



COMPORTAMENTO DO COLABORADOR NO MODELO DE TRABALHO REMOTO: um estudo bibliométrico das pesquisas publicadas no período de 2018 a 2022
RESENDE, Gabriel Andrew Silva (orientando) - gabriel.resende@ufu.br - FAGEN/UFU
RAMOS, Noézia Maria (orientadora) - noezia.ramos@ufu.br - FAGEN/UFU

RESUMO

O modelo de trabalho remoto ficou mais popular durante a pandemia do COVID-19, devido às condições enfrentadas pelas empresas e às medidas preventivas de distanciamento social. O comportamento do colaborador neste modelo de trabalho sofre vários impactos, sejam eles benéficos ou maléficos. A importância de entender o comportamento nesta forma de trabalhar deve-se a preocupação com o colaborador que muitas vezes lida com situações de estresse e tem sua satisfação, produtividade e motivação influenciada de alguma forma, resultando em alterações no seu desempenho. Com isso, o presente trabalho consiste em compreender o comportamento do colaborador no modelo de trabalho remoto, concentrando-se na motivação e produtividade e sua relação com a satisfação, desempenho e estresse, tendo como foco os estudos publicados no período de 2018 a 2022 e indexados na base da Web of Science. Especificamente, entender a adequação ao ambiente remoto, as relações familiares e profissionais e os impactos trazidos pela pandemia ao trabalho remoto. A amostra consiste em 43 estudos que, selecionados por meio de uma revisão bibliométrica e integrativa, permitiram categorizar o trabalho através de objetivos dos artigos, área de pesquisa, quantidade artigos por ano, quantidade de artigos por país, nuvem de palavras e quadro conceitual, métodos utilizados, contribuições das pesquisas e indicação de estudos futuros. Os resultados apontaram que o manuseio da tecnologia, suporte organizacional e relação entre líderes e liderados influenciam na satisfação e engajamento no trabalho. Além disso, mulheres possuem maior tendência ao estresse devido à sobrecarga de trabalho doméstico. Segundo os resultados, há necessidade para imposição de limites entre trabalho e lazer por parte do colaborador, para que tenha uma diminuição do estresse e uma separação clara de tarefas relacionadas ao trabalho e não-trabalho. Por fim, colaboradores sentiram dificuldade em trabalhar 5 dias na semana no modelo remoto e este modelo não necessariamente está relacionado com maior produtividade no trabalho.

Palavras-chave: trabalho remoto, comportamento, satisfação e desempenho.

ABSTRACT

The remote work model has become more popular during the COVID-19 pandemic due to the conditions faced by companies and preventive social distancing measures. Employee behavior in this work model suffers various impacts, whether beneficial or harmful. The importance of understanding behavior in this form of work is due to the concern for employees who often deal with stressful situations and have their satisfaction, productivity and motivation influenced in some way, resulting in changes in their performance. Therefore, the present work consists of understanding employee behavior in the remote work model, focusing on motivation and productivity and its relationship with satisfaction, performance and stress, focusing on studies published in the period from 2018 to 2022 and indexed in the Web of Science database. Specifically, understand the suitability for the remote environment, family and professional



relationships and the impacts caused by the pandemic on remote work. The sample consists of 43 studies that, selected through a bibliometric and integrative review, allowed categorizing the work through article objectives, research area, number of articles per year, number of articles per country, word cloud and conceptual framework, methods used, research contributions and indications for future studies. The results showed that those related to technology, organizational support and the relationship between leaders influence satisfaction and engagement at work. Furthermore, women are more prone to stress due to the overload of domestic work. According to the results, there is a need for employees to impose limits between work and leisure, so that there is a reduction in stress and a clear separation of tasks related to work and non-work. Finally, employees found it difficult to work 5 days a week in a remote model and this model is not necessarily related to greater productivity at work.

Keywords: remote work, behavior, satisfaction and performance.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho home office foi intensificado diante as normas de distanciamento social vigentes durante o período pandêmico em virtude da COVID-19. Assim, muitos trabalhadores começaram a trabalhar de casa ou em outros locais de forma remota. Pela quantidade de colaboradores que começaram a não trabalhar mais presencialmente nos escritórios das empresas, é necessário entender os fatores que contribuem para uma maior ou menor motivação e conseqüentemente, aumento ou queda na produtividade no ambiente de trabalho remoto.

O entendimento das experiências do trabalho remoto que influenciam a motivação e produtividade não foram consideradas pelos estudos sobre engajamento no trabalho, pois o foco era em colaboradores que trabalhavam presencialmente (Charalampous et al, 2019). Entretanto, nos últimos anos, a preocupação com a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores tem atraído interesses de pesquisas pois há contradições nas descobertas e conclusões dos estudos, sendo encontrados indícios que o trabalho home office, com toda sua flexibilidade, colabora para um conflito entre vida pessoal e profissional. (Zucher et al., 2021). De acordo com Makikangas et al. (2022), grande parte das pesquisas sobre trabalho home office se concentram em entender características gerais, como apoio dos colegas e colaboração. Estudos sobre comportamentos dos colaboradores visando uma projeção de execução de funções em ambiente remoto de maneira eficaz e eficiente são relativamente novas no campo científico (MAKIKANGAS et al., 2022).

Além disso, Sardeshmukh et al (2012) mostra que o trabalho remoto possui relação positiva com a exaustão no trabalho e menor motivação do funcionário, apesar de outros estudos mostrarem o contrário, tais como Wheatley (2017) ao evidenciar em suas considerações que o trabalho em home office contribuiu para uma maior satisfação do trabalho. Delanoeije e Verbruggen (2020) e Duque et al (2020) corroboram com essa ideia, pois afirmaram que o trabalho remoto tem consequência positivas para seus adeptos, devido ao menor conflito dentro de casa, maior motivação, aumento da produtividade e apresentação de um melhor desempenho (Delanoeije; Verbruggen, 2020), além de entenderem que privacidade, layout e climatização contribuem no envolvimento para com o trabalho (DUQUE et al., 2020).



Na mesma linha de defesa Mihalance e Milhalance (2022) encontraram evidências importantes sobre o suporte organizacional e comprometimento da organização em ajudar os colaboradores durante a jornada de trabalho em home office, fazendo que aumente o nível de bem-estar do funcionário. Eles defendem que quanto maior o apoio da empresa, menor o nível de estresse e mais envolvimento no trabalho. (CHEN; EYOUN, 2021).

Diante desse contexto apresentado pelos pesquisadores foi possível perceber que há diversos fatores intervenientes no desempenho do funcionário durante a jornada de trabalho remoto. Afinal, por se tratar de uma situação particular, individual e muitas vezes intrínseca, algumas pessoas constroem uma maior motivação e produzem mais quando trabalham em casa e outras enfrentam inúmeras dificuldades para engajar nas atividades profissionais estando nessa modalidade (Chen; Eyoun, 2021; Charalampous et al, 2019; Delanoeije; Verbruggen, 2020; Duque et al, 2020; Makikangas et al., 2022; Mihalance; Milhalance, 2022; Sardeshmukh et al, 2012; Wheatley, 2017; Zucher et al., 2021).

Em muitas situações, o trabalho remoto é confundido com o home office. Entretanto, há diferenças e divergências nas duas modalidades. Para Quadrado, Mota e Ferreira (2021), o trabalho remoto é caracterizado como um trabalho realizado à distância, sem a necessidade de estar de forma física na empresa. Além disso, ele pode executar suas funções em qualquer lugar do mundo. Já o home office está incluso dentro do trabalho remoto, mas consiste na realização das atividades organizacionais em casa ou podem ser de forma parcial no escritório da empresa (MARIN, SOUZA E STRUZIATO, 2021).

Dessa forma, o objetivo do presente trabalho foi compreender o comportamento do colaborador no modelo de trabalho remoto, concentrando-se na motivação e produtividade e sua relação com a satisfação, desempenho e estresse, tendo como foco os de estudos publicados no período de 2018 a 2022 e indexados na base da Web of Science. Especificamente, entender a adequação ao ambiente remoto, as relações familiares e profissionais e os impactos trazidos pela pandemia ao trabalho remoto.

2 REVISÃO TEÓRICO

O Referencial Teórico está dividido em três subseções, iniciando com a apresentação da evolução conceitual do termo, seguido pelas discussões da motivação e produtividade em *home office*. O primeiro irá falar sobre a origem do termo *home office* por se tratar do principal modelo de trabalho remoto, seguido pela discussão de motivação e produtividade por serem os principais fatores influenciadores no comportamento dos colaboradores em ambiente de trabalho remoto, além de impactar na satisfação e no desempenho dos mesmos.

Por fim, na parte de “Métodos bibliométricos de pesquisa” falaremos um pouco mais sobre a bibliometria, as leis bibliométricas, métodos relacionais de primeira e segunda geração, a importância das citações e coautorias dentro dos trabalhos de pesquisa.

2.1 Origem e evolução conceitual do trabalho em *home office*

O conceito de home office, também conhecido como teletrabalho ou trabalho remoto, tem suas raízes rastreadas até as primeiras formas de trabalho independente e tem



ganhado destaque nos últimos anos, especialmente após a pandemia da COVID-19. O termo surgiu há mais de cinco décadas como teletrabalho (NILLES, 1973) e a definição de home office pode ser encontrada na literatura internacional e nacional, cada uma refletindo suas particularidades e/ou semelhanças entre si.

No entanto, foi durante as décadas de 1980 e 1990, com o aumento do uso de computadores pessoais e a crescente conectividade da internet, que o teletrabalho começou a ser explorado por algumas empresas como uma forma de reduzir custos e melhorar a flexibilidade dos trabalhadores. Contudo, foi nos anos 2000 que o home office se tornou uma opção viável para empresas e trabalhadores (BAILEY; KURLAND, 2002).

Para Rocha e Amador (2018), home office pode ser um termo que evidencia o deslocamento entre o escritório de trabalho para outro mais conveniente, normalmente o domicílio. Um segundo entendimento aponta para a realização do trabalho por meio do uso de tecnologias, ressaltando a importância da infraestrutura tecnológica no *home office*. Assim, o conceito de *home office* relaciona-se ao trabalho remoto e às mudanças na organização de trabalho em si como uma necessidade imediata para as empresas (MICELI, 2020).

Destarte, é possível afirmar que o trabalho home office ultrapassa o simples conceito de trabalho à distância, pois ele representa uma mudança estratégica nas organizações ao realizar alterações de forma a oportunizar flexibilidade na jornada de trabalho, por meio de economia de tempo, adequação do local, reduzir hierarquias e manter contratos trabalhistas (ROSENFELD; ALVES, 2011). Por outro lado, essa flexibilidade pode ocasionar desafios, tais como a dificuldade para estabelecer o eficiente controle do tempo de horas de trabalho, bem como o estabelecimento de limites entre vida pessoal e profissional (FONNER; ROLOFF, 2012).

