

JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO E SUAS MUDANÇAS NA PANDEMIA

Fabício Antônio de Freitas
freitasfabricio782@gmail.com
UNIPTAN

Carla Agostini
carla.agostini@uniptan.edu.br
UNIPTAN

Rafael Leite Nogueira
rafael.nogueira@uniptan.edu.br
UNIPTAN

Caio Rodrigues do Vale
caio.vale@uniptan.edu.br
UNIPTAN

Kairo William de Carvalho
kairo.carvalho@uniptan.edu.br
UNIPTAN

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pela Administração Pública para se adaptar ao teletrabalho. Com o agravante dos casos da covid-19 em meio à pandemia no Brasil e no mundo, as instituições públicas e privadas se viram obrigadas a trabalharem com a modalidade teletrabalho (home Office), tornando essencial para manter a rotina e a conservação financeira das mesmas, no entanto essa nova rotina de trabalho só foi possível devido às novas tecnologias existentes, que facilitou que os colaboradores pudessem trabalhar em suas residências. Desta forma, visando entender o objetivo delineado, este estudo abordará pesquisas de caráter bibliográfico e estudo de caso, onde os dados apontam que a carga horária da jornada de trabalho foi a maior dificuldade de adaptação a modalidade enfrentada pelos trabalhadores, pelo fato de serem solícitos a todo momento.

Palavras Chave: Teletrabalho - Pandemia - Gestão Pública - Home Office - Tecnologias



1. INTRODUÇÃO

A limitação da duração na jornada de trabalho pode ser considerada um importante conquista mundial não sendo diferente no Brasil onde todo trabalhador com carteira assinada tem convencionado sua jornada de trabalho no contrato trabalhista tornando obrigatório seu cumprimento diário por lei.

Assim sendo a jornada de trabalho ocorre devido a duração da mão de obra dos trabalhadores, expressada pela quantidade de tempo que a mesma leva da vida dos colaboradores, muitas vezes levando trabalhadores a passarem mais tempo nos seus respectivos locais de trabalho (ROSSO, 2006).

Desta forma em busca de redução de custos, menor subordinação na jornada de trabalho e de melhorias na qualidade de vida dos colaboradores surge o teletrabalho. Caracterizado como um trabalho a distância o mesmo pode ser realizado em diferentes domicílios, permitindo exercer suas atividades sem a locomoção diária.

Além disso, aliado as novas tecnologias o teletrabalho torna se capaz de preservar a saúde do trabalhador passando a ser um importante instrumento para a manutenção do trabalho.

Sua existência ganha impulso devido à contaminação de milhares de pessoas, por um vírus na qual teve seus primeiros registros na China no início de dezembro de 2019 na cidade de Wuhan. Sendo que no Brasil os primeiros casos surgem no final de fevereiro de 2020.

Assim, no intuito de garantir a segurança da população mundial e amenizar os danos causados pela nova ameaça, a OMS estabelece novas medidas de prevenção, como o uso de máscaras, álcool em gel 70% e o isolamento social. Desta forma o teletrabalho ficou em destaque, tanto na esfera pública, quanto na privada, com a evolução da pandemia do Covid-19 fez com que as instituições repensassem sua forma de operar, e com o isolamento social impulsionou o trabalho de forma remota.

Diante disso, pesquisar tal tema surge da necessidade de compreender as principais alterações da lei 13.467/ 2017 que consagra o regime jurídico do teletrabalho no Brasil e na administração pública, e para tal foi levantado o seguinte questionamento: Com a pandemia do Covid-19 quais os desafios enfrentados na Administração Pública para se adaptar ao teletrabalho?

Neste aspecto o presente artigo tem como objetivo geral Analisar os desafios enfrentados pela Administração Pública para se adaptar ao teletrabalho e como objetivos específicos: pesquisar através de bibliografia existente sobre teletrabalho e o surgimento na Administração Pública; compreender os novos efeitos da jornada de trabalho no teletrabalho interpretando as mudanças ocorridas da reforma para o trabalho remoto em momento de pandemia na Administração Pública; e entender sobre o teletrabalho e o impacto gerado na Prefeitura Municipal de uma cidade histórica de MG.

Em função desta nova realidade este artigo busca mencionar as principais mudanças ocorridas na vida dos trabalhadores em sua jornada de trabalho e demonstrar os efeitos trazidos pela nova modalidade do trabalho *home Office*, levando em conta seus pontos positivos em meio à pandemia.

Desta forma, demonstrar as suas vantagens ao trabalhar de maneira remota, torna-se importante, pois através desta modalidade é possível evitar a disseminação do vírus, salvar vidas, e buscar reduzir a probabilidade do aumento de casos da histórica cidade de Tiradentes.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. PANORAMA GERAL DO TELETRABALHO

Em meio os avanços tecnológicos a modalidade teletrabalho ganha espaço na vida dos trabalhadores, transformando a realidade daqueles que faz jus a sua caracterização.

O teletrabalho é um método de implementação das atividades laborais, tendo obtido



disposições legislativas mais específicas com a Lei nº 13.467 / 2017 contendo uma série de normas que regulamentam esta modalidade, objetivando maior segurança ao empregador em relação ao empregado (LIMA FILHO; PEREIRA, 2020).

De acordo com a modernização trabalhista da CLT lei 13.467/2017:

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

Desta forma o teletrabalho leva em consideração a localização pela qual esta sendo praticada a sua modalidade, e a intensidade de comunicação entre empregador e empregado (FINCATO, 2019). Silva (apud JUCA, 2018) complementa ao citar que o teletrabalho além de ser uma modalidade especial pode ser caracterizado em três modalidades: teletrabalho em telecentros, em domicílio e nômade.

O teletrabalho em telecentros corresponde a um agrupamento de trabalhadores de diferentes setores ou diferentes empresas independentes das instalações em um espaço promovido por uma entidade pública local, ou instituição privada equipadas com equipamentos de informática e telecomunicações (NUNES, 2005).

