação quanto a jornada de trabalho, e possíveis horas extras devidas ao trabalhador quando este estiver submetido a teletrabalho, porém mesmo o teletrabalho sendo uma modalidade diferenciada da modalidade clássica, presencial, com a pandemia esse modelo teve uma grande possibilidade de crescer e vários trabalhadores deverão se submeter às regras do teletrabalho (MARQUES, 2021).

Nesse contexto cumpre ao poder público resguardar direitos constitucionais aos empregados, como é o caso da jornada de trabalho, horas extras e outros direitos, devendo estar expresso na legislação a obrigação do empregador ter o controle da jornada do trabalhador em regime de teletrabalho, deveria ser um ônus do empregador registrar e regulamentar o controle de jornada.

2.2 BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TELETRABALHO

O teletrabalho vem sendo aderido por muitas empresas, muito em virtude da sua necessidade no período da pandemia. Mas essa modalidade que para muitos empregados é uma novidade, possui pontos positivos e pontos negativos (SOARES, 2017).

Conforme os resultados da investigação conduzida pela SAP Consultoria em Recursos Humanos (2017), uma proeminente referência nesse campo de estudo, as organizações que incorporam o paradigma de gestão de recursos humanos voltado para o bem-estar dos funcionários, colhem benefícios tangíveis, observando melhorias na satisfação e comprometimento dos funcionários, além do aumento da produtividade. Tais transformações se traduzem em aprimoramento da qualidade de vida dos colaboradores e na realização de um trabalho mais eficaz, concentrado e ágil. (SAP, 2017)

Para os empregados o teletrabalho possui benefícios como a flexibilidade, podendo em muitos casos os trabalhadores usarem horários flexíveis. Outra vantagem é o tempo que pode ser aproveitado, como o tempo gasto com o deslocamento do trabalhador até a empresa. Ainda deve-se mencionar mais conforto pois o funcionário pode realizar suas tarefas em seu domicílio, podendo fazer suas pausas para refeições. Outro ponto importante é a fácil adaptação que o teletrabalho possibilita, logo que tendo um aparelho técnico para desempenhar suas funções é possível a realização do trabalho (ALMEIDA; SOUZA; FERREIRA, 2022).

A flexibilidade também está relacionada a não necessidade de mobilidade, atrelada a diminuição da poluição dada pelo deslocamento de casa-trabalho. Em contrapartida a prática de teletrabalho tem como possível dificuldade a substituição das relações pessoais e diretas por relações à distância por meio das TICs. (ROSENFELD; ALVES, 2011).

A autonomia pode ser considerada um paradoxo entre benefício e desafio para o teletrabalhador, pois está associada a flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. As TICs, permitem que o trabalho possa ser realizado a qualquer tempo e lugar. Ou seja, o trabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas não há restrição de tempo ou disponibilidade. Além disso, autonomia se dá pela possibilidade de cominar vida privada e trabalho. A liberdade do uso do tempo é uma das principais vantagens, no caso dos teletrabalhadores, em especial aos teletrabalhadores por conta própria. (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Com o teletrabalho também é evitado perigos no trajeto até o estabelecimento do empregador. O trabalhador também tem o benefício de estar próximo à família, estando em seu lar próximo às demandas de seus familiares. Para o empregador, as vantagens econômicas para o seu negócio são: há redução do custo com espaço físico, com móveis para a empresa, uma grande economia com energia, custos como internet, água, e outros itens que são precisos para o bem estar do trabalhador (MOREIRA, 2022).

De acordo com Silva (2017), o autor destaca uma série de vantagens associadas ao trabalho remoto. Entre esses benefícios, estão a redução do tempo gasto em deslocamentos, que resulta em menos trânsito e mais autonomia para os colaboradores. Além disso, o trabalho remoto também é associado a uma melhoria na saúde mental dos profissionais, uma vez que contribui para a diminuição do estresse relacionado aos deslocamentos e ao ambiente de escritório tradicional. A motivação e o engajamento também são ressaltados como ganhos, uma vez que a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto pode aumentar a satisfação e a sensação de controle sobre a própria rotina de trabalho. A produtividade pode ser potencializada devido à criação de um ambiente mais personalizado, enquanto a possibilidade de estar presente na vida dos filhos e a sensação de segurança também são mencionadas. Além disso, o trabalho remoto pode trazer benefícios econômicos, tanto para os funcionários quanto para as empresas (custos com funcionários, como a economia com transporte, custo com alimentação, equipamentos tecnológicos, e manutenção desses equipamentos) ao reduzir custos operacionais. Por fim, o autor destaca que o ambiente mais agradável para trabalhar é uma característica do trabalho remoto, permitindo que os colaboradores escolham onde se sentem mais produtivos e confortáveis para desempenhar suas atividades laborais.

Bernardino *et al.* (2009), também menciona pontos positivos para o teletrabalhador: economia com vestuário, deslocamento e alimentação. Flexibilidade das horas de trabalho, que tem como consequência conciliação entre a vida profissional e familiar, eliminação de tempo gasto em trajetória, maior facilidade em conciliar responsabilidades de casa e trabalho, menor estresse, maior autonomia atrelada a diminuição de uma presença hierárquica constante, mais motivação e produtividade. Além disso, Hau e Todescat (2018) também aborda a flexibilidade na seleção de residência, a agilidade no retorno pós-licença médica e a ausência de um ambiente competitivo entre os colaboradores. No quadro 1 é fornecida uma síntese dessas perspectivas.

Quadro 1 - Benefícios para profissionais de teletrabalho

Benefícios para o profissional	Autores
Flexibilidade no trabalho	Rosenfield e Alves (2011); Silva (2017); Hau e Todescat (2018); Haubrich e Froehlich (2020)
Autonomia	Silva (2017); Hau e Todescat (2018)

Qualidade de vida	Haubrich e Froehlich (2020); Silva (2017); Hau e Todescat (2018)
Redução de tempo em deslocamento	Rosenfield e Alves (2011); Haubrich e Froehlich (2020); Silva (2017); Hau e Todescat (2018)
Maior tempo com a família	Haubrich e Froehlich (2020); Silva (2017); Hau e Todescat (2018); Moreira (2022)
Maior concentração	Haubrich e Froehlich (2020); Hau e Todescat (2018)
Sem limite de localização de contratação e moradia	Rosenfield e Alves (2011); Hau e Todescat (2018); Haubrich e Froehlich (2020)
Redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento	Hau e Todescat (2018); Bernardino <i>et al.</i> (2009)
Maior produtividade	Hau e Todescat (2018); Bernardino <i>et al.</i> (2009); Silva (2017)
Conforto	Almeida; Souza; Ferreira (2022); Silva (2017)
Menor estresse	Silva (2017); Bernardino <i>et al.</i> (2009)

Fonte: Do autor a partir das obras de Haubrich e Froehlich (2020), Silva (2017), Rosenfield e Alves (2011) e Hau e Todescat (2018), Bernardino *et al.* (2009); Moreira (2022) e Almeida; Souza; Ferreira (2022)

Ao escolher esse sistema de trabalho, é essencial obter uma compreensão abrangente dos benefícios que esse modelo oferece às partes envolvidas. (HAUBRICH E FROEHLICH, 2020)

Da mesma forma que existem benefícios para ambos envolvidos na relação de trabalho, existem desafios. Com o trabalho executado no domicílio do trabalhador, este passa mais tempo em sua residência, ou seja, os gastos com energia, manutenção de sistemas, compra de equipamentos para a realização de suas funções. Há também o a dificuldade muitas vezes do trabalho doméstico, de realizar funções básicas como higiene e alimentação, e interrupção. (MARQUES, 2021).