Rosenfield e Alves (2011) indicam algumas categorias de home office:

- trabalho em domicílio - aquele realizado na residência do funcionário;
- trabalho em escritórios satélites ou telecentros - estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio, que oferecem espaços para funcionários de várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- trabalho móvel - trabalho realizado em movimento, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente;
- empresas remotas - centros de atendimento ou escritórios que operam remotamente, tais como call centers, onde empresas internacionais instalam os seus escritórios;

Trabalho informal ou teletrabalho misto - acordos em que os empregados trabalham parcialmente fora dos espaços da empresa;

Em um contexto mais abrangente no qual se trata este trabalho, levando em consideração home office em diversos países, Nascimento, Torres e Nery (2021) destacam que, anteriormente, o home office era visto com desconfiança, especialmente no Brasil, onde a cultura organizacional muitas vezes prioriza o controle presencial dos colaboradores. Os autores argumentam que o trabalho em casa não trazia competitividade, gerava dependência tecnológica e destruía as relações pela falta de interação social, apesar de ter como vantagem a redução dos custos imobiliários (RODRIGUES, 2011).



Assim sendo, a pandemia acelerou a adoção do home office nas organizações com uma necessidade que ela funcionasse imediatamente, sem haver qualquer tipo de pré-teste ou implementação gradual, como uma resposta urgente às restrições de mobilidade e saúde pública, bem como por ser uma forma de trabalho flexível, permitiu que colaboradores e empresas desempenhassem suas atividades fora do ambiente tradicional do escritório. (FROEHLICH; TASCHETTO, 2019).

Porém, a falta de interações presenciais destruiu os relacionamentos entre colegas (Charalampous et al., 2019), gerou esgotamento devido a indissociabilidade entre trabalho e vida pessoal, reduziu a produtividade das pessoas (Routley, 2020), desenvolveu uma "fadiga do zoom" causada pelo excesso de videoconferências (Bailenson, 2021) e impactou na motivação dos trabalhadores (WANG et al., 2021).

2.2 Motivação

Segundo Robbins e Judge (2018), a motivação é um conceito central em estudos organizacionais, está intimamente ligada ao comportamento dos funcionários, é o processo que explica a intensidade, a direção e a persistência do esforço de uma pessoa para atingir um objetivo e é um fator crítico para o sucesso do home office (RYAN; DECI, 2000).

Uma das abordagens mais influentes sobre motivação é a Teoria da Autodeterminação, proposta por Ryan e Deci (2000), que sugere que a motivação está associada à satisfação de três necessidades humanas básicas: autonomia, competência e relacionamento. Os autores propõem que essas necessidades são inatas e universais, e sua satisfação é crucial para a motivação. A autonomia refere-se à capacidade de tomar decisões independentes; a competência, à capacidade de executar tarefas com habilidade; e o relacionamento, ao sentimento de conexão com outras pessoas (RYAN; DECI, 2000).

Para Breaugh *et al.*, (2018), a variação dos níveis das três necessidades define qual será o grau de motivação para uma atitude. Neste conceito, o autor considera que a motivação é multifacetada e divide-se em intrínseca, ou “motivação autônoma” quando uma pessoa se envolve em uma atividade por considerá-la interessante ou gratificante em si mesma proporcionando prazer em realizá-la, e extrínseca quando é alimentada por recompensas externas (ROBBINS; JUDGE, 2018).

No contexto do home office, a satisfação dessas necessidades pode ser um desafio, pois o ambiente remoto pode limitar as oportunidades de interação social e de supervisão direta, influenciando o relacionamento e a competência. Por outro lado, a autonomia tende a aumentar com o home office, pois os colaboradores têm maior controle sobre seu tempo e ambiente de trabalho. Gorgenyi-Hegyes et al. (2021) sugerem que a satisfação das necessidades básicas de saúde emocional e física em um ambiente remoto pode levar a maior motivação e satisfação no trabalho.

Desta forma, algumas estratégias mais eficientes se fazem necessárias para manter a motivação no trabalho remoto, que são: fornece uma rede de apoio (RHOADES; EISENBERGER, 2002), oportunizar momentos de interações sociais para reduzir o isolamento (LEE; WANG, 2020), criar sentimento de comunidade com comunicação eficaz e transparente



(KURSUNOGLU; AKKAYA, 2020), promover a autonomia para melhorar o engajamento (BENO; HVORECKY, 2021), e estabelecer horários bem definidos de trabalho visando reduzir o estresse (WANG ET AL., 2021).

2.3 Produtividade

A produtividade, conforme definida pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2023), é a relação entre o volume de produção e o volume de insumos, medindo a eficiência com que os recursos de produção, como o trabalho e o capital, são utilizados para produzir um determinado nível de produção. Existem duas medidas de produtividade, a produtividade de fator único, que está relacionada a medida de produtividade do trabalho, e a produtividade de inúmeros fatores, que é a combinação de várias entradas (OCDE, 2023).

Jaymaha e Mula (2011) dizem que a definição de produtividade possui ligação direta com a eficácia e desempenho. Desta forma, em ambiente organizacional, a eficácia é a capacidade dos colaboradores em desempenhar suas atividades com base nos resultados esperados, de maneira que há possibilidade de medir o nível do desempenho alcançado., enquanto o desempenho refere-se à qualidade e quantidade do trabalho realizado. Esses conceitos estão intimamente ligados ao home office, onde a ausência de um ambiente físico comum pode afetar a eficiência e a coordenação entre colaboradores.

Assim, como a motivação, a produtividade depende de inúmeros fatores e contextos que envolvem a organização e o funcionário. Beno e Hvorecky (2021) mostraram em sua pesquisa que os colaboradores de uma mesma empresa possuem percepções diferentes de sua própria produtividade no trabalho home office. Alguns disseram que aumentaram a produtividade trabalhando de casa, enquanto outros, devido a responsabilidade com os cuidados para com os filhos em casa, tiveram dificuldades para manter o nível de desempenho e produtividade anterior (BENO E HVORECKY, 2021).

Routley (2020) mostra em uma pesquisa realizada nos EUA que aproximadamente 98% das pessoas entrevistadas gostariam de ter a opção de trabalhar remotamente pelo resto de suas carreiras. No entanto, Bonhs e Giurge (2020) identificaram que o limite do trabalho home office e o não trabalho podia levar ao esgotamento, problemas na saúde física e mental, além de afetar negativamente a motivação e a produtividade. Por outro lado, Gorlick (2020) revelou que os funcionários de uma empresa chinesa aumentaram em 13% no desempenho da empresa devido a implementação do trabalho home office.

Portanto, a produtividade no home office é influenciada por vários fatores, incluindo a motivação, o ambiente de trabalho, as responsabilidades domésticas e a cultura organizacional. Como Jaymaha e Mula (2011) e Ryan e Deci (2000) ressaltaram, a satisfação das necessidades básicas é crucial para a motivação, que por sua vez afeta diretamente a produtividade e o desempenho.

Assim, a motivação no home office é um desafio complexo que requer uma abordagem equilibrada que atenda às necessidades de autonomia, competência e relacionamento dos colaboradores, ao mesmo tempo em que promove um ambiente saudável e



favorável para o desempenho eficaz das funções. A organização que compreende essas dinâmicas pode criar estratégias para aumentar a satisfação e a motivação dos funcionários, resultando em maior engajamento e produtividade.

2.4 Métodos bibliométricos de pesquisa

Os métodos bibliométricos de pesquisa podem ser divididos em 3 categorias, sendo um deles o método estatístico descritivo que utiliza a estatística primária e possibilita coletar dados para caracterizar o objeto de estudo (CRIVELANTE, 2019). Para Andrés (2009), a coleta de dados possibilita analisar de maneira temporal a evolução da produtividade científica. Glänzel (2003) evidencia que todas as informações temporais, como número de publicações e o ano, conciliando com representações visuais (gráficos), mostram a evolução e a inclinação da academia a estudar sobre o tema ou o objeto estudado.

Outro método muito utilizado são as leis bibliométricas (Bradford, Lotka e Zipf).

Quadro 1: Leis que regem os estudos bibliométricos.

Leis	Medida	Critério	Objetivo Geral
Lei de Bradford	Grau de atração do periódico	Reputação do periódico	Identificar os periódicos mais relevantes e que dão maior vazão a um tema em específico.
Lei de Zipf	Frequência de palavras-chave	Lista ordenada de temas	Estimar os temas mais recorrentes relacionados a um campo de conhecimento.
Lei de Lotka	Produtividade autor	Tamanho-frequência	Levantar o impacto da produção de um autor numa área de conhecimento.

Fonte: Chueke e Amatucci (2015)

A Lei de Bradford diz que é possível mediar a produtividade dos periódicos sobre determinada área de estudo e estabelecer zonas de dispersão de um campo científico (CRIVELANTE, 2019), bem como os principais gaps e achados nas pesquisas (RODRIGUES; VIEIRA, 2016). Ela pode ser utilizada como um meio de gerenciamento de periódicos e coleções de biblioteca (CRIVELANTE, 2019) e concretiza na seguinte fórmula:

$$r_0 = \frac{T(k-1)}{(k^P - 1)}$$

Onde:

T = número total de periódicos

k = constante de Bradford

P = número de grupos de Bradford

A Lei de Lotka pode ser definida como uma lei aplicada ao inverso do quadrado. Dessa forma, o número de autores sobre determinado tema origina uma variável “x”, que é proporcional a $1/x^2$ (ANDRÉS, 2009). Esta lei propõe medir a produtividade dos autores, verificando a sua contribuição para o conhecimento em uma determinada temática (RODRIGUES; VIEIRA, 2016). Em resumo, podemos supor que para determinado tema de estudo foram produzidos 100 artigos. Segundo a lei de Lotka, conseguimos descobrir quantos autores produziram dois estudos através da fórmula: $y=100/2^2 = 25$. Logo, 25 autores



publicaram 2 artigos. Utilizamos a mesma fórmula para descobrir a quantidade de autores que contribuíram com 3 artigos, alterando o denominador elevado à potência, que nesse caso será o 3.

As Leis de Zipf estimam a quantidade de vezes que as palavras aparecem em um determinado estudo científico, além de estimar a região de concentração das palavras-chave (CRIVELENTE, 2019). As Leis de Zipf sofreram um incremento importante em seu conceito quando Booth, em 1967, criou uma expressão matemática para aplicar na análise de várias palavras de baixa frequência.

$$T = \frac{-1 + \sqrt{1 + 8I_1}}{2}$$

Onde:

T = ordem de série qualquer

8 = constante fixa para qualquer idioma

I = frequência 1, correspondente à ordem de I série mais alta

2 = Constante válida para a língua inglesa

Diante de um trabalho bibliométrico, é importante ressaltar e explicar sobre os métodos relacionais de primeira e segunda gerações que envolvem a análise de citações, coautoria e ocorrências simultâneas de palavras. Segundo Velho (1992), a primeira geração se refere aos estudos realizados durante a década de 1970 que auxiliaram a literatura científica que buscavam tratar as questões relativas ao crescimento de diversos campos científicos e a recompensa na ciência. Velho (1992) diz que a segunda geração foi iniciada a partir de 1975 com o foco na ciência e tecnologia, que segundo estudiosos, eram estudos prioritários para o desenvolvimento de um país, alcançando objetivos econômicos e sociais.

A citação faz parte do conjunto do processo de construção e comunicação do conhecimento científico desde o século 19. Podemos definir como citação sendo a indicação do reconhecimento de um trabalho pelo uso do seu conteúdo (GRÁCIO, 2020). As análises relacionais de citação são baseadas em pares de dados ao examinar referências de um determinado trabalho acadêmico. Seu objetivo é identificar a frequência com que pares de documentos, autores, periódicos ou países são mencionadas na literatura científica (GRÁCIO, 2020).

