

Percepção das Gerações Pré-Informatização sobre o Teletrabalho Durante a Pandemia de COVID-19

Vicente Junqueira Moragas¹, Caroline Cordova Bicudo da Costa²,
Isabel Luiza de Oliveira Rangel³, Zuleica Garcia de Araújo⁴

¹ <http://orcid.org/0000-0003-4106-0870> / Universidade de Brasília (UnB), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0003-3251-0059> / Universidade de Brasília (UnB), Brasil

³ <http://orcid.org/0000-0003-1044-3924> / Universidade de Brasília (UnB), Brasil

⁴ <http://orcid.org/0000-0002-7392-3573> / Universidade Paulista (UNIP), Brasil

Resumo

Com a pandemia, a sociedade precisou se adaptar à nova realidade do isolamento social. O teletrabalho –incipiente até então – tornou-se rotina daqueles cujos ofícios possibilitavam exercê-lo. Este estudo lança luz às gerações pré-informatização frente aos novos desafios tecnológicos e familiares nesse contexto. Objetivou analisar a percepção de trabalhadores nascidos até 1971 sobre possíveis mudanças de atitudes durante a pandemia de forma qualitativa, exploratória e transversal. Os participantes responderam a perguntas abertas sobre seis categorias definidas ex-ante. Os dados foram tratados com a técnica de análise de conteúdo com o apoio do IRAMUTEQ. Resultado: predominaram as percepções positivas sobre o teletrabalho por restringir a possibilidade de contágio e fornecer proteção familiar. O aprendizado tecnológico e a adequação da rotina foram importantes no combate à crise sanitária. O acúmulo de tarefas e a perda do contato profissional foram desafiantes. Futuros estudos podem investigar as interações familiares e suas dinâmicas durante o teletrabalho.

Palavras-chave: teletrabalho, pandemia, comportamento.

Perception of Pre-Computerization Generations on Teleworking During the COVID-19 Pandemic

Abstract

During the pandemic, society had to adapt to the new reality of social isolation. Teleworking — incipient until then — became a routine for workers whose trades made it possible. This research sheds light on pre-computerization generations facing the new technological and family challenges within this context. The objective of the research was to analyze the perception of workers born before 1972 about possible attitude changes during the COVID-19 pandemic. This was qualitative, exploratory, and cross-sectional research. Participants answered open-ended questions about six categories defined ex-ante. Data were treated with the content analysis technique, with the support of IRAMUTEQ. The result was a predominance of positive perceptions about teleworking, as it restricts the possibility of contagion and provides family protection. Technological learning and routine adaptation were important in combating the health crisis. The accumulation of tasks and the loss of professional contact were challenging. Future studies could investigate the new family interactions and their dynamics during teleworking.

Keywords: teleworking, pandemic, behavior.

Percepción de las Generaciones Pre-Informatización Sobre el Teletrabajo Durante la Pandemia del COVID-19

Resumen

Con la pandemia, la sociedad tuvo que adaptarse a la nueva realidad del aislamiento social. El teletrabajo –incipiente – hasta entonces – se convirtió en rutina de aquellos cuyos oficios permitían su ejercicio. Este estudio ilumina las generaciones anteriores a la informatización sobre los desafíos tecnológicos y familiares en este contexto. El objetivo fue analizar la percepción de los trabajadores nacidos hasta 1971 sobre los posibles cambios de actitudes durante la pandemia de COVID-19. Esta investigación fue cualitativa, exploratoria y transversal. Los participantes respondieron preguntas abiertas sobre seis categorías definidas ex ante. Los datos fueron tratados con la técnica de análisis de contenido con el apoyo del IRAMUTEQ. Resultado: predominaron las percepciones positivas sobre el teletrabajo por restringir la posibilidad de contagio y ofrecer protección familiar. El aprendizaje tecnológico y la adaptación rutinaria fueron importantes para combatir la crisis sanitaria. La acumulación de tareas y la pérdida de contacto profesional fueron desafiantes. Futuros estudios pueden investigar las nuevas dinámicas familiares durante el teletrabajo.

Palabras clave: teletrabajo, pandemia, comportamiento.

Desde dezembro de 2019, quando foram relatados os primeiros casos humanos de COVID-19, o mundo vivenciou os efeitos de uma emergência em saúde pública global. No fim de janeiro de 2020 já havia casos em diferentes países e, poucos meses depois, em 11 de março, a doença foi caracterizada pela Organização Mundial da Saúde – OMS – como pandemia (World Health Organization, 2020a). Desde então, as relações interpessoais começaram a se configurar de maneira destoante do habitual (Spink, 2020).

As autoridades sanitárias ao redor do mundo recomendaram, em diferentes momentos, a diminuição da circulação de pessoas nas ruas como medida de prevenção do contágio – primeira instrução científica para conter o avanço do SAR-COV-2 (Spink, 2020). Tal medida levou instituições, escolas e empresas a suspenderem suas atividades presenciais, promovendo um rápido aumento no quantitativo de profissionais que, compulsoriamente, começaram a desempenhar suas atividades laborais no interior de suas casas ao redor do mundo (Chong, Huang, & Chang, 2020; Martins, Aguiar, & Bastos, 2020).

À crise sanitária, somou-se a ameaça econômica da paralisação das atividades produtivas (Kniffin et al., 2021). Ela impulsionou os trabalhadores a utilizarem seus lares como escritórios, quando possível, para as atividades consideradas não essenciais no combate pandêmico (Mourão, Abbad, & Legentil, 2021).

