



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I CAMPINA GRANDE  
CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO PÚBLICA

Francineide Anacleto da Costa Guedes

**OS EFEITOS DA IMPLEMENTAÇÃO COMPULSÓRIA DO TELETRABALHO  
APÓS A COVID 19: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA QUALIDADE DE VIDA  
DO TRABALHADOR.**

Campina Grande

2022

**FRANCINEIDE ANACLETO DA COSTA GUEDES**

**OS EFEITOS DA IMPLEMENTAÇÃO COMPULSÓRIA DO TELETRABALHO  
APÓS A COVID 19: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA QUALIDADE DE VIDA  
DO TRABALHADOR.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB – Campus I – Campina Grande-PB.

Orientadora: Profa. Dra. Milena Barbosa de Melo

Campina Grande

2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

G924e Guedes, Francineide Anacleto da Costa.  
Os efeitos da implementação compulsória do teletrabalho após a COVID 19 [manuscrito] : vantagens e desvantagens na qualidade de vida do trabalhador / Francineide Anacleto da Costa Guedes. - 2022.  
18 p.  
  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Gestão Pública - Tecnológico) - Universidade Estadual da Paraíba, EAD - Campina Grande , 2022.  
"Orientação : Profa. Dra. Milena Barbosa de Melo ,  
Coordenação do Curso de Direito - CCJ."  
  
1. Administração pública. 2. Teletrabalho. 3. Pandemia. 4. COVID 19. I. Título  
  
21. ed. CDD 351

**FRANCINEIDE ANACLETO DA COSTA GUEDES**

**OS EFEITOS DA IMPLEMENTAÇÃO COMPULSÓRIA DO TELETRABALHO  
APÓS A COVID 19: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA QUALIDADE DE VIDA  
DO TRABALHADOR.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB – Campus I – Campina Grande-PB.

Aprovado em 26/maio/2022.

BANCA EXAMINADORA



---

Profa. Dra Milena Barbosa de Melo (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Profa. Nathalia Ellen Silva Bezerra  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Esley Porto  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho, primeiramente a Deus, por ser fundamental em minha vida, aos meus pais, meu esposo, minhas filhas e meus familiares.

A todos que de alguma forma contribuíram, sendo com apoio, incentivo, palavras de estímulo, paciência, compreensão e força.

Enfim, a todos que torceram para que eu conseguisse concluir esse Curso.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, que na sua infinita misericórdia, me capacitou para que eu concluísse este curso.

A minha família pela paciência e apoio.

Ao minha orientadora, Profa. Milena Barbosa de Melo, pelas orientações na elaboração deste trabalho de conclusão de curso.

A todos os meus mais sinceros agradecimentos.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 CONTEXTUALIZANDO A COVID-19 E SEUS EFEITOS SOCIAIS.....	8
3 TELETRABALHO: CONCEITOS, HISTÓRICO E LEGISLAÇÃO.....	10
4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	12
5 CONCLUSÃO.....	15
REFERÊNCIAS.....	16

## **OS EFEITOS DA IMPLEMENTAÇÃO COMPULSÓRIA DO TELETRABALHO APÓS A COVID 19: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR.**

**Francineide Anacleto da Costa Guedes<sup>1</sup>**

### **RESUMO**

Diversas esferas sociais sofreram consequências a partir da pandemia da Covid-19. No campo do Trabalho, instituições públicas e privadas tiveram que se adequar às medidas de isolamento social para contenção do vírus e proteção da economia. Dessa forma, o teletrabalho foi adotado em regime integral pelas empresas em 2020 e 2021, com retorno gradual às atividades presenciais só em 2022, quando o número de infectados e de mortes pela doença diminuiu consideravelmente. Sendo assim, este trabalho teve como objetivo investigar as vantagens e desvantagens que a implementação do teletrabalho trouxe para os trabalhadores. A partir de pesquisa bibliográfica sobre materiais diversos (livros, artigos, revistas), constatou-se a melhoria da qualidade de vida, diminuição dos custos com transporte, aumento da produtividade, flexibilidade e autonomia como principais vantagens, e dificuldade de conciliação entre vida profissional e familiar, isolamento profissional e social e problemas técnicos como as maiores desvantagens.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Pandemia; Covid-19; Vantagens e desvantagens.

