



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUARIAIS E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ALANA DE SOUSA TEIXEIRA

FLEXIBILIDADE DO TRABALHO REMOTO E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:
UMA ANÁLISE JUNTO A TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE
TECNOLOGIA

FORTALEZA

2022

ALANA DE SOUSA TEIXEIRA

FLEXIBILIDADE DO TRABALHO REMOTO E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:
UMA ANÁLISE JUNTO A TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA

Monografia apresentada ao curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Chaves Correia
Lima

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- T264f Teixeira, Alana de Sousa.
Flexibilidade do trabalho remoto e conflito trabalho família: uma análise junto a trabalhadores de uma empresa de tecnologia / Alana de Sousa Teixeira. – 2022.
50 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2022.
Orientação: Prof. Dr. Bruno Chaves Correia Lima.
1. Trabalho remoto. 2. Flexibilidade. 3. Conflito trabalho-família. 4. Estudo de caso. I. Título.
CDD 658
-

ALANA DE SOUSA TEIXEIRA

FLEXIBILIDADE DO TRABALHO REMOTO E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:
UMA ANÁLISE JUNTO A TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA

Monografia apresentada ao curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Bruno Chaves Correia Lima (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr. Márcia Zabdiele Moreira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Luiz Carlos Murakami
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

À minha mãe, Valdiria.

Aos meus avós, Pedro e Maria.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me guiado e me sustentado ao longo dessa jornada.

À minha querida mãe, pois foi quem me deu todo suporte e segurança para ir em busca dos meus sonhos.

À minha família, que me apoiou e me acolheu sempre que necessário.

Ao meu orientador, que foi solícito, disponível e gentil durante a execução deste trabalho.

Aos meus colegas e amigos do curso de Administração que contribuíram com meu desenvolvimento ao longo do curso.

Aos professores participantes da banca examinadora pela disponibilidade e colaboração.

“Não podemos mudar o que não estamos cientes,
e uma vez que estamos conscientes, não podemos
deixar de mudar.” (SHERYL SANDBERG, 2013).

RESUMO

A partir da pandemia de COVID-19, identificada no Brasil em 2020, o regime remoto de trabalho tornou-se rapidamente uma realidade para muitos colaboradores, nesse aspecto surgiram novos dilemas no mundo do trabalho, como limitar a vida pessoal e a profissional diante da tecnologia. O presente trabalho tem o objetivo de compreender a influência da flexibilidade do trabalho remoto no conflito trabalho-família sob a perspectiva dos trabalhadores. Para isso foi realizado um estudo de caso, onde foram entrevistados oito colaboradores de uma empresa de tecnologia com sede localizada no Estado do Ceará. Os resultados desse trabalho apresentam que a influência da flexibilidade do trabalho remoto no conflito trabalho-família resulta em proveitos como produtividade, autonomia para conciliar vida pessoal e profissional, ganho de tempo para a família e para a vida pessoal e um aumento de energia e rendimento, mas também apresenta desvantagens como a diminuição de contato com a equipe de trabalho e cansaço. Ademais encontrou-se que a redução de energia do corpo e alterações no humor não são influenciados pelo trabalho remoto, mas pela natureza da função e ocupação do trabalhador e sua configuração familiar.

Palavras chaves: Trabalho remoto. Flexibilidade. Conflito trabalho-família. Estudo de caso.

ABSTRACT

From the COVID-19 pandemic, identified in Brazil in 2020, the remote work system has quickly become a reality for many employees. In this context, new dilemmas have emerged in the world of work, such as separating personal from professional life in the face of technology. The present work aims to understand the influence of the flexibility of remote work on work-family conflicts from the employee perspective. For this purpose, a case study was carried out, where eight employees of a technology company in the State of Ceará were interviewed. The results of this work show that the flexibility of remote work has a positive influence on the work-family conflicts as it brings benefits such as productivity, the autonomy to manage personal and professional life, a gain of time for family and personal life and an increase in energy and performance, but it also brings disadvantages such as reduced contact with the work team as well as fatigue. Furthermore, it was found that the reduction of body energy and mood changes are not influenced by remote work, but by the nature of the worker's function and occupation and his family composition.

Keywords: Remote work. Flexibility. Work-family conflict. Case study.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Roteiro de entrevistas.....	29
Quadro 2 - Dados Pessoais.....	32
Quadro 3 - Cargo E Flexibilidade Do Regime De Trabalho.....	34
Quadro 4 - Vantagens.....	36
Quadro 5 - Desvantagens.....	38
Quadro 6 - Percepção Afazeres Domésticos.....	40
Quadro 7 - Impacto Família sobre Trabalho.....	42

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Problema de pesquisa	13
1.2	Objetivos do trabalho	13
1.3	Justificativa da escolha do tema	14
2	FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO	15
2.1	Características do trabalho flexível	15
2.2	Perspectivas sobre a flexibilização do trabalho	17
3	Teletrabalho ou trabalho remoto	19
3.1	Conceito de teletrabalho	19
3.2	Origem do trabalho remoto	20
3.3	Regulamentação do trabalho remoto no Brasil	21
4	Relação trabalho-família	23
4.1	Conceito do trabalho-família	23
4.2	Escalas e medidas do conflito trabalho família	24
4.3	Flexibilidade do trabalho e conflito trabalho-família	25
5	MÉTODO DA PESQUISA	27
5.1	Classificação da pesquisa	27
5.2	Unidade de análise	27
5.3	Instrumento de pesquisa	28
5.4	Sujeitos da pesquisa	30
5.5	Método de Coleta e Análise de Dados	30
6	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	32
6.1	Perfil dos sujeitos da pesquisa e configuração familiar	32
6.2	Regime de Trabalho	33
6.3	Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto	35
6.3.1	<i>Vantagens</i>	35
6.3.2	<i>Desvantagens</i>	36
6.4	Flexibilidade e conflito trabalho-família	38
6.4.1	<i>Tempo para si e família</i>	38
6.4.2	<i>Energia</i>	39
6.4.3	<i>Afazeres domésticos</i>	40
6.4.4	<i>Humor</i>	41

<i>6.4.5 Família – trabalho</i>	41
<i>6.4.6 Concentração</i>	44
<i>6.4.7 Apoio do supervisor</i>	44
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

O conceito de teletrabalho é amplo, mas não é recente. Estima-se que em 1970 esse conceito foi apresentado. De modo geral, o teletrabalho é uma atividade profissional exercida fora do ambiente comum da empresa, utilizando tecnologias da comunicação para contato (SILVA, 2004). O teletrabalho ou trabalho remoto, é considerado um elemento estratégico das mudanças organizacionais, que apontam novas formas de trabalho sustentadas por tecnologias da comunicação e informação. A flexibilidade das organizações e essas mudanças são importantes para ela manter sua competitividade (ROSENFELD; ALVES, 2011).

A flexibilidade do trabalho remoto pode ser notada em diferentes esferas, tempo, local, contrato, organização funcional e subordinação (ROSENFELD; ALVES, 2011). Todos esses elementos, conforme estudos, demonstram que essas políticas, como a flexibilização de tempo, permite o trabalhador conciliar a redução do conflito entre vida familiar e pessoal (LOURENÇO, 2019).

Ademais, estudos demonstram vantagens e desvantagens do trabalho remoto, por exemplo, a autonomia em definir a agenda de trabalho, menos distrações em casa do que no ambiente de trabalho e a economia em tempo de deslocamento são fatores percebidos que afetam positivamente a produtividade. Em contrapartida, estudos também ressaltam que as expectativas do trabalho remoto diferem de acordo com a realidade, podendo causar isolamento, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, estresse e quedas na produtividade (MENEGAZ, 2020)

Além disso, sabe-se que o cenário da pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do sistema remoto pelas organizações, que decidiram seguir com suas atividades em funcionamento (MENEGAZ, 2020). Diante desse cenário, foi possível notar que existem modos flexíveis de exercer o trabalho com eficácia, tornando a flexibilidade no trabalho uma prioridade para muitos profissionais na atualidade. Esses profissionais consideram o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e a maior produtividade como principais motivos para aderir um trabalho mais flexível (GRANATO, 2022).

Considerando o contexto descrito acima, este estudo apresenta como tema “Limites entre vida profissional e pessoal de trabalhadores remotos: estudo de caso das relações entre flexibilidade e conflito trabalho-família em uma empresa de tecnologia”. Gil (2002), afirma que o estudo de caso proporciona uma visão global de um problema ou permite identificar possíveis fatores que o influenciam. Diante disso, foi selecionado como caso de investigação, uma empresa de tecnologia, que vende sistemas de gestão para outras organizações. Essa

empresa foi fundada em Fortaleza - CE, e contém parte dos colaboradores em sistema remoto e híbrido de trabalho. Trata-se, portanto, de colaboradores que realizam a maior parte do trabalho em sua residência, fora do ambiente físico profissional. Optou-se por esse caso singular, pois a organização já era conhecida por seu modelo flexível de trabalho desde o início da investigação, além da facilidade de acesso a instituição pela pesquisadora.

O estudo tem uma abordagem qualitativa, sendo classificado como uma pesquisa descritiva, a fim de analisar a organização com trabalhadores inseridos no sistema remoto. Trata-se de um estudo de caso, onde é coletado informações por meio de entrevistas com questões elaboradas conforme o entendimento das escalas desenvolvidas na literatura dos construtos estudados.

Além desta introdução o presente trabalho contempla os seguintes tópicos: flexibilização no trabalho; teletrabalho ou trabalho remoto; relação trabalho-família; método da pesquisa; análise e discussão dos resultados; considerações finais.

1.1 Problema de pesquisa

Diante do contexto abordado referente ao trabalho remoto, esta pesquisa tem como questionamento: Como a flexibilidade do trabalho remoto influencia na relação do conflito trabalho-família do trabalhador?

1.2 Objetivos do trabalho

O objetivo deste estudo é analisar a influência da flexibilidade do trabalho remoto na relação conflito trabalho-família, sob a perspectiva dos trabalhadores de uma empresa de tecnologia que promove o trabalho remoto. Para isto, recorre-se a uma investigação por entrevistas e análise da literatura a fim de analisar vantagens e desvantagens percebidas pelo colaborador.

Os objetivos específicos desses trabalhos são:

- a) Descrever o regime de trabalho remoto na empresa de tecnologia, observando a ocupação dos profissionais.
- b) Analisar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto na perspectiva do trabalhador da empresa.
- c) Investigar como a flexibilidade do trabalho remoto se relaciona com conflito trabalho-família na perspectiva do trabalhador.

1.3 Justificativa da escolha do tema

Diante da pandemia do COVID-19, identificada no Brasil em 2020, o trabalho remoto tornou-se comum à realidade de muitos brasileiros. Organizações adotaram o sistema remoto para sobreviver durante a pandemia e houve uma rápida adequação de muitos trabalhadores que passaram a conciliar seu trabalho e sua vida pessoal dentro de suas casas, por meio do uso da tecnologia.

Nesse contexto, o limite entre vida profissional e pessoal tornou-se cada vez mais difícil de ser estabelecido, já que o rápido acesso a smartphones e notebooks notificavam os problemas do trabalho independente do momento, não se tornando mais um caso isolado para solucionar ao chegar no trabalho.

Nesse âmbito, estudos - como o de Menegaz (2021) e Graça (2021) - foram desenvolvidos durante a pandemia para abordar o teletrabalho e o contexto organizacional diante desse cenário, que acelerou mudanças no mundo corporativo. Conforme Graça (2021), é importante ter uma base para saber a satisfação dos trabalhadores de acordo com o sistema de trabalho adotado pelas organizações.

