

A migração ao teletrabalho na pandemia: uma análise sobre seu impacto no comprometimento organizacional, na satisfação no trabalho e na percepção de desempenho individual

MICHELE RUZON KASSEM

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

SYLVIA SAMPAIO HARTMANN

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

ANDRE LUIZ FISCHER

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

WILSON APARECIDO COSTA DE AMORIM

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

A migração ao teletrabalho na pandemia: uma análise sobre seu impacto no comprometimento organizacional, na satisfação no trabalho e na percepção de desempenho individual

Introdução

A adoção do teletrabalho até o início do ano 2020 era tímida e marcada por resultados contraditórios quanto ao seu impacto sobre o comprometimento organizacional, a satisfação no trabalho e o desempenho profissional, tornando difícil avaliar se a modalidade do trabalho em casa deveria ser recomendada como uma boa prática de gestão de pessoas. Com a migração compulsória ao home office devido à pandemia do COVID19, foi possível superar limitações metodológicas e avançar para conclusões mais concretas sobre o tema.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Esse artigo tem por objetivo verificar se a adoção do teletrabalho caracteriza uma prática adequada e recomendável de gestão de pessoas, analisando sua consistência com os princípios de alta performance e alto comprometimento. Para tal, investigou-se a relação do teletrabalho com o comprometimento organizacional, a satisfação no trabalho e a percepção de desempenho profissional, a partir da perspectiva individual dos empregados brasileiros que migraram de modo compulsório ao teletrabalho devido à pandemia do COVID19.

Fundamentação Teórica

O estudo aborda o teletrabalho como modalidade de trabalho flexível, na qual o empregado por escolher seu local de trabalho, sem confundir-se com o conceito de flexibilização das relações de emprego ("gig economy"). Essa modalidade tem sido percebida como um benefício oferecido pelas organizações aos seus empregados, o que proporcionaria maior comprometimento organizacional, bem como maior satisfação no trabalho (decorrente de maior equilíbrio vida-trabalho) e melhor desempenho (decorrente de maior dedicação profissional e, logo, da intensificação da jornada de trabalho).

Metodologia

Foram coletados dados de 1.015 empregados atuando em teletrabalho no período da pandemia no Brasil (maio e junho de 2020), por meio de um questionário eletrônico composto por três escalas para mensurar as variáveis dependentes (comprometimento, satisfação no trabalho e desempenho) e por questões para medir as variáveis independentes (intensificação da jornada de trabalho, equilíbrio vida-trabalho, relação com a chefia e condições do teletrabalho). Técnicas estatísticas bivariadas e multivariadas foram aplicadas (ANOVA, equações estruturais e regressão hierárquica) para testar as hipóteses.

Análise dos Resultados

Verificou-se altos níveis de comprometimento, todavia, não há diferença significativa entre os profissionais que já usufruíam do teletrabalho (benefício) em relação aos que migraram ao home office devido à pandemia (compulsório). A satisfação no teletrabalho não variou entre chefes e profissionais e identificou-se que a jornada extensiva não a prejudica quando há flexibilidade para o empregado determinar seu horário de trabalho. Sentir-se capacitado e a efetividade das rotinas organizacionais são os fatores mais significativos para a percepção de desempenho no teletrabalho.

Conclusão

O teletrabalho pode ser considerado uma boa prática de gestão de pessoas quando se torna um jeito de trabalhar mandatório, isto é, deixa de ser oferecido como um benefício da organização aos seus empregados. Observa-se que, nesse caso, o teletrabalho proporciona autonomia, equilíbrio vida-trabalho e desempenho individual, desde que associado à flexibilidade do empregado para determinar seu horário de trabalho e ao seu exercício por profissionais capacitados em organizações com processos efetivos.

Referências Bibliográficas

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about Telecommuting:

Meta-Analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*.
Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). 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*.
Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*.