

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CAMPUS TIMOM
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO BACHARELADO

THYALASSON GRANJEIRO DE CARVALHO

**O IMPACTO DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS
DURANTE A PANDEMIA: Uma revisão sistemática da literatura.**

Timon

2024

C2532I

Carvalho, Thylasson Granjeiro de

O impacto do teletrabalho no desempenho dos funcionários durante a pandemia : uma revisão sistemática da literatura / Thylasson Granjeiro de Carvalho – Timon, 2024.

35 f.

Monografia (Graduação) – Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, Curso de Bacharel em Administração, 2024.

Orientadora: Prof^a. Ma. Aryadynna Santos Feitosa

1. Teletrabalho. 2. Pandemia. 3. Saúde mental. 4. COVID-19.

I. Título.

CDU 658:616-036.21

THYALASSON GRANJEIRO DE CARVALHO

**O IMPACTO DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS
DURANTE A PANDEMIA: Uma revisão sistemática da literatura.**

Monografia apresentado junto ao Curso de Administração Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, Campus Timon, para obtenção de grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Ma Aryadynna Santos Feitosa

Timon
2024

THYALASSON GRANJEIRO DE CARVALHO

**O IMPACTO DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS
DURANTE A PANDEMIA: Uma revisão sistemática da literatura.**

Monografia apresentado junto ao Curso de Administração Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, Campus Timon, para obtenção de grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Ma Aryadynna Santos Feitosa

Aprovado em: 11 / 09 /2024.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Aryadynna Santos Feitosa (Orientadora)
Mestra em Administração
Universidade Estadual do Maranhão

Prof. Me. João Airton Santos Porto
Mestre em Administração e Contabilidade
Universidade Estadual do Maranhão

Prof. Dr. Romel Pinheiro
Doutor em Administração
Universidade Estadual do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus por ter me dado forças, para conseguir finalizar esse trabalho de conclusão do curso e agradecer a minha mãe, Maria do Socorro que me deu todo apoio ao longo desses quatro anos, fornecendo conforto e tudo do bom e do melhor para oferecer o melhor aos meus estudos, minhas preocupações e ansiedades, eu compartilhava com ela e me fornecia todo amor condicional e incitando palavras de positividade, para que eu não pudesse abandonar o curso. Pois, desistiu do seu sonho muito jovem e acreditando totalmente aos seus filhos o futuro que ela nunca teve.

Por fim, quero agradecer a todos os amigos que eu fiz durante essa jornada, sendo essenciais para minha formação e proporcionar momentos inesquecíveis em sala de aula, como risadas, desesperos na entrega de trabalhos, varias conversas compartilhadas e experiências vividas também. Agradeço a todos os professores que de alguma forma se dedicaram para passar seus conhecimentos e exclusivamente a minha orientadora Aryadynna Santos por está sempre me incentivando e com positividade.

RESUMO

O estudo aborda o tema do impacto do teletrabalho no desempenho físico e mental dos funcionários durante a pandemia de COVID-19. Utilizando-se da revisão sistemática da literatura como método, recorrendo ao modelo de fluxograma Prisma para a seleção e análises disponíveis nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, *Oasisbr* e *Scielo*. Foram analisados 42 artigos nas línguas inglesa, portuguesa e espanhola no período de quatro anos da pandemia. Com o objetivo de compreender as implicações físicas e mentais do teletrabalho durante a pandemia. Os resultados demonstraram que embora o teletrabalho tenha permitido a continuidade das atividades durante a pandemia, trouxe consigo desafios significativos, como o aumento da sobrecarga de trabalho, conflitos entre vida profissional e pessoal, e a saúde mental destes. Sendo assim, o estudo aponta a necessidade uma gestão eficaz e de estratégias capazes de mitigar esses efeitos, devido ao teletrabalho se tornar uma prática predominante.

Palavras-chave: teletrabalho; pandemia; saúde mental; covid-19.

ABSTRACT

The study addresses the issue of the impact of teleworking on the physical and mental performance of employees during the COVID-19 pandemic. Using a systematic literature review as a method, using the Prisma flowchart model for selection and analysis available in the Scopus and Web of Science, Oasisbr and Scielo databases. 42 articles in English, Portuguese and Spanish were analyzed over a four-year period. The aim was to understand the physical and mental implications of teleworking during the pandemic. The results showed that although teleworking allowed the continuity of activities during the pandemic, it brought with it significant challenges, such as increased work overload, conflicts between professional and personal life, and the mental health of these individuals. Therefore, the study highlights the need for effective management and strategies capable of mitigating these effects, due to teleworking becoming a predominant practice.

Keywords: telework; pandemic; mental health; covid-19.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1	BASES CONCEITUAIS DO TELETRABALHO	10
2.2	A INFLUÊNCIA DO TELETRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES	11
2.3	IMPACTOS DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS	13
3	METODOLOGIA	14
3.1	EXECUÇÃO.....	15
3.2	OS CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO E INCLUSÃO	15
3.3	ARTIGOS EXTRAÍDOS E ANÁLISE DOS DADOS	17
4	RESULTADO E DISCUSSÃO	19
4.1	OS DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA	19
4.2	CONFLITOS TRABALHO-FAMILIA E NÃO TRABALHO.....	20
4.3	FATORES PSICOSSOCIAIS E FÍSICOS	21
4.4	ADAPTABILIDADE LIGADAS AO BEM-ESTAR E DESEMPENHO	22
5	CONCLUSÃO	23
	REFERÊNCIAS	24
	APÊNDICE A – ARTIGOS INTERNACIONAIS	31
	APÊNDICE B – ARTIGOS NACIONAIS	34

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do coronavírus, conhecida como COVID-19, nome oficial pela OMS — Organização Mundial da Saúde para o novo coronavírus (SARS-CoV-2) causou um efeito devastador em cada canto do planeta. Teve início no final de dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, na China e espalhou-se rapidamente em níveis assustadores (Santos e Nassif, 2021). Com isso, muitos países tomaram medidas sanitárias rigorosas, como o lockdown na expectativa de frear a disseminação do vírus e diminuir a quantidade de pessoas que poderiam vir a óbito (Casella *et al.*, 2020; Fong *et al.*, 2020; Jesus *et al.*, 2021; Brodeur, 2021; Elias e Silva, 2022).