Assim, a importância dessa pesquisa está em analisar, pela perspectiva do trabalhador, suas considerações em relação a flexibilidade do trabalho remoto e seus impactos no construto conflito trabalho-família. Contribuindo para a reflexão dos gestores e estudiosos sobre as vantagens e desvantagens da flexibilidade do trabalho remoto, além de permitir identificar fatores que podem ser possivelmente melhorados, a fim de contribuir para o bem-estar do funcionário. Ademais, levar a observar as possíveis razões que estimulam ou não a preferência dos colaboradores pelo regime remoto.

2 FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO

Esta seção visa apresentar as características do trabalho flexível e suas abordagens na literatura, assim facilitar a identificação dessas características na unidade de análise escolhida para o presente estudo. Para tanto, são expostas duas subseções: características do trabalho flexível, perspectivas sobre a flexibilização do trabalho.

2.1 Características do trabalho flexível

Conforme Tessarine Junior, Saltorato e Rosa (2022), o trabalho flexível apresenta duas vertentes. A primeira otimista, entende a flexibilização do trabalho como um fator benéfico aos trabalhadores e uma prática moderna de gestão. A segunda, é crítica e tende a ressaltar a potencial precarização, fragilização e corrosão do trabalho e dos trabalhadores associados a flexibilização. Ademais, essas duas vertentes se confrontam pois o significado de flexibilização não necessariamente representa a mesma coisa para organização/empresa e trabalhador.

Para identificar as características do trabalho flexível é preciso compreender quais são as características do trabalho tradicional. No Brasil, as regras do trabalho formal são regidas pela CLT e os contratos formais de modo geral apresentam os seguintes aspectos: remuneração fixa; local de trabalho fornecido pelo empregador; inexistência de um período de relação predeterminado; o empregado dedica-se a um único empregador; o empregado trabalha em tempo integral conforme o contrato. Levando em conta esses aspectos, um contrato de trabalho flexível é considerado qualquer tipo de relação de trabalho que não obedece aos critérios de uma relação de trabalho tradicional (KIM; TONELLI; SILVA, 2017).

Na literatura pode-se encontrar algumas classificações para a flexibilização do trabalho. Uma classificação famosa é a de Atkinson, que apresenta tipos de flexibilização de trabalho baseadas na estratégia utilizada pelas empresas. Ele fala em quatro possíveis tipos de flexibilidade:

1) Flexibilidade numérica externa, que é o emprego de trabalhadores temporários, ou com contratos com tempo determinado, ou seja, ajuste da força de trabalho de acordo com a demanda da empresa.

2) Flexibilidade numérica interna: também conhecida como flexibilidade temporal, está relacionada ao ajuste de horários dos colaboradores.

3) Flexibilidade funcional: uso de trabalhadores em diferentes funções dentro da empresa para atender a demanda de produção.

4) Flexibilidade financeira: os salários não são definidos coletivamente, mas individualmente ou em pequenos grupos. Os salários e outros encargos refletem a demanda e a procura do mercado de trabalho, como o salário por desempenho ou estabelecimento de tarifário (ATKINSON, 1984, *apud* RODRIGUES, 2014)

Outra classificação é de Smith, essa compreende apenas dois tipos de flexibilização. A primeira é flexibilidade funcional, que envolve novas tecnologias, inovações, e equipes autogerenciáveis. A segunda é a flexibilidade numérica que corresponde a ascensão de arranjos alternativos de trabalho, como trabalhos temporários em contraposição a contratos tradicionais. (SMITH, 1997, *apud* TESSARINI JUNIOR, SALTORATO, ROSA, 2022).

De modo diferente, os autores Piccinini, S.R. Oliveira, e Rubenich (2005 *apud* Rodrigues, 2014) investigaram os tipos de flexibilização do trabalho em empresas brasileiras, e apresentam as seguintes categorias de trabalho flexível: 1) quantitativa externa – modelos que deslocam atividades-meio ou atividades-fim para outras organizações, como a terceirização, as cooperativas e o trabalho em domicílio; 2) quantitativa interna – baseada nas contratações atípicas, como contratos temporários, tempo parcial e estágios; 3) externa das formas de trabalho - flexibilização fora da empresa, dos horários e locais onde o trabalho será realizado, como o teletrabalho; 4) interna das formas de trabalho – flexibilização dentro da empresa, dos horários e locais onde o trabalho será realizado, como a adoção de banco de horas, jornada flexível, semana reduzida; 5) funcional – relacionada a multifuncionalidade do trabalhador dentro da empresa.

Já os autores Tessarine Junior, Saltorato e Rosa (2022) apresentam a definição de flexibilização do trabalho como a inserção de elementos alternativos, de forma permanente ou temporária, as relações, condições, conteúdo e modo de organizar o trabalho, ajustando-o aos interesses e as demandas de acumulação privada dos detentores do capital. Os autores propõem um modelo recente, baseado em três dimensões analíticas: espaço temporal, funcional e contratual. A dimensão espaço temporal trata-se do local de trabalho e do tempo de trabalho, como teletrabalho/trabalho remoto, *home office* e escalas, jornadas reduzidas, banco de horas; Já a dimensão funcional refere-se ao conteúdo e autonomia do trabalho, como ampliação do trabalho, rotação de cargos, automação da mão de obra, gestão, grupos autônomos; Por fim, a dimensão contratual relaciona-se ao vínculo e a estrutura da remuneração, como a terceirização, estágio, cooperativas, trabalhos temporários, remuneração variável, bônus. De modo geral, pode-se dizer que o trabalho flexível corresponde a uma forma de arranjo de trabalho que possibilita certos graus de flexibilidade sobre o tempo e o local, configurando quando, onde e em que horas os funcionários trabalham. (SILVA e

SCHIMIDT, 2021)

2.2 Perspectivas sobre a flexibilização do trabalho

A flexibilidade no teletrabalho torna-se evidente em todas as suas dimensões. A primeira revela-se nas relações de trabalho, pois pode ser realizado sem o vínculo formal empregatício e suas garantias, destacando-se trabalhadores autônomos e informais, que trabalham por projetos. A outra é a flexibilidade temporal e espacial, podendo ser estabelecido por contrato, com horários estabelecido, tempo de jornada de trabalho ou se o trabalho pode ser produzido a qualquer tempo e em qualquer espaço. Terceiro, a flexibilidade também é notável na liberdade de negociação entre trabalhadores e empregadores, além dos clientes. Ou seja, nesse regime o trabalhador tem autonomia e lhe é atribuído habilidade de gerir sua força de trabalho, metas e postura naturalmente, devido seu comprometimento (ROSENFELD; ALVES, 2011).

A flexibilização do trabalho, permite os funcionários escolherem o melhor horário e momento para realizar suas tarefas e ainda que consigam harmonizar sua vida pessoal e profissional. As organizações necessitam implantar essas práticas que flexibilizam pois o tornam mais competitivas, atraem e retêm talentos, e possibilita a contratação de pessoas que não tem disponibilidade por um trabalho em jornada integral. A flexibilização dos horários permite uma maior autonomia ao funcionário para definir início e término de sua jornada laboral diária, sob a condição que seja cumprida a carga horária total previamente acordada, essa flexibilização de horários denomina-se *flex-time*, e traz como vantagens o comprometimento do trabalhador com a organização. (CERIBELI, 2019).

Independente do modelo de trabalho escolhido, é importante que exista uma relação de ganho para ambas as partes, tanto para o colaborador quanto para as organizações. Essa relação deve favorecer o equilíbrio da vida pessoal e do trabalho para o trabalhador, além de trazer benefícios para a organização, como o aumento da produtividade individual e atração dos melhores profissionais, queda no absenteísmo e diminuição das horas extras pagas (CERIBELI, 2019).

De modo geral, a flexibilidade é resultado dos avanços da tecnologia e do ambiente corporativo que permite manter o controle da gestão e a autonomia dos funcionários. Mas ainda é possível notar desvantagens na flexibilização do trabalho, como a falta de interação social que pode refletir no networking e capacitação, desse modo a flexibilização deve ser bem planejada e implantada de forma cuidadosa. Ademais, as horas extras realizadas no

teletrabalho se tornam mais comum do que para trabalhadores que se encontram no escritório, sendo difícil conciliar o tempo entre atividades pessoais e profissionais (GRAÇA, 2021).

O estudo da flexibilidade do trabalho pode ter diferentes focos de pesquisa e diferentes abordagens. Hayman (2009 *apud* KIM, TORNELLI, SILVA, 2017) apresentou uma investigação sobre como o uso de horários de trabalho flexível impacta no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como resultado foi apontado uma relação direta entre uso percebido de horas de trabalho flexível e um maior equilíbrio no tempo destinado a vida pessoal, ademais os funcionários que trabalham em horário flexível mostraram maior equilíbrio na relação trabalho e vida pessoal do que os colegas que trabalhavam em horário fixos.

Uma pesquisa apresentada por Gonçalves, Almeida e de Moura (2018) buscou identificar se o *home office* influenciava a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores, para isso coletaram dados de colaboradores de diferentes organizações e identificaram que não existem diferenças estatísticas consideráveis na qualidade de vida no trabalho entre trabalhadores que atuam e não atuam em *home office*, atingindo níveis satisfatórios, no entanto as pessoas que realizam *home office*, quando avaliado o domínio saúde, apresentaram resultados mais positivos, corroborando para a afirmação que o *home office* permite o indivíduo dar mais atenção para cuidados a saúde.

Outra perspectiva abordada é o estudo de Pereira e Silva (2022), as autoras buscaram analisar as vantagens e desvantagens de um tipo específico de trabalho flexível: o *home office*. Ao realizar uma análise quantitativa com profissionais de diferentes organizações, obteve-se como resultado que a principais vantagens, conforme a visão dos profissionais são: proporciona melhor gestão de tempo; o trabalho rende mais, permite o profissional trabalhar em períodos do dia em que se sente mais produtivo e gera economia - com deslocamento, de roupas, alimentação. Ademais, os autores apresentam que os profissionais que atuam em *home office* realizam uma melhor organização do seu tempo o que viabiliza suas atividades pessoais.

Outro estudo, realizado por Muse (2011 *apud* KIM, TONELLI, SILVA, 2017) investigou a partir da perspectiva organizacional as razões que levaram uma multinacional a adotar e desenvolver programas e iniciativas de flexibilização do trabalho, com resultado encontrou-se que a organização considera a flexibilidade como fator positivo para fins comerciais e para os trabalhadores. A organização considera que os resultados entregues dentro do prazo são mais significativos do que a quantidade de tempo gasto para chegar até a eles e que a flexibilidade torna a empresa um lugar melhor para trabalhar.

3 TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

Esta seção visa apresentar conceitos do trabalho remoto, assim como sua origem e regulamentação no Brasil.

3.1 Conceito de teletrabalho

Definir o termo teletrabalho é uma tarefa complexa, tendo em vista as diferentes abordagens que envolvem o tema. Sabe-se que o termo, em inglês, *telecommuting*, foi cunhado em 1976 por Jack Nilles, autor norte-americano presente em estudos iniciais sobre o tema. *Commuting* é o termo que caracteriza a viagem de ida e volta entre o domicílio e o trabalho (SAKUDA e VASCONCELOS, 2005). Para Soares (1995) o teletrabalho corresponde a uma forma de organização do trabalho onde ele é mediado por computadores e telecomunicação, de modo a ser realizado fora da organização central. No entanto, percebe-se que existem muitas variáveis onde pode-se classificar o teletrabalho.

De modo semelhante a Soares (1995), os autores Rosenfield e Alves (2011) apresentam o teletrabalho como trabalho à distância com utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC's). Ademais, os autores identificam seis categorias de teletrabalho:

- 1) **Trabalho em domicílio:** também chamado de *small office/home office* (SOHO),
- 2) **Trabalho em escritório satélite:** os trabalhadores executam o trabalho em unidades, que são extensões da empresa central.
- 3) **Telecentros ou telecottages:** são estabelecimentos próximo do domicílio dos trabalhadores que oferecem postos de trabalhos a empregados de uma ou mais organizações.
- 4) **Trabalho móvel:** é executado fora do domicílio do trabalhador, como em viagens ou nas instalações do cliente.
- 5) **Empresas remotas ou off-shore:** empresas instalam seus escritórios satélites ou subcontratam outras empresas de tele serviços em outros países, com mão de obra mais barata.
- 6) **Trabalho informal ou teletrabalho misto:** acordo que o trabalhador faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa.

