

**CARACTERIZAÇÃO DAS PUBLICAÇÕES SOBRE TRABALHO REMOTO NO SEMEAD:  
pesquisa bibliométrica nos Anais do evento de 2014 a 2023**

**ERNANI DE SOUZA GUIMARÃESJÚNIOR**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

**DANY FLÁVIO TONELLI**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

# CARACTERIZAÇÃO DAS PUBLICAÇÕES SOBRE TRABALHO REMOTO NO SEMEAD: pesquisa bibliométrica nos Anais do evento de 2014 a 2023

## INTRODUÇÃO

A pandemia do Covid-19 trouxe novos cenários e formas de organização social. Uma dessas formas liga-se ao mundo do trabalho, onde, diante da necessidade de distanciamento social na busca de conter a transmissão do Coronavírus, estimulou-se a realização do trabalho remoto, ou como ficou mais conhecido nacionalmente, *home office*. (Losekann; Mourão, 2020).

A necessidade de distanciamento social impulsionou o desenvolvimento do trabalho remoto que teve início já há algum tempo. Foi no período da pandemia que a prática se instalou como alternativa (compulsória) de trabalho e também como objeto de estudo científico, principalmente pelas incertezas quanto ao impacto da modalidade nos trabalhadores e nos resultados das organizações. Há que se atentar que a transição para o trabalho remoto exigiu o desenvolvimento de estratégias para utilização das tecnologias de informação e comunicação (TICs), procedimentos operacionais e práticas de gestão/liderança.

O trabalho remoto mostra-se como uma tendência no Brasil e no mundo. Levantamento feito pela OIT aponta, em nível global, que uma em cada seis ocupações poderia ser feita de casa, número que se eleva em países avançados (que dispõem de melhor infraestrutura), em que se observa uma em cada quatro ocupações (OIT, 2020). Já no Brasil, segundo a Carta de Conjuntura número 55, do IPEA (Góes; Martins; Alves, 2022), em 2022, 20,4 milhões de pessoas se encontravam em ocupações que potencialmente poderiam ser exercidas de forma remota, o que representa 24,1% do total de pessoas ocupadas no país. O mesmo documento aponta que 40% da massa de rendimentos do país tem potencial de ser gerada em atividades realizadas remotamente.

Dada a grande importância do trabalho remoto no contexto nacional, este estudo se insere no propósito de investigar essa tendência em iniciativas de pesquisa realizadas no Brasil. O objetivo é mapear a produção científica sobre o trabalho remoto apresentada no evento Semead (Seminários de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo) nos últimos dez anos (2014 a 2023). Este trabalho pretende responder a questões como: Como tem sido a publicação de estudos sobre trabalho remoto no Semead nos últimos dez anos? Quem está escrevendo e de onde vem os estudos sobre trabalho remoto publicados no Semead? Quais os temas associados ao trabalho remoto estão sendo publicados no Semead? É possível definir uma tendência nos temas associados ao trabalho remoto que estão sendo publicados no Semead?

Considerando a relevância do Semead no contexto científico brasileiro, suas publicações podem sinalizar como o trabalho remoto tem sido tratado cientificamente no Brasil nos últimos anos, principalmente no período pandêmico e pós-pandêmico.

Este estudo está organizado em cinco partes, sendo a primeira esta introdução. Na segunda seção faz-se uma breve contextualização teórica sobre o trabalho remoto, seguindo-se, na terceira parte, para explicitação da metodologia de pesquisa. A quarta parte apresenta os resultados encontrados e as discussões associadas e finaliza com as considerações finais.

## CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Trabalho remoto, teletrabalho, homework e home-office são expressões utilizadas no Brasil para designar o trabalho remoto, ou seja, aquele realizado distante geograficamente da sede da organização. Esses termos ganharam força e popularização diante a pandemia do Covid-19. A questão da nomenclatura utilizada para essa modalidade de trabalho já foi objeto de outros

estudos (Maciel; Chaves, 2023) e não é objeto da presente proposta, optando, nesse estudo, afim de manter uma padronização, utilizar o termo trabalho remoto. O objetivo maior dessa contextualização teórica é reforçar a importância dessa modalidade de trabalho no contexto pandêmico e pós-pandêmico, o que permitirá associação com o objetivo do artigo.

O movimento do trabalho remoto já era visto como uma tendência desde o final do Século XX. Em 1996 a OIT adotou a Convenção 177 (não ratificada) que trata do trabalho em domicílio. Nesse documento torna-se claro que o termo *homework* é compreendido como o trabalho em domicílio, e pode ser realizado na própria residência do trabalhador ou em outra local diferente do local de trabalho do empregador (OIT, 1996). No Brasil, em 2017, a Lei 13.467/2017, chamada de reforma trabalhista, dedica um capítulo para regulamentar o trabalho remoto ou teletrabalho, prática que já vinha sendo realizada. A citada Lei entende em seu artigo 75B, o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (Brasil, 2017, art. 75B)

Embora a prática do trabalho remoto já venha sendo utilizada há muitas décadas, seu crescimento não acompanhou o ritmo esperado, muito em função da cultura organizacional que pressupunha a necessidade da presença do trabalhador para sua efetiva gestão e maior produtividade. Dessa forma o trabalho remoto era visto como uma possibilidade elitista, destinado a gerentes e outras lideranças (Pyöriä, 2011). A pandemia do Covid-19, no entanto, fez com que essa prática se torna-se uma necessidade. Em função das restrições de circulação (*lockdowns*) necessárias para conter o avanço do vírus SARS-Cov-2, muitos trabalhadores e organizações viram no teletrabalho a alternativa para manter as atividades laborais. Diversos setores da economia utilizaram dessa estratégia, alguns inclusive sem pouca tradição no trabalho remoto, como o setor cultural (Goes, et. al., 2020).

Um levantamento realizado por Dingel e Neiman (2020) em função da pandemia do Covid-19 e utilizando como referência a descrição de várias ocupações nos EUA, concluiu que 37% das ocupações americanas podem ser realizadas de forma remota. Essa mesma metodologia foi reproduzida em outros países, apontando que na Argentina o percentual poderia chegar a 29%, mesmo percentual da Alemanha, 24% na Itália, 25% na Espanha, 28% na França, 31% na Suécia e Reino Unido e 34% no Uruguai (OIT, 2020)

Embora não se tenha um levantamento representativo que aponte o percentual de trabalhadores que migraram para o trabalho remoto durante a pandemia, algumas pesquisas pontuais apresentadas pelo documento da OIT (2020) apontam para números em torno de 33 a 35% no Brasil e 22% na Ucrânia. Nesse mesmo estudo são apontados dados de estudos anteriores à pandemia do Covid-19, no qual se estimava que 7,9% dos trabalhadores mundiais trabalhavam em casa, embora nem todos fossem trabalhadores empregados, sendo considerado profissionais liberais, freelancers, entre outros profissionais. Segundo dados da PNAD-Covid-19 (IBGE, 2020), em julho de 2020 o Brasil possuía quase nove milhões de trabalhadores remotos. Destaca-se que apenas 2,9% dos empregados trabalhavam em casa ou majoritariamente em casa antes da pandemia. Esse número está bem abaixo do público potencial para o trabalho remoto, que, ainda segundo a OIT (2020), poderia chegar na média de 18% da força de trabalho mundial, sendo que em países onde a infraestrutura é melhor o percentual poderia atingir 42% dos trabalhadores. Em 2022 mais de 20 milhões de pessoas no Brasil ocupavam posições com potencial para serem realizadas remotamente, o que equivale a quase um quarto de todos os ocupados no país. (Góes; Martins; Alves, 2022)

O trabalho remoto demonstra ter uma relação direta com a escolaridade, como apontado por Bridi (2020). A autora utiliza dados da Pnad Contínua – Covid-19 e aponta que no Brasil em meados de 2020 31,1% dos trabalhadores com curso superior ou pós-graduação estavam trabalhando remotamente, enquanto trabalhadores com formação de nível médio ou superior incompleto representavam 5,9% e aqueles que se classificam como sem instrução

representavam apenas 1,5%. A autora acrescenta a importância do conteúdo do trabalho desenvolvido para que possa ser realizado de forma remota, sendo que aqueles que demandam maior formação são o que mais utilizam de computadores e ferramentas digitais.

