

TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

BORGMAN, Angela Maria¹

LIMA, Igor Gabriel²

MAY, Aparecida Mendes²

SIMÃO, Pamela Christina Fernandes¹

1 RESUMO

O presente artigo vem apresentar as definições, conceitos e impactos do teletrabalho e sua importância neste momento em que vivemos uma pandemia mundial, explicitando os principais pontos e a relação do colaborador e as empresas.

Com a chegada da pandemia foram necessárias medidas de prevenção a todos os trabalhadores no mundo todo, uma das saídas apresentadas por diversas empresas foi à modalidade de teletrabalho, ou seja, o trabalho remoto. Demonstraremos como as empresas estão aplicando-o e quais as dificuldades e melhorias ocorridas neste período, bem como uma reflexão sobre os impactos sociais e ambientais no que se refere aos colaboradores e suas equipes.

Palavras-chave: Teletrabalho; Impacto Mundial; Pandemia; COVID-19.

2 INTRODUÇÃO

Não existe uma data precisa para a origem do Teletrabalho, há registros que as primeiras ocorrências de trabalho à distância ocorreram em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de Ferro Penn, tendo sua empresa um sistema privado de telégrafo utilizou o mesmo para realizar divisões remotas, onde cada uma poderia ter um controle especial no uso dos equipamentos e de suas atividades. Desta forma o trabalho era realizado por um todo, porém de forma descentralizada. Logo após outra ocorrência aconteceu na Inglaterra no ano de 1962, quando foi criado por Stephane Shirley um micro negócio conhecido como Freelance Programmers, realizado por ela de sua própria casa, redigindo programas de computador para empresas locais, em 1964 o Freelance Programmers se tornou a F. Internacional, possuindo mais quatro colaboradores realizando esta atividade, posteriormente em 1988 era o F.I. Group PLC, registrando mil e cem Teletrabalhadores, passando de um micro negócio para uma empresa de sucesso.

Numa definição de teletrabalho encontramos a citação de MELLO (2000):

“O teletrabalho é o processo de levar trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho. Significa a substituição total ou parcial das viagens diárias ao trabalho por tecnologia de informação e de telecomunicações. O teletrabalhador é o funcionário da empresa que trabalha em casa todo ou algum dia da semana, utilizando equipamentos interligados em rede para se comunicar com a empresa” (MELLO, 2000).

Realizando uma co-relação entre o teletrabalho e a pandemia atual precisamos entender do que realmente se trata o assunto, e segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) a pandemia de COVID-19, também conhecida como pandemia de coronavírus, é uma doença respiratória causada pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2). Este vírus tem sua origem zoonótica e o primeiro caso conhecido da doença remonta a dezembro de 2019 em Wuhan, na China. Em 20 de janeiro de 2020 o surto foi classificado como Emergência de Saúde Pública de Âmbito Internacional e, em 11 de março de 2020, como pandemia.

A disseminação do teletrabalho e sua importância nos mostraram como um novo modelo de organização social e administrativa pode colaborar para a continuidade de diversos setores que são fundamentais para a sociedade, tais como serviços públicos, vendas, publicidade e outros. Este trabalho vem demonstrar que apesar de toda dificuldade enfrentada pela Pandemia da Covid-19, com o isolamento social decorrente da necessidade de evitar a propagação desse vírus levou para o trabalho à distância um número de empregados a superar as dificuldades de seus ofícios de forma eficiente e de qualidade.

3 JUSTIFICATIVA / OBJETIVO

Este trabalho vem explicitar a importância de se disseminar o teletrabalho como uma forma de sustentação econômica, que vem crescendo no mundo todo e que já existia bem antes da Pandemia do Covid-19. Com esta situação agravada pela ausência dos profissionais em seus locais de trabalho foram necessárias as criações de diversas medidas para que tornassem possível a continuação dos serviços não essenciais, mas que impactam na vida de milhares de pessoas, não se esquecendo de mencionar as dificuldades encontradas e as formas de superação de cada profissional têm encontrado para realizar seu trabalho.