Para Abbasi *et al* (2020), a coautoria é uma colaboração de um conjunto de autores que desenvolvem uma interação nas atividades realizadas para desenvolver um trabalho científico. Katz e Martin (1997) dizem que o objetivo da coautoria consiste em permitir uma análise mais abrangente de um grande universo de informações práticas através da colaboração. Grácio (2018) mostra que a coautoria impulsiona a práticas de realizações de trabalhos acadêmicos de diferentes instituições e aumentam a prática de políticas científicas nacionais e internacionais.

Este trabalho utilizou o método estatístico descritivo e integrativo, bem como as leis bibliométricas e as relacionais de primeira e segunda ordem, com o objetivo de estudar a análise de trabalhos acadêmicos de 2018 a 2022 sobre a produtividade e motivação dos colaboradores durante a jornada de trabalho home office. Para Andrés (2009), a metodologia



estatística e descritiva possui inúmeras vantagens, sendo a principal oferecer uma melhor visualização e uniformidade dos aspectos estudados. A seguir serão detalhados os procedimentos adotados para selecionar os artigos que foram estudados nesta pesquisa de trabalho de conclusão de curso.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta pesquisa utilizamos a abordagem quantitativa qualitativa com a intenção de realizar uma análise mais robusta dos dados coletados. Para Merriam (1998) a pesquisa qualitativa envolve a coleta de informações descritivas de acordo com a finalidade de examinar as interações humanas em diversos contextos e a pesquisa quantitativa possui como foco principal o ponto de vista do indivíduo utilizando materiais e métodos estatísticos para análise (KNECHTEL, 2014). É importante a utilização dos métodos quantitativos e qualitativos porque os primeiros oferecem uma perspectiva ampla e possibilitam generalizações, enquanto os métodos qualitativos permitem uma investigação mais aprofundada dos contextos específicos e uma compreensão das perspectivas individuais (TASHAKKORI e TEDDLIE, 1998)

Ela se classifica como descritiva e integrativa, com objetivo de investigar o comportamento do colaborador no modelo de trabalho remoto, concentrando-se na motivação e produtividade e sua relação com a satisfação, desempenho e estresse, tendo como focos de estudos a adequação no ambiente remoto, o próprio comportamento em ambiente remoto, relações familiares e profissionais e trabalho remoto durante a pandemia. A pesquisa descritiva assume a forma de levantamento, além de ter como utilização técnicas de coleta de dados e tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. (GIL, 2010).

O procedimento utilizado nesta pesquisa foi a bibliográfica, tendo como estratégia a bibliometria. Segundo Gil (2010), a pesquisa bibliográfica é criada com base em material já elaborado, como artigos científicos e a bibliometria é a análise estatística dos processos de comunicação escrita para tratar o comportamento das informações registradas (FIGUEIREDO, 1998).

Para a realização deste trabalho foram utilizados 253 artigos de diversos países, extraídos da base do *Web Of Science*. Os artigos se dividem nos seguintes temas: Psicologia; Economia de Negócios; Sociologia; Administração Pública; Comunicação; Trabalho Social; Pesquisa Operacional Ciência da Administração; Problemas sociais; Ciências Comportamentais; Estudos Étnicos. Os artigos possuem ano de publicação de 2018 a 2023.

A maioria dos estudos citam o trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19. Após a análise de todos os artigos, com uma leitura nos títulos, dos resumos e nas introduções, foram excluídos 210 artigos por apenas citarem em algum momento do texto o tema de estudo, sem maior aprofundando e análise, restando 43 artigos que foram analisados por o foco do estudo que é produtividade e motivação no ambiente de trabalho *home office*, no formato remoto. A próxima etapa foi analisar os objetivos dos artigos selecionados a fim de validar as informações iniciais que se tratavam de trabalhos sobre comportamento do colaborador em



ambiente remoto, seguido da identificação dos procedimentos metodológicos adotados nas pesquisas, bem como os resultados encontrados pelos autores dos 43 artigos.

É importante evidenciar que os dados desta pesquisa foram manipulados com a utilização da planilha do Excel para gerar gráficos e tabelas, formatados conforme ABNT NBR-14724, bem como utilizamos o VOSviewer (VAN ECK; WALTMAN, 2009) por ser um software de acesso gratuito, com tutoriais disponíveis para instalação e uso, e de manuseio facilitado, auto explicativo; apesar de existirem diversos *softwares*, dentre os mais utilizados estão o *Bibexcel* (PERSSON; DANELL; SCHNEIDER, 2009), o *Bibliometrix/Biblioshiny* (ARIA; CUCCURULLO, 2017), o *CiteSpace* (CHEN, 2006), o *CoPalRed* (BAILÓN-MORENO; JURADO-ALAMEDA; RUIZ-BAÑOS, 2006), o *IN-SPIRE™* (PACIFIC NORTHWEST NATIONAL LABORATORY, 2019), o *InCites* (CLARIVATE ANALYTICS, 2019), o *Metaknowledge* (MCLEVEY; MCILROY-YOUNG, 2017), *Network Workbench Tool* (NWB TEAM, 2006), o *Publish or Perish* (HARZING, 2007), o *Science of Science (Sci²) Tool* (SCI2 TEAM, 2009), o *SCImago* (SCIMAGO, 2019), o *SciMAT* (COBO et al., 2012), o *SciVal* (ELSEVIER, 2019), o *VantagePoint* (PORTER; CUNNINGHAM, 2005), o *VOSviewer* (VAN ECK; WALTMAN, 2009) e para visualizar redes complexas o *Gephi* (BASTIAN; HEYMANN; JACOMY, 2009), o *Pajek* (BATAGELJ; MRVAR, 2003) e o *UCInet6* (BORGATTI; EVERETT; FREEMAN, 2002).

Outrossim, de igual relevância e importância, são os indicadores das pesquisas bibliométricas, sendo os de maior uso no Brasil, aqueles que descrevem as quantidades de artigos publicados, de periódicos, de autores, de coautores, de instituições, de citações de artigos e Qualis Capes ou Fator de Impacto do periódico. Comparativamente, os índices de afinidade com parcerias entre autores, os laços científicos por meio de rede de instituições e as cocitações, são os menos utilizados (ARAGÃO; OLIVEIRA; LIMA, 2014; SOARES; CASA NOVA, 2016, 2017; SOUZA; ENSSLIN; ENSSLIN, 2012; SOARES; LIMA FILHO, 2017; SPLITTER; ROSA; BORBA, 2012).

Nesta pesquisa apresentamos nas seções seguintes todos os índices diagnosticados na amostra filtrada, além de outros indicadores relevantes que são referentes aos temas mais pesquisados e aos procedimentos metodológicos mais utilizados, sendo: tipos (teóricos ou empíricos), abordagens (qualitativa ou quantitativa), natureza (descritiva, exploratória ou explicativa), paradigmas, estratégias, métodos de coleta de dados e as técnicas de análise dos resultados.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção vamos trabalhar a descrição e análise dos resultados com base na revisão Bibliométrica e Integrativa. A primeira subdivisão falará da revisão Bibliométricas, incluindo os métodos de Bradford, Zipf e Lotka. A segunda subdivisão falará da revisão Integrativa com as análises dos artigos em forma de categorização por tema, a fim de simplificar as informações e melhorar a assertividade do presente estudo.

4.1 Revisão Bibliométrica dos dados

No tópico de revisão Bibliométrica serão trabalhados os seguintes índices de análises:



Objetivo dos artigos; Área de pesquisa dos artigos; Qualificação dos artigos; Quantidade de artigos por ano; Quantidade de artigos por país; temática recorrente e estudos mais citados; tipificação metodológica das pesquisas no período.

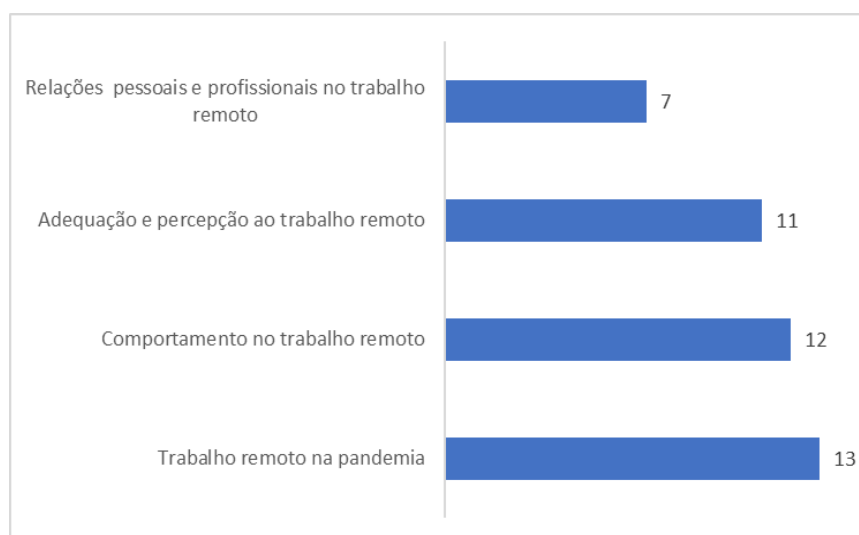
4.1.1 Objetivos dos artigos

É importante pontuar, de início, que para facilitar a análise dos objetivos, os trabalhos foram divididos em 4 grupos que englobam, de forma geral, todos os temas dos trabalhos analisados.

Tivemos dois principais objetivos dentro de nossa análise. Foram os objetivos de “Comportamento no trabalho remoto” e “Trabalho remoto na pandemia”. Por comportamento entendemos por produtividade, motivação, atenção plena e estresse no trabalho remoto. Dentro desse objetivo destacamos Seyler e Mutl (2019), que tratou de investigar os efeitos das atitudes ambientais e da atenção plena no comportamento dos colaboradores em casa e no escritório.

No objetivo de “Trabalho remoto na pandemia”, separamos os grupos de trabalhos que falam especificamente do trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19. Vale ressaltar que a grande maioria dos trabalhos citam a pandemia, entretanto, não são todos que analisam de forma exclusiva o trabalho remoto durante as condições de isolamento social. Neste objetivo, o estudo de Lee (2021) é um dos principais por entender o bem-estar dos colaboradores no contexto do trabalho remoto pandêmico, além dos papéis da emoção, da segurança psicológica e do apoio organizacional.

Gráfico 1 - Objetivos dos artigos



Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)

Outro tema bastante discutido pelos pesquisadores foram as adequações e percepções ao trabalho remoto. Este objetivo é evidenciado no trabalho de Muller *et al.* (2022) que examina a relação entre as tarefas, a adequação e o desempenho no trabalho remoto em contexto de uma



rápida transição do trabalho do escritório e do trabalho em casa.

As relações pessoais e profissionais no trabalho remoto foi o objetivo menos representativo, mas não muito distante do número de trabalho dos outros objetivos. Podemos considerar nessa temática artigos que falam sobre a relação entre trabalho, lazer e família. O trabalho que mais se destaca neste objetivo é de Foulk *et al.* (2020) que investiga como a proximidade social entre colaboradores influencia nas relações de poder dentro das organizações.