A segunda particularidade conhecida como teletrabalho em domicílio pode ser entendida como uma modalidade na qual os trabalhadores desenvolvem suas atividades no conforto de suas residências, podendo desta forma conciliar trabalho e família (JUCA, 2018).

E a modalidade de teletrabalho nômade, pode ser caracterizada segundo Jucá (2018) como um modelo de trabalho podendo ser desenvolvida em qualquer lugar. E Matos (2016) complementa ao dizer que o modelo nômade constitui um conceito aberto e indefinido.

Desse modo pode-se dizer que para grande parte da população o teletrabalho pode ser visto como um conceito novo, porém sua existência não é nova e pode possibilitar a população, executar suas atividades fora do ambiente organizacional com o apoio das novas tecnologias.

Assim segundo Paulo (2018, p. 13) “alguns o chamam de trabalho à distância, trabalho remoto ou mesmo de “*teleworking*” ou “*telecommuting*”, porém de fato o termo mais usado na prática é teletrabalho ou “home office”.

Por certo, o teletrabalho é um tipo de trabalho realizado por meio da tecnologia da informação, que possibilita um contato entre empregadores e trabalhadores remotos, podendo ser desenvolvidos em residências, centros de telecomunicações ou qualquer outro local onde houver acesso a Internet (MIELLARO, 2017).

Desta forma o teletrabalho é a possibilidade de utilização de equipamentos telemáticos para o trabalho remoto. Os equipamentos telemáticos podem utilizar novas tecnologias de informação (como a Internet, e-mail ou videoconferência) em casa ou em centro de prestação de informações (QUINTAL, 2002).

Ainda segundo Quintal (2002) os trabalhadores remotos não precisam ser programadores, analistas de sistema ou especialistas em TI (tecnologia da Informação). Eles precisam apenas entender como lidar com o básico da Internet e dos computadores. Eles precisam apenas ajustar suas habilidades com o suporte de TI e computadores. Os trabalhadores remotos podem ser consultores, gerentes, tradutores ou outros tipos de profissionais.

Além disso, para Estrada (2014) o teletrabalho foi possível devido à evolução das tecnologias e surgimento das novas telecomunicações sendo realizada a distância, com ou sem a subordinação dos trabalhadores. Podendo ser considerado um serviço prestado a qualquer pessoa, desde que seja um instrumento usado remotamente ou externamente tornando a tecnologia da informação ou a telemática favorecida por outros. (ROCHA et al MUNIZ, 2013).



Desse modo a modalidade teletrabalho pode ser conhecida de diferentes maneiras, porém com um único sentido e propósito beneficiar o cotidiano das empresas e de seus colaboradores por meio de sua proposta.

2.2 BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TELETRABALHO

Ainda que o teletrabalho venha ganhando espaço organizacional e sendo reconhecido pelos seus benefícios, ele enfrenta desafios e passa por transformações de aceitação.

O teletrabalho possibilita aos trabalhadores conciliar suas atividades profissionais com a vida pessoal, desse modo os profissionais próximos a sua aposentadoria poderiam dedicar a outras atividades sem deixar de contribuir com seus conhecimentos para as organizações (CARDOSO, 2018).

Ao mesmo tempo esta modalidade de trabalho contribui de maneira benéfica para as organizações uma vez que ela reduz o custo das empresas com transporte, ocorre também uma redução de espaço físico, e possibilita melhorias na qualidade de vida dos seus colaboradores (MAIELLARO, 2017).

Neste aspecto ao tratar-se de melhorias na qualidade de vida Cardoso (2018) afirma que através de um melhor controle de trabalho, menor deslocamento e maior flexibilidade garantem aspectos como ganhos de produtividade decorrente do teletrabalho.

Outro aspecto importante é que o “sentimento de confiança que o trabalhador sente com relação à empresa faz com que intensifique sua satisfação pessoal” (BELMONTE; SCANDELAR; FRANCISCO, 2018 p.3)

Entretanto mesmo que a tecnologia seja essencial ao teletrabalho, ela não deve ser a única preocupação para as instituições, pois para uma gestão adequada e estruturada a mesma deve ser estudada e treinada para se obter melhores resultados no trabalho a distância (MAIELLARO, 2017).

Embora a maioria dos trabalhadores remotos use tecnologia da informação para realizar suas atividades, o maior desafio em perceber o teletrabalho não é técnico, mas organizacional e humano (FULK; DESANCTIS apud STEIL; BARCIA, 2001).

Por fim a aceitação do teletrabalho e o conhecimento do mesmo e de suas ferramentas contribuem de forma benéfica, promovendo bem-estar aos funcionários e ao mesmo tempo comprometimento com a instituição, levando desse modo os trabalhadores Brasileiros a se adaptarem ao teletrabalho no Brasil.

2.3 TELETRABALHO NO BRASIL

Com o avanço das novas tecnologias e realidade do mercado financeiro, instituições Brasileiras adotaram a categoria teletrabalho no intuito de satisfazer suas necessidades frente à realidade promovida pela modalidade.

O teletrabalho teve origem no Brasil em 1997 com o evento seminário *home-office/telecomunicação* tendo como objetivo levar a prática e discutir a mesma no âmbito corporativo na divergência digital (ALMEIDA, 2018).

Porém essa nova realidade de trabalho foi ganhando espaço no Brasil lentamente em alguns segmentos de trabalho sendo realmente relevante somente nos últimos anos com a reforma trabalhista em 2017 (OLIVEIRA MENDES et al., 2020).

Desta forma a reforma trabalhista realizou mudanças na legislação focando na redução de custos para os empresários Brasileiros, e ao mesmo tempo propôs como objetivo aumentar o número de trabalhadores e buscar formalizar os vínculos trabalhista no Brasil (FILGUEIRAS, 2019).