### **ABSTRACT**

Several social spheres suffered consequences from the Covid-19 pandemic. In the field of labor, public and private institutions had to adapt to social isolation measures to contain the virus and protect the economy. Thus, telecommuting was fully adopted by companies in 2020 and 2021, with a gradual return to face-to-face activities only in 2022, when the number of people infected and deaths from the disease decreased considerably. Thus, this paper aimed to investigate the advantages and disadvantages that the implementation of telework brought to workers. From bibliographic research on various materials (books, articles, magazines), it was found the improvement in quality of life, reduction of transportation costs, increased productivity, flexibility and autonomy as the main advantages, and difficulty in reconciling work and family life, professional and social isolation and technical problems as the biggest disadvantages.

**Keywords:** Telework; Pandemic; Covid-19; Advantages and disadvantages.

---

<sup>1</sup> Tecnóloga em Gestão Pública, neidecostaguedes@yahoo.com.br

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente o cenário em que se encontra o mundo e o Brasil em consequência da covid 19 vem modificando de forma drástica a sociedade como um todo. Com o isolamento social, no início da pandemia, como forma de prevenção ao contágio da doença, o trabalho remoto, o teletrabalho, foi uma de várias precauções para assegurar a saúde e o bem-estar da população em geral.

Ao longo dos anos o teletrabalho foi ganhando força, contudo, apesar da constante evolução da tecnologia e dos meios de comunicação, a sua implementação em massa só ocorreu em consequência da pandemia. O trabalho que antes era feito no ambiente físico da empresa, passou a ser executado em residências ou qualquer outro lugar que o trabalhador esteja desenvolvendo a sua atividade.

Nesse contexto, as empresas/entes públicos, começam a analisar os benefícios criados pelo teletrabalho, como por exemplo: maior produtividade, economia com espaço físico, equipamentos, menor gasto com materiais de escritório, água, energia entre outros. Para o trabalhador/servidor também se registram alguns benefícios, a exemplo da flexibilização de horário (dependendo da escala de trabalho), ausência de deslocamento no trânsito, melhor aproveitamento, possibilidade de conciliação com as atividades domésticas, maior privacidade, uso de roupas mais confortáveis, maior tempo com a família, entre outros.

Por outro lado, podem-se analisar também algumas desvantagens para o trabalhador/servidor: aumento do custo de água e luz, custo de equipamentos, falta de infraestrutura, montar estrutura em casa, tecnologia ainda sem a performance esperada, distração com atividades domiciliares, isolamento profissional, maior cobrança, conflito entre trabalho e vida familiar, isolamento social, entre outros.

Neste sentido, a presente pesquisa está dividida em etapas, realizando primeiramente um breve histórico sobre teletrabalho, sua conceituação, surgimento e requisitos para a caracterização e a importância dos meios tecnológicos para a sua implantação nas organizações, e os primeiros indicativos de implantação pelas empresas brasileiras.

Em seguida, procura-se analisar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores/servidores, além de tentar contribuir com a formulação de políticas e projetos para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores/servidores.

Para tanto, a presente pesquisa cingiu-se à produção científica publicada nos últimos anos, fazendo-se uma seleção e análise crítica dos textos disponíveis sobre a temática abordada, através de uma revisão bibliográfica que teve como fontes: livros, periódicos e artigos existentes nos bancos de dados do site Google Acadêmico acerca do teletrabalho e seus efeitos na qualidade de vida do trabalhador/servidor.