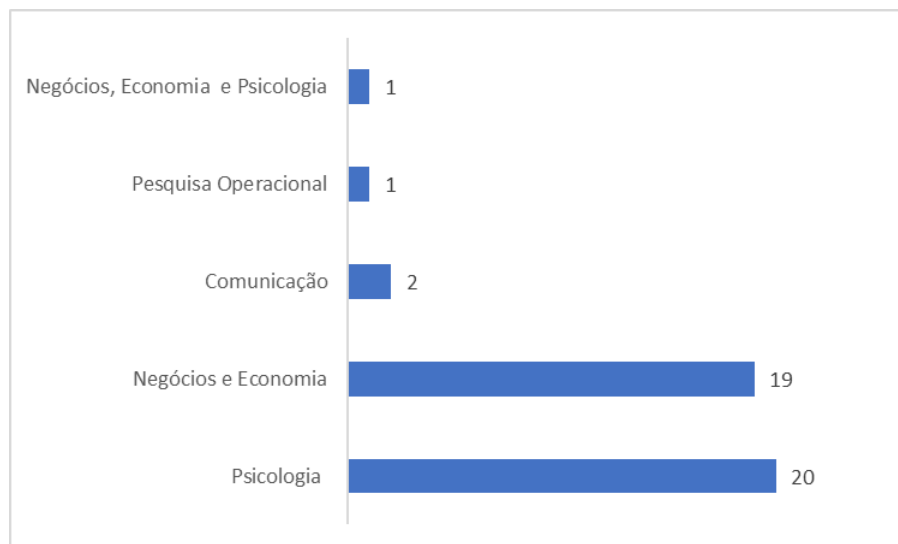
4.1.2 Área de pesquisa dos artigos

Em relação às áreas de pesquisa, podemos notar uma concentração em Negócios e Economia e Psicologia. Por se tratar de temas como comportamento nas empresas, fica evidente a relação dos focos dos trabalhos de pesquisa com as áreas mencionadas. Tivemos um artigo que trabalha com os três principais temas em conjunto, dois sobre Comunicação e um sobre Pesquisa Operacional.

O ano que mais ocorreram publicações sobre Psicologia foi em 2022, 13 artigos trabalharam sobre o tema. O foco das publicações varia, sem prevalecer um principal. Dentro dessa área objetivos como trabalho remoto na pandemia, relações de poder, relação entre trabalho e família e satisfação no trabalho foram estudados. Os resultados mostram que há um conjunto de variáveis que influenciam como o trabalhador é impactado durante sua jornada de trabalho remota. Alguns artigos mostram que os colaboradores se sentem mais à vontade em casa, com a presença de sua família. Outros já deixam evidente que durante as entrevistas, não houve boas relações entre trabalho e tarefas familiares, gerando estresse ao colaborador. Dessa forma, não há um consenso do que influencia positivamente ou negativamente o trabalho remoto, dependendo de variáveis como cultura, local de trabalho, apoio organizacional, entre outros

Os estudos realizados na área de Negócios e Economia, em sua maioria, estão direcionados para o trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19. O foco dos estudos foi entender como a motivação, engajamento e colaboração impactou de maneira efetiva o desempenho do colaborador, desempenho esse pessoal ou profissional. Os artigos produzidos nessa área chegaram a conclusão que o papel da gestão é fundamental para a satisfação do colaborador em ambiente remoto, ou seja, o apoio do gestor e o estilo de sua liderança impactam de forma direta o desempenho de seus liderados. Além disso, colaboradores com mais de 55 anos possuem dificuldades para executar tarefas digitais, demoram mais a se adaptar e sofrem mais com o medo da demissão.

Gráfico 2 - Área de pesquisa



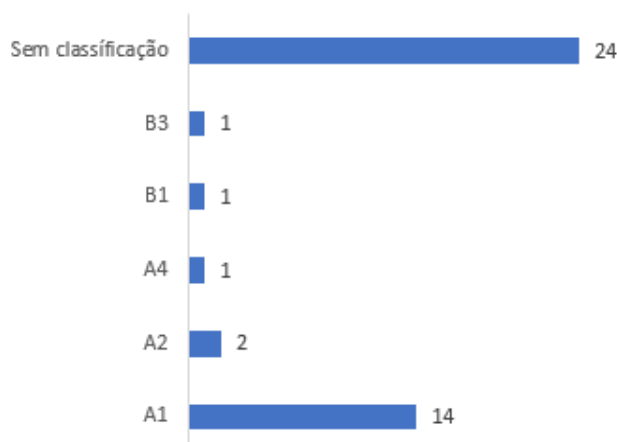
Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)

4.1.3 Qualificação dos artigos

Dos 14 artigos mais bem pontuados entre os analisados, 13 são da área de Psicologia, ou seja, obtiveram nota máxima e contemplaram periódicos de excelência internacional. A análise da qualificação dos artigos está dentro da Lei de Bradford. Esta lei indica que na os primeiros artigos sobre um determinado tema são submetidos a pequenos grupos, que selecionados como periódicos apropriados, atraem uma melhor qualificação, consequentemente um maior número de citação e visibilidade dentro do tema estudado (BROOKES, 1969)

Na temática de Negócios e Economia, 14 são periódicos sem classificação. Dos 19 trabalho, apenas 3 possuem excelência internacional (A1 ou A2)

Gráfico 3 - Contagem de título por Qualis Capes



Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)



4.1.4 Quantidade de artigos por ano

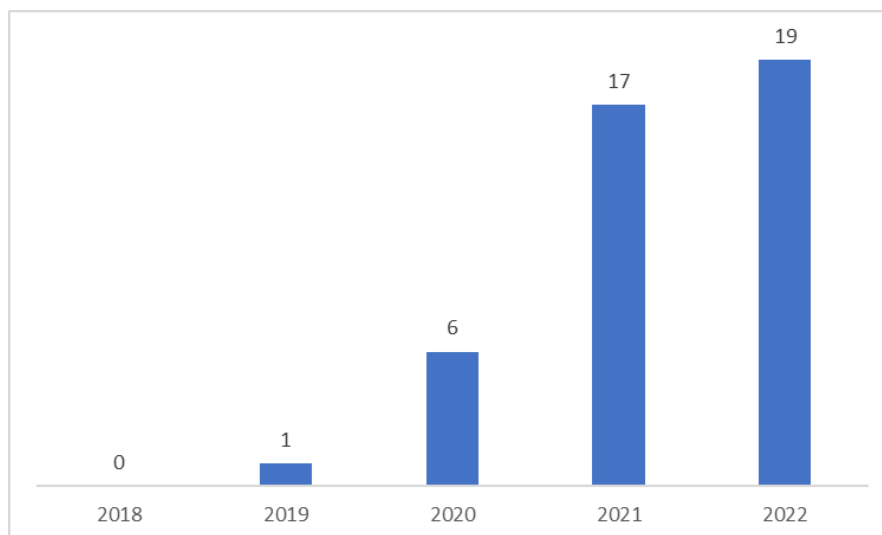
Como dito anteriormente, utilizamos o filtro entre os 2018 a 2022 para a extração dos periódicos analisados. Como podemos perceber, no ano de 2018 não houve trabalhos que evidenciam o desempenho do colaborador, levando em consideração fatores que influenciam a sua motivação, produtividade e desempenho.

A quantidade de artigos por ano pode ser uma análise que se encaixa na Lei de Lotka por medir a produtividade dos autores. Segundo Voos (1974), A Lei de Lotka está fundamentada no princípio básico que “alguns pesquisadores publicam muito e muitos publicam poucos”.

Nossa análise dentro do grupo de artigos que tratam sobre o tema começa com Seyler e Mutl (2019), sendo um dos trabalhos mais citados (82 citações). Os pesquisadores examinaram os impactos da relação entre ambiente e prática da atenção plena nas ações dos funcionários alemães, levando em consideração os ambientes residenciais e de escritórios. Os resultados mostraram que o efeito da atenção plena é mais fraco no contexto do escritório, sugerindo uma menor conscientização de comportamento nesses locais e preferência pelos ambientes residenciais.

Em 2020 foi o ano que ocorreu a pandemia e a partir disso vemos um aumento dos estudos sobre o trabalho remoto, mas ainda bem tímidos por se tratar de algo novo que estava acontecendo e não ter o tempo suficiente para realização de pesquisas e entender os novos contextos que estavam surgindo. Entretanto, tivemos periódicos importantes como o de Johannsen e Zak (2020) que buscaram a relação entre trabalho remoto, salário e uso do tempo entrevistando 100 pessoas por todo o mundo. Eles chegaram a conclusão que a motivação intrínseca correlacionou positivamente com a produtividade individual, sendo os participantes mais motivados 17,5% mais produtivos em média.

Gráfico 4 - Quantidade de artigos por ano





Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)

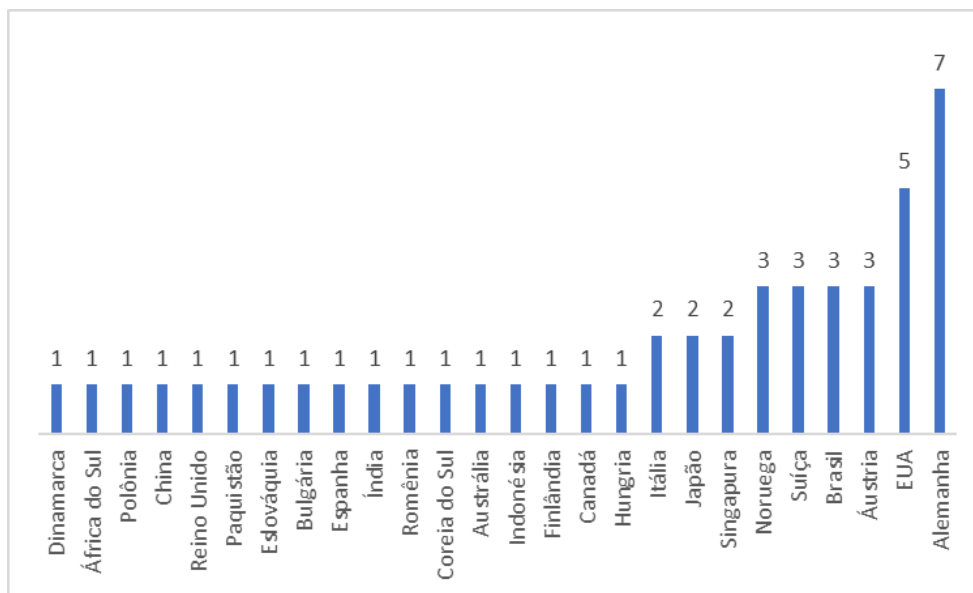
Em 2021, de fato, começam a ser publicados trabalhos sobre o trabalho remoto na pandemia, o que faz ter o aumento de 11 artigos, comparado a 2020, dentro da base de estudos analisados. Um dos mais importantes estudos foi de Zucher *et al* (2021) que avaliou como o trabalho doméstico corresponde aos indicadores de desempenho no trabalho e bem-estar ocupacional. O estudo foi realizado com 238 conselheiros vocacionais e acadêmicos de carreira da Suíça, resultando em uma conclusão de que o trabalho remoto foi significativamente associado a uma maior produtividade e previu menos distração em comparação com o trabalho no local, entretanto, contrariando as expectativas, a interação entre trabalho remoto e tempo de deslocamento não teve um efeito significativo no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Por fim, em 2022, tivemos o maior volume de artigos produzidos, bastante influenciado ainda pelo tempo pandêmico, mas também pelo fato da diminuição dos casos de COVID-19 em todo mundo e a volta do trabalho para a modalidade presencial. Dos 20 trabalhos mais citados, 13 foram desenvolvidos neste ano, entre eles o de Kerksieck *et al* (2022) que foi bastante importante para a literatura sobre o tema. Os pesquisadores examinaram a relevância do trabalho e não trabalho na satisfação no trabalho e na vida, engajamento no trabalho, papel familiar e desempenho no trabalho, gerenciamento de limites e equilíbrio autoavaliado entre trabalho e não trabalho. Desta forma, foi um estudo que analisou vários fatores e contribuiu de forma efetiva para o tema. Os resultados encontrados mostram correlações positivas entre equilíbrio entre trabalho e momento de não trabalho com uma personalidade proativa. Além disso, o equilíbrio entre trabalho e não trabalho correlacionou-se positivamente com desempenho e engajamento no trabalho.

