

## 1 Introdução

O mundo passa por um desafio sem precedentes com a pandemia mundial da COVID-19 (novo coronavírus). O vírus, surgido em final de 2019 (WHO, 2020), modificou a forma como as pessoas ocupavam os espaços públicos (Brooks *et al.*, 2020) e também nas relações de trabalho (Cruz *et al.*, 2020). Uma destas modificações foi a utilização de tecnologias para o teletrabalho, ou seja, o trabalho executado em locais fora da sede original (TST, 2020), que aumentou durante a pandemia, mesmo que de maneira informal (SAP Consultores, 2020).

Diante deste contexto, é interessante olhar para como o compartilhamento do conhecimento está acontecendo, pois ele apresenta desafios (Etges, 2020). O conhecimento é um recurso primário e estratégico de uma organização (Schultze & Leidner, 2002; Naim & Lenkla, 2016). A inovação está diretamente ligada ao conhecimento de uma empresa e à sua gestão adequada (Migdadi, 2020). Para o efetivo gerenciamento do conhecimento é necessário que ele seja compartilhado, pois apenas quando o conhecimento individual e de grupo são traduzidos para a organização é que ele pode ser gerenciado (Van Den Hoof & Ridder, 2004).

O compartilhamento do conhecimento é um processo dinâmico e interativo (Bengoa & Kaufmann, 2014), que acontece quando um indivíduo deseja compartilhar e adquirir conhecimento de outros indivíduos, de forma a construir novo conhecimento (Song; 2014). O conhecimento representa uma vantagem competitiva para organizações (Sher & Lee, 2004; Wijk *et al.*, 2008), pois soluções com base em conhecimento são difíceis de copiar e socialmente complexas, o que é um fator determinante para a sustentabilidade da organização (Grant, 1996).

O conhecimento está relacionado à educação (Van Weert, 2006). O trabalho e a educação estão intimamente ligados, pois sem estudo há o despreparo para o mercado de trabalho qualificado, que obriga o jovem a ficar à mercê de subempregos ou até mesmo do desemprego por não ter tido a oportunidade de ter uma formação (Modesto, 2012). Uma população que vive essa relação com muita proximidade é a de jovens trabalhadores universitários. Jovem, de acordo com a Constituição Federal (Brasil, 1988), é aquele entre 15 e 29 anos. Portanto, jovens trabalhadores universitários são aqueles que além de estarem matriculados e cursando a graduação, devem também exercer atividades de trabalho ou estágio.

Dessa forma, esse trabalho pretende responder a seguinte pergunta de pesquisa: qual o comportamento de compartilhamento do conhecimento de jovens trabalhadores universitários, no cenário de *home office* da pandemia de COVID-19, considerando regime de trabalho, tipo de equipamento utilizado, tipo de acesso à internet e alinhamento entre a área de estudo e de trabalho?

O objetivo geral desta pesquisa é identificar o comportamento de compartilhamento de conhecimento de jovens trabalhadores universitários no cenário de *home office* da pandemia de COVID-19, considerando regime de trabalho, tipo de equipamento utilizado, tipo de acesso à internet e alinhamento entre a área de estudo e de trabalho. Desta forma, esta pesquisa pode contribuir academicamente identificando o comportamento de compartilhamento de conhecimento dos jovens universitários trabalhadores em *home office*. Estes resultados podem contribuir com os gestores, mostrando os tipos de preocupações que as organizações devem ter em relação ao *home office* de jovens trabalhadores no que diz respeito ao comportamento de compartilhamento de conhecimento.

Os próximos capítulos são estruturados como segue: na seção 2, é apresentada a fundamentação teórica sobre o compartilhamento do conhecimento de jovens trabalhadores universitário em meio à pandemia de COVID-19; na seção 3, são tratados os procedimentos metodológicos aplicados na pesquisa; na seção 4, são descritas a análise dos dados e discussão dos resultados; e finalmente, na seção 5, são abordadas as conclusões e considerações finais.

## 2 O comportamento de compartilhamento do conhecimento em jovens trabalhadores universitários e a pandemia da COVID-19

No final de 2019, a COVID-19 surgiu no mundo, com os primeiros casos sendo reportados na China (WHO, 2020). A pandemia começou a assolar o Brasil com força a partir de março de 2020 (G1, 2020) e, com ela, trouxe diversas medidas de segurança, como *lockdowns*, fechamento de comércio, regulamentos de higiene, distanciamento social e fechamentos das atividades presenciais de escolas e faculdades (Spurk & Straub, 2020). Especialmente nas faculdades, muitas já vinham adotando ferramentas digitais em seu dia a dia, como o *blended leaning* ou as ferramentas de ensino à distância (Camillo, 2017). Com a pandemia, o ensino remoto foi definitivamente adotado e deve deixar impactos no futuro da educação (Oliveira *et al.*, 2020).

