



Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração

EXAUSTÃO NO TELETRABALHO: OS FATORES QUE MAXIMIZAM E MINIMIZAM O ESGOTAMENTO DOS COLABORADORES

EXHAUSTION IN TELEWORK: THE FACTORS THAT INCREASE AND MINIMIZE EMPLOYEE BURNOUT

Patrícia Coratini da Silva¹
Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza²

RESUMO

A exaustão do teletrabalho se tornou um assunto cada vez mais discutido no meio corporativo. Com a ascensão da Pandemia do Covid-19, inúmeros funcionários começaram a ter a experiência de trabalhar em modelo remoto. A partir deste contexto, o objetivo deste trabalho é identificar fatores que acentuam e minimizam a exaustão no teletrabalho. Como instrumento de pesquisa foi utilizado roteiro semiestruturado de entrevista, aplicado a pessoas que atuavam em regime de teletrabalho. Os resultados revelaram que os “teletrabalhadores” estão tendo dificuldades de impor limites de horário de trabalho, por conta da quantidade exacerbada de demandas a serem entregues, além de que sentem a necessidade de estarem conectados muitas vezes sem pausas, podendo ocasionar doença mental ou física ao colaborador. Quanto aos fatores que minimizam, identificou-se que a cultura organizacional, a liderança, a função e a equipe na qual estão inseridos em seu cotidiano podem influenciar positivamente a experiência do colaborador quanto à exaustão. Além disso, foi nítida a percepção dos teletrabalhadores considerando sua gestão do tempo feita de forma mais autônoma, algo também positivo. Foi possível entender que a pandemia acentuou a exaustão no teletrabalho, tendo em vista a necessidade do isolamento social e a falta de conexão e distanciamento entre os membros da própria equipe de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Exaustão; Pandemia; Fatores Estressores; Esgotamento.

ABSTRACT

Telework exhaustion has increasingly become a subject of discussion in the corporate environment. With the ascension of Covid-19 pandemic, many employees started to experience remote working, therefore the objective of this work is to identify factors that increase and minimize telework exhaustion. As a research instrument, was used an analysis of the content of interviews guided by a semi-structured questionnaire. The results revealed that the teleworkers are having difficulties in establishing their working time limits, on account of

¹ Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: patricia.coratini@sempreceub.com.

² Professor(a) orientador(a) do curso de Administração. Doutor em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

the heavy amount of work demands, aside from the necessity of being connected often uninterruptedly, which can result in a physical and/or mental disease. In relation to the factors that minimize, it was identified that the organizational culture, leadership, the position and the team that are in the worker's quotidian can positively influence the collaborator's experience related to the exhaustion. Additionally, it was distinct from the teleworker's perception about the autonomous time management, which is also something positive. It was possible to understand that the pandemic emphasized the telework exhaustion, in consideration of the social isolation necessity and the lack of connection and the distance between the members of a work team.

Keywords: Telework; Exhaustion; Pandemic; Stressors; Burnout.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que a partir da 1ª Revolução Industrial o desenvolvimento do mundo do trabalho acontece concomitantemente com o desenvolvimento tecnológico. Neste contexto, entende-se que o modelo de trabalho vem sendo construído com base no princípio do lucro e como resultado a produtividade excessiva dos empregados (KALED, 2020). Prezando cada vez mais pela rapidez, praticidade e autonomia nos processos, encontra-se hoje uma geração que defende o protagonismo e a autenticidade nas suas atitudes profissionais, onde trabalhos que fazem alusão ao modelo fordista, envolvendo apenas serviços repetitivos e manuais, deixam de ser opções queridas pelas pessoas que estão começando a preencher o mercado de trabalho (OLIVEIRA NETO, 2018).

O início da 4ª Revolução Industrial, no ano de 2012, originou uma sociedade rodeada por tecnologia de última geração, oferecendo cada vez mais aos profissionais uma flexibilização no trabalho. Inclui-se, a partir de então, o teletrabalho em sua rotina, já que a geração atual não se encaixa mais em moldes tradicionais de trabalho (OLIVEIRA NETO, 2018). Com este avanço tecnológico, o teletrabalho se mostrou muito mais viável, afetando diretamente o estabelecimento de relações entre os profissionais e a organização, podendo ser feito sem nenhuma barreira de localização. Além disso, houve uma diminuição considerável em relação aos custos para o empregador (KALED, 2020).

Em um cenário mundial, existem diferenças tecnológicas notórias entre os países, o que influencia diretamente na utilização do teletrabalho nas organizações. (IPEA 2020). Em uma lista de 86 países que utilizam o teletrabalho, o Brasil ocupa o 45º lugar, tendo uma participação ativa de 25,65% da população que utiliza este modelo de trabalho. Considerando apenas os 12 países da América Latina, o Brasil ocupa a 3ª posição na América Latina de países que apresentam uma das maiores proporções da população que usufrui do teletrabalho, estando atrás de Uruguai e Chile, apenas (IPEA 2020).

O Brasil possui, em média, 20,8 milhões de pessoas em potencial de teletrabalho. O Distrito Federal apresenta 31,6% o maior percentual de pessoas que se encaixam neste potencial, em torno de 450 mil pessoas. Já o Piauí possui o menor percentual em teletrabalho (15,6%), o que significa que apenas 192 mil pessoas poderiam potencialmente estar em teletrabalho (IPEA, 2020). Grupos de Diretores e Gerentes possuem o maior potencial de teletrabalho, enquanto o grupo de membros das Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares não é viável que pratiquem o teletrabalho (IPEA, 2020).

É necessário destacar que o teletrabalho tem recebido um destaque negativo quando se fala sobre a possibilidade de ocasionar jornadas extras de trabalho, sem que haja uma limitação vinda do empregador. Como consequência para o empregado há estresse, ansiedade, síndrome do pânico, e outras várias doenças que envolvem não só o emocional, mas também

o físico do profissional, tendo como origem o excesso de trabalho remoto e o mesmo implementado de forma não tão bem feita (KALED, 2020). Além disso, ressalta-se a possibilidade do teletrabalho modificar a estrutura e a carga de trabalho dos empregados que permanecem no trabalho presencial e que não utilizam o teletrabalho como principal modelo, culminando-os a assumir responsabilidades adicionais (GOLDEN, 2007).

Questiona-se, portanto, quais fatores estressores geram o esgotamento no teletrabalho? Quais práticas, dentro de uma organização, possuem o potencial de inviabilizar esta situação? Sendo assim, este trabalho busca identificar fatores que acentuam e minimizam a exaustão gerada no teletrabalho

Considera-se relevante aos gestores incentivar a prática de ações preventivas de exaustão em organizações, contribuir para a redução dos fatores estressores dentro das organizações que utilizam o teletrabalho (SANDRI; SOUZA; PYRLO, 2020). Além disso, auxiliar na obtenção de uma gestão consciente às características deste modelo de trabalho e na importância da implementação do teletrabalho da forma mais direta possível (GOLDEN, 2012).

Atualmente o teletrabalho é reconhecido pela Lei 13467/2017, mas acredita-se que a mesma seja um retrocesso quanto aos direitos trabalhistas conquistados pelos brasileiros, pela falta de regulamentação quanto ao modelo de trabalho remoto, por mais que tenha acontecido pela primeira a definição de teletrabalho, que se mostra no artigo 75-B (KALED, 2020).

Art. 75-B. 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. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Portanto, estudar o teletrabalho e seus respectivos efeitos à saúde dos teletrabalhadores é importante para auxiliar na regulamentação adequada, tendo em vista que se a regulamentação, mesmo que existente de forma superficial, poderá acarretar na insalubridade e na facilitação de trabalhos cada vez mais informais (BENAVIDES, 2021).

Sendo assim, auxiliar nos estudos acadêmicos também é um dos motivos para este trabalho se fazer relevante, principalmente aos estudos que possuem foco a longo prazo, podendo então agregar às pesquisas sobre os efeitos e consequências da utilização do trabalho remoto dentro de um determinado período (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho

Com a quarta revolução industrial, nascem as nanotecnologias, inteligência artificial, sistemas de armazenamento de energias. Com isso, a geração que está imersa nessa realidade se torna muito mais independente e com sede de ser protagonista de suas próprias ideias. Sabendo disso, a forma de trabalho tradicional e convencional começa a não caber mais na realidade dos profissionais, tendo então a necessidade de permitir um ambiente de trabalho

remoto que, de certa forma, permite mais liberdade para os profissionais (OLIVEIRA NETO, 2018), chamando então esse modelo laboral de Teletrabalho (KALED, 2020).

O teletrabalho pode ser definido como uma forma de trabalho que não acontece dentro das instituições empregadoras, sempre utilizando a tecnologia da informação e a comunicação (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019). Ou seja, o teletrabalho resulta em um modelo laboral feito a partir dos recursos disponibilizados pelas TIC, sendo operado fora dos locais de trabalho oficiais (OIT, 2020).

O teletrabalho pode ser interpretado como um modelo o qual os profissionais podem realizar parte de suas tarefas estando dentro da instituição e parte em lugares indeterminados (RAFALSKI; ANDRADE, 2015). A partir do momento em que não há restrição de lugar para se trabalhar, começa-se a enxergar definições de teletrabalho havendo a flexibilidade como algo inevitável. Dessa maneira, define-se Teletrabalho como um modelo laboral no qual se deve operar necessariamente com o uso de tecnologia de informação, comunicação à distância e a transmissão de dados (NILLES, 1998) além de ser feito ao menos uma parcela de tempo fora da instituição empregadora, de modo que o teletrabalhador possua autonomia para organizar seu tempo e atividades laborais não havendo controle direto sob sua rotina (OLIVEIRA NETO, 2018).

O controle no trabalho remoto pode ser visto como relativo a partir do momento que o mesmo possui variáveis, como por exemplo, metas, prazos e resultados às quais são definidas pelo empregador, além da escolha e da flexibilidade que o emprego terá em seu modelo laboral (ROSENFELD; ALVES, 2011a).

Em 2016, o Brasil ocupou o quarto lugar de países com mais usuários de internet, perdendo apenas para China, Índia e Estados Unidos (LIVE STATS, 2017) possibilitando ainda mais o modelo remoto de trabalho no país (MACIEL, 2017) e conseqüentemente o aumento de teletrabalhadores. Profissionais que trabalham distante de seus empregadores de forma computadorizada e que devem transmitir seus resultados por meio de telecomunicações são chamados de Teletrabalhadores (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Entre 2014 e 2016, houve um aumento de 50% de organizações que adotaram o Teletrabalho como modelo principal de trabalho e 68% de empresas aderiram ao menos alguma prática de Teletrabalho (SAP, 2016). Estima-se que aproximadamente cinco em cada treze empresas implementem a prática do Teletrabalho, o qual um em cada treze funcionários usufruirá desta prática (SAP, 2016).

A forma como o Teletrabalho é implementado em cada empresa é de extrema importância, pois os desafios a serem enfrentados por cada organização é de origem da implementação (GOMES, 2002). Para que esse processo seja feito da melhor maneira possível, é necessário que as lideranças estejam cientes e deem a devida atenção aos teletrabalhadores, principalmente para seus aspectos emocionais (MARUYAMA, 2012).

As práticas do Teletrabalho podem impactar diretamente sobre as características do modelo de trabalho de uma organização (PARKER, 2014). O teletrabalho sendo implementado em organizações, carregou com ele suas vantagens e desvantagens às empresas, aos trabalhadores e à sociedade. Destaca-se como vantagens a flexibilização de horários, tempo e a ausência de limitação de local de trabalho; a diminuição de custos com toda a infraestrutura, transporte e alimentação oferecida aos profissionais; e uma possibilidade de maior inclusão para deficientes físicos e mulheres (ALMEIDA, 2018).

Como desvantagens tem-se como principal a carga horária aumentada nas organizações e também a diminuição de treinamentos oferecidos (BAARD, 2010), a perda de integração entre os colegas de trabalho e a falta de controle do empregador com o profissional. Os dois últimos fatores possuem uma correlação, o que tem sido alvo de

discussões tendo em vista o lado do empregador, que preza pela produtividade e pelo ponto de vista do empregado, que preza pelas questões mais subjetivas do trabalho (MELLO, 2000).

Um dos maiores empecilhos para a implantação do teletrabalho nas organizações tem sido o receio da falta de controle entre empregador e empregado (MELLO, 2000). Além disso, vale ressaltar que oferecer ao teletrabalhador o suporte organizacional necessário para sua adequação ao novo modelo de trabalho é essencial. Isso garante que seu trabalho seja feito de forma adequada e que seus resultados continuem sendo desejáveis para a organização, pois a satisfação no trabalho está associada a redução da tensão psicológica dos profissionais (BENTLEY, 2016). Sendo assim, entende-se também que existe uma ligação entre a sobrecarga, pressão e estresse sofridos no trabalho sobre o esgotamento emocional (FERNANDES; FERREIRA, 2015).