Além disso, a reforma trabalhista surgiu com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho e combater o desemprego, tornando-se mais transparente e automaticamente beneficiando o mercado operacional (GUIMARÃES, 2019).

Por certa esta nova realidade de trabalho está ganhando espaço na vida dos trabalhadores Brasileiros, devido à liberdade de trabalho no conforto de suas residências,

melhorias na produtividade e a diminuição da geração de custos organizacionais (ESTRADA, 2010).

Somando a isto as empresas Brasileiras que estão abertas as novas tendências de tecnologias da informação, são as que melhores se adaptam a esta nova modalidade (ESTRADA, 2010).

Logo se percebe que o mercado de trabalho está cada vez mais flexível, desta forma o teletrabalho ganha cada vez mais espaço transformando o mercado organizacional e a relação entre empregador e empregados Brasileiros.

2.4 TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Do mesmo modo que as organizações privadas estão adquirindo novos hábitos e estratégias para aumentar a produtividade dos seus funcionários, as organizações públicas também buscam desempenhar suas atividades por meio de novas alternativas de trabalho.

Certamente a administração pública Brasileira sentiu a necessidade de desenvolver suas atividades por meio das novas tecnologias, proporcionando uma maior inovação diante das demandas cotidianas levando a um crescente aumento qualitativo das suas funções (OLIVEIRA MENDES et al., 2020).

Além disso, o teletrabalho está presente nos serviços públicos seja na esfera estadual, municipal e federal com o intuito de elevar as metas de produtividade, diminuindo custos com as unidades funcionais e operacionais (OLIVEIRA MENDES et al., 2020).

Somando a isso a modalidade teletrabalho apresenta a administração pública melhorias nos resultados e na qualidade dos serviços prestados a população, permitindo maiores flexibilidade aos órgãos públicos (REGIS, 2020).

Desta forma é visto que a adaptação do teletrabalho na administração pública se da basicamente devido ao crescimento populacional, que cada vez mais está ligada ao mundo virtual muitos mantendo contato tão somente por meios eletrônicos, assim torna-se indispensável aos serviços públicos o uso desta modalidade (OLIVEIRA MENDES et al., 2020).

Por fim pode-se considerar que com o crescente avanço da globalização o teletrabalho surge através da importância do trabalho para o indivíduo e a sociedade, tornando-se cada vez mais utilizada e operacionalizada não somente no setor privado como também aderida pelo setor público.

2.5 COVID-19 E A PRÁTICA DO TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Com o início da covid-19 no Brasil, dando origem a pandemia setores públicos e privados foram obrigados a tomar medidas preventivas para conter a situação diante do novo cenário.

Inquestionavelmente a organização mundial da saúde (OMS) estabelece regras e medidas para evitar a disseminação do vírus, definindo critérios de classificação para amenizar os danos causados pela nova onda, desta forma isolando pessoas e trabalhadores uma vez que a transmissão ocorre devido o contato entre pessoas infectadas com outras não infectadas (ARAÚJO, 2020).

Em meio a este cenário o grande desafio da administração pública é a falta de recursos para combater o vírus, obrigando os estados a agirem de forma rápida e eficiente (ARAÚJO, 2020).

Além disso, os devastadores efeitos da covid-19 foram sentidos em todos os setores do mercado de trabalho, instaurando uma verdadeira situação de calamidade pública, desta forma sendo priorizada a necessidade do isolamento social (JORCELE; JUSSARA, 2020).

Com isso o teletrabalho que já era utilizado por milhares de pessoas pelo mundo, em meio à pandemia covid-19 passou a ser instrumento de trabalho para trabalhadores contribuindo para uma gestão eficaz no setor privado e para a administração pública (BRIDI, 2020).



Desse modo os meios de tecnologias de informação que o teletrabalho fornece a administração pública contribui para a modernização dos procedimentos internos, agindo de forma eficiente e eficaz otimizando os gastos públicos e atendendo com qualidade os anseios da população de modo a simplificar o acesso aos serviços públicos (BACCILI; CRUZ, 2021).

Por certo a rápida implantação do teletrabalho em meio à covid-19 com o intuito de dar continuidade as atividades mesmo sem ter sido planejada, contribuiu de forma positiva para as instituições públicas (BACCILI; CRUZ, 2021).

Assim a prática do teletrabalho nas instituições públicas ou privadas em meio à pandemia, foram relevantes para a continuidade das atividades laborais, produzindo resultados econômicos no atual cenário pandêmico mantendo o bem-estar de seus colaboradores e familiares.

2.6 TELETRABALHO NA EDUCAÇÃO DO SETOR PÚBLICO

As salas de aula é um ambiente de aprendizagem e constantemente é necessário aprimorar seus meios de ensino para desenvolver o conhecimento dos alunos.

Por certo a busca pela inovação atende necessariamente a globalização que cada vez mais desenvolve e aprimora seus conhecimentos dando continuidade ao que se conhece, resultando em novos posicionamentos (SILVA, 2017).

Em meio a isso, o ensino híbrido surge como uma nova proposta de ensinar a uma sociedade heterogênea colocando à disposição uma ampla oferta de recursos digitais facilitando dessa forma o aprendizado educacional (BACICH, 2015).

Logo as escolas da rede pública têm aprimorado em suas aulas o ensino através de tecnologias desta forma facilitando a adaptação de diversos ambientes para uma melhor qualificação na aprendizagem de seus alunos (SCHIEHL, 2016).

Somando a isso é importante destacar que a tecnologia influencia na educação de crianças e adolescentes, melhorando suas habilidades proporcionando dessa forma um melhor desempenho escolar (MIRANDA, 2020).

Com isso a educação a distância pode ser caracterizada como uma espécie de teletrabalho devido à maneira pela qual ocorre, e o uso das ferramentas utilizadas por esta modalidade de ensino (MILL, 2006).