A educação superior traz base para o mercado de trabalho qualificado, de forma que é essencial para melhores oportunidades de emprego (Modesto, 2012). O jovem universitário é muitas vezes trabalhador, porém nem sempre em empregos de sua área de formação (Pavei, 2005). Em algumas situações, o jovem trabalhador universitário precisa enfrentar regimes de trabalho que dificultam o seu acesso à universidade, pois não tem horários flexíveis ou, quando tem, não se bonificam horas faltantes para estudo (Vargas & De Paula, 2012).

A COVID-19 trouxe diversas modificações nas relações de trabalho (Carnevale & Hatak, 2020), sendo uma das mais aparentes delas a implementação de atividades remotas e teletrabalho (Bonacini, Gallo & Scicchitano, 2021; Bridi *et al.*, 2020; Waizenegger *et al.*, 2020). Em novembro de 2020, observavam-se 7,3 milhões de trabalhadores exercendo suas atividades de forma remota no país, sendo que a maioria destes trabalhadores são do setor privado e de serviços (Goés, Martins & Nascimento, 2021). Os jovens até 29 anos eram 31,8% dos trabalhadores remotos em novembro de 2020 e os trabalhadores com escolaridade de Ensino Médio Completo até Superior Incompleto representavam 21,8% dos remotos no mesmo período (Goés, Martins & Nascimento, 2021).

Empresas já implementavam o teletrabalho *home office* a um tempo, buscando implementar estratégias mais flexíveis, a fim de trazer inovação na gestão de pessoas e dar uma maior autonomia para o trabalhador (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017). No entanto, com a pandemia, essa modalidade passa a se tornar um imperativo, graças às regras de isolamento social (Mendes, Hastenreiter Filho & Tellechea, 2020). O teletrabalho *home office* pode ser definido como qualquer trabalho realizado fora de escritórios centrais das empresas (Queiroga, 2020). Ao mesmo tempo que traz diversas vantagens, o teletrabalho *home office* faz com que o trabalhador tenha maiores despesas e preocupações com a conexão com a Internet, energia elétrica, ergonomia de aparelhos, entre outros (Maciel & Lando, 2021). Essa parte de infraestrutura, embora onerosa ao trabalhador, pode ser facilitada pela grande expansão que as redes de internet fixa e móvel tiveram nos últimos anos no país (Cunha, 2020).

Na maioria dos setores, o teletrabalho *home office* foi adotado como uma resposta à situação de calamidade pública, sem políticas estabelecidas, de maneira não estruturada e na maioria das vezes utilizando como principal *software* o *WhatsApp* (SAP Consultores, 2020). O teletrabalho *home office* não está restrito ao trabalho definido formalmente, podendo estar “escondido” em pequenas tarefas, desde que elas sejam realizadas fora do ambiente original de trabalho (TST, 2020).

Um dos desafios ligados ao teletrabalho é o de como lidar com o conhecimento. Um case da empresa Teclógica (Etges, 2020) narra que a comunicação precisa ser adaptada, tanto num nível formal, como num nível informal, e que o uso de mecanismos para o compartilhamento do conhecimento precisa ser mais bem planejado nesse período de pandemia.

O compartilhamento do conhecimento é o processo no qual os times, unidades e organizações trocam, recebem e são influenciados pela experiência e conhecimento de outros (Wijk *et al.*, 2008).

Em uma empresa, “o compartilhamento de conhecimento no trabalho é uma forma de assegurar que seus colaboradores ou empregados possam estar repassando uns aos outros o conhecimento que possuem” (Tonet & Paz, 2006, p. 76). O compartilhamento do conhecimento envolve dois processos: a doação do conhecimento e a coleta do conhecimento; na coleta, o capital intelectual é comunicado aos outros, enquanto na doação, o capital intelectual de outro indivíduo é consultado (Van Den Hoof & De Ridder, 2004).

O compartilhamento do conhecimento possibilita diversos benefícios para as empresas, como uma maior sustentabilidade do conhecimento, melhora no tempo de resposta, produtividade, aprendizado, capacidade inovativa, melhoria dos processos organizacionais e no desempenho organizacional (Gonzalez & Chakraborty, 2014; Karkoulian, Harake & Messarra, 2010; Matherly & Al Nahyan, 2015; Tseng, 2010). Uma cultura de compartilhamento do conhecimento é essencial para facilitar o aprendizado e o desenvolvimento organizacional, de forma a fomentar a vantagem competitiva sustentável (Naim & Lenkla, 2016).