2.2 Esgotamento no Trabalho

A primeira citação do termo Burnout foi feita em 1960 em um estudo de caso chamado de “Miss Jones” no qual apresentava a situação de uma enfermeira psiquiátrica que estava insatisfeita com seu trabalho (CARLOTTO; CÂMARA, 2008). Já em 1974, um médico psicanalista chamado Freudenberger e que viveu sua vida profissional grande parte de forma frustrada e mediada de dificuldades, o que levou à exaustão mental, descreveu a Síndrome do Esgotamento Profissional (SEP), como sentimento de exaustão, fracasso, sobrecarga de trabalho, depressão e irritabilidade, que teve como origem o excesso de desgaste de sua energia e seus recursos (FREUDENBERGER, 1974). Atualmente sabe-se que o Burnout e a Depressão são conceitos diferentes, no qual depressão é considerada uma síndrome clínica enquanto o Burnout é considerado uma relação de decadência da pessoa com seu trabalho (MASLACH; LEITER; JACKSON, 1997).

Com o passar do tempo, estudos foram sendo feitos e então a definição de Burnout começa a ter alterações. Em 2001, entendeu-se que a SEP é um tipo de estresse vinculado ao trabalho que tem como origem a pressão emocional interligada a situações de trabalho de maneira constante e ao intenso envolvimento por longos períodos (CARLOTTO; 2001). Pode-se também definir Burnout como um composto de fenômenos no organismo do trabalhador com a presença de agentes estressores lesivos que podem ter como origem diretamente o trabalho ou algo relacionado a ele, sendo as duas opções podendo impactar negativamente a saúde do trabalhador (SANTINI *et al.*, 2004).

O Burnout pode ser enquadrado em 3 principais níveis: Exaustão Emocional, Despersonalização (cinismo) e Redução da Realização Profissional. No primeiro nível ocorre sentimentos de fadiga e falta ao trabalhador energia para lidar com exigências no trabalho e momentos que causam estresse. Já o segundo nível acontece quando o profissional possui reações negativas e sua insensibilidade para com os outros do mesmo trabalho aumenta. Pode acontecer o distanciamento do profissional com o resto de seus colegas de trabalho e a relação interpessoal não acontecer mais de forma fluida. Dentro do terceiro nível, o profissional se avalia de forma negativa quanto ao seu desempenho no trabalho, além de sua frustração e desinteresse com o trabalho (LEITER, 1997).

De todos os 33 países da América, o Brasil ocupa o primeiro lugar no ranking com a maior taxa de pessoas que sofrem com ansiedade (PAHO, 2021). Entende-se que o teletrabalho pode influenciar a saúde mental aos teletrabalhadores, e assim é importante salientar que se faz necessário a elaboração e a utilização de estratégias feitas pela organização empregadora, para que a forma de trabalho seja feita de uma maneira produtiva e ao mesmo tempo de modo saudável (RIBEIRO, 2021).

A prevenção de doenças relacionadas ao trabalho tem sido cada vez mais necessárias e no teletrabalho as ações preventivas podem ser mais difíceis de serem realizadas pois é necessário respeitar a privacidade e a intimidade de cada indivíduo e ao mesmo tempo ser obrigatório a fiscalização de normas de saúde e segurança do trabalho em cada realidade, sendo possível o fornecimento da infraestrutura ideal para o desempenho de cada empregado (KALED, 2020).

Além do espaço físico laboral, as empresas devem se atentar ao contexto em que seu funcionário está inserido quanto ao seu ambiente familiar e também quanto a quantidade de horas que seus empregados têm trabalhado (GODOY, 2018). O termo *Zoom Fatigue* tem sido utilizado para se referir ao cansaço dos profissionais que possui como origem o excesso do uso de telas durante o trabalho e com a Pandemia, o *Zoom Fatigue* ganhou ainda mais força na rotina de teletrabalhadores (LEE, 2020).

Sabe-se que todos os trabalhadores possuem direito de descansar e possuir seus momentos de lazer, mesmo os chamados *workaholics*, que significa “viciados em trabalhar”. Ou seja, todos os teletrabalhadores possuem direito à desconexão, mas com o Teletrabalho caso não exista um equilíbrio determinado, o direito pode correr risco de não existir, sabendo que pode existir a possibilidade do empregado não “desligar” nunca. (OLIVEIRA NETO, 2018) Por isso, considera-se que a segurança e a saúde ocupacional dentro das empresas deverá estar presente ativamente combatendo os estressores e fazendo com que a saúde mental seja estabelecida no trabalho (SINCLAIR, 2020).

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada possui abordagem qualitativa, a qual tem o objetivo de identificar fatores que acentuam e minimizam a exaustão gerada no teletrabalho. O Quadro 1 apresenta o processo metodológico utilizado na pesquisa a partir de seu objetivo definido neste estudo.

Quadro 1 - Procedimentos Metodológicos de Pesquisa

Etapas	Objetivos da Pesquisa	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
1	Identificar fatores que acentuam e minimizam a exaustão gerada no teletrabalho	Qualitativa	Roteiro semiestruturado de entrevista	Saturação Teórica	Teletrabalhadores	Análise de Conteúdo

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Adotou-se, neste estudo descritivo, uma abordagem qualitativa, por ser uma forma de observação mais próxima (CARDANO *et al.*, 2011) dos participantes e além disso ser capaz de perceber significados subjetivos a partir da visão dos participantes (FLICK, 2012). O instrumento de pesquisa - um roteiro semiestruturado de entrevista - foi embasado na dissertação intitulada *O Impacto do Teletrabalho antes, durante e pós Covid-19* (MACARIE, 2021) e no artigo intitulado *Zoom Exhaustion and Fatigue Scale* (FAUVILLE, 2021), seguindo os 3 (três) níveis de *Burnout* (Exaustão Emocional, Despersonalização e Redução da Realização Profissional).

O roteiro semiestruturado da entrevista (Apêndice A) foi dividido em 4 partes, sendo a primeira voltada apenas para a caracterização do entrevistado, e às outras três foram feitas com base nos 3 níveis de *Burnout* citados acima, com o intuito de entender em qual possível nível o entrevistado se encontra em Exaustão e quais os fatores que podem ter influenciado. Após a segunda entrevista, foram realizados ajustes no roteiro de entrevista pois foi adotado

uma sugestão por parte da entrevistada para adicionar uma pergunta relacionada às pessoas que moram na mesma casa e entender se isso é um fator que contribui ou não para a exaustão. Além disso, foi adicionada como última pergunta se o (a) entrevistado(a) gostaria de falar mais algum ponto que por algum motivo não tivesse sido abordado anteriormente durante a entrevista, com o objetivo de ter ainda mais insumos e informações vindos dos entrevistados para análise.

Para que a entrevista pudesse ser feita, foi necessário antes de tudo, entrar em contato com cada um dos possíveis entrevistados. Logo após a confirmação da participação na pesquisa, foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Neste termo (Apêndice B) está o convite formal para cada convidado, além de deixar ainda mais claro o objetivo da pesquisa, os riscos e benefícios de sua participação e também seus direitos e deveres. O documento foi enviado ao menos um dia antes para o participante, a fim de possibilitar a leitura de todo o documento e, caso houvesse alguma dúvida, entrar em contato com a pesquisadora a tempo de tirar quaisquer incertezas por parte do participante. As entrevistas foram realizadas remotamente por meio da plataforma Google Meets, sendo todas gravadas. Às entrevistas duraram em média 30 minutos, sendo o primeiro contato perguntando para o participante se o mesmo leu o TCLE e se está de acordo a participar da pesquisa em questão e só após a confirmação das duas perguntas, a entrevista foi prosseguida, sendo todas realizadas no período entre 10 a 22 de setembro e todas transcritas até o dia 3 do mesmo mês.

A amostragem foi determinada por de saturação teórica. A saturação teórica acontece quando não há, por parte dos entrevistados, algum dado ou interação que possa compor a pesquisa, ou seja, quando não há mais variações significativas nas respostas dos entrevistados (FONTANELLA *et al.*, 2011).

A amostra foi determinada por apenas uma especificidade: a necessidade de, atualmente, o entrevistado atuar em modelo de teletrabalho. Ao longo do estudo foram realizadas 15 entrevistas com integrantes que compatibilizam com o único critério definido em questão, sendo esses a maioria moradores do Distrito Federal e um único tendo a moradia no estado do Rio de Janeiro.

O Quadro 2 mostra o perfil das pessoas que foram entrevistadas, preenchidos conforme a parte de caracterização do entrevistado, considerando Idade, Estado Civil, Raça, Gênero, Setor da organização que trabalha, Cargo que atua e o tempo que está atuando no teletrabalho. Para facilitar a apresentação dos resultados, foram atribuídos números para cada pessoa entrevistada, de 1 a 15. Os números foram atribuídos conforme a ordem cronológica das entrevistas.

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

Nº	Idade	Estado Civil	Raça	Gênero	Setor	Cargo	Tempo em teletrabalho
1	22	Solteira	Branca	Feminino	Público	Estagiária	7 meses
2	22	Solteira	Branca	Feminino	Privado	Estrategista de Conteúdo	Início da Pandemia - 19 meses
3	21	Solteira	Parda	Feminino	Privado	Estagiária	Início da Pandemia - 19 meses
4	22	Solteira	Branca	Feminino	Autarquia	Técnica em Eventos	Início da Pandemia - 19 meses
5	56	Casada	Branca	Feminino	Privado e Público	Professora e Tecnologista em Gestão de Políticas Públicas	Início da Pandemia - 19 meses
6	26	Solteiro	Pardo	Masculino	Privado	Squad Leader	Início da Pandemia - 19 meses
7	24	Solteira	Parda	Feminino	Privado	Customer Success	Início da Pandemia - 19 meses
8	22	Solteiro	Branco	Masculino	Privado	Estagiário em Corporate Venture Capital	Início da Pandemia - 19 meses
9	25	Solteiro	Pardo	Masculino	Público e Privado	Público: Estagiário e Privado: consultor de projetos	Início da Pandemia - 19 meses

10	22	Solteira	Branca	Feminino	Privado	Estagiária em Recursos Humanos	Início da Pandemia - 19 meses
11	35	Solteira	Branca	Feminino	Público	Arquiteta e urbanista	Início da Pandemia - 19 meses
12	23	Solteiro	Pardo	Masculino	Privado	Analista de Atendimento ao cliente	Início da pandemia - 19 meses
13	25	Solteira	Parda	Feminino	Privado	Consultora de Experiência	4 meses
14	23	Solteiro	Branco	Masculino	Privado	Advogado	Início da Pandemia - 19 meses
15	52	Casada	Branca	Feminino	Público	Secretária de Turma	Início da Pandemia - 19 meses

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Na pesquisa, foram entrevistadas 15 pessoas, às quais trabalham majoritariamente no setor privado, sendo 10 mulheres e 5 homens. Nove pessoas se identificam com a raça branca e seis com a raça parda. Todos os participantes começaram a trabalhar no modelo de teletrabalho durante a Pandemia do Covid-19, sendo que 13 pessoas estão atuando no modelo de teletrabalho há 19 meses. Além disso, mostra que o período da idade das pessoas entrevistadas está entre 21 e 52 anos, sendo apenas duas entrevistadas que se enquadram no estado civil de casadas.

Os dados coletados das entrevistas foram divididos em duas categorias principais, conforme o objetivo de pesquisa: uma explorando e explicitando os fatores que maximizam a exaustão no teletrabalho, e a outra os fatores que minimizam. Esses dados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo, a qual tem o objetivo principal de analisar qualquer texto vindo de qualquer origem (FLICK, 2012).

A discussão dos resultados está ordenada conforme a apresentação das categorias explicitadas. O Quadro 3 apresenta de forma visual as categorias com relação a cada entrevistado.

Quadro 3 - Categorias de Análise dos dados coletados

	Entrevistados														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Fatores que maximizam a exaustão no teletrabalho															
Trabalho Exacerbado	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Fatores Externos ao trabalho	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ambiente Organizacional // Clima		x	x		x	x		x	x		x	x			
Fatores que minimizam a exaustão no teletrabalho															
Ambiente Organizacional // Clima		x	x		x		x		x	x	x		x	x	
Gestão do Tempo	x	x	x		x	x	x	x			x	x	x	x	x
Fatores Externos ao trabalho					x				x						

Fonte: Elaboração pela autora (2021)

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A construção da pesquisa teve como objetivo principal identificar quais são os fatores que maximizam e minimizam a exaustão no teletrabalho, sendo assim, as entrevistas foram feitas seguindo este objetivo, para que seja possível perceber e analisar pontos-chaves que podem ser relacionados às teorias pré-definidas neste trabalho. Além disso, toda a análise de discussão dos dados foi dividida em duas categorias e dentro de cada uma, os fatores foram explicitados, os quais se relacionam diretamente à categoria que está inserido.