Segundo as análises apresentadas por Silva (2017), é possível identificar diversos desafios inerentes ao contexto do trabalho remoto. Entre as dificuldades mencionadas pelo autor, destacam-se a presença de distrações e tentações que podem comprometer a concentração dos profissionais durante suas atividades laborais. O isolamento é outra preocupação abordada, relacionada à potencial sensação de desconexão social e à falta de interação presencial com colegas de trabalho. A procrastinação também figura como um desafio, uma vez que a flexibilidade do ambiente doméstico pode levar a adiar tarefas importantes. A ausência de suporte técnico direto é

mencionada, podendo impactar a resolução rápida de problemas tecnológicos. Além disso, aponta para a possibilidade de preconceito em relação ao trabalho remoto, com a percepção de que o profissional pode estar menos engajado ou comprometido. A necessidade de autodisciplina e organização para gerir eficazmente o tempo e as atividades é ressaltada, assim como a presença de ruídos domésticos que podem interferir nas atividades de trabalho. Portanto, a pesquisa evidencia que o trabalho remoto apresenta não apenas benefícios, mas também uma série de desafios que precisam ser considerados e gerenciados de forma adequada.

Bernardino *et al.* (2009), também menciona pontos negativos em destaque na literatura à respeito do teletrabalho para o teletrabalhador, como sendo: isolamento social e profissional, possível perda de status do trabalhador, diminuição do espaço em casa, aumento de custos pessoais, possível perda de benefícios trabalhistas (transporte subsidiado, refeição no local de trabalho, entre outros), falta de contato e interação social com os colegas de trabalho, aumento de gastos com energia e infraestrutura doméstica (residência convertida em escritório), dificuldade de separar a vida pessoal da profissional, desafios de adaptação posterior caso haja a necessidade de retornar ao escritório após um período de trabalho em casa, e potenciais restrições quanto a oportunidades de progressão na carreira. Hau e Todescat (2018) apontam a dificuldade em caracterizar acidentes de trabalho como outro desafio a ser enfrentado.

Rosenfield e Alves (2011) chama atenção para o ponto resultante dessa conversão de relações: “o isolamento profissional e, no caso de assalariamento, as dificuldades de avaliação do trabalho e das consequentes perspectivas de promoção de carreira”.

Em virtude da falta de locomoção existe a desvantagem do sedentarismo, problemas com a ergometria, em virtude das atividades serem realizadas sentadas, pode adquirir o empregado dor nas costas, problemas de articulações, e locomoção. Outro desafio para o empregado é a sobrecarga, pois muitas vezes o trabalhador tem dificuldade de se desconectar do trabalho, em consequência disso as atribuições e funções do serviço devem estar bem estabelecidas no contrato de trabalho. Também por causa da distância a socialização entre o trabalhador com os colegas de trabalho e também com seu chefe, o convívio fica prejudicado com a distância (MARQUES, 2021).

De acordo com Oliveira (2017), a ocorrência frequente de horas extras entre os profissionais que desempenham atividades digitais e a constante pressão de prazos a serem cumpridos ou já vencidos muitas vezes resultam em longas jornadas de trabalho

que se estendem até altas horas da noite. Essas constatações ressaltam as contradições que cercam a ideia de que o teletrabalho é uma abordagem destinada a melhorar a qualidade de vida dos funcionários. Tais contradições se tornam evidentes quando considerado as noites de sono perdidas em prol do cumprimento de prazos de entrega. (OLIVEIRA, 2017).

Sob o mesmo ponto de vista, mesmo em regime de teletrabalho, deve ser resguardado a saúde física e psicológica do empregado, devendo haver preocupação com os materiais necessários para melhor condição física do trabalhador, e adequar os horários à disponibilidade do empregado para que não haja uma invasão do trabalho em sua vida pessoal (MOREIRA, 2022).

Adicionalmente, a síntese dos desafios do teletrabalho abordados pelos autores é apresentada no quadro 2.

Quadro 2 - Desafios para profissionais de teletrabalho

Desafios	Autores
Isolamento	Haubrich e Froehlich (2020); Hau e Todescat (2018); Rosenfield e Alves (2011); Bernardino <i>et al.</i> (2009); Silva (2017); Marques (2021)
Visão preconceituosa	Hau e Todescat (2018); Silva (2017);
Indisciplina	Haubrich e Froehlich (2020); Hau e Todescat (2018); Rosenfield e Alves (2011); Silva (2017)
Afastamento do campo profissional e menor oportunidade de carreira;	Hau e Todescat (2018); Rosenfield e Alves (2011); Bernardino <i>et al.</i> (2009);
Dificuldade de se desconectar do trabalho	Marques (2021); Bernardino <i>et al.</i> (2009)
Interrupções por ruídos domésticos	Silva (2017); Marques (2021)
Aumento de gastos com energia e infraestrutura doméstica	Marques (2021); Bernardino <i>et al.</i> (2009)
Sobrecarga	Oliveira (2017); Marques (2021)

Fonte: Do autor a partir das obras de Haubrich e Froehlich (2020), Silva (2017), Rosenfield e Alves (2011) Hau e Todescat (2018); Marques (2021); Oliveira (2021) e Bernardino *et al.* (2009).

Os desafios destacados no quadro oferecem uma visão crítica dos obstáculos que os trabalhadores podem enfrentar ao adotar o teletrabalho. Reconhecer esses desafios permite abordar questões importantes relacionadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, saúde mental e produtividade. Embora o teletrabalho tenha muitos benefícios, uma abordagem cuidadosa e estratégica é necessária para garantir que ele seja implementado de maneira eficaz e inclusiva. Haubrich e Froehlich (2020) consideram que para adotar o formato de teletrabalho em ambiente residencial, é preciso que existam requisitos relacionado a infraestrutura física e perfil comportamental. Como acesso a computador de qualidade, uma conexão de internet de alta velocidade, assim também como habilidades por partes do trabalhador, como o foco, capacidade de concentração, organização, disciplina, comprometimento, autonomia e dinamismo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O tipo de pesquisa adotada neste estudo foi a qualitativa. Esse tipo de pesquisa busca compreender e interpretar fenômenos complexos, explorando perspectivas individuais, significados, contextos e experiências dos participantes (MERRIAM, 2009). De acordo com Denzin e Lincoln (2018), a pesquisa qualitativa é caracterizada pela ênfase na compreensão e interpretação dos fenômenos sociais, levando em consideração o contexto em que ocorrem. Ao empregar a abordagem qualitativa, o objetivo é obter insights profundos e detalhados sobre o objeto de estudo, bem como capturar as nuances e as múltiplas dimensões do fenômeno investigado (CRESWELL, 2013).

A pesquisa qualitativa também proporciona flexibilidade durante o processo de coleta e análise de dados, permitindo que novas questões e temas emergentes sejam explorados à medida que a pesquisa avança. Ela utiliza uma variedade de técnicas de coleta de dados, como entrevistas, observação participante e análise de documentos, proporcionando uma visão abrangente e rica do fenômeno investigado. A análise dos dados qualitativos envolve a identificação de padrões, temas recorrentes e relações significativas, com o objetivo de gerar insights teóricos e contribuir para a construção do conhecimento na área de estudo (PATTON, 2015).