O compartilhamento acontece através de diversos mecanismos, tais como: e-mail, reuniões, documentos, encontros informais, entre outros (Garrett & Caldwell, 2002; Balle *et al.*, 2019). No Brasil, que tem mais de um aparelho de telefone celular por habitante (Meirelles, 2020), é esperado que sejam utilizadas diferentes plataformas para que o compartilhamento do conhecimento digital aconteça. No entanto, isso não necessariamente significa uma vantagem em tempos de pandemia, Tønnessen, Dhir e Flåtén (2021), de forma surpreendente, não encontraram uma associação entre uso de plataformas digitais e maior compartilhamento do conhecimento durante a pandemia.

Jackowska e Lauring (2021) mostram que o trabalho fisicamente distante (como o teletrabalho *home office*) faz com que seja mais difícil obter informações, dificultando o trabalho em grupo. Além disso, os autores identificaram que essa falta de informação trazida pelo teletrabalho impacta negativamente na localização e na utilização do conhecimento. O compartilhamento do conhecimento também é impactado, pois a capacidade de socialização dos funcionários em *home office* é limitada, o que pode ser mitigado com o uso correto das ferramentas computacionais apropriadas (Bolisani *et al.*, 2020).

Com base nesta revisão de literatura, identificou-se que o *home office* em termos de compartilhamento de conhecimento pode ter relação com o regime de trabalho, tipo de equipamento utilizado, tipo de acesso à internet e alinhamento entre a área de estudo e de trabalho.

### 3 Método

Este trabalho tem um posicionamento positivista, com a teoria trabalhada de maneira indutiva e realizada com a utilização de um *survey*. O *survey* é um método que utiliza o questionário para coleta de dados e é adequado para a coleta de dados de uma grande amostra de indivíduos (Hair *et al.*, 2005). A população deste estudo abrange pessoas de 18 a 29 anos, matriculadas em Instituições de Ensino Superior no Brasil, cursando graduação e que exercem funções laborais, de maneira formal, informal ou em regime de estágio, sendo remuneradas ou não. A amostra é formada por 295 jovens trabalhadores universitários brasileiros, que foram acessados de forma não-probabilística intencional, de acordo com o indicado por Aaker, Kumar e Day (2009). O questionário auto-administrável foi criado com a ferramenta *Google Forms*®. Os dados foram coletados no período de 14 de setembro a 01 de novembro de 2020.

O compartilhamento do conhecimento foi medido com as escalas de coleta e doação do conhecimento de Vries, Van den Hooff e De Ridder (2006). As escalas passaram por tradução reversa, validação de conteúdo e de face. Elas foram medidas com escalas Likert de 7 pontos. Os itens da escala, já traduzidos e adaptados, estão no Quadro 1.

Quadro 1 – Perguntas sócio-demográficas utilizadas para a análise dos dados

	<b>Itens</b>
Doação	Eu comunico para meus colegas de trabalho quando aprendo algo novo. Eu compartilho as informações que tenho com meus colegas de trabalho. Eu penso que é importante que os meus colegas de trabalho saibam o que estou fazendo. Regularmente comunico aos meus colegas de trabalho o que estou fazendo.
Coleta	Eu pergunto aos meus colegas de trabalho quando preciso de algum conhecimento. Gosto de estar informado sobre o que os meus colegas de trabalho sabem. Eu pergunto aos meus colegas de trabalho sobre suas habilidades quando preciso aprender alguma coisa. Quando um colega de trabalho é bom em algo relevante para meu trabalho, peço para que me ensine.

Fonte: Vries, Van den Hooff e De Ridder (2006).

As outras perguntas da escala são todas sócio-demográficas. Elas foram coletadas seguindo a lógica expressa no Quadro 2.

Quadro 2 – Perguntas sócio-demográficas utilizadas para a análise dos dados

<b>#</b>	<b>Pergunta</b>	<b>Valores Possíveis</b>	<b>Referência</b>
1	A função que exerce no trabalho é relacionada ao curso em que está matriculado?	Sim ou não	Cardoso e Sampaio (1994); Pavei (2005)
2	Durante a pandemia, você está trabalhando em qual regime?	Presencial, Home Office ou Híbrido	Bonacini, Gallo e Scicchitano (2021) Bridi <i>et al.</i> (2020), Waizenegger <i>et al.</i> (2020)
3	Qual equipamento você possui para ter acesso às atividades remotas?	Somente celular ou Notebook/Desktop	Bonacini, Gallo e Scicchitano (2021) Bridi <i>et al.</i> (2020), Waizenegger <i>et al.</i> (2020)
4	Que tipo de acesso à Internet você tem em casa?	Banda larga ou móvel (celular)	Bonacini, Gallo e Scicchitano (2021) Bridi <i>et al.</i> (2020), Waizenegger <i>et al.</i> (2020)

O método empregado nesta pesquisa é o de comparação de médias. Para isso, inicia-se medindo a confiabilidade da coleta e da doação do conhecimento através do Alfa de Cronbrach (Hair et al., 2009). Seguindo a lógica de que escalas Likert são escalas somadas (Malhotra, 2012), os



itens da escala de cada escala foram somados e foi realizada uma média, para simplificar a escala em um único item. Em seguida, são realizados os testes de assimetria e curtose, a fim de determinar se os testes adotados serão paramétricos ou não-paramétricos. Finalmente, são aplicados os testes de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis de diferenças de médias (Field, 2009; Hair *et al.*, 2009). Os procedimentos foram realizados com o auxílio do software SPSS® (*Statistical Package for Social Sciences*).