4.1 Fatores que maximizam a exaustão no teletrabalho

A presente categoria refere-se à ligação entre o teletrabalho e a percepção do teletrabalhador sobre o que acredita-se ser de influência maximizadora direta e indireta à exaustão no Teletrabalho. Alguns fatores foram notados e falados repetidamente pelos entrevistados, como por exemplo, o trabalho exacerbado e horários não respeitados, fatores externos ao trabalho e também o clima organizacional da empresa possuem um papel significativo na exaustão dos teletrabalhadores.

4.1.1 Trabalho exacerbado

Os entrevistados deixaram claro que no modelo de teletrabalho é ultrapassado o limite de horas trabalhadas que foram combinadas ao admitir o colaborador na empresa, e o acúmulo de funções dentro e fora da empresa é um fator que influencia na exaustão do teletrabalho.

Tem dias que eu começo e saio do meu quarto só no outro dia. (Entrevistado 4)

Hoje também tem a questão porque eu acumulo outras coisas como o Doutorado, além disso eu escrevo artigo, faço avaliação de revistas então são mais coisas agregando ao cansaço. (Entrevistado 5)

O que mais me deixa cansado é a questão de muitas vezes as pessoas exigirem mais do que o tempo que você deveria estar trabalhando, isso acontecia muito nos meus outros trabalhos. (Entrevistado 8)

Eu me estresso mais com demandas que não seriam minhas e que jogam em mim em cima da hora e que me fazem trabalhar mais do que eu devo. (Entrevistado 8)

Ai tô sempre cansada, às terças e quintas eu tenho pilates e eu já faltei algumas vezes por não querer trocar de roupa, fazer alguma coisa. Só quero ficar deitada para recuperar do dia. (Entrevistado 11)

Quando o horário de trabalho não é respeitado fica cansativo. Tem que começar desde muito cedo, porque as pessoas já estão falando, termina muito tarde. O que me cansa basicamente é isso, a questão do vídeo e trabalhar além do tempo. (Entrevistado 14)

A questão do desrespeito aos horários. Quando você tá no escritório, antes era comum a gente ligar pro telefone da mesa da pessoa, então quando a pessoa não estava na mesa, quando ela não tava lá, acabou, não tinha muito o que fazer. A gente

mandava um e-mail e ela respondia quando quisesse, agora todo mundo usa o teams, inclusive para o telefone, então quando eu ligo pra pessoa toda o celular, o computador, o telefone da mesa, toca tudo dela, então não tem como a gente fugir muito por causa disso. O nosso telefone, que antes era fixo, agora é o celular, então qualquer horário, é muito comum precisar de coisas fora do horário, sendo antes não precisava, então é porque não precisava. Se antes não precisava e agora precisa, é porque nunca precisou. Só que agora acho que as pessoas estão mais ansiosas pra entregar mais rápido, até por causa dessa questão de casa, pra mostrar que as pessoas estão trabalhando mesmo de casa. (Entrevistado 14)

Fica claro que o excesso de trabalho e os horários de trabalho, quando ultrapassados, são fatores que colaboram fortemente para a percepção da exaustão dos trabalhadores que estão atuando no teletrabalho. Segundo Carreiro (2007), a falta dos devidos ajustes voltados à organização dos horários de trabalho do colaborador e também às condições de trabalho, foram declaradas como fatores de risco ao trabalhador, podendo causar doenças ocupacionais.

Outro ponto importante que os entrevistados citaram foi a dificuldade de trabalhar sem a mudança de um local físico para outro. A necessidade de estar sempre no mesmo local dificulta a diferenciação do que é relacionado ao trabalho e o que não é, além disso, mostrou-se que uma simples mudança de ambiente ocasiona uma grande diferença positiva para os teletrabalhadores.

Ficar em casa não dá muito ânimo para trabalhar. (Entrevistado 1)

Quando eu ia pro presencial, eu tinha todo o processo de sair de casa pra ir trabalhar e aí eu já ia preparando minha cabeça e no teletrabalho não, porque saio da minha cama que está aqui do meu lado e vou até o fim do expediente, acaba o expediente e continuo no computador para estudar e vou até o fim do dia. Antes quando eu estava no presencial, eu saía de um lugar para o outro com uma finalidade específica e agora não, é tudo no mesmo lugar. (Entrevistado 2)

Hoje a minha maior dificuldade é ter um lugar tranquilo para trabalhar. Hoje estou num lugar que tem muito barulho e Interrupção. (Entrevistado 6)

Uma das minhas maiores dificuldades é ter foco, porque estar em casa me dá vontade de fazer outras coisas. (Entrevistado 7)

Sou uma pessoa que gosta muito de rotina, de enxergar um início, meio e fim e trabalhando em casa eu não consigo ter muito bem isso. (Entrevistado 7)

Eu não aguento mais trabalhar em casa. Eu amo rotina e to com saudade até de pegar um transporte público pra você ter ideia, nunca achei que falaria isso. (Entrevistado 7)

O local onde eu trabalho tbm, pq por mais que eu tenha toda uma infraestrutura, eu acabo confundindo um pouco do que é meu quarto e o que é de fato meu lugar de trabalho e isso me deixa mais cansada, por estar sempre vendo o mesmo lugar. (Entrevistado 10)

Minha maior dificuldade é porque na empresa onde trabalho estão colocando em prática agora o home office e tem muitas regras que poderiam melhorar, por exemplo, hoje a pessoa precisa trabalhar no lugar que ela trabalharia se fosse no presencial, ela não poderia por exemplo trabalhar em um coworking. Eu me adaptei bem, gosto de trabalhar em casa, me acho mais produtiva, mais focada. Mas tem essas regras que me impedem de ir pra onde eu gostaria e é um teletrabalho diferente do que eu via por aí antes da pandemia começar. (Entrevistado 10)

Essa é minha maior dificuldade, de ter que trabalhar em casa porque eu gostaria de trabalhar em outros lugares, ver outras pessoas, estar em outro contexto. Estar sempre no meu quarto acaba confundindo o que é minha vida profissional e o que é meu pessoal. (Entrevistado 10)

E o fato também de trabalhar em casa. Pra mim casa, é um lugar para você ficar relaxado, se acolher. (Entrevistado 11)

Me sinto cansado de trabalhar em casa porque minha cabeça precisa entender que existem cenários diferentes, então às vezes eu preciso dar uma espairecida, ir no jardim do prédio pra trocar de ambiente até porque tá cada vez mais insuportável não ter essa separação de um horário de trabalhar e horário para fazer outras coisas. (Entrevistado 12)

Hoje eu posso sentar em uma cadeira e sair só de noite, mas isso gera um cansaço mental muito grande justamente por não ter essa troca de ambientes e ver o movimento da rua passar, dar bom dia pro porteiro, pra tia do café isso tudo deixava as coisas mais fáceis. (Entrevistado 12)

Tem dias que eu só queria trabalhar em outro lugar, recentemente eu fui trabalhar em outro local e foi muito melhor só de ter saído de casa, mudar de ambiente e já me senti melhor, senti que não foi tão exaustivo. (Entrevistado 13)

Sinto cansaço em trabalhar em casa, não excessivamente, mas me sinto mais do que quando trabalhava presencialmente. (Entrevistado 14)

Quando os entrevistados foram questionados sobre suas maiores dificuldades no teletrabalho e se sentiam cansados, às respostas declararam que a exaustão pode surgir também da não modificação de seu espaço laboral. Entende-se que trabalhar em casa exige uma certa disciplina e organização, tendo em vista que é um desafio constante conciliar a vida profissional com a pessoal no mesmo espaço físico (FREIRE; COSTA, 2020). Além disso, a mudança do local de trabalho faz ainda mais sentido pois segundo Golden e Gajendran (2019), a mudança de espaço não altera o propósito e as responsabilidades dos funcionários.

Durante as entrevistas, foi percebido que a exaustão também está ligada ao fato de que os entrevistados sentem que precisam estar sempre conectados, e de fato necessitam, visto que há essa necessidade devido ao excesso de demandas dentro e fora do trabalho, sendo necessário o uso contínuo de telas.

Meu home office mistura muito com a faculdade. eu precisaria fechar meu computador às 18h para descansar para a faculdade, mas minha faculdade também é online e acaba misturando, isso deixa muito cansativo. (Entrevistado 4)

Tem vezes que me sinto fatigada emocionalmente sim, principalmente quando eu tenho uma quantidade muito grande pra fazer e como a gnt não sai do local de trabalho fica difícil de desligar e isso me cansa. meu wpp é mistura com o pessoal e acabo misturando minha vida profissional e pessoal. (Entrevistado 4)

Minha maior dificuldade foi estabelecer uma rotina para começar e terminar o trabalho. No presencial eu tinha um horário bem definido. Mesmo estando em casa, preciso colocar limites. Essa rotina e isso me deixa mais exausta. (Entrevistado 4)

No home office me sinto mais cansada por não conseguir seguir os horários e por trabalhar mais do que deveria. (Entrevistado 4)

Todavia a falta de exercício me fez aumentar em 6kg, já tentamos colocar na rotina mas me falta tempo para poder fazer. (Entrevistado 5)

O que mais me cansa é quando estou fora do meu horário de trabalho eu ainda tenho uma comunicação que pode acabar acontecendo ou alguém acaba mandando mensagem fora do horário de trabalho e esse tipo de comunicação é o que mais me cansa e mais sinto desgaste. (Entrevistado 6)

Eu acho que talvez minha saúde tenha sido afetada não só pelo teletrabalho mas o teletrabalho estava no contexto de estar ali o dia todo ligado, uma certa preocupação excessiva então acho que uma ansiedade pode ter sido potencializada e acho que o teletrabalho pode ter entrado nisso tbm. (Entrevistado 6)

Antes eu não podia fazer nada sem estar trabalhando e isso me deixava muito cansado, eu almoçava trabalhando, mas agora eu tenho tido uma rotina melhor na empresa que estou hoje e não faço mais isso e aí tô me organizando melhor. (Entrevistado 8)

Acho que eu estava me sentindo bem mais cansado quando eu estava com uma rotina de acordar e basicamente passar o dia todo trabalhando e sem pausa e passar o dia todo na frente do computador e sentir que a vida tá passando lá fora e eu só sentado aqui. (Entrevistado 8)

Minha alimentação também mudou muito por conta da flexibilização de horários e se eu não tenho esse controle bem definido eu acabo pulando refeições. (Entrevistado 9)

Hoje pelo fato do teletrabalho me possibilitar uma flexibilidade de horário eu tenho que produzir mais e posso produzir mais e no presencial eu não mantinha essa performance. Me sinto menos cansado no presencial. (Entrevistado 9)

Se eu preciso estar online de 12 às 18h eu literalmente fico na frente do computador sem sair esse tempo todo e isso me cansa. Acho que tô exausta no nível de ficar muito cansada todos os dias, um fds não é o suficiente pra eu conseguir descansar. (Entrevistado 10)

Fato da vida não ser só o trabalho, eu fico 15 horas no computador porque de manhã eu tenho aula, de tarde trabalho e de noite aula tbm, e esse conjunto de fatores e de atividades me deixam mais exausta. (Entrevistado 10)

Hoje grande parte do meu dia eu to em frente ao pc na minha vida pessoal e ai eu to exausta não só pelo teletrabalho mas também por todas as atividades que eu tenho serem no computador. (Entrevistado 10)

Não tem essa divisão da sua vida pessoal e profissional. Já respondi ao email 10 horas da noite. (Entrevistado 11)

Me senti cansada de trabalhar em casa, não gosto, mesmo passando tanto tempo, ainda não gosto. Me sinto cansada de não estar no ambiente de trabalho, para ter aquele corte, comecei a trabalhar e parei. Porque no home office não tem essa divisão, é meio que você desliga o computador, mas seu celular tá ali para qualquer coisa que acontecer você está sempre apostos né?! (Entrevistado 11)

No trabalho presencial, se eu tivesse que fazer mais coisas durante o dia, eu ficaria um pouco mais no trabalho e voltaria pra casa, mas como estou em teletrabalho às vezes eu trabalho até 2h da manhã pq ta tudo do meu trabalho aqui e eu não tenho que me preocupar com meu deslocamento. Além de parecer que não existe essa divisão de pessoal e profissional. (Entrevistado 12)

O que mais me faz sentir cansada acho que a questão de eu sempre tenho que estar online e eu sou uma pessoa que tenho muita tendência a entrega, não consigo ter Meu tempo do meu almoço, não consigo dedicar uma hora exclusivamente para o meu almoço, dá 6h da tarde e eu não consigo ir embora do trabalho né, eu ainda tô nele. (Entrevistado 13)

Durante as respostas, foi identificado uma dificuldade dos trabalhadores em impor limites em seus horários de trabalho e, como consequência, o cansaço aumenta consideravelmente. A ausência de rotina para os entrevistados fez muita diferença no dia a dia dos mesmos. É essencial que haja entre o trabalhador e a organização um acordo sobre seus prazos, atividades e tarefas a serem executadas, para que haja a possibilidade do teletrabalhador conseguir atender suas responsabilidades e gerir seus horários de uma forma justa para que a organização receba de seu funcionário o que for necessário, e também que o mesmo consiga executar suas tarefas pessoais, o que também influencia positivamente na sua qualidade de vida (KALED, 2020).