Países da América Latina como Uruguai, Chile e o Brasil – nessa ordem – apresentaram maior adesão ao teletrabalho no combate à pandemia, alcançando percentuais de trabalhadores nessa modalidade acima de 25% (Góes, Martins, & Nascimento, 2020). Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em seu programa de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), mais de sete milhões de brasileiros trabalharam de forma remota entre os meses de maio a setembro de 2020.

Até o momento, o teletrabalho no Brasil ainda não se constituía como prática rotineira nas organizações, embora fosse previsto na Consolidação das Leis do Trabalho em sua alteração de 2017 pela reforma trabalhista (Brasil, 2017). Essa modalidade de trabalho surgiu como consequência do desenvolvimento das tecnologias da informação e telecomunicação nas relações de trabalho modernas da “sociedade da informação” (Barros & Silva, 2010; Hilbrecht, Shaw, Johnson, & Andrey, 2013; Mourão et al., 2021).

Repentinamente, os profissionais passaram a utilizar suas residências como ambiente de trabalho (Lemos, Barbosa, & Monzato, 2020). Novas tecnologias pouco populares passaram a ser usadas com maior frequência em videoconferências, organização do ambiente de trabalho e em compartilhamento de arquivos.

A invasão do trabalho no domicílio pode ter acarretado um estresse por hiperconectividade (Montero Rodríguez, 2021) ao sobrepor-se ao repouso caseiro e familiar (Kniffin et al., 2021; Martins et al., 2020; Rodrigues, Moscon, Queiroz, & Silva, 2020). O equilíbrio casa/trabalho teve que ser reorganizado durante a crise sanitária, sem que houvesse efetivo preparo dos trabalhadores para esta adequação (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021; Palumbo, 2020).

A possibilidade de execução das tarefas laborais na modalidade de teletrabalho trouxe consigo maior autonomia e flexibilidade para o trabalhador. A viabilidade de organizar a própria rotina e os benefícios em relação à redução de tempo dos deslocamentos são fatores positivos desta modalidade (Faria, 2020; Pérez-Nebra, Carlotto, & Sticca, 2020). A melhoria da qualidade de vida e de bem-estar e o possível aumento

da capacidade de concentração também contribuem para a percepção positiva do teletrabalho. Ao aumentar a possibilidade de conciliação trabalho-família e, por conseguinte, aumentar a produtividade e qualidade das tarefas, o teletrabalho se torna efetivo na sociedade atual (Palumbo, 2020).

Em contrapartida, a hiperconectividade e o decréscimo da interatividade social são fatores que pesam em desfavor do teletrabalho. Eles evidenciam uma tendência do indivíduo ao isolamento em suas relações sociais e políticas além do aumento das horas dedicadas ao desempenho de suas atividades laborais. Em resposta, pleiteiam-se o resguardo do direito individual à desconexão, a manutenção do ambiente de descanso no interior do lar e a necessidade de fomentar espaços de encontros sociais que sejam promotores do embate de ideias e do suporte social. (Hilbrecht et al., 2013; Kaled, 2020; Lemos et al., 2020)

Amplamente divulgadas pelas mídias, as mudanças sociais necessárias para o combate da pandemia podem ter provocado adaptações nas percepções ambientais dos indivíduos que precisaram mudar suas rotinas, mediante a cognição social (Fiske, 2019). A necessidade de se adaptar ao novo ambiente de propagação viral e a confiabilidade nas medidas preventivas iniciais podem ter proporcionado uma adaptação nas atitudes da sociedade frente às rotinas de trabalho e familiares.

À medida que as autoridades sanitárias propuseram o isolamento social, diversas empresas e organizações buscaram promover a sua implementação. A adoção do teletrabalho pode ter influenciado alterações nas relações sociais entre os trabalhadores e intrafamiliares.

As diretrizes fornecidas por autoridades legítimas em situações de emergência sanitária possuem a capacidade de influenciar a sociedade de forma a proporcionar as mudanças de comportamento necessárias em busca de um objetivo coletivo. Essa característica social apareceu no processo evolutivo como uma funcionalidade que pode harmonizar os comportamentos individuais com a finalidade da obtenção de propósito que seja favorável à sociedade em si (Cialdini & Griskevicius, 2019).

As atitudes predis põem o indivíduo ou um grupo social a responder de forma favorável ou desfavorável a pessoas, objetos e/ou ideias a partir das próprias avaliações que são feitas de forma instantânea. Por ser composta pelo comportamento, afeto e cognição, a atitude reflete as experiências subjetivas do indivíduo ou de um grupo social de pertença (Petty, Briñol, Fabrigar, & Wegener, 2019). Portanto, as mudanças de atitude – para adequação ao ambiente pandêmico e adaptação das rotinas domésticas e laborais – podem ter ocorrido devido a uma reação do indivíduo à influência social (Petty et al., 2019).

Como objetivo, esse estudo empírico buscou analisar a percepção dos trabalhadores nascidos até 1971 em relação a possíveis mudanças de atitudes durante a pandemia. O uso de novas tecnologias, as rotinas familiares e as relações com os colegas de trabalho foram os focos da análise da presente pesquisa. Ela se justifica pela necessidade de verificar as mudanças ocorridas no interior do lar dos trabalhadores que exerceram o teletrabalho durante a pandemia e os impactos das relações trabalho e família durante este período.