#### 4 Análise e Discussão dos Resultados

Após os procedimentos de limpeza de dados, foram retirados 9 questionários, resultando em 286 questionários válidos respondidos por jovens trabalhadores universitários brasileiros. Todos os respondentes estão matriculados em Instituições de Ensino Superior no Brasil, cursam graduação e exercem funções laborais. A maioria dos respondentes é do estado de Pernambuco, sendo que a amostra abrange também São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Alagoas, Paraíba e Distrito Federal. Os cursos mais citados pelos entrevistados foram Administração, Direito e Ciências Contábeis. As outras características sociodemográficas estão sumarizadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Características sociodemográficas da amostra

Gênero	Masculino – 59,3%
	Feminino – 40,7%
Idade	De 18 a 20 anos – 44,2%
	De 21 a 23 anos – 34,0%
	De 24 a 26 anos – 14,4%
	De 27 a 29 anos – 7,4%
Estado Civil	Solteiro – 92,6%
	Casado – 4,6%
	Desquitado/Divorciado/Separado – 1,4%
	Viúvo – 0%
	União Estável - 1,1%
	Outro – 0,4%
Período do Curso	Primeiro/Segundo – 40,7%
	Terceiro/Quarto – 16,5%
	Quinto/Sexto – 15,4%
	Sétimo/Oitavo – 15,8%
	Nono/Décimo – 9,5%
	Décimo Primeiro/Décimo segundo – 2,1%

A análise inicia pela verificação da confiabilidade das escalas. Para isso, é realizada a análise do Alfa de *Cronbach*, como descrito por Hair *et al.* (2009). O construto de doação do conhecimento apresentou  $\alpha = 0,816$  e o de coleta do conhecimento apresentar  $\alpha = 0,821$ . Dessa forma, ambas são consideradas adequadas.

Em seguida, doação e coleta do conhecimento foram simplificadas para um único item cada, utilizando a ideia de *Likert* ser uma escala somada (Malhotra, 2012). Na sequência, foram realizados os testes de assimetria e curtose nas variáveis doação e coleta. O resultado está na Tabela 2.

Tabela 2 – Testes de assimetria e curtose

	doação	coleta
Assimetria	-,724	-1,233
Erro de assimetria	,144	,144
Valor z assimetria	-5,014	-8,542
Curtose	-,060	,809
Erro de Curtose	,288	,288
Valor z curtose	-0,2096	2,813094

A partir dos dados da Tabela 2, pode-se ver que a doação do conhecimento apresenta assimetria e a coleta do conhecimento apresenta assimetria e curtose. Desse modo, os procedimentos adotados a seguir devem ser não-paramétricos.

O próximo passo é a aplicação de um teste de comparação de médias independente, portanto prossegue-se com a aplicação dos testes de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, seguindo os procedimentos indicados por Field (2009).

A primeira variável de agrupamento analisada é a de função do trabalho. Os respondentes foram divididos naqueles que trabalham em funções relacionadas ao curso em que estão matriculados (grupo “sim”) e dos que não trabalham em funções relacionadas (grupo “não”). Foi analisado se há diferença nas médias das respostas para o comportamento da doação e da coleta do conhecimento. As Tabelas 3 e 4 mostram os resultados do teste de Mann-Whitney para este agrupamento.

Tabela 3 – Classificações dos Postos: agrupamento “função relacionada”

	N	Média dos Postos	Soma dos Postos
doação sim	127	151,00	19177,50
doação não	158	136,57	21577,50
coleta sim	127	157,43	19993,50
coleta não	158	131,40	20761,50

Tabela 4 – Mann-Whitney: agrupamento “função relacionada”

	doação	Coleta
Mann-Whitney U	9016,500	8200,500
Wilcoxon W	21577,500	20761,500
Z	-1,477	-2,693
Sig. Assint. (2 caudas)	,140	,007