Além disso, sabe-se que o teletrabalho tem sofrido críticas por ser ainda mais passível de haver sobrejornadas ao funcionário, por não ter um limite claro de expediente por parte da organização empregadora, o que pode ocasionar estresse, ansiedade, e outras doenças originadas ou intensificadas devido o excesso de trabalho remoto (KALED, 2020).

Também foi citado por alguns entrevistados a flexibilidade que o teletrabalho oferece ao funcionário que aderiu o modelo de trabalho remoto, e que tal flexibilidade pode ser considerada a essência de muitos teletrabalhos (KALED, 2020), mas mesmo assim, é necessário dar uma atenção especial à esta essência, para que a carga horária de todos os funcionários sejam condizentes aos prazos de entrega e também o cumprimento de metas estabelecido pela organização (KALED, 2020).

A quantidade de videoconferências feitas ao longo do dia e durante a semana é um fator que também influencia na exaustão do teletrabalhador. Muitos dos entrevistados citam que quando há um número grande de reuniões no mesmo dia, a quantidade de entregas no dia diminui, pois precisam estar presentes nessas reuniões, o que gera ansiedade e um maior gasto de energia para compor as entregas que não foram feitas durante o expediente de trabalho.

Por ter muita reunião e não ter tempo pra de fato fazer as coisas e pensar nas coisas. Preciso sempre estar em reunião prestando atenção mas minha cabeça tá explodindo pensando nas outras coisas que eu tenho que fazer, mas não posso fazer no momento pq to em reunião. (Entrevistado 2)

Não consigo manter minha energia. Um exemplo foi semana passada que eu fiquei sem voz depois de fazer 6 reuniões seguidas e aí eu fiquei sem voz e ainda dei mais uma aula. Fico cansada de não querer ler, não assistir filmes nem nada. Minha cabeça fica muito cansada e meu fisico tbm. Acabei ficando 3 semanas sem fazer minha atividade física. (Entrevistado 7)

Me sinto bastante cansado, eu gosto de produzir seja qual for minha produção e quando eu to em videoconferência geralmente não consigo produzir durante elas, então se for um dia longo de reuniões eu acho que vai ser um dia de trabalho bem exaustivo. (Entrevistado 9)

Algo que me deixa muito cansada é o volume de reuniões por videoconferências. (Entrevistado 10)

Eu saio de uma videoconferência eu não quero fazer aquilo que foi conversado, quero dar um tempo pq são realmente cansativas. (Entrevistado 13)

pq em reunião a gente fica planejando muito mais sem nenhuma execução, então de fato é um cansaço mental muito grande. (Entrevistado 13)

Os entrevistados demonstraram preocupação em entregar suas demandas diárias pelo excesso de reuniões que podem ter em um mesmo dia, pois precisam estar focados e presentes nas videoconferências, o que faz com que às demandas tenham que ser feitas em outro horário sem ser o de expediente, ou então entregar às tarefas com prazo curto, gerando estresse, picos de ansiedade e cansaço mental.

A partir das conversas com os entrevistados, identificou-se também uma relação entre o uso excessivo de telas e sua postura durante o tempo que estivessem sentados, como olhos cansados, dores de cabeça, dores musculares, cansaço e também uma influência na ansiedade, ocasionando gastrite em um dos entrevistados.

Como eu fico muito no computador, meus olhos ficam mais cansados e tenho dores de cabeça. (Entrevistado 1)

fico muito tempo na tela, Eu não tenho o hábito de dar pausas do computador, acabo ficando direto na tela e por mais que eu mude de ambiente às vezes durante o dia, não sou de fazer muitas pausas e essa falta de disciplina acaba deixando mais cansativo. (Entrevistado 3)

Às vezes eu sinto dor nas costas por ficar muito tempo sentada (Entrevistado 3)

Desenvolvi um problema no meu pulso por conta da ergonomia, mas continuei trabalhando do mesmo jeito. (Entrevistado 4)

Sinto dores musculares por conta de eu ficar muitas horas sentada, de vez em quando eu sinto essas dores pq eu já sentia antes, mas de vez em quando acentua por estar muito tempo sentada. (Entrevistado 5)

Meu olho fica tremendo, tenho um nível de estresse altíssimo. A ponto de ficar batendo no meu olho pra ele parar de tremer. (Entrevistado 7)

Meu olho por ficar em muita tela e muita reunião me dava mais dor de cabeça. (Entrevistado 8)

Fiquei com muita dor nas costas durante um tempo, mas não sei dizer se era só por conta do teletrabalho, mas é porque eu trabalhava em uma cadeira muito ruim, tanto é que agora eu investi dinheiro em uma cadeira mais confortável porque eu ficava com dor nas costas de precisar ir em quiropraxia. (Entrevistado 8)

O fato de estar sentado, são 10 horas sentado. Sou um pouco alto e minha coluna vai pro prego e isso tem me cansado. To ficando saturado e to tentando encontrar uma forma de acabar com esses problemas. Minha postura e ficar sentado na frente do computador por 10h. (Entrevistado 9).

Acentuada com certeza minha ansiedade, fico com gastrite, me gera vários problemas o que foi extremamente potencializada por causa do meu trabalho. (Entrevistado 12)

Inclusive eu adquiri uma dor muito grande que tenho problema na cervical de nervo que vai pro braço e eu não me atentei para esse fato da questão da postura e era muito tenso porque estava no auge daquele início da pandemia e eu me adaptando com a questão do teletrabalho, ou seja sem nada adequado, sem mesa sem cadeira altura de cadeira, braço pendurado sem apoio, estou fazendo fisioterapia e pilates até

hoje por conta disso então assim, foi um gatilho para as dores voltarem e eu ter que recomeçar o tratamento. (Entrevistado 15)

A maioria dos entrevistados utilizam o *laptop* como um instrumento de seu trabalho diário, o que pode influenciar negativamente a ergonomia, pois esse dispositivo é construído de uma forma que o usuário, se utilizar a tela com altura ideal para seu pescoço, necessariamente o teclado estará alto demais para seus punhos e quando o teclado está em uma posição ideal para os punhos e mãos, necessariamente a tela estará baixa demais para uma boa postura do pescoço e da cabeça (FREIRE; COSTA, 2020). Um dos principais fatores de risco relacionados à ergonomia é a postura indesejada (FREIRE; COSTA, 2020) o que pode acarretar no desenvolvimento ideal do trabalhador.

A cadeira utilizada e a forma que o funcionário utiliza a cadeira também influencia em sua ergonomia e conseqüentemente na postura. É muito importante que os teletrabalhadores saibam como minimizar o desconforto musculoesquelético seguindo a forma ideal de postura e estação de trabalho. (FREIRE; COSTA, 2020).

4.1.2 Fatores externos ao trabalho

Durante as entrevistas foi visto que fatores externos ao trabalho também influenciam negativamente a exaustão no teletrabalho, como: o cenário político e sanitário do País, problemas com a rede de internet, família dos teletrabalhadores e também o fato de que muito deles ficam no mesmo lugar físico para praticamente todas as atividades do dia.

O cenário pandêmico foi citado nas entrevistas como algo que auxiliou no aumento da exaustão do teletrabalho, tendo em vista que trouxe junto com ele a preocupação da contaminação do Covid-19, e além disso, a impossibilidade de encontrar outras pessoas pós expediente, mesmo que não seja do círculo do trabalho, por conta da Pandemia, foi algo também citado pelos entrevistados.

Eu acho que minha ansiedade não foi desenvolvida pelo teletrabalho, mas foi acentuada durante a pandemia. (Entrevista 3)

Talvez essas pessoas tenham uma percepção mais positiva porque talvez o teletrabalho ser algo escolhido e ser algo que tivesse acontecido antes da pandemia, seria algo mais positivo. (Entrevista 6)

Acho que um teletrabalho não é tão eficaz porque a vivência, a convivência, a experiência e a troca também faz sentido pro trabalho, não é só quanto tempo você passar em frente ao computador, mas também ter relações interpessoais dentro do ambiente físico de trabalho. Mas com esse contexto que estamos vivendo de pandemia, a gente sabe que não tem como, mas é repensar bastante coisa. (Entrevistado 7)

As pessoas buscavam muito mais o retorno financeiro, mas por conta do desgaste que às pessoas tiveram durante a pandemia, isso se inverteu e que bom que isso inverteu, porque faz muito mais sentido ter relações interpessoais do que seu saldo na conta bancário no fim do mês, e eu me incluo nessa minha fala. (Entrevistado 7)

A gente entrou no teletrabalho dentro de uma pandemia, e isso me deixou mentalmente fatigado, ter todo o contexto pandêmico me deixa mais cansado. (Entrevistado 8)

Queria falar tbm que o teletrabalho atualmente não é o teletrabalho normal porque no fim de semana eu não saio pra ver meus amigos e não socializo, e acho que isso

diminuiria um pouco da minha falta no trabalho hoje em dia. Essa individualização nas tarefas e potencializada pela pandemia me deixa pra baixo. (Entrevistado 9)

Sempre fui ansiosa, ansiedade sempre fez parte de mim. Mas na pandemia, o fato de muita gente tá morrendo, política no Brasil tá uma merda, e a gente tá em casa sem saber o que vai acontecer, me deixou muito desesperada. (Entrevistado 11)

Acho que a quarentena aumentou muito isso, ficar irritado com tudo. (Entrevistado 11)

No início da pandemia eu achei bem difícil meu rendimento, eu não tava entendendo como era essa questão de teletrabalho. Eu achava que tava dentro da minha casa, absorvendo muito, depois de um tempo que fui entendendo como trabalhar. Então acho que aprendi a trabalhar longe das pessoas e na minha casa, mas no início foi muito difícil, eu não rendia, não fazia as coisas, meu rendimento caiu muito no início. (Entrevistado 11)

Então assim a ideia do teletrabalho pode não ter sido muito bom porque trouxe mais solidão então eu tenho testemunho de uma amiga minha que voltou pra Brasília tá em teletrabalho, trabalha numa grande empresa em São Paulo tava ótimo lindo e maravilhoso, mas com a insistência e persistência da pandemia e do teletrabalho ela cancelou o aluguel lá do apartamento, e alugou outro aqui em Brasília e veio pra cá, porque aqui tá a mãe dela, aqui tem mais amigos, aqui tem mais estrutura para ela poder de vez em quando estar saindo porque ela estava sentindo solidão, ela morava sozinha, então assim, teletrabalho para quem mora sozinho nessas condições de pandemia eu percebi isso. (Entrevistado 15)

A pandemia do Covid-19 teve influência em relações sociais, incluindo no trabalho, pois forçou grande maioria de organizações a migrarem para o modelo de teletrabalho (BORTOLAN; DOMENECH; FERREIRA, 2021) e então o isolamento social também interfere, tendo em vista o que os entrevistados citaram sobre a importância de se ter contato com as pessoas fisicamente, mesmo não estando no mesmo círculo de seu trabalho.

Sabe-se que a execução de tarefas dentro do modelo de teletrabalho exige uma conexão de rede de internet, sendo assim, quando a mesma falha durante o expediente de trabalho e atrapalha o andamento das demandas, acaba provocando ainda mais a exaustão do trabalhador. Outro fator que atrapalha o andamento das atividades em teletrabalho são os familiares do funcionário que muitas vezes não compreendem que o mesmo está em horário de trabalho, o que gera interrupções indesejáveis.

Intercorrências fora do wifi me cansam, e quando eu fico o dia todo em reunião eu não tenho mt tempo pra produzir e aí acabo acumulando tarefas para o outro dia e aí fico sobrecarregada. (Entrevistado 10)

Muitas vezes sinto que falta uma certa compreensão que eu estou em Home Office. **E o que isso te causa?** Isso me incomoda recentemente tive que sair de casa Porque eu tive que trabalhar e não dava para ficar em casa Porque estava alto insustentável Porque tinha muito barulho e muita interrupção e isso em uma videoconferência atrapalha muito e o nível de estresse aumenta Isso são coisas que geram problemas para mim. (Entrevistado 6)

Às interferências familiares afetam diretamente no desenvolvimento do trabalho (GODOY, 2018), o que vai de encontro à fala do Entrevistado 6, quando cita que a interrupção em uma videoconferência atrapalha e interrompe seu fluxo de trabalho, o que ocasiona estresse, assim como a falha na rede de internet no Entrevistado 10.

A realidade de mulheres-mães que trabalham no modelo de teletrabalho foi citada por entrevistadas que viveram de perto a mudança da rotina de um trabalho presencial para o remoto, acentuando ainda mais uma desigualdade sexual no teletrabalho.