Esses dados são corroborados por Góes, Martins e Alves (2022), ao considerar que 62,6% profissionais com curso superior (ou pós-graduação) apresentam possibilidade de realizarem o trabalho remoto. Esse número cai conforme a escolaridade, sendo de 31,4% para quem possui ensino médio (ou superior incompleto), 3,6% para quem tem ensino fundamental ou médio incompleto e chegando a 2,5% aos que não possuem instrução ou possuem fundamental incompleto.

Dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) colocam que 10% do total de pessoas ocupadas no Brasil em 2020 estavam em regime de trabalho remoto, o que equivale a 8,4 milhões de trabalhadores. Há uma nítida estratificação desses teletrabalhadores, uma vez que 66% não são negros, 74% com ensino superior, 72% com casa própria e que quanto maior a renda maior a participação nessa modalidade de trabalho. Há também grande divergência regional na realização do trabalho remoto, com forte importância para a questão do desenvolvimento e características econômicas, uma vez que no Distrito Federal o percentual de trabalhadores remotos chegou a 22%, Rio de Janeiro 17% e São Paulo 15%, enquanto que em estados com vocação agrícola como Mato Grosso e Tocantins o percentual é de 5%, Maranhão 4% e Pará 3%. (DIEESE, 2020)

Diversos autores apontam os ganhos advindos da realização do trabalho remoto (Rasmussen; Corbett, 2008; Pereira Júnior; Caetano, 2009; Barros; Silva, 2010; Abbad, et al., 2019) apontam ganhos decorrentes do trabalho remoto para organizações e trabalhadores, de ordem econômica e social. Para os pesquisadores, já foram verificados ganhos de produtividade com o trabalho remoto, maior satisfação com o trabalho e maior comprometimento com a organização, quando comparados com trabalhadores em regime presencial. Ressaltam também ganhos sociais como a maior proximidade possível com parentes idosos e ou doentes, redução do tempo de preparação para o trabalho (deslocamento), além de maior facilidade para gerenciamento de transições profissionais, como troca de emprego e aposentadoria. Existem ainda ganhos gerais para a sociedade e o meio ambiente, influenciados pela menor necessidade de deslocamento, o que impacta o trânsito e a emissão de gases poluentes.

Situações negativas do trabalho remoto envolvem uma possível sensação de isolamento pela falta de contato físico, perda de identidade, dificuldade de construção de carreira, maior distração e menor consciência dos aspectos organizacionais, diminuição da criatividade e menor autonomia. Há ainda um maior medo de desemprego e uma dificuldade em dissociar vida profissional e vida doméstica (Tietze, 2005; Rasmussen; Corbett, 2008; Barros; Silva, 2010; Abbad et al., 2019, DIEESE, 2020).

A sobreposição entre trabalho e vida pessoal é apontado como um dos efeitos negativos do trabalho remoto para os trabalhadores também pela OIT (OIT, 2020). Corroborando, Bezerra (2019, p. 126) afirma que “o direito à desconexão indica o tempo essencial para o desligamento o trabalho, cujo objetivo seria de promover o bem-estar físico e mental do trabalhador, essencial para sua produtividade”.

Estudos de mercado reforçam a tendência a um trabalho remoto cada vez mais presente na vida dos brasileiros, como os levantamentos feitos pelas organizações PWC/Pagegroup (2022) e IBGE/ABDI (2023).

## **METODOLOGIA**

O presente estudo utiliza como metodologia central a análise bibliométrica da produção científica apresentada nos Anais do Semead associadas ao trabalho remoto no período de 2014 a 2023. O espaço temporal utilizado foi determinado a partir das primeiras publicações sobre o

tema nos Anais do evento na década passada (a primeira foi em 2014), o que permite contemplar períodos de pré-pandemia do Covid-19 (2014 a 2019), o momento pandêmico (2020 e 2021) e pós-pandêmico (2022 e 2023), partindo da hipótese que esse evento sanitário global foi determinante para a produção científica associada ao trabalho remoto no país.

A análise bibliométrica permite a análise sistemática da literatura e envolve a utilização de métodos estatísticos descritivos e exploratórios em bancos de dados de publicações científicas de um tema específico, visando a compreensão e aprofundamento no desenvolvimento das pesquisas sobre esse tema (Martins, Mello e Turrioni, 2014).

Considerando os indicadores bibliométricos sintetizados por Soares, Picolli e Casagrande (2018), este estudo se ocupará dos seguintes: lei de Lotka (distribuição da frequência da autoria de artigos de determinado tema/área), Lei de Zipf (distribuição de frequência do vocabulário de textos de determinado tema/área), número de publicações por autor e instituição, número de coautores/colaboradores e copublicações (publicações com autores de diferentes instituições).

Visando realizar uma análise descritiva da produção científica publicada nos Anais do Semead nos últimos dez anos a pesquisa se organizou em duas etapas: a primeira quantitativa descritiva e a segunda qualitativa interpretativa, visando definir o direcionamento dos estudos quanto às temáticas desenvolvidas.

A primeira etapa da pesquisa se desenvolveu considerando as seguintes fases:

Fase 1 – Importação de dados: Utilizando como descritores as palavras “Teletrabalho”, “Telework”, “Trabalho remoto”, “Home Office” e “Homework” buscou-se no Anais dos eventos do Semead de 2010 a 2023 artigos que pudessem abordar a temática. Foram encontrados trabalhos a partir de 2014, com 132 trabalhos que apresentam pelo menos uma vez algum dos termos elencados. Os estudos selecionados foram dispostos em uma planilha do software Excel, compilados por ano da publicação, código presente nos Anais, título, autores, palavras chave, área de cadastro no evento, tema, objetivo e metodologia utilizada. Esses dados foram extraídos do resumo apresentado pelos Anais, com análise complementar dos trabalhos integrais

Fase 2 – Tratamento de Dados: A partir da leitura do resumo dos trabalhos, com especial atenção para os seus objetivos, foram selecionados os trabalhos cuja temática central estava associada ao teletrabalho. Dos 132 trabalhos inicialmente encontrados, 123 trabalhos foram selecionados para compor o estudo, sendo 9 descartados por abordarem outras temáticas e utilizarem algum dos termos de busca dentro de contextualizações teóricas ou apenas como ilustração ou associação secundária.