De modo geral, o trabalho remoto caracteriza-se por trabalhadores que exercem sua função fora do seu local habitual, em período parcial ou integral. O trabalho remoto apresenta diversas possibilidades de configurações, varia de acordo com a flexibilidade temporal e

espacial da forma de trabalho. Portanto, é uma forma de trabalho flexível que depende do uso de tecnologias da informação e comunicações (SILVA e SCHMIDT, 2021).

Outrossim, é importante ressaltar a diferença entre trabalho em domicílio e teletrabalho. Almeida (2015) apresenta que o trabalho em domicílio é aquele executado fora do ambiente físico da empresa, com características de vínculo empregatício e que não necessariamente utiliza-se TIC's. Já o teletrabalho é uma classe de trabalho em domicílio, mas que se utiliza meios tecnológicos na sua execução.

Rocha e Amador (2018) demonstram que a expressão trabalho remoto é correspondente a teletrabalho, e necessariamente está ligada ao uso de TIC. Ademais, os autores abordam o termo *Home-Office* como uma categoria do teletrabalho, que se caracteriza por ser realizado na residência do colaborador, ou seja, as atividades laborais são executadas nas limitações domésticas do colaborador. Já Almeida (2015) afirma que:

Entende-se por *home office* ou escritório em casa a execução de atividades laborais dentro das limitações domésticas do indivíduo, mantendo-se vínculo empregatício ou não bem como o uso de tecnologias como computador, telefone e afins podem ser ou não utilizadas para a execução do trabalho.

Por fim, de modo amplo, têm-se o conceito de teletrabalho como o uso de computadores e telecomunicações para mudar a geografia do trabalho aceita, o que envolve diferentes aspectos econômicos, sociais, culturais, legais e diversos atores como organizações, indivíduos, sindicatos, governos e outros (SAKUDA e VASCONCELOS, 2005). Isso demonstra que é importante considerar o ambiente e as variáveis diante da análise e conceituação do trabalho remoto em um determinado cenário, tendo em que vista que pode existir diferenças no tipo de trabalho.

3.2 Origem do trabalho remoto

Para compreender o surgimento do trabalho remoto é necessário observar as relações do trabalho e da tecnologia ao longo da história. O trabalho em domicílio existia desde o período feudal, quando os servos eram obrigados a produzir em suas casas produtos para os seus senhores. O que continuou na época do capitalismo mercantil, quando comerciantes se apropriavam da produção de pequenos artesãos, entregando a matéria-prima e exigindo exclusividade no fornecimento (ALMEIDA, 2015). Após o surgimento da máquina a vapor, com a primeira revolução industrial, observa-se essa migração dos trabalhadores em domicílio para o ambiente fabril (YOLE, 2015).

Com o fim da segunda guerra mundial, observa-se um grande avanço tecnológico, a

terceira revolução industrial, marcada pela popularização dos equipamentos eletrônicos como celulares, computadores, internet e chips (SANTOS, 2021). Em 1970, com a crise do petróleo, buscou-se alternativas de redução de custos e começou a se tornar evidente a expressão teletrabalho, o que também foi uma alternativa aos problemas do trânsito em grandes metrópoles da época (COSTA, 2007).

Lenuzza (2007) diz que o teletrabalho iniciou quando ainda não existia o computador pessoal nem a massificação da internet. Nas décadas de 60 e 70 por meio de correio, telefone convencional, telex e telégrafo. Estudos apontam que um dos primeiros registros de uso de tecnologia remota no trabalho foi em 1857, nos Estados Unidos, pela Companhia Estrada de Ferro Penn (SANTOS, 2021). Edgard Thompson, dono da estrada de ferro, foi o responsável por encontrar uma forma de gerenciar as equipes que ficavam fora da localidade central, através de um fio de telégrafo, era possível a se comunicar e executar operações descentralizadas (ALMEIDA, 2015).

Santos (2021) apresenta que o reconhecimento do teletrabalho no Brasil ocorre na década de 90. Em 1999 foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRAT), que demonstra as primeiras orientações sobre implantação do teletrabalho. No âmbito jurídico, o Brasil tem medidas recentes para regulamentar o trabalho remoto. Com as TIC's e o avanço da tecnologia, o que se percebe, de modo geral, é a tendência do trabalhador a voltar a executar suas tarefas em ambiente domiciliar, assim como no início da história.

3.3 Regulamentação do trabalho remoto no Brasil

Em 1943, o art. 6º da CLT trouxe uma equiparação do trabalho em domicílio com trabalho realizado na sede de empresa, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Em 2011, esse artigo teve alteração pela lei nº12.551 e incluiu os trabalhadores a distância.

A lei LEI Nº 13.467, de 13 de julho 2017, foi a primeira a reconhecer e utilizar o termo teletrabalho no pleito jurídico brasileiro (BRASIL, 2017). Em 2022 a Lei nº 14.442 atualizou essa redação, e os artigos 75-A, 75B, 75-C, 75-D, 75-E, que trazem a definição do teletrabalho (75-B), a obrigatoriedade de constar o regime no contrato de trabalho (75-C), a regulamentação do fornecimento de equipamentos e manutenção também deve constar em contrato (75-D) e as instruções para evitar doenças e acidentes de trabalho (75-E). Além disso, a lei adicionou o artigo 75-F que diz que os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4

(quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2022).

É importante diferenciar o teletrabalho autônomo do teletrabalho com relação de emprego. Para isso é necessário analisar os requisitos contemplados no art. 3º da CLT, que afirma: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Se o contrato estabelecido entre o trabalhador e o empregador seguir esses requisitos, pode ser considerado um teletrabalho com vínculo empregatício (LENUZZA, 2007).

4 RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Esta seção visa apresentar conceitos, principais escalas apresentadas na literatura e a relação do construto trabalho-família com a flexibilidade do trabalho. Para tanto, serão apontadas três subseções: Conceito do trabalho família, escalas e medidas do conflito trabalho família, flexibilidade do trabalho e conflito trabalho-família.

4.1 Conceito do trabalho-família

Compreendendo o modelo de trabalho mais flexível, é importante entender de que forma essa flexibilidade afeta os indivíduos. Por muito tempo considerou-se o trabalho e a família como duas dimensões independentes da vida. Mas estudos demonstraram que esses dois fatores mantêm uma relação, tendo em vista que questões do trabalho afetam a família e vice-versa. Assim, considerando o reconhecimento da interdependência do trabalho e família, o desafio atual é buscar equilíbrio entre esses dois domínios (BASTOS; AGUIAR, 2014). O conflito trabalho-família trata-se da interferência que a vida profissional tem na vida pessoal do indivíduo, tendo em vista que na fase adulta é necessário a gestão dessas duas esferas, o conflito surge quando essa gestão falha (LOURENÇO, 2019).

Um dos conceitos clássicos da literatura é o de Greenhaus e Beutell (1985 *apud* BASTOS; AGUIAR, 2014), que definem o conflito trabalho-família como uma forma de conflito entre papéis, no qual as pressões causadas pelo trabalho e pela família tornam esses dois domínios incompatíveis de alguma maneira. Mas é preciso considerar que da mesma maneira que o trabalho pode interferir na vida familiar, a família também pode influenciar no desempenho no ambiente ocupacional, ou seja, existe uma bidirecionalidade do fenômeno. Nesse ínterim, o conflito é denominado na literatura como trabalho-família, quando tem origem no trabalho e afeta a família e conflito família-trabalho, quando tem origem na família e afeta o trabalho (OLIVEIRA, 2017).

É relevante o suporte organizacional para que o colaborador aumente sua percepção de equilíbrio entre trabalho e família. Estudos relacionam o conflito trabalho-família com a satisfação no trabalho, satisfação conjugal e satisfação com a vida em geral, além de identificar consequências como depressão e *burnout* devido o desafio de conciliar vida familiar e profissional (LOURENÇO, 2019).

Greenhaus e Beutell (1985 *apud* BASTOS; AGUIAR, 2014) apresentam três diferentes fontes do conflito trabalho-família: tempo, tensão e comportamento. Cada uma das fontes será caracterizada a seguir:

- O conflito originado pelo tempo: pode ser justificado pela competição do tempo do indivíduo pelos múltiplos papéis. A pressão pela participação em um domínio pode tornar fisicamente impossível o indivíduo cumprir as expectativas advindas de outro domínio.
- O conflito baseado na tensão: é evidenciado por meio do estresse, ansiedade, fadiga, irritabilidade. Ou seja, a tensão causada por um domínio pode dificultar o desempenho do papel relacionado ao outro domínio. É importante ressaltar que o excessivo envolvimento de tempo por um domínio pode produzir sintomas de tensão. A interferência do trabalho na família está associada positivamente a ambiguidade das tarefas e negativamente a facilitação e suporte por parte do superior, além de eventos estressantes. Já a do familiar no trabalho ocorre quando as expectativas da família e a carreira do indivíduo divergem.
- O conflito baseado no comportamento: advém de padrões de comportamento de um papel que pode ser incompatível com as expectativas comportamentais necessárias para o desempenho do outro papel. Ou seja, o conflito comportamental surge quando o indivíduo não tem a habilidade de desassociar suas ações ao ambiente e se adaptar as expectativas de cada papel.

Nesse ínterim, pode-se observar diferentes naturezas para o conflito trabalho-família, no entanto, a gestão e compreensão do funcionamento dessas duas esferas é essencial para buscar maneiras de equilibrar os dois domínios.

4.2 Escalas e medidas do conflito trabalho família

Embora a presente pesquisa tenha natureza qualitativa e faça o uso de roteiro de entrevistas para coleta de dados, foram analisados estudos anteriores que investigaram o assunto conflito-trabalho família em uma perspectiva quantitativa, com uso de escalas validadas.

É possível encontrar alguns instrumentos de pesquisa validados em estudos sobre o conflito trabalho família. Nesses estudos verifica-se a utilização de escalas de pesquisa, como a Escala de Interação Trabalho-Família validada por Paschoal, Tamayo e Barham, esta escala é composta por dois fatores: avaliar o impacto da família sobre o trabalho e o impacto do trabalho sobre a família. Para cada fator existe 7 itens, cuja resposta é uma pontuação de 1 a 5, variando de nunca a quase sempre respectivamente (PASCHOAL e TAMAYO 2002, *apud*

PASCHOAL e TAMAYO, 2005). Em seu estudo, os autores investigaram o impacto da interferência família-trabalho sobre o estresse ocupacional. Os resultados demonstraram que interferências como mudar os planos do trabalho para atender compromissos familiares, sair mais cedo para resolver problemas em casa e trabalhar de mau humor, pensando na família, podem comprometer o planejamento e a execução de tarefas profissionais, tornando o indivíduo suscetível a acontecimentos que independem de sua vontade, interrompem seu trabalho e limitam sua atuação. Esses tipos de eventos favorecem o aparecimento de estressores organizacionais, como problemas de relacionamento interpessoais e sobrecarga. Ademais, a interferência família-trabalho pode influenciar indiretamente no processo de estresse do indivíduo, causando ansiedade e irritabilidade, que podem predispor o trabalhador a perceber os eventos organizacionais como estressores. (PASCHOAL e TAMAYO, 2005).