3.1 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio da técnica de entrevistas semiestruturadas. Foram realizadas entrevistas com profissionais que já trabalham ou já experimentaram o teletrabalho no setor de desenvolvimento de software e serviços de TI. Essas entrevistas foram conduzidas com roteiro semiestruturado, permitindo a exploração de experiências, percepções e opiniões dos participantes sobre o teletrabalho, bem como a identificação de fatores críticos de sucesso e desafios enfrentados (FONTANA; FREY, 2018).

Em setembro de 2023, foram conduzidas 5 entrevistas semiestruturadas. Dessas, uma entrevista foi realizada presencialmente, enquanto as outras quatro foram conduzidas virtualmente. A escolha pela realização virtual se deu ao fato de duas pessoas entrevistadas estarem em outra cidade, e outras duas optaram por essa modalidade devido à disponibilidade de tempo. Todas as entrevistas virtuais foram facilitadas pelo emprego da plataforma de comunicação Whatsapp e Google meet. O início da interação com os

participantes ocorreu por meio de WhatsApp ou ligação, durante a qual foi apresentada a finalidade da pesquisa e obtida a concordância para a participação. Nesse mesmo momento, foi estabelecido um acordo sobre o horário e local da entrevista, escolhidos de acordo com a preferência do entrevistado. Os diálogos foram registrados por meio de gravações e tiveram duração de 20 à 30 minutos, que posteriormente foram transcritas. Com o intuito de preservar a confidencialidade dos entrevistados e das organizações às quais estavam afiliados, foi acordado com os participantes o compromisso de não revelar suas identidades reais. Isso permitiu que os trabalhadores compartilhassem abertamente suas percepções sobre os assuntos discutidos.

O estudo compilou um conjunto de dados que consiste em entrevistas realizadas com profissionais situados no estado do Rio Grande do Norte. Esses participantes estão distribuídos nas localidades de Natal e Mossoró e atuam em 5 empresas distintas.

O roteiro da entrevista é apresentado no Apêndice 1. Os entrevistados assinaram o Termo de consentimento no qual concordaram em participar desta pesquisa (Apêndice 2). O roteiro foi desenvolvido tendo como referência os objetivos específicos da pesquisa e a base teórica previamente examinada. Dessa forma, foram criadas perguntas abertas que possibilitaram alcançar o objetivo. O instrumento utilizado contempla perguntas que incluem dados pessoais e promovem discussão sobre a percepção dos entrevistados sobre os benefícios e desafios encontrados por eles na realização do teletrabalho.

Adicionalmente, será adotada uma abordagem reflexiva durante todo o processo de pesquisa, permitindo que o pesquisador reconheça seu papel e influência no estudo (FINLAY; GOUGH, 2008). Isso promoverá a transparência e a confiabilidade dos resultados, as interpretações serão constantemente examinadas e debatidas de maneira crítica. Acredita-se que a utilização dessa técnica de coleta de dados e análise interpretativa permitirá uma compreensão aprofundada do fenômeno em estudo, possibilitando a investigação das perspectivas dos participantes e a identificação de padrões e tendências subjacentes.

3.2 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Visando compreender o perfil dos entrevistados, foram feitas questões sobre perfil dos entrevistados quanto informações como: idade, sexo, cargo, e experiências profissionais anteriores. O quadro 3 a seguir, apresenta um compilado das informações

sociodemográficas dos sujeitos entrevistados. Foi usada a seguinte codificação: 'S' para solteiro, 'C' para casado, 'F' para feminino e 'M' para masculino."

Quadro 3 - Perfil dos entrevistados

Entrevistados	sexo	Idade	localidade	Cargo/funções	Estado civil	Possui filhos	Data da entrevista	Tipo da entrevista	Escolaridade
A	M	29	Natal/RN	Consultor de infraestrutura - programador (desenvolvimento e vendas de software e serviços de software)	S	Não	05/09/2023	Presencial	Ensino médio regular
B	F	25	Mossoró/RN	UI/UX – Experiência e interface do usuário (Desenvolvimento de telas, aplicativos, sites e sistemas)	C	Sim	06/09/2023	Ligação em vídeo – Plataforma Google meet	Superior completo
C	F	26	Natal	UI/UX – Experiência e interface do usuário (Desenvolvimento de telas, aplicativos, sites e sistemas)	C	Sim	15/09/2023	Ligação em vídeo – Plataforma Google meet	Superior completo
D	M	26	Mossoró	Programador - Desenvolvimento e manutenção de sistemas e aplicativos	C	Sim	15/09/2023	Ligação em vídeo – Plataforma Google meet	Superior completo
E	M	27	Natal	Realiza suporte e soluções computacionais	C	Sim	17/09/2023	Ligação em vídeo – Plataforma Google meet	Superior completo

Fonte: elaboração própria a partir das entrevistas realizadas (2023)

Em síntese, o perfil sociodemográfico e profissional dos participantes é formado por duas mulheres de 25 e 26 anos, e três homens com idade de 26 à 29 anos. Foi levado em conta a participação de mulheres neste setor com baixa representatividade de

trabalhadoras do sexo feminino (OLIVEIRA, 2017). A maioria dos respondentes possui o estado civil como casado(a). Para aprofundar o conhecimento do perfil dos entrevistados, foram realizadas perguntas acerca do contexto familiar como da existência de filhos, resultando em quatro de cinco para presença de filhos.

Quanto à distribuição espacial dos teletrabalhadores, este estudo envolveu duas cidades do estado do Rio Grande do Norte. Além disso, observou-se que quatro dos cinco entrevistados residem em uma cidade diferente da sede da empresa à qual estão vinculados.

Oliveira (2020, p.48) evidencia que “o mercado de desenvolvimento de software e serviços de TI é marcado pela diversidade em termos de formação.” Esta pesquisa também destacou trabalhadores com formação de ensino superior com cursos associados à informática e áreas afins, como também há entre os entrevistados trabalhadores com ensino médio regular e cursos profissionalizantes.

No que diz respeito à experiência profissional anterior, todos os participantes relataram ter experiência prévia com o modelo de trabalho presencial em algum momento de suas carreiras. Além disso, pode-se observar também que os participantes atuam na área entre 2 e 10 anos, e que realizam o teletrabalho na maior parte do tempo em casa.

Com relação a consideração ao formato de teletrabalho, o ambiente domiciliar foi dito como adequado para realização das atividades do trabalho, mas constatam que chegam a realizar em alguns momentos atividades em outros locais quando necessário. Quanto ao ambiente em domicílio, descreveram seus espaços e relataram atender suas necessidades de trabalho, mas em alguns casos esses espaços são destinados a outras funções além do trabalho, sendo eles: sala de estar da casa de uso comum dos moradores, quarto de uso comum entre pais e filho, e escritório desenvolvido nas instalações da residência para fins de trabalho e estudo. Nenhum dos entrevistados mora sozinho(a), a quantidade de moradores presentes varia entre duas e três pessoas.

Em resumo, destaca uma distribuição espacial flexível e uma variedade de experiências profissionais dos participantes, demonstrando sua capacidade de adaptação ao teletrabalho. Isso evidencia que o teletrabalho emerge como uma possível solução para superar barreiras geográficas para os participantes da pesquisa.