Fase 3 – Análise dos Dados: Com base nos 123 trabalhos selecionados, procedeu-se à análise e sistematização material com vista aos indicadores bibliométricos descritivos elencados anteriormente, estando associados ao ano da publicação, autores, instituições de filiação, estados e regiões das instituições aos quais os autores estavam associados, palavras-chave e referências mais utilizadas, visando uma análise descritiva da amostra de material.

Após essa primeira etapa da pesquisa procedeu-se à análise qualitativa do material de estudo, realizando a associação das temáticas trabalhadas nos artigos relacionadas ao tema central, a saber: trabalho remoto. Para essa análise utilizou-se da técnica de análise de conteúdo de Bardin (2006), sendo as categorias definidas a posteriori, conforme conteúdo apresentado. Seguindo a autora, a análise se desenvolveu em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A descrição de cada etapa e os resultados estão apresentados na seção dos resultados.

Seguindo o método de análise de conteúdo proposto por Bardin (2006), a primeira etapa constituiu na chamada pré-análise, sendo realizada quando da seleção dos estudos que se enquadravam na proposta do estudo, primeiramente pela seleção pelos descritores e

posteriormente pela análise preliminar da associação ao tema. Os dados foram dispostos em uma planilha do software Excel. A análise do conteúdo envolveu o item do tema dos estudos.

Na etapa de exploração, fez-se o filtro da unidade qualitativa de análise, a saber, temática central dos trabalhos. Uma vez selecionadas, passou-se à codificação, onde a temática central de cada estudo foi compreendida e associada a uma unidade de representação, dispostas na seção dos resultados.

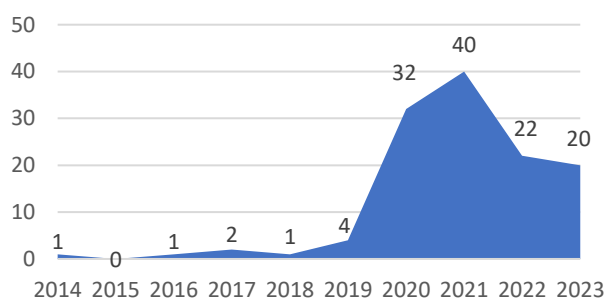
## RESULTADOS E DISCUSSÕES

As análises dos trabalhos selecionados visam compreender sobre a natureza e distribuição dos estudos realizados sobre trabalho remoto no Brasil nos últimos dez anos, a partir dos materiais apresentados no Semead. Os resultados estão organizados de modo a permitir responder às questões problemas levantadas bem como apresentar os indicadores bibliométricos apontados anteriormente.

### *Quantidade de trabalhos – Como tem sido a publicação de estudos sobre trabalho remoto no Semead nos últimos dez anos?*

A primeira análise é feita em função da quantidade de trabalhos ao longo do período de análise é sintetizada pela Figura 1.

Figura 1. Evolução da Quantidade de Trabalhos encontrados nos Anais do Semead sobre Teletrabalho/Home office, por ano, de 2014 a 2023.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos Anais do Semead de 2014 a 2023

A tabela 1 apresenta a distribuição dos trabalhos ao longo do ano com a representação percentual em cada ano. Também traz a caracterização dos trabalhos quanto à vinculação institucional dos autores, considerando se os autores são de uma única instituição ou envolvem instituições distintas. Pode-se observar os trabalhos com a temática do trabalho remoto nos anos de 2014 a 2019 (período pré-pandemia do Covid-19) representou apenas 7,3% do total do período analisado, enquanto que no período da pandemia (2020 e 2021) representou 58,5% dos trabalhos.

### *Autores e coautores – Quem está escrevendo sobre trabalho remoto no Semead?*

Em relação à vinculação institucional dos autores, é possível observar 75% dos estudos envolvem autores da mesma instituição, contra 25% que conta com autores vinculados a duas ou mais instituições (Tabela 1).

Dos 123 trabalhos apresentados, 51 (41,5%) apresentavam dois autores, 31 (25,2%) foram escritos por três autores. Apenas oito estudos sobre o trabalho remoto no período em estudo foram escritos por autor único, enquanto 15 (12,2%) tiveram cinco autores. Os trabalhos de copublicações (autores de diferentes instituições) representam 26,8% dos estudos selecionados. A endogenia institucional predomina nos estudos, representando 73,2% do conteúdo analisado.

Tabela 1. Trabalhos com temática do Trabalho remoto publicado no Semead de 2014 a 2023 por ano e vinculação institucional dos autores

Ano	Nº de Trabalhos	% em relação ao total	% Acumulado	Autoria de Instituição Única		Copublicações (autores de diferentes instituições)	
				Nº trabalhos	%	Nº trabalhos	%
2014	1	0,8%	0,8%	1	100,0%	0	0,0%
2015	0	0,0%	0,8%	0	0,0%	0	0,0%
2016	1	0,8%	1,6%	0	0,0%	1	100,0%
2017	2	1,6%	3,3%	2	100,0%	0	0,0%
2018	1	0,8%	4,1%	1	100,0%	0	0,0%
2019	4	3,3%	7,3%	1	25,0%	3	75,0%
2020	32	26,0%	33,3%	22	68,8%	10	31,3%
2021	40	32,5%	65,9%	29	72,5%	11	27,5%
2022	22	17,9%	83,7%	19	86,4%	3	13,6%
2023	20	16,3%	100,0%	15	75,0%	5	25,0%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100,0%</b>		<b>90</b>	<b>73,2%</b>	<b>33</b>	<b>26,8%</b>

Fonte: Organizada pelos autores conforme informações dos Anais do Semead de 2014 a 2023.

No período em análise, 321 autores diferentes participaram das publicações associadas à temática do trabalho remoto. A maioria possui nome associado a mulheres, 59,2%, ante 40,8% com nomes masculinos.

Do total de autores participantes, 299 (93,1%) apresentaram apenas um trabalho no período pesquisado; 17 (5,3%) apresentaram dois, 3 (0,9%) apresentaram três trabalhos e apenas duas pessoas (0,6%) tiveram quatro trabalhos publicados. Destacam-se as autoras com quatro trabalhos publicados: Ana Luiza Leite (três em parceria com Dannyela da Cunha Lemos, ambas da UDESC – Universidade do Estado de Santa Catarina) e Gardênia da Silva Abbad (três em parceria com Eliane Almeida do Carmo e dois com Diogo Ribeiro da Fonseca, ambos da Universidade Federal de Brasília - UNB). Há que se destacar que as duas autoras com maior número de trabalhos publicados iniciaram as publicações em períodos anteriores à pandemia do Covid-19, estando as publicações de Ana Luiza Leite presentes nos Anais dos Semead dos anos de 2017, 2019, 2020 e 2021 e de Gardênia da Silva Abbad nas edições de 2018, 2022 e 2023 (dois trabalhos).

#### ***Instituições a que os autores estão vinculados – De onde vem os estudos sobre trabalho remoto publicados no Semead?***

Os autores dos 123 trabalhos analisados estavam vinculados a 92 instituições diferentes<sup>1</sup>. A distribuição geográfica das instituições a que tais autores estavam vinculados é apresentada na Tabela 2, que também traz a caracterização da categoria administrativa de tais instituições. Aqui vale um apontamento, pois a categoria “Privada” engloba as instituições Particulares, Comunitárias, Confessionais e Filantrópicas. Cabe destacar que o número de autores será maior que o número de trabalhos pelo fato de coautorias, inclusive entre instituições distintas.