## **2 CONTEXTUALIZANDO A COVID-19 E SEUS EFEITOS SOCIAIS**

Os primeiros casos de Covid-19 apareceram em dezembro de 2019 na China, mais especificamente na província de Wuhan, fazendo com que o governo do país relatasse sobre os casos dessa até então pneumonia de etiologia desconhecida a Organização Mundial de Saúde (OMS). Uma semana depois, no dia 07 de janeiro de 2020 o “novo coronavírus” foi identificado e recebeu a denominação científica de SARS-Cov2. Em questão de poucos meses a doença se espalhou pelo mundo, levando a óbito milhares de pessoas em mais de 200 países.

De acordo com Martin et. al (2020) há diversas controvérsias em relação ao surgimento da doença. A hipótese de que tenha partido do mercado de peixes de Wuhan através de um indivíduo que estava com o vírus foi uma das inicialmente comentadas, mas conviveu com teorias conspiracionistas ventiladas por movimentos negacionistas e políticos como Donald Trump e Jair Bolsonaro, que defendiam que um laboratório na China teria sido o responsável pela criação do vírus, apelidado de “vírus chinês”.

No entanto, respaldados por estudos genéticos, pesquisadores constataram que o código genético do SARS-CoV2 era similar ao do SARS-CoV, guardadas algumas diferenças. Todavia, não se trata de uma evolução clonal do SARS-CoV, mas de causas relacionadas à infecção de animais e humanos por meio da própria aglomeração humana, falta de higiene, abate e transporte de animais (MARTIN et. al, 2020), condições debatidas por Wallace (2020) ao problematizar a influência do agronegócio para o surgimento de doenças infecciosas e pandemias.

No Brasil, o primeiro caso de Covid-19 ocorreu logo após o carnaval de 2020, enquanto a primeira morte foi registrada em meados de março. Bueno, Souto e Mata (2021) traçaram o percurso da doença pelo Brasil, trazendo dados epidemiológicos em diálogo com as intensas movimentações políticas que impactaram decisivamente a situação catastrófica da gestão da pandemia no país, que resultou num número de mais de 600 mil mortes. Em 18 de

março de 2020 a Câmara dos Deputados aprovou um decreto legislativo para reconhecer o estado de calamidade pública no Brasil, possibilitando a ampliação dos gastos públicos para a contenção dos danos provocados pela pandemia.

Entretanto, de acordo com os autores, os conflitos entre os poderes foram frequentes porque as ações do governo federal diante da pandemia<sup>2</sup> eram bastante diferentes das medidas adotadas pelos Estados, assim como de grande parte do Legislativo, que acreditavam nas recomendações científicas para evitar a expansão da doença e do número de mortes no país. Também houve trocas de ministros na pasta da Saúde, algo incomum na maioria dos países do mundo, pois a situação pressupunha uma união de esforços para liderar um projeto de superação da crise: “incentivando uma supervalorização da fragmentação política num momento da necessidade de afirmação de um amplo pacto nacional para o enfrentamento da crise sanitária e humanitária” (BUENO, SOUTO e MATA, 2021, p. 30).

Em relação às políticas sociais, mesmo com grande resistência do governo federal, o legislativo aprovou o auxílio emergencial, que possibilitou o pagamento de 600 reais a trabalhadores de baixa renda, desempregados e que não recebem benefícios da Previdência Social. O auxílio emergencial ainda foi prorrogado por alguns meses, concedendo a metade do valor original, ou seja, 300 reais.

Os autores também debatem sobre os impactos da Covid-19 para as relações sociais de uma forma geral, alterando padrões de comportamento e atuação em diversas esferas: “Por sua escala global, a pandemia transformou o mundo num grande laboratório em que diferentes processos estão sendo testados: novas formas de sociabilização, trabalho, educação, uso de máscaras e *face shields*, tratamentos médicos e vacinas” (BUENO, SOUTO e MATA, 2021, p. 28).

