

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DIEGO RODRIGUES SOUZA

JORDAN ROCHA DE MOURA

JOSÉ ALEXANDRE FRANCISCO DOS SANTOS JUNIOR

**TRABALHO REMOTO NAS EMPRESAS PRIVADAS NA ERA DA PANDEMIA:
UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

RECIFE

2023

**DIEGO RODRIGUES SOUZA
JORDAN ROCHA DE MOURA
JOSÉ ALEXANDRE FRANCISCO DOS SANTOS JUNIOR**

**TRABALHO REMOTO NAS EMPRESAS PRIVADAS NA ERA DA PANDEMIA:
UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Disciplina TCC II do Curso de Administração do
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte
dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador(a): Prof. Dr. Jadson Freire da Silva

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S719t Souza, Diego Rodrigues.
Trabalho remoto nas empresas privadas na era da pandemia: uma
revisão bibliográfica/ Diego Rodrigues Souza; Jordan Rocha de Moura;
José Alexandre Francisco dos Santos Junior. - Recife: O Autor, 2023.
20 p.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2023.

Inclui Referências.

1. Empresa Privada. 2. Trabalho remoto. 3. Pandemia. I. Moura,
Jordan Rocha de. II. Santos Júnior, José Alexandre Francisco dos. III.
Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

RESUMO

O trabalho remoto tem passado por uma transformação significativa nas últimas décadas, impulsionado pela evolução tecnológica e mudanças nas dinâmicas de trabalho. A ascensão da conectividade digital e a disponibilidade de ferramentas de colaboração online possibilitaram que cada vez mais profissionais exercessem suas funções remotamente, independentemente da localização física. Empresas de diversos setores têm adotado essa modalidade para atrair talentos, melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e otimizar seus recursos operacionais. O trabalho remoto proporciona às empresas a oportunidade de reduzir despesas relacionadas a espaços físicos de escritório, como aluguel e manutenção, enquanto permite que seus funcionários trabalhem de qualquer lugar com acesso à internet. Esta pesquisa teve por objetivo avaliar a produtividade dos colaboradores que adotam o trabalho remoto em comparação com aqueles que trabalham no escritório. Foi realizada uma revisão bibliográfica da literatura, com os seguintes descritores: Empresa Privada; Trabalho remoto; Pandemia. Dos 70 artigos selecionados, analisados e lidos, 54 foram excluídos devido estarem dentro do processo de exclusão, ficando assim um total de 16 artigos a serem estudados. Com isso, as empresas buscaram um equilíbrio entre eficiência operacional e bem-estar dos funcionários, a gestão cuidadosa, a adaptação constante e a consideração das lições aprendidas durante a pandemia são cruciais para criar ambientes de trabalho mais resiliente e voltados para o futuro.

Palavra-chave: Empresa Privada; Trabalho remoto; Pandemia

ABSTRACT

Remote work has undergone a significant transformation in recent decades, driven by technological developments and changes in work dynamics. The rise of digital connectivity and the availability of online collaboration tools have enabled more and more professionals to perform their duties remotely, regardless of physical location. Companies from different sectors have adopted this modality to attract talent, improve the quality of life of employees and optimize their operational resources. Remote work provides companies with the opportunity to reduce expenses related to physical office space, such as rent and maintenance, while allowing their employees to work from anywhere with internet access. This research aimed to evaluate the productivity of employees who adopt remote work compared to those who work in the office. An bibliographic literature review was carried out, with the following descriptors: Private Company; Remote work; Pandemic. Of the 70 articles selected, analyzed and read, 54 were excluded due to being within the exclusion process, leaving a total of 16 articles to be studied. As a result, companies have sought a balance between operational efficiency and employee well-being. Careful management, constant adaptation and consideration of lessons learned during the pandemic are crucial to creating more resilient and future-oriented work environments.

Keyword: Private Company; Remote work; Pandemic

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. Introdução | 07 |
| 2. Delineamento metodológico | 09 |
| 3. Referencial teórico | 11 |
| 3.1 Definição de trabalho remoto e suas modalidades | 11 |
| 3.2 História e Evolução do trabalho remoto | 12 |
| 3.3 Vantagens e desafio do trabalho remoto | 13 |
| 3.4 Trabalho remoto como tendências nas empresas privadas | 14 |
| 4. Resultados e discussão | 15 |
| 5. Considerações finais | 23 |
| Referências | 26 |

1. INTRODUÇÃO

O trabalho remoto tem passado por uma transformação significativa nas últimas décadas, impulsionado pela evolução tecnológica e mudanças nas dinâmicas de trabalho. A ascensão da conectividade digital e a disponibilidade de ferramentas de colaboração online possibilitaram que cada vez mais profissionais exercessem suas funções remotamente, independentemente da localização física. Esse fenômeno não apenas trouxe maior flexibilidade para os trabalhadores, permitindo que conciliassem suas vidas pessoais e profissionais com mais eficácia, mas também representou um desafio e uma oportunidade para as empresas privadas (Andrade, 2019).

À medida que o trabalho remoto se tornou mais comum, as organizações tiveram que adaptar suas políticas, processos e culturas corporativas para aproveitar os benefícios dessa modalidade, como a redução de custos operacionais e o acesso a um talento global, ao mesmo tempo em que enfrentaram desafios relacionados à gestão, comunicação e manutenção da coesão da equipe. Nesse cenário, o trabalho remoto se tornou uma pauta central de discussão no contexto empresarial, moldando novas formas de trabalho e abrindo questões críticas sobre como equilibrar a flexibilidade com a eficiência e a satisfação dos colaboradores (Aquino, 2015).