Pode-se observar que a maioria das instituições a que os autores estavam vinculados eram públicas (71,3%), enquanto que 28,8% eram privadas. Dentro das públicas destacam-se as instituições federais (Universidades e Institutos Federais), equivalente a 53,1% das Instituições representadas, sendo representativamente mais importante nas Regiões Norte (100%) e Centro-Oeste (93,8%) e com menores percentuais nas regiões Sul (41,9%) e Sudeste (36,4%). Chama a atenção na região Sudeste o quadro do estado de São Paulo, onde a participação das instituições federais é quase insignificante (2,9%), diante de 48,6% de instituições Estaduais (em especial USP e UNICAMP) e 42,9% de instituições privadas.

Outro ponto a ser destacado é a participação de autores vinculados a duas instituições públicas não vocacionadas ao ensino, como a Embrapa (Federal) e Fundação João Pinheiro (Minas Gerais).

Tabela 2. Instituições a que autores estavam vinculados, por estado, região e categoria administrativa da instituição de origem.

Região	Estado	Autores de trabalhos		Instituições representadas		Categoria administrativa da Instituição de origem							
		Qtd.	% no Brasil	Qtd.	% no Brasil	Pub. Federal		Pub. Estadual		Pub. Municipal		Privada	
						Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%
Centro Oeste	DF	14	8,8%	4	4,3%	13	92,9%		0,0%		0,0%	1	7,1%
	GO	1	0,6%	1	1,1%	1	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	MT	1	0,6%	1	1,1%	1	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
<b>Subtotal</b>		<b>16</b>	<b>10,0%</b>	<b>6</b>	<b>6,5%</b>	<b>15</b>	<b>93,8%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>6,3%</b>
Nordeste	AL	1	0,6%	1	1,1%	1	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	BA	5	3,1%	4	4,3%	3	60,0%	1	20,0%		0,0%	1	20,0%
	CE	6	3,8%	5	5,4%	2	33,3%		0,0%		0,0%	4	66,7%
	PB	4	2,5%	1	1,1%	4	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	PE	2	1,3%	2	2,2%	2	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	PI	1	0,6%	1	1,1%	1	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	RN	5	3,1%	3	3,3%	4	80,0%	1	20,0%		0,0%		0,0%
SE	2	1,3%	1	1,1%	2	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%	
<b>Subtotal</b>		<b>26</b>	<b>16,3%</b>	<b>18</b>	<b>19,6%</b>	<b>19</b>	<b>73,1%</b>	<b>2</b>	<b>7,7%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>19,2%</b>
Norte	AM	1	0,6%	1	1,1%	1	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	PA	6	3,8%	4	4,3%	6	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	RO	3	1,9%	2	2,2%	3	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
<b>Subtotal</b>		<b>10</b>	<b>6,3%</b>	<b>7</b>	<b>7,6%</b>	<b>10</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Sudeste	ES	6	3,8%	2	2,2%	6	100,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	MG	27	16,9%	14	15,2%	14	51,9%	3	11,1%		0,0%	10	37,0%
	RJ	9	5,6%	5	5,4%	7	77,8%		0,0%		0,0%	2	22,2%
	SP	35	21,9%	18	19,6%	1	2,9%	17	48,6%	2	5,7%	15	42,9%
<b>Subtotal</b>		<b>77</b>	<b>48,1%</b>	<b>39</b>	<b>42,4%</b>	<b>28</b>	<b>36,4%</b>	<b>20</b>	<b>26,0%</b>	<b>2</b>	<b>2,6%</b>	<b>27</b>	<b>35,1%</b>
Sul	PR	5	3,1%	4	4,3%	3	60,0%	1	20,0%		0,0%	1	20,0%
	RS	13	8,1%	9	9,8%	6	46,2%		0,0%		0,0%	7	53,8%
	SC	13	8,1%	9	9,8%	4	30,8%	4	30,8%		0,0%	5	38,5%
<b>Subtotal</b>		<b>31</b>	<b>19,4%</b>	<b>22</b>	<b>23,9%</b>	<b>13</b>	<b>41,9%</b>	<b>5</b>	<b>16,1%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>13</b>	<b>41,9%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>160</b>		<b>92</b>		<b>85</b>	<b>53,1%</b>	<b>27</b>	<b>16,9%</b>	<b>2</b>	<b>1,3%</b>	<b>46</b>	<b>28,8%</b>

Fonte: organizada pelos autores.

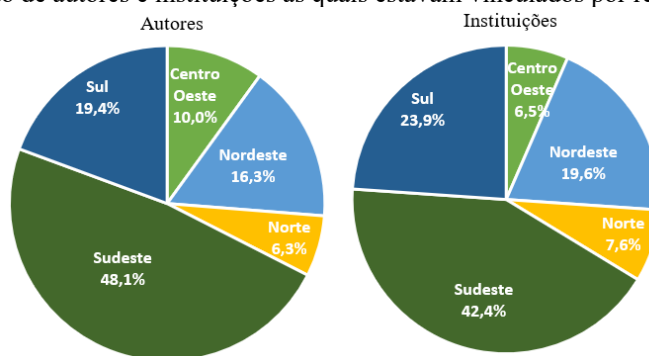
A análise da distribuição geográfica por região dos autores (e as respectivas instituições a que estão vinculados) que publicaram sobre trabalho remoto no Semead no período em estudo demonstra uma grande concentração na região sudeste, representando 48,1% do total. Em seguida tem-se a região Sul (19,4%) e a região Nordeste (16,3%). Resultado semelhante ocorre quando a análise é feita quanto às instituições representadas nos trabalhos, observando que 42,4% estão na região Sudeste, 23,9% na região Sul e 19,6% na região Nordeste. O eixo Sul-Sudeste concentra 67,5% dos autores e 66,3% das instituições que discutiram trabalho remoto no Semead de 2014 a 2023. (Figura 2)

Quando a análise é feita por estado da federação, houve autores vinculados a instituições de 20 estados e o Distrito Federal. Não houve representação de instituição sediada nos estados do Acre, Amapá, Roraima e Tocantins (Região Norte), Maranhão (Região Nordeste) e Mato Grosso do Sul (Região Centro-Oeste).

Quando se analisa as instituições de origem dos autores com maior número de publicações destacam-se a Universidade do Estado de São Paulo (USP) e a Universidade Federal de Brasília (UNB). A Tabela 3 apresenta a síntese das instituições mais representadas nos trabalhos publicados.



Figura 2. Distribuição de autores e instituições às quais estavam vinculados por região do país.



Fonte: Organizada pelos autores segundo Anais do Semead de 2014 a 2023

Tabela 3. Instituições de vinculação dos autores com maior número de publicações nos Anais do Semead de 2014 a 2023.