Dessa forma, no ano de 2020 todos os setores da economia foram afetados, levando ao desaceleramento das atividades econômicas ao nível global. No Brasil, as empresas foram afetadas, o que resultou no fechamento das mesmas, diante desse cenário. A partir desses novos desafios, as empresas tiveram que encontrar novas formas de se manterem ativas no mercado, buscando recursos para diminuir os impactos da crise econômica (Guimarães JR. *et al.*, 2020; Sindilojas, 2020; Mukherjee *et al.*, 2021; Salomé *et al.*, 2021).

Nessa perspectiva, surgem medidas de contenção ao vírus proposto pela OMS, os quais se referem ao distanciamento social, confinamento social e proibição de viagens. Diante disso, essas ações induziram a adoção do teletrabalho como resposta, buscando a prevenção do encerramento de atividades no mercado. Embora não seja um tema novo, o trabalho é flexível e tornou-se mais proeminente devido à modernização que trouxe consigo novas tecnologias, ganhando mais destaque durante as medidas de restrições impostas pela pandemia. (Silva *et al.*, 2022).

Além disso, a influência do teletrabalho durante a pandemia se apresentou como uma nova realidade de trabalho, na qual possibilitou a continuidade das atividades organizacionais a qualquer hora e lugar, devido à virtualização de tempo e espaço e, ao mesmo tempo, a vida pessoal (Mendes *et al.*, 2020; Reyes *et al.*, 2021). Contudo, trouxe implicações físicas a se enfrentar como problemas na

estrutura, capacitação a tecnologia, condições materiais, a sobrecarga e a saúde mental dos funcionários relacionado ao desempenho (Shi *et al.*, 2020).

Sendo assim, as implicações do teletrabalho no desempenho referem-se ao conflito que surge na interferência entre tarefas e obrigações relacionado à casa e trabalho, ocorrendo uma fusão dos dois exigindo muito do indivíduo a executar às duas coisas e deixando sobrecarregado (Bhattacharya e Mittal, 2020). Contudo, a dificuldade em criar um ambiente físico ideal, evitando distrações e na falta de estabelecendo regras sociais, afeta diretamente no desempenho (Santos, 2022).

Diante disso, essa pesquisa teve como motivação principal a possibilidade de contribuir para a realidade transformada do teletrabalho, ao se tornar uma prática adotada por várias empresas após pandemia da COVID-19, surge às reflexões acerca do home office. Pois, este não causa problemas só aos colaboradores, mas as empresas como o todo. Sendo assim, esse assunto tem sua importância, em decorrências da quantidade de adesão e com isso fazem-se necessários ter conhecimento sobre e como gerir, para implementar estratégias minimizando os possíveis impactos e gerar apenas os benefícios para ambos.

Nesse contexto, com o avanço da tecnologia, o teletrabalho foi utilizado como uma alternativa ao trabalho presencial, permitindo-se a continuidade laboral e evitando o encerramento de certas atividades (Mendes *et al.*, 2020; Reyes *et al.*, 2021), mas para isso esse estudo centra-se em preencher a seguinte lacuna. Assim, a questão é: Como a realidade do teletrabalho afetou no desempenho físico e mental dos funcionários, em detrimento da pandemia?

Para tanto, o objetivo geral visa compreender as implicações físicas e mentais dos funcionários durante o teletrabalho na pandemia. Os objetivos específicos pretendem registrar sobre a estrutura física e as condições dos trabalhadores ao operar nessa modalidade de trabalho, descrever sobre os conflitos familiares ao trabalhar em casa, conhecer os problemas de produtividade relacionados à modalidade e identificar os fatores emocionais dos funcionários relacionados ao teletrabalho.

As demais seções do estudo, além da introdução, seguem (2) a fundamentação teórica, abordando bases conceituais, a influência e os impactos no

desempenho dos funcionários referente ao teletrabalho, logo após (3) a metodologia, (4) resultados e discussão e por fim (5) a conclusão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção será tratado sobre os conceitos do teletrabalho, bem como foi sua importância para as organizações e colaboradores, mas como consequência trouxe implicações no desempenho desses durante a Covid-19.

2.1 BASES CONCEITUAIS DO TELETRABALHO

O teletrabalho é definido como um acordo de trabalho flexível, em que possa realizar suas funções fora do escritório, em qualquer lugar e o trabalhador não tem um contato físico direto com os colegas, só é capaz de se comunicar virtualmente. Antes de a pandemia trabalhar em casa era considerado luxo, agora não mais e passou a ser considerado o “novo normal” durante esse fenômeno catastrófico (Desilver, 2020).

Segundo Cezário (2019), o teletrabalho tem como a expressão “tele” e que significa distância, mas que jamais o teletrabalho possa ser confundido como outras categorias de trabalho a distância: com telemarketing, telesserviço ou televenda, pois na composição dessas modalidades envolvem o cliente e já no teletrabalho envolve o empregador. Dessa forma, o trabalhador faz prestações de serviços para o empregador.

A legislação brasileira passou a constituir seu próprio conceito sobre teletrabalho, pela Reforma Trabalhista de 2017 e atualizada no ano de 2022:

Nos termos do art. 75-B da Lei nº 14.442, CLT, caracteriza-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

É importante frisar, que o teletrabalho durante a Covid-19 difere do teletrabalho antes dessa pandemia. Uma vez que, trouxe implicações físicas (em ter

seu próprio espaço de trabalho, arcar com equipamentos e na presença de parentes pelo isolamento, tornou-se um ambiente de trabalho desafiador). Porém, antes da pandemia havia uma visão diferente, pois, esses trabalhadores antes podiam trabalhar em casa sem a presença de familiares, com equipamentos oferecidos pelo empregador e podendo voltar a trabalhar presencialmente quando fosse determinado (Cezário, 2019; Hallin, 2020).

Com isso, o teletrabalho durante a pandemia, é entendido como uma forma de reação às medidas de distanciamento sociais implementadas pelas autoridades, com o intuito de manter as pessoas em isolamento social. Porém, continuando a trabalhar em suas dependências e mantendo a produtividade das empresas (Barbour et al., 2021; Mouratidis e Papagiannakis, 2021). Contudo, embora não seja uma prática nova e recente, há indícios que ela surgiu na década de 70, por conta da crise do petróleo e congestionamentos no trânsito. A fim de evitar a redução de emissões (Silva e Melo, 2018) e tornou-se destaque no cenário mundial onde muitos não esperavam vivenciar essa experiência de trabalhar em casa.