Empresas de diversos setores têm adotado essa modalidade para atrair talentos, melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e otimizar seus recursos operacionais. O trabalho remoto proporciona às empresas a oportunidade de reduzir despesas relacionadas a espaços físicos de escritório, como aluguel e manutenção, enquanto permite que seus funcionários trabalhem de qualquer lugar com acesso à internet. Isso também possibilita a ampliação do alcance geográfico na busca por profissionais especializados, permitindo que as organizações construam equipes diversificadas e multidisciplinares (Cardoso, 2019).

Dessa forma, as organizações perceberam que durante o trabalho remoto tornou-se o a prática de trabalho mais eficaz e eficiente e com isso, mesmo após o término da pandemia as empresas adotaram modelo de trabalho híbrido. Com isso o a PWC (2022) afirmou que 74,5% dos executivos da América Latina desejaram continuar no modelo híbrido devido a flexibilidade e 52% dos colaboradores nesse

período realizaram força de trabalho e metas de melhores produções no período de trabalho pandêmico.

O trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho ou home office, emergiu como uma prática cada vez mais comum nas empresas privadas, impulsionado pelas inovações tecnológicas e transformações nas expectativas dos colaboradores. Esse fenômeno ganhou ainda mais destaque com a pandemia de COVID-19, que forçou muitas empresas a adotarem o trabalho remoto como medida de segurança (Mendes; Hastenreiter; Tellechea, 2020). Portanto, este estudo visa aprofundar a compreensão do trabalho remoto e suas implicações nas empresas privadas. A relevância desse tema reside na necessidade de entender como essa modalidade de trabalho afeta a produtividade, o bem-estar dos colaboradores, a cultura organizacional e os resultados financeiros das empresas, em um cenário em que a flexibilidade e a capacidade de adaptação se tornaram vitais para a sobrevivência e o sucesso das organizações (Fernandes, 2022).

Diante do que foi narrado, este trabalho tem como objetivo investigar e mapear os desafios e as oportunidades enfrentados pelas empresas privadas ao implementar e gerenciar o trabalho remoto durante a pandemia do COVID 19. Este estudo busca responder a seguinte questão: Qual a visão e quais os pontos positivos e negativos que a pandemia sustentou dentro das empresas privadas?

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho abordará uma pesquisa bibliográfica, da qual consistirá na utilização dos artigos científicos, e tem sua fundamentação caracterizada num processo de investigar sobre a indagação do estudo dos fenômenos descritos dentro da pesquisa da qual responde ao viés dos escopos do estudo em análise, com isso a pesquisa visa à investigação através de obras que já foram publicadas (Gil, 2002).

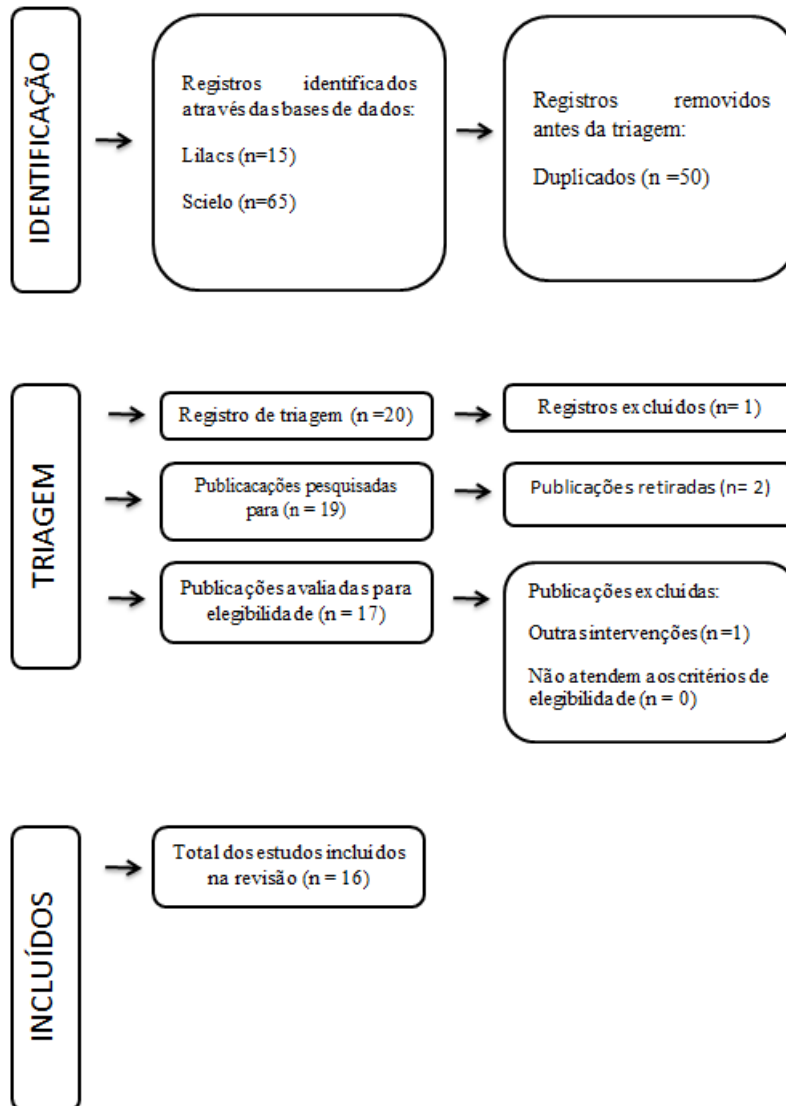
Com isso, através de uma abordagem quantitativa a pesquisa bibliográfica será compreendida através das obras já expostas e assim analisadas a partir do seguinte pressuposto: Como as empresas têm adaptado suas políticas e práticas de trabalho para acomodar o teletrabalho? Nessa postura a pesquisa abordada busca considerar o que abordado através do dado problema e a partir dessa análise avaliar as pretensões taxadas, contudo será um trabalho que objetivará o problema enfático e suas determinadas informações.