Na esfera trabalhista, a adoção do teletrabalho foi recomendada como uma das medidas de isolamento social, não só para conter o avanço do vírus, mas para não gerar ainda mais consequências negativas para uma atividade econômica já fragilizada. Dessa forma, diversas diretrizes foram elaboradas a partir de leis, ofícios e medidas provisórias, que foram elencadas por Ferreira, Juncqua e Silva (2020):

- 1- Lei 13.979/2020 – Apresenta diretrizes para os âmbitos sociais, incluindo o trabalhista;

---

<sup>2</sup> O governo federal incentivou o uso de medicamentos considerados ineficazes para o tratamento da doença, como a ivermectina e a hidroxicloroquina, além do isolamento vertical, em que apenas pessoas que eram consideradas como pertencentes aos grupos de risco deveriam permanecer confinadas em suas residências.

- 2- Ofício circular SEI nº 1088/2020 ME – Apresenta instruções genéricas aos trabalhadores e empregadores (boa higiene, uso de máscaras, diretrizes para funcionários do grupo de risco, etc.);
- 3- MP 927/20 – Dispõe de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública;
- 4- MP 396/20 – Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda/medidas complementares para o enfrentamento do Estado de calamidade pública.

### 3 TELETRABALHO: CONCEITOS, HISTÓRICO E LEGISLAÇÃO

O teletrabalho se constitui num termo polissêmico e complexo, que aglutina diversas circunstâncias que dizem respeito ao tipo de contrato/modalidade de trabalho, tempo/horário de trabalho e local/espço de trabalho (ROSENFELD e ALVES, 2011 apud OLIVEIRA, 2017).

Um exemplo é o caso do *home office*, tido por muitos como sinônimo de todos os tipos de teletrabalho, quando na realidade é apenas uma de suas manifestações, pois o teletrabalho também pode ocorrer fora do âmbito domiciliar, a exemplo dos espaços de *coworking*<sup>3</sup>, que têm sido bastante disseminados atualmente.

Nohara et. al (2010) sinalizam que a literatura destaca quatro modalidades de teletrabalho: trabalho realizado em domicílio, em telecentros comunitários ou locais (equipamentos localizados próximos às residências para uso de profissionais de várias empresas), em telecentros satélites (instalações, *softwares* e material de apoio de empresa específica em localidade próxima à residência dos profissionais) e em telecentros móveis (utilização de equipamentos que permitem a realização e o envio de trabalhos em trânsito pelos profissionais). O trabalho em domicílio ou *home office* é o mais utilizado, pois demanda menos investimento para as empresas, já que o funcionário geralmente dispõe dos próprios equipamentos para trabalhar.

De forma geral, não há um consenso na literatura em relação à definição exata para o teletrabalho (ALVES e GUIMARÃES, 2020; MENDES, FILHO e TELLECHEA, 2020),

---

<sup>3</sup> Espaços de trabalho, geralmente com estrutura de escritório, utilizados por profissionais que podem trabalhar na mesma empresa e no mesmo ramo de atuação ou agrupar profissionais de segmentos completamente distintos e autônomos. É uma alternativa para evitar o isolamento do teletrabalho realizado no modelo *home office*.

embora vários pesquisadores arrisquem suas formulações sobre esta questão. Ao citarem o estudo de Konrad, Schmook e Malecke (2000), Villarinho, Paschoal e Dêmo (2021, p. 138) afirmam: “O teletrabalho pode ser definido como uma forma de organização do trabalho por meio da qual as atividades podem ser desenvolvidas parcial ou completamente fora do local de trabalho convencional da empresa, com o auxílio de ferramentas e serviços de telecomunicação”.

Já Alves e Guimarães (2020, p. 63) as definem como: “[...] trabalho realizado a distância das organizações empregadoras, fazendo uso de tecnologias de informação e comunicação, como computadores, celulares, smartphones e outros”. As autoras também realizaram um levantamento dos conceitos utilizados por outros pesquisadores, das quais se destacam: “[...] a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações” (apud Melo, 1999) e “é o processo de levar o trabalho aos empregadores em vez de levar estes ao trabalho” (apud Goulart, 2009).