O objetivo deste artigo é demonstrar a importância e o funcionamento do teletrabalho e o impacto dele em função da atual pandemia do novo coronavírus.

4 METODOLOGIA

O presente artigo é um estudo de pesquisa exploratória descritiva, realizado através coleta de dados em artigos científicos publicados e notícias em endereços eletrônicos sobre o teletrabalho. A dinâmica apresentada foi explicitar as particularidades dessa modalidade de trabalho e como ela afeta a vida das pessoas.

5 DESENVOLVIMENTO

O conceito de Home Office

Na língua inglesa *home office* significa trabalho feito em casa, num sentido mais amplo seria o trabalho que é realizado de forma remota e que pode ser realizado de qualquer lugar, sem depender de um local físico para realizar suas atividades profissionais.

Com o advento da tecnologia através da criação de computadores e a ampliação da internet os trabalhadores vieram a ter a possibilidade de trabalhar de suas casas, trazendo os benefícios de realizar suas atividades de forma remota no conforto de seus lares, sem a pressão física de seus superiores e eliminando o tempo de trajeto de ir e vir do trabalho.

Para nos orientar como seria a realização do *home Office* trouxemos da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017) o conceito de teletrabalho, para que numa perspectiva legislativa possamos entender qual o melhor conceito:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Estamos vivendo uma nova realidade no que diz respeito à mutabilidade das empresas e colaboradores, onde o ambiente corporativo trabalha a adesão do home office, ou trabalho remoto. Isto se dá porque a maioria das empresas e pessoas jurídicas ou físicas se comunica via internet, em nuvens de informações e processos eletrônicos, o que torna desnecessário a aproximação física em muitas tarefas que podem ser realizar virtualmente. O que mais encontramos em revistas e pesquisas é o que conceito *home Office* durante a pandemia está sendo amplamente discutido e a produtividade dos servidores é maior em treze por cento, esse percentual indica que o trabalho remoto está em ampla ascensão e pode gerar mais lucro para as empresas e um aumento significativo em nossa economia.

Sendo assim, o modelo de *home office* é apresentado para os colaboradores que realizam suas funções à distância, comprometendo-se de forma honesta a cumprir suas responsabilidades e metas da mesma forma que seria presencial, com o diferencial da flexibilidade do horário fixo para a realização de suas atividades. Ter a possibilidade de aumentar sua produtividade em um ambiente favorável à criatividade e confiança, coloca esta modalidade em alta em nossa atual sociedade, onde o conceito de *home Office* era apenas uma realidade para grandes corporações e nunca tão difundida em nosso atual cenário.

A importância do teletrabalho na construção de uma nova realidade

Segundo Daniel Neves Silva em seu livro "O que foi a Revolução Industrial no início do século XVIII na Inglaterra a Revolução Industrial começou a substituir a mão-de-obra humana pelas máquinas a vapor, na intenção de diminuir os custos da produção e assim aumentar os lucros e a produtividade. No decorrer dos tempos a valorização do capital humano cresceu devido a necessidade de qualificar pessoas para atender as demandas e metas estratégicas de crescimento e permanência das empresas no mercado de atuação.

Nos dias de hoje um colaborador que tenha um celular, notebook e uma rede de internet com uma boa velocidade na sua residência consegue realizar praticamente a maioria de suas atividades que seriam executadas no escritório da empresa. A necessidade de trocar informações com os colegas de trabalho podem ser feitas por celular ou até mesmo através de programas de mensagens instantâneas como por exemplo WhatsApp, Messenger e outros aplicativos corporativos que foram adquiridos especialmente neste período de pandemia e caso seja preciso participar de uma reunião ao vivo, com a presença de toda a equipe, basta utilizar uma webcam no computador e os demais colaboradores estejam conectados à Internet para que todos possam se visualizar através do monitor do computador.