Foram pesquisados artigos a partir das seguintes palavras chaves: Empresa Privada; Trabalho remoto; Pandemia. Os dados serão coletados através da base de dados Spell (Scientific Periodicals Eletronic Library) e google acadêmico, com isso essas plataformas são referenciadas devido os artigos serem atualizados, bem como relevantes dentre a conjuntura de levantamentos de dados e seus achados bibliográficos (Bravo, 2022). Dentro da revisão bibliográfica estudada verificamos os artigos conforme as palavras chaves dos últimos 05 anos, ou seja, de 2019 a 2023.

Através da análise dos dados foram taxados os critérios de inclusão e exclusão. Como critério de inclusão associamos: Artigos de bases originais que descreveram orientações quanto ao trabalho remoto; artigos completos dos últimos 05 anos; texto completo disponibilizado na plataforma online; e, estudos divulgados em língua portuguesa. E como critério de exclusão as publicações não descritas em português; publicações resumidas; e, sem os descritores propostos.

O trabalho foi organizado no segundo semestre do ano de 2023, do qual reunimos os artigos da base de dados com as características justificadas por empresa privada; trabalho remoto; pandemia. Partindo dessa pesquisa foram selecionados 16 artigos completos e documentos dentro dos critérios de inclusão e assim desenvolvidos a relação entre eles e os respectivos descritores. Em seguida foi estruturado em tabela obtendo: nome do artigo, autor, ano, base de dados e dados relevantes.

Quadro 1: Fluxograma dos artigos pesquisados



FONTE: Dados próprios, 2023

A coleta dos dados mostradas no quadro acima foram baseadas nas duas bases de dados Spell e Google acadêmico, através do cruzamento do tema Trabalho remoto x Empresa privada x Pandemia. Obteve assim um total de 17 artigos. Dos 17 artigos selecionados, analisados e lidos, 01 foi excluído devido estarem dentro do processo de exclusão, ficando assim um total de 16 artigos a serem estudados e quantificados para o escopo das discussões.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Dentro das empresas voltadas para administração durante o período pandêmico, foi realizada a troca do presencial para o trabalho remoto impactando assim a forma de trabalhar. Nessa visão houve uma quebra de paradigmas dentro das empresas, mudando assim o planejamento estratégico das empresas, visto que sendo uma logística a longo prazo (Duna, 2020).

Nessa ocasião, a tecnologia veio modificar a cultura organizacional quebrando alguns paradigmas vindos da cultura e do social, exigindo assim uma nova modalidade de atividade laboral. Nessa visão precisamos entender o que vem a ser o trabalho e as suas modalidades e quais os impactos obtidos nas empresas frente ao novo que foi o período pandêmico (Zanini, 2020).

3.1. Definição de trabalho remoto e suas modalidades

O trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho, é uma forma de emprego que permite que os funcionários executem suas tarefas fora do local de trabalho tradicional, como um escritório físico. Essa modalidade de trabalho tem se tornado cada vez mais popular devido aos avanços na tecnologia de comunicação e às mudanças nas preferências dos trabalhadores e empregadores (Aquino, 2015).

Existem várias modalidades de trabalho remoto. A mais comum é o teletrabalho em tempo integral, onde os funcionários executam suas atividades de forma remota em tempo integral, geralmente a partir de suas casas. Isso proporciona flexibilidade e a eliminação da necessidade de deslocamento diário (Ferreira, 2017).

Outra modalidade é o trabalho remoto parcial, em que os funcionários alternam entre trabalhar no escritório e em casa. Isso permite uma combinação de interação presencial com colegas e a flexibilidade do trabalho remoto (Fernandes, 2022).

Há também o trabalho remoto temporário, que envolve a realização de tarefas remotamente por um período limitado, como durante uma viagem de negócios ou uma situação de emergência, como a pandemia de COVID-19, que levou muitas empresas a adotarem essa modalidade de forma temporária (Roque, 2019).

O trabalho remoto é uma modalidade de emprego que oferece flexibilidade quanto ao local de execução das tarefas. Na modalidade de trabalho através do televisual em tempo integral os funcionários executam suas atividades remotamente em tempo integral, geralmente a partir de suas casas. Eles não têm a necessidade de estarem fisicamente presentes no escritório da empresa e realizam todo o trabalho remotamente (Massimo, 2017).

Ao se falar em meio período os trabalhadores têm a opção de realizar parte de suas atividades remotamente, enquanto comparecem ao escritório da empresa em outros momentos. Isso permite uma combinação de interação presencial com colegas e a flexibilidade do trabalho remoto (Meda, 1999).