Considerou-se, para tanto, a possibilidade de verificar a adaptação tecnológica dos participantes, tendo como dado que o início da informatização do Brasil é datado da década de 70 (Carvalho, 2006). Assim, nomeou-se os participantes da pesquisa como gerações pré-informatização, uma vez que foram considerados respondentes nascidos até 1971.

Método

Procedeu-se com uma pesquisa de caráter qualitativo, haja vista o interesse principal na percepção e compreensão humana sobre o fenômeno analisado (Stake, 2011), de cunho descritivo e com recorte transversal.

Participantes

Foram utilizados dois critérios para definir os participantes da pesquisa: possuir mais de 50 anos e estar em teletrabalho no momento da coleta dos dados. Os participantes que não concluíram toda a pesquisa, forneceram respostas monossilábicas ou que não se adequaram aos dois critérios supracitados tiveram suas participações descartadas da análise dos dados. Assim, das 71 respostas ao formulário, 46 foram consideradas, com retenção de 64,78% dos respondentes. Destes, a maioria foi do sexo masculino (56%), trabalhadores de organizações públicas (56%), com média de idade de 57,7 anos ($DP = 6,62$).

Instrumentos

O questionário foi desenvolvido com 10 perguntas ao todo. Sete questões abertas englobavam a temática de teletrabalho em que se estimulava aos participantes a versarem sobre os assuntos de interesse dos pesquisadores conforme exposto na Tabela 1. Três perguntas se direcionavam para questões demográficas com a finalidade de triagem dos respondentes para garantir que a amostra focasse em participantes com mais de 50 anos de idade. Buscou-se saber – além da idade – o gênero e o local de exercício de trabalho dos participantes (organização privada, pública ou de economia mista).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Realizou-se a coleta de dados por meio de um formulário de questões abertas disponibilizado no sítio SurveyMonkey e disseminado pelos contatos dos pesquisadores por intermédio de redes sociais eletrônicas. Focou-se a divulgação entre os contatos dos pesquisadores na cidade de Brasília – DF, que atingiu primeiro lugar no número de trabalhadores nesta modalidade, com 31,5% de potencial adesão ao teletrabalho (Góes et al., 2020). A disponibilização do formulário via internet visou cumprir as instruções de distanciamento social da OMS (World Health Organization, 2020a).

Inicialmente, os participantes foram informados do

teor da pesquisa bem como declararam, via formulário, a ciência e o consentimento da participação mediante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Ademais, os participantes foram informados, no formulário, que poderiam interromper a sua participação voluntariamente ao longo do questionário e que a finalização do questionário, e, o seu envio, os habilitava como participantes que teriam seus dados computados pela pesquisa. Os dados foram colhidos sem identificação dos participantes, mantendo seu anonimato durante todo o processo da pesquisa e da análise dos dados. Os procedimentos foram adotados conforme Resolução No 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016).

Procedimentos de Análise de Dados

A análise de dados ocorreu em três fases.

Primeira fase. Foi utilizada a técnica de análise de conteúdo categorial na análise dos dados, seguindo as etapas sugeridas por Bardin (1977) integralmente. As seis categorias de análise foram definidas ex-ante, conforme descrito na Tabela 1, durante a definição das perguntas do questionário, considerando a base teórica utilizada no presente estudo e o tema teletrabalho. Na etapa de análise prévia, os relatos dos participantes foram lidos por completo e foi realizada a estruturação do *corpus* textual. As respostas descartadas nessa análise compuseram 35,22% dos respondentes por serem monossilábicas e não agregarem à riqueza de dados necessárias para a análise de conteúdo ou por terem sido fornecidas por respondentes que não compunham o público-alvo.

Segunda fase. Durante a exploração do material, os pesquisadores realizaram a codificação, classificação e categorização dos dados. Nessa fase foi operacionalizada uma classificação hierárquica descendente (CHD) por meio do software IRAMUTEQ versão 0.7 (Ratinaud, 2014). A CHD considera o nível de associação entre palavras do *corpus* textual utilizando o teste qui-quadrado com resultado superior a 3,84 ($p < 0,05$) para realizar o agrupamento das diferentes categorias de conteúdo no contexto do *corpus*. (Camargo & Justo, 2016; Reinert, 1987; Salvati, 2017). O *software* IRAMUTEQ realiza o dimensionamento do *corpus* textual em segmentos de texto de aproximadamente 3 linhas por padrão, de modo que o *corpus* analisado foi composto por 198 diferentes segmentos de texto, dos quais 161 foram considerados na análise. Logo, os resultados da CHD revelaram 81,3% de retenção de segmentos de texto, em consonância com a sugestão da literatura de percentuais de retenção acima de 75% para bom aproveitamento (Camargo &