Sua origem data dos anos 1970, decorrente de uma possibilidade de resposta à crise do petróleo e ao alargamento dos problemas de trânsito nas grandes metrópoles, diante de uma conjuntura de maior integração das mulheres ao mercado de trabalho (CASTELLS 2002, apud OLIVEIRA, 2020). Substituir os transportes pela telecomunicação era o grande objetivo dos estudos sobre a questão, que tiveram no físico americano Jack Nilles o seu expoente, sendo considerado o “o pai do teletrabalho” (ALVES e GUIMARÃES, 2020).

Segundo Gatti et. al (2018), esta modalidade chega ao Brasil a partir do *home office* com empresas multinacionais que apostaram numa tendência que, com o passar o tempo, se tornou realidade. Os autores utilizam o exemplo do Serviço Federal de Processamento de Dados do Brasil (Serpro), que realiza experiências com o teletrabalho desde 1986, mas que em 2006 implementou um projeto em que 23 funcionários trabalharam a maior parte do tempo em suas residências, demonstrando excelentes resultados.

Um exemplo de maior penetração do teletrabalho no mercado de trabalho brasileiro foi a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a partir da Lei nº 12.551/2011, que afirma:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Anos depois, com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) há finalmente a demarcação específica do teletrabalho, em seu capítulo II, do qual se destacam os seguintes artigos 75-B e 75-C:

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

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado (BRASIL, 2017).

#### 4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

As vantagens e desvantagens do teletrabalho foram abordadas por diversos estudos na literatura científica. Filardi, Castro e Zanini (2020) realizaram um mapeamento dos principais pontos positivos e negativos da utilização desta modalidade de trabalho segundo a produção de décadas de pesquisa sobre a temática no Brasil, como pode ser visto no quadro a seguir:

**Quadro 1** – Vantagens e desvantagens para o empregado e empregador do teletrabalho.

Autores	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar próximo à família e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha, Mais trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de honorários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrut.organizacional; Percepção perda status e Problemas psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade: Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	Aumento custo de água e luz; Dificuldade de controle; Distração com atividades domiciliares; Falta de infraestrutura; Isolamento profissional e social e Receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição violência/stress em deslocamentos; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	Conflito trabalho e vida familiar; Falta infraestrutura e supervisão; Isolamento profissional e cobrança.

Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; Maior interação com a família; Melhor qualidade de vida; Menos stress em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento; Mais trabalho.
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos stress em deslocamentos e Redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoití et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	
Hislop, Axtell, Collins et al (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho/vida pessoal; Melhor qualidade, produtividade no trabalho; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e Não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo de deslocamentos.	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrolo da carga de trabalho.

Fonte: (FILARDI, CASTRO e ZANINI, 2020).

De forma geral, esta bibliografia sintetizada pelos autores apresenta a melhoria na qualidade de vida e na produtividade do trabalho, redução de custos para empresas e trabalhadores, flexibilidade e menor tempo de deslocamentos como as principais qualidades do teletrabalho. Em relação às dificuldades, o isolamento social e profissional, os conflitos entre trabalho e vida familiar, a necessidade de obtenção de equipamentos e as falhas tecnológicas aparecem em destaque.

Como esta produção científica data de antes da pandemia da Covid-19, muitos destes aspectos positivos e negativos ganharam novos contornos diante das medidas de isolamento social que impuseram uma nova rotina para os trabalhadores. Se conciliar as relações familiares com o exercício laboral em casa já era um desafio anteriormente, por exemplo, com a implementação compulsória do teletrabalho em 2020, surgem novas problemáticas, como

duas ou mais pessoas realizando trabalhos diferentes no mesmo espaço, além de crianças e adolescentes estudando nos mesmos horários. O ambiente domiciliar é um espaço micro que passou a ser permeado por relações habitualmente desenvolvidas em outras esferas sociais.