Anderson, Coffey e Byerly (2002) propuseram em sua pesquisa um modelo que liga políticas e benefícios organizacionais com o conflito trabalho-família, aborda o impacto de iniciativas formais e práticas informais no conflito trabalho-família e especifica a direção da interferência entre o trabalho e os papéis familiares, ou seja, o estudo considera a bidirecionalidade associando o Conflito trabalho-família (CTF) e Conflito família-trabalho (CFT). Para as iniciativas formais os autores apresentam a flexibilidade de horário e benefícios de cuidados de dependentes, já as informais referem-se ao apoio do superior, consequências na carreira, estrutura familiar, resultados relacionados ao trabalho e diferenças de gênero. O estudo previa que a flexibilidade de horário de trabalho é descrita como fator positivo, pois aparentemente diminui o absenteísmo e observa-se que o conflito trabalho família é maior quando os funcionários não têm flexibilidade e controle sobre seus horários de trabalho. Assim, como os autores esperavam, eles encontraram como resultado que especificamente, quando os trabalhadores têm flexibilidade de horário, experimentam menos conflito entre trabalho e família, além disso, funcionários com flexibilidade de horário relataram níveis mais altos de satisfação no trabalho. Para esse estudo, os autores utilizaram uma amostra grande e heterogeneia que incluía funcionários de variadas ocupações e categorias de trabalho (ANDERSON, COFFEY, BYERLY, 2002).

4.3 Flexibilidade do trabalho e conflito trabalho-família

Um estudo de caso realizado por Barros e Silva (2010), concluiu que quando se trata de trabalho *home-office*, o ponto de vista predominante destaca mais vantagens do que desvantagens para os trabalhadores, os quais inclui maior autonomia para organizar o trabalho,

flexibilidade para gerir o próprio tempo e uma melhor relação com a família. Mas também, conforme o autor, nota-se que umas das principais desvantagens é conciliar trabalho e vida doméstica, variando essa percepção de acordo com a configuração familiar. Ademais, em relação a vida profissional e pessoal, as percepções mais positivas, de modo geral, estavam associadas a esfera familiar e pessoal, mas também se percebe que o desempenho das tarefas não é significativamente prejudicado.

A flexibilidade do trabalho permite a conciliação entre vida pessoal e profissional, além de trazer benefícios a empresas, pois o tornam mais atrativas para novos talentos. Mas autores ainda não concordam que a flexibilidade horária vai contribuir na redução do conflito trabalho-família. Eles acreditam que essa flexibilidade vai intensificar o trabalho. E a falta de apoio do superior hierárquico é um fato que intensifica o conflito-trabalho família. Além disso, estudos apresentam que apesar de todos os indivíduos sofrerem com o conflito trabalho família, as mulheres são mais afetadas, por sofrerem pressão por escolherem entre vida pessoal e profissional (LOURENÇO, 2019).

O estudo realizado por Bandeira (2017), apresenta a percepção que a relação familiar é um motivo que leva as mulheres a optarem pelo empreendedorismo em busca de flexibilidade de horário e autonomia, sendo a opção de ter seu próprio negócio como a solução que conduz para um maior equilíbrio entre os papéis de trabalho e família. Nesse aspecto, essa observação leva a considerar o *home-office* e a flexibilidade de horário como um modelo de trabalho relevante para manter colaboradoras na empresa.

O estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020) objetivou compreender os impactos que a adoção do *home office*, no período da quarentena da Covid-19, teve no conflito trabalho-família vivida por trabalhadoras brasileiras. De acordo com os depoimentos coletados, os autores encontraram que o *home office* aproximou as trabalhadoras dos filhos e maridos e propiciou mais tempo para atividade físicas e de lazer, apesar de ser relatado a sobrecarga de trabalho devido às exigências organizacionais, às demandas com os filhos e com a casa. Os autores consideraram que possivelmente acostumadas a gerenciar uma sobrecarga usual de trabalho, essas mulheres valorizaram mais a proximidade física com a família que a nova rotina possibilitou, do que o aumento de trabalho dela decorrente.

Desse modo, é possível notar que apesar de existirem fatores, como a aproximação física familiar e flexibilidade de horário proporcionada pelo trabalho flexível, o impacto entre delimitar o domínio profissional e pessoal é uma grande questão onde as mulheres, conforme os estudos, são as pessoas que se tornam mais sobrecarregadas.

5 MÉTODO DA PESQUISA

Esta seção aborda o método utilizado para a realização da pesquisa. Ela está subdividida em 5 subseções, a saber: classificação da pesquisa, unidade de análise, instrumento de pesquisa, sujeitos da pesquisa, método de coleta e análise de dados.

5.1 Classificação da pesquisa

A presente pesquisa, quanto aos objetivos, se classifica como descritiva, pois vai ao encontro da definição proposta por Gil (2002) de descrever as características de uma determinada organização, e identificar as relações entre determinadas variáveis.

Quanto à abordagem, realiza-se uma pesquisa qualitativa. Como procedimento técnico, foi realizado um estudo de caso. Conforme Yin (2010) o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes. Assim, conforme Gil (2002), esse delineamento permite que o pesquisador retenha características holísticas e significativas dos eventos da vida real. Além disso, o estudo de caso permite identificar possíveis fatores que influenciam um problema ou são por eles influenciados.

Referente ao método de coleta de dados, foi realizado entrevistas via Google Meet, com a finalidade inicial de coletar o relato e a percepção dos trabalhadores. No entanto, essa finalidade não é exclusiva, pois sabia-se da possibilidade de descobrir as motivações, condutas adequadas em certas situações e sentimentos dos entrevistados diante do seu contexto de trabalho. O tipo de entrevista foi focada, com duração média de 20 minutos, e conduzida por roteiro derivado de estudos das escalas validadas dos construtos estudados, no entanto, as entrevistas também permaneceram abertas e assumiram uma maneira conversacional (YIN, 2010).

5.2 Unidade de análise

O estudo de caso terá uma única unidade de análise, pois esse caso pode ajudar a futuras investigações e representar uma contribuição significativa para formação do conhecimento (YIN, 2010). A escolha decorreu do conhecimento prévio da pesquisadora sobre o regime remoto instituído na organização, a representação da empresa pela qualidade do sistema de trabalho e, por fim, pela facilidade de acesso aos participantes.

A empresa objeto de estudo é uma das maiores empresas de tecnologia do Brasil. Foi fundada em Fortaleza – CE e contém mais de 30 anos de história. Possui unidades em diversos estados do Brasil, somando atualmente mais de 800 colaboradores. É especialista no desenvolvimento de Softwares para gestão contábil, gestão de pessoas, gestão financeira e transportes. Sob o acordo de manter em sigilo a identificação da empresa, essa será denominada ao longo dessa pesquisa como empresa X.

A empresa X contém 4 sedes localizadas em Fortaleza, Rio de Janeiro, Belo Horizonte e São Paulo. Sua missão é fornecer soluções especializadas e inovadora contribuindo para a competitividade das organizações com serviços diferenciados. Um de seus valores é a valorização dos colaboradores, em busca de um clima organizacional saudável e felicidade das pessoas.

5.3 Instrumento de pesquisa

O instrumento de coleta de dados é composto um roteiro de entrevista focado, ou seja, as entrevistas foram conduzidas por um conjunto de questões de apoio, mas que não foi necessariamente seguido a rigor (YIN, 2010). O roteiro contém perguntas elaboradas e adaptadas pela pesquisadora, a partir dos itens propostos na escala de Anderson, Coffey, Byerly (2002). Ao todo foram desenvolvidas 18 perguntas, a seguir:

Quadro 1 - Roteiro de Entrevistas

Identificação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gênero: 2. Idade: 3. Cargo:
Obj 1: Descrever o trabalho de regime remoto	<ol style="list-style-type: none"> 4. Como funciona seu modelo de trabalho? 5. Há quanto tempo você trabalha em regime remoto? 6. Você trabalha todos os dias da semana? 7. Você tem horário estabelecido para estar no trabalho em home-office ou pode ser produzido em qualquer tempo? 8. Você trabalha em casa, em um <i>coworking</i>, ou vai para algum escritório/espço da empresa?
Obj 2: Analisar vantagens e desvantagens do trabalho remoto na perspectiva do colaborador	<ol style="list-style-type: none"> 9. O que você vê como positivo no trabalho remoto ou qual a maior vantagem? 10. O que você vê como negativo no trabalho remoto ou qual a maior desvantagem?
Obj 3: Como a flexibilidade do trabalho remoto se relaciona com conflito trabalho-família/família-trabalho na perspectiva do colaborador	<ol style="list-style-type: none"> 11. Como o trabalho remoto influencia no tempo que você tem para si mesmo, para sua família e pessoas importantes em sua vida? 12. Houve situações em que você se percebeu sem energia para fazer atividades com sua família ou outras pessoas importantes na sua vida por causa do trabalho? O trabalho remoto/híbrido potencializou ou amenizou situações assim? 13. Frequentemente atividades de casa importantes são deixadas de serem feitas por causa do seu trabalho? O trabalho remoto/híbrido potencializou ou amenizou situações assim? 14. O seu humor no ambiente familiar tem sido prejudicado por causa do seu trabalho? O trabalho remoto/híbrido potencializou ou amenizou situações assim? 15. Teve algum momento em que você percebeu que sua família ou vida pessoal já prejudicou você de fazer um trabalho tão bom quanto poderia e você se sentiu sem energia para o trabalho? O trabalho remoto/híbrido potencializou ou amenizou situações assim? 16. Ocupações familiares ou da vida pessoal dificulta sua concentração em seu trabalho? Como? O trabalho remoto/híbrido potencializou ou amenizou situações assim? <p>Apoio do supervisor</p> <ol style="list-style-type: none"> 17. Meu supervisor realmente se preocupa com os efeitos que as demandas do trabalho têm em minha vida pessoal e familiar? 18. Meu supervisor se preocupa se as demandas familiares e da vida pessoal impactam meu trabalho

Fonte: Elaborada pela autora (2022)

A referida escala foi elaborada visando analisar conflito trabalho-família e variáveis formais e informais do trabalho, como a flexibilidade de horário, assim, adaptando essa escala, de encontro aos objetivos deste trabalho, foi elaborado o roteiro de entrevistas que aborda: funcionamento do modo de trabalho; vantagens e desvantagens do trabalho remoto; gestão de tempo do trabalho remoto; relação com conflito trabalho-família, e vice-versa; e apoio do supervisor em relação a gestão de conflito trabalho-família.

5.4 Sujeitos da pesquisa

Para escolha dos participantes inicialmente foi definido duas características predeterminadas de interesse da investigação: atuação em sistema remoto de trabalho e acessibilidade ao participante, por conveniência.

O tamanho da amostra foi estabelecido conforme o critério do ponto de saturação em pesquisa qualitativa, ou seja, quando coletar dados adicionais torna-se contra produtivo, o novo que seria demonstrado não mudaria de forma relevante os resultados já alcançados. Assim, a amostra foi definida de acordo com a recomendação apresentada por Thiry-Cherques (2009 *apud* FALQUETO; HOFFMANN; FARIAS, 2018), de um mínimo de oito observações, correspondente a seis observações recomendadas para encontrar categorias centrais, acrescidas de duas observações necessárias para confirmação, ademais o autor defende que o ponto de saturação costuma ocorrer até a 12^o entrevista.

A coleta das informações foi autorizada pela organização e entrevistados sob a condição de manter o anonimato da unidade de análise e dos sujeitos da pesquisa, por esse motivo não serão identificados pelo seu nome.

5.5 Método de Coleta e Análise de Dados

A técnica usada para coleta de dados foi a entrevista, porque ela permite focar diretamente os tópicos do estudo de caso e fornecer inferências e explicações causais percebidas pelos sujeitos da pesquisa (YIN, 2010). O tipo de entrevista foi focalizado, pois existiu um roteiro de tópicos relativos ao estudo, mas a entrevistadora teve a liberdade de fazer as perguntas de acordo com o objetivo, não obedecendo a rigor a estrutura formal. (LAKATOS; MARKONI, 2003).