Dessa forma, com os desafios surgidos e sendo inovados, o desenvolvimento da tecnologia dentro da realidade trabalhista foi incrementada dentro das atividades laborais (Silva, 2020). Nessa visão, o home office foi uma realidade de milhões de brasileiros e com isso as organizações tradicionais em virtude do isolamento obteve um trabalho de força, mesmo que já tenha sido implementado dentro da reforma trabalhista (VAE, 2020)

Contudo, o trabalho sob demanda dos funcionários tem a liberdade de escolher quando e onde desejam trabalhar remotamente, desde que cumpram as metas e prazos estabelecidos. Isso oferece máxima flexibilidade quanto à gestão do tempo. No coworking remoto os trabalhadores optam em espaços coworking, que são locais estruturados dos quais os profissionais interagem entre si (Amado, 2020).

3.2. História e evolução do trabalho remoto

A história e evolução do trabalho remoto têm raízes profundas que remontam a várias décadas. Embora a prática tenha se popularizado recentemente, a ideia de trabalhar fora do escritório tradicional tem uma história fascinante. O trabalho remoto começou a ganhar destaque nas décadas de 1970 e 1980 com o advento da tecnologia de computadores pessoais e a disponibilidade de modems. Nesse período, muitos profissionais começaram a realizar tarefas remotamente, embora a conectividade fosse limitada e as opções de trabalho remoto fossem restritas (Angonese, 2020).

Na década de 1990, com o surgimento da internet e o desenvolvimento de ferramentas de comunicação online, como o e-mail e o chat, o trabalho remoto

começou a se tornar mais viável e acessível. Grandes empresas começaram a experimentar com equipes virtuais, permitindo que funcionários colaborassem de diferentes locais. No entanto, o trabalho remoto ainda era uma opção limitada na maioria das organizações (Antunes, 2020).

O verdadeiro ponto de viragem ocorreu no século XXI, com o avanço das tecnologias de banda larga, videoconferência e ferramentas de colaboração online. A explosão das startups de tecnologia e a busca por talentos globais incentivaram muitas empresas a adotarem políticas de trabalho remoto. O ano de 2020, marcado pela pandemia de COVID-19, acelerou ainda mais essa tendência, forçando muitas organizações a adotarem o trabalho remoto em larga escala para garantir a continuidade dos negócios (Felardi, 2020).

Atualmente, o trabalho remoto é uma realidade comum em muitas indústrias e empresas em todo o mundo. Ele oferece benefícios significativos, como a redução dos deslocamentos, a expansão do acesso a talentos globais e a promoção da flexibilidade para os funcionários (Cardoso, 2019). No entanto, também traz desafios, como a necessidade de uma comunicação eficaz, a gestão da produtividade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. O avanço do serviço remoto continuará a ser motivado pela tecnologia e pelas modificações nas expectativas dos trabalhadores, moldando assim o futuro das relações de trabalho em todo o mundo (Fernandes, 2022).

3.3. Vantagens e desafios do trabalho remoto

O teletrabalho veio como uma realização com forma de contrato sendo assim uma forma de emprego flexível. O Home office veio a ser introduzido nas empresas após a reforma trabalhista de quando ele foi realmente regularizado. Com isso, analisando os aspectos dessa jornada de trabalho a contrapontos positivos e outros negativos.

Ao analisar essa modalidade e registrar na percepção e na característica como a composição familiar e o tipo de ocupação o trabalho remoto oferece uma série de vantagens significativas. Em primeiro lugar, ele proporciona uma maior flexibilidade no gerenciamento do tempo. Os funcionários podem adaptar suas agendas de acordo com suas necessidades pessoais, o que pode resultar em um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, o trabalho remoto elimina a

necessidade de deslocamento diário, economizando tempo e dinheiro, além de reduzir a pegada de carbono relacionada ao transporte (Massimo, 2017).

Outra vantagem importante é a ampliação do acesso a talentos globais. As empresas podem contratar profissionais altamente qualificados, independentemente de sua localização geográfica, o que abre portas para uma diversidade de habilidades e perspectivas. Além disso, o trabalho remoto muitas vezes aumenta a produtividade, uma vez que os funcionários podem escolher ambientes de trabalho que melhor se adequam às suas preferências, resultando em maior concentração e eficiência (Amado, 2020).

No entanto, o trabalho remoto também apresenta desafios. Um dos principais é a comunicação. A falta de interação face a face pode dificultar a colaboração e a construção de relacionamentos interpessoais sólidos. A gestão da produtividade também pode ser um desafio, uma vez que a supervisão direta é limitada, exigindo uma maior responsabilidade por parte dos trabalhadores. O isolamento social é outro desafio comum, já que o trabalho remoto pode levar à solidão e à falta de interação social (Felardi, 2020).

Além disso, a divisão entre trabalho e vida pessoal pode se tornar tênue, pois os funcionários podem achar difícil desconectar-se do trabalho quando este está sempre ao alcance em suas casas. Isso pode levar ao esgotamento e à dificuldade em estabelecer limites saudáveis entre as esferas profissional e pessoal. Portanto, embora o trabalho remoto ofereça muitas vantagens, é essencial que as empresas e os trabalhadores estejam cientes dos desafios e adotem práticas e políticas adequadas para lidar com eles e garantir uma experiência de trabalho remoto bem-sucedida (Flash, 2020).

3.4. O trabalho remoto como tendência nas empresas privadas

O trabalho remoto tem se estabelecido firmemente como uma tendência nas empresas privadas, transformando a maneira como as organizações abordam a gestão de equipes e a dinâmica de trabalho. Uma das principais razões para essa mudança é a evolução da tecnologia (Mendes, 2020).