3.3 MÉTODO DE ANÁLISE DOS DADOS

Por meio da análise interpretativa dos dados coletados, será possível compreender a complexidade do teletrabalho para profissionais do setor de desenvolvimento de software e serviços de TI, avaliando e identificando os pontos positivos e negativos dessa prática. A análise dos dados contribuirá para uma compreensão mais aprofundada desse fenômeno, fornecendo insights relevantes para profissionais e organizações interessados nessa modalidade de trabalho.

Para a estruturação dos temas de análise, baseou-se nos objetivos específicos deste trabalho como guia orientador. As categorias e agrupamentos das informações foram definidos com base nesses temas, visando proporcionar uma abordagem sistemática e coerente para a pesquisa.

Cada tema selecionado está apresentando por categorias, sendo elas: Benefícios do teletrabalho, desafios do teletrabalho e qualidade de vida. Permitindo uma análise detalhada e uma demonstração da compreensão alcançada por meio desta pesquisa.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados provenientes das entrevistas, expondo e discutindo as informações obtidas.

4.1 BENEFÍCIOS DO TELETRABALHO

De acordo com o objetivo específico 1, que visa identificar os benefícios e desafios do teletrabalho percebidos por profissionais digitais na área de desenvolvimento de software e serviços de TI que praticam o teletrabalho, este tópico concentra-se nos benefícios relatados pelos entrevistados.

No que se refere à flexibilidade, as respostas indicaram que os benefícios estão diretamente relacionados à capacidade de organizar o próprio horário, realizar pausas estratégicas e dedicar tempo a outras atividades. Conforme os trechos que seguem:

Posso fazer pausas estratégicas e, em dias de grande estresse ou falta de criatividade, buscar outras atividades sem a obrigatoriedade de estar dentro de um escritório cumprindo uma tabela e prazo fixos. (Entrevistado A)

Os líderes deixam os funcionários bastante flexíveis com a jornada de horas de trabalho. (Entrevistado E)

Além disso, a flexibilidade de horários muitas vezes elimina a necessidade de seguir uma rotina rígida de cumprimento de horários, o que contribui para uma maior sensação de liberdade, como se pode observar nos trechos seguintes:

Eu não tenho horário fixo. Tenho a liberdade de trabalhar no horário que desejo, embora eu tente sempre trabalhar das nove até pelo menos as dezesseis. (Entrevistado A)

Trabalho das nove às dezessete e trinta. Não tenho cobrança de horário fixo, não tenho que bater ponto, esse horário fui eu que defini e acabo seguindo porque é interessante alinhar com o horário da empresa também. (Entrevistado D)

Tenho que prestar serviço de 40 horas semanais. Hoje, por exemplo, posso prestar seis horas, amanhã oito, outro dia dez, posso ir compensando essas horas, não existe um horário fixo. O que existe são reuniões pré-agendadas que exigem que a gente esteja disponível naquele momento (Entrevistado B)

Em contrapartida, a flexibilidade de horário pode estar associada à instabilidade na rotina. Ponto esse mencionado por o trabalhador A, no trecho seguinte:

Apesar de eu tentar trabalhar geralmente das nove até pelo menos as dezesseis, muitas vezes acabo trabalhando até a madrugada ou começando antes mesmo do dia amanhecer. (Entrevistado A)

Essa postura do entrevistado A, mostrou-se como uma exceção entre os demais, e é relevante destacar que essa questão não foi mencionada como um desafio pelo entrevistado. Os demais participantes demonstram possuir um controle maior sobre a duração da jornada de trabalho diária. Mas essa questão confirma o paradoxo apresentado por Rosenfield e Alves (2011), no qual a autonomia associada à flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho, proporcionado pelas TICs, dá ao trabalhador autonomia para gerir o tempo, porém, não há restrição de tempo ou disponibilidade.

A comodidade e o conforto proporcionados pelo ambiente doméstico também foram destacados como benefícios do teletrabalho, contribuindo para a sensação ampliada de liberdade, como pode ser inferido pelo trecho a seguir:

Ter a liberdade de agir de forma mais informal durante o expediente, já que estou em casa, e ter acesso a comodidades que não encontraria em um ambiente formal, como uma geladeira e armários com comida à disposição, ou um banheiro privado. (Entrevistado C)

O teletrabalho, como evidenciado, apresenta benefícios significativos para esses trabalhadores. Além do conforto relacionado ao acesso às comodidades disponíveis em casa, ele também oferece economia com transporte e uma sensação de segurança, pois os trabalhadores não precisam estar nas ruas diariamente. Conforme é descrito nos relatos seguintes:

Não ter que me expôr a trânsito caóticos diariamente e a outros riscos que tem nas ruas. (entrevistado A)

Não gastar tempo e energia me arrumando para sair ou no trânsito diariamente. (Entrevistado C)

A economia com deslocamento, não é preciso gastar gasolina para ir ao trabalho. (Entrevistado D)

No que concerne à liberdade geográfica, além do fato de 4 dos entrevistados trabalharem para empresas localizadas em cidades diferentes daquelas em que residem. Em uma das experiências relatadas, o trabalhador conseguiu realizar um sonho pessoal ao viver próximo à praia, graças à oportunidade oferecida pelo trabalho remoto. Como evidenciado no trecho:

Fazia um tempo que eu desejava morar perto da praia, pois sou apaixonado pelo surf. Então, tomei a decisão de mudar de cidade sem que isso afetasse o meu trabalho. Em um formato de trabalho diferente, teria que fazer uma escolha difícil. (Entrevistado A).

A liberdade geográfica foi mencionada também em outras entrevistas. Conforme demonstram os relatos a seguir:

Podemos trabalhar a qualquer momento e de qualquer lugar. Na questão da liberdade geográfica, é possível trabalhar de qualquer lugar do planeta. O limite é infinito. (Entrevistado D)

A flexibilidade geográfica (quando perguntado sobre os benefícios). Posso estar agora em outro estado e estar trabalhando. (Entrevistado B)

Isso ilustra como a liberdade geográfica proporcionada pelo teletrabalho pode ter um impacto significativo na qualidade de vida dos indivíduos, permitindo que eles escolham locais de residência que atendam às suas preferências e necessidades.

O fortalecimento dos vínculos familiares foi outro benefício identificado que mostra que o teletrabalho não apenas tem um impacto na vida profissional, mas também afeta significativamente a vida familiar e a interação social. A proximidade com a família demonstra uma melhora na qualidade de relacionamento familiar, relacionada a possibilidade de passar mais tempo juntos. Conforme evidenciado nos depoimentos que seguem:

(O trabalho remoto) Afeta a relação familiar, pois estou mais próxima do meu marido e da minha filha, e em termos de interação social, não tive dificuldades, pois temos muitas reuniões, convivemos bem com toda a equipe e mantemos contato com as pessoas. (Entrevistado B)

(quais os principais benefícios?) A possibilidade de estar mais próximo da família. (Entrevistado C)

Quanto a percepção das trabalhadoras em relação ao trabalho remoto e a maternidade, ambas informam satisfação por poder estar presentes no dia a dia dos filhos mesmo mantendo a rotina de trabalho.

Na passagem a seguir uma das entrevistadas relata essa experiência.