A pandemia foi um período que ficou marcado nas modificações na forma de trabalho (telessaúde, educação online e dentre outras). No entanto, para algumas foram inviáveis, pois há atividades que exigem de sua natureza (participação física) e muitas dessas não conseguiram substituir por falta de infraestrutura como (boa internet, espaço pequeno e computador pessoal). Sendo assim, por essas características a sua adoção foi aceita pelos trabalhadores e que poderia se tornar até algo permanente e outros que não aceitavam pelas condições que não possuíam (Mouratidis e Papagiannakis, 2021; Hensher *et al.*, 2022).

No século XIX, na qual ocorreram as transformações das revoluções indústrias e teve o surgimento de fábricas, houve a separação da vida pública e privada, e com a chegada da pandemia trouxe a junção desses dois com o teletrabalho (Araújo e Lua, 2021) Sendo assim, para alguns é vantagens conciliar às duas coisas em simultâneo, para outras complicações de trabalho-família e gerando esgotamento, por não dar conta de tudo.

2.2 A INFLUÊNCIA DO TELETRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES

Em decorrências de uma pandemia e sem uma previsão do fim dela, fez com que gerassem incertezas e as pessoas, e empresas foram induzidas a fazer alguma coisa, ou aceitar determinados modos. Sendo assim, o teletrabalho está ligado a isso, uma vez que não se deixa escolhas a se recusar e sem preparos com uma boa estrutura e treinamento e que apresentou consequências para manter o nível de serviço (Losecann e Mourão, 2020).

Dessa forma, a influência do teletrabalho trouxe consigo as vantagens e desvantagens às organizações e para os trabalhadores, no que concernem benefícios para as empresas, aumento de produtividade porque ajuda a atrair e reter trabalhadores talentosos e economia de recursos, e para os funcionários a flexibilidade de horários, economia de tempo, melhora da qualidade de vida no trabalho por está em casa, equilíbrio entre trabalho e família, não precisa se deslocar e como desvantagens que é subentendido como desafios, estão às relações interpessoais, sobrecargas, indicadores de saúde e jornada de trabalho estendida (Lopez *et al.*, 2021; Silva *et al.*, 2022).

Sendo assim, a adoção desse “novo trabalho” implica em mudanças nas organizações e para os trabalhadores e sendo fundamentais para o sucesso (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Contudo, considerando que a medida para implementação foi rápida devido à pandemia, empresas e funcionários não estavam totalmente preparados para as exigências necessárias e que possivelmente acarretou no desempenho dos trabalhadores e não só isso, mas também nas vantagens (não se deslocar de casa, redução de tempo, custo de transporte e nas refeições e o equilíbrio trabalho e família) e as desvantagens (sobrecarga em conciliar atividades domésticas e trabalho, aumento do tempo de trabalho e a procrastinação), observadas nos funcionários com o teletrabalho (Brandão e Ramos, 2023).

Com isso, para manter a produtividade, fica subentendido que as empresas devem dar a mesma importância ao trabalho presencial e à distância, garantir que o colaborador tenha uma boa qualidade de internet, equipamentos e uma rede de telefonia móvel, que os permita estar em constante comunicação. Sendo assim, influenciar positivamente nos resultados obtidos com o teletrabalho e uma vez que fora das atividades presenciais, deve se manter o mesmo padrão online (Lalama *et al.*, 2023).

Portanto, a influência do teletrabalho foi de extrema relevância para as organizações. Bem como, para as grandes empresas, considerando o impulsionamento e as transformações tecnológicas no ambiente organizacional, a partir do hardware e software como mecanismos indispensáveis no processo do teletrabalho, contribuindo para a produtividade e promovendo benefícios para ambos, efetivando, assim, a inovação no que diz respeito ao aprender e adaptar as empresas ao novo cenário do mercado competitivo.

2.3 IMPACTOS DO TELETRABALHO NO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS

Devido à aceleração do teletrabalho na pandemia, surgiram desafios e grandes dificuldades, para os trabalhadores e as empresas (Losekann e Mourão, 2021). Com isso, várias empresas decidiram adotar o método de trabalho, para estimular a produtividade, redução de custos e sem se preocupar com manutenção de equipamentos (Turkes *et al.*, 2021).

Dessa forma, os desafios do teletrabalho estão ligados à saúde mental dos colaboradores e que consigo atrapalham nas tarefas e no bem-estar do trabalho, são a procrastinação, o isolamento, o conflito trabalho-família e pouca comunicação (Wang *et al.*, 2020a). Sendo assim, fez com que o desempenho caísse devido a esses problemas emocionais em casa e para uma boa consecução, são apresentados quatro fatores que se mostram eficaz na produtividade: autonomia, monitoramento, a carga de trabalho e apoio social para lidar com a procrastinação (Wang *et al.*, 2020b).

Segundo Ngamkroeckjoti (2021), existem impactos que ao trabalhar em casa, podem gerar resultados negativos relacionados à produtividade e para as pessoas fatores emocionais, como a recompensa, autodeterminação, a procrastinação e o ambiente de trabalho. Mas, aspectos positivos para as micro e pequenas empresas, relacionado à produtividade, a retenção de talentos, o compromisso organizacional e o desempenho. São impactos que as empresas devem gerir com eficácia para o crescimento da empresa e obviamente que puxa para relação de empresa e trabalhador, ou seja, dar o máximo de atenção e apoio aos funcionários, devido ao cenário que foi preocupante (Pinto, 2021).

Apesar de que o exercício do teletrabalho nesse estudo tem se mostrado efetivamente na continuidade laboral, traz consigo impactos aos gestores ao determinar tarefas aos funcionários e os problemas que estes passam. Com isso, para que não gere a sobrecarga os líderes devem atribuir tarefas com uma carga leve tendo em mente a carga de trabalho ideal e o bem-estar dos colaboradores. Além disso, ao conciliar trabalho e vida pessoal, leva ao estresse e acaba não sendo produtivo e baixo o nível de satisfação (Vasic, 2020).