No caso dos jovens trabalhadores universitários, não há uma diferença entre a doação do conhecimento daqueles que exercem funções laborais relacionadas com seus cursos e daqueles que exercem funções não relacionadas ( $U = 9016,500$ ;  $p = 0,140$ ). No entanto, essa diferença existe no caso da coleta do conhecimento ( $U = 8200,500$ ;  $p = 0,007$ ). Na Tabela 4, pode-se ver que a média de postos é mais alta para o grupo “sim”, daqueles que exercem funções relacionadas aos seus cursos. Isso pode acontecer pois o emprego ou estágio se torna um espaço de diálogo com aquilo que é aprendido no curso na Instituição de Ensino Superior, permitindo que os jovens trabalhadores universitários tirem dúvidas dos conteúdos visto em aulas com seus colegas e também apliquem na prática aquilo que foi trabalhado em sala de aula (Pavei, 2005),

abrindo espaço para *feedback*. Essa troca acaba por não existir entre aqueles jovens trabalhadores universitários que exercem atividades laborais em área diferente daquela do seu curso, o que pode explicar este resultado.

O teste seguinte pretende verificar se há diferenças entre o compartilhamento do conhecimento dos jovens trabalhadores universitários em diferentes regimes de trabalho durante a pandemia: presencial, home office ou híbrido. Para isso, foi aplicado o teste de Kruskal-Wallis para analisar se há diferenças no comportamento de doação e coleta. As Tabelas 5 e 6 mostram o resultado do teste.

Tabela 5 – Classificações dos Postos: agrupamento “regime de trabalho”

Médias dos Postos		
Doação	presencial	138,73
	<i>home office</i>	150,44
	híbrido	151,52
Coleta	presencial	143,81
	<i>home office</i>	139,36
	híbrido	146,42

Tabela 6 – Kruskal-Wallis: agrupamento “regime de trabalho”

	doação	coleta
Qui-quadrado	1,408	,215
Df	2	2
Sig. Assintótica	,495	,898

O teste de Kruskal-Wallis testa as diferenças entre os três agrupamentos ao mesmo tempo. Pode-se verificar pela Tabela 6 que não há diferenças significativas entre os três tipos de regimes de trabalhos, seja para a doação do conhecimento ( $\chi^2 = 1,408$ ;  $p = 0,495$ ) como para a coleta do conhecimento ( $\chi^2 = 0,215$ ;  $p = 0,898$ ). Isso pode significar que, de forma geral, os jovens trabalhadores universitários estejam habituados a compartilhar o conhecimento em quaisquer ambientes. Em parte, isso pode acontecer devido às ferramentas modernas de ensino e aprendizado que mesclam o ambiente presencial e o ambiente virtual (Camillo, 2017).

Os próximos testes são realizados partindo dos princípios já expostos de que o teletrabalho no Brasil aumentou exponencialmente e que a maioria das empresas o adota em algum grau, mesmo de forma não estruturada e sem políticas estabelecidas, com a utilização de aplicativos de mensagens, por exemplo (SAP Consultores, 2020). O compartilhamento do conhecimento, portanto, pode acontecer por vias de teletrabalho estruturado ou não, já que o teletrabalho não se restringe ao regime formal de *home office* ou híbrido, mas a qualquer tipo de trabalho que seja prestado em locais que não o da sede da empresa (TST, 2020). Assim, o tipo de internet e o tipo de aparelho que o jovem trabalhador universitário tem a sua disposição pode potencialmente fazer diferença para o compartilhamento.

Dessa forma, realizou-se o teste que pretende verificar se há diferenças no comportamento de compartilhamento do conhecimento baseado no aparelho pelo qual se acessa para atividades remotas: um grupo tendo apenas telefone celular e outro tendo outros aparelho, como notebooks ou desktops. As Tabelas 7 e 8 mostram os resultados do teste de Mann-Whitney.

Tabela 7 – Classificações dos Postos: agrupamento “equipamento”

		Médias dos Postos	Somas dos Postos
doação	Notebook ou Desktop	144,96	35080,50
	Somente celular	131,97	5674,50
coleta	Notebook ou Desktop	148,51	35939,50
	Somente celular	111,99	4815,50

Tabela 8 – Mann-Whitney: agrupamento “equipamento”

	Doação	coleta
Mann-Whitney U	4728,500	3869,500
Wilcoxon W	5674,500	4815,500
Z	-,957	-2,721
Sig. Assint. (2 caudas)	,338	,007