[...] Quando ela (a filha) me procura, eu vou e atendo. É um grande benefício do teletrabalho em casa. Estar sempre a disposição e vendo o que está acontecendo com nossos filhos. Qualquer assistência que precisar, a gente pode dar. Para mim, esse é o maior benefício. (Informação verbal - Entrevistado B)

O exemplo encontrado tende para a discussão abordada por Oliveira (2017), sobre as relações com os filhos pelo trabalho à distância e ocupação com atividades domésticas. Essas experiências não se limitaram apenas as mulheres, foram também mencionadas pelos homens entrevistados com filhos, como relatado na experiência do entrevistado D.

[...] Em casa, além de certo conforto, a gente se estressa por alguma coisa, um código complexo que embola a cabeça, não tem como seguir dali, então a gente para um pouco. No meu caso, brinco uns dez minutos com minha filha. Dá uma esfriada na cabeça, às vezes dá uma luz, uma relaxada na cabeça, e nesse quesito ajuda bastante. (Entrevistado D)

Ainda enfatizando as interações sociais, foi feita uma pergunta sobre o trabalho em equipe, mais especificamente, como seria a experiência de trabalhar em equipe, mas remotamente, ou seja, individualmente. Os relatos tiveram uma visão positiva por parte de três dos entrevistados e estão relacionados aos benefícios de como a apreciação da independência, a facilidade de comunicação com a equipe e a capacidade de construir soluções de maneira mais eficaz. Conforme os relatos a seguir:

É uma modalidade que eu gosto, porque também aprecio a independência de não depender de outras pessoas para fazer certas coisas. De certa forma, acredito que sou mais rápido e produtivo sozinho. (Entrevistado A)

Não tive dificuldades em relação à minha equipe. Todos são bem acessíveis, como eu havia mencionado, então, qualquer coisa que eu precise, qualquer informação, eles respondem rapidamente. Isso não afeta a produtividade. Se uma pessoa não pode responder, já passa para outra e assim continuamos. A empresa em que estou não é muito grande, é pequena, então a comunicação entre toda a equipe é muito mais fácil.

(Entrevistado B)

Muito legal, pois facilita a construção melhor da solução. (Entrevistado E)

Relacionado à produtividade e criatividade, um dos entrevistados mencionou que não percebe influência positiva ou negativa do teletrabalho em sua produtividade e criatividade. No entanto, os outros quatro entrevistados expressaram uma visão mais positiva em relação a essa influência. Os entrevistados D e E responderam apenas “Sim”, sem fornecerem detalhes adicionais. Por outro lado, os entrevistados A e B conseguiram compartilhar suas perspectivas de maneira mais elaborada, demonstrado nos relatos que seguem:

Embora tenha compromissos com meus clientes e consultorias, não estou amarrado a um determinado local de trabalho quando não estou produtivo. Isso me permite a liberdade de sair em uma quarta-feira e ir à praia, enquanto posso estar trabalhando no sábado e domingo, o que, sem dúvida, contribui para minha produtividade e criatividade. (Entrevistado A)

Sim. Demais. Não tem aquela pressão diária, é bem mais tranquilo de produzir. (Entrevistado B)

Nesse sentido, os relatos coincidem com os dados apresentados por Haubrich e Froehlich (2020) a respeito da produtividade na adoção do *home office*, que os entrevistados acreditam que o trabalho remoto pode ter um impacto positivo na produtividade, dependendo das atividades realizadas, e que trabalhar remotamente pode ser mais produtivo para atividades que requerem concentração, pela possibilidade de permitir um ambiente silencioso que facilita um maior foco e atenção.

A valorização da criatividade e produtividade como benefícios está intrinsecamente ligada à autonomia de não estar sob uma supervisão constante de um superior. Os profissionais percebem essa liberdade como um resultado da flexibilidade proporcionada pelos gestores, permitindo-lhes realizar suas tarefas de acordo com seu próprio ritmo e inspiração. Além disso, a possibilidade de não estar fisicamente presente em um escritório quando a criatividade não está fluindo é considerada essencial para esses trabalhadores para o aumento da produtividade.

4.2 DESAFIOS DO TELETRABALHO

Buscou-se identificar e analisar os desafios conforme relatados pelos participantes da pesquisa, com o objetivo de obter uma visão completa e equilibrada desse modelo de trabalho. Embora o teletrabalho ofereça uma série de benefícios, ele não está isento de desafios que podem impactar a experiência dos profissionais, como discutido na seção do referencial deste trabalho.

Um dos desafios mencionados foi a distração. Releva que a distração no teletrabalho pode ser influenciada por fatores ambientais. Esse desafio está relacionado a um ambiente distrativo, tornando difícil manter a concentração. Além disso, dois dos entrevistados terem que compartilhar o espaço de trabalho com outro morador que também realiza teletrabalho, o que pode resultar em possíveis conflitos de reuniões e prejuízo a atenção. Conforme os relatos a seguir:

No começo, quando eu morava na casa da minha mãe, porque lá é bem mais movimentado, com bem mais pessoas, era muito mais difícil manter a concentração, porque a todo momento as pessoas precisavam da minha atenção. (Entrevistado A)

Minha esposa também trabalha em casa, ao meu lado, e às vezes estou em uma reunião e ela em outra, isso atrapalha um pouco. (Entrevistado D)

Os desafios são que meu marido também trabalha em teletrabalho e frequentemente ocorrem reuniões online simultâneas nossas que causam conflito nos áudios e às vezes prejudicam a atenção de cada um. (Entrevistado C)

Constatou-se que a autodisciplina é um outro ponto relevante nas falas dos trabalhadores. A manutenção da disciplina pode ser vista como um desafio em contrapartida do benefício de flexibilidade de horário. Destacam a importância da disciplina ao trabalhar de forma remota, onde não há a pressão de cumprir um horário fixo de entrada. A reflexão ressalta que, nessas situações, a tentação de relaxar pode ser maior, mas o compromisso de cumprir as tarefas ainda é fundamental. Ter a autodisciplina para iniciar o trabalho de forma consistente e produtiva é essencial para manter a eficiência e alcançar metas enquanto se trabalha em ambientes mais flexíveis. Como por exemplo o trabalhador A, que reflete da seguinte forma:

Quando você trabalha como autônomo, por exemplo, ou em casa, sem a obrigação de estar batendo ponto, se você relaxar, não realiza as tarefas. É necessário ter disciplina para levantar e trabalhar. (Informação verbal - Entrevistado A)

A autodisciplina foi mencionada também como algo essencial para a realização do teletrabalho, conforme mostrado nos relatos a seguir:

A modalidade de teletrabalho exige muita disciplina. Acredito que não é para todos, mas quem consegue manter disciplina nessa modalidade tem um ganho de qualidade de vida enorme e acho que vale a pena ser almejado se o seu trabalho te permite esse formato. (Entrevistado A)

É essencial ter foco. Você conseguir focar. Ter disciplina. (Entrevistado D)

Foi possível observar que a liberdade de horário de trabalho também abre margem para excesso e normalização de horas trabalhadas.