A literatura consultada pela presente pesquisa se debruçou também acerca dos efeitos do teletrabalho instaurado durante a pandemia. Vilarinho, Paschoal e Demo (2020) realizaram um estudo de caso no Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), mediante aplicação de questionários a chefes, trabalhadores e colegas de trabalhadores acerca do *home office*. **A melhoria na qualidade de vida** foi mencionada pelas três categorias que participaram da pesquisa, reforçando os dados das pesquisas anteriores elencados por Filardi, Castro e Zanini (2020). **O avanço nas condições e organização do trabalho e a facilidade de deslocamento** foram apontadas pelos teletrabalhadores e seus colegas, enquanto **a autonomia das chefias e subordinados** foram observadas pelos chefes, o que remonta também a questões relacionadas à organização do trabalho, pois se os funcionários possuem maior autonomia nesta modalidade, menores são as preocupações dos tomadores de decisão, que podem direcionar esforços para outras atividades. No tocante às desvantagens, **as dificuldades técnicas, a ausência de convívio com os colegas e problemas com a interação com a equipe** apareceram com maior frequência. Chama atenção também **as dificuldades de gestão**, apontadas pela chefia e pelos teletrabalhadores, evidenciando que a “novidade” da implementação do teletrabalho ainda carece de aprimoramento neste sentido.

Lucas e Santos (2021) focalizaram a adoção do teletrabalho na administração pública brasileira como um todo. Utilizando pesquisa bibliográfica sobre diferentes fontes, constataram como principais vantagens: **melhoria da qualidade de vida** em geral, possibilidade de **melhor equilíbrio com demandas familiares**, facilidade para portadores de necessidades especiais, evita longas horas de **deslocamento e custos com transporte**, **autonomia** na organização da forma de trabalhar e **consideração da diversidade em seus diversos aspectos**. Ressalta-se o último item, pois apareceu em poucos trabalhos consultados e considera demandas extremamente importantes da população idosa, de mulheres mães de recém-nascidos, jovens estudantes, etc., que já estão previstas em legislações como o Estatuto do Idoso e o Estatuto da Criança e do Adolescente, por exemplo. Sobre as desvantagens, os autores enfatizam: **a diminuição da convivência social, custos com equipamentos, internet e luz, aumento da produtividade exigida**, dificuldades para **desvincular a rotina de casa com o trabalho, problemas técnicos** com o sistema do órgão, **maior demanda por segurança da informação**, etc. Neste caso, destaca-se as demandas próprias da tecnologia, que apontam para a necessidade de melhorias com os sistemas de informação utilizados pelos

serviços, tanto em relação a funcionalidade, quanto com a segurança, pois dados importantes podem ser perdidos e roubados pela ação de criminosos cibernéticos.

Pereira (2020), por sua vez, fez uma análise acerca da percepção de servidores da área da Justiça que trabalham em regime de teletrabalho parcial ou total nos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Os dados foram coletados a partir de pesquisa bibliográfica, levantamento de informações sociodemográficas e realização de entrevistas semiestruturadas. Os resultados apontaram que o regime parcial de teletrabalho tende a proporcionar mais vantagens, como **flexibilidade, maior produtividade e qualidade de vida**, já o regime integral, tende a registrar mais desvantagens, como **a fusão entre trabalho e não-trabalho, maior preocupação com a gestão do tempo, maior controle sobre a produtividade e diminuição da interação pessoal**.

Por fim, Ferreira, Juncqua e Silva (2020) através de pesquisa bibliográfica, narrativa e documental, empreendem uma análise diferente dos demais trabalhos a partir de uma abordagem crítica do teletrabalho, focando nas desvantagens do regime. Ao contextualizarem a implementação do teletrabalho no curso da pandemia, percebem efeitos nocivos para a saúde do trabalhador e a violação de direitos fundamentais preconizados pela Constituição e pela CLT. Além de dificuldades já elencadas pelo conjunto da literatura consultada, como a **confusão entre vida pessoal e laboral, problemas de infraestrutura tecnológica e isolamento profissional**, chama a atenção outros dois pontos: 1) **empregados não contemplados com as mesmas regras para a jornada presencial**, a exemplo do pagamento de hora extra, sobreaviso ou horas de prontidão, exceto que exista previsão em acordo individual e coletivo e 2) **metas e atividades a serem cumpridas independente da duração**, tornando os funcionários reféns dos dispositivos, fatos que sinalizam a desproteção social do trabalhador e a precarização das relações de trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