Com a disponibilidade generalizada da internet de alta velocidade e uma ampla gama de ferramentas de colaboração online, os funcionários agora podem

executar suas tarefas com eficácia a partir de qualquer local, tornando o trabalho remoto mais acessível do que nunca (Flash, 2020).

Nesse perfil, as empresas perceberam os benefícios econômicos do trabalho remoto. A eliminação dos altos custos associados a escritórios físicos, como aluguel, manutenção e utilitários, permite que as empresas economizem consideravelmente e aloquem recursos para áreas estratégicas de crescimento. Isso, por sua vez, aumenta a rentabilidade e a competitividade das organizações (Silva, 2014).

O trabalho remoto também oferece flexibilidade tanto para os empregadores quanto para os funcionários. Os trabalhadores apreciam a liberdade de definir seus próprios horários e a capacidade de equilibrar melhor a vida pessoal e profissional, enquanto as empresas podem atrair e reter talentos de qualquer lugar do mundo, ampliando seu acesso a especialistas em diversos campos (Filardi, 2020).

Com isso, a pandemia de COVID-19 acelerou significativamente a adoção do trabalho remoto, com muitas empresas implementando políticas de trabalho à distância como medida de segurança. Mesmo após a pandemia, muitas organizações optaram por manter o trabalho remoto como parte de suas operações regulares, reconhecendo os benefícios tanto para os funcionários quanto para o negócio. Dessa forma, o trabalho remoto continua a moldar a maneira como as empresas privadas operam e interagem com seus colaboradores (Fernandes, 2022).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na Tabela 01 estão apresentados os artigos selecionados para a correlação da padronização dos achados frente ao compilado de artigos lidos e obtidos para o conhecimento produzido na literatura, de acordo com título/periódico/autores, tipo de pesquisa e objetivo dos estudos.

Dessa forma, dos 70 artigos obtidos, 16 foram selecionados para realizar a discussão visto que 54 não fazia parte do escopo devido a repetição de informação devido o cruzamento realizado. Dos 16 artigos analisados, a maior produção se concentrou nos anos de 2021 a 2023, a maioria dos artigos se concentrou em 2022 como maiores anos de pesquisa.

Tabela 1. Apresentação da síntese dos artigos incluídos na revisão referente ao descritor

| Título do artigo | Ano de | Sobrenome | Palavra- | Achados |
|------------------|--------|-----------|----------|---------|
|------------------|--------|-----------|----------|---------|

| | publicação | dos autores | chave | |
|--|------------|-------------|---|--|
| Qualidade de vida no trabalho remoto em contexto da pandemia: análise sob a perspectiva dos servidores da Ecieem José Nilson Santiago | 2022 | Bezerra | Qualidade de vida no trabalho. Trabalho remoto. Escola Pública. Pandemia do covid-19. | Evidenciou-se os pontos negativos a internet instável, desinteresse e falta de comprometimento por parte dos discentes, distanciamento dos colegas de trabalho, a falta de equipamentos, falta de organização e acúmulo de tarefa. Conclui-se que na perspectiva geral dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho remoto é boa |
| A legalidade dos sistemas de monitoramento para o home office Empresas x Empregados e seus direitos na nova realidade de trabalho: o home office | 2022 | Souza | Legislação Brasileira. Home office. Lei Geral de Proteção de Dados. | Tendo em vista que a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê que a contratação de funcionários pelo regime de trabalho remoto é a mesma daqueles que se encontram nas dependências do empregador, devido a isso, é possível celebrar um contrato celetista, com todos os mesmos direitos do trabalhador comum. |
| A pandemia e o novo modelo de trabalho: impactos e perspectivas | 2022 | Guimarães | Trabalho remoto; Flexibilidade; Home office; Covid-19 | Esta adaptação a um novo modelo não foi fácil e muitas pessoas ainda têm dificuldade para se adaptar a uma rotina muito flexível, com mais |

| | | | | |
|---|------|-------------|--|--|
| | | | | tempo para si mesmo, com distrações que interrompem o trabalho, e as vezes mais solitária. |
| Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero | 2022 | Monzato | conflito trabalho-família; mulheres; teletrabalho; COVID-19 | Observou-se, que grande parte continua assumindo a maior carga do trabalho doméstico e de cuidados, reforçando a visão estereotipada das mulheres como “multitarefa e de que o trabalho remunerado exercido pelo marido é mais desgastante do que o exercido por elas. |
| Adaptação ao modelo home office em tempos de pandemia numa empresa de tecnologia | 2021 | Lira | Trabalho. Teletrabalho. Trabalho remoto | A cada espaço de tempo há maior ou menor impacto de determinados fatores na satisfação dos colaboradores e por consequência na satisfação no trabalho |
| Home office do início da pandemia aos dias atuais | 2022 | Romero | Home Office; Pandemia; COVID-19; Desafios; Vantagens. | Diante dos acontecimentos, o home office tornou-se algo comum, ganhando destaque como modalidade de trabalho |
| Adaptação de profissionais para modalidade home office | 2023 | Neto, et al | Home Office, Telework, Pandemic, Crisis | Os profissionais possuem experiência de pelo menos um ano em home office, a pandemia foi o motivo pelo início de trabalho nesta modalidade, o fator mais |