Contudo é possível dizer que o teletrabalho atua na educação de maneira positiva pela possibilidade de poder ser realizado tanto no espaço físico quanto também nas plataformas digitais, levando conhecimento de qualidade aos alunos.

3. METODOLOGIA

O presente artigo foi elaborado no intuito de averiguar o impacto causado pelas novas mudanças na vida dos trabalhadores do setor público em meio à pandemia, mostrando as principais transformações ocorridas através da modalidade de trabalho remoto visando entender como essas modificações podem beneficiar a vida dos colaboradores diante do cenário covid-19, sendo assim a pesquisa foi do tipo exploratória.

Para Gil (2019, p. 26), “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.” Cooper e Schindler (2016, p. 95) corroboram ao dizerem que “por meio dela, os pesquisadores desenvolvem conceitos de forma mais clara, estabelecem prioridades, desenvolvem definições operacionais e melhoram o projeto final da pesquisa.” A pesquisa caracteriza-se desse modo, por expandir conhecimentos e elucidar dúvidas acerca do assunto, através dos estudos bibliográficos, estudo de caso e aplicação de questionário e entrevista terá soluções concretas sobre o tema.

Conforme Gil (2002) na pesquisa bibliográfica é possível o estudo a partir da existência de projetos já escrito, e a análise de materiais de grandes fontes publicadas como artigos e livros.

Quanto a sua natureza a pesquisa tem caráter qualitativo, que consiste em um “conjunto de técnicas interpretativas que procuram descrever, decodificar, traduzir e, de outra forma, apreender o significado, e não a frequência, de certos fenômenos que ocorrem de forma mais ou menos natural na sociedade” (GASQUE, 2007, p. 146).

Desta forma como complemento do artigo foi realizado o estudo de caso que de acordo com (Ventura, apud Goode e Hatt) “o estudo de caso é um meio de organizar os dados, preservando do objeto estudado o seu caráter unitário.”

Somando a isto, o estudo de caso permite estudar e investigar pontos e características importantes para uma melhor compreensão da pesquisa e seu objeto de estudo. (VENTURA, 2007).

Para a análise do estudo de caso foi realizada a aplicação de um questionário para os colaboradores da Prefeitura, enquadrado como um tipo de pesquisa que possibilita atingir um maior número de pessoas, garante o anonimato das respostas e possibilita um maior engajamento para a pesquisa. (GIL, 2019).

Ainda de acordo com Gil (2019, p.137) “pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações.”

Como complemento a pesquisa foi realizada uma entrevista com o responsável da Prefeitura para entender como a pandemia influenciou no desenvolvimento dos trabalhos realizados. Desse modo a forma de abordagem foi através da entrevista individual que com base em um número de pessoas serão coletadas informações subjetivas a pesquisa qualitativa (COOPER e SCHIDLER, 2016).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este trabalho foi elaborado com o intuito de analisar os desafios enfrentados pela Administração Pública para se adaptar ao teletrabalho. Para dar sequência ao trabalho, o contato para aplicação do questionário na Escola, foi com a atual diretora Gabi Castro. Por meio de contato realizado junto a diretora, fora aplicado um questionário com 20 questões fechadas e cinco questões abertas para os docentes da Escola. O questionário foi elaborado pelo autor no Word e aplicado via *WhatsApp* aos professores por meio da direção escolar.

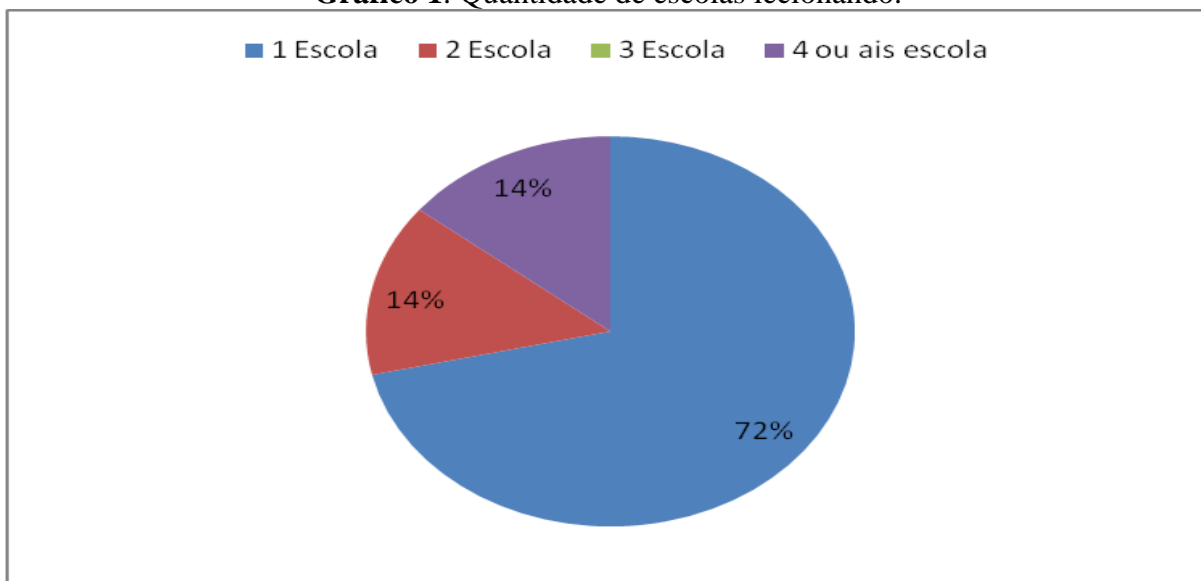
O número de professores que atua na Escola são onze. O questionário foi respondido dentre os dias cinco de outubro de dois mil e vinte e um e dezoito de outubro do mesmo ano e o total de docentes que se dispuseram a respondê-lo foram sete servidores municipais.