Tento evitar [...] penso em, em algum momento, tentar parar de responder fora do horário que estabeleci para o trabalho. Mas até agora, não alcancei esse objetivo. [...] Nos dias em que tenho outras atividades fora do meu trabalho, costumo trabalhar de seis a oito horas, mas nos dias em que não tenho essas atividades, facilmente chego a trabalhar doze horas por dia." (Entrevistado A)

Como o horário é flexível, a gente meio que fica disponível mesmo fora do horário que a gente estipulou. Por exemplo, pode ter alguém aí dependendo de alguma coisa que você está fazendo, que está trabalhando à noite ou de madrugada, aí geralmente a gente responde na medida do possível. (Entrevistado D)

Silva (2017) destacou, a importância da autodisciplina e organização na gestão eficaz do tempo e das tarefas, bem como a influência de ruídos domésticos que podem perturbar as atividades de trabalho.

Haubrich e Froehlich (2020) apontam que nem todos os profissionais estão aptos a adotar o home office como modelo de trabalho. Para ser bem-sucedido nesse ambiente, é fundamental possuir autodisciplina, capacidade de organização, tomada de decisões eficazes e uma afinidade com o trabalho independente. Aqueles que optam por trabalhar em casa precisam encontrar a motivação interna necessária, uma vez que podem se deparar com distrações provenientes do ambiente ao seu redor.

Quanto ao isolamento social, é um aspecto significativo da experiência dos profissionais que optam pelo teletrabalho. Embora esse modelo ofereça notáveis vantagens em termos de flexibilidade e comodidade, ele pode criar um ambiente em que as interações sociais tradicionais no local de trabalho sejam limitadas, resultando em uma

sensação de isolamento que pode, por sua vez, afetar o bem-estar e a satisfação no trabalho. Conforme os relatos a seguir:

Falta de contato olho a olho com as pessoas é o maior desafio.
(Entrevistado C)

Identifico como um desafio a questão das relações sociais do trabalho.
É diferente. Pode afetar nos relacionamentos sociais. (Entrevista E)

Além disso, conforme apontado por Bernardino et al. (2009), o teletrabalho apresenta diversos desafios, não se limitando apenas ao isolamento social e profissional. Também envolve a ausência de contato direto e interação social com os colegas de trabalho. Hau e Todescat (2018) destacam uma preocupação identificada pelos teletrabalhadores em sua pesquisa relacionada ao isolamento social, que pode, por vezes, afetar o progresso profissional.

Outro desafio encontrado é a complexidade da comunicação, o que torna desafiante manter uma comunicação eficaz. Como mencionado nos relatos a seguir:

A demora na comunicação. Acho que essa demora atrapalha um pouco na produtividade. E outras tarefas que acabo fazendo, e que no escritório seriam delegadas a outras pessoas, como, por exemplo, o contato com clientes, já que minha função principal é programar.
(Entrevistado A)

Às vezes, por ser remoto, a comunicação é um pouco defasada na maioria das empresas em que trabalhei. Nessa mais recente, há uma política mais rígida em relação à comunicação, mas todas as empresas em que trabalhei antes tinham problemas significativos de comunicação. Às vezes, ficar dependendo de uma resposta imediata é um problema (Entrevistado D)

Essa complexidade é frequentemente agravada pela facilidade dos meios digitais, o trabalho fora do horário de expediente como mencionado, destacando a necessidade de estabelecer limites claros.

Os benefícios e desafios identificados pelos entrevistados são sintetizados no quadro 4.

Quadro 4 - Benefícios e desafios do teletrabalho para os profissionais de desenvolvimento de Software e serviços de TI

Benefícios	Desafios
------------	----------

Flexibilidade	Manutenção da disciplina
Comodidade	Distração
Economia com transporte	Isolamento social
Segurança	Comunicação defasada
Liberdade geográfica	
Fortalecimento de vínculos familiares	
Produtividade potencializada	

Fonte: elaboração própria a partir das entrevistas realizadas (2023)

Os principais benefícios apontados pela adoção do teletrabalho por parte dos trabalhadores dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho, conforto, liberdade geográfica, economia, principalmente relacionada ao transporte de casa ao trabalho e tempo gasto, fortalecimento de vínculos familiares, e produtividade. Já os principais desafios citados são: distrações, indisciplina, este devido a possível desorganização no horário dedicado ao trabalho, isolamento e comunicação defasada.

4.3 A INFLUÊNCIA DO TELETRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA

O segundo objetivo específico deste estudo consiste em investigar se o teletrabalho influencia positivamente a qualidade de vida dos profissionais, com base nas perspectivas e opiniões dos entrevistados. Para alcançar esse objetivo, explorou-se como os entrevistados definem qualidade de vida e se percebem que o teletrabalho desempenha um papel relevante nesse contexto.

De acordo com Andrade (2020), a Qualidade de Vida no Teletrabalho é definida como a maneira como a organização do trabalho é estruturada para ser realizada remotamente, assegurando o bem-estar, considerando as particularidades de cada indivíduo e promovendo o desenvolvimento de competências, ao mesmo tempo em que se busca a consecução de metas que estejam em sintonia com os objetivos de produtividade da organização.

Quando questionados sobre a relação do teletrabalho com a qualidade de vida, todos os cinco participantes concordaram que a influência é positiva em suas experiências. Com base nas percepções coletadas sobre o que consideravam ser qualidade de vida, foi definida como a possibilidade de administrar o próprio tempo com liberdade, desfrutar de recursos físicos e financeiros que permitam a utilização do tempo de acordo com os desejos individuais. Conforme relatos a seguir:

É conseguir gerir o seu tempo e ter a liberdade de conseguir fazer coisas que quero fazer, sem aquela sensação de estar perdendo tempo. Por exemplo, passar o dia dentro do escritório quando poderia estar fazendo outra coisa que pudesse estar melhorando e agregando no meu dia. (Entrevistado A)

Ganhar bem. Um trabalho que condiz com o salário, a comodidade de estar em casa, a flexibilidade de horário, flexibilidade geográfica. Posso estar agora em outro estado e está trabalhando. Além de poder acompanhar todo o crescimento da minha filha, toda a evolução dela de perto. Então qualquer novidade, qualquer coisa que ela venha a descobrir, eu estou aqui participando também. (Entrevistado B)

É ter um trabalho que exige um esforço adequado para que consigamos descansar também. (Entrevistado C)

É ter tempo e condições para aproveitar o tempo. Informação verbal - Entrevistado D)

Acredito que são as condições de vida que o ser humano está vivendo e os impactos que as atividades rotineiras acabam influenciando em sua saúde. (Entrevistado E)

Ainda com ênfase na relação de bem-estar e trabalho, foram discutidas as abordagens para gerenciar o tempo de lazer. Os participantes compartilharam suas estratégias e foram observados os seguintes pontos:

1. **Falta de estratégia:** O entrevistado A admitiu que não possuem uma estratégia definida para gerenciar o tempo de lazer. Suas decisões dependem das circunstâncias diárias e do nível de demanda no trabalho.

Não tenho estratégia. Não tenho essa separação. Vai muito de como está o meu dia. Se estou em um dia mais livre, com menos demanda, menos serviços para fazer, aproveito esses dias e procuro fazer alguma coisa de lazer, mas uma estratégia mesmo, não tenho nenhuma. (Entrevistado A)

2. **Uso de finais de semana e noites para entretenimento:** No caso do entrevistado B, mencionou que reserva os finais de semana como um período dedicado ao lazer. Valoriza o tempo em família durante esse período.