| | | | | |
|--|------|-------------------------|---|---|
| | | | | relevante para trabalhar e se adaptar ao home office é o tecnológico |
| Os impactos da pandemia do COVID-19 na formação dos futuros profissionais de Secretariado Executivo da UFPE | 2023 | Silva e Brandão | Covid 19; Secretariado Executivo; Ensino Remoto; Impactos. | A flexibilização de horários e a possibilidade de estudar em casa foram vantagens no período remoto. |
| trabalho remoto durante a pandemia da covid- 19: uma análise da percepção dos trabalhadores da universidade federal de Goiás | 2022 | Santos, Oliveira, Silva | Trabalho remoto, Teletrabalho, Administração Pública, Universidade, COVID-19. | Foi possível identificar que grande parte dos servidores respondentes possuem: as condições estruturais necessárias, suas atividades laborais estão caracterizadas para o teletrabalho, quase a totalidade tem interesse em realizá-lo e eles tiveram uma experiência positiva com o trabalho remoto durante a pandemia |
| Percepção do Mercado de Governança, Risco e Compliance dos Pontos do Triângulo da Fraude de Cressey a Partir da Pandemia | 2022 | Filho, Iedo | Governança. Riscos. Compliance. Pandemia. Fraude | Uma maior percepção dos participantes nos três pontos do triângulo, apresentando, dentro da amostra coletada, uma maior preocupação empresarial com aumento de riscos de fraudes durante o período |
| Experiência com o trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19 : um estudo com os funcionários de uma | 2022 | Costa; Melo | Trabalho remoto, conceitos, distanciamento social, vantagens e | Essa modalidade de trabalho não faz parte da cultura da região, sendo vivenciada pela primeira vez |

| | | | | |
|---|------|--------------|--|--|
| indústria de filtros e purificadores de água | | | desvantagens | no decorrer da pandemia, por conta disso, essa experiência além de ser novidade na região, torna-se ainda mais peculiar por ser praticada em um período de distanciamento social. |
| Influências do teletrabalho na qualidade de vida no trabalho e na saúde mental de profissionais de recursos humanos de uma empresa varejista durante a pandemia de COVID-19 | 2022 | Alves, L. S. | Qualidade de vida; saúde mental; Recursos humanos; Teletrabalho | Por conta da pandemia ainda vigente, as escalas foram adaptadas na ferramenta Google Forms, enviadas por e-mail e WhatsApp dos trabalhadores do setor. |
| Impacto da Alavancagem Financeira No Desempenho Das Empresas Brasileiras Durante A Pandemia Da Covid-19 | 2022 | Machado | Alavancagem financeira, endividamento, rentabilidade e desempenho financeiro | Estudar se as empresas conseguem definir o melhor nível de endividamento em situações de crise para alcançar os melhores resultados é importante para mostrar como a dívida afeta seu desempenho |
| Os principais efeitos da pandemia do covid-19 na tomada de decisão das pequenas e médias empresas brasileiras e as novas estratégias para retomar a economia | 2022 | Salvan | Covid-19, pequenas e médias empresas, pandemia, auxílio financeiro. | O advento da pandemia do Novo Coronavírus (Covid-19) tem causado efeitos catastróficos na saúde econômica das micro e pequenas empresas brasileiras. Muitas atitudes foram tomadas para auxiliar as empresas nesse momento sensível, assim como: auxílios governamentais e |

| | | | | |
|--|------|---------------|---|---|
| | | | | novas estratégias para retomar a economia. |
| Proposta de enfrentamento das distorções causadas pelo trabalho remoto durante a pandemia de covid-19 em uma equipe comercial de petróleo e gás a partir do uso da programação neurolinguística pela liderança | 2022 | Dacal; Cova | Programação Neurolinguística; Liderança; Trabalho remoto; Petróleo e Gás | A correta comunicação é essencial para que haja reciprocidade e confiança entre líderes e liderados. A pesquisa beneficia corporações que pretendam investir em métodos distintos dos usuais para obtenção de resultados, focando em seu capital humano. |
| Percepções sobre o trabalho remoto durante o período pandêmico: um estudo de caso no Instituto Federal do Ceará | 2022 | Coelho, et al | Teletrabalho; Trabalho remoto; COVID-19; Administração pública. | A rápida e improvisada implantação do trabalho remoto ocasionou dificuldades de adaptação pelos servidores, somado ao período difícil da pandemia. No entanto, foi possível identificar uma série de vantagens tanto para o servidor, como para o Estado. |

Dentre os artigos estudados pode se ver os seguintes impactos: Os pontos negativos que a pandemia teve para com os funcionários e as empresas, a dificuldade de adaptação e seus impactos e os impactos positivos como a conciliação com outras atividades cotidianas.

Ao realizar a análise dos artigos infere-se que o Home Office no período pandêmico trouxe mudanças significativas das quais foram essenciais para dar continuidade às operações de muitas empresas. A nova adaptação como Romero (2022) abrange foi desafiador e destacou-se através da gestão do tempo com a

proposta de obtenção de autodisciplina, comunicação virtual eficaz para manter a produtividade do trabalhador. Contudo a atuação dos profissionais em home office evidenciou a importância da flexibilidade de trabalho.