Tabela 1
Categorias definidas, pergunta e bases teóricas

N	Categoria	Pergunta do Questionário	Base Teórica
1	Relação prévia com Internet e tecnologia	1 - Como era a sua relação com a internet antes da pandemia do SARS-COV-2 e do estabelecimento do teletrabalho como medida de contenção do contágio? 2 – Quais foram as suas primeiras impressões com o teletrabalho no início do isolamento social?	Carvalho, 2006; Barros & Silva, 2010
2	Desafios do teletrabalho	3 – Quais são os maiores desafios encontrados por você no desempenho do teletrabalho durante a pandemia, considerando o início das atividades até os dias atuais?	Faria, 2020; Palumbo, 2020; Kaled, 2020; Lemos et al., 2020
3	Aprendizados do teletrabalho	4 – Quais são os maiores aprendizados obtidos por você no desempenho do teletrabalho durante a pandemia, considerando o início das atividades até os dias atuais?	Fiske, 2019; Faria, 2020; Palumbo, 2020; Kaled, 2020
4	Impacto nas relações familiares	5 – De que forma o teletrabalho na pandemia influenciou ou moldou as suas relações familiares?	Cialdini & Griskevicius, 2019; Lemos et al., 2020
5	Impacto na relação com colegas de trabalho	6 – Como você avalia o impacto do teletrabalho na relação com os colegas de trabalho?	Petty et al., 2019; Palumbo, 2020; Kaled, 2020
6	Mudança de atitude em relação a tecnologia / teletrabalho	7 – Houve mudanças em sua percepção na relação com a tecnologia/teletrabalho no seu cotidiano? Quais?	Petty et al., 2019; Montero & Jorge, 2021; Carvalho, 2006

Justo, 2013).

Foram considerados apenas substantivos e adjetivos na CHD, devido à maior relevância semântica de tais formas lexicais ao contexto da análise. Testes exploratórios com a adição de verbos não implicaram em diferenças de conteúdo das categorias. Ademais, foi considerado o tema como unidade de contexto e os segmentos de texto classificados na CHD como unidade de registro para o agrupamento dos dados seguindo as temáticas das categorias definidas ex-ante (Bardin, 1977).

Optou-se por utilizar o sistema de escore absoluto fornecido pelo *software* IRAMUTEQ para a seleção dos segmentos de texto mais representativos de cada categoria da CHD. Tal sistema contabiliza o valor de qui-quadrado associado às palavras do segmento de texto que foram classificados na devida categoria e lhe atribui um escore. Assim, quanto mais alto o escore, mais denso em conteúdo o segmento de texto é considerado e mais alta a associação desse à categoria em questão.

Terceira fase. Por fim, ocorreu a análise de conteúdo por tratamento dos resultados. Foi realizada uma análise reflexiva e interpretativa dos outputs da CHD e dos segmentos de texto com altos escores absolutos. Nesta forma de análise, são escolhidos como evidências empíricas os segmentos de texto em relação aos seus valores atribuídos de escore. O *software* IRAMUTEQ identifica a associação de palavras às diferentes categorias via cálculos sucessivos de qui-quadrado. Logo, quanto maior o valor de qui-quadrado da palavra presente em uma dada categoria, mais a palavra é associada à temática dessa categoria. Após, o *software* soma os valores de qui-quadrado de todas as palavras presentes em cada segmento de texto classificado nas categorias para fornecer seus valores de escore absoluto. Assim, é possível saber qual segmento de texto possui mais alto valor de escore, sendo, conseqüentemente, mais representativo do conteúdo de uma determinada categoria. Ressalte-se que foram seguidas as orientações de manuais oficiais do *software* IRAMUTEQ para todas as operacionalizações da análise, desde codificação do *corpus* às boas práticas para realização da CHD (Camargo & Justo, 2013, 2016; Salviati, 2017).

A interpretação dos dados obtidos compõe-se com as análises reflexivas dos pesquisadores (Creswell, 2010). Estes se debruçaram sobre o problema da conciliação casa/trabalho percebido no contexto social (Kniffin et al., 2021; Palumbo, 2020). A percepção de que um pesquisador também deve ser um ativista corrobora para a visão de que não existe pesquisa sem foco social e que os resultados devem ser aplicáveis à comunidade na qual foram colhidos, bem como, por conexão e genericamente, em escala global (Sommer, 1973).

Resultados

Na CHD gerada pelo *software* IRAMUTEQ são apresentadas as 6 diferentes categorias após o processamento dos dados, bem como os valores de qui-quadrado de cada palavra associada a cada categoria (Tabela 2).

O *corpus* textual se dividiu, gerando dois diferentes subcorpora. Na interpretação realizada pelos pesquisadores, cada subcorpora agrupou as temáticas similares das categorias definidas ex-ante: grupo de temáticas sobre atitudes em relação ao contexto virtual e tecnológico no teletrabalho, (categorias 1, 2 e 6); e grupo de temáticas sobre atitudes relacionadas ao contexto pessoal e de convívio familiar (categorias 3, 4 e 5). O valor percentual representado abaixo do nome de cada categoria na Tabela 2 se refere à quantidade de segmentos de texto classificados na respectiva categoria, em comparação com o total de segmentos de texto dimensionados inicialmente pelo software. Logo, quanto maior o valor percentual de segmentos de texto em uma dada categoria, maior a carga de conteúdo daquela categoria em relação às demais.