Sendo mulher tenho as tarefas de casa, tenho as tarefas da família, planejo o dia seguinte quanto às refeições e mercado. Passamos 5 dias sem sair de casa e quando saímos é pra resolver mercado ou ir ao banco caso eu não consiga resolver pelo celular. (Entrevistado 5)

Eu vejo uma desigualdade em termo de sexo, nós mulheres casadas e com filhos nós temos mais dificuldade na administração do tempo, principalmente às mulheres que possuem filhos pequenos e precisam estar ainda mais atentas então a desigualdade sexual no trabalho remoto é muito gritante. (Entrevistado 5)

Amigas que tiveram que fazer teletrabalho e que tinham crianças pequenas, enfrentando e enfrentam muita dificuldade, estão inseridas nessa situação de pandemia, então ficaram com o teletrabalho sem ajudante em casa e com crianças pequenininhas, então tendo que driblar tudo isso e tendo que dar conta do desempenho de muito trabalho e ainda com trabalho doméstico e ainda com trabalho de babá digamos assim, de cuidado com os filhos então tudo junto e misturado. (Entrevistado 15)

Entende-se que com a implementação do teletrabalho, as casas das entrevistadas passaram a ser um local de trabalho e também o mesmo local para os cuidados de higiene, do lar e da alimentação de seus respectivos filhos. Além disso, com a necessidade do isolamento social, a frequente ajuda de empregadas domésticas e as idas de seus filhos para escola/faculdade deixaram de existir, o que colaborou ainda mais a exaustão no trabalho remoto. Ou seja, a conciliação da maternidade, trabalho doméstico e o teletrabalho foi um desafio para mulheres-mães (OLIVEIRA, 2020), incluindo as que foram entrevistadas.

4.1.3. Ambiente Organizacional e Clima Organizacional

Foi entendido que o ambiente organizacional que o teletrabalho está inserido, mesmo que remotamente, interfere notavelmente na exaustão desse modelo de trabalho, pois o mesmo perpassa pela equipe que o funcionário trabalha diretamente, com a função que o funcionário exerce, além de incluir a cultura organizacional da organização, a cultura que foi construída e a liderança direta do teletrabalhador.

A equipe de trabalho foi citada como um fator importante a ser analisado na exaustão no teletrabalho, pois algumas vezes a própria equipe não colabora com o bom funcionamento do teletrabalho para o funcionário. Além disso, foi citado que a conexão entre a equipe não é a mesma como no presencial e que em algumas situações seria melhor trabalhar com pessoas que possuem mais afinidade.

Já no meu outro trabalho, às pessoas mandavam mensagem no meu whatsapp 22h30 da noite pedindo pra eu fazer uma entrega, em horário que eu tava indo dormir e isso me deixava muito chateado, a galera achava que só porque tinham meu número, podiam mandar mensagem a hora que quisessem. (Entrevistado 8)

Querendo ou não são pessoas que eu tenho contato mas eu nunca vi e isso pra mim demora pra se criar uma certa conexão com a pessoa. Não chego a ser insensível ao ponto de não ter empatia mas insensível de não ter um engajamento melhor por elas. (Entrevistado 6)

Produzir individualmente é muito interessante, mas ter relações socialmente falando é de grande valor e estar me comunicando 100% de uma tela não me sinto íntimo da galera mesmo trabalhando há 1 ano com as mesmas pessoas e se fosse no presencial eu me sentia de fato mais íntimo e como amigo. (Entrevistado 9)

Achei que eu trabalharia com amigos e que seria mais divertido. Hoje o que eu tenho é algumas mensagens de cobrança de demanda, sem nem saber como foi o dia da pessoa ou como ela está no dia. (Entrevistado 12)

As relações no trabalho vem se tornando algo cada vez mais importante, principalmente para os teletrabalhadores, pois não possuem algum contato físico com sua equipe. Ficou nítido que a conexão com o resto da equipe com que se trabalha é um fator a ser considerado, porque pessoas que viabilizem uma relação gentil e construtiva geram um ambiente mais acolhedor e não só um ambiente voltado para o trabalho (BLATTMANN; BORGES; BERNARDES *et al.*, 2002)

Foi notado que a função que o funcionário exerce dentro do teletrabalho pode influenciar negativamente ou positivamente no cansaço do mesmo, principalmente se a função envolve tarefas que demandam um trabalho monótono ou sem companhia, ou então quando é exigido inúmeras videoconferências.

Eu creio que com quem você trabalha e onde você trabalha faz mt diferença se você vai terminar o fim do dia exausta ou não. Por mais que seja uma relação remota, se for uma conexão muito complicada e muito difícil você vai ser sugado do mesmo jeito se a gente estiver no presencial. Com quem você trabalha e o que você faz colabora muito para sua exaustão ou não. (Entrevistado 2)

Eu prefiro passar o dia inteiro em videoconferência do que ficar fazendo relatórios sem contato com outras pessoas. (Entrevistado 3)

Não acho que meu desempenho seja excepcional por alguns motivos e por ser remoto pode ser um dos motivos, acabo dando uma procrastinada, uma relaxada, flexibilizando certas coisas [...]Acho que tem a ver tbm com o estilo de trabalho que eu tenho, com as demandas que eu tenho e a cobrança que eu recebo tbm é mais light. (Entrevistado 3)

Muito cansada mesmo, como tenho muitas tarefas pra fazer, acaba que eu não sinto e aí não sei se isso tá me fazendo perder o sono de imediato e aí tenho muitas coisas pra poder organizar e estimar tempo para poder executá-las. (Entrevistado 5)

Eu trabalho com alguns pontos críticos e isso me gera estresse, mas ao mesmo tempo agora que estão chegando mais no final às reações positivas estão vindo com mais frequência. (Entrevistado 6)

Na empresa que eu trabalho hoje o que me deixa mais cansado são as videoconferências pq eu tenho mt mais do que eu tinha antes e às vezes eu to ali pra anotar e não pra participar efetivamente da reunião. (Entrevistado 8)

Eu acho que fico menos cansado em estar em um dia com várias videoconferências do que estar o dia todo em um trabalho de pesquisa, que preciso ficar literalmente o dia todo focado em uma tela. (Entrevistado 8)

Se você me perguntasse 1 mês atrás eu me sentia muito frustrado, além de terem mentido pra mim sobre o que eu faria e sobre meu pagamento. Hoje eu tô bem tranquilo, gosto muito de fazer o que eu faço. (Entrevistado 8)

Com as falas dos entrevistados, é notório que a função que se exerce no trabalho é um fator importante para os trabalhadores quando o assunto é exaustão e cansaço no trabalho. Foi notado também, que quando a função é considerada monótona, repetitiva, e sem a necessidade do uso de criatividade e feita sem a companhia de outras pessoas, passa a ser uma função que influencia negativamente na exaustão do funcionário.

Fatores como a não utilização de câmeras pelos colaboradores e a cultura da empresa foram citados nas entrevistas como possíveis influenciadores negativos na exaustão do teletrabalho, tendo em vista que a conexão entre uma pessoa e outra apenas por voz não é tão efetiva quanto a utilização da imagem em conjunto. Além disso, a área de Recursos Humanos foi citada juntamente com a cultura da empresa, que pode impulsionar ainda mais a exaustão do colaborador, caso não se tenha o cuidado de se ter uma visão humanizada para com os funcionários.

Me deu alguns gatilhos ruins estar na frente do computador e por me sentir sozinha, não só pelas pessoas não ligarem às câmeras e não interagirem direito. (Entrevistado 7)

Falar pela plataforma Teams só ouvindo incomoda muito, acho que a câmera ajuda a explicar melhor, porque a gente fala com a mão, fala com a cara.. Só que lá não tem essa política de ligar a câmera. Às vezes você tá irritada, quer falar alguma coisa, aí tá naquele telefone, às vezes a reunião dura muito tempo e você fica com aquele fone muito tempo, é exaustivo né. (Entrevistado 11)

O fato das pessoas me enxergarem como um número e não com uma pessoa, além do RH ter uma cultura mais financeira do que de pessoas. (Entrevistado 12)

Essa empresa não sabe respeitar muitas vezes o limite das pessoas e não enxerga que não são computadores e sim pessoas que usam computadores. Na teoria eu gosto muito do modelo de teletrabalho, mas hoje isso não é uma realidade pra mim. (Entrevistado 12)

De forma recorrente, o fator da conexão com outras pessoas do trabalho aparece nas respostas das entrevistas feitas ao longo da pesquisa. Foi mostrado que, os entrevistados de fato, consideram conversar com suas equipes com a câmera desligada, um fator que corrobora para a exaustão, pois a conexão que se tem ao enxergar a outra pessoa é de fato importante para o desenvolvimento do trabalho no cotidiano do funcionário. Além disso, foi citado pelo entrevistado 12 que a forma como a área de Recursos Humanos enxerga seus funcionários e a cultura organizacional da empresa ser apenas voltada para resultados, implica negativamente na experiência do funcionário, mesmo em teletrabalho.

Durante as entrevistas feitas, foram citados alguns relatos de teletrabalhadores que consideram suas lideranças diretas algo essencial para o modelo de trabalho a que estão submetidos, sendo possível mais uma vez ser uma influência que maximiza a exaustão.

Minha chefe já me ligou às 22h30. (Entrevistado 11)

Quando era no presencial, tinha o almoço que você saia, você conversava, tinha o café , agora o almoço tá complicado, você tá almoçado e a gerente tá te ligando. (Entrevistado 11)

Minha chefe me mandou mensagem às 20h30 da noite de ontem e eu ainda não respondi e sei que vou tomar um xarope porque não respondi ainda e aí na cabeça das pessoas eu preciso responder toda hora em qualquer momento. (Entrevistado 12)

Falta de lideranças que olhem pros liderados de uma forma mais humana. (Entrevistado 12)

Teletrabalho é uma das maiores glórias que inventaram, porque é sensacional. Precisei visitar meus pais em outro estado e n precisei tirar férias, sem precisar dar satisfações pra ngm pq os voos não foram em horário de trabalho e isso em 2019 não existia, além de eu poder trabalhar em vários lugares diferentes, mas infelizmente isso não funciona bem pq os gestores entendem que o teletrabalho é um trabalho 24h por dia, o que se torna muito ruim pro empregado e exclusivamente bom pro empregador. (Entrevistado 12)

Os comportamentos das lideranças é algo essencial para uma boa vivência e experiência do teletrabalho, tendo em vista o que os entrevistados citam sobre suas lideranças e seus comportamentos cotidianos, como por exemplo, não respeitar o horário de trabalho e exigir do funcionário muito mais do que foi acordado. A implementação do modelo de teletrabalho bem sucedido exige dos gestores e líderes sua atenção plena ao emocional de seus liderados que estão submetidos ao trabalho remoto (RIBEIRO, 2021).

Dessa maneira, foram contemplados os fatores que maximizam a exaustão no teletrabalho, de forma que horários de trabalho sendo ultrapassados, a necessidade dos funcionários estarem sempre conectados e suas posturas neste período colaboram para o sentimento de cansaço. Além disso, a desigualdade sexual foi citada como um fator que, com a implementação do trabalho remoto, foi ainda mais acentuado, assim como o cenário pandêmico e político do Brasil foi algo considerado para aumento do estresse nos funcionários, além das lideranças, da cultura organizacional da empresa. A função do trabalho e também a equipe com quem se é feito as atividades cotidianas podem impactar diretamente no desenvolvimento do trabalho do colaborador.

Sendo assim, agora serão analisados os fatores que minimizam a exaustão no teletrabalho, tendo em vista que também foram citados nas entrevistas feitas.

4.2 Fatores que minimizam a exaustão no teletrabalho

Outro conjunto de dados importantes das entrevistas realizadas são os fatores que tem o poder de minimizar a exaustão no teletrabalho, perpassando pelo Ambiente Organizacional da empresa, a gestão do tempo feita pelos colaboradores e também os fatores externos aos trabalho que podem auxiliar na diminuição do cansaço dos teletrabalhadores.

4.2.1 Ambiente Organizacional e Clima Organizacional

Foi entendido mais uma vez que o ambiente de trabalho é um fator que também minimiza a exaustão no teletrabalho, tendo em vista que neste modelo de trabalho remoto, a cultura e a equipe de trabalho são fatores extremamente importantes para que o colaborador consiga exercer suas atividades da melhor maneira possível.

Acho que pela cultura organizacional da empresa fica bem leve e tranquilo lidar com as exigências. **Você acha que a cultura da empresa te ajuda a lidar com o teletrabalho?** com certeza. (Entrevistado 2)

Olha o que motiva é que tem colegas que são bem legais, podemos trocar bastante e aprender um com outro. (Entrevistado 11)

Mais uma vez a cultura organizacional e a equipe de trabalho são fatores que os entrevistados citaram como influentes na exaustão do teletrabalho. Foi entendido que quando a empresa empregadora possui uma cultura e um ambiente de trabalho amigável, sendo composta por pessoas que são capazes de aprender e ensinar é ainda melhor de conviver e trabalhar, o que torna um fator que minimiza a exaustão, o estresse e a ansiedade quanto ao teletrabalho.