Sempre utilizo finais de semana para lazer, uso meu horário de almoço para aproveitar um tempo em família. E o meu tempo à noite também aproveito com a família, uso para assistir a um filme, fazer alguma programação. (Entrevistado B)

3. **Estabelecimento de horários definidos:** Os entrevistados C e E enfatizaram a importância de estabelecer horários definidos para cada atividade, garantindo que o tempo de trabalho não se estenda além do necessário.

Organizo meus horários, uso os momentos fora o horário estabelecido para o trabalho. (Entrevistada C)

Ter horário certo para cada atividade. A estratégia que utilizo é que, após o horário de trabalho, não vejo mais coisas do trabalho. (Entrevistado E)

4. **Horário de descanso em família:** Faz uso dos horários de descanso para passar tempo com a família, indicando a importância de integrar momentos de lazer no dia de trabalho.

Eu tento seguir o máximo o horário que estipulei. Fora isso, tenho horário de lazer normal. Nos momentos de descanso, vou para outro espaço, vou para o sofá, assisto alguma coisa ali, brinco com minha filha, mas geralmente no dia a dia, esses momentos são em casa. (Entrevistado D)

Essas estratégias e abordagens variadas demonstram como os indivíduos lidam com o desafio de equilibrar o trabalho remoto com o tempo de lazer e como buscam criar um ambiente de trabalho saudável e satisfatório.

Atrelado à qualidade de vida e ao bem-estar, foi questionada a presença de doenças nos últimos três anos. Nenhum dos entrevistados relatou ter sofrido com doenças físicas, psicológicas ou mentais associadas ao teletrabalho.

Em meio às reflexões, foi observado o posicionamento dos trabalhadores a respeito do estresse, neste ponto, também não houve menções que relacionassem o estresse ocasionado pelo trabalho com o fato de trabalharem em casa.

Por fim, quando analisado a preferência dos entrevistados em relação as modalidades

de trabalho já realizadas, observou-se que optariam pelo trabalho remoto, demonstrada nos relatos que seguem:

Sem dúvida alguma, eu prefiro a modalidade remota. Hoje não me vejo mais trabalhando dentro de um escritório. Já são nove anos fora de um escritório. E assim, eu não demonizo o presencial, eu acho que ele serve para algumas pessoas, mas não é o meu caso. Muito embora eu não tenha problemas em passar um período necessário de uma determinada consultoria dentro de um escritório, mas voltar a ter uma rotina fixa dentro do escritório por um longo período, não me vejo mais nessa situação. (Entrevistado A)

Acho que é uma área, uma modalidade que ainda tem muito a crescer e indico para todo mundo. (Entrevistado B)

Prefiro o teletrabalho para esse emprego de programação que realizo. Pois são coisas que consigo facilmente fazer de forma remota. (Entrevistado E)

As experiências pessoais e perspectivas mostram que os participantes são favoráveis ao trabalho remoto. Para eles, essa modalidade se encaixa em suas necessidades e funções, e reflete a satisfação no teletrabalho quanto a qualidade de vida.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou analisar os impactos do teletrabalho na perspectiva dos profissionais que atuam no setor de desenvolvimento de software e serviços de tecnologia da informação, com foco tanto os benefícios quanto os desafios associados a esse modelo de trabalho. Ao analisar os dados obtidos nesta pesquisa, os resultados sugerem que, para este setor os benefícios do teletrabalho incluem flexibilidade de horário, a economia em deslocamento, assim como, proximidade da família e facilitação à produtividade. Esses resultados mostram-se comuns ao teletrabalho em geral e não apresentam diferenciação significativa para os trabalhadores digitais.

Quanto aos desafios, observou-se que existem também desafios comuns ao teletrabalho, tais como questões de comunicação, distração, manutenção da disciplina e isolamento social. Isso sugere uma certa universalidade na natureza dos desafios enfrentados por teletrabalhadores, independentemente do setor que atuam.

Um traço notável dos teletrabalhadores entrevistados foi consciência e habilidade para a autodisciplina, uma qualidade necessária no contexto de teletrabalho.

Através das respostas obtidas, observou-se que os benefícios e desafios do teletrabalho podem ser vistos como um continuum em vez de extremos, como a flexibilidade, podem se tornar desafios se não forem gerenciados adequadamente. Ou a interação familiar, como benefício ocasiona fortalecimento de vínculos, mas em contrapartida pode se tornar um desafio, como a distração. Portanto, considera-se que existe um equilíbrio delicado a ser mantido para maximizar benefícios enquanto evita cair em armadilhas potenciais deste formato de trabalho, o equilíbrio desempenha um papel crucial na experiência dos teletrabalhadores.

No que diz respeito à qualidade de vida, os resultados apontam para a prevalência de percepções positivas de bem-estar.

Em resumo, os participantes percebem mais benefícios do que desafios em suas experiências com o teletrabalho. Embora tenha sido identificado benefícios e desafios específicos para o setor de desenvolvimento de software e serviços de tecnologia da informação, muitos desse elementos podem ser partilhados com outros setores que praticam o teletrabalho. No entanto, é importante reconhecer que cada setor pode ter suas nuances e particularidades, e é fundamental adaptar as estratégias de gerenciamento do teletrabalho de acordo com as necessidades específicas de cada contexto.

Por fim, quando questionados sobre sua preferência em relação à modalidade de trabalho, levando em conta suas experiências anteriores no formato presencial, todos os participantes concordaram em optar por continuar no teletrabalho.

Este estudo ofereceu contribuições para a literatura ao apresentar informações que podem enriquecer o debate sobre o teletrabalho. As contribuições deste estudo se estendem à comunidade acadêmica, aos estudantes e aos interessados na temática abordada.

O presente trabalho teve suas limitações na coleta de dados, quanto ao aspecto não presencial de algumas entrevistas, dependendo de uso de meios de comunicação virtual.

Como indicação para estudos futuros, sugere-se que a pesquisa possa ser realizada com outros profissionais, como por exemplo arquitetos, editores de vídeo, jornalistas. Pois, trata-se de profissionais que fazem usos da tecnologia para realização do trabalho e que permitem que atuem remotamente.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. L. S. DE. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública. Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

ALMEIDA, Y. L.; SOUZA, Y. M. S.; FERREIRA, V. R. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. Pará: **Revista Jurídica do Cesupa**. 2022. Disponível em: <<http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53/26>>. Acessado em: 12 abril 2023.

ALVES, R. V. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**, v. 35: 385-394, 2007

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo, LTr, 2016.

BARROS, A. A.; ALBUQUERQUE, L. L. **Os impactos jurídicos da Covid-19 no Direito do Trabalho e as Medidas Provisórias em tempos de calamidade pública: relativização da dignidade da pessoa humana?** In: MELO, E.; BORGES, L.; SERAU JÚNIOR, M. A. (org.). COVID-19 e o Direito brasileiro: mudanças e impactos. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020.

BASSO, D. M.; BARRETO JUNIOR, I. F. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 59-76, 2018.

BELMONTE, A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora jusPodivm, 2020.

BERNARDINO, A. F.; CARNEIRO, J. M. S.; ROGLIO, K. D.; KATO, H. T. **Teletrabalho e Gestão de Recursos Humanos: Análise em uma Organização de Tecnologia da Informação**. 2009. 16 f. Dissertação (Mestrado) - Anais do Encontro de Administração da Informação, Recife/Pe, 2009.