4.1.5 Quantidade de artigos por país

Como podemos ver no gráfico abaixo, há uma grande distribuição entre os países de origem das pesquisas. Podemos destacar uma maior variedade de países da Europa e Ásia, sendo o principal a Alemanha. Dos países americanos, apenas Canadá, EUA e Brasil tiveram periódicos sobre o tema. Tivemos trabalhos que aconteceram em mais de um país, como o de Kerksieck *et al* (2022) que aconteceu na Suíça, Alemanha e Áustria, e Sonnenschein *et al* que realizou sua pesquisa na Dinamarca e Noruega.

Gráfico 5 - Quantidade de artigos por país



Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)

A maioria dos estudos analisados possuem público voltado para funcionários de empresas em geral, sem especificação se é de grande, médio ou pequeno porte. Também não há especificações sobre o setor da economia dessas empresas.

Quando olhamos para trabalhos com um público-alvo direcionado fora do ambiente empresarial, podemos citar Zucher *et al* (2021) e Ahmed *et al* (2022) com um estudo direcionado para acadêmicos e docentes, Brooks *et al* (2022) e Langvik *et al* (2021) que olharam especialmente para funcionários de segurança pública do Reino Unido e Noruega respectivamente e Lemos *et al* (2020) onde o foco foi entender como mulheres brasileiras se comportavam no trabalho remoto durante a pandemia

4.1.6 Temática recorrente e estudos mais citados

Para a construção da nuvem de palavras abaixo foram utilizados os temas dos 43 artigos estudados neste presente trabalho. A nuvem de palavras se encaixa na Lei de Zipf por ser uma lei relacionada à frequência de palavras que estão presentes em um determinado texto, representando o real foco do tema (CRIVELENTE, 2009). Podemos destacar como as palavras trabalhos remotos e *home office* são bastante utilizadas. Além disso, palavras como relação, motivação, produtividade, adequação e trabalho-família, deixam evidente todos os focos das pesquisas analisadas

Figura 1 - Nuvem de palavras

**FAGEN**

Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)

Como não há mais de um trabalho de um mesmo autor em nossa análise, elaborar um quadro com os principais focos e conceitos trabalhados ficaria muito extenso e pouco “visual”. Por isso, foi elaborado um quadro contendo os principais autores, com os artigos mais citados. Desta forma, podemos analisar o foco e quadro conceitual dos trabalhos mais relevantes.

Quadro 1 - Artigos mais citados

Autores	Ano	Foco	Quadro conceitual
Riedl, R	2022	O que leva a fadiga em vídeos conferências	Fadiga do Zoom e em videoconferências.
Kerksieck, Brauchli, de Bloom,	2022	Equilíbrio entre trabalho e não trabalho	A relevância do trabalho e não trabalho na satisfação no trabalho e na vida.
Foult, De Pater, Schaerer, du	2020	Proximidade pessoal e relação de poder no trabalho remoto	O poder nas organizações, concentrando-se especificamente na experiência de proximidade social.
Lee, H	2021	Trabalho remoto durante a pandemia	O bem-estar dos colaboradores no contexto do trabalho remoto pandêmico
Muller, Schuberth, Bergsieck e	2022	Adaptação ao home office	A relação entre as tarefas do trabalho remoto e a adequação do local de trabalho
Fatima, Oba e Sony	2022	Trabalho remoto durante a pandemia	O bem-estar dos colaboradores no contexto do trabalho remoto pandêmico
Seyler e Mutl	2019	Comportamento ambiental em casa e escritórios	Efeitos das atitudes ambientais e da atenção plena no comportamento dos ocupantes em casa e no escritório
Makikangas, Juutinen, Makiniemi,	2022	Motivação no trabalho remoto	Características associadas à capacidade dos funcionários de lidar com os desafios do trabalho remoto
Sonnenschein, Hagen, Rostad e Wiik	2022	Motivação no trabalho remoto	Como a imprensa norueguesa e dinamarquesa representam a motivação dos funcionários e a satisfação

Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)

Quase todos dos 10 trabalhos mais relevantes analisados citam de alguma forma o que envolvem os temas comportamentais, como bem-estar, atenção plena, satisfação e experiência de proximidade social. Até por isso a área de Psicologia foi a mais abrangente.

O trabalho de Fatima, Oba e Sony (2022) foi bastante importante porque foi o único dentro do continente africano que buscou entender o bem-estar dos colaboradores no contexto do trabalho remoto pandêmico. A contribuição desse estudo contribuiu para entendermos que



a idade teve uma relação positiva com o bem-estar dos funcionários e a autonomia no trabalho e conflito trabalho-casa foi pior para as mulheres, sugerindo uma dificuldade maior para equilibrar as demandas de trabalho e família.

O trabalho mais relevante e citado, sendo o único com este foco, foi em relação a vídeo-chamada, prática bastante comum durante a jornada de trabalho remota. Riedl (2022) nos mostra que incluir intervalos de aproximadamente 10 minutos a cada hora em sessões de vídeo longas, como palestras online, ajudam a diminuir o estresse.

4.1.7 Tipificação metodológica das pesquisas no período

Mais da metade dos estudos analisados tiveram uma abordagem quantitativa. Combinado a isso o método survey foi o mais utilizado. Se olharmos atentamente a técnica de coleta de dados e a técnica de análise de dados, as técnicas mais adotadas foram correspondentes a abordagem de pesquisa quantitativa, como questionários e análise estatísticas.

O trabalho de Okubo (2022) evidencia a boa execução desta abordagem e técnicas para alcançar resultados importantes sobre o trabalho remoto. Através de pesquisas e análise estatística os resultados apontaram que as competências em tecnologia da informação e o uso de ferramentas de comunicação digital são importantes para o trabalho remoto.

Vale ressaltar a dificuldade de encontrar informações objetivas sobre a tipificação metodológica das pesquisas no período, desta forma, foram consideradas como “Não identificada” (vide quadro 2 – a seguir):

Quadro 2 - Artigos mais citados

Categorias	Subcategorias	Quantidade
Abordagem	Qualitativa	5
	Quantitativa	25
	Mista	3
	Não identificada	10
Método	Estudo de caso	2
	Survey	18
	Pesquisa	2
	Não identificada	21
Tipo de Pesquisa	Teórica	30
	Empírica	6
	Não identificada	7
Natureza	Descritiva	8
	Exploratória	5
	Não identificada	30
Técnica de coleta de dados	Questionário e Escalas	26
	Entrevistas	4
	Amostragem	3
	Não identificada	10
Técnica de análise de dados	Análise estatística	24
	Análise temática	2
	Análise de Conteúdo	2
	Análise Descritiva	2
	Não identificada	13
Total de artigos		43

Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)

4.2 Análise Integrativa - Evolução do tema

Neste tópico serão analisados os clusters que foram criados a partir da similaridade dos



temas dos artigos. Para facilitar a compreensão, separamos os 43 artigos analisados em 4 clusters de objetivos. O motivo desta separação foi o melhor entendimento e não a necessidade de uma tabela extensa, dificultando a compreensão e leitura, além da proximidade e assemelhação dos temas. Dessa forma, os 4 clusters foram separados nos seguintes temas: Adequação do Trabalho Remoto; Comportamento no trabalho remoto; Relações pessoais e profissionais no trabalho remoto; Trabalho remoto na pandemia.

É importante salientar que a maioria dos trabalhos foram realizados durante a pandemia, entretanto, apenas os trabalhos que tiveram como tema exclusivamente “Trabalho remoto na pandemia” entraram para este cluster. Os outros trabalhos, mesmo sendo realizados em tempos pandemias, tiveram seu foco de pesquisa em outros temas.

4.2.1 Adequação do Trabalho Remoto

Cluster	Contribuições	Qtd
Adequação do trabalho remoto	Estudos mostraram que as mudanças devido ao trabalho estão impulsionando empresas a revisarem seus processos de trabalho, adaptando-se ao novo cenário pós COVID-19. A tecnologia é fundamental para o desempenho das organizações nessa adaptação, com empresas digitalizadas demonstrando maior capacidade de se ajustar. Os estudos revelam diferenças na percepção de desempenho entre funcionários, além dos desafios enfrentados por trabalhadores remotos em relação à supervisão e interação.	11

Tema	Autores	Ano
Adaptação ao home office	Orfei, MD; Porcari, DE; D'Arcangelo, S; Maggi, F; Russignaga, D; Lattanzi, N; Malizia, AP; Ricciardi, E	2022
	Muller, T; Schuberth, F; Bergsiek, M; Henseler, J	
Desafios de liderar no trabalho remoto	Tautz, DC; Schubbe, K; Felfe, J	2022
	Ipsen, C; Kirchner, K; Andersone, N; Karanika-Murray, M	
Efeito das mudanças nos locais de trabalho	Dettmers, J; Pluckhahn, W	2022
	Innstrand, ST; Christensen, M; Grodal, K; Banks, C	
	Ancillo, AD; Nunez, MTD; Gavrila, SG	2021
Fatores que afetam o trabalho remoto	Okubo, T	2022
Incidência do home office em certas profissões	Dey, M; Frazis, H; Loewenstein, MA; Sun, H	2020
Percepção do trabalho remoto para gerações diferentes	de Barros, MJF; Melo, P; Farias, CSS	2021
O que leva a fadiga em vídeos conferências	Riedl, R	2022



O cluster de “Adequação do Trabalho Remoto” inclui trabalhos que evidenciaram como foram as adaptações, efeitos, desafios e percepção em um novo ambiente de trabalho, na transição de trabalho presencial para *home office* ou o contrário. Os estudos sobre fadigas em vídeos conferências e como as tarefas do trabalho se relacionam na adequação do ambiente foram os mais citados dentro deste grupo.

Durante as análises ficou claro que quase todas as empresas tiveram que se adaptar ao contexto de trabalho remoto, e aquelas que tiveram mais facilidade com a implementação de tecnologia, obtiveram melhores resultados. Além disso, a depender do contexto, percepções diferentes são criadas acerca do trabalho remoto, não há unanimidade.

