



O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19: QUESTÕES RELEVANTES PARA A REGULAÇÃO EMOCIONAL

PROFA. DRA. RAYANA SANTEDICOLA ANDRADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA – INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR EM SAÚDE



CONTEXTUALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA DO COVID-19

- O teletrabalho não é algo novo – adotado por muitas organizações de trabalho
- Na pandemia, fomos obrigados a adotar em semanas o que estava projetado para ser adotado em 5 anos em algumas empresas
- Casos de covid-19 no Brasil em 05/12/2020: 4.915.289 Mortes: 146.352
- Mudança emergencial: Em 17 de Março de 2020, fomos obrigados a ficar em casa
- Adoção compulsória do trabalho remoto por servidores, docentes e agora também discentes.
- **O que é mesmo o teletrabalho? Quais as consequências desta mudança para os trabalhadores e trabalhadoras? Que ajustes são necessários neste novo modelo de trabalho e quais as demandas destas mudanças geram para a regulação emocional no trabalho?**



O TRABALHO REMOTO: BREVE CONCEITUAÇÃO

(ZERBINI, 2020)

- **Conceito do teletrabalho:** atribui-se a Jack Nilles, início dos 1970, década na qual pesquisadores estadunidenses, temerosos quanto aos efeitos produzidos pela poluição decorrente do deslocamento dos indivíduos no trajeto casa-trabalho, passaram a buscar mais ativamente por possíveis soluções para a problemática em questão (Singh, 2017)
- Em consequência, e, associado ao advento das tecnologias digitais da informação e comunicação (TDICs), grande parcela de trabalhadores se fez livre das restrições impostas por cenários de trabalho fixos e centrais, possibilitando que tarefas rotineiras passassem a ser realizadas em locais remotos (Leung & Zhang, 2017).



O TRABALHO REMOTO: BREVE CONCEITUAÇÃO

(ZERBINI, 2020)

- Arranjo flexível de tarefas ocupacionais, geralmente subsidiado pelas TDICs, que possibilita aos trabalhadores a realização de suas tarefas em diversificados locais, principalmente em ambiente doméstico (Bailey & Kurland, 2002). Pode ser definido como o trabalho que é executado à distância com o auxílio das TDICs. (Rosenfield e Alves (2011),
- Organização Internacional do Trabalho (OIT): “atividades realizadas em espaços diferentes dos escritórios centrais nos quais os profissionais se mantêm integrados a alguns de seus pares por meio das novas tecnologias (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017)”
- De acordo com a OIT, o trabalho remoto deveria ser caracterizado a partir das seguintes variáveis: local/espço de trabalho; horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); competências requeridas (conteúdo do trabalho).



O TRABALHO REMOTO: BREVE CONCEITUALIZAÇÃO

(ZERBINI, 2020)

-
- Diversidade de conceitualizações acerca do teletrabalho: situações de trabalho diferentes estão sendo tratadas como similares.
 - Teletrabalho:
 - indivíduos que, com o aval de seu empregador, trabalham em casa a fim de evitar deslocamentos;
 - pessoas que exercem sua ação profissional de forma autônoma, seja em casa ou em demais localidades;
 - teletrabalhadores que se julgam explorados, mal remunerados e não valorizados organizacionalmente;
 - **profissionais remotos que se compreendem como altamente qualificados cujo trabalho é reconhecido;**
 - **teletrabalhadores que atuam em instituições públicas ou privadas; entre outros (Rosenfield & Alves, 2011).**
 - Quatro modalidades de teletrabalho, a saber: ***teletrabalho em domicílio, também identificado como trabalho em ambiente doméstico ou home office***; telecentros comunitários ou locais; telecentros satélites; telecentros móveis; telecottages.



IMPLICAÇÕES DO TRABALHO REMOTO PARA OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

- Mudança importante da **cultura do presenteísmo** para a **cultura da confiança** (Abbad,2020): o que isto significa?
- **Mudança compulsória**: Não houve tempo para preparação!!!
 - muitos servidores e gestores inexperientes, além de condições de trabalho (acesso à internet de banda larga por exemplo) nem sempre compatíveis com as necessidades do trabalho, e necessidade de uso diário e frequente de tecnologias de informação e comunicação (TICs) síncronas e assíncronas com e entre servidores e alunos também.
- Em meio a uma **crise de saúde pública sem precedentes** que culminou em inúmeras crises políticas, sociais, financeiras...em nível mundial.
- A ERA DIGITAL SE IMPÔS NAS RELAÇÕES HUMANAS E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.