Não podemos esquecer que existe uma diferença de se utilizar aplicativos e softwares para lazer, e agora transformar este hábito para os ambientes profissionais tem sido um grande desafio para as empresas, uma vez que existe uma parcela significativa de seus colaboradores com apenas a noção de tecnologia para uso pessoal. Atrelar as tarefas cotidianas a prazos e metas, bem como reorganizar e otimizar o tempo para que a produtividade não caia, continua a ser uma meta a ser alcançada todos os dias.

A nossa sociedade antes da pandemia ainda possuía uma certa resistência quando ao trabalho home Office, pois a idéia de não ter um superior supervisionando as tarefas de seus subordinados parecia ser insólito. Ocorre que quando temos que nos adequar a uma realidade de forma impositiva, percebemos uma maturidade forçada em relação a conceitos já tão debatidos por diversos pensadores na área da Administração de Empresas. Não podemos deixar de pensar que a produtividade e qualidade não está e nunca esteve atrelada a presença física dos funcionários no seu ambiente de trabalho, exceto para o casos específicos de produção de fábricas, indústrias e afins, no entanto neste momento provamos que ao realizar nossas tarefas de casa podem sim aumentar nossa capacidade produtivo e elevar níveis de satisfação profissional.

Atualmente o que vemos éo comércio de vendas e atendimento aos clientes onde o teletrabalho foi estendido, uma vez que já existia esse método, porém de forma reduzida, os controles de estoque e compras foram em sua totalidade automatizados para que os gerentes pudessem ter acesso de forma segura do controle de entrada e saída de mercadorias. Para o pós-venda foram necessárias adaptações como parcerias com empresas de entrega para que esse custo não fosse repassado para os clientes finais.

Até mesmo os poder executivo e o judiciário tiveram que se adaptar para atender as demandas da população e evitar as aglomerações, o governo de Minas utilizou o sistema Sei (Sistema Eletrônica de Informação) para alcançar todas as esferas da máquina governamental e não paralisar as demandas interiores e exteriores.

A máquina administrativa dos estados pôde comprovar que a presença dos servidores não implica na realização de diversas tarefas e processos a serem realizados, a tecnologia provou que com treinamento e capacitação qualquer funcionário poderia continuar a realizar suas tarefas de forma remota. Esses treinamentos ocorreram e continuam a ser fornecido pelo Estado como forma de auxiliar a todos neste processo de automação.

Um fator de extrema importância é continuidade do feedback entre colabores e seus líderes ou encarregados, uma vez que o teletrabalho distancia este contato, observamos as empresas até mesmo o Estado em estreitar essa relação através de fóruns e canais de auxílio e ouvidorias. O ambiente familiar propicia um ganho em tempo e economia como já relatamos neste trabalho, porém as relações familiares podem sofrer uma sobrecarga, quando não existe um limite entre o que precisa ser realizado para o trabalho e a aproximação e atenção dispensada à família.

Segundo Jardim (2003) essa lei teletrabalho nas esferas públicas defini-se como:

“Prestação de trabalho executada pelo dependente de uma administração pública em qualquer lugar considerado idôneo, colocado fora da sede de trabalho onde a atividade seja tecnicamente possível, com o preponderante suporte de tecnologias de informações e de comunicação que consentem a ligação com a administração cuja prestação esteja inserida.”.[3]

Atualmente os processos com pedidos de todo o Estado estão sendo tramitados de forma remota, pelos colaboradores que estão em casa, porém trabalhando para que os pedidos não percam seus prazos e os direitos e garantias das pessoas estejam resguardados.