Na Tabela 8, pode-se verificar que o resultado do teste não mostra diferença significativa para a doação do conhecimento ( $U = 4728,500$ ;  $p = 0,338$ ), mas essa diferença existe para a coleta do conhecimento ( $U = 3869,500$ ;  $p = 0,007$ ). Na Tabela 8, pode-se verificar que a média de postos mais alta é a do grupo que possui Notebook ou Desktop. Existem estudos que tratam dos mecanismos para o compartilhamento do conhecimento (Balle *et al.*, 2019), além dos que enfatizam as diferenças do compartilhamento do conhecimento cara-a-cara daquele mediado por tecnologia da informação (Garrett & Caldwell, 2002). Neste caso, os mecanismos tecnológicos podem ter sido separados em duas categorias por alguns motivos que facilitam a coleta do conhecimento nos notebooks ou desktops, como tamanho da tela, otimização do sistema (não pensado para tecnologias móveis), facilidade de digitação, entre outros. Além disso, o Brasil conta com 1,6 dispositivos móveis para cada habitante (Meirelles, 2020), de forma que outra explicação possível é que os membros do grupo “Notebooks ou Desktops” possam ter também um celular que sirva de apoio na hora de coletar o conhecimento, deixando o ambiente de trabalho principal aberto no computador e utilizando o celular para fazer a pergunta, evitando a troca de telas e facilitando o compartilhamento. Assim, enquanto o trabalho de Tønnessen, Dhir e Flåten (2021) não confirmou a influência do uso de diversos sistemas para o compartilhamento do conhecimento, aqui verifica-se que o uso específico de um tipo de dispositivo (computadores notebook ou desktops) traz diferença para a coleta do conhecimento.

Por fim, o último teste foi feito para verificar se há diferenças no compartilhamento do conhecimento dos jovens trabalhados universitários separados pelo tipo de Internet que eles têm em casa, para que possam acessar remotamente as atividades de trabalho desse ambiente. Foram separados entre os que possuem algum tipo de Internet de Banda Larga e aqueles que possuem somente Internet Móvel (3G/4G ou qualquer outro plano exclusivo para celular). As Tabelas 9 e 10 mostram os resultados do teste de Mann-Whitney para estes grupos.

Tabela 9 – Classificações dos Postos: agrupamento “tipo de Internet”

		Média dos Postos	Soma dos Postos
doação	Banda Larga	142,06	37361,50
	Móvel (celular)	154,25	3393,50
coleta	Banda Larga	142,75	37543,00



Móvel (celular)	146,00	3212,00
-----------------	--------	---------

Tabela 10 – Mann-Whitney: agrupamento “tipo de Internet”

	doação	coleta
Mann-Whitney U	2645,500	2827,000
Wilcoxon W	37361,500	37543,000
Z	-,670	-,181
Sig. Assint. (2 caudas)	,503	,857

Pode-se verificar na Tabela 10 que não há diferença entre os grupos, tanto no caso da doação ( $U = 2645,500$ ;  $p = ,503$ ), como da coleta do conhecimento ( $U = 2827,000$ ;  $p = ,857$ ). Isso pode ter acontecido pela expansão da internet móvel, que fez com que as redes 4G chegassem a mais municípios, o que contribuiu para uma adoção de maiores planos de dados por parte dos usuários (Cunha, 2020). Dessa forma, o tipo de Internet não se mostra como um determinante para o comportamento de compartilhamento do conhecimento em ambientes remotos de teletrabalho induzidos pela pandemia.

## 5 Considerações Finais

Esta pesquisa pretendia investigar as diferenças do comportamento de compartilhamento do conhecimento de jovens trabalhadores universitários, quando confrontadas no cenário de mudanças causadas pela COVID-19. Para isso, foi realizado um *survey* com 286 jovens trabalhadores universitários matriculados em Instituições de Ensino Superior brasileiras. Os dados foram analisados frente a perguntas sociodemográficas, utilizando comparação de média.

Os resultados mostram que são identificadas diferenças na coleta do conhecimento entre os grupos de pessoas que trabalham na mesma área que estudam e naquelas que trabalham em área diferente daquela de estudo, sendo que as que trabalham na mesma área de estudo coletam mais. São identificadas diferenças também na coleta do conhecimento daqueles que utilizam computadores notebook ou desktop, em comparação com aqueles que utilizam telefones celulares, sendo que a coleta é maior no grupo daqueles que utilizam notebooks ou desktops. Não foi identificada diferença na doação do conhecimento em nenhum grupo. Também não apresentaram diferenças as comparações do compartilhamento do conhecimento nos grupos de regime de trabalho (presencial, *home office* e híbrido) e no tipo de Internet utilizada (banda larga ou móvel), como mostra a Figura 1.

		Coleta de conhecimento	Doação de conhecimento
Alinhamento entre área de estudo e trabalho	sim	≠	≈
	não		
Regime de trabalho	presencial		
	home office	≈	≈
	híbrido		
Tipo de equipamento disponível	computador	≠	≈
	celular		
Acesso à internet	banda larga	≈	≈
	Móvel (celular)		

Figura 1 – Resumo dos resultados

O trabalho traz contribuições acadêmicas, avançando o entendimento das relações de trabalho em um cenário de pandemia. Os resultados já citados são também contribuições acadêmicas ao avançarem a literatura de gestão do conhecimento. O resultado da coleta do conhecimento dos que trabalham na mesma área que estudam demonstra como o *background* acadêmico influencia no compartilhamento do conhecimento organizacional. O resultado dos dispositivos pode indicar um avanço na literatura de mecanismos, mostrando que não apenas os mecanismos são importantes para que o compartilhamento aconteça, mas também que dentro dos mecanismos tecnológicos é importante ter o equipamento certo para que o compartilhamento aconteça com efetividade.