Foi nítido nas entrevistas a importância de uma equipe presencial para os teletrabalhadores, tendo em vista que a maioria deles não possuem contato presencial com nenhum membro da equipe, nem mesmo após o expediente. Ter momentos presenciais com certeza é um fator que minimiza a exaustão no teletrabalho pois muitas vezes o contato físico consegue ser feito de maneira mais rápida e prática para resolução de problemas. Além disso, esse contato consegue deixar o clima mais leve para trabalhar e também pelo auxílio em fazer pausas durante o expediente, que será um fator explicitado mais à frente.

O que me deixa mais cansada é a falta de contato com as pessoas. (Entrevistado 3)

Não encontrar com pessoas deixa mais cansativo e encontrar pessoas deixa as coisas mais leves ao meu ver. (Entrevistado 3)

É diferente quando eu to no presencial porque lá eu participava mais ativamente das atividades. (Entrevistado 5)

Falta de contato presencial com as pessoas, acho que o presencial é muito mais fluido e mais divertido e faz muito mais sentido do que eu trabalhar sozinha no computador. Ano passado quando eu estava dando aula eu passei por um processo de depressão e eu tive vários gatilhos por me sentir sozinha olhando pra uma tela o dia todo, então faz mt diferença o presencial e o teletrabalho pra mim. (Entrevistado 7)

No meu ambiente físico também estar sozinha, de não ter um contato e me sentir em solidão, que é bem diferente de solidão. (Entrevistado 7)

O fato de ficar sentado fazendo uma coisa atrás da outra e individualmente, sem companhias, me deixa um pouco ansioso. (Entrevistado 9)

Me sentia menos cansada no presencial. Apesar de no presencial ser mais agitado, tinha menos tempo porque quando eu encontro outras pessoas minha energia muda. Os cansaços são diferentes. Acho que hoje estou em uma exaustão mais emocional do que física. (Entrevistado 10)

Uma das minhas maiores dificuldades é a falta do colega, a troca de você estar do lado e a gente poder se entender em um rabisco, tipo senta aqui que eu vou te falar.. (Entrevistado 11)

A gente faz no papel, tira foto e manda, mas aí não tem o contato físico de você explicar para ele o método. Então pro estagiário ta muito difícil aprender, e pra gente fica muito mais exaustivo, a gente ter que falar com a pessoa que não está do lado. Às vezes acaba que a gente tem serviço que a pessoa ia te ajudar rapidinho, mas até ela te ajudar, você falar onde está o arquivo, falar não sei o que. A gente prefere não... a gente absorveu mais trabalho em relação a isso. (Entrevistado 11)

Me sinto fatigada emocionalmente todos os dias da minha vida pelo fato de não estar com o outro e não haver conversa. (Entrevistado 11)

A falta dos colegas, do dia a dia me faz muita falta. (Entrevistado 11)

Eu tive sintomas claros de ansiedade no meu início nesta empresa porque eu entrei e um processo de adaptação em uma empresa nova já é mais difícil, e quando a empresa é 100% remota tudo fica mais difícil pq vc não tá ali do lado da pessoa pra pedir ajuda em alguma coisa rápida, então tudo é uma chamada de vídeo, tudo precisa ser resolvido à distância, conversar a distância em isso já é um desafio. (Entrevistado 13)

Às vezes quando você tá presencialmente, você tem uma dúvida simples você vira pra pessoa do lado e pergunta, você vai demorar 20s fazendo isso. Quando tá de casa não dá pra fazer isso, você não quer ligar pro chefe pra incomodar, então você acaba tendo que ir atrás, e aí tem todo o trabalho de pesquisar, você acaba gastando muito mais tempo. Ai como você ainda tem que fazer as coisas, você trabalha mais, eu pelo menos trabalho mais, mas a minha produtividade é praticamente a mesma. Eu gastaria muito pouco tempo pra resolver algumas coisas simples, eu acabo gastando mais tempo. Enfim, não dá pra eu simplesmente ligar, conversar, discutir com a pessoa do meu lado. (Entrevistado 14)

Não ter alguém pra tirar uma dúvida rápida, ou de não estar próximo da pessoa pra falar, discutir um caso assim, uma situação, essa questão é muito negativa. (Entrevistado 14)

Ao serem questionados se os entrevistados se sentiam menos ou mais cansados no modelo de trabalho presencial, foi notado que a comparação foi feita principalmente em momentos do dia a dia presenciais que no modelo de teletrabalho não existe mais. No modelo presencial, uma conversa para tirar dúvidas acontecia de forma muito mais fluida e também a falta de colegas de trabalho ao redor do espaço físico para ocorrer conversas informais fazem diferença e colaboram para a exaustão no teletrabalho.

4.2.2 Gestão do tempo

A pausa durante o expediente foi algo citado repetidas vezes que influencia positivamente na minimização da exaustão. Esse fator é considerado um dos mais importantes, tendo em vista que essa pausa ocorria com certa frequência no modelo presencial dos entrevistados, mas no teletrabalho isso não foi mantido.

Me sinto mais cansada no presencial porque em casa eu fico mais confortável, eu consigo montar meus horários, então se eu tenho uma consulta de tarde, eu posso remanejar meu trabalho pra de manhã por exemplo. No presencial eu tenho que ficar lá 4 horas seguidas em frente ao computador e em casa não. Em casa eu posso trabalhar 2 horas, sair um pouco do computador e do meu quarto e depois trabalhar mais duas horas por exemplo. (Entrevistado 1)

Eu acho que eu poderia tentar deixar os dias mais iguais, com uma rotina mais uniforme. Tenho essa dificuldade só no teletrabalho, no presencial não tinha essa dificuldade. (Entrevistado 1)

Focar, porque às vezes chega uma mensagem, às vezes tem alguém me ligando, às vezes estou pensando em outras coisas que preciso fazer, às vezes abro uma aba nova no computador e começo ver outras coisas. (Entrevistado 2)

Quando eu vou no embalo eu acabo não sentindo tanto, mas quando eu paro e desligo o computador eu percebo o quão cansada eu fico. (Entrevistado 3)

Tirar um tempo pra lanchar e encontrar alguém e isso acabava deixando as coisas mais leves. Não me recorro de chegar em casa tão cansada em comparação a como eu fico agora quando eu fecho meu computador pra deitar na minha cama. (Entrevistado 3)

Não consigo ter uma rotina, pq eu gosto de saber pra onde eu tenho que ir, com quem eu vou encontrar e o que eu tenho que fazer nesse ambiente e não só saber o que eu tenho no meu dia. A rotina que eu sinto falta é trabalhar pra me arrumar, e sair com tempo hábil para chegar a tempo e sentir que o dia tem um início, meio e fim. (Entrevistado 7)

Sim, menos cansada porque vc tinha horário para começar, para acabar. Tinha horário de almoço que era respeitado, eu tinha troca com as pessoas, que pra mim, para o ser humano né é importante tá junto, e eu adoro conversar, adoro falar, tá junto vai na mesa de um, na de outro, e sinto muita falta disso. (Entrevistado 11)

Como eu fico bastante no coworking eu tenho esse diferencial de ter outras pessoas que também estão em teletrabalho em empresas diferentes, então tomar um café, fazer um lanche e ter esses pontos de contato ajudam bastante. (Entrevista 12)

Tem dias que sim porque eu tenho essa questão de me dedicar muito então tem dias que eu não saio nem no meu jardim, eu não vi a luz do sol e só fico sentada sempre, mas no presencial sempre tem essas pausas de levantar, falar com alguém e volta, toma uma água, tem horário de lanche e aqui no remoto diversos dias eu almocei na frente do computador. (Entrevistado 13)

Quando eu to com muito trabalho e eu não consigo tirar um tempo pra parar e pensar no que eu to fazendo ou para fazer outras coisas, que seja almoçar com calma, eu fico muito focado e acabo ficando nervoso. (Entrevistado 14)

No teletrabalho eu tenho essas paradas em que eu posso fazer alguma coisa em prol pessoal, tomar um banho por exemplo. Tem dia que tô trabalhando, tô cansada quero dar uma parada tá calor tô com calor ai vou tomar um banho vou me refrescar e aí eu volto e continuo o trabalho. Se eu tivesse presencialmente eu não teria dado esse descanso, esse relaxamento essa pausa. E isso faz muito bem. (Entrevistado 15)

Ainda nas respostas de comparação ao modelo presencial, é notório a importância da pausa no expediente para que o fluxo de trabalho seja interrompido propositalmente, auxiliando no desenvolvimento do trabalho, pois assim era possível que os colaboradores pausas em suas demandas para focar em outros assuntos, mesmo que no ambiente de trabalho, e assim conseguiram descansar a mente para quando voltassem, estarem mais descansados e com uma energia mais recuperada.

Seguindo a mesma linha de raciocínio da importância de pausas no assunto de trabalho, foram questionados sobre a importância de ter um tempo só para eles fora do expediente de trabalho, mas dentro do modelo de trabalho remoto. Foi falado o quanto é importante e auxilia os colaboradores a remanejar seus gastos de energia com outra atividade sem ser relacionado ao trabalho para que no dia seguinte esteja bem para voltar ao ambiente de trabalho.

É muito importante pra mim ter um momento só meu porque me ajuda a manter minha sanidade mental. Me ajuda a conseguir mudar de ambiente, a sair do foco do trabalho e ter um foco só pra mim. (Entrevistado 1)

Eu acho que tirar um pouco a cabeça de todo o contexto de trabalho e estudo, que é bem pesado, é bom ter um tempo pra mim que eu não precise ficar pensando nessas coisas, considero que preciso bastante disso. (Entrevistado 2)

Acho que esse momento sozinha serve pra eu dar uma descansada, não só do trabalho mas da vida no geral. (Entrevistado 2)

Me arrumar e me cuidar e ter um tempo só pra mim é algo religioso pra mim, é um momento de válvula de escape e me preparar pro dia. (Entrevistado 3)

Eu gosto de ter um tempo pra mim sozinha. Mais do que isso é um tempo pra eu fazer NADA, com a cabeça vazia. Eu gosto de estar com as pessoas, mas querendo ou não requer energia para conversar. Gosto de ter um momento de fazer nada e ficar de boa. (Entrevistado 3)

Sou uma pessoa que gosta de trabalhar, gosto de me sentir útil, gosto de sentir que estou produzindo, mas não acho que eu tenha que dar todo meu dia pra isso. Sinto necessidade sim de ter um tempo pra mim. (Entrevistado 7)

Hoje eu vejo o quanto eu consigo render mais se eu conseguir trabalhar menos tempo e tirar mais um tempo pra mim. (Entrevistado 8)

EU sempre faço esse tempo só pra mim porque assim.. acabou o expediente a gente não pode sair, tô seguindo a quarentena certinho. (Entrevistado 11)

Se eu não tiver um tempo só pra mim, piora minha ansiedade, é hora de desligar a cabeça do trabalho do dia, se não vai chegando a noite eu continuo pensando no trabalho e até eu conseguir dormir eu fico até de madrugada pensando. (Entrevistado 12)

É nítida a necessidade dos entrevistados terem seu tempo a sós, sem algum incômodo e sem algum assunto voltado ao trabalho, pois assim conseguem repousar o corpo e desacelerar a mente para o dia seguinte. Foi visto que ter um período a sós pode ser até mesmo considerado uma válvula de escape para descanso pelo Entrevistado 3.

Uma das vantagens do teletrabalho e que também é um fator que foi citado repetidamente pelos entrevistados é a possibilidade de não enfrentar horas de deslocamento entre um local e outro para exercer sua profissão no trabalho presencial, além de conseguirem aproveitar melhor o tempo que não é mais usado para locomoção.