O comprometimento dos colaboradores frente ao teletrabalho

Segundo pesquisa realizada aqui no Brasil pelo Senado através do site DATASENADO via telefone, cinco mil brasileiros com mais de dezesseis anos foram ouvidos entre os dias 11 e 18 de setembro de 2020 sobre as obrigações do empregador na realização do teletrabalho e seus impactos. Verificou-se que “Além de uma maior produtividade em decorrência do teletrabalho, os entrevistados também apontaram outras vantagens dessa modalidade de serviço. As principais, segundo os entrevistados, são o horário flexível (28%), seguida de ter mais tempo para a família (24%). O não deslocamento até o trabalho (24%) e a diminuição de despesas (12%) também foram lembrados.”

Como podemos ver o comprometimento com a produtividade e o alcance de metas das empresas que se adaptaram ao teletrabalho não sofreram diminuições em seus investimentos, os funcionários mantiveram suas atividades realizadas com eficiência e até mesmo com mais entusiasmo, tendo em vista as facilidades de realiza-los em suas residências. Nota-se que a grande maioria dos colaboradores já tinha experiência com tecnologia e meios de comunicação o que facilitou a adaptação para o teletrabalho, os que não estavam preparados obtiveram ajuda das empresas e até mesmo de outros colaboradores.

Foi notório nas redes sociais de todo o país que na área educacional muitos professores tiveram que se adaptar a esta nova realidade do home office, porém surpreenderam a todos quanto à criatividade e esforço de manter a interação aluno e professor, evitando que o ensino ficasse estagnado devido à pandemia do covid-19.

Não há como negar que existem inúmeros desafios do teletrabalho, como as mudanças no cotidiano dos trabalhadores, a interação casa versus trabalho podem não ter um limite seguro, existem

os colaboradores que ultrapassam as horas com as atividades laborativas versus vida privada, bem como aqueles que não conseguem manter uma rotina de horários fixos com os processos de seu emprego deixando para cumprir os prazos próximos as datas de entrega. Este equilíbrio está próximo de acontecer uma vez que as produções sobre a complexidade do teletrabalho retratam que o contexto e as rotinas do trabalho remoto são diferentes dos do trabalho convencional (ROCHA; AMADOR, 2018).

Com a pandemia e todas as perdas e inseguranças que assolaram nosso país e mundo, vimos nossa vida profissional se misturar com a vida familiar, exigindo mudanças rápidas e habilidades tecnicistas. Em um espaço muito curto vimos as residências das pessoas se transformarem em ambientes de trabalho, misturando ambiente familiar e metas laborais. As empresas esperam entregas de resultados e prazos cumpridos, porém a inserção dos trabalhares no modelo teletrabalho ocorreu de forma rápida e sem qualquer preparo por diversas empresas.

O comprometimento dos trabalhadores pode ser avaliado por diversos setores da nossa sociedade, que de certa forma viu muitos setores públicos continuarem a realizar suas atividades mesmo que em modo de teletrabalho. Os usuários se adaptam a muitos serviços serem oferecidos de forma eletrônica e não tiveram suas ações, processos, dúvidas de compra, vendas e tantos outros serviços fornecidos à sociedade em geral pararem por conta da pandemia do Covid-19.

Teletrabalho e a Legislação trabalhista brasileira

Como já foi mencionada antes neste artigo, a definição de teletrabalho na CLT (BRASIL, 2017) regulamenta o trabalho a domicílio como sendo aquele praticado pelo empregado em local diferente da empresa, retrata em seu artigo sexto que não poderá haver distinção entre o trabalho a domicílio e o trabalho executado no estabelecimento do empregador:

“Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracteriza a relação de emprego. [3]”

Não obstante outro ponto que queremos ressaltar é que tendo o colaborador que executar suas tarefas em domicilio não retira dele a responsabilidade de estar subordinado aos seus superiores diretos, como era feito antes da adequação do trabalho remoto, a entrega de prazos e metas foram adaptadas para que sejam cumpridas de forma homogenia e realista, pois como existe a remuneração deste trabalhador o mesmo deve continuar com o mesmo empenho realizado antes da necessidade de se

ausentar do espaço físico da empresa, pois apesar de o local da execução das tarefas do empregado serem diferentes.