A Escola está situada no pequeno vilarejo conhecido tradicionalmente como Bichinho (Prados – MG), e atualmente conta com 80 alunos matriculados moradores do local, a mesma pertence à rede pública de ensino do estado de Minas Gerais.

O questionário foi respondido por professores do gênero feminino, com faixa etária variante entre 26 e 59 anos, no qual todas trabalham exclusivamente como professoras, não havendo vínculos trabalhistas em outras atividades laborais.

Inicialmente, foi questionado sobre a quantidade de escolas que as professoras trabalham. A maior parte, ou seja, 72% trabalham exclusivamente para a rede de ensino do vilarejo, 14% dos respondentes trabalham em 4 (quatro) ou mais escolas enquanto outras 14% em 2 (duas) e nenhuma leciona em 3 (três) escolas conforme demonstradas no gráfico 1.

Gráfico 1: Quantidade de escolas lecionando.

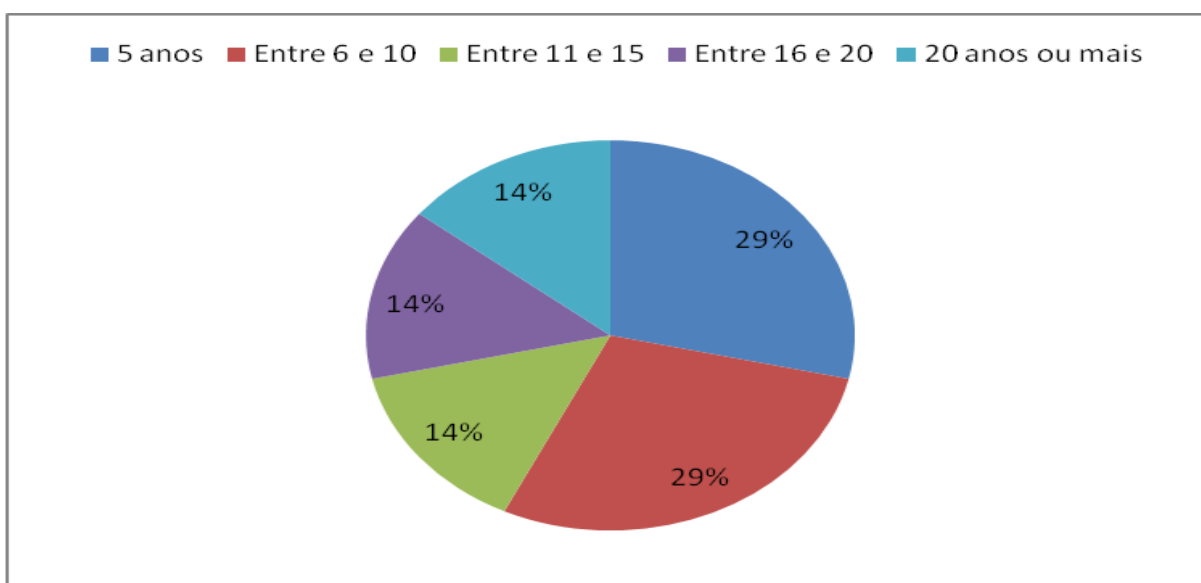


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Somando a isso de acordo com os percentuais compreende que a maior parte das professoras trabalham exclusivamente para a rede de ensino, assim é possível priorizar e dedicar-se exclusivamente a escola buscando qualificações para melhor atender as necessidades dos alunos do município.

Dando continuidade, foi abordado em relação há quanto tempo às mesmas atuam na área como professores, e essa informação é demonstrada no gráfico 2.

Gráfico 2: Tempo de Atuação



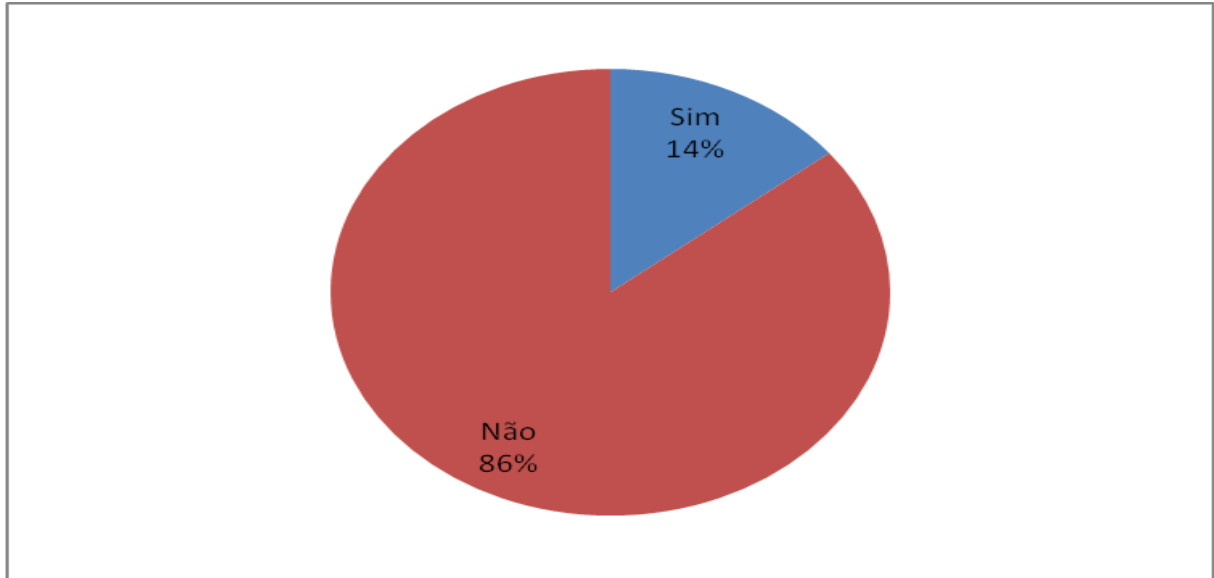
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Referindo se ao tempo de atuação das professoras 29% lecionam a mais de vinte anos, o mesmo percentual executa suas atividades entre seis e dez anos, dentre os respondentes ao todo 28% atuam no ramo entre 11 e 20 anos, e outras 14% estão no mercado há aproximadamente cinco anos.