Estado	Instituição	Categoria Administrativa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
SP	USP - Universidade de São Paulo	Estadual							6	4	2		12
DF	UNB - Universidade Federal de Brasília	Federal					1			2	4	3	10
SC	UDESC - Universidade do Estado de Santa Catarina	Estadual				1		1	1	1			4
MG	PUC Minas - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais	Privada								3	1		4
MG	UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais	Federal			1				1		2		4
RJ	UFRRJ - Universidade Federal Rural do RJ	Federal							2	1		1	4
ES	UFES - Universidade Federal do Espírito Santo	Federal							2		1	1	4
PB	UFPB - Universidade Federal da Paraíba	Federal								1	3		4
SP	UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas	Estadual							1	2			3
MG	FJP - Fundação João Pinheiro	Estadual							2	1			3
RS	UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Federal							2	1			3
RN	UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte	Federal								1		2	3
PA	UFPA - Universidade Federal do Pará	Federal						1		1	1		3

Fonte: Elaborada pelos autores.

Destaca-se que entre as treze instituições representadas com maior número de publicações apenas uma, a PUC Minas, não é pública. Dentre as públicas, quatro são estaduais (entre elas a Fundação João Pinheiro – MG) e oito são federais.

### ***Temáticas trabalhadas – Quais temas associados ao trabalho remoto estão sendo publicados no Semead?***

A primeira análise sobre as temáticas associadas ao trabalho remoto e tratadas nos estudos dos Anais do Semead recorre às palavras-chave utilizadas pelos autores. Essa análise evidencia a relação entre trabalho remoto / teletrabalho e a pandemia do Covid-19. A nuvem de palavras formada a partir das palavras brutas utilizadas nos estudos (Figura 3) aponta os termos que mais são utilizados.

Figura 3. Nuvem de palavras formada a partir das palavras-chave utilizadas nos 123 artigos do Semead selecionados para o estudo.



Fonte: elaborado pelos autores a partir do site <https://wordart.com/>

Algumas palavras-chave apresentam similaridade, por vezes apresentando grafias diferentes ou mesmo complementos que não alteram o sentido. As palavras-chave agrupadas por similaridade em quantidade mais significativas estão dispostas na Tabela 3. Há que se observar que o termo Home Office não foi articulado aos de Teletrabalho e Trabalho remoto por apresentar a particularidade (nem sempre coerentes e observadas pelos estudos analisados) de se restringir ao trabalho à distância feito no ambiente doméstico.

Tabela 3. Frequência e percentual das palavras chaves agrupadas por similaridade nos trabalhos do Semead objetos do estudo.

<b>Palavras-Chaves (Síntese por aproximação)</b>	<b>Frequência</b>	<b>% de trabalhos</b>
Teletrabalho / Trabalho remoto	52	42,3%
Covid-19 / Coronavírus / Pandemia / Pandemia Covid-19	43	35,0%
Home Office	18	14,6%
Administração Pública / Serviço Público / Setor Público / Gestão Pública	13	10,6%
Liderança / líder / líder imediato / e-liderança	13	10,6%
Gestão de Pessoas /Práticas de Gestão de Pessoas/ Recursos Humanos	10	8,1%
Qualidade de Vida /Qualidade de Vida no Teletrabalho	9	7,3%
Ensino Remoto / Ensino Remoto Emergencial	5	4,1%
Conflito trabalho-família	3	2,4%
Mudança / Mudança Organizacional	4	3,3%
Revisão sistemática	3	2,4%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Chama a atenção a presença de palavras-chave referentes à Administração Pública (presente em 10,6% dos estudos), Liderança (10,6% dos estudos) e Gestão de pessoas (8,1%), o que manifesta esse direcionamento nos trabalhos. Ao se associar Liderança com Gestão de pessoas, ambos processos voltados para a gestão de trabalhadores, chega-se a 18,7% dos estudos apresentados.

Uma segunda análise do material em questão, agora qualitativa, considerando as temáticas associadas ao trabalho remoto presentes nos estudos dos Anais do Semead, utilizou da técnica de análise de conteúdo, conforme descrito na seção da metodologia.

Inicialmente os temas tratados nos 123 trabalhos foram codificados em 25 diferentes representações. Na etapa seguinte, categorização, as 25 representações codificadas foram agrupadas por aproximação de significações e constituíram dez categorias identificadas no Quadro 1.. Destaca-se que um mesmo trabalho pôde ser analisado em mais uma categoria, pois poderia, por exemplo, envolver o estudo sobre processos de gestão de pessoas (primeira categoria) em uma instituição da Administração Pública (segunda categoria).

Quadro 1: Explicitação das categorias de análise dos temas dos trabalhos apresentados no Semead de 2014 a 2023 relacionados ao trabalho remoto.

<b>Categoria</b>	<b>Explicitação / compreensão</b>
Administração Pública	Envolve trabalhos cujos objetos de estudos são diversos, mas que foram desenvolvidos tendo como locus de estudo instituições da organização pública.
Educação	Congrega trabalhos que abordam o campo da educação, em seus diversos níveis, envolvendo processos de ensino-aprendizagem, rotinas e o impacto do trabalho remoto em educadores e servidores de instituições educacionais.
Ferramentas de TIC	Abarca trabalhos que versam sobre as tecnologias da informação e da comunicação associadas ao trabalho remoto.
Gestão de Pessoas	Envolve todos os processos de gestão de pessoas, tais como gestão de desempenho/produktividade e de competências, cultura organizacional, treinamento e desenvolvimento, entre outros.
Liderança	Trabalhos destinados a discutir temas associados ao papel e competências dos líderes no contexto do trabalho remoto.
Mercado	Estudos cujo tema central é compreender como o trabalho remoto pode trazer impactos nos mais variados mercados, deste o turismo até o agronegócio.
Mulheres	Engloba trabalhos que analisam especificamente o impacto do trabalho remoto para o público feminino.
Recuperação teórica	Composta de trabalhos cujo principal objetivo foi resgatar produções teóricas sobre o trabalho remoto.
Rotinas e processos	Nesta categoria estão alocados os trabalhos que avaliam o impacto do trabalho remoto nas rotinas e processos institucionais. Envolve reestruturação de procedimentos e fluxos de trabalho diante da nova modalidade de trabalho.
Sentido, Bem-Estar e Mal-Estar no trabalho	Essa categoria envolve os trabalhos que buscam identificar os impactos do trabalho remoto para a rotina e saúde (física e mental) dos trabalhadores, assim como compreender os significados a ele associados.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Tabela 4. Categorias de temas dos trabalhos apresentados no Semead de 2014 a 2023 envolvendo trabalho remoto

<b>Categoria</b>	<b>Quantidade de trabalhos</b>	<b>% da categoria x total de trabalhos</b>
Sentido, Bem-Estar e Mal-Estar no trabalho	38	30,9%
Gestão de Pessoas	26	21,1%
Rotinas e processos	25	20,3%
Educação	24	19,5%
Administração Pública	19	15,4%
Liderança	16	13,0%
Mercado	10	8,1%
Recuperação teórica	10	8,1%
Ferramentas de TIC	7	5,7%
Mulheres	6	4,9%

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Tabela 4 apresenta a participação quantitativa de cada uma das categorias, organizada em ordem decrescente. Observa-se que quase um terço dos trabalhos tinham como tema o sentido e os impactos do trabalho remoto no bem-estar ou mal-estar dos trabalhadores. Na sequência tem-se a preocupação com a forma e os processos de realizar a gestão de pessoas (21,1% dos estudos) e a organização de rotinas e processos de trabalho (20,3% dos trabalhos).