As questões sociais e ambientais do teletrabalho na pandemia

Observamos através de leituras sobre o teletrabalho, que o colaborador tem uma maior responsabilidade e autonomia na execução de suas tarefas e em sua maioria é avaliado pela produção e não pelo tempo que esteve disponível para a empresa. O isolamento físico do emprego frente aos outros colaboradores da empresa e a questão da flexibilidade deste horário trouxeram benefícios e uma otimização das demandas profissionais, sem contar que protegeram esses mesmo colaboradores da possibilidade da infecção pelo novo coronavírus.

Ficar em casa nunca foi tão importante como neste momento em que estamos vivendo, o teletrabalho foi fundamental no auxílio da não disseminação do novo coronavírus, uma vez que os colaboradores ficando em suas residências não se deslocam pelas ruas, ficando resguardados em seus lares.

A saúde e o meio ambiente estão interligados entre si, pois uma vez que não há a exigência do deslocamento de pessoas para o trabalho incorreu em uma limpeza do ar, das ruas e excesso de consumo. As pessoas não se aglomerarem nos transportes públicos, nos locais de trabalho e afins, sabemos que com o percurso de ir e vir do trabalho os profissionais atrelam a este fato, o consumo de alimentos, combustíveis em seus veículos, vestuário e outros, com a situação da pandemia o índice de contaminação nesses locais são altíssimos.

Se por um lado os céus das grandes metrópoles apresentaram suas características normais, com índices de ar puro há muito não encontrado, tivemos também muitos profissionais que perderam seus empregos devido a diminuição de circulação de pessoas pelas ruas, principalmente os profissionais autônomos, o que nos leva a refletir que o teletrabalho trouxe benefícios para muitos colaboradores, porém outros setores foram afetados de uma forma negativa, tendo em vista que somos um cenário global onde um depende do outro para sua sobrevivência econômica.

Outra questão que nos chamou a atenção foram os aspectos sociais onde as redes de comunicação tiveram seu papel de extrema importância, nunca houve uma demanda tão grande para equipamentos de informática na nossa história, de uma forma geral todos os colaboradores que não estavam aptos para o manuseio de ferramentas cibernéticas tiveram que num curto espaço se adaptar a nova realidade, como sito anteriormente, os professores, alguns que antes não sabiam realizar reuniões

à distância se viram na eminência de criar aulas para que os alunos não se desinteressassem dos seus conteúdos escolares.

O trabalho à distância trouxe a reflexão sobre limites de proximidades, não é porque o profissional está em sua casa para realizar suas atividades laborais, significa que ele tenha que estar disponível em tempo integral, como por exemplo a comunidade escolar, foi necessária uma conscientização de todos para entender que o professor não pode estar 24 horas disponível para os alunos e pais, estes últimos apresentando uma demanda de atenção que antes era quase nula.

As plataformas que oferecem reuniões online tiveram congestionamento em suas redes e as empresas de internet tiveram que melhorar seus atendimentos para que as escolas, em seu grande número, pudessem acessar as aulas sem problemas de interrupção. As áreas de suporte tiveram que adequar suas rotinas para acessar remotamente as máquinas de seus servidores via Messenger, VPN ou outra conexão remota, pois os reparos não poderiam mais ser feitos nas residências das pessoas. Sendo assim todos de uma maneira geral tiveram que se adaptar as dificuldades do trabalho remoto.

Os enfrentamentos do Teletrabalho nos dias atuais e a produtividade

Apesar de demonstrar aumento em produtividade e vantagens econômicas para as empresas, colaboradores e a sociedade, o teletrabalho ainda não é difundido em sua forma ampla no Brasil.

As principais dificuldades para essa incorporação deste tipo de trabalho estão enraizadas nos aspectos culturais, no Brasil e em outros países, as empresas ainda se mantêm centralizadas, acreditando que desta forma o controle sobre o colaborador fica mais fácil.