Basicamente o tempo de atuação é importante para compreender as experiências que cada profissional adquiriu na sua trajetória, neste caso grande parte das professoras está no mercado entre seis e vinte anos sendo uma parcela considerada importante para a rede de ensino.

Já em relação ao trabalho remoto 86% das entrevistadas nunca haviam aderido a esta modalidade em nenhum momento anterior a pandemia, embora 14% já haviam lecionado através do modelo remoto de forma tutorial em EAD, conforme apresentado no gráfico 3.

Gráfico 3: Trabalho com Ensino Remoto Antes da Pandemia.

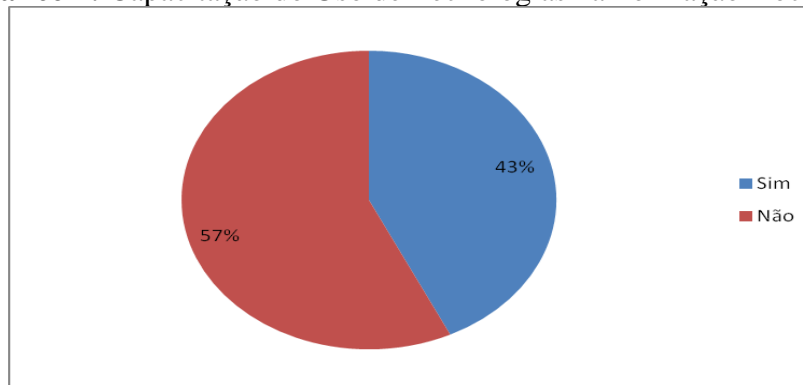


Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Desse modo como a maioria das professoras não desenvolveram nenhuma atividade remota anterior a pandemia, ambas precisariam passar por um período de adequação para melhor atender aos quesitos do teletrabalho.

Assim também foi questionado aos professores se eles estavam preparados para o trabalho remoto no início da pandemia e 100% responderam que não. Embora, seja possível entender que isso ocorre devido à falta de capacitação do uso de tecnologias durante a formação docente onde, 57% das professoras responderam não ter desenvolvido durante sua graduação nenhum tipo de aprendizagem voltada a essa modalidade de ensino e 43% disseram que tiveram algum tipo de capacitação em relação ao uso de tecnologias, conforme apresentado no gráfico 4.

Gráfico 4: Capacitação do Uso de Tecnologias na Formação Docente.

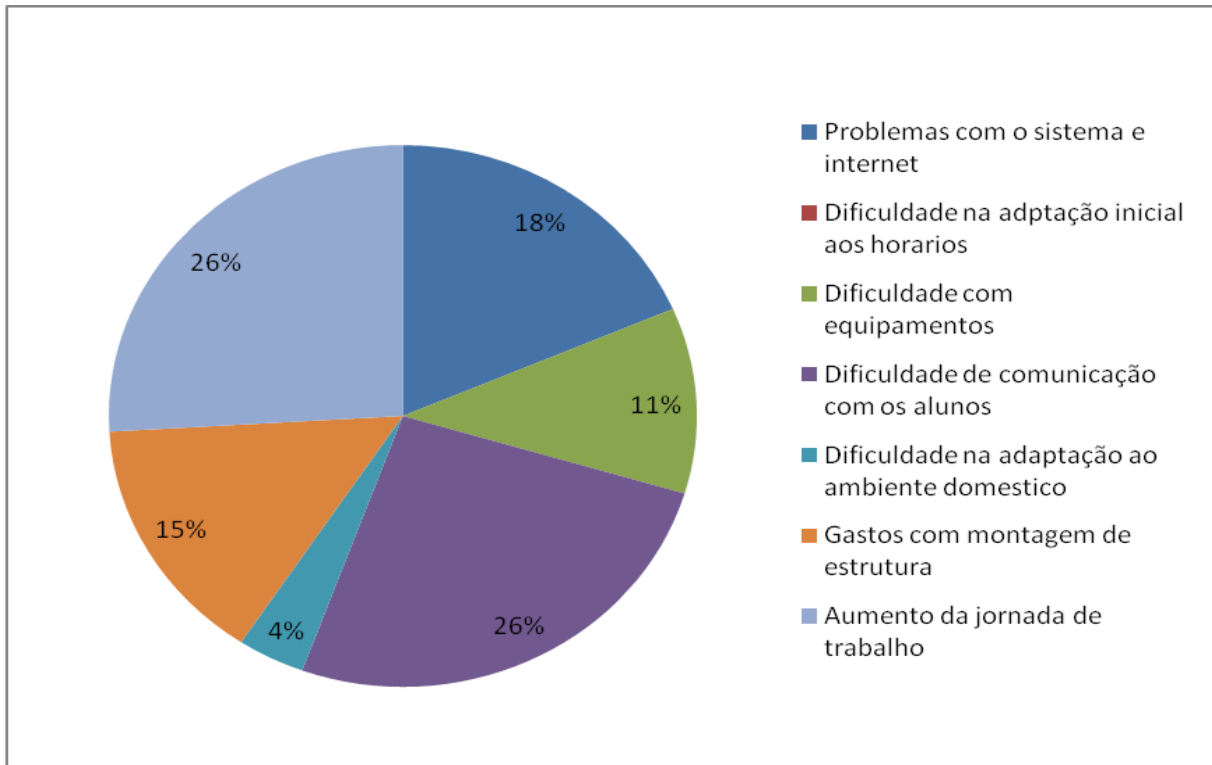


Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Desse modo é possível dizer que grandes partes das entrevistadas sentiram dificuldades ao se verem obrigadas a se adaptarem as novas formas de trabalho por causa da covid-19, necessitando assim passar por um período de adaptação para melhor se qualificar embora seja importante destacar que a fase de adaptação se dá basicamente pelo processo de implantação e desenvolvimento das atividades cotidianas.

