

# Pesquisa sobre Teletrabalho no Brasil



---

Resultados de pesquisa *online* realizada para entender os determinantes de satisfação e desempenho no teletrabalho no Brasil

---

## AUTORES DA PESQUISA



### **GUILLERMO ANTONIO DÁVILA, PhD.**

Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento - UFSC  
Especialista em Inovação e Gestão do Conhecimento



### **MARIÂNGELA POLEZA, MSc.**

Doutoranda em Engenharia e Gestão do Conhecimento - UFSC  
Pesquisadora em Gestão do Conhecimento em Organizações de Serviço



### **GREGÓRIO VARVAKIS, PhD.**

Doutor em Manufacturing Engineering - Loughborough University of Technology  
Coordenador do Núcleo de Gestão para Sustentabilidade – NGS  
Professor na UFSC no departamento de Engenharia do Conhecimento

Agradecimentos:

Programa de Pós-graduação Engenharia e Gestão do Conhecimento - EGC

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES



## CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO

### OBJETIVO

Caracterizar e verificar os determinantes de satisfação e desempenho com o teletrabalho no Brasil.

### PERÍODO DE COLETA DE RESPOSTAS

abril e maio de 2020

### MÉTODO DE ANÁLISE DAS RESPOSTAS

Estatística descritiva e análise multivariada (SEM)

### RESPONDENTES

Pessoas que, no período da pesquisa, estavam trabalhando remotamente, em decorrência da COVID-19, ou já trabalhavam desta forma antes da pandemia.

### INFORMAÇÃO ANALISADA

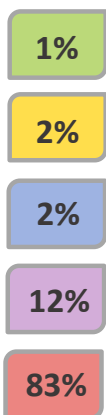
SATISFAÇÃO  
+  
DESEMPENHO

EM RELAÇÃO À

Percepção de facilidade de uso da tecnologia.  
Intensidade de interações entre colegas de trabalho.  
Comunicação suportada por Tecnologias da Informação e Comunicação.  
Complexidade do conhecimento utilizado para realização de tarefas.

# CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

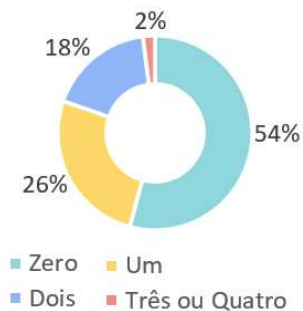
TOTAL DE RESPONDENTES **452**



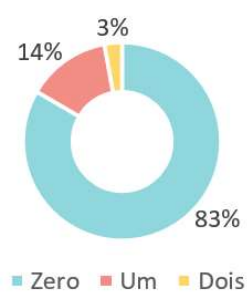
Mora com companheiro(a) afetivo(a)?



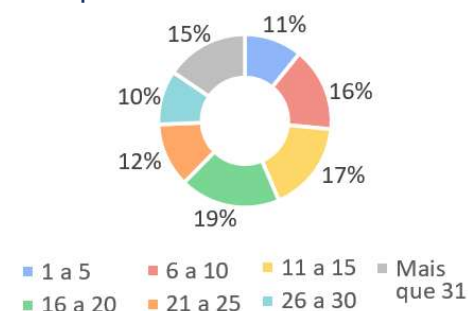
Quantos filhos moram com você?



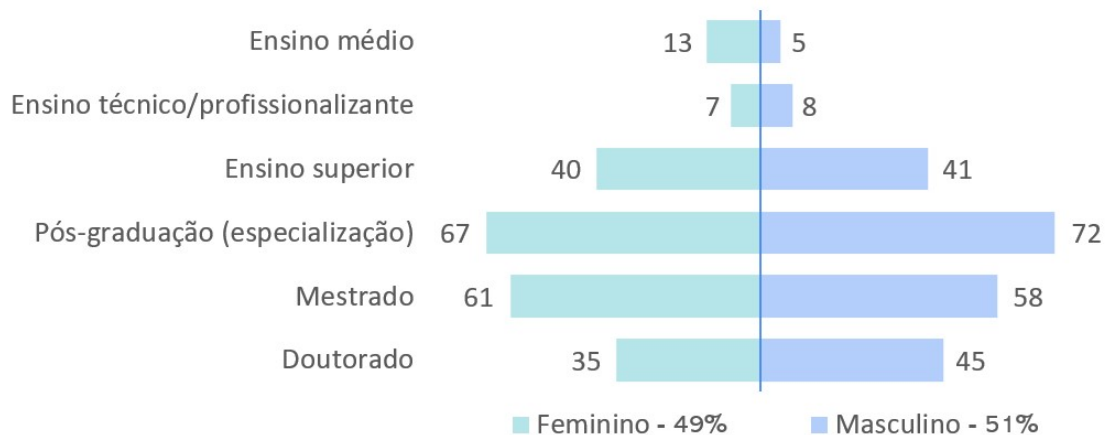
Quantos filhos com 6 anos ou menos moram com você?