O trabalho traz também contribuições gerenciais, pois mostra caminhos pra ações gerenciais quanto à coleta do conhecimento. Quanto ao resultado da coleta do conhecimento ser maior pelos que trabalham na mesma área que estudam, os gerentes podem identificar como uma oportunidade e oferecer mais espaços de coleta para aqueles que estudam a área e também incentivar a doação do conhecimento – até mesmo por aqueles que coletam mais, pois segundo Van den Hoof e Ridder (2004), a coleta leva à doação do conhecimento. Já quanto ao resultado dos equipamentos, fica evidente a necessidade de computadores adequados para a efetiva coleta do conhecimento em teletrabalho.

Como limitações, pode-se apontar que a amostra é majoritariamente do estado de Pernambuco, quando o ideal é que ela fosse mais bem distribuída entre os estados do Brasil, e não foi realizado um controle frente às profissões dos participantes. Como sugestões de trabalhos futuros, sugere-se a implementação de um controle com as profissões e de expansão da coleta para mais estados do Brasil e em maior volume. Pode-se também fazer o controle se os entrevistados têm filhos, se dividem o equipamento com outras pessoas, e quantas pessoas moram no mesmo ambiente. Além disso, sugere-se uma coleta de dados longitudinal para comparação dos resultados ao longo do tempo, em especial pelo caráter inédito da pandemia, a fim de verificar a evolução da situação. Sugere-se também a reaplicação da pesquisa no pós-pandemia para verificação de como se comportarão os resultados.

## Referências

Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (1999). *Pesquisa de marketing*. Atlas.

- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. Br*, 15, 511-533.
- Balle, A. R., Steffen, M. O., Curado, C., & Oliveira, M. (2019). Interorganizational knowledge sharing in a science and technology park: the use of knowledge sharing mechanisms. *Journal of Knowledge Management*. 23(10),2016-2038.
- Bengoa, D. S., & Kaufmann, H. R. (2014). Questioning western knowledge transfer methodologies: Toward a reciprocal and intercultural transfer of knowledge. *Thunderbird International Business Review*, 56(1), 11-26.
- Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020). Working from home during COVID-19 pandemic: Lessons learned and issues. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 15(1), 458-476.
- Bonacini, L., Gallo, G., & Scicchitano, S. (2021). Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *Journal of population economics*, 34(1), 303-360.
- Brasil. Constituição (1988). (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico.
- Bridi, Maria Aparecida *et al.* (2020) O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. *Revista REMIR*. S/N.  
<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19> Acesso em: 29 Apr. 2021.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920.
- Cardoso, R. C., & Sampaio, H. (1994). Estudantes universitários e o trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 26(9), 30-50.
- Camillo, C. M. (2017). Blended learning: uma proposta para o ensino híbrido. *EaD & Tecnologias Digitais na Educação*, 5(7), 64-74.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Moscon, D. C. B., Micheletto, M. R. D., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., ... & Carlotto, P. A. C. (2020). COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), I-III.
- CUNHA, L. (2020) Pandemia acelera expansão da cobertura de internet e chamadas de voz. *6 Minutos*, 10 de set. 2020. <https://6minutos.uol.com.br/tecnologia/pandemia-acelera-expansao-da-cobertura-de-internet-e-chamadas-de-voz/> Acesso em 29 de abr. 2021.

- Etges, S. (2020) A experiência do trabalho remoto na pandemia - Teclógica. *Teclógica*, 11 de ago. <https://blog.teclogica.com.br/trabalho-remoto/> Acesso em 29 Apr. 2021.
- Field, Andy. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS-2*. Bookman Editora.
- G1. (2020). Coronavírus: veja a cronologia da doença no Brasil. *Site G1*, 06 de abr. 2020. <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/04/06/coronavirus-veja-a-cronologia-da-doenca-no-brasil.ghtml> Acesso em: 29 Apr. 2021.
- Garrett, S., & Caldwell, B. (2002). Describing functional requirements for knowledge sharing communities. *Behaviour & information technology*, 21(5), 359-364.
- GÓES, Geraldo, MARTINS, Felipe & NASCIMENTO, Sena. (2021) *O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid- 19 nos mostrou*, 02 fev. 2021. [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201\\_nota\\_teletrabalho\\_ii.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf) Acesso em: 29 Apr. 2021.
- Gonzalez, J. A., & Chakraborty, S. (2014). Expatriate knowledge utilization and MNE performance: A multilevel framework. *Human Resource Management Review*, 24(4), 299-312.
- Grant, R.M. (1996) Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17(Winter Special Issue), 109-123.
- Hair, Joseph F., Babin, B., Money, A. H. & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Jackowska, M., & Luring, J. (2021). What are the effects of working away from the workplace compared to using technology while being at the workplace? Assessing work context and personal context in a global virtual setting. *Journal of International Management*, 27(1), 100826.
- Karkoulian, S., Harake, N. A., & Messarra, L. C. (2010). Correlates of organizational commitment and knowledge sharing via emotional intelligence: An empirical investigation. *The Business Review*, 15(1), 89-96.
- Maciel, A., & Lando, G. (2021). Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil. *Revista Espaço Acadêmico*, 20, 63-74.
- Malhotra, Naresh K. (2012) *Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada*. Bookman.
- Matherly, L. L., & Al Nahyan, S. S. (2015). Workplace quotas: Building competitiveness through effective governance of national-expatriate knowledge transfer and development of sustainable human capital. *International Journal of Organizational Analysis*.