A principal vantagem da coleta por entrevistas é a flexibilidade, que permite a entrevistadora esclarecer, repetir e formular perguntas de maneiras diferente para garantir a compreensão. A segunda vantagem é a oportunidade de obter dados que não se encontram em fontes documentais e que sejam relevantes para a pesquisa. A terceira vantagem refere-se à possibilidade de conseguir informações mais precisas e comprovar imediatamente as discordâncias (LAKATOS; MARKONI, 2003).

Por meio dessa técnica foi possível coletar as percepções dos colaboradores de acordo com sua realidade indo de encontro com o objetivo dessa pesquisa. As entrevistas foram realizadas via Google Meet e gravadas com consentimento dos participantes, momento em que foi acordado a confidencialidade das informações e da identidade dos entrevistados. Em

seguida, cada entrevista foi transcrita. Gerou-se ao todo 155 minutos e 89 segundos de gravação e 36 páginas de transcrição. Cada entrevista teve média de duração de 19 minutos e 47 segundos e gerou cerca de 4 páginas por relato. Essas coletas foram realizadas no período de 20 de outubro a 1 de novembro de 2022. Os participantes das entrevistas são moradores do estado do Ceará e colaboradores de diferentes setores de uma mesma empresa que mantém sede no Estado.

A realização virtual da entrevista, através da plataforma Google Meet, foi estabelecida visando a facilidade entre entrevistados e entrevistadora, além disso os horários foram definidos individualmente em conversa particular por mensagem com cada participante, de acordo com sua preferência e disponibilidade. Antes do início da entrevista, a entrevistadora esclareceu acerca do objetivo da pesquisa e os procedimentos metodológicos, criando uma proximidade e confiança. Além disso, foi orientado que as perguntas eram sobre a percepção pessoal do entrevistado e sua relação com o trabalho remoto.

Quanto ao método de análise, os dados coletados são tratados de forma qualitativa, por meio da análise de conteúdo. Bardin (2004) afirma que existem 3 fases da análise de conteúdo:

A pré-análise, que se refere a organização dos documentos a ser analisado, a definição dos objetivos e hipóteses e a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final; A exploração do material, refere-se a operações de codificação, categorização, decomposição ou enumeração, de acordo com as regras formuladas; por fim, o tratamento dos resultados e interpretação, nesta fase é onde ocorre a condensação das informações. É realizado o tratamento com operações estatísticas, síntese e seleção dos resultados, inferências e interpretação. Desse modo, essa pesquisa seguiu as etapas de acordo com a necessidade e objetivos da pesquisa e as etapas propostas por Bardin.

Assim, na presente pesquisa, após a transcrição, foi realizado a leitura das entrevistas e identificado os códigos associados aos objetivos do estudo. Após a categorização, de acordo com os objetivos, a pesquisadora realizou as inferências e interpretações dos dados tabulados.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção evidencia os resultados e inferências dos dados coletados através de entrevistas. A finalidade dessa análise é cumprir os três objetivos específicos propostos pelo estudo. Desse modo, as subseções a seguir foram elaboradas seguindo as temáticas abordadas no roteiro da entrevista, a saber:

6.1 Perfil dos sujeitos da pesquisa e configuração familiar

Nesta seção são apresentados os dados pessoais perguntados antes de iniciar a entrevista, a fim de traçar o perfil dos entrevistados. Essa informação proporciona o melhor entendimento dos resultados e permite realizar conexões com os itens do roteiro de entrevista.

Conforme apresentado no Quadro 1, os sujeitos da pesquisa são compostos de 8 participantes, denominados de E1 a E8, a fim de manter o sigilo da identidade. Resumidamente as entrevistas apresentam o seguinte perfil: 23 anos o entrevistado mais novo, 43 anos o entrevistado mais velho; cinco entrevistados são do gênero feminino, três pertence ao gênero masculino. Três participantes moram com esposo (a) e filho(s), dois moram com os pais, um mora com o marido, um mora com um amigo e uma mora sozinha. Os cargos são basicamente assistentes, analistas, analista júnior e gerente que juntos compõem seis setores diferentes.

Quadro 2 - Dados Pessoais

Entrevistados	Idade	Gênero	Cargo	Reside
E1	25	Feminino	Assistente de Marketing	Sozinha
E2	40	Feminino	Assistente de Compras	Mãe
E3	43	Masculino	Gerente de TI	Esposa e filhos
E4	27	Masculino	Analista de SI	Pais
E5	26	Feminino	Analista de DH	Marido
E6	23	Masculino	Analista de DH Jr	Amigo
E7	40	Feminino	Assistente Financeiro	Esposo e filho
E8	34	Feminino	Gerente de DH	Esposo e filho

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Ao longo da coleta de dados, ao responder as perguntas, os entrevistados explicavam sua dinâmica familiar ou da casa onde residem para justificar alguns fatores do *home office*, diante disso, foi ressaltado a importância de conter um ambiente físico em casa propício para a realização do trabalho, como uma sala. Ademais também foi relatado por aqueles que moram com parentes a importância da família compreender e respeitar o momento de trabalho do colaborador e, assim, evitar interrupções, por esse motivo acrescentou-se a coluna de com

quem os entrevistados residem.

Observa-se que mesmo o perfil dos entrevistados acima sendo distinto, uma reside atualmente sozinha e outro com esposa e filhos, ambos citaram a importância de um espaço adequado em casa para a execução do trabalho, nesse interim, nas discussões seguintes será abordado essa relação de modo mais detalhado.

6.2 Regime de Trabalho

Nesta subseção busca-se responder o primeiro objetivo específico, que é descrever o regime de trabalho remoto na empresa de tecnologia, observando a ocupação dos profissionais. A empresa adotou o sistema *home office* durante a pandemia do Covid-19, no início de 2020, mas com liberação pelo Governo do Ceará para o retorno de atividades presenciais, a empresa X migrou os funcionários para o modelo híbrido.

De acordo com os dados coletados, observa-se que a maioria dos colaboradores trabalham maior parte do tempo de suas casas, indo a empresa X de acordo com a necessidade do setor, ou mesmo de acordo com o convencionado com a liderança, existindo uma flexibilidade de dias que trabalham presencialmente, variando de uma vez por semana a uma vez por mês, a depender da ocupação e tarefas.

Quadro 3 - Cargo e Flexibilidade do Regime de Trabalho

Entrevistado	Cargo	Depoimento
E1	Assistente de Marketing	“ (...) gente tá trabalhando mais remotamente do que na versão híbrida e só vai na empresa só uma vez por mês, algo do tipo, ou quando - eu no caso - preciso rever algum contrato, alguma coisa que seria necessário ir na empresa, e o que acontece? a gente tem a rotina de horário estabelecida, até por conta do DP (Departamento Pessoal), o meu das 8h às 17 horas, e tem a questão de intervalo, a gente tem essa organização, mas claro que o que a gente mais entrega, nossa produtividade que estabelece essa continuidade e aproveitamento e a qualidade do trabalho”
E2	Assistente de Compras	eu comecei a trabalhar duas vezes por semana na empresa e os outros dias da semana, que a gente trabalha de segunda a sexta, os outros dias da semana em casa mesmo, horário de trabalho é o horário mesmo normal, às 8 horas diárias, eu entro hoje às 8h e saio às 17h e a gente tem uma hora de almoço.
E3	Gerente de TI	(...) Então dessa forma e alguns dias da semana eu estou em casa outros dias na empresa. Sim eu procuro estabelecer horários assim como se eu estivesse presencial aula ou seja em seu formalmente meu trabalho às 8 horas da manhã e termina ali por volta das 17 horas lá tira o meu horário de almoço normal né às 12 horas e procura encerramento de expediente às 17 horas.
E4	Analista de SI	Atualmente eu trabalho em <i>home office</i> mesmo, eu não digo que eu trabalho híbrido porque é muito difícil eu ir para a empresa, só vou para a empresa em reuniões que tem uma vez no mês, mas se eventualmente tiver algum problema que eu preciso estar presencial na empresa de tipo, houve alguma invasão, algo do tipo, aí vou presencial para a empresa, mas a maior parte do tempo é <i>home office</i> . (...) Eu tenho que completar às 40 horas semanais, então entro 8:00h e saio às 17:00h, porém esse horário é completamente flexível, às vezes, assim, raramente eu não entro 8h né, geralmente todo dia entro 8h, mas as vezes eu trabalho um pouco mais, um pouco menos, sempre vou fazendo a gestão do banco de horas (...)

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Em relação aos horários, observa-se que todos tem horário comercial estabelecido, das 8h às 17h, mas contém flexibilidade, assim como os dias, o horário também pode ser convencionado com a liderança, sob a condição de manter o banco de horas de 40 horas semanais. Infere-se também, de modo geral, que os superiores são cautelosos em respeitar os limites de horários dos colaboradores, mas isso varia de acordo com o perfil do superior, da área do profissional e da natureza de sua atividade, como apresentado no quadro 3.

Observando essas informações, analisa-se que a flexibilidade da empresa vai de encontro com o que foi apresentado nos estudos dos autores Piccinini, S.R. Oliveira, e Rubenich (2005 *apud* Rodrigues, 2014), categorizando-se como um trabalho flexível das formas internas de trabalho, apresentando flexibilização dos horários e locais onde o trabalho é realizado e a adoção do banco de horas.

6.3 Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto

Nesta subseção serão apresentados os resultados que atendem ao segundo objetivo específico: analisar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto na percepção do trabalhador da empresa.

6.3.1 Vantagens

Quando questionados sobre vantagens do trabalho remoto, cinco dos oito entrevistados citaram a produtividade e maior rendimento, devido o aumento do foco, concentração e diminuição de interferências em casa em relação a empresa. Nos relatos abaixo pode-se verificar essa percepção.

(...) tem a questão também de que como você tá em casa você pode ser mais útil no sentido de enquanto você tá fazendo uma coisa você pode checar outra, então se torna muito mais produtivo porque você se torna mais focado no seu trabalho (...) (E1)

(...) atividades a impressão que dá é que a gente executa muito mais quando está em *home office*, existe uma produtividade maior para execução de tarefas assim como uma produtividade maior inclusive para reuniões, as reuniões acontecem de forma mais pontual, mais rápida diferente de quando você tá no presencial, na empresa né tinha todo aquele ritual para encontrar uma sala e se deslocar até a sala e depois conversas que não faziam parte da pauta da reunião, então acho que nesse modelo as reuniões elas são mais enxutas e produtivas (...) (E3)

A maior vantagem hoje em dia do trabalho remoto para mim é a produtividade, eu me considero um cara muito produtivo quando eu tenho flexibilidade (...), o maior ganho hoje de um trabalho híbrido ou de um trabalho totalmente remoto é a produtividade, e querendo ou não essa produtividade, ao meu ver, é claro, ela tá muito ligada com a qualidade de vida, entendeu? claro que eu gosto muito de ir para a empresa, todo mundo que me conhece sabe que eu curto ir para a empresa até por conta do clima cultural que tem, mas eu também percebo o ganho que foi o trabalho de maneira remota porque tem dias e dias, entende? (E6)

Outra vantagem que se destaca nos relatos é o fato de não ter o deslocamento para a empresa. Cinco entrevistados também citaram como vantagem não ter que se deslocar e por esse motivo ter ganho de tempo para outras atividades com a família e de cuidados pessoais, como alimentação e prática de atividade física.