Diante desses impactos a falta de uma liderança presencial tradicional e trabalhar com um "e-líder" pode ser um desafio. Para isso, o líder deve sempre reconhecer o esforço dos seus e incentiva-los. Espera-se que as empresas prestem mais atenção ao bem-estar dos seus colaboradores, aumentando a sua satisfação para que assim, eles se comportem de maneira adequada aos interesses das empresas a longo prazo (Vasic, 2020). Contudo, as empresas cientes disso, devem buscar as melhores formas de supervisioná-los.

3 METODOLOGIA

Para garantir total clareza do assunto sobre o impacto do teletrabalho no desempenho dos funcionários em tempos de pandemia, definiu-se o uso da revisão sistemática de literatura. Essas revisões predizem o comprimento de um protocolo seguido por: (i) questão orientadora, (ii) base de dados, (iii) palavras-chave, (iv) estabelecer os critérios, (v) aplicação dos critérios, (vi) exclusão e inclusão, (vii) extração de dados e (viii) sistematização dos resultados. A questão da pesquisa definida é: Como a realidade do teletrabalho afetou no desempenho físico e mental dos funcionários, em detrimento da pandemia?

Para alcançar os objetivos da pesquisa, foram definidas outras perguntas na Tabela 1.

TABELA 1: PERGUNTAS NORTEADORAS

PERGUNTAS A SEREM RESPONDIDAS NA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA			
QUAIS DESAFIOS ENCONTRADOS NO TELETRABALHO	COMO FOI A EXPERIÊNCIA DE PRESENCIAR O CONFLITO ENTRE	QUAIS OS FATORES PREJUDICIAIS DESENCADEADOS PELO	QUAIS AS PERCEPÇÕES DA ADAPTAÇÃO AO TELETRABALHO EM UMA

DURANTE A PANDEMIA?	TRABALHO E FAMÍLIA?	TELETRABALHO NA PANDEMIA?	MELHORIA DE VIDA?
---------------------	---------------------	---------------------------	-------------------

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

3.1 EXECUÇÃO

O objetivo deste artigo foi realizar uma revisão da literatura, através do modelo de fluxograma Prisma (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) de (Moher *et al.*, 2009) para abordar os estudos que tratam de como a realidade do teletrabalho afetou no desempenho físico e mental dos funcionários na pandemia, a partir disso conhecer sobre estudos que se propuseram abordar o assunto.

O modelo de fluxograma Prisma de (Moher *et al.*, 2009), é bastante utilizado em revisões sistemáticas, pois documenta de forma clara as etapas de identificação, seleção, elegibilidade e inclusão dos estudos, havendo transparência do processo.

O processo se deu nas bases de dados internacionais: *Scopus* e *Web of Science*, e nas bases nacionais: Oasisbr e Scielo. Com a utilização dos termos “*teleworking*” AND “*covid-19*” OR “*teleworkers*”. O período de publicação dos estudos entre os anos de 2020 a 2024 e as buscas foi realizado nos dias 18/06/2024 e 18/07/2024. As pesquisas foram realizadas tanto nacionais como internacional, nas línguas inglesa, portuguesa e espanhola para abranger uma visão do todo.

3.2 OS CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO E INCLUSÃO

Inicialmente, foram identificados 132 documentos na base de dados *Scopus* e 261 documentos na *Web of Science*. Para obter esses resultados, foram aplicados filtros por palavras-chave, áreas de estudo (*business, management, social sciences, psychology, e public environmental occupational health*), ano de publicação (2020 a 2024) e língua (inglês, português, espanhol). Para os nacionais, utilizaram-se os mesmos termos, resultando em 23 documentos na Oasisbr e 25 documentos na Scielo, totalizando em 441 artigos.

Foram removidos 263 artigos duplicados utilizando o software Zotero, resultando em 178 artigos únicos. Em seguida, passaram pela primeira etapa de triagem, apresentada na tabela um, onde foi analisada a aderência, dos estudos dentro do tema, os títulos e resumos para garantir a aderência ao tema. Nessa fase, 109 documentos que não estavam relacionados, restando 69 artigos únicos.

Para a segunda etapa da triagem, foram aplicados critérios de elegibilidade mais rigorosos, como a disponibilidade completa do texto, clareza das informações, e a qualidade dos periódicos onde foram publicados, artigos sem erros de tradução e aqueles que propunham contribuições relevantes para o tema, resultando na exclusão de 36 artigos. Essa etapa deixou 33 documentos elegíveis, com o resgate de nove artigos excluídos da primeira etapa.