No início das análises, cogitou-se considerar a pandemia do Covid-19 como uma das categorias de análise em função de muitos trabalhos a mencionarem. No entanto, o que se observou é que a menção à pandemia estava mais associada a um evento desencadeador que

necessariamente às temáticas trabalhadas nos estudos. Por esse motivo ela não se configurou como uma categoria de análise.

***Tendências. É possível definir uma tendência nos temas mais associados ao trabalho remoto que estão sendo publicados no Semead?***

Ainda associado às temáticas das pesquisas presentes nos Anais do Semead que tratam do trabalho remoto, pode-se perguntar: Há alguma direção ou temática que desponte como tendência para as publicações?

Para responder a essa provocação traçou-se uma distribuição temporal dos trabalhos por categoria de análise anteriormente definida. Inicialmente faz-se uma comparação em termos de quantidade de trabalhos por categoria, mas também uma representação percentual em relação à quantidade de trabalhos apresentados em cada ano, conforme Tabela 5.

Tabela 5. Distribuição da quantidade e representação percentual de estudos que abordam o trabalho remoto no Semead por categoria e por ano.

	Categorias	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
		Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Antes da Pandemia do Covid-19	Administração Pública		0%		0%		0%	1	50,0%		0,0%	1	25,0%
	Educação		0%		0%		0%		0%		0,0%		0,0%
	Ferramentas de TIC		0%		0%		0%		0%		0,0%	1	25,0%
	Gestão de Pessoas		0%		0%		0%	1	50,0%		0,0%	1	25,0%
	Liderança	1	100%		0%		0%	1	50,0%		0,0%		0,0%
	Mercado		0%		0%		0%		0%		0,0%		0,0%
	Mulheres		0%		0%		0%		0%		0,0%		0,0%
	Recuperação teórica		0%		0%		0%		0%	1	100%	1	25,0%
	Rotinas e processos		0%		0%		0%	1	50,0%		0,0%	1	25,0%
	Sentido, Bem-Estar e Mal-Estar no trabalho		0%		0%	1	100%		0%		0,0%		0,0%

	Categorias	2020		2021		2022		2023	
		Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Durante e após a Pandemia	Administração Pública	4	12,5%	5	12,5%	4	18,2%	4	20,0%
	Educação	6	18,8%	8	20,0%	4	18,2%	6	30,0%
	Ferramentas de TIC	3	9,4%	2	5,0%		0,0%	1	5,0%
	Gestão de Pessoas	9	28,1%	4	10,0%	5	22,7%	6	30,0%
	Liderança	2	6,3%	4	10,0%	5	22,7%	3	15,0%
	Mercado	4	12,5%	4	10,0%	2	9,1%		0,0%
	Mulheres		0,0%	3	7,5%	2	9,1%	1	5,0%
	Recuperação teórica	2	6,3%	2	5,0%	3	13,6%	1	5,0%
	Rotinas e processos	9	28,1%	10	25,0%	3	13,6%	1	5,0%
	Sentido, Bem-Estar e Mal-Estar no trabalho	8	25,0%	12	30,0%	6	27,3%	11	55,0%

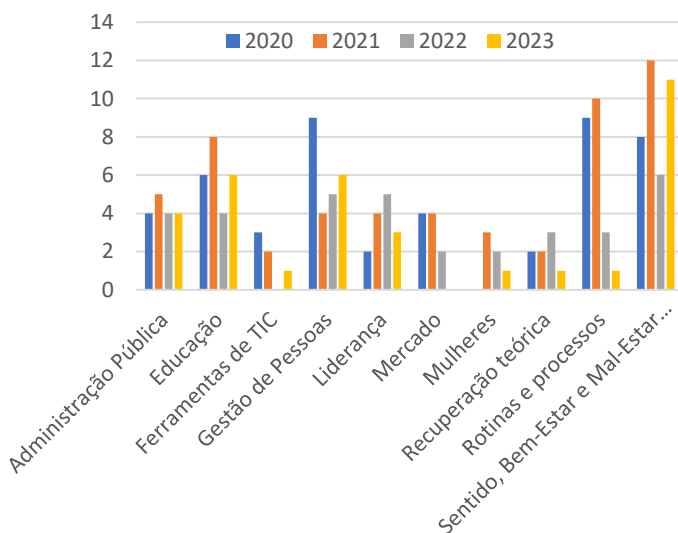
Fonte: Elaborado pelos autores

Para auxiliar na compreensão da evolução temporal dos estudos sobre trabalho remoto por categoria, buscou-se representar a quantidade comparativa de trabalhos do Semead sobre o tema ano a ano. No período que antecede a pandemia do Covid-19 não havia um direcionamento claro sobre tendência de publicações no Semead a respeito do trabalho remoto. Os estudos eram poucos e direcionados a distintas finalidades, envolvendo categorias como Administração Pública, Gestão de Pessoas, Liderança, Rotinas e processos, Recuperação teórica, Sentido, bem-estar e mal-estar no trabalho e o uso de Ferramentas de TIC.

Os estudos sobre trabalho remoto no Semead começam aparecer em maior volume com o advento da pandemia do Covid-19 e a necessidade de migração compulsória para essa modalidade laboral. Isso é evidenciado pelo fato de que nos seis anos que antecederam a

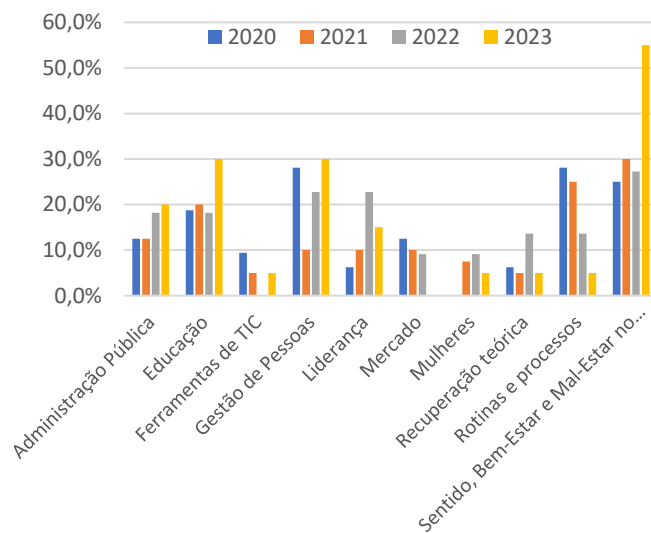
pandemia (2014 a 2019) tem-se apenas 7,3% dos trabalhos produzidos sobre o assunto no evento, considerando os últimos dez anos. Assim, as próximas análises de tendência nas publicações irão focar o período da pandemia e pós-pandemia.

Figura 4. Distribuição da quantidade de trabalhos apresentados no Semead associados ao trabalho remoto, por categoria e ano, considerando o período pandêmico e pós-pandêmico (2020-2023).



Fonte: Elaborada pelos autores.