Quantos anos de experiência profissional você tem?



## GÊNERO X ESCOLARIDADE



## CARACTERÍSTICAS LABORAIS

Colaborador/Funcionários

82%

Empresário/Autônomo

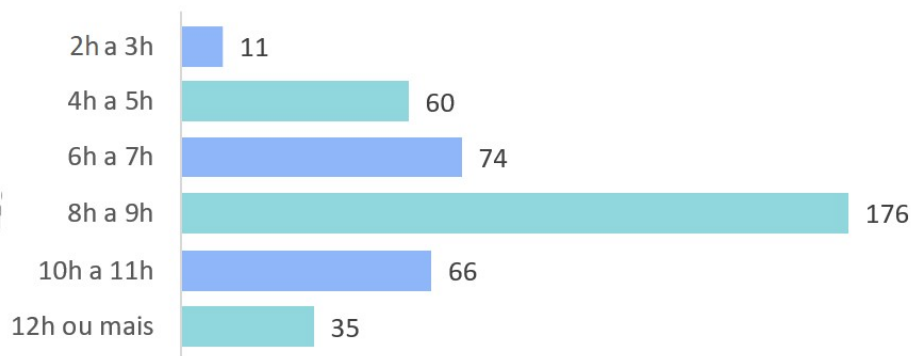
18%

### NÍVEL DO CARGO EXERCIDO



- Operacional (Ex: Analista, Técnico, Assistente, Auxiliar)
- Tático (Ex: Gerente, Coordenador, Supervisor)
- Estratégico (Ex: Proprietário, Sócio, CEO, Presidente, Diretor)

### HORAS DIÁRIAS DE TELETRABALHO



## CARACTERÍSTICAS EMPRESARIAIS

### SETOR DE ATUAÇÃO (5 mais representativos)



Educação – 35%



Financeiro – 4%



Jurídico – 5%



Saúde – 5%

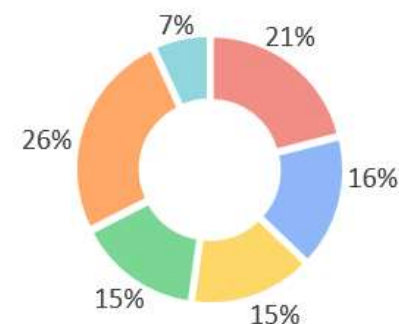


Tecnologia – 20%



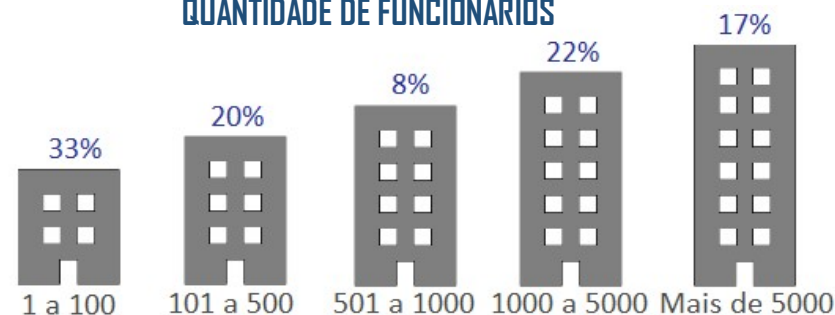
Outros – 31%

### QUANTIDADE DE ANOS EM OPERAÇÃO



- 1 a 10
- 11 a 20
- 21 a 30
- 31 a 50
- 51 a 100
- Mais de 100

### QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS



# PRINCIPAIS INFERÊNCIAS (1/2)

## COMUNICAÇÃO MEDIADA POR TECNOLOGIA: A PRINCIPAL COMPETÊNCIA DO TELETRABALHADOR

A capacidade para se comunicar por meio da tecnologia é um fator crítico a ser observado pelo teletrabalhador, pois ela impacta 43% no seu desempenho e 46% na sua satisfação. Esta implica em utilizar mensagens objetivas em um intervalo de tempo curto, bem como saber ouvir. Contudo, a capacidade para usar tecnologia não influenciou o desempenho do teletrabalhador, pois é uma competência básica, e não um diferencial.