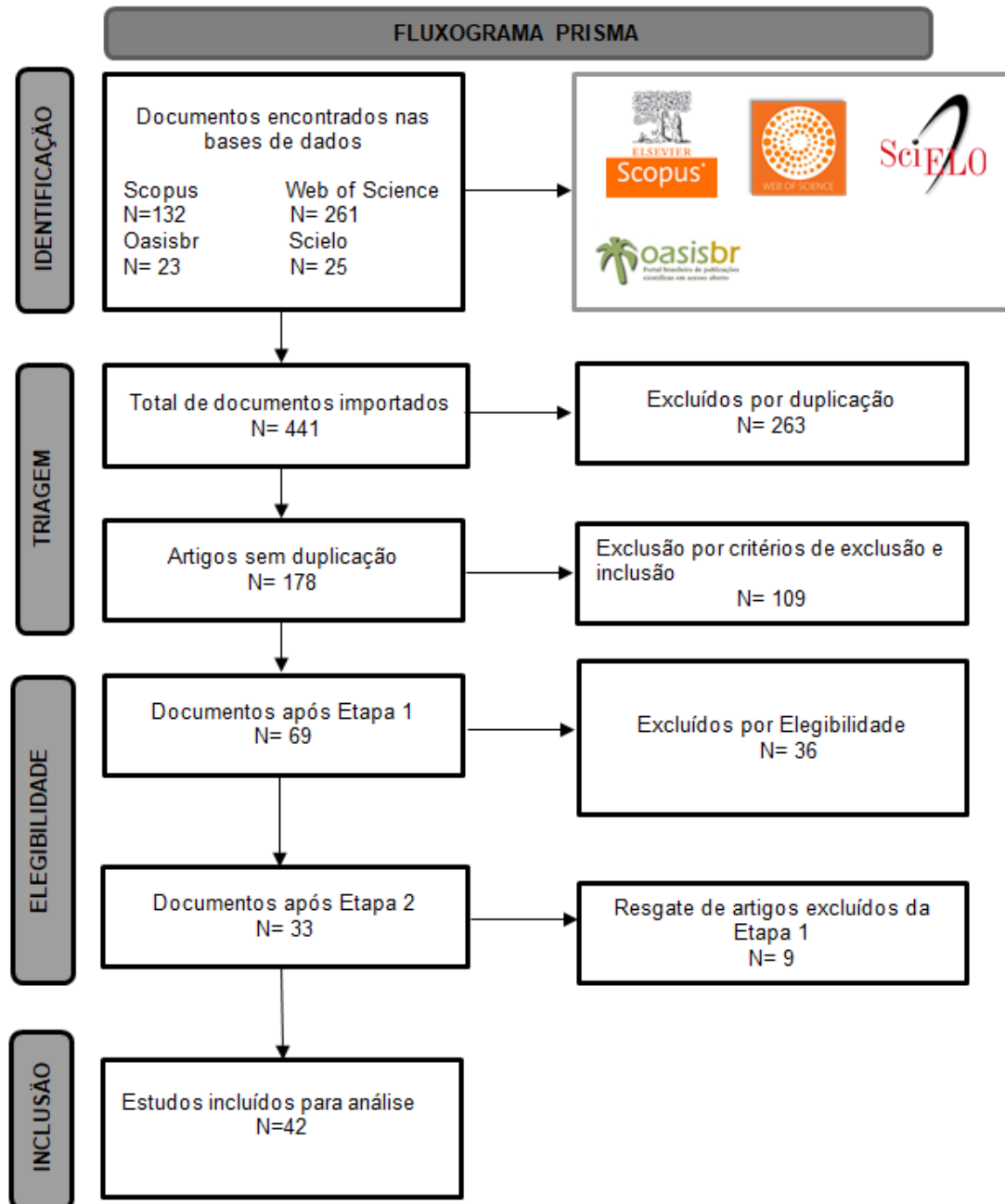
Por fim, após a aplicação dos critérios aplicados na tabela dois, foram selecionados 42 artigos considerados adequados para análise final, pois demonstraram relevância alinhada ao objetivo proposto nesta metodologia. O processo se encontra na Figura 1.

TABELA 2: REFINANDO OS RESULTADOS

ETAPA 1		ETAPA 2
CRITÉRIOS DE INCLUSÃO	CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO	AVALIAÇÃO DE QUALIDADE
ESTUDO DENTRO DO TEMA	FORA DO TEMA E ÁREA DE ESTUDO	PROPÕES CONTRIBUIÇÕES RELEVANTES?
	DISPONÍVEL NA INTEGRA	ARTIGOS DISPONÍVEIS PARA O PÚBLICO?
	TÍTULO PALAVRAS CHAVES E INFORMAÇÕES DE RESUMO	APRESENTA INFORMAÇÕES CLARAS E RELEVANTES?
	ARTIGOS DUPLICADOS E SEM ERRO DE TRADUÇÃO	ESTUDOS EM PERIÓDICOS DE QUALIDADE?

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

FIGURA 1: PROCESSO DETALHADO DA SELEÇÃO



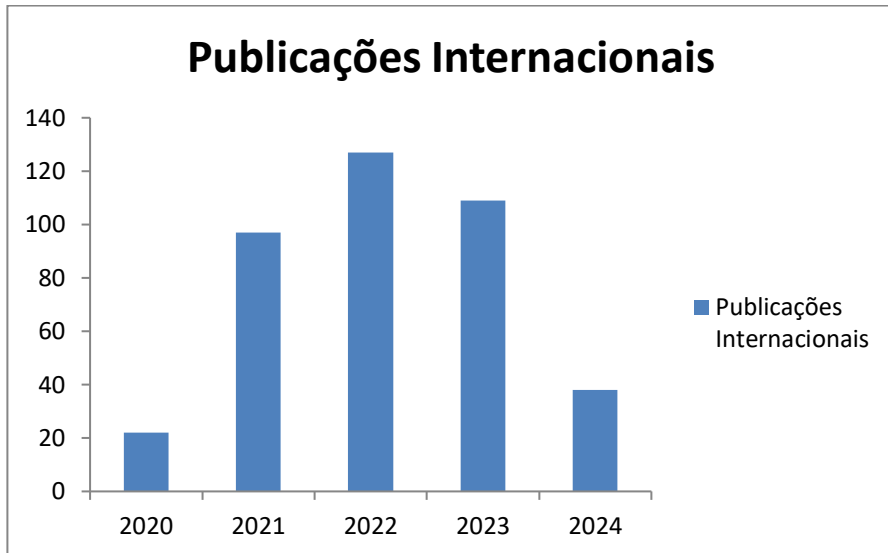
Fonte: Elaborado pelo autor (2024), adaptado de Moher *et al.* (2009)

3.3 ARTIGOS EXTRAÍDOS E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados extraídos passaram por uma revisão integrativa e se atribuíam cem por cento ao tema, para melhor uniformidade do tema foi analisado a produção temporal de artigos internacionais no (Gráfico 1) e para os artigos nacionais (Gráfico 2), da mesma forma que os artigos foram intercalados por áreas que os autores

buscaram no (Gráfico 3). Por fim, os artigos extraídos se encontram em uma tabela (Apêndice A) e (Apêndice B).