Dando continuidade, as professoras puderam avaliar sobre suas principais dificuldades enfrentadas durante o regime remoto podendo marcar várias opções de acordo suas necessidades, conforme demonstrado no gráfico 5.

Gráfico 5: Dificuldades Enfrentadas Pelo Trabalho Remoto



Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Conclui-se que o aumento da jornada de trabalho, assim como a dificuldade de comunicação com os alunos apresentaram um percentual total de 58% podendo ser elencadas como as maiores dificuldades enfrentadas pelo trabalho remoto durante o tempo de pandemia, a possível causa dessas atribuições pode se dá pelo desgaste emocional e a excessiva carga horária que o teletrabalho desenvolve nos teletrabalhadores.

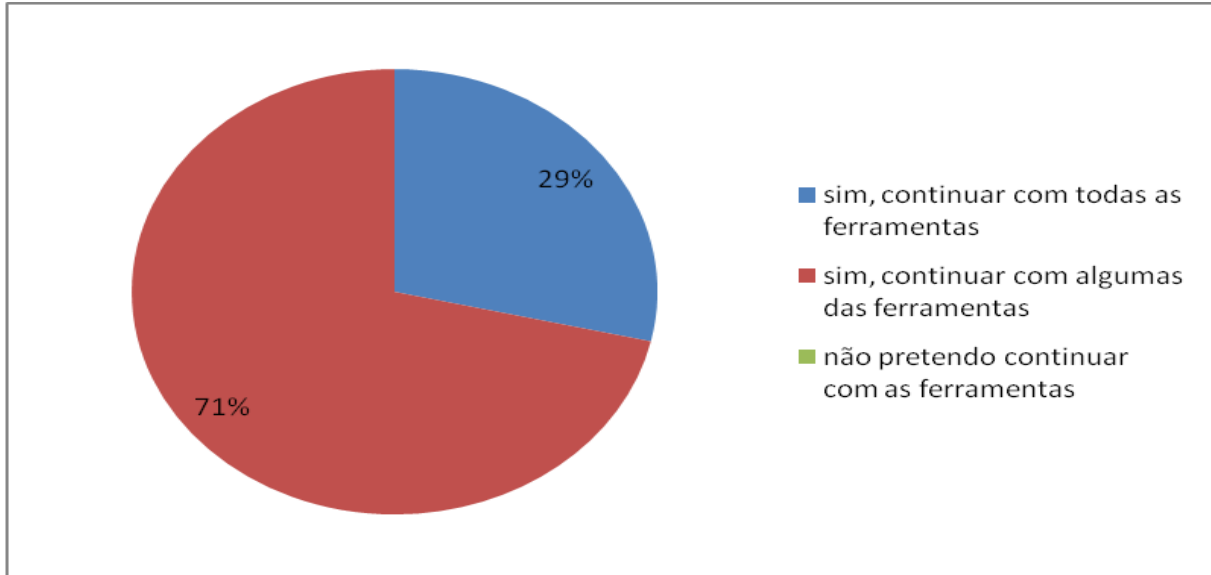
Já os problemas gerados através de sistemas e internet são representados por 18% e outros 15% por gastos na montagem da estrutura, uma vez que para o bom desempenho do sistema remoto é essencial que os teletrabalhadores estejam bem equiparados com as ferramentas tecnológicas. Embora as dificuldades com equipamentos sejam representadas por apenas 11% da totalidade respondida, acredita-se que este percentual se dá basicamente pelo fato de a atual modernidade obter em suas residências tipos diversificados de aparelhos de telecomunicações, facilitando dessa forma o manejo das atividades trabalhistas.

Já as dificuldades quanto à adaptação ao ambiente doméstico são representada por apenas 4% da totalidade, sendo a mesma essencial para o cotidiano dos teletrabalhadores, pois ao desenvolver atividades remotas é importante diferenciar vida profissional e social mantendo o equilíbrio para que ambas as atividades possam ser conciliadas e ajustadas.

Desse modo acredita-se que com o retorno das atividades presenciais o uso das tecnologias em sala de aula, estará cada vez mais presente na formação dos alunos e

professores, assim foi abordado quanto ao uso das tecnologias em sala de aula após o cenário pandêmico, apresentado os resultados no gráfico 6.

Gráfico 6: Uso das Tecnologias em Sala de Aula Após Pandemia.



Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Assim como observado no gráfico o uso das tecnologias após a pandemia em sala de aula, pode ser visto como uma tendência de qualificação, onde 71% dos profissionais afirmaram que iram fazer uso de algum tipo de ferramenta administrada na pandemia, e outras 29% disseram que irão continuar utilizando todas as ferramentas disponíveis de aprendizagem tecnológica, por proporcionar novas formas de aprendizagem os dados também apontam que de certo modo todas as envolvidas no questionário pretendem utilizar as ferramentas tecnológicas em sala de aula.

5. CONCLUSÕES E PROPOSTAS

Este artigo buscou compreender como os trabalhadores se adaptaram ao regime remoto no momento da pandemia levando em consideração o cotidiano dos professores de um pequeno vilarejo em Minas Gerais.

Assim quanto a sua adaptação foi concluído que a maior parte das professoras não estava qualificada, demonstrando dificuldades de se relacionarem e adaptarem ao regime remoto no primeiro momento, embora elas possuíssem boa estrutura para o teletrabalho.