Eu prefiro trabalhar em casa pq o processo de deslocamento me cansava muito pq eu precisava pegar ônibus, em casa eu consigo aproveitar mais o tempo. (Entrevistado 4)

Antes o cansaço era por conta da locomoção, sair mais cedo de casa pra pegar um metrô, depois pegar um ônibus depois pegar um 99 para chegar no trabalho é bem cansativo. (Entrevistado 5)

Eu não tenho mais o estresse de perder ônibus, metrô e ficar calculando a hora e o tempo que eu vou chegar no outro destino isso deixou de existir. (Entrevistado 5)

Presencial tem um desgaste até pré trabalho maior. O deslocamento para ir e pra voltar, a preocupação que chega no lugar, isso pra mim era bem desgastante. (Entrevistado 6)

Acho que eu me sinto menos cansado no trabalho remoto, não gosto de ter que ficar andando pro lado e pro outro de uber, era sempre uma correria e acaba que eu perdia

muito tempo e eu precisava programar as coisas mt antes e esse deslocamento me cansava muito. (Entrevistado 8)

São cansaços diferentes, no presencial era um cansaço físico mesmo, eu acordava muito mais cedo do que eu acordo hoje, hoje eu acordo 8h/8h30 e no presencial às 6h eu já tava de pé e aí eu chegava em casa 19h/19h30 e no remoto é um cansaço mais mental. (Entrevistado 13)

O principal ponto positivo do teletrabalho como um todo é a questão do tempo. Porque o tempo que eu tenho que ir presencialmente, vestir terno, tomar banho, pegar trânsito, eu demoro uns 20 min pra chegar no trabalho. Aí depois na volta mais meia hora pra voltar, no tempo eu acho que é muito positivo. (Entrevistado 14)

Presencialmente cansa mais. Por causa do deslocamento, o tempo que se perde com o deslocamento. (Entrevistado 15)

Entende-se que o teletrabalho é uma forma do trabalho ir até o trabalhador e não do trabalhador ir até o trabalho (SANDRI; SOUZA; PYLRO, 2020), então o deslocamento, que antes fazia parte da rotina dos funcionários, com a implementação do teletrabalho, a preocupação de horários, o enfrentamento de trânsitos e transportes públicos cheios não fazem mais parte do cotidiano dos entrevistados, o que influenciou positivamente no cansaço e estresse dos teletrabalhadores.

4.2.3 Fatores externos ao trabalho

Fatores que não estão diretamente relacionados à decisão do seu respectivo trabalho, mas que influenciam positivamente na exaustão do teletrabalho, tendo em vista que o funcionário pode se vestir da forma que preferir e passar mais tempo com a família.

Me adaptei bem ao teletrabalho porque posso me vestir de uma forma mais confortável, colocar uma roupa que me agrada, no fim do expediente eu poder tomar uma cerveja ou outra e acho que me adaptei bem. (Entrevistado 9)

Um dos fatores bem positivos é que eu estou em casa e com a minha família. (Entrevistado 5)

Tenho tido mais reações positivas ao meu trabalho por estar mais com a família. (Entrevistado 15)

Foi entendido que a vestimenta na hora de trabalhar é um fator que pode influenciar positivamente o funcionário, por se sentir mais confortável. Além disso, a companhia com a família é considerada um fator também importante, principalmente para os entrevistados 5 e 15, que são mulheres-mães.

Além disso, um entrevistado citou que no início do teletrabalho, se sentia invadida em sua própria casa, o que geraria o impulso de uma exaustão no modelo de teletrabalho, mas que a tecnologia foi melhorando e atendendo suas necessidades e então com o uso de filtros, não necessariamente precisa se sentir invadida.

No início, o teletrabalho invadia muito as casas das pessoas então a gente compartilhava nosso dia a dia e nosso ambiente de casa, mas então as tecnologias foram aprimoradas e agora é possível a gente colocar filtros e um desfoque atrás, então tem melhorado e facilitado. (Entrevistado 5)

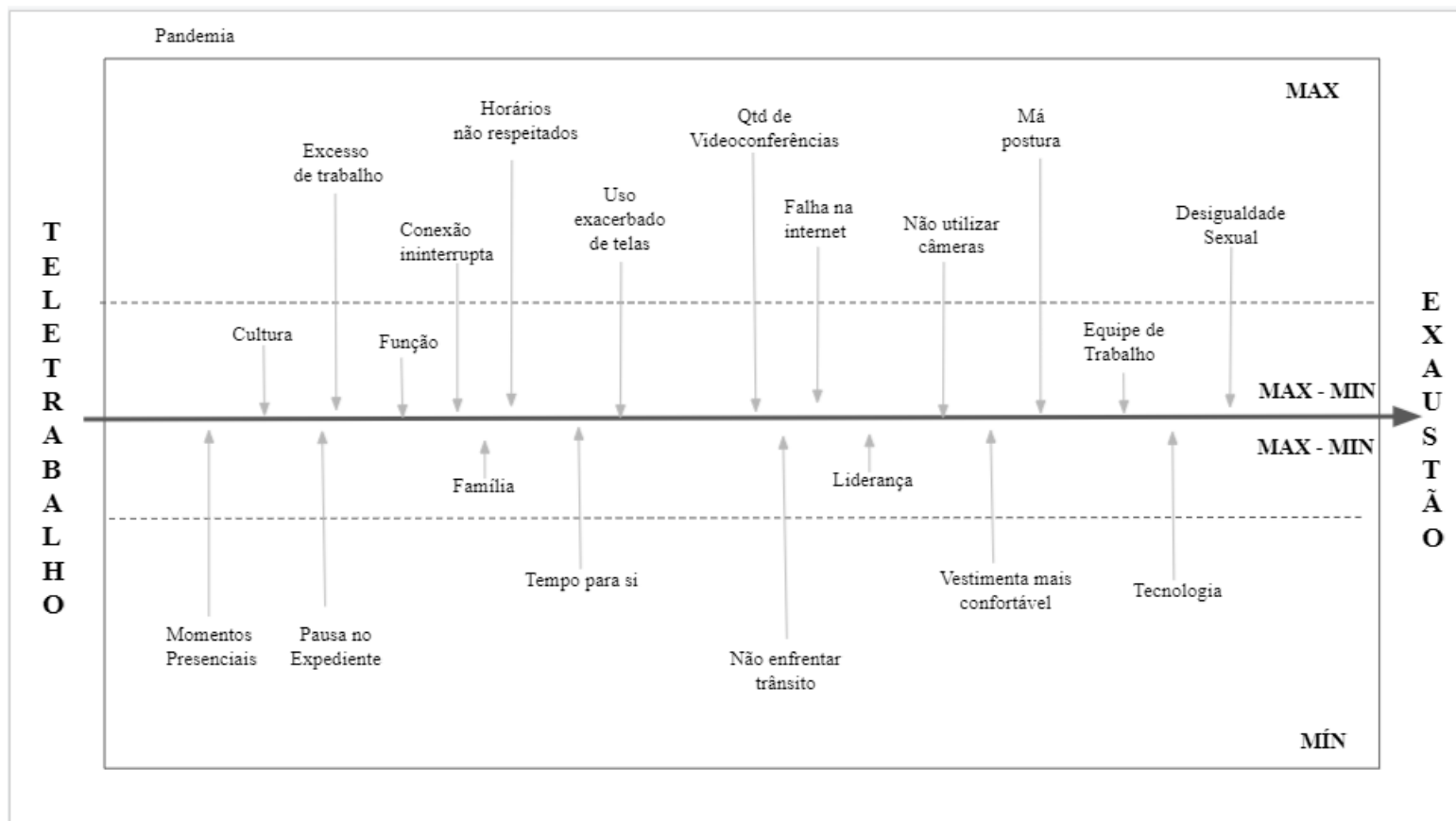
Foi percebido pelo entrevistado 5 o sentimento de invasão de privacidade no início do modelo de teletrabalho, pelo fato de que o trabalho a partir de então era feito em casa e com a câmera ligada, às pessoas conectadas à mesma reunião poderiam ver seu lar e sua família, mas ao passar do tempo, às melhorias da tecnologia foram ajudando a diminuir este sentimento, e essa afirmação vai ao encontro da pesquisa Covid-19: Reflexos do cenário pandêmico nos teletrabalhadores do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo (TCE-ES), a qual afirma que a estrutura tecnológica de fato auxilia na adaptação ao teletrabalho (SANDRI; SOUZA; PYLRO, 2020)

Dessa maneira, foram abordados fatores que minimizam a exaustão no teletrabalho, assim como o cansaço físico e mental e também a ansiedade. E esses fatores são reconhecidos como o não enfrentamento de trânsito no início e no fim do dia, a possibilidade da vestimenta ser ainda mais confortável trabalhando remotamente, o auxílio da tecnologia para adaptação dos trabalhadores no teletrabalho. Além disso, foram citados também a importância da cultura organizacional, da equipe com quem se trabalha e também alguns momentos presenciais para os funcionários terem essa possibilidade de encontrar seus colegas de trabalho pessoalmente e conseguirem manter uma conexão entre elas, o que também foi um fator citado nas entrevistas como algo que pode auxiliar na exaustão do teletrabalho.

4.3 Modelo hipotético dedutivo

Com base nos resultados e análise de dados, foi elaborado um modelo teórico dedutivo que retrata a consequente exaustão no teletrabalho para funcionários que estão atuando neste modelo de trabalho. A Figura 1 exemplifica o modelo hipotético de forma que deixe de maneira didática o entendimento do estudo, mostrando que o teletrabalho tem como uma variável consequente a exaustão, podendo ser influenciada por fatores que podem maximizar ou minimizar esta variável. Além disso, mostra também que existem fatores que dependem do contexto que estão inseridos para defini-los se podem atuar como maximizadores ou minimizadores da exaustão. A pandemia também foi um fator citado pelos entrevistados e que foi exposto na figura como um fator que altera diretamente o contexto dos fatores mostrados na figura, pois foi visto que todos os entrevistados começaram a trabalhar no modelo de teletrabalho durante o cenário pandêmico, logo deve ser levado em consideração na análise de todos os outros fatores apresentados.

Figura 1 - Quadro do modelo



Fonte: Elaboração pela autora (2021)³

A partir do levantamento de opiniões deste estudo, infere-se que os fatores que compõem a Figura 1 interferem na exaustão do teletrabalho, bem como a possibilidade de alguns deles como, Cultura, Função de trabalho, Família, Liderança e Equipe de trabalho serem capazes de servirem como fatores maximizadores ou não da exaustão, dependendo então do contexto que este fator estiver inserido.

Além disso, foi percebido também que a exaustão que é originada no teletrabalho pode ser uma variável que interfere na vida pessoal do teletrabalhador, tendo em vista que a necessidade de terem um tempo só para si fora do expediente, segundo os entrevistados, é importante para que mantenham a saúde mental estável.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, o presente trabalho teve como objetivo identificar fatores que acentuam e minimizam a exaustão no teletrabalho através da análise de conteúdo de 15 entrevistas qualitativas. Esta análise de dados foi dividida em 6 (seis) categorias, sendo as três primeiras enquadradas em fatores que maximizam (Trabalho Exacerbado, Fatores Externos e Ambiente Organizacional e Clima Organizacional) e as outras em fatores que minimizam a exaustão (Ambiente Organizacional e Clima Organizacional, Gestão do Tempo e Fatores Externos).

Ao se buscar identificar os fatores que maximizam a exaustão no teletrabalho, foram apresentados diversos aspectos, como por exemplo, o excesso de trabalho, a necessidade do

³ O tamanho das setas apresentadas na figura 1 não possui relação com a importância do fator exposto.

colaborador estar sempre conectado e a dificuldade dos mesmos imporem limites quanto ao seu horário de trabalho, muito por conta também da cultura organizacional que a empresa apresenta, a equipe que se trabalha todos os dias, a função do trabalho e também suas respectivas lideranças, que devem ter o papel de exigir dos seus liderados demandas viáveis de serem feitas no período proposto.

Além dos aspectos citados acima, foi citado um aspecto que o mundo inteiro também vivenciou, a Pandemia do Covid-19. O cenário pandêmico influenciou a maioria dos entrevistados, tendo em vista que grande parte deles começaram a trabalhar no modelo remoto por conta deste cenário. Além disso, foi constatado que o isolamento social feito por conta do cenário foi um aspecto levantado como negativo na experiência do colaborador, considerando que o mesmo não terá contato físico com nenhuma outra pessoa após o expediente de trabalho acabar. Ou seja, pode-se considerar que o contato físico e a conexão gerada com a equipe de trabalho foi algo considerado importante para os entrevistados.

Quanto aos aspectos que minimizam a exaustão no teletrabalho, foi possível identificar que pausas durante o expediente, momentos presenciais, a cultura organizacional e equipe de trabalho, juntamente com a não necessidade de enfrentamento de trânsito, a possibilidade de gestão do tempo com mais autonomia e também ter um tempo a sós é importante para se manter a saúde mental, dentro e fora do contexto de trabalho.

Além disso, pode-se perceber que alguns aspectos vêm a se repetir nos fatores que maximizam e nos fatores que minimizam. Isso acontece porque o mesmo aspecto, dependendo da forma que acontece e do contexto que está inserido, pode servir como um malefício ou benefício na experiência do colaborador, como por exemplo a cultura organizacional que a empresa possui e a liderança que o teletrabalhador se reporta.

Acerca das limitações da pesquisa, destaca-se a pequena diversidade de raças dos entrevistados que participaram, tendo em vista que a mesma pode influenciar na experiência do colaborador na empresa. Além disso, vale ressaltar que o cenário pandêmico influenciou consideravelmente a experiência do funcionário no modelo de teletrabalho, pois que em sua grande maioria o trabalho remoto só foi iniciado por conta da Pandemia do Covid-19.