GRÁFICO 1: PUBLICAÇÕES DE ARTIGOS INTERNACIONAIS

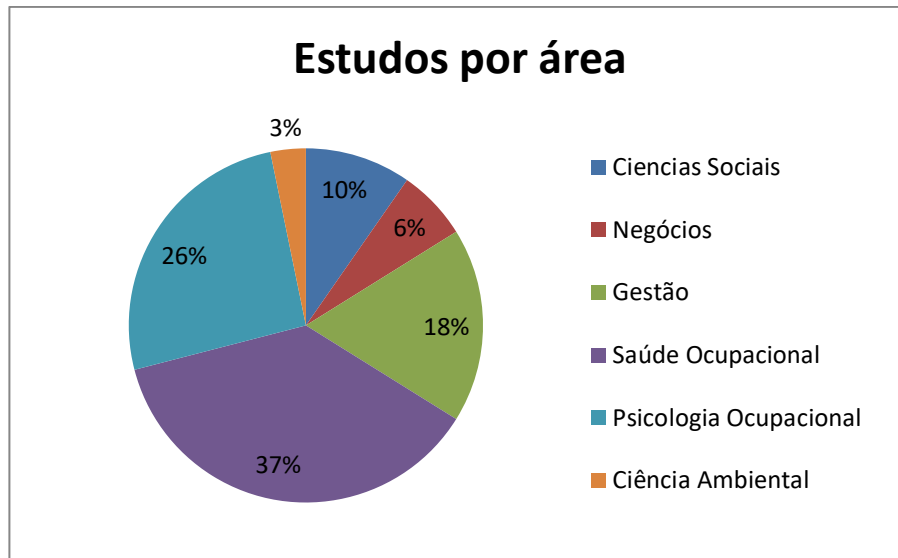


Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

GRÁFICO 2: PUBLICAÇÕES DE ARTIGOS NACIONAIS



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

GRÁFICO 3: ESTUDOS DOS ARTIGOS POR ÁREA

Fonte: Elabora pelo autor (2024)

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Realizado a leitura e a análise dos artigos de estudo final, é possível observar que os dados sobre como a realidade do teletrabalho trouxe flexibilidade e continuidade das atividades, mas afetou no desempenho físico e mental dos funcionários, em detrimento da pandemia (Bhattacharya e Mittal, 2020; Silva *et al.*, 2022). Para uma melhor discussão acerca dessas informações, além da pergunta principal, foram agrupadas as seguintes categorias: os desafios do teletrabalho, conflito trabalho-família e não trabalho, fatores psicossociais e fatores físicos e adaptação ligado ao bem-estar e desempenho.

4.1 OS DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA

O teletrabalho imposto pela pandemia apresentou desafios distintos entre o norte e o sul global, com países mais ricos adaptando-se melhor devido a recursos financeiros e capacidades de gestão superiores (Presti e Mendes, 2023). Uma gestão inadequada pode prejudicar tanto a organização quanto os trabalhadores,

exigindo novas práticas, como a presença de um e-líder (Vasic, 2020). No Brasil, onde as desigualdades são profundas, o teletrabalho era pouco utilizado e a adaptação foi mais difícil (Mishima-Santos *et al.*, 2021).

Dessa forma, gerir o teletrabalho e manter a continuidade laboral durante a pandemia demandou dos gestores, práticas de comunicação e interação eficazes para manter a segurança psicológica e a produtividade (Alves *et al.*, 2021; Carvalho *et al.*, 2022). Nesse sentido, Stoker *et al.* (2022) observaram que liderar remotamente levou os gestores a delegar mais e controlar menos, exigindo adaptação e comunicação clara. No entanto, líderes ineficazes impactaram negativamente a gestão de talentos, reforçando a necessidade de líderes mais capacitados (Silva *et al.*, 2022).

Sendo assim, a pandemia trouxe mudanças significativas às normas de trabalho, afetando a percepção do “trabalhador ideal” e introduzindo o conceito de trabalho híbrido. Conforme apontado por Williamson *et al.* (2023), ressalta a preferência por arranjos híbridos de trabalho, que ofereçam mais flexibilidade e equilíbrio no pós-pandemia, refletindo novas expectativas e práticas na gestão do trabalho.

4.2 CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA E NÃO TRABALHO

O teletrabalho, apesar de oferecer benefícios como flexibilidade e autonomia (Almurabak *et al.*, 2022), também trouxe desafios significativos no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Em casa, tradicionalmente um espaço de convivência afetiva e social, tornou-se um ambiente rígido e conflituoso, dificultando a separação entre atividades profissionais e domésticas (Souza, 2021). Para as mulheres, esse desafio foi ainda maior, pois além do trabalho remoto, precisou assumir grande parte das responsabilidades domésticas, o que gerou uma sobrecarga significativa (Ferreira e Reis, 2021; Oliveira, 2022).

Dessa forma, Vicente e Rotenberg (2023) exploram as desigualdades de gênero entre docentes durante o teletrabalho, destacando que a pandemia intensificou a divisão sexual do trabalho, com as mulheres enfrentando maior esforço para conciliar trabalho produtivo e reprodutivo, resultando em maior

exaustão. Além disso, Asmussen *et al.* (2023) reforçam essa sobrecarga pronunciada entre as mulheres, particularmente as mães, que passaram a desempenhar simultaneamente atividades domésticas e profissionais. Destacando que os homens tiveram mais flexibilidade na escolha de locais alternativos de trabalho fora de casa, diferente das mulheres.

Nesse sentido, a interferência bidirecional entre trabalho e família no ambiente doméstico foi estudada por Bilodeau *et al.* (2023), que identificaram que tanto os fatores familiares quanto os relacionados ao trabalho contribuem para o estresse e conflitos, afetando a saúde mental dos pais e filhos. Entretanto, a pesquisa de Boehs *et al.* (2023) destaca que muitas professoras de instituições privadas sentiram uma intensificação do trabalho, com pouco tempo ou nenhum para si mesmas, devido à sobrecarga de responsabilidades. Para Espinoza *et al.* (2023) ressalta que a falta de apoio social e de uma gestão eficaz do equilíbrio entre trabalho e família contribuiu para a insatisfação dos indivíduos com a falta de tempo para a vida familiar.

4.3 FATORES PSICOSSOCIAIS E FÍSICOS

O teletrabalho durante a pandemia trouxe vantagens como maior flexibilidade e mais tempo com a família, mas também revelou inúmeras desvantagens, como sobrecarga de trabalho, aumento das horas trabalhadas, e problemas físicos e mentais (Filardi *et al.*, 2020; Silva *et al.*, 2022). Dessa forma, Soubelet-Fagoaga *et al.* (2020) identificam que o conflito entre trabalho e vida pessoal, juntamente com pensamentos ruminativos, são preditores de estresse, especialmente com o aumento das horas trabalhadas. Sendo assim, exigindo boas práticas para mitigar os riscos associados ao teletrabalho.