O conteúdo sobre as atitudes do contexto virtual e tecnológico revelou que os respondentes perceberam grande “mudança” ($\chi^2 = 18,43$) de atitude em relação à “tecnologia” ($\chi^2 = 23,87$) e “plataformas” ($\chi^2 = 12,42$). Os respondentes relataram que no “início” ($\chi^2 = 6,47$) do teletrabalho apresentaram “dificuldade” ($\chi^2 = 13,47$) para adequar a “rotina” ($\chi^2 = 4,86$), sendo o principal “desafio” ($\chi^2 = 7,69$) a capacidade de adequar os momentos

Tabela 2
CHD do *corpus* textual

Impacto nas relações familiares		Impacto na relação com colegas de trabalho		Aprendizados do teletrabalho		Mudança de atitude em relação a tecnologia		Desafios do teletrabalho		Relação prévia com internet e tecnologia	
Categoria 4 17,4%	χ^2	Categoria 5 16,1%	χ^2	Categoria 3 20,5%	χ^2	Categoria 6 13,7%	χ^2	Categoria 2 17,4%	χ^2	Categoria 1 14,9%	χ^2
junto	39,99	colega	34,06	pessoal	36,98	impressão	46,49	internet	51,28	online	42,88
momento	29,09	aspecto	21,30	ambiente	23,17	positivo	26,84	rede	24,20	coisa	25,51
filho	23,78	distante	17,97	atenção	15,91	exposição	19,31	social	24,20	tecnologia	23,87
família	23,47	próximo	15,54	organização	15,35	casa	17,66	uso	18,67	certeza	23,42
espaço	14,87	novo	12,98	horário	15,10	teletrabalho	13,33	ajuda	14,52	grande	18,43
mesmo	9,87	familiar	11,67	pessoa	14,62	intenso	9,39	dificuldade	13,47	mudança	18,43
almoço	9,48	adaptação	10,49	aprendizado	13,65	desafio	7,69	teletrabalho	9,61	possível	15,49
tempo	8,88	ferramenta	9,40	profissional	12,47	distância	7,66	presencial	8,14	plataforma	12,42
necessidade	6,52	relação	9,12	disciplina	11,86	bom	7,37	pandemia	8,14	reunião	9,25
conversa	6,52	caso	7,33	maior	10,03	equipamento	7,28	lazer	6,52	aluno	8,27
fácil	5,17	distanciamento	7,12	físico	9,11	computador	7,28	isolamento	6,52	conhecimento	8,27
vínculo	5,17	tecnológico	5,76	doméstico	8,15	deslocamento	7,28	início	6,47	ano	8,17
saúde	5,17	chamado	5,76	impacto	7,48	internet	6,59	produtividade	5,17	zoom	6,46
exemplo	5,17	interação	5,64	hora	7,19	oportunidade	4,59	normal	5,17	capaz	6,46
esposo	5,17	tecnologia	4,89	diário	6,03	via	4,59	adequação	5,17	amizade	6,46

necessários de “lazer” ($\chi^2 = 6,52$) ao contexto do teletrabalho na própria residência. Porém, diversos respondentes relataram que apesar dos desafios iniciais, atualmente se sentem “capazes” ($\chi^2 = 6,46$) de enfrentar esse e outros desafios tecnológicos. Ademais, a possibilidade de trabalhar em “casa” ($\chi^2 = 17,66$) é vista como majoritariamente “positiva” ($\chi^2 = 26,84$), uma vez que diminui a “exposição” ($\chi^2 = 19,31$) dos trabalhadores ao perigo da situação pandêmica atual.

Algumas evidências empíricas corroboram as interpretações postas, tendo sido escolhidas pelos pesquisadores como representativas do estudo por obterem maiores escores. Como explicado na seção de método, cada segmento de texto (ST) possui um escore atribuído de modo que é possível classificar os segmentos de texto por valor de escore, variando do mais alto ao mais baixo no contexto de sua respectiva categoria. A Tabela 3 representa tais valores.

Tabela 3
Intervalo dos escore em cada categoria

N	Categoria	Escore máximo dos STs	Escore mínimo dos STs
1	Relação prévia com internet e tecnologia	110,86	26,22
2	Desafios do teletrabalho	143,92	17,75
3	Aprendizados no teletrabalho	128,05	12,47
4	Impacto nas relações familiares	89,58	12,06
5	Impacto na relação com colegas de trabalho	109,66	4,33
6	Mudança de atitude em relação a tecnologia	133,63	17,66

Em relação ao primeiro grupo que engloba as categorias de análise 1, 2 e 6, os seguintes segmentos de texto foram selecionados como evidência empírica, em atenção aos altos valores de escore atribuídos:

Minha relação com tecnologia mudou. Antes eu não usava tecnologia para trabalho, era só para o lazer. Aprendi a usar as plataformas online, me aproximei das tecnologias, melhorei meu conhecimento de Excel devido ao preenchimento de planilhas online de controle do trabalho (Respondente 23; Categoria 1; Escore 110,86; 57 anos; Mulher; Trabalhadora de Organização Pública).

As primeiras impressões com o teletrabalho foram positivas. Significou uma possibilidade de trabalho protegido de eventual contágio. Além disso, significou um ganho de tempo, já que eliminou a necessidade de dispêndio de tempo no deslocamento de casa para o trabalho (Respondente 15; Categoria 6; Escore 118,85; 55 anos; Homem; Trabalhador de Organização Pública).

Sobre as atitudes do contexto pessoal e do convívio familiar, os participantes revelaram que tiveram “aprendizado” ($\chi^2 = 13,65$) com o teletrabalho no ambiente “doméstico” ($\chi^2 = 8,15$), especialmente em relação à necessidade de “atenção” ($\chi^2 = 15,91$), “organização” ($\chi^2 = 15,35$) e “disciplina” ($\chi^2 = 11,86$). Em relação aos colegas de trabalho, os respondentes salientaram que o teletrabalho diminuiu a interação, tornando-a por vezes superficial e limitada. No entanto, o contexto “familiar” ($\chi^2 = 11,67$) foi favorecido com o teletrabalho, pois foi permitida uma maior e melhor interação com “filhos” ($\chi^2 = 23,78$) e “família” ($\chi^2 = 23,47$) em geral. Foram observadas, ainda, dificuldades adicionais para mulheres em teletrabalho. Algumas respondentes relataram estarem sobrecarregadas, pois as tarefas

domésticas acumulam com as tarefas profissionais. Corroboram com as interpretações os seguintes exemplos de resposta, que apresentam altos escores em relação ao segundo grupo que engloba as categorias 3, 4 e 5:

O desafio, no início, era de estabelecer horários de início das atividades e agora é de não saber separar as horas de folga e hora de trabalho. O maior aprendizado foi o de que é possível desempenhar atividades fora do ambiente do trabalho sem a pressão da supervisão (Respondente 6; Categoria 3; Escore 77,73; 59 anos; Homem; Trabalhador de Organização Pública).