Como padrão positivo Alves (2022) e Costa (2022) relata em seus artigos o trabalho remoto de forma positiva e constata que diante de praticamente todos os relatos serem de forma positiva, o trabalho remoto ganhou uma lembrança especial na vida desses funcionários por poderem ter essa experiência, hoje com o mundo cada vez mais conectado. as TICS facilitam a comunicação, a execução de determinadas funções de qualquer lugar, trazendo qualidade de vida para as pessoas e liberdade, já se fala que as novas gerações, irão optar por uma forma mais “livre” de trabalho, então, acredito que o trabalho remoto vai ser um diferencial para as empresas que ofertarem

De acordo com a população estudada que foi trabalhadora no período pandêmico, os artigos de revisão reforçaram que na visão dos profissionais o remoto tornou-se notoriamente ambivalente, pois, a apreciação para a flexibilidade e a comodidade de realizar suas atividades profissionais em casa economizando assim o tempo de deslocamento e ganhando a oportunidade de passar o tempo com a família (Salvan, 2022). Com isso, (Lira, 2021; Neto et al 2023; Guimarães, 2022), mostraram em seus aos desafios enfrentados como sensação de isolamento, dificuldade de estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal, a falta de interação social existente no trabalho presencial.

Dessa forma a pandemia fez com que os trabalhadores repensassem quanto o fator equilíbrio dos extremos. Assim, complementando os impactos negativos Bezerra (2022) entoa quanto os pontos e internet instável, clima organizacional diferente impactando no trabalho, no qual 18% dos respondentes alegaram como ponto desfavorável a capacidade da internet, 45% renunciam a falta de envolvimento por parte dos colaboradores, 9% o afastamento dos colegas do departamento, 9% a falta das ferramentas (PC e notebook) competentes, e 9% falta de estruturação, acúmulo das atividades.

Nesse sentido, ao se tratar a liberdade profissional expandiu conhecimento aos profissionais quanto aos estudos de novas áreas, o não ficar preso apenas nas habilidades trabalhistas os autores (Guimarães, 2022; Silva, 2023; Santos, 2022) entoam quanto a flexibilidade, a satisfação encontrada no remoto e as melhorias na adaptação foram algo positivo. Com isso foi visto quanto as taxas, impostos, o não

gasto com salas comerciais. Nesse posicionamento, os profissionais observaram que as atividades na modalidade de teletrabalho reduziram consideravelmente quanto ao espaço físico de seus empreendimentos.

Como consequência os estudos que obtiveram comparação entre o presencial e o teletrabalho, a pandemia da COVID-19 estimulou uma ampla gama de estudos comparativos entre o teletrabalho e o trabalho presencial, levando a diversas conclusões interessantes (Filho; Iedo, 2022). Assim como Cota (2022) fala sobre todas as fases de estímulo para o remoto tem sido como novidade e assim, em muitos casos, os estudos identificaram vantagens no teletrabalho, como a redução dos deslocamentos, o aumento da flexibilidade no horário de trabalho e a economia de recursos físicos, como espaço de escritório.

Além disso, Alves (2022) e Dacal (2022), demonstraram em seus trabalhos a preocupação com as modificações de escala, a intensificação do uso das redes sociais como a comunicação e interação via WhatsApp, bem como os métodos de investimento na empresa e suas modificações. Dessa forma, muitos trabalhadores relataram níveis mais elevados de satisfação com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal quando trabalhavam remotamente. Por outro lado, a ausência de interações pessoais no ambiente de trabalho, o risco de isolamento social e a dificuldade de manter a colaboração e comunicação eficazes também foram destacados como desafios do teletrabalho.

Quanto ao desfecho dos artigos quanto à relação do teletrabalho e as empresas privadas foram vistas que a eficácia do teletrabalho depende de vários fatores, incluindo o tipo de trabalho desempenhado e a personalidade do trabalhador. Profissões que exigem colaboração intensa e presença física, como médicos ou trabalhadores de linha de produção, enfrentaram dificuldades significativas no teletrabalho (Mozato, 2022).

Além disso, Silva e Brandão (2022) afirma que os trabalhadores mais extrovertidos frequentemente enfrentaram maiores desafios com o isolamento, enquanto os introvertidos, por outro lado, muitas vezes se adaptaram melhor. Esses estudos destacam a importância de considerar a natureza do trabalho e as características individuais ao avaliar os benefícios e desafios do teletrabalho em relação ao trabalho presencial.

Contudo, Machado (2022) e Souza (2022) exploram em sua pesquisa a ideia de que a tomada de decisão para recompensa financeira no decorrer de

crise é possível facilitar pelo caminho da literatura, desempenhando um papel fundamental para estabilização das dívidas nas companhias. Essas definições afetam a ação das empresas e, como resultado comprova as estratégias para impulsionar financeiramente podendo reduzir os riscos e aperfeiçoar o desempenho para os desenvolvimentos dos indicadores. Os resultados indicam que as empresas conseguiram conter seus graus de dívida, ou seja, diminuir de forma financeira sua alavancagem, resultando em uma atuação econômica e financeira ao longo do intervalo analisado.

Por ser um assunto atual e recorrente, vários estudos foram realizados a respeito dos benefícios e desvantagens que o trabalho remoto oferece tanto aos colaboradores quanto as companhias. Deve-se levar o empenho que uma das maiores competição para as organizações enfrentam em períodos de crise é a divergência de tomar decisões por escassez da informação (Alves, 2022). Pelo motivo de ser uma enfermidade e uma condição nova, a falta de aprendizado e informação permanecem relativo ao ciclo. Contudo, as organizações precisam tomar as devidas providencias para reduzir os resultados negativos deste período de crise (Mozato, 2022).