O público pesquisado inclui especificamente gestores, quando o foco foi entender as adaptações na maneira de liderar. Quando outros temas foram tratados, o público foi em geral de colaboradores. O único trabalho que deixou evidente a idade dos pesquisados foi o De Barros *et al.* Apenas um estudo, de Ancillo *et al.* (2021), utilizou como objeto de pesquisa publicações de artigos e outras pesquisas já realizadas.

Podemos notar que a maioria dos periódicos são de 2022, ano que os casos de COVID-19 diminuíram em todo mundo e muitas empresas voltaram para o presencial ou estabeleceram de fato o trabalho remoto.

4.2.2 Comportamento no trabalho remoto

Cluster	Contribuições	Qtd
Comportamento no trabalho remoto	Os resultados dos estudos destacam a influência das atitudes ambientais nos comportamentos relacionados ao uso eficiente de recursos. Além disso, a atenção plena demonstra um impacto positivo na adoção de comportamentos ambientais. Fica evidente uma tendência em direção a horários totalmente flexíveis. A transição para o trabalho remoto revelou uma variedade de percepções sobre sua eficácia, impacto nas interações sociais e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Por fim, a importância da proximidade social no local de trabalho é um fator que influencia a motivação no trabalho.	12

Tema	Autores	Ano
Comportamento ambiental em casa e escritórios	Seyler, NJ; Mutl, J	2019
Motivação no trabalho remoto	Anguelov, K; Angelova, M	2021
	Sonnenschein, K; Hagen, O; Rostad, IS; Wiik, R	2022
Satisfação no trabalho remoto	Kondratowicz, B; Godlewska-Werner, D; Polomski, P; Khosla, M	2022
Produtividade no home office	Johannsen, R; Zak, PJ	2020
	Habanik, J; Grecikova, A; Sramka, M; Huzevka, M	2021



	Beno, M; Hvorecky, J	2021
Atenção plena no trabalho remoto	Toniolo-Barrios, M; Pitt, L	2021
Estresse no trabalho remoto	Nitsch, C; Kinnebrock, S	2021
	Satpathy, S; Patel, G; Kumar, K	2021
Engajamento no trabalho remoto	Makikangas, A; Juutinen, S; Makiniemi, JP; Sjoblom, K; Oksanen, A	2022
Diferença entre <i>workaholic</i> e trabalho esforçado	Musinszki, Z; Vallasek, M; Melypataki, G; Csolak, EH; Liptak, K	2020

No grupo que envolvem “Comportamento no trabalho remoto”, foram incluídos apenas artigos que falavam sobre estresse, satisfação, motivação, produtividade e atenção plena. Todos estes temas falam sobre comportamento humano ou fatores que influenciam o comportamento, por isso a criação deste cluster e a junção de artigos sobre o tema.

Os artigos sobre comportamento evidenciaram que os trabalhadores que utilizaram os recursos disponíveis da melhor maneira possível, obtiveram melhores resultados. Os colaboradores possuem melhor satisfação quando possuem a escolha de optar por horários flexíveis na jornada de trabalho. A motivação é impactada pela proximidade social, ou seja, a presença de pessoas no ambiente de trabalho, está relacionada a uma maior motivação.

O trabalho de Musinski *et al* (2020) evidenciou a diferença entre *workaholic* e trabalho esforçado. Sendo assim, entrou para este cluster por envolver um estudo que analisa como a flexibilidade, a sensação de liberdade e a motivação influencia no trabalho remoto, originando um vício em trabalhar (um dos significados de *workaholic*) e o esforço no trabalho.

Dentro deste grupo de artigos tivemos de maneira mais evidenciada as idades dos entrevistados nos trabalhos de Musinski *et al* (2020) e Nitsch e Kinnebrock (2021). É importante salientarmos a faixa etária da amostra porque cada geração possui comportamentos diferentes e percepções diferentes no ambiente remoto. A geração Z, por exemplo, sendo uma “geração digital”, possui um entendimento de trabalho online diferente da geração X (MUSINSZKI *et al*, 2020).

O trabalho de Sonnenschein *et al* (2022) foge um pouco de todos os públicos estudados em todos os clusters pois seu objeto de análise são jornais da Dinamarca e Noruega. A finalidade do artigo foi investigar como jornais desses dois países retratavam a motivação dos colaboradores em ambiente remoto, com seu auge na pandemia do COVID-19.

4.2.3 Relações pessoais e profissionais no trabalho remoto

Cluster	Contribuições	Qtd
Relações pessoais e	As pesquisas evidenciaram que mulheres enfrentam desafios significativos ao	7



profissionais no trabalho remoto	equilibrar o trabalho e o cuidado infantil durante o home office, contribuindo para estresse e tensão. Desta forma, a participação de seu cônjuge nas atividades domésticas é crucial para promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Foram encontradas correlações positivas entre o equilíbrio entre trabalho e não trabalho e a proatividade pessoal com o desempenho e engajamento no trabalho. A presença de filhos em casa durante o trabalho remoto afeta o bem-estar, destacando a importância de práticas de apoio à maternidade e paternidade	
---	---	--

Tema	Autores	Ano
Equilíbrio entre trabalho e não trabalho	Kerksieck, P; Brauchli, R; de Bloom, J; Shimazu, A; Kujanpaeae, M; Lanz, M; Bauer, GF	2022
Relação entre trabalho remoto, salário e uso do tempo	Pablonia, SW; Vernon, V	2022
Relação trabalho-família com trabalho remoto	Lemos, AHD; Barbosa, AD; Monzato, PP	2020
	Rieth, M; Hagemann, V	2021
	Wang, ZC	2022
Remunerar com base nas condições de trabalho	Morais, GG; Abdala, EC; Rebelatto, DN	2021
Proximidade pessoal e relação de poder no trabalho remoto	Foult, TA; De Pater, IE; Schaerer, M; du Plessis, C; Lee, R; Erez, A	2020

Os trabalhos que compõem este cluster são relacionados às relações pessoais, familiares, profissionais e até mesmo trabalhistas dentro do ambiente remoto. Como todos os temas envolviam relações entre pessoas (conflitos familiares, profissionais ou até mesmo conflitos internos, da própria pessoa), a escolha de unir todos esses trabalhos em um mesmo cluster foi tomada.

Artigos sobre relações pessoais e profissionais no trabalho remoto contribuíram de forma que práticas de apoio à maternidade e paternidade precisam ser adotadas pela empresa. Mulheres tendem a ter maiores níveis de estresse devido ao trabalho doméstico e cuidado maior com os filhos, sendo necessária a ajuda do cônjuge. Pessoas que são proativas e conseguem equilibrar o trabalho com momentos de não-trabalho, possuem melhor desempenho e maior engajamento.

Para evidenciar o contexto brasileiro, o artigo de Lemos *et al* (2020) estudou como as mulheres brasileiras lidam com o trabalho remoto e como a relação com filhos e cônjuge afetam a vida profissional e pessoal. É um estudo que deve ser destacado por ser um dos poucos que tratam de gênero, ainda mais no contexto de nosso país e por mostrar que as mulheres entrevistadas sofrem sobrecarga de trabalho por se dividirem em tarefas do trabalho e domésticas.



O trabalho de Foulk *et al* (2020) estudou um tema pouco levantado dentro dos 43 artigos analisados neste presente trabalho. Os autores tentaram entender como a proximidade pessoal e o poder influenciam no trabalho remoto. Os resultados mostraram que os dois fatores afetam de alguma forma e diferentes magnitudes o trabalho remoto. Neste cluster o público entrevistado foi bem variado e bem dividido, mas sempre colaboradores de empresas.

4.2.4 Trabalho remoto na pandemia

Cluster	Contribuições	Qtd
Trabalho remoto durante a pandemia	Com base nos resultados fornecidos, a irritação no ambiente de trabalho surge da relação entre tomada de decisão, comportamento da gestão e comparação social. A idade dos funcionários está associada a diferentes aspectos do bem-estar e da autonomia no trabalho. Embora o trabalho remoto esteja associado a uma maior produtividade e menos distração, não necessariamente se traduz em maior satisfação no trabalho ou melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, especialmente quando adotado em horários menos flexíveis. O trabalho remoto de 5 dias por semana está ligado a uma série de desafios, incluindo problemas psicológicos e físicos, evidenciando que a forma híbrida pode ser a preferência dos colaboradores	13

Tema	Autores	Ano
Trabalho remoto durante a pandemia	Tagliaro, C; Migliore, A	2022
	Marzban, S; Durakovic, I; Candido, C; Mackey, M	2021
	Shimura, A; Yokoi, K; Ishibashi, Y; Akatsuka, Y; Inoue, T	2021
	Zurcher, A; Galliker, S; Jacobshagen, N; Mathieu, PL; Eller, A; Elfering, A	2021
	Rose, PA; Brown, S	2021
	Allen, TD; Merlo, K; Lawrence, RC; Slutsky, J; Gray, CE	2021
	Brooks, SK; Hall, CE; Patel, D; Greenberg, N	2022
	Ahmed, S; Qamar, F; Soomro, SA	2022
	Weber, C; Golding, SE; Yarker, J; Lewis, R; Ratcliffe, E; Munir, F; Wheele, TP; Haene, E; Windlinger, L	2022
	Muttaqin, GF; Taqi, M; Arifin, B	2020
	Lee, H	2021
	Fatima, F; Oba, P; Sony, M	2022
Efeito da personalidade no trabalho remoto durante a pandemia	Langvik, E; Karlsen, HR; Saksvik-Lehouillier, I; Sorengaard, TA	2021



Os trabalhos que foram incluídos neste cluster foram todos aqueles que tratavam de maneira única e exclusiva sobre o trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19. Até por isso, apenas um trabalho foi realizado em 2020 (ano que começou a pandemia) e a maioria foi realizado em 2021 e 2022 (auge da pandemia e queda de casos, respectivamente).

Os estudos que tratavam especificamente de trabalho remoto na pandemia de maneira geral, contribuíram exemplificando que gerações diferentes possuem percepções e dificuldades diferentes quando trabalham fora do escritório. Assim como os artigos sobre comportamento, os resultados mostraram que horários flexíveis são importantes para o aumento na satisfação do colaborador. Também ficou evidenciada a dificuldade de trabalhar remotamente 5 dias na semana.

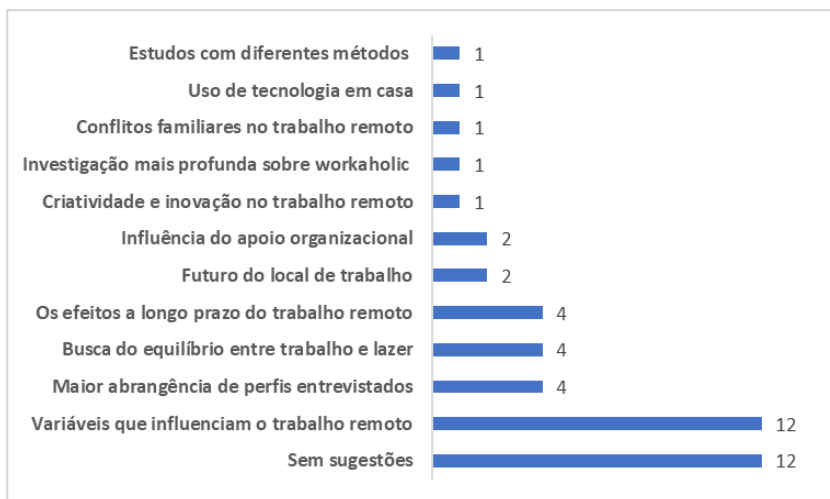
Os trabalhos mais relevantes deste grupo são de Lee (2021) e Fatima *et al* (2022). O primeiro fala sobre o bem-estar dos colaboradores no contexto do trabalho remoto pandêmico, além dos papéis da emoção, da segurança psicológica e do apoio organizacional. Os resultados mostraram que constantes reuniões e mensagens de textos no trabalho diminuem a segurança psicológica e aumentam o estresse. O segundo buscou entender o conflito trabalho-casa e o isolamento social na África do Sul. Ficou evidenciado que o isolamento social não gera bem-estar aos colaboradores.