Estudos realizados por Senturk *et al.* (2021) e outros autores (Moretti *et al.*, 2020; Otsuka *et al.*, 2021; Labrecque *et al.*, 2022; Kikunaga *et al.*, 2023; Webber *et al.*, 2023) investigaram os impactos do teletrabalho na saúde mental, destacando que a falta de interação social e o excesso de tempo de tela contribuíram para a solidão, depressão, e diminuição da atividade física. Esses fatores, associados à ausência de apoio dos supervisores, revelaram que a mudança repentina do

trabalho físico para o remoto exacerbou problemas psicossociais e físicos, com a pandemia escancarando os desafios de saúde mental que já vinham se delineando com a adoção crescente do teletrabalho (Shi *et al.*, 2020; Fiorini, 2022).

No contexto da pandemia, o teletrabalho, que antes oferecia maior controle sobre o ambiente e horário de trabalho, passou a serem realizados em condições menos favoráveis, resultando em aumento de demandas e falta de apoio social (Filho e Lucca, 2021; Svensson *et al.*, 2023). No Japão, Tezuka *et al.* (2023) associam essas mudanças a sintomas como dores lombares, fadiga ocular, e problemas mentais, enfatizando a falta de preparo dos empregadores para adequar o ambiente doméstico dos funcionários. Saes-Silva *et al.* (2022) ainda destaca que dores nas costas foram mais frequentes entre trabalhadores obesos ou com sobrepeso, devido a condições ergonômicas inadequadas.

4.4 ADAPTABILIDADES LIGADAS AO BEM-ESTAR E DESEMPENHO

O teletrabalho foi implementado de forma repentina, expondo a inadequação de muitas moradias para essa nova modalidade. Gallegos *et al.* (2023) questionam se as casas estavam realmente prontas para receber essa mudança. De acordo com Cuerdo *et al.* (2021), 42,2% das famílias não tinham um espaço fixo para o trabalho, o que impactou diretamente a produtividade. Aqueles que possuíam uma estrutura adequada estavam ligados a maior estabilidade financeira e status social, enquanto 10,3% dos trabalhadores relataram falta de recursos digitais. Esses desafios exigem maior apoio e recursos para adequar o ambiente de trabalho doméstico (Cuerdo *et al.*, 2021).

Apesar dessas dificuldades, tecnologias como Zoom, Microsoft Teams e Skype desempenharam um papel fundamental na manutenção da comunicação e colaboração das equipes, promovendo um bom desempenho no trabalho remoto. Trabalhadores com maior bem-estar social, por consequência, apresentam melhores resultados (Ameen *et al.*, 2023). Contudo, fatores psicossociais, como problemas afetivos e cognitivos, impactaram negativamente tanto a saúde quanto a produtividade dos teletrabalhadores (Antunes *et al.*, 2023), reforçando a

necessidade de apoio social e organizacional durante a pandemia (Brown e Leite, 2022).

No contexto do ensino remoto, a hiperconexão foi um desafio significativo, principalmente para os professores, que enfrentaram dificuldades em se desconectar das demandas contínuas dos alunos. Isso afetou seu lazer e repouso, prejudicando sua saúde mental (Junior e Cardoso, 2023). Embora universidades tenham implementado plataformas de ensino à distância, essa adaptação trouxe problemas, exigindo investimentos em infraestrutura e suporte adequado (Ahmadi *et al.*, 2021). O sucesso do teletrabalho depende de condições ergonômicas adequadas e de um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal (Brandão e Ramos, 2023).

A falta de ergonomia nos espaços improvisados de trabalho resultou em desconforto físico para muitos teletrabalhadores. Gerding *et al.* (2021) relatam que mais de 40% dos trabalhadores sentiram desconforto em áreas como pescoço, ombros e costas. Empresas, portanto, deveriam oferecer móveis ergonômicos e apoio organizacional para mitigar esses problemas e melhorar o bem-estar dos colaboradores (Filho e Lucca, 2022). Sem esse suporte, muitos se viram insatisfeitos, tentando equilibrar as demandas do trabalho com as responsabilidades domésticas, resultando em baixa produtividade e desgaste físico e mental (Ahmadi *et al.*, 2021).

5 CONCLUSÃO

Este estudo evidenciou que a adoção emergencial do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19, proporcionou a continuidade das atividades em um período de incertezas, mas que causou problemas como a sobrecarga do trabalho e a jornada laboral. Foram observadas, as dificuldades em separar a vida pessoal e profissional, com incidência para as mulheres, que enfrentaram maiores responsabilidades domésticas. Além disso, os desafios psicossociais, como o isolamento e a falta de interação social, também foram apontados como fatores que contribuíram para o aumento do estresse e para a redução do bem-estar geral dos trabalhadores.

Para tanto, esse estudo revela que países mais desenvolvidos, a adaptação ao teletrabalho foi mais suave devido a melhores recursos financeiros e capacidades de gestão. Dessa forma, as práticas por gestões ineficazes e líderes despreparados para o novo cenário, enfrentaram dificuldades em adequar essa modalidade, apoiar e monitorar suas equipes remotamente, resultando em queda de produtividade e aumento de problemas de saúde mental entre os colaboradores. A falta de um ambiente de trabalho adequado, incluindo condições ergonômicas e suporte técnico, também contribuiu para o agravamento desses impactos negativos.

Para mitigar tais efeitos, as organizações devem implementar estratégias de gestão que priorizem o bem-estar e o apoio psicológico dos colaboradores. Isso inclui capacitação de líderes para atuação em ambientes virtuais, políticas de flexibilidade, incentivo à desconexão fora do horário de trabalho e investimento em infraestrutura adequada para o teletrabalho. Essas ações podem promover um ambiente mais saudável e produtivo, maximizando os benefícios do teletrabalho.

Conclui-se que o estudo aponta para a necessidade de adaptação contínua das empresas a novas dinâmicas de trabalho digital. Embora tenha se limitado apenas ao período pandêmico e não abordou o cenário pós-pandemia e a continuidade do teletrabalho, futuras pesquisas podem explorar a evolução do teletrabalho em contextos híbridos e identificar as práticas gerenciais mais eficazes para enfrentar os desafios de um ambiente de trabalho em constante transformação digital.

REFERÊNCIAS

AHMADI, Fereshteh *et al.* Job satisfaction and challenges of working from home during the COVID-19 pandemic: A study in a Swedish academic setting. **Work**, v. 71, n. 2, p. 357-370, 2022.

ALSAIF, Atheer Kalid *et al.* Teleworking during COVID-19: experiences from Saudi Arabia. **Industrial health**, v. 61, n. 4, p. 291-303, 2023.