[O teletrabalho] afetou a criação de vínculos com os novos colegas de trabalho. Com os outros, que isso já estava construído, creio que pesou as relações tirando os momentos de almoços juntos descontração ou brincadeiras em comum (Respondente 23; Categoria 4; Escore 83,73; 57 anos, Mulher; Trabalhadora de Organização Pública).

O aprendizado foi com reuniões online, pois eu nunca tinha participado. O teletrabalho ampliou momentos com a família, permitiu o acompanhamento da vida escolar do filho, momentos de diálogo e descanso (Respondente 16; Categoria 4; Escore 76,34; 50 anos; Mulher; Trabalhadora de Organização Pública).

Ele [esposo] em teletrabalho só faz o trabalho. E eu, como mulher, tenho que trabalhar, fazer o almoço, lavar a louça, lavar a roupa e tudo o mais. É uma correria fazer tudo ao mesmo tempo (Respondente 17; Categoria 4; Escore 30,52; 55 anos; Mulher; Trabalhadora de Organização Pública).

Discussão

Verificou-se que a atitude em relação ao teletrabalho durante a pandemia teve maior quantidade de fatores positivos para os participantes, incluindo a relação com a família, o aprendizado de novas tecnologias e a adequação do horário de trabalho (Kniffin et al., 2021). Sabe-se que as mudanças de atitude são automáticas e flexíveis de acordo com a percepção do meio ambiente (Fiske, 2019). Portanto, percebe-se que houve uma adaptação dos respondentes em sua rotina em relação à família e ao teletrabalho imposto pela pandemia, reforçando a capacidade de mudanças de atitudes necessárias para o enfrentamento dos desafios ambientais (Chong et al., 2020).

A percepção dos participantes em relação aos riscos proporcionados pela exposição ao coronavírus ao sair de casa – amplamente divulgada pelas mídias (Spink, 2020) – foi a principal influenciadora da adesão à mudança de atitude em relação ao teletrabalho, substanciando as adaptações no comportamento humano (Petty et al., 2019). Manter-se a salvo, individualmente e coletivamente, reforçou o caráter positivo das mudanças de atitude em relação ao teletrabalho e às rotinas domésticas (Kniffin et al., 2021).

O resgate positivo das percepções relatadas pelos participantes pode denotar a capacidade da pandemia em influenciar a mudança de atitude. Comportamento, afeto e cognição – três componentes da atitude – podem ter confluído para reforçar a necessidade de adaptação ao novo contexto social que se firmou durante o período pandêmico (Cialdini & Griskevicius, 2019; Petty et al., 2019).

Corroboram para a análise, o discurso do respondente destacado neste artigo com elevado escore na categoria 6, em

que se observa a positividade da mudança do ambiente de trabalho para casa com a possibilidade de exercê-lo “protegido de eventual contágio”. A mudança de atitude em relação à rotina e o balanceamento entre vida e trabalho foram tarefas majoritariamente delegadas aos trabalhadores e sem discussões coletivas (Irawanto et al., 2021; Palumbo, 2020). Estas, foram evidenciadas neste estudo em termos como “aprendizado”, “organização”, “disciplina”, destacados nos resultados com elevados escores de qui-quadrado.

O aumento do conhecimento tecnológico e na melhoria no uso de “plataformas online”, “tecnologias” e “conhecimento de Excel” se apresentam no discurso do respondente com maior escore na Categoria 1. A otimização dos horários pessoais sem o “dispêndio de tempo no deslocamento” e a ampliação dos “momentos com a família” se destacam no discurso dos respondentes com maiores escores nas Categorias 6 e 4, respectivamente, e também evidenciam a importância do comportamento, afeto e cognição para reforçar a mudança de atitude.

Fatores desafiadores e/ou com percepção negativa pelos respondentes foram apontados, tais como a ausência do convívio com os colegas de trabalho, a ausência de suporte social durante o período da pandemia, e do ambiente de “desconstrução” e das “brincadeiras” entre os membros de uma equipe de trabalho (Chong et al., 2020; Kniffin et al., 2021). Rememoraram-se os períodos de “almoço” em conjunto com os demais colegas de trabalho que auxilia na união da equipe, e o desafio em vincular-se com “novos colegas de trabalho”, que foram apresentados apenas virtualmente, por meio de grupos de aplicativos de trocas de mensagem e reuniões de vídeo-chamada.

Entretanto, essas ausências pareceram terem sido suplantadas com a ampliação do “convívio em família”, a maior possibilidade de acompanhar a “vida escolar do filho” e o aumento dos momentos de “diálogo” na família, da otimização do “tempo” e do merecido “descanso”. A convivência intrafamiliar demonstrou a rotina exaustiva de sobrecarga feminina – ainda em grande parte responsável pela rotina dos afazeres domésticos – que demanda maior carga de conciliação com as atividades laborais (Hilbrecht et al., 2013; Rodrigues et al., 2020), conforme enunciado na resposta da participante de Categoria 4.