Para mim a maior vantagem é você não precisa fazer o deslocamento, também a comodidade de você ter mais flexibilidade no seu horário, se você precisar resolver alguma coisa você tem mais flexibilidade, diferente de você tá no presencial. (E2)

(...) mas estar em casa para mim... é exatamente isso de tá trabalhando no conforto do meu lar, não tem que pegar engarrafamento, trânsito, não tem que ficar na correria de... aí eu preciso voltar correndo, aí buscar meu filho né, porque como eu disse eu paro 5 horas em ponto em casa e de lá eu vou buscar tranquilo meu filho, e quando eu tô aqui na Empresa X a questão é que eu saio correndo, em qualquer coisa que acontece nesse meio até chegar em casa, tipo engarrafamento, tudo isso já impacta no horário de eu pegar ele né... então hoje para mim é isso... (E8)

(...) uma coisa que me desgasta bastante é o trânsito então não precisar me deslocar né para o trabalho naquele horário de pico me possibilita eu ter mais qualidade de vida né , inclusive de fazer um pouco do meu horário então eu tenho mais tempo pra conseguir ir numa academia, tomar um café da manhã tranquilo, almoçar de forma mais tranquila, e quando termina o expediente eu já tô em casa, então eu consigo ir pra minhas outras atividades... diferente do presencial né então eu consigo ver um impacto muito direto e assim, muito positivo em relação a estilo de vida e qualidade de vida. (E5)

Diante disso, também foi citado como vantagem a flexibilidade que o trabalho remoto propicia em relação ao trabalho presencial, permitindo ficar mais tempo com a família e de modo geral, tendo autonomia para escolher o tempo de realizar suas atividades e conciliar vida pessoal e profissional. Essas observações vão de encontro com o apresentado no estudo de Barros e Silva (2010) que destacou como vantagens do trabalho remoto autonomia para organizar o trabalho, flexibilidade para gerir o próprio tempo e uma melhor relação com a família.

Quadro 4 - Vantagens

Vantagens	
Causas	Consequências
Foco e concentração	Produtividade
Flexibilidade de tempo	Autonomia para conciliar vida pessoal e trabalho
Não ter deslocamento	Ganho de tempo para família e vida pessoal
Aumento de qualidade de vida	Melhor energia e rendimento

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

A partir do Quadro 4, analisa-se que algumas vantagens do trabalho remoto compreendem consequências positivas não apenas para o colaborador, mas para a e empresa também, já que obtém maior produtividade.

6.3.2 Desvantagens

Nos depoimentos evidencia-se como desvantagem a perda de contato e proximidade com os outros colaboradores. Seis dos oito entrevistados citaram a perda de contato como uma desvantagem, associando a consequências como o sentimento de isolamento e a falta de lidar com problemas de modo mais resolutivo, mais rápido. Além disso, o E3, que ocupa um cargo de liderança, citou uma maior dificuldade em percepção de clima como desvantagem no sistema remoto.

Ademais, dois entrevistados relataram que não conseguir realizar as pausas ou limitar o tempo de trabalho em *home office* é uma dificuldade que pode trazer como consequência a sobrecarga. Foi citado que ao trabalhar em casa, por o foco ser maior, por vezes é esquecido

de realizar as pausas e isso causa um certo cansaço, fadiga. No entanto, a adaptação e a utilização de estratégias podem minimizar esses fatores.

O fato de terceiros enviarem mensagem relacionada ao trabalho fora do período de expediente também foi relatado como um fator negativo, pois dificulta essa limitação do período de trabalho e descanso, mas infere-se que trata-se de um processo de educação e adaptação das pessoas compreenderem esses limites, adotando ações, como relatado pelo E8, onde passou a ignorar tais mensagens ou a responder com “olha como já é final de semana, na segunda feira eu te respondo” e, assim, as pessoas passaram a entender e respeitar os horários de descanso dela.

(...) a questão de limites né, do que é trabalho do que a vida pessoal, então, hoje o meu trabalho tá dentro de casa né, acaba que esses limites eles ficam muito acirrados (...) não ficar se policiando para poder dividir o seu tempo de trabalho e seu tempo pessoal pode também levar para uma sobrecarga, para um excesso de trabalho na verdade, então é muito comum as vezes eu trabalhar final de semana, não por ser imposto, nunca pela empresa né... pelo contrário, minha liderança sempre chama atenção da nossa equipe em relação a isso, e a empresa em si né eu percebo que não é de acordo com esse tipo de atitude, mas pra mim dentro do meu universo é tranquilo, mas acaba sendo tranquilo porque em algum momento né teve essas facilidade de trabalhar em casa então acaba que essa divisão de vida pessoal e trabalho se torna um pouco mais difícil e aí falar de ambiente né nosso ambiente de casa acaba sendo nosso ambiente de trabalho e não tem mais nem pra onde fugir a não ser sair de casa, então isso também atrapalha um pouco, mas acho que são os únicos contras que percebo (E5)

Aí é onde vou trazer o ponto negativo, comecei a perceber que quando eu estava em casa sozinha né a questão é eu esticar mais, além do horário, eu sabia que eu precisava parar, eu não tinha nada atrasado, mas eu queria antecipar as minhas entregas, e acaba não respeitando esses limites. (...) Outro ponto que eu posso interpretar como negativo, porque eu vivi e às vezes ainda passo por isso, não tanto quanto no início né, é exatamente, em alguns momentos, as pessoas com quem a gente trabalha achar que por a gente tá em *home office* a gente tá disponível 100% a qualquer momento, e aí isso é outro ponto, mas hoje acho que isso também é um trabalho nosso, educativo, a partir do momento que a gente começa a... às vezes até ignorar sabe, que foi uma das estratégias que eu passei a fazer, porque senão eu não tinha paz. (...) (E8)

No quadro 3 pode-se visualizar, de modo resumido, as principais causas e consequências das desvantagens em relação ao trabalho remoto observadas nos depoimentos coletados.

Quadro 5 – Desvantagens

Desvantagens	
Causa	Consequências
Perda de contato	Sentimento de isolamento, resolução de problemas mais demorado, dificuldade na percepção de clima
Limitar o tempo entre trabalho e vida pessoal	Conflito com família, sobrecarga
Cansaço de ficar no mesmo ambiente	Fadiga

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

No Quadro 5 observa-se algumas desvantagens, mesmo assim o número de vantagens é maior. Além disso, é importante ressaltar algumas estratégias utilizadas para minimizar essas consequências, como respeitar as pausas no trabalho *home office* e promover o alinhamento e integração da equipe de trabalho.

6.4 Flexibilidade e conflito trabalho-família

Nesta subseção, visando atender o objetivo específico número três: investigar como a flexibilidade do trabalho remoto se relaciona com conflito trabalho-família na perspectiva do trabalhador, foram analisadas sete vertentes embasadas, adaptadas e inferidas da escala de Anderson, Coffey, Byerly (2002): Tempo para si e família; Energia; Afazeres domésticos; Humor; Impacto da Família sob trabalho; Concentração e apoio do supervisor.

6.4.1 Tempo para si e família

Em relação ao tempo para si e para família, quando questionados sobre o impacto do trabalho remoto nesse âmbito, todos os respondentes afirmaram como aspecto positivo uma maior proximidade da família devido o *home office*, destacando o auxílio em afazeres domiciliares e mais tempo para atividades de lazer junto aos pais e filhos. Ressalta-se aqui também a flexibilidade do regime de trabalho, assim como horários, da empresa X, apresentada nas seções anteriores.

Como ganhei essas quatro horas extras, eu tenho mais tempo aqui em casa, para ajudar aqui em casa, mais tempo para conversar com meus pais, teve uma época que eu só tinha tempo para... eu saía 5h da manhã e voltava 00h por causa da faculdade, hoje eu consigo ajudar em aqui em casa atividades... consigo durante a semana assistir jogo com meu pai, a gente consegue interagir mais com a família e com os amigos também agora tenho mais tempo para sair à noite... então essa questão do *home office* ter me liberado mais tempo, mais 4 horas do dia, é praticamente me ajudou muito nesse relacionamento com a família. (E4)

(...) mas dentro da minha realidade eu convivo muito bem com isso, e ele impacta de forma muito positiva, porque? primeiro porque moro só eu e meu esposo, e ele já entende muito bem como funciona e respeita muito isso né... então de certa forma eu não não tenho muitas interrupções durante o dia, trabalhando em casa consigo trabalhar muito bem em *home office*, tem esse alinhamento né com meu marido (...) que ele possibilita uma melhor, mais uma vez, dentro da minha realidade, uma melhor aproximação da minha família (E5).

Observa-se que isso vai de encontro ao resultado do estudo de Anderson, Coffey e Byerly (2002), que encontraram que quando os trabalhadores têm flexibilidade de horário, experimentam menos conflito entre trabalho e família.

Ademais, associando essas informações ao estudo de Greenhaus e Beutell, que fala sobre a tensão originada devido o tempo, em que a pressão pela participação em um domínio pode tornar fisicamente impossível o indivíduo cumprir as expectativas advindas de outro domínio, observa-se, pela maioria dos respondentes, o trabalho remoto facilitou, pois conseguem administrar esse tempo, apesar que, de acordo com alguns relatos, teve dificuldades no início de realizar pausas e delimitar esse tempo para o trabalho e para a família, exigindo uma processo de adaptação e adoção de estratégias para limitar vida pessoal e profissional, como citado na subseção 6.3.2 Desvantagens.

6.4.2 Energia

Quando questionados sobre a queda ou aumento de energia para estar com a família ou para o próprio trabalho devido ao trabalho remoto, ressaltou-se que a queda de energia não está associada ao trabalho remoto, mas sim a natureza do próprio trabalho que pode ser cansativo, desse modo variando muito com as tarefas e períodos de acordo com a ocupação, mas não está relacionado ao trabalho remoto, como observado no relato a seguir:

A ausência de energia sim, mas não necessariamente em função do trabalho remoto, porque pela natureza do próprio trabalho que te consome muito, mesmo horário comercial digamos assim né não necessariamente por ser remoto (...) Mas a questão da ausência de energia eu acho que independente de ser *home office* ou presencial chega no final do expediente existe um desgaste mental e aí às vezes você demora um pouco para se recuperar e ter disposição para brincar com um filho pequeno é difícil. (E3)

O depoimento do E5 demonstrou algo em particular, que o cansaço estava associado ao fato de ficar sozinha e realizar poucos movimentos, ou seja, permanecer sentado, na mesma posição por horas, enquanto no modelo presencial era mais comum, em sua percepção, levantar e ir com a equipe de trabalho fazer pausas, conversar, tomar um café. O depoimento

do E5 apesar de relatar esse cansaço físico do trabalho remoto, demonstrou que o presencial também se torna estressante e talvez mais cansativo devido o deslocamento e o trânsito.

6.4.3 Afazeres domésticos

Em relação aos afazeres domésticos é preciso ressaltar a diferença de percepção dos entrevistados especialmente devido a composição familiar, de modo geral, a maioria vê que o trabalho remoto não é prejudicial e a maioria até utiliza períodos de pausa para realizar atividades domésticas, como colocar a roupa na máquina, fazer um café.

No entanto, percebe-se que isso pode variar de acordo com a dinâmica e composição familiar de cada participante. Por exemplo, como apresentado no quadro 6, selecionando os entrevistados que moram com esposa e filhos, o E3 relata que o trabalho remoto ajudou a ele participar dessas atividades, que não poderia fazer estando trabalhando de modo presencial. Já a E8, que também reside com esposo e filho, afirma que várias vezes deixou de fazer as atividades domésticas para trabalhar. Em contrapartida, a E7 afirma que o trabalho remoto não atrapalha, consegue realizar tudo de modo tranquilo.