Porém nesta atual pandemia do coronavírus uma pesquisa nacional realizada pelo Senado brasileiro através do seu site (DataSenado) registrou os seguintes dados:

Cerca de 21 milhões de cidadãos já trabalharam ou trabalham atualmente de forma remota. Desse total, cerca de dois terços afirmam que o trabalho nessa modalidade se deu em razão do isolamento social causado pela pandemia do coronavírus. Esse número corresponde a uma estimativa de 14 milhões de brasileiros.

A pesquisa também apontou um ganho de produtividade no teletrabalho:

Para 41%, o próprio rendimento laboral melhorou, enquanto que 19% apontam uma piora na produtividade. Para 38%, o desempenho não se alterou. A produtividade da empresa também aumentou para 37% dos entrevistados. Outros 34% acham que a empresa manteve o mesmo nível, enquanto 26% perceberam uma diminuição na produtividade.

O aumento da produtividade dos colaboradores que realizam suas atividades de forma remota por meios de equipamentos telemáticos foram observados também em diversos países europeus, a INTEL (empresa multinacional e de tecnologia sediada em Santa Clara, Califórnia - EUA)[1] possui dois mil funcionários na Europa com cerca de 80% trabalhando de forma remota, bem antes da atual pandemia assolar o mundo, porém a dificuldade encontrada na falta de regulamentação para esse regime de trabalho ainda é um empecilho em nosso país. O fator que impede da propagação do teletrabalho de forma mais ampla encerra-se no desconhecimento sobre o assunto, e uma obsoleta cultura de que “*quem engorda o gado é o olho do dono*”, deixando claro que o funcionário só produz quando está encerrado em seu ambiente de trabalho sob as vistas de seus superiores.

As empresas deveriam, em nosso ponto de vista, realizar um questionário para avaliar os pontos positivos do teletrabalho, como por exemplo, os índices de contaminação dos funcionários pelo coronavírus, qual a importância de se manter isolado e outros aspectos, como a diminuição das despesas com combustível, transporte público, trazendo para o colaborador o aumento do seu poder de compra mensal, beneficiando assim a economia interna do país; redução de custos com imóveis, necessidade de um menor espaço tendo em vista a não obrigatoriedade de ter todos os funcionários na sede da empresa; absenteísmo, motivação dos colaboradores refletindo assim o aumento da produtividade e o lucro das empresas, este último quesito foi amplamente divulgado pela IBM (*International Business Machines Corporation é uma empresa dos Estados Unidos voltada para a área de informática*)[2], que registrou sessenta por cento dos seus colaboradores desempenhando suas funções em teletrabalho e obteve a redução de cinquenta por cento nos custos com aluguel.

Outra questão levantada pelas empresas é o sigilo profissional, uma vez não utilizando os equipamentos da empresa os colaboradores podem divulgar dados da empresa, mas para que não ocorra este tipo de problema é necessário um investimento em tecnologia da informação com softwares que protejam seus dados de forma criptografados e com codificação quântica, assim qualquer inferência nos dados fica registrado os dados do funcionário e sua máquina de utilização.

Para auxiliar na segurança de seus dados as grandes empresas fornecem os equipamentos ao colaborador, como por exemplo, telefone celular, computador, impressora, e outros que se fizerem

necessários para que ele execute suas atividades em sua residência, devolução ocorre com o término do contrato de trabalho. O funcionário deve garantir a segurança das informações da empresa através de cláusulas contratuais, onde ficam resguardados os dados da empresa como, por exemplo, lista de dados dos clientes, projetos em desenvolvimento, códigos de programas, números de licenças de utilização de softwares, dentre outros.

O teletrabalho pós pandemia.