A sobrecarga da conciliação das tarefas laborais e domésticas relatada pelas mulheres participantes da pesquisa pode encontrar suporte no estereótipo sexista na qual se encontra imersa a sociedade atual. Nesta, atribui-se a crença de que o maior peso dos cuidados domésticos é destinado às mulheres e se exige delas a busca de uma solução para a harmonização do lar, quando em desequilíbrio (Lemos et al., 2020; Hilbrecht et al., 2013). Evidencia-se, portanto, a necessidade de promoção de equidade entre os gêneros na sociedade e nas empresas para uma melhor integração do convívio de todos os grupos sociais (Brewer, 2019; Martins et al., 2020).

Considerações Finais

O presente estudo buscou analisar a percepção de trabalhadores nascidos até 1971 em relação a possíveis mudanças de atitudes durante a pandemia. Foram observadas mudanças de atitude em relação ao teletrabalho, prevalecendo uma percepção positiva, mas que não exclui seus problemas relacionados. A coexistência dos ambientes casa/trabalho – outrora melhor delimitada na rotina diária – forneceu conforto e proteção ao contágio, em um primeiro momento. Entretanto, também ampliou as dificuldades em relação a adaptação da rotina familiar, a sobrecarga das tarefas e o distanciamento social com colegas de

trabalho (Pérez-Nebra et al., 2020).

A positividade das percepções relatadas pelos participantes superou os desafios encontrados no manuseio da tecnologia e na readequação das rotinas familiares. A capacidade humana de mudança de atitude pela cognição social tendeu a ressignificar como positiva a imobilidade individual na sociedade.

A proteção do contágio, o aprendizado de novas tecnologias, a injeção de tempo na rotina diária, as possibilidades de conciliação com as demandas pessoais e a interação com os familiares foram elencados pelos participantes como fatores que influenciaram a adesão ao teletrabalho e a sua percepção satisfatória (Mourão et al., 2021). Os afazeres domésticos – ainda mal distribuídos entre os gêneros – evidenciaram um dos aspectos negativos do acúmulo das atividades laborais e caseiras, principalmente para as respondentes de sexo feminino (Rodrigues et al., 2020).

Evidenciou-se ainda a necessidade da ampliação dos olhares dos empregadores e empresas sobre as atuais condições do exercício do teletrabalho, adequando as atividades laborais à rotina doméstica e às necessidades dos trabalhadores (Mourão et al., 2021). A essência do lar segue sendo para descanso, tranquilidade e lazer (Montero Rodríguez, 2021). O sofrimento com o excesso de trabalho (Palumbo, 2020) pode ser contrastado com o direito à desconexão (Kaled, 2020). Esse deve ser estimulado pelas empresas e divulgado com amplitude pela sociedade (Martins et al., 2020).

Por limitação, este estudo teve o foco do público-alvo restrito em relação ao local de aplicação do questionário, majoritariamente no Distrito Federal. Logo, sugere-se que pesquisas futuras podem ampliar as análises verificando dados advindos de outros estados e até mesmo outros países. Além disso, sugere-se a investigação do impacto do aumento das experiências off line nas relações familiares de colaboradores em teletrabalho. A necessidade de mudança do comportamento de gêneros durante a pandemia também são fatores de possível análise futura. Os dados podem contribuir para a promoção de políticas empresariais que reduzam a diferença encontrada na literatura e neste estudo, visando proporcionar uma maior equidade na resolução das tarefas domésticas e na dedicação à carreira.

Uma vez que predominou a percepção positiva do teletrabalho entre os participantes desta pesquisa – ainda que advindo de uma emergência sanitária – cumpre às empresas e ao poder público promover medidas para a sua otimização (Mourão et al., 2021). Entender quais os principais desafios – tecnológicos, sociais, familiares e/ou empresariais – pelos quais passam os trabalhadores pode ser essencial para a manutenção deste formato do exercício laboral. Resguardar o núcleo familiar, a dinâmica social dos trabalhadores e as relações interpessoais são imprescindíveis à vida em sociedade. Assim, reforçamos os sentidos de comunidade, trabalho e família, necessários para transpor essa e futuras crises globais.

Referências

- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70.
- Barros, A. M. & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAP*. BR, 8(1), 71-91. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>
- Brasil. (2016). Ministério da Saúde. *Conselho Nacional de Saúde. Resolução no. 510, de 7 de abril de 2016. Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais*. Diário Oficial da União, Brasília, 24 mai. 2016. Seção 1, p. 44-46. Recuperado de https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581