Quadro 6 - Percepção Afazeres Domésticos

Entrevistado	Depoimento
Casado e com filho	Acredito que mais ajudou porque estando distante, quando eu tô no meu momento de trabalho dentro da empresa, não tem como ajudar em praticamente nada dentro de casa, mas quando eu estou no <i>home office</i> aí mais uma vez eu consigo atender a eventuais emergências que sejam necessárias aumento conselhos pequenos então que mais ajudou mesmo. (E3)
Casada e com filho	Não, não. Não é que eu deixo de trabalhar para fazer o serviço de casa, às vezes de manhã quando acordo, já deixo tudo, já faço tudo que eu tenho que fazer em casa, e quando eu me sento para trabalhar, raro eu me levantar para fazer alguma coisa em casa, então assim não atrapalha. (E7)
Casada e com filho	Sim, sempre, desde sempre, não, principalmente agora depois que tive filho, hoje eu acabo tirando o óculos e não olhando para o chão (risos) que é para não ver o sujo né e assim acabei desapegando mesmo, mas sim a gente passa o dia trabalhando, num é porque eu tô em casa que eu vou deixar de trabalhar ou usar o horário que eu tenho para trabalhar para fazer coisas de casa, mas sim acontece muito de eu ter que deixar de fazer para poder trabalhar. Então assim, é só desapegar mesmo, a estratégia é essa (risos). (E8)

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Os demais entrevistados que residem sozinhos, com pais, ou apenas com o esposo, relataram que dá para conciliar as atividades domésticas e a E5 ressaltou que o trabalho remoto facilitou demais a realizar essa administração de afazeres domésticos.

Diante dos depoimentos, é possível observar que o trabalho remoto é, portanto, um fator favorável para a conciliação trabalho-família. Em conformidade com os resultados do estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020).

6.4.4 Humor

Quando abordados sobre o trabalho remoto interferir no humor com a família, quatro entrevistados relataram que não interfere.

não chega afetar o meu humor com a minha família mesmo porque eu sou muito fechado sabe... de expor meus sentimentos com minha família então geralmente o máximo que eu faço é conversar com meu pai, de vez em quando eu desabafo com ele, mas assim de alterar a forma como eu me comporto, como eu os trato, de forma alguma. (E4)

Não pelo contrário, é uma coisa assim... no início eu fiquei com medo, com medo no aspecto de não me adaptar de maneira remota, mas houve uma adaptação muito rápida, eu nunca vi uma influência propriamente dita, mesmo nos dias que eu esticava mais um pouco, não influenciava muito. Porque que eu digo isso? Porque eu percebi um ganho muito grande de proximidade da família, depois de um dia cansativo por exemplo de trabalho, correr ali na cozinha e conversar com meus pais, por exemplo, não influenciou nesse aspecto não. (E6)

É não, não... nunca tive alteração de humor, ficar estressada por causa do trabalho remoto. Não atrapalha não...(E7)

Não, de modo geral nunca fui prejudicada em relação a esse ponto não, é... até porque a gente trabalha muito esse equilíbrio né, como eu disse: ambiente diferente de trabalho, não tocar em trabalho. Encerrou o trabalho, encerrou, vamos para outra coisa, entendeu?! Obviamente que tem dias pontuais, né que você acaba estando mais estressada, mas nunca reverberou assim em ter que descontar em outras pessoas ou gerar conflito por conta disso não. (E8)

Outros dois entrevistados afirmaram que mesmo que afete o humor, isso não se deve ao *home office*, pois ocorreria de modo similar se trabalhassem presencial, ou seja, pelos depoimentos infere-se que o trabalho remoto e o humor não estão correlacionados.

6.4.5 Família – trabalho

Ao abordar o impacto que a família pode causar na execução do trabalho em *home office*, interferindo ou prejudicando a qualidade do trabalho, observa-se que isso varia de acordo com a configuração familiar.

Quadro 7 – Impacto Família Sobre Trabalho

Reside	Depoimento
Sozinha	eu acho que não foi tão latente para dificultar o trabalho porque até então algumas pessoas, por exemplo, como eu, fiquei muito querendo trabalhar ao máximo então para me adaptar a questão de <i>home office</i> e entender que eu tenho momentos né que eu preciso respirar (...) teve uma época que ainda tava na casa da minha amiga que tinha mais gente e que era impossível, impossível trabalhar por conta do jeito deles, era grito, menino e ele ficava atrapalhando porque as pessoas não tinham consciência. (...), mas quando você tem o seu espaço, por que algumas pessoas não têm uma possibilidade de trabalhar em casa por conta dessa estrutura familiar que não dá, não permite, o local que tem que ter aparatos, mas no meu caso foi só melhorando já que tô morando sozinha. (E1)
Mãe	Eu acho que isso vai depender muito da vida da pessoa né, no meu caso, por exemplo, eu não sou casada, eu não tenho filhos e eu moro com a minha mãe, então assim, para mim é excelente, eu não tenho dificuldade em exercer meu trabalho, eu não tenho empecilhos no meu trabalho, eu consigo exercer tranquilamente, cumprir o horário completamente, cumprir todas as atividades. (E2)
Esposa e filhos	Acho que influencia, sim claro, assim, como você tem o estresse do trabalho que você pode trazer para dentro de casa, o caminho inverso existe, então quando você tá mais no convívio familiar também no dia a dia, você também está mais suscetível a estresse familiar né, porque independente tudo nem tudo são flores sempre né, então você pode sim tá com algum problema dentro de casa e como tá muito perto né pode influenciar no seu desempenho profissional com certeza, principalmente se você não tiver local separado de trabalho, um lugar adequado de trabalho (...) acho que depende muito também se você tem um local adequado, se você consegue se isolar, sem a interferência dentro de casa, então como eu tenho local para ficar isolado, trancado mesmo, eu consigo separar as coisas né mas pode acontecer de um filho bater na porta, mas modo geral não, dá para conciliar. (E3)
Pais	... atrapalhar uma entrega, que eu lembro, não... mas assim, já teve casos em que há problemas em casa mesmo (...) meu pai doente, então a gente tem que ter cuidado com ele... já teve momentos que isso me deixou, como posso dizer... não com a disposição tão boa durante o dia de trabalho né... dias que eu não rendi tanto quanto deveria render, mas assim de atrapalhar uma entrega mesmo não chegou a ser o caso, só esses casos assim que as vezes a gente tá indisposto, o que eu acho que não seria diferente se eu trabalhasse presencial né porque eu tive esse problema então eu estava indisposto esse dia, mas realizando as atividades da forma que eu conseguia naquele dia, se eu fosse presencialmente para a empresa seria algo parecido que continuaria indisposto né por causa desses problemas pessoais . (E4)
Marido	a minha família sempre entendeu muito bem como eu trabalho né, então até mesmo quando eu tô na casa dos meus pais, eles tem essa... por meu irmão também trabalhar 100% <i>home office</i> , isso já é muito rotineiro né, então eles já sabem como funciona, já sabem quando a gente entra em reunião, já sabem em relação às interrupções (...) aí tem aquelas cobranças da família de puxar nossa orelha e dizer olha não... vamos respeitar os limites né... mas nada que venha prejudicar o trabalho em si.. e é isso, tiveram pouquíssimas e raras vezes que eu precisei, por algum motivo de saúde na família, me ausentar ali numa hora de uma reunião por exemplo muito na época do Covid, na verdade acho que foi só teve uma única vez que eu tava numa reunião e minha mãe passou mal e precisei sair na mesma hora e eu já vejo isso no <i>home office</i> mais um pró, porque eu tava em casa com a minha mãe próxima dela né e aí eu pude agir ali naquele momento do que um contra né, então eu não me recordo de nenhum momento em que a família ela veio interferir no meu trabalho.(E5)
Amigo	Sim, aconteceu porque assim, quando entrei na atual empresa onde estou, eu estava trabalhando de maneira remota lá na casa dos meus pais, ainda não tinha vindo aqui para Fortaleza ainda, então era dividido o quarto com a minha irmã que estava estudando online por conta da pandemia, ela tava de maneira remota e era aula aqui e as vezes eu tava no meeting aqui e atrapalhava ou minha mãe entrava dentro do quarto para perguntar alguma coisa, então aconteceu mais, aí o contrário né, o trabalho ele não influenciava o meu humor com a família, mas a minha família muitas vezes influenciava no meu trabalho (...) mas morando aqui em Fortaleza, eu e o meu colega de quarto a gente tem os nossos locais específicos e a gente consegue organizar e não dá essa interferência, entendeu? (E6)

Esposo e filho	Até facilita tipo, as vezes meu filho é... pronto eu vou dar um exemplo, o meu filho no começo do ano passado, em fevereiro do ano passado, ele teve uma pneumonia, a gente passou uma semana internado na Unimed, eu passei uma semana trabalhando dentro do hospital junto com ele, eu não deixei de trabalhar, o trabalho remoto proporcionou isso, eu tá lá dentro com ele, cuidando dele, e ao mesmo tempo eu não deixei de fazer minhas atividades, não deixei a empresa na mão e assim em momento nenhum, assim, nunca me prejudicou, já tive outros problemas e o trabalho remoto ajudou muito por eu estar perto, trabalhando perto.(E7)
Esposo e filho	Quando eu tava indo para minha mãe, antes de ter filho, a questão era que ela não entendia que eu estava trabalhando, porque para mim, para ela, na verdade, era um dia a mais que eu estava lá para fazer companhia para ela, e aí às vezes eu tava em reunião e ela vinha querer conversar comigo, aí ela esquecia completamente, aí ficava interrompendo sabe, acaba sendo um pouquinho, atrapalha mesmo né... E aí eu passei a realmente a voltar a ir para a casa dela quando fosse no final de semana para de fato ficar até 100% com ela né, fazendo companhia de verdade, conversando de verdade, porque às vezes eu ia só para estar mais próximo dela, mas na verdade eu não estava, eu estava trabalhando... então não era uma atenção plena para ela né.(E8)

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Analisando as experiências dos candidatos, nota-se que é importante ter um ambiente físico isolado e agradável para a execução das atividades, é importante ter a compreensão dos demais residentes para respeitar o momento de trabalho, além disso ainda foi abordado o aspecto positivo do trabalho remoto permitir estar ao lado dos familiares em caso de doença, como citado pelo E4, E5 e E7, que demonstraram exemplos onde independente de ser presencial ou remoto, em caso de doença eles iriam estar preocupados com a família e como consequência o rendimento no trabalho cair, mas diferente do presencial, o trabalho remoto possibilita a vantagem de estar próximo da família.

O E6 e E8 citam o fato das interferências devido à falta de estrutura ou compreensão do familiar, ademais a E8 ainda fala sobre a possibilidade positiva de estar perto do familiar, no entanto, não poder oferecer uma atenção plena, ou seja, tempo de qualidade ao parente, que às vezes não compreende o período destinado ao trabalho.

Associando os depoimentos ao estudo de Greenhaus e Beutell, que aborda o conflito baseado na tensão, onde um domínio pode dificultar o desempenho do papel relacionado ao outro domínio, nota-se nos relatos que de fato essa influência existe. Com base nos relatos por exemplo, em caso de doença de um parente a preocupação vai existir e o rendimento do funcionário pode cair nesse período, mas isso não se deve ao trabalho remoto, pelo contrário, diante da perspectiva, o trabalho remoto facilita, pois o colaborador pode executar suas funções perto fisicamente do seu familiar, por exemplo.

Conforme apresentado pelo estudo de Paschoal e Tamayo, 2005, eventos como sair mais cedo do trabalho, ou mesmo trabalhar de mau humor pensando na família, favorece o aparecimento de estressores organizacionais, como problemas de relacionamento interpessoal

e sobrecarga, ou mesmo causar ansiedade e irritabilidade, que levam o trabalhador a perceber eventos organizacionais como estressores. Assim, uma observação importante é que especificamente quando falam da situação de preocupação com o parente doente (E4, E5, E7), por exemplo, pode-se inferir que o trabalho remoto minimiza os riscos de o colaborador perceber eventos organizacionais como estressores, tendo em vista que permite estar próximo fisicamente do familiar, sendo visto como um fato favorável.