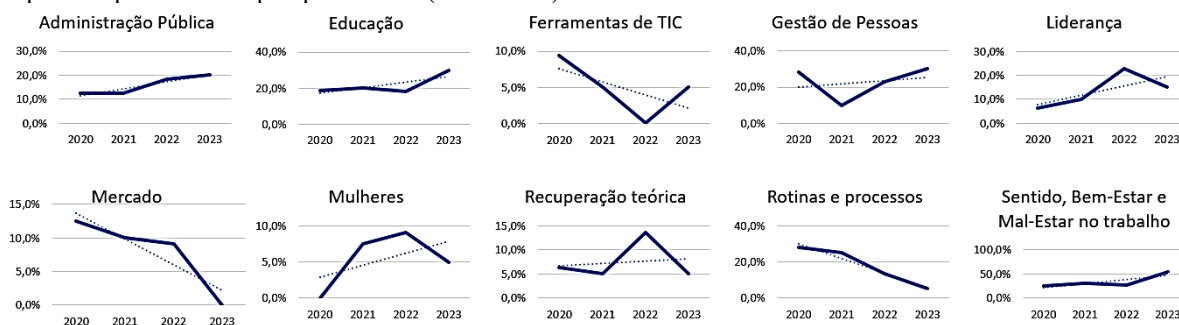
Figura 5. Distribuição percentual de trabalhos apresentados no Semead associados ao trabalho remoto, por categoria e ano, considerando o período pandêmico e pós-pandêmico.



Fonte: Elaborada pelos autores

As Figuras 4 e 5 trazem uma representação ano a ano (pandemia e pós-pandemia) da quantidade e percentual representativos (respectivamente) de estudos sobre trabalho remoto no Semead por categoria. É possível observar tendências definidas em algumas categorias. Considerando que há queda no volume de estudos sobre trabalho remoto nos Anais do evento nos anos de 2022 e 2023 (Figura 1), para auxiliar na apreciação da tendência temática abordada observa-se a linha de tendência do percentual representativo de cada categoria definida no total de publicações do ano sobre o tema (Figura 6).

Figura 6. Evolução percentual da representatividade das categorias dos trabalhos sobre trabalho remoto no Semead no período pandêmico e pós-pandêmico (2020-2023)



Fonte: elaborado pelos autores

A Figura 6 demonstra que há uma tendência de queda no percentual de trabalhos que abordam as Ferramentas de TIC, Mercado (o mais significativo) e Rotinas e processos. Por outro lado, há tendência mais acentuada de crescimento percentual nas categorias que envolvem a Administração Pública, Educação, Gestão de Pessoas, Liderança e Mulheres. Em movimento

de crescimento mais discreto encontram-se as categorias Recuperação teoria e Sentido, Bem-estar e Mal-estar no trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da quantidade de trabalhos publicados nos Anais do Semead nos últimos dez anos, observa-se o impacto da pandemia do Covid-19 na estimulação de pesquisas associadas ao trabalho remoto. Ainda que o tema tenha sido abordado timidamente até o ano de 2019, foi a partir da pandemia que ele ganha destaque, chegando a 40 trabalhos apresentados em 2021. Estudos que abordam o trabalho remoto no Semead antes da pandemia (2014 a 2019) representam apenas 7,3% do volume total de trabalhos no período analisado, ainda que abarque seis dos dez anos de análise. Nos dois eventos realizados no período da pandemia no Brasil (março de 2020 a abril de 2022) registra-se 58,5% da quantidade de trabalhos sobre trabalho remoto nos dez anos analisados. Dessa forma, a pandemia do Covid-19 está fortemente associada ao aumento das publicações sobre trabalho remoto no Semead, evidentemente pela intensificação dessa modalidade de organização laboral.

Constata-se redução no número de estudos sobre trabalho remoto publicados nos Anais do Semead nos dois eventos após a pandemia (45% de redução 2021-2022 e 9,1% de 2022-2023), sendo que em 2023 os trabalhos representam 50% do total apresentado em 2021. Há que se aguardar uma série histórica mais representativa para validar a tendência de queda no volume de estudos sobre o trabalho remoto, o que pode apontar que a modalidade tornou-se uma prática incorporada na sociedade, não sendo mais novidade, o que desperta menor interesse dos pesquisadores.

Quando se considera a autoria dos estudos sobre trabalho remoto, fica evidente a predominância de estudos conduzidos por autores de uma mesma instituição (73,2%), refletindo a cultura de endogenia institucional. As copublicações representam pouco mais de um quarto dos estudos (26,8%). Essa constatação mostra-se coerente com as constatações de endogenia institucional apresentadas por Pelegrini e França (2020).

Observa-se que o tema do trabalho remoto mostrou-se ponto de interesse de diversos autores espalhados por todas as regiões do país em quase 80% dos estados da Federação. A maioria dos autores estão associados a instituições dos estados de São Paulo (21,9%), Minas Gerais (16,9%) e ao Distrito Federal (8,8%). Destaca-se que 48,1% dos autores vinculam-se a instituições da região Sudeste, seguida pela região Sul (19,4%). Na região Norte estão instituições em que 6,3% dos autores estão associados, o menor percentual por região. O fato de ter um volume maior de trabalhos de autores e instituições concentradas na Região Sudeste do país pode refletir a concentração IES, uma vez que essa região comporta 42,3% das Instituições de Ensino Superior do país - 1.098 das 2.595 existentes (Brasil, 2023).

A maioria dos autores que publicaram sobre trabalho remoto no Semead (71,2%) estão vinculados a Instituições públicas. Destaca-se a vinculação a instituições federais (53,1%) e estaduais (26,9%), ainda que no estado de São Paulo a vinculação seja maior nas instituições estaduais (48,6%). Essa informação alinha-se ao registro de Escobar (2019), que apresenta relatório onde se aponta que em 2018 quinze universidades públicas produziam 60% da ciência brasileira.

As publicações sobre trabalho remoto são feitas de forma mais contundente por mulheres (59,2%), estando as autoras de maior número de publicações lotadas na UNB e na UDESC. O interesse pelo trabalho remoto para essas autoras é anterior à pandemia do Covid-19, tendo trabalhos publicados em 2017 e 2018.

Este estudo evidencia que os temas mais tratados estão associados às pessoas e processos. Observa-se que as preocupações com as pessoas refletem duas posições: i. uma concepção mais interpretacionista, presentes na busca do sentido que trabalhadores atribuem a

essa forma de trabalho, bem como o impacto que ele traz para sua saúde e bem-estar (juntos representam 30,9% dos estudos) e ii. uma posição mais funcionalista, representada pela compreensão de como os processos de gestão de pessoas podem ser realizados, adaptados ou estruturados diante do trabalho remoto. Também reflete essa visão funcionalista a preocupação em compreender como reorganizar rotinas e processos de trabalho remoto.

Considerando o movimento das categorias representativas dos trabalhos, julgando pelo percentual de cada uma delas diante do total de estudos sobre trabalho remoto, o que se observa é a queda da preocupação com o uso de Ferramentas de TIC, Mercado e Rotinas e processos. Esse movimento é justificável, por considerar que passados os momentos de maior adaptação a essa nova modalidade de trabalho, que na maioria das empresas foi compulsória em função da crise sanitária da Covid-19, já tenha uma definição das ferramentas de TIC utilizadas assim como das novas rotinas e processos de trabalho. O mesmo vale para a preocupação com a reorganização dos mercados, que agora já deve considerar o trabalho remoto como uma realidade. Observe que as três categorias representam uma posição funcionalista.