- Brasil. (2017). *Lei 13.467, 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 nos 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*. Diário Oficial da União, Brasília. 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1-7. Recuperado de https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/doi-10.12177/07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618
- Brewer, M. B. (2019). Intergroup relations. Em E. Finkel & R. Baumeister's (Eds.), *Advanced Social Psychology: The State of the Science* (2a ed., pp. 249-266). New York, NY: Oxford University Press
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. Em *Temas Em Psicologia*, 21(2), 513-518. <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2016). *Tutorial para uso do software IRAMUTEQ*. Laboratório de Psicologia Social Da Comunicação - UFSC, 1-32.
- Carvalho, M. S. R. M. (2006). *A Trajetória da Internet no Brasil: Do Surgimento das Redes de Computadores à Instituição dos Mecanismos de Governança* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil). Recuperado de <https://encurtador.com.br/bhPRZ>
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. H. D. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408-1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000843>
- Cialdini, R. B., & Griskevicius, V. (2019). Social Influence. Em *Advanced Social Psychology: The State of the Science* (2a ed., pp. 157-171). New York, NY: Oxford University Press
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Trad. Magda Lopes. Porto Alegre. Artmed.
- Faria, J. L. F. (2020). *Desenho do Teletrabalho: percepções e práticas* (Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasil). Recuperado de https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/38454/1/2020_JulianaLcgentilFerreiraFaria.pdf
- Fiske, S. T. (2019). Social Cognition. Em *Advanced Social Psychology: The State of the Science* (2a ed., pp. 63-87). New York, NY: Oxford University Press
- Góes, G. S., Martins, F. D. S., & Nascimento, J. A. S. D. (2020). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta Conjunta (Instituto de Pesquisa de Economia Aplicada)*, 47, 1-10. Recuperado de http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10152/16/CC_47_nt_potencial_de_teletrabalho.PDF
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12010>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar. Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho*. Recuperado de <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work-Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. MDPI AG. Recuperado de <http://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kaled, G. (2020). O Regime de Teletrabalho e o Direito à Desconexão. *Percursos*, 1(32), 173-188. <https://doi.org/10.21902/2316-7521.v1i32.4266>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. ISSN: 0003-066X. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Lemos, A. H. da C., Barbosa, A. de O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em Home Office Durante a Pandemia da COVID-19 e as Configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>
- Martins, L. B., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2020). Covid-19: Seus Impactos nas Relações Trabalho-Família. Em F. Queiroga (Org.), *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* (Coleção O trabalho e as medidas de contenção da covid-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Vol. 1, pp. 49-58). Porto Alegre: Artmed.
- Montero Rodríguez, J. L. (2021). El hogar: amigo o enemigo en tiempos de pandemia. *En-claves del pensamiento*, 15(29), 30-51. <https://doi.org/10.46530/ecdp.v0i29.430>
- Mourão, L., Abbad, G. d. S., & Legentil, J. (2021). E-Leadership: Lessons Learned from Teleworking in the COVID-19 Pandemic. Em M. Mohiuddin, B. Khalid, M. S. A. Azad, & A. P. S. Ed-Dafali (Eds.), *Leadership in a Changing World* [Working Title]. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.100634>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 771-790. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/0951-3558.htm>
- Pérez-Nebra, A. R., Carlotto, M. S., & Sticca, M. G. (2020). Bem-estar e estresse ocupacional em contexto de distanciamento social. Em *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* (1ª ed.). Porto Alegre, Artmed.
- Petty, R. E., Briñol, P., Fabrigar, L. R., Wegener, D. T. (2019). Attitude Structure and Change. *Advanced Social Psychology: The State of the Science* (2a ed., pp. 117-141). New York, NY: Oxford University.
- Ratinaud, P. (2014). *IRAMUTEQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires 0.7 alpha 2*. [Computer Software]. Recuperado de <http://www.iramuteq.org>
- Reinert, M. (1987). Classification Descendante Hierarchique et Analyse Lexicale par Contexte – Application au Corpus des Poesies D'A. Rimbaud. *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 13(1), 53-90. <https://doi.org/10.1177/075910638701300107>
- Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Queiroz, G. C., & Silva, J. C. (2020). Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In Melissa Machado de Moraes (Org.), *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Vol. 2, pp. 1-14). Porto Alegre: Artmed. Retirado de <https://www.sbpot.org.br/noticias/os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho-ebook-do-volume-2/>
- Salviati, M. E. (2017). *Manual do Aplicativo IRAMUTEQ (versão 0.7 Alpha 2 e R Versão 3.2.3)*. Compilação, organização e notas de Maria Elisabeth Salviati. Recuperado de <http://iramuteq.org/documentation/fichiers/manual-do-aplicativo-iramuteq-par-maria-elisabeth-salviati>
- Sommer, R. (1973). Evaluation, Yes; Research Maybe. *Representative Research in Social Psychology*, 4, 127-133.
- Spink, M. J. P. (2020). "Fique em Casa?": A Gestão de Riscos em Contextos de Incerteza. *Psicologia e Sociedade*, 32. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32239826>
- Stake, R. (2011) *Pesquisa Qualitativa: estudando como as coisas funcionam*. Porto Alegre: Penso.
- World Health Organization. (2020a). *WHO Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report – 50*. Recuperado de https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200310-sitrep-50-covid-19.pdf?sfvrsn=55e904fb_2
- World Health Organization. (2020b). *WHO Older People e COVID-19*. Recuperado de <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/covid-19>

Informações sobre os autores

Vicente Junqueira Moragas

Programa de Pós-graduação em Psicologia Social do Trabalho e Organizacional da Universidade de Brasília (PPG-PSTO) Universidade de Brasília, Campus Darcy Ribeiro, ICC Sul Instituto de Psicologia, Sala AT-013 E-mail: vmoragas@gmail.com

Caroline Cordova Bicudo da Costa

E-mail: carolinecordova@live.com

Isabel Luiza de Oliveira Rangel

E-mail: il_rangel@yahoo.com.br

Zuleica Garcia de Araújo

E-mail: advzuleica.ntf@gmail.com