Quatro artigos chamaram atenção por não ter como público-alvo colaboradores de empresas privadas, foi o caso de Zucher *et al* (2021) e Ahmed *et al* (2022) que realizaram suas pesquisas com profissionais acadêmicos. Também tivemos Brooks *et al* (2022) e Langvik *et al* (2021) que olharam especialmente para funcionários de segurança pública do Reino Unido e Noruega respectivamente.

4.3 Sugestões de estudos futuros

O quadro abaixo retrata as sugestões de pesquisas futuras propostas pelos 43 artigos analisados. Alguns artigos indicaram mais um de um tema como tendências de estudos. Podemos observar que o tema mais proposto para estudos futuros foi o de aumento das variáveis que influenciam no trabalho remoto. Ficou claro durante a análise que os autores retratam que haviam realizados os estudos com determinadas variáveis, mas que ainda existiam inúmeras a serem exploradas pelo fato do trabalho remoto ser influenciado por infinitas situações, dependendo de inúmeros contextos no qual o colaborador está inserido.

Gráfico 5 - Sugestões estudos futuros



Fonte: elaboração própria, 2024 (dados de pesquisa)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar o comportamento do colaborador em ambiente remoto, identificando quais fatores influenciam a motivação, estresse, produtividade, satisfação, entre outros comportamentos estudados pelos principais artigos sobre o tema. Podemos concluir que o objetivo foi alcançado, pois conseguimos extrair dos periódicos analisados as respostas necessárias, além de apontarmos possíveis melhorias para próximos estudos sobre a temática.

Mesmo que seja um tema bastante abrangente, o principal foco da literatura analisada foi identificar variáveis que impactam diretamente no comportamento do colaborador, consequentemente, influenciando seu desempenho no trabalho e na vida pessoal. Ficou evidente que grande parte dos autores têm o conhecimento que existem inúmeras variáveis que podem influenciar o comportamento do funcionário, por isso, deixaram como sugestões de próximos estudos as oportunidades de explorar mais sobre o tema a partir de variáveis ainda não estudadas em seus respectivos artigos. As variáveis presentes nos trabalhos analisados são muitas, como filhos, idade, manuseio de tecnologias, lazer, líderes, liderados, cônjuges, mudança de escritório para *home office*, atenção plena, vídeo chamada, etc.

Os tópicos mais estudados foram aqueles relacionados ao trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19 e adequação da transição do trabalho presencial para o trabalho remoto. Isso demonstra a preocupação dos autores em levar em consideração o contexto que foi vivido mundialmente e apresentar soluções para colaboradores e organizações de todo o mundo. Das 43 publicações analisadas, 36 foram publicadas nos anos de 2021 e 2022, deixando claro que o modelo de trabalho remoto expandiu durante os desafios da pandemia.

Os comportamentos sejam eles positivos e negativos foram evidenciados sempre com o foco nos colaboradores de diversos níveis, sejam eles de nível operacional ou gerencial ou



público ou privado. Os artigos contribuíram para entendermos que sejam comportamentos positivos ou negativos, as duas categorias estão relacionadas entre si porque fatores que geram atitudes comportamentais positivas, também geram atitudes negativas. Pegamos como exemplo a disponibilização de tecnologias e suporte organizacional. Caso ocorra esta preocupação da organização durante a transição e adequação do colaborador para o ambiente remoto resulta em uma maior produtividade e maior satisfação no trabalho. Do contrário, o desempenho do colaborador pode cair.

Ainda sobre o suporte organizacional no trabalho remoto, foi um grande desafio de empresas estudadas nos artigos, porque de uma hora para outra foram obrigadas a se adequar em um cenário nunca antes visto por elas, ocasionando uma adoção do trabalho remoto de forma desorganizada e sem o preparo adequado para todos os funcionários. Além disso, os estudos apresentaram que a relação entre líder e liderado influencia diretamente no comportamento dos liderados. Artigos que trabalharam com este foco foram de suma importância por retratar as dificuldades de liderança em ambiente remoto, ao mesmo tempo que a relação com o líder geravam atitudes comportamentais positivas ou negativas nos liderados, influenciando o desempenho da área e da empresa.

As relações familiares possuem impacto significativo no comportamento em ambiente remoto. Estudos sobre o tema mostraram que mulheres são mais propícias a terem mais estresse e menor satisfação neste modelo de trabalho porque, muitas vezes, são responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidado dos filhos. Logo, os artigos sobre o tema retrataram esta dificuldade trazendo como sugestão o apoio de pais ou parceiros de relacionamentos para que dividam as tarefas domésticas e cuidado dos filhos para que as mulheres não fiquem sobrecarregadas e consigam melhores desempenho no trabalho.

A relação entre trabalho e não-trabalho ficou evidenciado nos estudos. O maior desafio neste aspecto é a conciliação de o que é trabalho e do que não é, o que seria considerado um momento de prazer. Os autores mostraram que quando há essa separação nítida para o trabalhador, sua produtividade e engajamento no trabalho aumentam. Ficou explícito nas conclusões dos trabalhos como o momento de trabalho e lazer podem ser confundidos quando o trabalhador está em ambiente remoto e que devem ser estabelecidos limites entre os dois momentos.

As abordagens mais abrangentes referem-se ao trabalho remoto durante a pandemia pois envolvem aspectos mais abrangentes de análises, não somente tópicos mais específicos como adequação e comportamento no trabalho remoto e relações pessoais e profissionais. Os trabalhos sobre o tema responderam questões que podem ser levadas para o pós-pandemia, como a suposição da utilização da forma de modelo híbrido, devido a dificuldade de trabalhadores de lidarem com o trabalho remoto durante 5 dias na semana. Além disso, de forma bem crítica, os estudos mostraram que o trabalho remoto não é a solução para maior produtividade e satisfação do trabalho, sendo necessária a análise mais profunda de fatores como horários mais flexíveis na jornada de trabalho.

Como limitação deste presente estudo fica a dificuldade de encontrar de maneira clara e explícita a natureza de pesquisa dos artigos analisados. Encontramos dificuldades para



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

FAGEN

encontrar números mais abrangentes de artigos sobre as temáticas analisadas. De uma base de 253 artigos extraídos que citaram o trabalho remoto em algum momento no decorrer do trabalho, apenas 17% correspondiam aos assuntos trabalhados neste estudo.

Fica evidente a necessidade da realização de mais estudos sobre o tema, se podemos levar em consideração nossa conjuntura, estudos que mostram mais a realidade brasileira e os comportamentos dos trabalhadores brasileiros em ambiente remoto, porque a cultura e o local nos quais o colaborador está inserido influencia diretamente suas atitudes.

6 REFERÊNCIAS

ABBASI, A.; WIGAND, R.T.; HOSSAIN, L. **Measuring social capital through network analysis and its influence on individual performance**. Library & Information Science, 2014

ABDALA, E. C.; MORAIS, G. G.; REBELATTO, D. N. Remuneration Strategies related to Charles Handy's cultural typology: A case study in a small digital market business in pandemic times. **Brazilian Journal of Operations & Production Management**, v. 18, p. 1–13, 2021

AHMED, S.; QAMAR, F.; SOOMRO, S. Ergonomic Work from Home and Occupational Health Problems Amid COVID-19. **Human Systems Management**, v. 41, n. 5, p. 535-551, 2022

ALLEN, T. D.; MERLO, K.; LAWRENCE, R. C.; SLUTSKY, J.; and GRAY, C. E. Boundary management and work-nonwork balance while working from home. **Appl. Psychol.** v. 70, p. 60–84, 2021

ANCILLO, A.; NÚÑEZ, MT.; GAVRILA., SG. Workplace change within the COVID-19 context: a grounded theory approach. **Econ Res Ekon Istraz.** v. 34, 2021

ANDRÉS, A. **Measuring Academic Research: How to undertake a bibliometric study**. Oxford. Chandos Publishing, 2009

ANGUELOV, K.; ANGELOVA, M. Home office effects on the motivation of ICT companies' employees. **Entrepreneurship and Sustainability Issues**, v.8, p. 10-28, 2021

BAILENSON, J. N. (2021). Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of zoom fatigue. **Technology Mind and Behavior**, v. 2, n. 1, 2021.

BAILEY, D. E., & KURLAND, N. B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002

BENO, M.; HVORECKY, J. Data on an Austrian Company's Productivity in the Pré-covid-19 Era, During the Lockdown and After Its Easing: To Work Remotely or Not? **Front. Commun.**, v. 6, 2021.



BOHNS, V.; GIURGE, L. M. **Tips to avoid WFH burnout. Harvard Business Review**, 2020. Disponível em: < <https://hbr.org/2020/04/3-tips-to-avoid-wfh-burnout>>. Acesso em: 25 nov. 2023

BOOTH, D. A. A “law” of occurrences for words of low frequency. **Information and Control**, v. 10, n.4, 1967.

BREAUGH, J.; RITZ, A.; ALFES, K. Work motivation and public service motivation: Disentangling varieties of motivation and job satisfaction. **Public Management Review**, v. 20, n. 12, p. 1423-1443, 2018.

BROOKES, B. C. Bradford’s law and the bibliography of science. **Nature**, v.224, p.953-956, 1969.

BROOKS, S.K; HALL, C.E; PATEL, D; GREENBERG, N. In the office nine to five, five days a week... those days are gone: qualitative exploration of diplomatic personnel’s experiences of remote working during the COVID-19 pandemic. **BMC Psychol**, v. 10, n. 272, 2022

CHARALAMPOUS, M.; GRANT, C. A.; TRAMONTANO, C.; MICHAILIDIS, E. Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: A multidimensional approach. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 28, n. 1, p. 51-73, 2019.

CHEN, H.; EYOUN, K. Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees’ job insecurity and emotional exhaustion. **International Journal of Hospitality Management**, v. 94, 2021.

CRIVELENTE, R. M. **Métodos e técnicas bibliométricas de análise de produção científica: um estudo crítico**. 2019. Dissertação (Mestrado em Cultura e Informação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

DE BARROS, F.J.; MELO, P.M.; FARIAS, C.S.S. PERCEPTION OF WORK PERFORMANCE IN HOME-OFFICE MODE. **Journal on Innovation and Sustainability RISUS**. v.12, nº.3, 2021

DECI, E. L.; RYAN, R. M. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. **Psychological Inquiry**, v. 11, n. 4, p. 227-268, 2000.