## A IMPORTÂNCIA DA INTERAÇÃO E DO SENSO DE PERTENCIMENTO

Quando o trabalhador desenvolve tarefas interdependentes (tarefas que necessitam interação com colegas de trabalho) ele tende a ter 21% mais satisfação no teletrabalho. Ademais, quanto mais próximo de 8h é a jornada de trabalho do teletrabalhador, maior é seu desempenho (12%) e sua satisfação (12%).

## O PAPEL DA COMPLEXIDADE DO CONHECIMENTO

Existem posições de trabalho que precisam lidar com conhecimento complexo, especialmente em alguns setores: eletrônico, tecnologia, consultoria e educação. Quando o teletrabalhador desenvolve tarefas que são interdependentes e que, ao mesmo tempo, envolvem conhecimento complexo, seu desempenho tende a diminuir 11%.

## PRINCIPAIS INFERÊNCIAS (2/2)

### MULHERES

As mulheres têm propensão a possuir um desempenho 8% maior do que os homens no teletrabalho.  
Elas têm, também, aproximadamente, 15% mais satisfação do que os homens ao realizar teletrabalho.



### FILHOS



Possuir filhos com 6 anos ou menos não influencia no desempenho do teletrabalho, entretanto, influencia negativamente na satisfação percebida de 10% dos teletrabalhadores.  
Possuir filhos maiores de 6 anos não influencia no desempenho e satisfação.

### EXPERIÊNCIA

Quanto maior a experiência profissional do colaborador, melhor é seu desempenho no teletrabalho.



# CONSIDERAÇÕES FINAIS PARA O TELETRABALHO

## PESSOAS



- Existem oportunidades para ampliar a presença de seniores e mulheres nas organizações, considerando seu bom desempenho no teletrabalho.
- Priorizar treinamento de competências, com foco nas mais eficientes para o teletrabalho, tais como comunicação mediada por tecnologia e capacidade de lidar com conhecimento complexo e tácito.

## PROCESSOS E TECNOLOGIA



- Processos devem ser simplificados, na medida do possível, para evitar excessiva interdependência de tarefas.
- Ao redesenhar os processos operacionais, estar ciente de que as interações são reduzidas a trocas de informações. As atividades simples e objetivas são preferíveis às complexas e inviáveis.

## CULTURA



- Implantar práticas de integração para aumentar o senso de pertencimento grupal e institucional e, conseqüentemente, os resultados do teletrabalho.
- Identificar e promover ações específicas para favorecer a produtividade e a satisfação de colaboradores que possuem condições que podem dificultar a realização do teletrabalho.

## GENERALIZAÇÃO DESTES RESULTADOS

Este trabalho entrega *insights* os quais esperamos que sejam úteis para empresas que estão aplicando intensivamente teletrabalho. No entanto, a amostragem não considera uma estratificação perfeita, ela seguiu o método de 'bola de neve', pelo qual se obteve respostas, principalmente, do estado de Santa Catarina. Desta forma, salientamos que é necessário cuidado ao tentar generalizá-los. Estamos à disposição para parcerias com o intuito de ampliar e testar os mesmos em novos contextos.



## AGRADECEMOS AOS PARTICIPANTES



NGS - Núcleo de Gestão para Sustentabilidade

labngs.paginas.ufsc.br | ngs.ufsc@gmail.com | +55 48 3721 2449 | +55 48 3721 2461

Campus Reitor João David Ferreira Lima, s/n - Trindade, Florianópolis/SC - 88040-900 - Brasil.

Guillermo Dávila – [davila.guillermo@gmail.com](mailto:davila.guillermo@gmail.com)

Mariângela Poleza – [mapoleza@outlook.com](mailto:mapoleza@outlook.com)

Gregório Varvakis – [g.varvakis@ufsc.br](mailto:g.varvakis@ufsc.br)