O surgimento da pandemia da Covid-19 trouxe inúmeras consequências para as relações sociais, entre elas as de trabalho, que tiveram que se adequar às medidas de isolamento social recomendadas pelas autoridades em saúde pelo mundo. No Brasil, leis e medidas provisórias regulamentaram a implementação do teletrabalho de maneira obrigatória no ano de 2020, modificando a rotina de milhões de trabalhadores.

A partir da bibliografia pesquisada, o trabalho apresentou uma série de aspectos positivos e negativos da adoção do teletrabalho, das quais se pode apontar como mais frequentes: melhoria da qualidade de vida, diminuição dos custos com transporte, aumento da produtividade no trabalho, flexibilidade e autonomia como vantagens, e dificuldade de conciliação entre vida profissional e familiar, isolamento profissional e social e problemas técnicos entre as desvantagens.

É importante mencionar que a maior parte das pesquisas se dedicou a investigar como o setor público adotou a referida modalidade de trabalho e seus efeitos nos servidores, profissionais que em sua maior parte, possuem planos de carreira e condições financeiras para estruturar condições ergonômicas adequadas para trabalhar em domicílio. Portanto, há uma lacuna em relação à implementação do teletrabalho e seus efeitos sobre profissionais que trabalham no setor privado, que de forma geral, paga menores salários, além de oferecer piores condições de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Rosinete Pereira; GUIMARÃES, Maria da Glória Vitorino. Teletrabalho versus qualidade de vida: uma abordagem sobre as experiências vividas por servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas. **UFAMBR**, Manaus, v. 2, n. 3, jul./dez., 2020, pp. 58-78.

BRASIL. **Lei nº 12.551/2011, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BUENO, Flávia Thedim Costa; SOUTO, Ester Paiva; MATTA, Gustavo Corrêa. Notas sobre a trajetória da Covid-19 no Brasil. In.: MATTA Gustavo Corrêa et al (orgs.). **Os impactos sociais da Covid-19 no Brasil**: populações vulnerabilizadas e respostas à pandemia. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021. p. 27-39.

FERREIRA, Vanessa Rocha; JUNCQUA, Anna Luiza Andion Farias; SILVA, Fernanda de Oliveira. Teletrabalho e Covid-19: os impactos na vida e na saúde do trabalhador. **Revista Direito UNB**, Brasília, v. 4, n. 2, mai./ago., 2020, pp. 89-118.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Raquel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Túlio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Caderno Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, jan./mar., 2020. pp. 29-46.

GATTI, Daniele Pala et. al. *Home office*: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do Unifatea - RAF**, v.16, n.16, jan./jun., 2018. pp. 187-200.

LUCAS, André do Carmo; SANTOS, Rayane Leite dos. O trabalho remoto na administração pública brasileira: desafios e perspectivas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 7, n. 4, Abr. 2021, pp. 260-270.

MARTIN, Pollyanna da Silva et. al. História e epidemiologia da COVID-19. **ULAKES Journal Of Medicine**, n.1, 2020, pp. 11-22.

NOHARA, Jouliana Jordan et. al. O trabalho na percepção dos teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação - RAI**, São Paulo, v. 7, n. 2, abr./jun., 2020, pp. 150-170.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em *Home Office*. 196 f. Tese (Doutorado em Sociologia). Centro de Educação e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

PEREIRA, Álaba Cristina. **Subjetividade e teletrabalho no âmbito do poder judiciário**. 2020. 177 f. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade). Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

VILARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 72, n. 1, jan./mar., 2021. pp. 133-162.

WALLACE, Rob. **Pandemia e agronegócio**: doenças infecciosas, capitalismo e ciência. São Paulo: Elefante, 2020.