Por fim, é valido salientar que frente aos estudos visto foi notório que as empresas privadas experimentaram a significância do teletrabalho, muitas tiveram que realizar adaptação a esse modelo e garantir a continuidade de operações, além disso, ter produtividade, supervisão entre colaboradores. À medida que a pandemia evoluiu várias operações começaram a considerar o home office como uma opção viável até mesmo adotaram modelos híbridos que combinam trabalho remoto e presencial, reconhecendo que essa abordagem pode ser benéfica tanto para a empresa quanto para seus colaboradores, promovendo um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e permitindo uma maior atração e retenção de talentos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão bibliográfica sobre o trabalho remoto nas empresas privadas na era da pandemia revelou uma transformação significativa na forma como as organizações abordam o modelo de trabalho. Durante esse período desafiador, as

empresas se viram obrigadas a se adaptar e incorporar o teletrabalho como parte essencial de suas operações para garantir a continuidade dos negócios.

O que inicialmente era uma resposta de emergência se transformou em uma mudança de paradigma, onde o trabalho remoto se estabeleceu como uma alternativa viável ao trabalho presencial. Vários estudos destacaram a flexibilidade, a eficiência e a satisfação dos funcionários como benefícios do teletrabalho, mas também apontaram desafios, como a gestão da colaboração e do isolamento social.

No entanto, dentre os artigos vistos, também foi analisado que não existe uma abordagem única e que a eficácia do teletrabalho varia amplamente de acordo com a natureza do trabalho e as características individuais dos colaboradores. Portanto, é fundamental que as empresas adotem uma abordagem personalizada, permitindo que os funcionários escolham a modalidade de trabalho que melhor atenda às suas necessidades e às demandas de suas funções. A pandemia acelerou a adoção de modelos híbridos que combinam trabalho remoto e presencial, refletindo uma tendência de flexibilidade que provavelmente perdurará no futuro.

Nessa visão, as empresas buscaram um equilíbrio entre eficiência operacional e bem-estar dos funcionários, a gestão cuidadosa, a adaptação constante e a consideração das lições aprendidas durante a pandemia são cruciais para criar ambientes de trabalho mais resilientes e voltados para o futuro.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **O teletrabalho: do Código à Covid-19**. Observatório Almedina, Coimbra, 25 mar. 2020

ANDRADE, Laize Lopes Soares; OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, Maria Júlia. **Teletrabalho no setor público: uma revisão sistemática da literatura internacional a partir do método Proknow-c**. In: Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público. 2019.

ANGONESE, Rosangela Maria. **Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office): Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajudá-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva**. SEBRAE/PR, 2020

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. **A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 45, 2020.

AQUINO, Jéssica Gontijo de. **Supervisão de Usuários de Teletrabalho: desafios do gerenciamento a distância**. 2015.

BEZERRA, Lidayane Silvana Leonardo. **Qualidade de vida no trabalho remoto em contexto da pandemia: análise sob a perspectiva dos servidores da ECIEEM** José Nilson Santiago / Lidayane Silvana Leonardo Bezerra. - 2021.

CARDOSO, Hugo Ferrari; BAPTISTA, Makilim Nunes. **Escala de autoeficácia no trabalho (EAE-T): construção e estudos psicométricos**. Gerais, Rev. Interinst. Psicol., Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 3-18, jun. 2019. Disponível em .

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. **Teletrabalho**. Virtuajus, 2022.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília, DF: Paralelo 15, 2017.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. De; ZANINI, Marco Tulio Fundão. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública:**

análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n.1, p.28 46, jan.2020.

FLASH, Natália. **Home office definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim.** Exame: CARREIRA, Mercado imobiliário, Brasil, ed. 2, 29 de maio de 2020

GUIMARÃES, VER., **A pandemia e o novo modelo de trabalho: Impactos e Perspectivas.** São Paulo, 2022

LIRA, AB., **Adaptação ao modelo home office em tempos de pandemia numa empresa de tecnologia,** Palhoça, 2021.

MASSIMO, N. **Smart working: uma prospetivva critica.** Bologna: TAO Digital Library, 2017

MÉDA, Dominique. (1999a), **O Trabalho: Um Valor em Vias de Extinção.** Lisboa, Fim de Século.

MENDES, Diego C.; HASTENREITER FILHO, Horacio N.; TELLECHEA, Justina. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica.** Revista Valore, Volta Redonda, 5 (edição especial), 160-191, 2020.

MENDES, Ricardo Augusto O.; OLIVEIRA, Lúcio Carlos D.; VEIGA, Anne Gabriela B. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira.** Brazilian Journal of Development. 2020, 6(3), 12745–12759.

MENDES, Ricardo Augusto O.; OLIVEIRA, Lúcio Carlos D.; VEIGA, Anne Gabriela B. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira.** Brazilian Journal of Development. 2020, 6(3), 12745–12759. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3222>.

MONZATO, Priscila Pinheiro **Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero / Priscila Pinheiro Monzato.** Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2022.

ROMERO, L.S., **Home office do início da Pandemia aos dias atuais,** São Paulo.2022

Roque, M. S. (2019). **O efeito da autonomia no trabalho na satisfação dos trabalhadores: Um estudo na indústria hoteleira** [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/21366>

SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto.** 2014a, 88 f.

SOUSA, SW., A legalidade dos sistemas de monitoramento para o home office Empresas x Empregados e seus direitos na nova realidade de trabalho: o home office. São Paulo., 2022

VAE. Home-office pós-pandemia: como a crise pode acelerar o teletrabalho.
G1. 27 abr. 2020.