Este estudo apresenta contribuições importantes a respeito da realidade de colaboradores de empresas que adotam o teletrabalho e serve não só para funcionários, mas também para organizações entenderem o que pode gerar o esgotamento no teletrabalho para assim, colocarem em prática medidas que possam inviabilizar esta situação.

Como agenda futura, recomenda-se expandir ainda mais o desenvolvimento de estudos para a exaustão e *burnout* na realidade de teletrabalhadores, tendo em vista que ainda é a realidade de muitos brasileiros por conta do cenário pandêmico e também pela possibilidade desse modelo perdurar por muito mais tempo do que o planejado inicialmente pelas organizações, sendo que muitas delas enxergam a possibilidade de permanecerem em teletrabalho, mesmo após o cenário pandêmico deixar de existir.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Barbosa Queiroz de. **Teletrabalho em instituições públicas**: um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Ceará. 2018. 102 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/37717>. Acesso em: 20 out. 2021.

BAARD, Nicholas; THOMAS, Adèle. Teleworking in South Africa and challenges. **SA Journal of Human Resource Management**, v. 8, n. 1, p. 1-10, 2010.

BENAVIDES, Fernando G. *et al.* O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.

BENTLEY, Tim Andrew *et al.* The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. **Applied ergonomics**, v. 52, p. 207-215, 2016.

BLATTMANN, Ursula; BORGES, Ilma; BERNARDES, Lúcia de Lourdes Rutkowski. Mudança organizacional e o local de trabalho: reflexões Organization changes and working place: discussions. **Revista ACB**, v. 7, n. 2, p. 240-250, 2002.

BORTOLAN, Giovana Mara Zugliani; DOMENECH, Susana Cristina; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes. Experiência do usuário de home office: uma análise da literatura. **Human Factors in Design**, v. 10, n. 19, 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017**. Altera a consolidação das lei trabalhistas (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 04 set. 2021.

CARDANO, Mario. Manual de pesquisa qualitativa. **A contribuição da teoria da argumentação**. Petrópolis: Vozes, 2017.

CARLOTTO, M. S. Síndrome de "Burnout": um tipo de estresse ocupacional. **Caderno Universitário**, Canoas, n. 18, p. 52, 2001.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, v. 39, n. 2, 2008.

CARREIRO, Libia Martins. **Morte por excesso de trabalho (Karoshi)**. 2007. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27342> . Acesso em: 20 out. 2021

FAUVILLE, Geraldine *et al.* **Zoom Exhaustion & Fatigue Scale**. 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/349575392_Zoom_Exhaustion_Fatigue_Scale . Acesso em: 20 out.2021

FERNANDES, Livia Carolina; FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro1. **Psicologia USP**, v. 26, p. 296-306, 2015.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2012.

FONTANELLA, Bruno Jose Barcellos *et al.* Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cadernos de saúde pública**, v. 27, p. 388-394, 2011.

FREIRE, Aline do Nascimento Falcão; COSTA, Pedro Henrique Fernandes Soares. **Manual de orientação ao trabalhador em teletrabalho**. 2020. Disponível em: <https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/9Or6ZZG8193EBPv073i2bs5zzkkJQxuwRvQnC1cL.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

FREUDENBERGER, H. J. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues**, New York, n. 30, p. 159 - 165, 1974.

GODOY, L.; FERREIRA, M. G. G. Diretrizes Ergonômicas para o Teletrabalho em Home-office. In: **Congresso Pesquisa e Desenvolvimento em Design**, 13. 2018. p. 5358-5368.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta Conjunt.(Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-10, 2020.

GOLDEN, Timothy D. Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. **Journal of Business and Psychology**, v. 27, n. 3, p. 255-269, 2012.

GOLDEN, Timothy. Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. **Human relations**, v. 60, n. 11, p. 1641-1667, 2007.

GOLDEN, Timothy D.; GAJENDRAN, Ravi S. Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. **Journal of Business and Psychology**, v. 34, n. 1, p. 55-69, 2019.

GOMES, MHTS. **Análise da adoção do teletrabalho: um estudo de caso na administração de uma instituição federal de ensino superior**. 2002. Tese de Doutorado. Tese.(Doutorado em Engenharia de sistemas e computação)–Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide**. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm. Acesso em: 20. out. 2021.

INTERNET LIVE STATS. **“Real Time Statistics Project”**. 2017. Disponível em: www.internetlivestats.com/internet-users-by-country/. Acesso em: 20 ago. 2021.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. **Percurso**, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020.

LEE, Jena. A neuropsychological exploration of Zoom fatigue. **Psychiatric Times**, v. 37, n. 11, p. 38-39, 2020.

LEITE, Ana Luiza; DA CUNHA LEMOS, Dannyela; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **CONTEXTUS–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, p. 186-209, 2019.

LEITER, Michael P. **The truth about burnout**: How organizations cause personal stress and what to do about it. New York: Wiley, 1997.

MACAIRE, Lucie. **2020**: o impacto do teletrabalho antes, durante e pós COVID-19. 2021. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/36967>. Acesso em: 20 out. 2021.

MACIEL, Amanda Gisele et al. Análise do teletrabalho no brasil. **Revista Gestão Empresarial-RGE**, v. 1, n. 1, p. 20-33, 2017.

MARUYAMA, Takao; TIETZE, Susanne. From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. **Personnel Review**, 2012.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael; JACKSON, Susan. Maslach Burnout Inventory Manual. **The Maslach Burnout Inventory**, [S. l.], p. 197-214, 6 jan. 1997.

MELLO, A. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. São Paulo: Qualitymark, 2000.

NILLES, J.; PINEL, M.F.L. **Teletrabalho**: o trabalho na era digital. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis)--Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998.

OLIVEIRA, Anita Loureiro de. A espacialidade aberta e relacional do lar: A arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia da covid-19. **Revista Tamoios**, v. 16, n. 1, 2020.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. LTr, 2018.

PAHO. The burden of mental disorders in the Region of the Americas, 2000-2019. **Pan American Health Organization**, 2021

PARKER, Sharon K. Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. **Annual review of psychology**, v. 65, p. 661-691, 2014.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-Office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago. Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa. **Revista Saúde e Meio Ambiente**, v. 12, n. 02, p. 127-147, 2021

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SANDRI, Bianca Tristão; SOUZA, Fábio Vargas; PYLRO, Isabela de Freitas Costa Vasconcellos. COVID 19: reflexos do cenário pandêmico nos teletrabalhadores do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo (TCE-ES). **Revista do TCU**, n. 146, p. 133-155, 2020.

SANTINI, Joarez. Síndrome do esgotamento profissional Revisão Bibliográfica. **Movimento: ESEFID/UFRGS**, v. 10, n. 1, p. 183-209, 2004.

SAP CONSULTORIA RH. Pesquisa Homeoffice Brasil. 2016. Disponível em: http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/wp-content/uploads/2016/05/Apresentacao_Home_Office_2016.pdf. Acesso em: 15 out. 2021.

SINCLAIR, Robert R. *et al.* **Occupational health science in the time of COVID-19: Now more than ever.** 2020. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7266131/>. Acesso em: 20 out. 2021.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

PERGUNTAS GERAIS - Caracterização

- Nome:
- Idade:
- Raça:
- Sexo:
- Estado Civil:
- Qual empresa trabalha?
- Trabalha no Setor Público ou Privado?
- Está exclusivamente em teletrabalho?
- Qual área de atuação no trabalho? Qual Cargo?
- Quanto tempo está atuando no modelo de Teletrabalho?
- Antes da Pandemia do Covid-19, já existia a opção de Teletrabalho na sua Organização?
- Como é a infraestrutura do seu local de trabalho? Usa computador? Wifi? Escritório ou no quarto? Ergonomia.
- A empresa ofereceu condições para infraestrutura adequada?
- Por quanto tempo videoconferências são usadas diariamente no seu trabalho?
- Por quanto tempo você utiliza computador/tablet?
- Quantas Videoconferências são feitas em um dia comum de trabalho?
- Geralmente as videoconferências são feitas pelo seu computador ou por outro dispositivo móvel?
- O que te faz sentir cansado quanto ao teletrabalho?
- Você desenvolveu alguma doença motora ou emocional por conta do teletrabalho? Alguma Acentuada?
- Qual sua maior maior dificuldade quanto ao teletrabalho?

NÍVEL 1: EXAUSTÃO EMOCIONAL

- Você se sente cansado demais para fazer outras coisas depois de uma videoconferência? As videoconferências te cansam? Você mantém a energia após uma reunião virtual?
- Quão cansado você se sente após um dia inteiro de trabalho por videoconferência?
- O quanto você precisa de um tempo só para você depois de um dia de teletrabalho?
- O quão temperamental você fica após um dia de teletrabalho?
- O quanto você se sente sem energia para trabalhar?
- Você se sente sem energia para lidar com exigências no trabalho?
- Você se sente fatigado emocionalmente após trabalhar por teletrabalho?
- Você tem apoio das pessoas que moram com você, ou isso é mais uma dificuldade para seu homeoffice?
- Quão exausto você se sente após um dia de trabalho por videoconferência? Você se sente cansado em trabalhar em casa?

- Em comparação ao trabalho presencial, você se sentia menos cansado?

NÍVEL 2: DESPERSONALIZAÇÃO

- Você utiliza a câmera em reuniões ou apenas liga na hora de falar?
- O quanto você desliga a câmera durante suas reuniões?
- Você sente a necessidade de ficar sozinho após um dia de trabalho por videoconferência?
- Você considera que está um pouco mais insensível quanto aos seus colegas de trabalho?
- Você tem tido mais reações negativas ou positivas durante seu trabalho?

NÍVEL 3: REDUÇÃO DA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

- Como você avalia seu desempenho no trabalho? O que te faz pensar isso?
- O quanto você se interessa pelo seu trabalho?
- O quanto você se sente realizado no seu trabalho?
- Quão frustrado você se sente no seu trabalho hoje?

Gostaria de falar mais alguma coisa quanto ao teletrabalho?

APÊNDICE B – TCLE TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

EXAUSTÃO NO TELETRABALHO

Instituição da pesquisadora: UniCEUB
Pesquisador responsável: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza
Pesquisador(a) assistente: Patrícia Coratini da Silva

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo. O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

Natureza e objetivos do estudo

- O objetivo específico deste estudo é identificar fatores que acentuam e minimizam a exaustão gerada no teletrabalho
- Você está sendo convidado a participar exatamente por ser um teletrabalhador que apresenta ou apresentou sinais de exaustão no trabalho.

Procedimentos do estudo

- Sua participação consiste em responder as perguntas feitas de forma sincera em encontros previamente marcados.
- O procedimento é uma entrevista semiestruturada com utilização de gravador de voz para o intuito de registro posterior.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.
- A pesquisa será realizada de forma remota ou presencial, a preferência pelo entrevistado.

Riscos e benefícios

- Este estudo possui riscos mínimos, como constrangimentos ao responder as perguntas apresentadas, desconforto, estresse, cansaço ao responder às perguntas, invasão de privacidade ao responder questões sensíveis (como idade, tempo de serviço) e risco de contaminação devido ao agravamento da pandemia do COVID-19. Além disso, a pesquisa não informará dados pessoais e apenas contará com informações exclusivas para o desenvolvimento da pesquisa.
- Medidas preventivas como interrupção, adiamento ou postergação serão tomadas durante a entrevista para minimizar qualquer risco ou incômodo. Durante a coleta de dados, o pesquisador perguntará, frequentemente, ao participante, como ele está se sentindo. Em caso positivo, o pesquisador dará sequência ao procedimento de coleta de dados. A realização da entrevista ocorrerá com uso de máscara N95 (ou PFF2) pelos participantes, respeitando um distanciamento adequado entre as partes. De preferência, as entrevistas ocorrerão remotamente.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, você não precisa realizá-lo.
- Com sua participação nesta pesquisa você poderá entender melhor como o seu trabalho interfere na sua saúde emocional, além de contribuir para maior conhecimento sobre Exaustão

no Teletrabalho.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Confidencialidade

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados (entrevista/gravação da entrevista) ficarão guardados sob a responsabilidade de Igor Guevara Loyola de Souza e Patrícia Coratini da Silva com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com os pesquisadores.

Eu, _____ RG _____, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a).

Brasília, ____ de _____ de _____.

Participante

Igor Guevara Loyola de Souza - igor.souza@ceub.edu.br

Patrícia Coratini da Silva - (61) 9.9965-4467 - patricia.coratini@sempreceub.com

Endereço dos(as) responsável(is) pela pesquisa:

Instituição: Centro Universitário de Brasília

Endereço: SEPN, 707/907, Via W5 - Asa Norte, Brasília-DF.

Bairro: Asa Norte - CEP: 70790-075 - Cidade: Brasília -DF

Telefones para contato: (61) 3966-1201