- Meirelles, Fernando. (2020) *Uso da TI -Tecnologia de Informação nas Empresas Pesquisa Anual do FGVcia 2020*.  
[https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/fgvcia2020pesti-resultados\\_0.pdf](https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/fgvcia2020pesti-resultados_0.pdf)  
Acesso em 30 de abr. 2021.
- Mendes, D. C., Hastenreiter Filho, H. N., & Tellechea, J. (2020). A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. *Revista Valore*, 5, 160-191.
- Migdadi, M. M. (2020). Knowledge management, customer relationship management and innovation capabilities. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 36(1), 111-1242020.
- Modesto, M. A. (2012) Estudante-trabalhador ou trabalhador-estudante? Nuances da relação entre educação e trabalho na UFS. In: *VI Colóquio Internacional de Educação e Contemporaneidade*. São Crisóvão-SE, Brasil. 20 a 22 set. 2012.
- Naim, M. F., & Lenkla, U. (2016). Knowledge sharing as an intervention for Gen Y employees' intention to stay. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), 142-148.
- Oliveira, E., Freitas, T. C., de Sousa, M. R., Mesquita, N. C. D. S. G., dos Reis Almeida, T., Dias, L. C., ... & Ferreira, A. P. M. (2020). A educação a distância (EaD) e os novos caminhos da educação após a pandemia ocasionada pela Covid-19. *Brazilian Journal of Development*, 6(7), 52860-52867.
- Pavei, K. (2005). Jovens universitários e o trabalho precário. *Revista de Ciências Humanas*, (38), 236-276.
- Queiroga, F. (2020). *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* (Vol. 1). Artmed Editora.
- SAP Consultores. (2020). *Pesquisa Home Office 2020*, dezembro de 2020.  
[sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf](http://sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf)  
Acesso em 29 de abr. 2021.
- Schultze, U., & Leidner, D. E. (2002). Studying knowledge management in information systems research: discourses and theoretical assumptions. *MIS quarterly*, 213-242.
- Sher, P. J., & Lee, V. C. (2004). Information technology as a facilitator for enhancing dynamic capabilities through knowledge management. *Information & management*, 41(8), 933-945.
- Song, J. (2014). Subsidiary absorptive capacity and knowledge transfer within multinational corporations. *Journal of International Business Studies*, 45(1), 73-84.
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic, *Journal of Vocational Behavior*, 119, p. 1-4.

- Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåten, B. T. (2021). Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, 170, 120866.
- Tonet, H. C., & Paz, M. D. G. T. D. (2006). Um modelo para o compartilhamento de conhecimento no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(2), 75-94.
- Tseng, S. M. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of knowledge management*, 14(2), 269-284.
- TST – Tribunal Superior Do Trabalho. (2020) *Teletrabalho, o trabalho de onde você estiver*, dezembro de 2020  
<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815> Acesso em 29 de abr. 2021.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.
- van Weert, T. J. (2006). Education of the twenty-first century: New professionalism in lifelong learning, knowledge development and knowledge sharing. *Education and Information Technologies*, 11(3), 217-237.
- Vargas, H. M., & Paula, M. D. F. C. D. (2013). A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na educação superior: desafio público a ser enfrentado. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 18, 459-485.
- Vries, R. E., Van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, 33(2), 115-135.
- WHO - World Health Organization. (2020) Listings of WHO's response to COVID-19. *Who.int*, 29 jun. 2020. <https://www.who.int/news/item/29-06-2020-covidtimeline> Acesso em: 29 Apr. 2021.
- Wijk, R., Jansen, J. J., & Lyles, M. A. (2008). Inter-and intra-organizational knowledge transfer: a meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences. *Journal of management studies*, 45(4), 830-853.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442.