BOMFIM, Y. R. S. A.; ROCHA, P. L. M. F. Os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós pandemia, do Covid-19, no Brasil. Rio de Janeiro: **Revista Eletrônica OABRJ – 2ª Edição Especial Projeto de Mentoria**. 2020. Disponível em: <<https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Artigoda-Mentora-Paula-Leonor-e-Mentorada-Yvina-Araujo.pdf>>. Acesso em: 12 abril 2023

BRASIL ESCOLA. **Trabalho Em Domicílio**. 2022a. Publicado por Organização internacional do trabalho (OIT). Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 fev. 2022.

BRASIL ESCOLA. **Trabalho Em Home Office**. 2022b. Publicado por Brasil Escola. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/direito/trabalho-em-home-office.htm>. Acesso em: 05 fev. 2022.

BRASIL **Medida Provisória Nº 1.108, De 25 De Março De 2022**, publicada em no D.O.U, Edição 59, Seção 1, pág. 6, do dia 28/03/2022, que dispõe sobre auxílio-alimentação o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022388651514>. Acessado em: 12 abril 2023

CAIRO Jr, J. **Curso de Direito do Trabalho-Direito Individual e Coletivo**. 10º edição, Salvador. JusPodivm, 2015

CALCINI, R.; MORAES, L. B. **Repercussões práticas do controle de jornada no atual teletrabalho**, 2022. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2022-jan-27/pratica-trabalhista-repercussoes-praticas-controle-jornada-atual-teletrabalho>> Acessado em: 02 junho 2022.

CAZEIRO, L **Lei 14.442: Confira as novas regras sobre o teletrabalho e o auxílio-alimentação**. 2022. Disponível em: [https://tangerino.com.br/blog/lei-14-442/#:~:text=A%20Lei%2014.442%20regulamenta%20o,Bolsonaro%20\(PL%2DRJ](https://tangerino.com.br/blog/lei-14-442/#:~:text=A%20Lei%2014.442%20regulamenta%20o,Bolsonaro%20(PL%2DRJ). Acesso em: 12 abril. 2023.

CEZARIO, P. F. S. Contributos do primeiro mês de pandemia para o futuro do Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 86, n. 2, p. 37-54, 2020.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods**

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **The Sage Handbook of Qualitative Research**. Sage Publications. 2018.

EASTERBY-SMITH, M., THORPE, R.; JACKSON, P. R. **Pesquisa Empresarial: Um Guia para a Abordagem da Metodologia**. Bookman Editora. 2019.

FINLAY, L.; GOUGH, B. **Reflexivity: A Practical Guide for Researchers in Health and Social Sciences**. Wiley-Blackwell. 2006.

FONTANA, A.; FREY, J. H. **The Interview: From Structured Questions to Negotiated Text**. In *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection* (pp. 253-273). Sage Publications. 2018.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do 'Home Office' em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HAU, F.; TODESCAT, M. O Teletrabalho na Percepção dos Teletrabalhadores e seus Gestores: Vantagens e Desvantagens em um Estudo de Caso. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

IPEA. NOTA TÉCNICA. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Carta de conjuntura, nº 47, 2º trimestre de 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acessado em 09 abril 2023.

MARQUES, J. R. **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho?** 2021. Disponível em: < <https://www.ibccoaching.com.br/porta/Quais-as-vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho/>>. Acessado em: 12 abril 2023.

MELO, L. H.; ANDRADE, L. S. Novas formas de subordinação no contrato de trabalho: uma reflexão acerca da subordinação estrutural. **Revista de Direito da UERJ**, 2015. Disponível em < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/13180>> Acessado em: 11 de abril 2023.

MERRIAM, S. B. **Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation**. Jossey-Bass. 2009.

MOREIRA, M. A. F. **Teletrabalho, qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho econômico e financeiro das organizações: u m estudo de caso**. Ijuí: Dissertação apresentada a Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2022.

OLIVEIRA, D. R. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. 2017. 196 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

OLIVEIRA, N. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia**. Agência Senado, Senado Federal 2020. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>> Acessado em: 11 de abril 2023.

PACHECO, F. L. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: Aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: Mizuno, 2021.

PATTON, M. Q. **Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice**. Sage Publications. 2015.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho esquematizado**. 5º edição, São Paulo. Saraivajur, 2018.

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

SAP Consultoria em RH. Pesquisa Home Office Brasil c2017. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/como-as-empresas-estao-administrando-o-home-office-no-brasil/> Acesso em 29/07/2023.

SILVA, R. S. Pe. **A carreira de profissionais de TI em sistema de Home office**. 2017. 130 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - Puc Sp, São Paulo, 2017.

SOARES, D. A. Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego. **Âmbito jurídico**, 2017. Disponível em < <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-e-desvantagens-do->

[teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/](#)> Acessado em: 13 abril 2023.

STURMER, G.; FINCATO, D. **Teletrabalho e Covid-19**. Porto Alegre. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wpcontent/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaioteletrabalho_e_covid-19.pdf. Acessado em: 11 abril 2023.

APÊNDICE 1

Roteiro da Entrevista

Bloco 1 – Identificação

1. Me fale um pouco sobre você... (nome, idade, estado civil, formação)
2. Você pode me falar de maneira geral sobre o seu trabalho? (tempo de empresa, seu cargo, carga horária de trabalho)

Bloco 2 – Teletrabalho

3. Como é o espaço onde você trabalha? Atende suas necessidades? (espaço do teletrabalho)
4. Você recebe suporte tecnológico, treinamento e equipamentos da empresa para desenvolver o teletrabalho?
5. Como concilia o trabalho da empresa com os seus afazeres domésticos?
6. Você prefere a modalidade de teletrabalho ou presencial? Explique.
7. Como é a comunicação com a empresa durante o teletrabalho? (WhatsApp; ligações telefônicas; reuniões online; e-mail)
8. Você acredita que mantém uma qualidade de vida adequada realizando as tarefas no formato de teletrabalho? (o que é qualidade de vida para você)
9. O que você acredita ser fundamental para poder realizar o teletrabalho?
10. Quais são os pontos que positivos do teletrabalho? Dê exemplos.
11. Quais são os pontos negativos do teletrabalho? Dê exemplos.

Bloco 3 – Encerramento

12. Você gostaria de acrescentar alguma informação que considera importante sobre o teletrabalho?
13. O que você achou da entrevista?

APÊNDICE 2

Termo de Consentimento

O (a) Senhor (a) está sendo convidado a participar de uma pesquisa de graduação intitulada “O teletrabalho para profissionais do setor de desenvolvimento de software e serviços de ti: benefícios e desafios”, desenvolvida por Isadora Maria da Silva Freitas, discente do Curso de Administração da Universidade Federal Rural do Semiárido. O objetivo geral do estudo é analisar o teletrabalho de trabalhadores digitais na perspectiva dos pontos positivos e negativos.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. O (A) Senhor (a) não será penalizado (a) de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

DADOS DA PESQUISADORA

Nome: Isadora Maria da Silva Freitas

Contato: (84) 991084980

E-mail: iisadorafreitas50@gmail.com

DADOS DA ORIENTADORA

Nome: Danielle de Araújo Bispo

E-mail: danielle.bispo@ufersa.edu.br

Eu, _____, RG _____ nº _____
_____ declaro ter sido informado e concordo em ser participante do projeto de pesquisa acima descrito.

Mossoró-RN, _____ de _____ de 2023.