DELANOEIJE, J.; VERBRUGGEN, M. Between-person and within-person effects of telework: A quasi-field experiment. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 29, n. 6, p. 795-808, 2020.

DEY, M.; FRAZIS, H.; LOEWENSTEIN, M. A.; SUN, H. Ability to work from home: evidence from two surveys and implication for the labor market in the COVID-19 pandemic. Monthly Labor Review, **U.S. Bureau of Labor Statistics**, jun. 2020



DUQUE, L.; COSTA, R.; DÍAS, A.; PEREIRA, L.; SANTOS, J.; ANTÔNIO, N. New ways of working and the physical environment to improve employee engagement. **Sustainability**, v. 12, n. 17, 2020.

FATIMA, M; OBA, P; SONY, M; Exploring employee well-being during the COVID-19 remote work: evidence from South Africa, **European Journal of Training and Development**, v.. 47, n.. 10, p. 91-111. 2022

FIGUEIREDO, N.M. **Desenvolvimento e avaliação de coleções**. 2.ed. Brasília: Thesaurus, 1998.

FOULK, T. A; DE PATER, I. E; SCHAEERERr, M; DU PLESSIS, C; LEE, R.; EREZ, A. It's lonely at the bottom (too): The effects of experienced powerlessness on social closeness and disengagement. **Personnel Psychology**, v. 73, p. 363–394. 2020

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GLÄNZEL, W. **Bibliometrics as a Reserach Field: A course on theory and application of bibliometric indicators**. Course handouts, 2003

GORGENYI-HEGYES, E.; NATHAN, R. J.; FEKETE-FARKAS, M. Workplace health promotion, employee wellbeing and loyalty during COVID-19 Pandemic—Large scale empirical evidence from Hungary. **Economies**, v. 9, p. 55, 2021.

GORLICK, A. **The Productivity Pitfalls of Working from Home in the Age of COVID-19**. Stanford News, 2020. Disponível em: < <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>>. Acesso em: 24 nov. 2023

GRÁCIO, M. C. C. **Análises relacionais de citação para a identificação de domínios científicos: uma aplicação no campo dos Estudos Métricos da Informação no Brasil**. Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2020.

GRÁCIO, M. C. C. Colaboração científica: Indicadores Relacionais De Coautoria. **Brazilian Journal of Information Science: Research Trends**, v. 12, nº 2, ago. 2018

HABÁNIK, J.; GRENCIKOVA, A.; SRAMKA, M.; HUZEVKA, M. Changes in the organization of work under the influence of COVID-19 pandemic and Industry 4.0. **Economics and Sociology**, 228-241, 2021

INNSTRAND, S.T; CHRISTENSEN, M.; GRODAL, K.; BANKS, C.; Within- and between-person changes in work practice and experiences due to COVID-19: Lessons learned from employees working from home, hybrid working, and working at the office. **Front. Psychol**, 2022

IPSEN, C.; KIRCHNER, K.; ANDERSONE, N.; and KARANIKA-MURRAY, M. Becoming a Distance Manager: Managerial Experiences, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic. **Front. Psychol**, 2022



JAYAMAHA, A.; MULA, J. M. Productivity and efficiency measurement techniques: identifying the efficacy of techniques for financial institutions in developing countries. **J. Emerg. Trends Econ. Manag. Sci.**, v. 2, n. 6, p. 454-460, 2011.

JOHANNSEN, R; ZAK, P. J. Autonomy Raises Productivity: An Experiment Measuring Neurophysiology. **Front. Psychol.** v. 11, p. 963. 2020

KATZ, J.S; MARTIN, B.R. **What is research collaboration?**, Research Policy, 1997

KERKSIECK, P; BRAUCHLI, R; DE BLOOM, J., SHIMAZU, A; KUJANPÄÄ, M., LANZ, M; BAUER, G. F. **Crafting work-nonwork balance involving life domain boundaries: Development and validation of a novel scale across five countries.** Frontiers in Psychology. 2022

KNECHTEL, M. R. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**, Intersaberes, Curitiba. 2014.

KONDRATOWICZ, B.; GODLEWSKA-WERNER, D., POLOMSKI, P.; KHOSLA, M. Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: the role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem. **Current Issues in Personality Psychology**, v.10, p. 49-60, 2022

LANGVIK, E; KARLSEN, H. R; SAKSVIK-LEHOULLIER, I; SØRENGAARD, T.A; Police employees working from home during COVID-19 lockdown: Those with higher score on extraversion miss their colleagues more and are more likely to socialize with colleagues outside work, *Personality and Individual Differences*, v. 179, 2021

LEE, H. Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organization support, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, v. 8, nº. 1, p. 97-128.

LEMO, A. H. da C.; BARBOSA, A. de O.; MONZATO, P. P. Women in home office during the COVID-19 pandemic and the work-family conflict configurations. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 60, n. 6, p. 388–399, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/82912>. Acesso em: 24 jan. 2024.

MÄKIKANGAS, A; JUUTINEN, S; J MÄKINIEMI, J; SJÖBLOM, K; OKSANEN, A; Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view, **Work & Stress**, v.36, n.4, p. 392-416, 2022.

MARIN, C; DE SOUZA MENDES, A. J; STRUZIATO, I. C. Os benefícios e desafios do trabalho home office. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 9, n. 02, p. 41-47, 2021.

MARZBAN, S.; DURAKOVIC, I.; CANDIDO, C.; MACKEY, M.; Learning to work from home: experience of Australian workers and organizational representatives during the first Covid-19 lockdown. **Journal of Corporate Real Estate**, v.. 23, nº. 3, p. 203-222, 2021



MERRIAM, S. B. **Qualitative research and case study applications in education**. São Francisco, CA: Jossey-Bass, 1998.

MICELI, A. L. Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: **Humanidade Redefinida e os Novos Negócios**. TEC. Institute. Infobase Interativa. 2020.

MIHALANCE, M.; MIHALANCE, O. R. How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. **Human Resource Management**, v. 61, n. 3, p. 295-314, 2022.

MÜLLER T; SCHUBERTH F; BERGSIEK, M; HENSELER, J. **How can the transition from office to telework be managed? The impact of tasks and workplace suitability on collaboration and work performance**. Front. Psychol. 2022.

MUSINZKI, Z.; VALLASEK, M.; MÉLYPATÁKI, G; HORVÁTHNÉ, E.; LIPTAL, K.; Workaholism and a New Generation. Labour Market Survey among. **Hungarian and Romanian Youth. Amfiteatru Economic**, v. 22. nº.14, p. 1227-1242, 2020

MUTTAQIN, G. F.; TAQI M.; ARIFIN, B.; Job Performance During COVID-19 Pandemic: A Study on Indonesian Startup Companies. **The Journal of Asian Finance, Economics, and Business**, v. 7, p. 1027-1033, 2020

NASCIMENTO, A. P.P. M; TORRES, L.G.R; NERY, S.M. Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 5, n. 5, p. 1-12, 2020.

NILLES, J. M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. **Transportation Research Part A: General**, v. 22, n. 4, p. 301-317, 1988

OCDE. ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Indicator group**. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/economics/productivity/indicator-group/english_0bb009ec-en> Acesso em: 25 nov. 2023

OKUBO, T. Telework in the spread of COVID-19, **Information Economics and Policy**, v. 60, 2022

PABILONIA, S.W. VERNON. V. Telework, Wages, and Time Use in the United States. **Rev Econ Household**, v. 20, p.687–734, 2022

QUADRADO, A. C. C; MOTA, C. A; FERREIRA, R.S. A Importância do Trabalho Remoto para Pessoas e Empresas durante a Pandemia. **Boletim do Gerenciamento**, v. 27, n. 27, p. 1-10. dez. 2021.

RIEDL, R. On the stress potential of videoconferencing: definition and root causes of Zoom fatigue. **Electron Markets**. v. 32, 153–177 (2022)



ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018

RODRIGUES, A. C. B. Teletrabalho: **A tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito de Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011.

ROSE, P.A.; BROWN, S.; Reconstructing Attitudes towards Work from Home during COVID-19: A Survey of South Korean Managers. *Behav. Sci*, v.11, nº. 163, 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

ROUTLEY. N. FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Remote working is here to stay**. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2020/06/coronavirus-covid19-remote-working-office-employees-employers/>>. Acesso em: 25 nov.2023

SARDESHMUKH, S. R.; SHARMA, D.; GOLDEN, T. D. Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. **New Technology, Work and Employment**, v. 27, n. 3, p. 193-207, 2012.

SATPATHY, S.; PATEL, G.; KUMAR, K. **Identifying and ranking techno-stressors among IT employees due to work from home arrangement during Covid-19 pandemic**, 2021

SEYLER, N.J; MUTL, J. Going beyond buildings: mindfulness and real estate user behavior, *Journal of Corporate Real Estate*, v. 21, nº.. 3, pp. 194-211.

SHIMURA, A.; YOKOI, K.; ISHIBASHI, Y.; AKATSUKA, Y.; INOU, T.; Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. **Front. Psychol**, 2021

SONNESCHEIN, K.; HAGEN, Ø.; ROSTAD, I.S.; WIİK, R. Make it possible for more people to work at home!” representations of employee motivation and job satisfaction in Danish and Norwegian newspapers during the COVID-19 pandemic. **Front. Psychol**, 2022

TAGLIARO, C; MIGLIORE; A. ““Covid-working”: what to keep and what to leave? Evidence from an Italian company”, **Journal of Corporate Real Estate**, v. 24, nº. 2, pp. 76-92, 2022

TASCHETTO, M; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **ReCaPe**, Novo Hamburgo, v. 9, n. 3, p. 362-378, 2019.

TAUTZ, D.C.; SCHÜBBE, K.; FELFE, J. Working from home and its challenges for transformational and health-oriented leadership. **Front. Psychol**, 2022

TEDDLIE, C; TASHAKKORI, A. Foundations of mixed methods research: **Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences**. Sage, 2009.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

FAGEN

TONIOLO-BARRIOS, M.; PITT, L.; Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. **Business Horizons**, v. 64, nº. 2, p. 189-197, 2021

VELHO, L. Indicadores de C&T e seu uso em política científica. **Sociedade e Estado**, v. 7, n. 1-2, p. 63-78, 1992.

VOOS, H. Lotka and information science. **Journal of the American Society of Information Science**, New York, v. 25, p. 270-272, 1974.

WANG, Z. The role of work-family conflict and job role identification in moderated mediating the relationship between perceived supervisor support and employee proactive behaviors. **Front. Psychol**, 2022

WEBER, C.; GOLDING, S.E.; YARKET, J.; LEWIS, R.; RATCLIFFE, E.; MUNIR, F.; WHEELER, T.P.; HÄNE, E.; WINDLINGER, L.; Future Teleworking Inclinations Post-COVID-19: Examining the Role of Teleworking Conditions and Perceived Productivity. **Front. Psychol**, 2022

WHEATLEY, D. Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. **Work, Employment and Society**, v. 31, n. 4, p. 567-585, 2017.

ZÜRCHER, A; GALLIKER, S; JACOBESHAGEN, N; MATHIEU, L.P; ELLER, A; ELFERING, A. Increased Working From Home in Vocational Counseling Psychologists During COVID-19: Associated Change in Productivity and Job Satisfaction. **Frontiers in Psychology**. 2021