Já no relato E3 e E8, percebe-se que essas eventuais interferências familiares no *home office* podem causar irritabilidade, favorecendo o aparecimento de estressores organizacionais. Nesse ínterim, ressalta-se a relevância de um ambiente adequado para a execução das funções em *home office* e uma inteligência emocional dos colaboradores para separar o domínio trabalho do domínio família, estando ambos no mesmo local, pois um domínio pode influenciar no outro.

6.4.6 Concentração

Observa-se nos relatos que a maioria prefere trabalhar em casa devido maior concentração, como apresentado na subseção 7.3, no entanto ao ser perguntado sobre o impacto que ocupações familiares ou da vida pessoal causam na concentração, mesmo todos os respondentes concordando que tem maior concentração no *home office*

Sim, dificulta sim (..) por exemplo se você tem dentro de casa um filho doente por febre tá ali perto, no quarto, você fica com a sua atenção é dividida né, você de repente, você escuta um barulho forte, uma briga de criança, qualquer coisa, então pode atrapalhar, dividir sua atenção, pode acontecer. (E3)

O E3 alegou que às vezes a concentração pode ser difícil em uma situação específica, como barulhos e motivos de doenças dos filhos. Apesar disso, observando todos os depoimentos, interpreta-se que a concentração não é afetada, pelo contrário, é potencializada no *home office*, em relação ao trabalho presencial. Isso se deve principalmente pelo aumento do foco por não ter conversas paralelas ou interrupções por outras pessoas, como teriam na empresa.

6.4.7 Apoio do supervisor

Em relação a notar a preocupação do supervisor com questões familiares sete dos oito entrevistados afirmaram perceber essa preocupação, ter liberdade para reportar alguma questão pessoal, caso necessário. O entrevistado que falou não, disse que isso se deve ao

supervisor ser novo, mas que mesmo assim ainda sente liberdade caso precise resolver problemas e se ausentar.

Pode-se inferir através dos depoimentos que essa dinâmica de flexibilidade da empresa X gera comprometimento nos colaboradores e confiança mútua entre a liderança e colaborador, tendo em vista que nos depoimentos a dificuldade em limitar esse tempo de trabalho, ou seja, parar de trabalhar e o aumento da produtividade acontece mesmo o colaborador tendo flexibilidade para realizar outras demandas da vida pessoal, familiar ao longo do dia.

Demais assim... a minha liderança assim em específico é muito atenta a isso, é tanto que quando ela percebe que a gente passa um pouquinho do horário, que assim, é muito comum a gente passar obviamente, mas muito de nós, nunca imposto pela liderança e quando ela percebe que a gente tá fazendo isso com mais frequência ela chama nossa atenção, muito mais pela questão mesmo de qualidade de vida de impor esses limites também... ela é o tipo de pessoa que não vai mandar... ela só vai mandar uma mensagem para você fora do horário se for assim com urgência. (E5)

Essa observação vai de encontro com o apresentado por Ceribelle (2019), que o *flex-time* agrega como vantagem o comprometimento do colaborador. Outro aspecto notado é que apesar da perda de contato ter sido apontado como desvantagem, na relação entre supervisor e colaborador, percebe-se a liberdade de comunicação através dos relatos, não sendo notado nenhum distanciamento.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar como a flexibilidade do trabalho remoto influencia na relação conflito trabalho-família, sob a perspectiva dos trabalhadores de uma empresa de tecnologia, para compreender as vantagens e desvantagens do trabalho remoto e identificar fatores que podem ser melhorados a fim de contribuir para a promoção do bem-estar dos colaboradores e observar as possíveis razões que estimulam ou não a preferência pelo regime remoto.

A análise ocorreu a partir de um estudo de caso, que buscou atingir três objetivos específicos. A partir do primeiro objetivo específico, de descrever o regime de trabalho remoto na empresa de tecnologia, observando a ocupação dos profissionais, notou-se que a empresa X apresenta um regime de trabalho categorizado como trabalho flexível das formas internas de trabalho, pois apresenta flexibilização dos horários e locais onde o trabalho é realizado, além da adoção do banco de horas.

O segundo objetivo específico, analisar as vantagens e desvantagens do trabalho remoto na perspectiva do colaborador da empresa, permitiu concluir que o trabalho remoto proporciona produtividade, autonomia para conciliar vida pessoal e profissional, ganho de tempo para a família e para a vida pessoal e um aumento de energia e rendimento. Em contrapartida, observa-se desvantagens como sentimento de isolamento, resolução de problemas mais demorado, dificuldade na percepção de clima, conflito com a família, sobrecarga e fadiga.

Com isso, é possível compreender que a flexibilidade do trabalho remoto influencia no conflito trabalho família, dependendo da dinâmica e configuração familiar do colaborador, mas apresenta-se como um fator favorável para a conciliação trabalho-família. No que tange ao tempo para si e para a família, identifica-se mais aspectos positivos que negativos, ganhando mais tempo para atividades pessoais. Em relação a energia para estar com a família, pode-se inferir que a queda de energia não está associada ao trabalho remoto em si, mas a natureza da ocupação do colaborador. Em relação a afazeres domésticos é necessário considerar a estrutura familiar, mas considera-se, de modo geral, que o trabalho remoto facilita. Já alterações no humor não se pode associar diretamente ao trabalho remoto. No que tange o impacto da família no trabalho encontra-se diversas variáveis e está muito associado a dinâmica e composição familiar, conclui-se que é importante considerar esses aspectos, mas de modo geral, tem mais consequências positivas que negativas. Em relação a concentração e

apoio do supervisor nota-se que é essencial ter uma comunicação adequada para conseguir resultados positivos.

Sendo assim, a análise de como a flexibilidade do trabalho remoto influencia no conflito trabalho- família permitiu compreender que existem muitos proveitos nessa relação. Os instrumentos de coleta de dados permitiram compreender de forma mais aprofundada a realidade de cada entrevistado, no entanto, é importante ressaltar que a pesquisa é limitada tendo em vista que se trata de entrevistas pode ser enviesado por se tratar da perspectiva do sujeito de pesquisa, ademais ocorreu em uma única unidade de análise, então fornece uma base frágil para generalização, mas proporciona identificar fatores que influencia aspectos do trabalho remoto.

Em pesquisas futuras pode-se aprofundar sobre estratégias para minimizar as desvantagens do trabalho remoto, bem como pode-se realizar uma pesquisa quantitativa sobre a flexibilidade do trabalho remoto e seu impacto no conflito trabalho-família a fim de obter um conhecimento mais específico de uma população.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. S. de. **Teletrabalho como fator influenciador para atingir o comprometimento: estudo de caso em uma empresa distribuidora**. 2015. 85 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015.

ANDERSON, Stella E.; COFFEY, Betty S.; BYERLY, Robin T. **Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes**. Journal of management, v. 28, n. 6, p. 787-810, 2002.

BANDEIRA, E. L. **O conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras do setor de confecção**. 2017. 140 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.

BARDIN L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70; 2004.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. CADERNOS Ebape. br, v. 8, p. 71-91, 2010.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; AGUIAR, Carolina Villa Nova (org.). **Conflito trabalho-família**. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 123-131.

BRASIL. Lei N° 12.551, de 15 de Dezembro de 2011. Dilma Rousseff, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1 Acesso em: 17 de set de 2022.

BRASIL. Lei N° 13.467, de 13 de Julho de 2017. Michel Temer, 2017. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1> Acesso em: 17 de set de 2022.

BRASIL. Lei N° 14.442, de 2 de Setembro de 2022. Jair Messias Bolsonaro, 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6 > Acesso em: 17 de set de 2022.

CERIBELI, Harrison Bachion; MIGNACCA, Thaisa Prado. **Uma Análise da Influência da Flexibilização do Trabalho sobre a Satisfação do Trabalhador e o Comportamento de Cidadania Organizacional**. GESTÃO. Org, Pernambuco, v. 17, n. 1, p. 88-104, 2019.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Revista de Administração Pública, v. 41, p. 105-124, 2007.

DOS SANTOS PEREIRA, Gisele; DE CARVALHO SILVA, Sonia Maria. **Pesquisa sobre o Home Office: análise sobre um dos tipos de Flexibilização da Jornada de Trabalho mais utilizado nos últimos tempos**. Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas-ISSN 2176-5766, v. 9, n. 1, p. 74-94, 2022.

FALQUETO, Junia Maria Zandonade; HOFFMANN, Valmir Emil; FARIAS, Josivania Silva. **Saturação Teórica em Pesquisas Qualitativas: relato de uma experiência de aplicação em estudo na área de administração**. Revista de Ciências da Administração, [S.L.], p. 40-53, 22 dez. 2018. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2018v20n52p40>.

GIL, Antônio Carlos, 1946 - **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed.- SãoPaulo: Atlas, 2002.

GRAÇA, Sílvia Mancinho. **Do trabalho remoto ao trabalho presencial: o impacto na satisfação e produtividade dos trabalhadores**. 2021. Dissertação - Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.5/22571>. Acesso em: 29 maio 2022.

GRANATO, Luísa. **Para 78% dos brasileiros, pandemia revelou urgência por trabalho flexível**. 2022. Disponível em: <https://exame.com/carreira/para-78-dos-brasileiros-pandemia-revelou-urgencia-por-trabalho-flexivel/>. Acesso em: 29 maio 2022.

GONÇALVES, Maria Carolina Braz; ALMEIDA, Thayla Cassya; DE MOURA, Valéria Feitosa. **Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador**. Revista Liceu On-Line, v. 8, n. 2, p. 74-94, 2018.

KIM, Han na; TONELLI, Maria Jose; SILVA, Andre Luis. From formal to informal: executives who migrated to flexible work. **Review Of Business Management**, [S.L.], v. 19, n. 63, p. 133-152, 6 fev. 2017. FECAP Fundacao Escola de Comercio Alvares. <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.2999>.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica** 1 Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2003.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.

LENUZZA, Leticia Maria Emanuelli. **Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho**. 2014.

LOURENÇO, Daniela Gomes. **Mulheres em cargos de liderança: a relação do conflito trabalho-família com a satisfação no trabalho e no burnout**. 2019. Dissertação – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, 2019.

MENEGAZ, Max Uanderson Pereira. **Qualidade de vida, produtividade e satisfação durante o trabalho remoto: estudo com os servidores do IFRO-Campus Ji-Paraná durante a pandemia do covid-19**. 2020. Dissertação – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Politécnico do Porto, Porto, 2020.

OLIVEIRA, Érica Custódia de. **O conflito trabalho-não trabalho e sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira**. 2017. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. **Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional**. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 21, p. 173-180, 2005.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos Ebape. Br, v. 16, p. 152-162, 2018.

RODRIGUES, M. B. **Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, RJ, v. 12, n. 4, p. 770 a 788, 2014. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/15413>. Acesso em: 17 set. 2022.

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

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Organizações & Sociedade, v. 12, p. 39-49, 2005.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira et al. **O avanço do teletrabalho no Brasil**. 2021.

SILVA, Daniel Santos; SCHMIDT, Pedro Gabriel. **O trabalho remoto sob a perspectiva prática dos profissionais: uma análise das dimensões que impactam nas esferas profissional e pessoal**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2021.

SILVA, Rogério Tadeu da. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. doi:10.11606/D.12.2004.tde-01102008-003037. Acesso em: 2022-05-25.

SOARES, A. dos S. **Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs**. RAE-Revista de Administração de Empresas, [S. l.], v. 35, n. 2, p. 64–77, 1995. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38185>. Acesso em: 13 set. 2022

TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P.; ROSA, K. L. da S. **A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, RJ, 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/86736>. Acesso em: 17 set. 2022.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

YOLE, Karen. **Os impactos do teletrabalho na produtividade do negócio e qualidade de vida do colaborador**. Especialização). FGV: São Paulo, 2015.