De acordo com os dados disponibilizados no site do governo federal [4] 301.005.168 doses de vacina contra a Covid-19 foram distribuídas no país, isto significa que temos um percentual significativo e pessoas imunizadas, porém ainda estamos longe do ideal, que seria uma cobertura total de toda a população vacinada.

O quadro que temos atualmente no que se refere a distanciamento, isolamento seguem os mesmos protocolos utilizados no início da pandemia, sendo assim o teletrabalho ainda persiste em muitas organizações, e no governo estadual de Minas Gerais que adotou colocar todas as funções administrativas e de suporte operacional no regime remoto. Uma grande parcela de colaboradores ainda continua realizando suas atividades profissionais em seus lares, até que todas as pessoas sejam imunizadas e com isso o trabalho presencial volte a funcionar.

Vemos algumas empresas adotando um sistema híbrido onde todas as funções administrativas e de suporte operacional estão no regime remoto, os funcionários agendam reuniões presenciais, trabalhando assim aspectos culturais e emocionais, trocando idéias ou trabalhando em conjunto. Esse modelo também foi adotado pelas escolas em todo o país, que dividiram seus alunos em períodos alternativos de aulas, afim de não ocorrerem grandes aglomerações, o que de certa forma dificultou um pouco o trabalho dos professores, que agora se encontram em um sistema de *home Office* e também presencial.

A continuidade ou não do teletrabalho vai depender muito das respostas obtidas do gerenciamento das atividades durante este período da pandemia, acredito que ainda seja necessário adotar medidas de feedback e pelo menos uma vez por mês, o funcionário deve ter uma conversa individual ou pequenos grupos com o gestor, para que sejam avaliadas as propostas de metas e desempenho e juntos consigam ajustar o que é necessário para o período seguinte. A flexibilização de

horário promove um bem estar nos colaboradores como vimos nos dados apresentados neste trabalho, eles de uma forma ou de outra conseguiram ajustar sua rotina no que for necessário para a continuação de seus empregos.

Em uma pesquisa realizadas em empresas de grande porte e importância em nosso país, repensam a continuidade do teletrabalho, segundo Benjamim Quadros, CEO da empresa de tecnologia BRG:

“Nossa intenção é transformar os nossos escritórios em ambientes de convivência. O propósito do escritório vai mudar, ele vai ser o local de networking de contato”[5].

Vemos que muitos funcionários em nossa própria comunidade apontaram pontos positivos no teletrabalho e querem a continuidade deste modelo, a flexibilização de horários, economia com transporte, roupas adequadas para o trabalho, comunicação mais regular e transparente com os gestores, preocupações das empresas com questões de bem-estar e saúde, transformaram os métodos de trabalho mais dinâmico e objetivo. Mesmo havendo algumas reclamações como dificuldade de manter o foco nas atividades mais pontuais, falta de interações informais que aconteciam no ambiente de trabalho e o aumento considerável de reuniões virtuais, transformado em cansaço virtual, os colaboradores ainda seguem com o pensamento de que todas essas dificuldades podem ser superadas. O ajuste e equilíbrio para que se consiga uma situação ideal de teletrabalho ainda estão sendo estudadas por diversas organizações e o equilíbrio e comprometimento para que este período de *home office* seja mais prolongado, ou até mesmo admitido de forma permanente.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre o teletrabalho no período da pandemia do novo coronavírus trouxe-nos várias reflexões, dentre os estudos e fontes pesquisadas observamos que os funcionários mesmo estando conectado aos colegas de trabalho através de vários meios de comunicação atuais como Whatzapp, Messenger, ele se encontra afastado fisicamente dos mesmos, e isso reflete em seu desempenho num todo, pois antes do forçoso isolamento social, os teletrabalhadores eventualmente encontravam seus colegas e superiores.