Outro ponto importante está relacionado à preocupação que as professoras tinham com seus alunos quanto ao aprendizado, por acreditarem que nem todos os alunos da escola tivessem acesso ao uso de tecnologia dificultando dessa forma a comunicação entre os envolvidos.

Em relação à adaptação do teletrabalho ao domicílio, os dados são satisfatórios ao proporcionar maior convivência com seus familiares e menor deslocamento ao local de trabalho. Ainda que elas pontuassem a ocorrência de um excessivo aumento da jornada de trabalho pelo fato de serem solícitas a todo o momento.

Somando a isso para uma melhor execução das atividades em sala de aula após a pandemia é necessário que as professoras e coordenadores passem por capacitações para que possam ser utilizadas da melhor maneira possível as ferramentas disponíveis no mercado, além da adaptação adequada dos aparelhos ao ambiente, para melhor trabalhar com as tecnologias em sala de aula.

Assim também, é válido ressaltar que o desenvolvimento de novas pesquisas a respeito do tema, torna-se essencial para o aperfeiçoamento do conhecimento das técnicas utilizadas

pelo sistema remoto de trabalho, uma vez que ao buscar meios de compreender tal tema surgem barreiras de acesso as informações.

Conclui se por tanto que a tecnologia em meio à pandemia abriu portas para o impossível levando conhecimento e trilhando caminhos em tempos difíceis, em meio a isso é vasto o crescente aumento e evolução da modalidade não somente no ramo da educação como também em grandes setores de atuação econômica do mercado.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Barbosa Queiroz de. Teletrabalho em instituições públicas: um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Ceará. 2018.

ARAÚJO, Gabriela Soares. Desafios da administração pública frente à pandemia da COVID-19. 2020.

BACCILI, Suzana; DA CRUZ, Nicholas Joseph Tavares. Virtualização do trabalho durante a Pandemia do COVID-19: avaliação da experiência dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 11, n. 1, p. 1-15, 2021.

BACICH, Lilian; NETO, Adolfo Tanzi; DE MELLO TREVISANI, Fernando. **Ensino híbrido: personalização e tecnologia na educação**. Penso Editora, 2015.

BELMONTE, Danillo Leal; SCANDELARI, Luciano; DE FRANCISCO, Antonio Carlos. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO E SUA UTILIZAÇÃO NO BRASIL.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 14 Maio. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. **São Paulo**, 2020.

CARDOSO, Lucas Teixeira. **Teletrabalho: uma análise das vantagens e desvantagens em uma instituição governamental**. 2018.

Cooper, Donald R e Schindler, Pamela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 12. Ed. São Paulo : AMGH 2016.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 31-34, 2006.

DE LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio; PEREIRA, Eddla Karina Gomes. Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na lei 13.467/2017. **Revista de Direito**, v. 12, n. 1, p. 10, 2020.

DE OLIVEIRA MENDES, Ricardo Augusto; OLIVEIRA, Lucio Carlos Dias; VEIGA, Anne Gabriela Bastos. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, 2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros. **Direito e liberdade**, v. 12, n. 1, 2010.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica**, 2014

FILGUEIRAS, Vitor. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019.

- FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**, 2019.
- GASQUE, Kelley Cristine Gonçalves Dias. Teoria fundamentada: nova perspectiva à pesquisa exploratória. 2007.
- GIL, Antonio Carlos. Como classificar as pesquisas. **Como elaborar projetos de pesquisa**, v. 4, p. 44-45, 2002.
- Gil, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. Ed. São Paulo : Atlas 2019
- Guimarães, F. A. D. O. (2019). O inadimplemento trabalhista, seus aspectos específicos e os reflexos da Reforma Trabalhista.
- JORCELE, Cêbo Aparecida; JUSSARA, Pedrosa Melo. CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19. 2020.
- JUCÁ, Bruna Simoni. Responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da lei Nº 13.467/17. 2018.
- LANZARINI, Jeisi Mara Guilherme. Teletrabalho e as alterações propostas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho-Unisul Virtual**, 2018.
- MAIELLARO, Valéria Rufino. UM ESTUDO SOBRE O USO DO TELETRABALHO COMO FERRAMENTA DE REDUÇÃO DE CUSTOS E MELHORIA DA PRODUTIVIDADE. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, p. 69-77, 2017.
- MATOS, Renata Santos da Frota. **Nômades digitais: perfis, motivações e viabilidade**. 2016. Tese de Doutorado.
- MILL, Daniel Ribeiro Silva. Educação a distância e trabalho docente virtual: sobre tecnologia, espaços, tempos, coletividade e relações sociais de sexo na Idade Mídia. 2006.
- MIRANDA, Rozania Viana et al. Ensino Híbrido: Novas habilidades docentes mediadas pelos recursos tecnológicos. **EaD em Foco**, v. 10, n. 1, 2020.
- MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**, 2017.
- MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**, 2013.
- NUNES, Flávio. Telecentros Virtuais em duas Cidades Portuguesas: a Configuração Territorial do Teletrabalho Em Rede. **X Colóquio Ibérico de Geografia 'A Geografia Ibérica no Contexto Europeu'** Évora, 2005.
- PAULO, Thiago Harley. Teletrabalho no contexto da reforma trabalhista. 2018.
- QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. O teletrabalho: o conceito e implicações. **Universidade de Coimbra. Coimbra**, 2002.
- SCHIEHL, Edson Pedro; GASPARINI, Isabela. Contribuições do Google Sala de Aula para o ensino híbrido. **RENOTE**, v. 14, n. 2, 2016.
- SILVA, Edson Rogério. O ensino híbrido no contexto das escolas públicas brasileiras: contribuições e desafios. **Porto das Letras**, v. 3, n. 1, p. 151-164, 2017.



STEIL, Andrea Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 36, n. 1, 2001.

VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SoCERJ**, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.