DESAFIOS IMPOSTOS PELO TELETRABALHO

- **Econômicos:** Custos maiores para o trabalhador no que diz respeito ao ajuste e aquisição de equipamentos adequados, ajustes do ambiente e internet banda larga de qualidade.
- **Organização do Trabalho:** Sobrecarga de Trabalho; Necessidades de aprendizagem relacionadas ao bom uso da informática e gestão do tempo; Necessidade de autodisciplina (não é só para sentar e trabalhar, mas também para se concentrar e terminar o que começou, para saber a hora certa de parar o trabalho, para não trabalhar mais horas). Quando devo me despedir do trabalho e “voltar pra casa”? Esta tarefa exige muito mais autorregulação do trabalhador, cognitiva e afetivamente, neste novo regime.
- **Saúde:** Maior risco de estresse decorrente da sobrecarga e do conflito trabalho-família; insônia; transtornos alimentares; transtornos do humor; síndrome do pânico; depressão; -O próprio trabalhador atualmente é quem vai ter que cuidar da própria saúde – física e mental: Desde a ergonomia, conforto físico, equipamentos até a gestão do tempo de trabalho. Um percentual grande de servidores comenta que não dispõe de local adequado para realização do trabalho, agora na pandemia (Abbad, 2020, UNB).



DESAFIOS IMPOSTOS PELO TELETRABALHO

- **Psicossociais: Isolamento Social, deterioração dos laços entre o teletrabalhador e os colegas (perda de suporte social) e Alterações na percepção de Desempenho**
- **Desempenho:** Autocobrança do indivíduo em relação ao seu trabalho, pode levar à intensificação e aumento de horas trabalhadas. Há relatos de profissionais que aumentaram suas horas de trabalho e percebem que o “ trabalho não tem fim”. Especificidades devem ser consideradas, como o estilo dos gestores, a flexibilidade em relação a metas e volume de trabalho, além de políticas de avaliação diferenciadas para cada contexto laboral (Sandall & Mourão, 2020)



BENEFICIOS DO TELETRABALHO ???

- **Grupo de pesquisa E-Trabalho, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília: 92% dos servidores consideram positiva a experiência durante a pandemia, 4% a avaliam como negativa e outros 4% são indiferentes.**
- Saúde: Menor risco de contaminação pelo COVID-19
- Econômico- Financeiros: Economia de transporte em termos de custo e tempo de deslocamento; economia de recursos de locação de espaço e manutenção por parte das organizações;
- Psicossociais: Diminuição de custos emocionais de interações sociais indesejáveis. Diminui a perda de foco por possíveis conflitos interpessoais ou por interrupção do trabalho. Chance de conciliar as responsabilidades familiares (filhos pequenos, idosos) com as de trabalho; Oportunidade de aprender novas formas de trabalhar



BENEFICIOS DO TELETRABALHO ???

- Organização do trabalho: Maior flexibilidade e autonomia que se refletem em menor percepção de estresse, e maior percepção de bem-estar e qualidade de vida
- Produtividade: alguns relatos de ganhos de produtividade e melhor satisfação com desempenho
- Ambientais: Redução da emissão de CO₂ na atmosfera
- Obs.: Quanto maior a autonomia permitida no desenho do trabalho, maior a satisfação do teletrabalhador com o trabalho. O quanto de autonomia eu tenho ou eu posso dar ao meu teletrabalhador? (escolher o horário, organizar as próprias tarefas, etc) (Abbad, 2020).



FATORES CRITICOS NA ADOÇÃO DO TELETRABALHO

- A MODALIDADE DE TELETRABALHO (INTEGRAL, PARCIAL) – É importante verificar o regime de trabalho do servidor ou da servidora, se integral, se parcial , e no caso dos docentes, se 20, 30, 40, Dedicção Exclusiva.
- A AUTONOMIA: - PARA ESCOLHER ONDE EU FAREI O TRABALHO (em casa – homeoffice ou em escritórios intermediários)
- PARA DEFINIR OS MÉTODOS NECESSÁRIOS À ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (COMO);
- PARA ESCOLHER O MOMENTO MAIS PROPICIO PARA REALIZAR AS TAREFAS (QUANDO) – Horários fixos (iguais ao presencial) x flexíveis (as pessoas escolhem totalmente em que horário trabalharão, definição prévia apenas dos encontros síncronos);
- A INTERDEPENDENCIA DE TAREFAS requer um planejamento, conhecimento do processo de trabalho e gestão do timing de tarefas entre diferentes servidores
- O FEEDBACK DADO PELO GESTOR, PELOS PARES E ALUNOS (FEEDBACK CONTINUO). Na ausência de dicas da convivência, precisam ser bem objetivos e diretos
- O SUPORTE SOCIAL E O SUPORTE ORGANIZACIONAL