Em oposição, há tendência de aumento percentual nas categorias voltadas para segmentos específicos de trabalho, como a Administração Pública e Educação. Na categoria da Administração Pública há uma tendência ao viés funcionalista (e.g. gestão do desempenho), enquanto na área da Educação há um misto de viés funcionalista (e.g. proposta de normatização do trabalho remoto) e interpretativista (e.g. qualidade de vida do professor em trabalho remoto). Também há aumento de tendência em trabalhos sobre Liderança e Gestão de Pessoas, que igualmente mesclam estudos de viés funcionalista e interpretativista. É compreensível o aumento da representação percentual dessas categorias, por serem temas em constante adaptação e que pode sentir os impactos da pandemia de forma tardia, a partir das experiências vivenciadas pelos trabalhadores remotos e lideranças.

Também com possibilidade de impacto tardio tem-se a categoria Sentido, bem-estar e mal-estar no trabalho, que mostra ser uma categoria em crescimento representativo nos estudos, ainda que menos acentuado. Aspectos associados principalmente à saúde mental podem aparecer depois de algum tempo de exposição ao evento desencadeador, o que pode sugerir a preocupação dos estudos com esse fator em estudos recentes. Ainda apresentam tendência de crescimento os estudos com o impacto do trabalho remoto em Mulheres, assim como de Recuperação teórica, embora o volume de trabalho nessas categorias seja menor.

Há que se destacar que em termos de quantidade de trabalhos publicados, mesmo diante da queda em estudos sobre trabalho remoto no Semead em 2022 e 2023 quando comparado ao período da pandemia (2020 e 2021), três categorias apresentam ligeira tendência de crescimento em números absolutos de estudos: Liderança, Mulheres e Sentido e bem-estar e mal-estar no trabalho. Essa preocupação pode estar associada ao aparecimento tardio de sintomas ou situações desafiadoras, como já mencionado.

A análise das palavras-chave mais utilizadas como descritoras dos trabalhos analisados aponta na direção da correlação entre o volume de estudos sobre trabalho remoto e a pandemia do Covid-19. Merece destaque o volume de trabalhos cujos descritores apontavam para a Administração Pública. Ainda que exista variedade das instituições públicas analisadas, observa-se uma linha de tendência crescente no volume de estudos associados a esse tema de 2020 a 2023. Essa tendência de crescimento também foi evidenciada em temas voltados para Administração Pública e a Liderança. O enfoque na Administração Pública pode, de um lado, representar a experiência dos autores, uma vez que sua maior parte (71,2%) estão vinculados a instituições públicas ou, por outro lado, pode representar uma tendência a ser incorporada pelo setor, principalmente a partir do início do Programa de Gestão do Desempenho – PGD, instituído pelo Decreto nº 11.072/2022.

Por ser uma modalidade de trabalho com poucos anos de efetiva utilização no país, estudos de viabilidade, bem como análises de benefícios e malefícios a médio e longo prazo e

que considerem a cultura local são necessários para uma compreensão ampliada tema. Análises complementares em uma série histórica maior pós-pandêmica que contemple outros meios de divulgação científica poderão confirmar ou corrigir as tendências aqui apresentadas, além de consolidar agenda frutífera para futuras pesquisas.

## REFERÊNCIAS

- Abbad, G. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 772-780. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17501>
- Bardin, L. (2006). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros, A. M. & Silva, J. R. G. (2010). Percepção dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cad. EBAPE.BR*, 8 (1), 71-91. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>
- Bezerra, L. H. C. (2019). Precariedade no teletrabalho: gestão de adoecimento. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, 15, 119 – 129. <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22380/20389>
- Brasil. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). (2023). *Censo da Educação Superior 2022: Divulgação dos resultados*. Brasília, DF: Inep. [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2022/apresentacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2022.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2022/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2022.pdf)
- Bridi, M. A. (2020). A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 34 (100), 141-165. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>.
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2020) *Ocupado em Home Office: Brasil e Unidades da Federação*. <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/homeOfficeBrasilRegioes.pdf> .
- Dingel, J. & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Escobar, H. (2019, 5 de setembro). 15 universidades públicas produzem 60% da ciência brasileira. *Jornal da USP*. <https://jornal.usp.br/universidade/politicas-cientificas/15-universidades-publicas-produzem-60-da-ciencia-brasileira/>
- Góes, G. S., Martins, F. S. & Alves, V. O. (2022). O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: uma visão espacial. *Carta de Conjuntura*, n. 55, Nota de Conjuntura 20, IPEA. [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12165/1/CC\\_n55\\_nota\\_20\\_NT\\_teletrabalho\\_potencial\\_no\\_brasil.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12165/1/CC_n55_nota_20_NT_teletrabalho_potencial_no_brasil.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Covid-19*. <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>
- Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Presidência da República. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)



Losekann, R. G. C. B. & Mourão, H. C. (2020). Desafios do Teletrabalho na Pandemia Covid-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28, 71-75.

<https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

Maciel, K. P. & Chaves, M. S. (2023) Fatores relacionados à performance dos empregados em arranjos de trabalho remoto: uma revisão sistemática de literatura. In: *Anais do XXVI Semead, 2023*. [https://login.semead.com.br/26semead/anais/resumo.php?cod\\_trabalho=1293](https://login.semead.com.br/26semead/anais/resumo.php?cod_trabalho=1293)

Martins, R. A.; Mello, C. H. P. & Turrioni, J. B. (2014). *Guia para elaboração de monografia e TCC em engenharia de produção*. 1ed. Atlas.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. (1996). *NORMLEX: C177 – Convenção sobre o Trabalho em Domicílio*.

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

OIT - Organização Internacional do Trabalho. (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf)

Pelegrini, T. & França, M. T. A. (2020). Endogenia acadêmica: insights sobre a pesquisa brasileira. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 50 (4), 573–610. DOI: [10.1590/0101-41615041tpmf](https://doi.org/10.1590/0101-41615041tpmf).

Pereira, E., Jr., & Caetano, M. E. S. (2009). Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9 (2), 22-31. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200003&lng=pt&nrm=iso)

Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399.

[https://www.researchgate.net/publication/236625934\\_Managing\\_Telework\\_Risks\\_Fears\\_and\\_Rules/link/0deec51a1d920a1d2c000000/download](https://www.researchgate.net/publication/236625934_Managing_Telework_Risks_Fears_and_Rules/link/0deec51a1d920a1d2c000000/download)

PWC/ PAGEGROUP. (2022). *Modelos de trabalho pós-pandemia*.

<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2022/modelos-de-trabalho-pos-pandemia.html>

Rasmussen, E. & Corbett, G. (2008). Why isn't teleworking working? *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33 (2), 20-32. [http://www.nzjournal.org/33\(2\)Rasmussen.pdf](http://www.nzjournal.org/33(2)Rasmussen.pdf)

Soares, S. V., Picolli, I. R. A. & Casagrande, J. L. (2018). Pesquisa Bibliográfica, Pesquisa Bibliométrica, Artigo de Revisão e Ensaio Teórico em Administração e Contabilidade. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(2), 308-339.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533557910005>

Tietze, S. (2005). Discourse as strategic coping resource: managing the interface between "home" and "work". *Journal of Organization Change Management*, 18(1), 48-62.

<https://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/16648/>

---

<sup>i</sup> Para contabilização do quantitativo de Instituições, considerou-se a Esalq (Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz) separadamente da USP (Universidade de São Paulo). Também não se considerou a diferenciação de Campus Universitário para as instituições com mais de um Campi.