Somos uma sociedade que não está acostumada a parar, onde existe uma cultura que tempo é dinheiro, e este estado de aceleração social do tempo influencia a forma como vivemos e nos

relacionamos com as pessoas, refletindo em reações na nossa saúde física e mental. Portanto os cuidados com a saúde desses profissionais devem ser redobrados nesse período tão difícil em que vivemos. Trabalhar o estresse e o desgaste emocional deste isolamento, buscando minimizar doenças que causam sofrimento do organismo, provocando assim seu desequilíbrio.

Nos estudos sobre pandemia observamos que a humanidade não desenvolveu estratégias mentais ou emocionais para lidar com essas situações, estamos engatinhando neste quesito e as demandas para “produção” e “metas” continuam trabalhando intensamente e mesmo estando em casa para produzir, a falta do ambiente de trabalho, para os profissionais que não foram qualificados para tal, estão trazendo uma enxurrada de questionamentos não solucionados.

O teletrabalho, mesmo existindo há muitos anos e tendo sucesso em várias organizações mundiais, foi imposto para muitos profissionais neste período, não houve uma qualificação dos mesmos para tal, de uma forma geral a busca por conhecimento foi uma iniciativa individual de cada colaborador, que se viu frente a uma nova realidade que ele mesmo não se achava apto para realizar. Muito professores tiveram que se reinventar para dar prosseguimento às aulas remotas, adquirindo equipamentos e cursos rápidos para aprender um novo ofício: trabalhar “on-line”.

A aplicação do teletrabalho apresentou, de acordo com este estudo, inúmeras vantagens, tanto para o trabalhador como para as empresas, a exemplo disto, a preservação do meio ambiente, a economia pelo simples fato do colaborador não precisar se deslocar até o trabalho para realizar suas habituais funções, expansão de suas atribuições devido a otimização de seu tempo aplicado às suas tarefa, podendo acarretar em horas de crédito, que podem ser usadas para o lazer ou qualquer outra atividade que o teletrabalhador possa querer realizar.

Por fim, após essa modesta pesquisa e explanação sobre o teletrabalho na pandemia do coronavírus, nos trouxe uma reflexão sobre os nossos limites e resiliência, a importância de se proteger do vírus, que se mostrou letal em todo o mundo e também o quanto estamos sempre em processos de mudanças e aperfeiçoamento. O trabalho à distância não significa que estamos sozinhos, precisamos sempre uns dos outros para manter nossa saúde mental e psicológica equilibrada. Não obstante é necessário haver confiança, pré-requisito fundamental para que o teletrabalho, neste período tão complicado, seja feito de forma plena, que haja confiança entre os colaboradores, os empresários e os supervisores. Diante deste esforço em conjunto de toda a equipe organizacional, através da confiança e de produtividade haverá um trabalho à distância bem-sucedido.

Não podemos de deixar de falar que com a conclusão deste trabalho a percepção de outros setores das empresas, que foram de extrema importância durante a incorporação do teletrabalho. Os

setores de atendimento aos funcionários, como o Recursos Humanos, Atendimento *Online* ao Servidor, que procuraram integrar os protocolos de disponibilização para atendimentos psicossociais, redes de apoio com psicólogos e assistentes sociais disponibilizados pelas organizações afim de prevenir outras doenças como depressão, apatia e medo, doenças estas presentes durante este período de pandemia. A entrega de materiais com conteúdo para a avaliação de riscos sociais do covid-19, processos de desinfecção das dependências das empresas, lojas, comércio e sinalização de orientação de distanciamento entre as pessoas, bem como de prevenção ao coronavírus, foram algumas das mudanças significativas para conter a disseminação do vírus e proteger funcionários e familiares.

7. FONTES CONSULTADAS

AGÊNCIA SENADO, “Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia”. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em 03 de junho de 2021.

Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017) LEI Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - Art. 6º e Art. 75-B.

SILVA, Daniel Neves. "O que foi a Revolução Industrial?"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-foi-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 11 de maio de 2021.

MELLO, A. Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. São Paulo: Qualitymark, 2000.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Texto do Decreto-Lei n.º 5.452,

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.artigo 6º.