FATORES CRITICOS NA ADOÇÃO DO TELETRABALHO

- AS CONDIÇÕES DE TRABALHO A SEREM PROVIDAS AO TELETRABALHADOR (Mobiliários, Equipamentos, Iluminação, Acesso à internet de qualidade)
- OS CUSTOS DO TRABALHO REMOTO – Sistemas de gerenciamento, análise e monitoramento dos processos de trabalho
- ATIVIDADES ELEGÍVEIS – Que trabalhos podem ser realmente realizados à distância? Trabalhos que exigem presença física, trabalhos que exigem alta concentração
- O VOLUME DE TRABALHO E OS PROCESSOS DE TRABALHO – A gestão é complexa, porque existem características diferentes nas tarefas e também no perfil dos trabalhadores.
- PERFIL DO TRABALHADOR: Grande parte de nossos servidores e docentes possuem altíssima escolaridade, com graduação, mestrado e doutorado. Alto nível de autonomia para realização das tarefas. Capacidade de autorregulação (automotivação e gestão do tempo e conciliação trabalho-família). Alguma experiencia previa com trabalho remoto (principalmente docentes ou pessoas com pós-graduação).Algumas pessoas não gostam de trabalhar com TICDs, alguma resistência e demandas de aprendizagem.



ESTRATEGIAS ORGANICACIONAIS FAVORÁVEIS AO TELETRABALHO (ZANDALL & MOURÃO, 2020)

- **Estabeleça metas claras com cada trabalhador.** Cada trabalhador está vivendo o trabalho compulsório de uma maneira. Ter metas claras e revisá-las neste momento é fundamental.
- **Diminua as demandas do trabalho.** Há algumas opções, entre elas ter mais pessoas para fazer a mesma tarefa, reduzir o número de horas dedicadas às tarefas, e alargar o prazo de entrega para a tarefa
- **Aumente o controle sobre a tarefa.** Aumentar a autonomia do funcionário de como, quando e o que ele(a) pode realizá-la.
- **Aumente o suporte social no trabalho.** Aumente o trabalho entre pares que funciona bem. Devem ser analisadas as dificuldades concretas de cada funcionário, soluções genéricas funcionam para grandes grupos. O gestor deve identificar as especificidades.
- **Aumente a clareza das tarefas, dos papéis e da organização.** Ter clareza de quais são os papéis e responsabilidades de cada um, além de uma hierarquia de importância de cada tarefa facilita ao trabalhador saber em que deve dedicar tempo e esforço.
- **Aumente a comunicação organizacional.** Isso inclui feedback positivo orientado para cada um nas suas tarefas. Ou seja, o que é preciso manter fazendo bem. Encorajar a abertura ou desenvolver uma visão compartilhada sobre os valores, missão e visão da organização ou da equipe. Como a convivência física diminui, ter uma convivência online (e.g. ligar ou reuniões com pequenas equipes semanais) pode ser uma boa estratégia.

REFERENCIAS

- Aderaldo, I. L.; Aderaldo, C. V. L.; & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. Cadernos EBAPE.BR, 15(8).
- Zerbini, T (2020). Home Office: O Papel da Ciência, Orientações Médicas e Cuidados com o Ambiente. Em: QUEIROGA, F. (Org) (2020). Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 [recurso eletrônico] – Porto Alegre: Artmed. – (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 : contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho ; 1) ISBN 978-65-81335-31-1. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacoes/livros/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19/>. Acesso em: 27/09/2020
- MORAES, M. M. de (Org.) (2020) Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho [recurso eletrônico] Porto Alegre: Artmed –(Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 : contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho ; 2) ISBN 978-65-81335-32-8 Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacoes/livros/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho/>. Acesso em: 27/09/2020
- Nilles, J. M. (1997). Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegenentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura.
- Rosenfield, C. L. & Alves, D. A. (2011). Teletrabalho. In: Cattani, A. D.; Holzmann, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, pp. 414-418.
- Singh, Y. N. A. (2014). Brasileiros e Trabalho em Casa: Perfil e Escolhas do Trabalhador. Dissertação de Mestrado. Departamento de Administração. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo.
- Brasil. Ministério da Saúde. (2020). Boletim Epidemiológico Especial: doença pelo coronavírus 2019. Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública: Brasília.