ALVES, Thaís Lopes de Lucena; AMORIM, Amanda Florense Alves; BEZERRA, Maria Clara Cunha. “Nenhum a Menos”! A Adaptação ao Home Office em Tempos de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, p. e200234, 2021.

AMEEN, Nisreen *et al.* It’s part of the “new normal”: Does a global pandemic change employees’ perception of teleworking?. **Journal of Business Research**, v. 164, p. 113956, 2023.

ANTUNES, Evelise Dias *et al.* A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. **Saúde e Sociedade**, v. 32, n. 3, p. e220075pt, 2023.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.

ASMUSSEN, Katherine E. *et al.* An investigation of individual-level telework arrangements in the COVID-era. **Transportation Research Part A: Policy and Practice**, v. 179, p. 103888, 2024.

BARBOUR, Natalia *et al.* A statistical assessment of work-from-home participation during different stages of the COVID-19 pandemic. **Transportation Research Interdisciplinary Perspectives**, v. 11, p. 100441, 2021.

BHATTACHARYA, Sonali; MITTAL, Priyanka. The impact of individual needs on employee performance while teleworking. **Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, v. 14, n. 5, p. 65-85, 2020.

BILODEAU, Jaunathan; QUESNEL-VALLÉE, Amélie; PODER, Thomas. Work stressors, work-family conflict, parents’ depressive symptoms and perceived parental concern for their children’s mental health during COVID-19 in Canada: a cross-sectional analysis. **BMC public health**, v. 23, n. 1, p. 2181, 2023.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins *et al.* Women professors and Covid-19: impact of telework in the routine of university professors in Brazil. **Revista de Gestão**, v. 31, n. 1, p. 2-17, 2024.

BRANDÃO, Sofia; RAMOS, Madalena. Teleworking in the context of the Covid-19 pandemic: advantages, disadvantages and influencing factors—the workers’ perspective. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 25, p. 253-268, 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em 28 out. 2023.

BRODEUR, Abel *et al.* A literature review of the economics of COVID-19. **Journal of economic surveys**, v. 35, n. 4, p. 1007-1044, 2021.

BROWN, Adam; LEITE, Ana C. The effects of social and organizational connectedness on employee well-being and remote working experiences during the COVID-19 pandemic. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 53, n. 2, p. 134-152, 2023.

CARNEIRO, Jose Airton; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. “Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. **Educação e Pesquisa**, v. 49, p. e267098, 2023.

CARVALHO, Luara *et al.* Trabalhar de casa na pandemia: Sentimentos e vivências de gestores e não-gestores públicos. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 27, n. 2, p. 178-191, 2022.

CASCELLA, Marco *et al.* Features, evaluation, and treatment of coronavirus (COVID-19). **Statpearls [internet]. Publicação StatPearls**, 2020.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma no teletrabalho transnacional e no teletrabalho transregional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 185-201, 2019.

CUERDO-VILCHES, Teresa; NAVAS-MARTÍN, Miguel Ángel; OTEIZA, Ignacio. Working from home: Is our housing ready?. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 14, p. 7329, 2021.

CUSTODIA DE OLIVEIRA, Erica. Telework during the Covid-19 pandemic and the work-nonwork conflict. **Revista de Gestao**, v. 30, n. 3, p. 314-329, 2023.

DA SILVA, Anielson Barbosa; CASTELLÓ-SIRVENT, Fernando; CANÓS-DARÓS, Lourdes. Sensible leaders and hybrid working: Challenges for talent management. **Sustainability**, v. 14, n. 24, p. 16883, 2022.

DE ABREU E SILVA, João; MELO, Patricia C. Home telework, travel behavior, and land-use patterns. **Journal of Transport and Land Use**, v. 11, n. 1, p. 419-441, 2018.

DE JESUS, Igor Rosa Dias; NASCIMENTO, Petula Ponciano. ESG strategies to deal with COVID-19 in a Brazilian public research company. **Brazilian Journal of Operations & Production Management**, v. 18, n. 2, p. 1-14, 2021.

DE SOUZA, Edvânia Ângela. A pandemia COVID-19 e o teletrabalho na Previdência Social (PS). **Caderno CRH**, v. 34, p. e021038-e021038, 2021.

DESILVER, Drew. Working from home was a luxury for the relatively affluent before coronavirus—Not any more. In: **World Economic Forum**. 2020.

DOS SANTOS, Givaldo Guilherme; NASSIF, Vânia Maria Jorge. Estratégia competitiva no varejo diante da pandemia Covid-19. **Revista de Tecnologia Aplicada**, v. 10, n. 1, p. 3-22, 2021.

EL KADRI FILHO, Fauzi; ROBERTO DE LUCCA, Sérgio. Telework during the COVID-19 pandemic: Ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labor justice workers. **Work**, v. 71, n. 2, p. 395-405, 2022.

ELIAS, Alisandra Dantas; SILVA, Rogerio Sales. Os Impactos da Pandemia do Covid-19 em Micro e Pequenas Empresas de Imperatriz–MA/The Impacts of the Covid-19 Pandemic on Micro and Small Businesses in Imperatriz–MA. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 16, n. 60, p. 275-296, 2022.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; REIS, Camila Álvares dos. Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, p. e0180, 2021.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape. br**, v. 18, p. 28-46, 2020.

FIORINI, Luke Anthony. Remote workers' perceived health during the COVID-19 pandemic: an exploratory study of influencing factors in the IT and communications sector in Malta. **Industrial health**, v. 61, n. 5, p. 342-356, 2023.

FONG, Min W. *et al.* Nonpharmaceutical measures for pandemic influenza in nonhealthcare settings—social distancing measures. **Emerging infectious diseases**, v. 26, n. 5, p. 976, 2020.

GALLEGOS, Miguel *et al.* Work, telework, and mental health during COVID-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, p. 3015-3022, 2023.

GERDING, Thomas *et al.* An assessment of ergonomic issues in the home offices of university employees sent home due to the COVID-19 pandemic. **Work**, v. 68, n. 4, p. 981-992, 2021.

HALLIN, Henning. **Home-based telework during the Covid-19 pandemic**. 2020.

HENSHER, David A. *et al.* The impact of working from home on modal commuting choice response during COVID-19: Implications for two metropolitan areas in Australia. **Transportation Research Part A: Policy and Practice**, v. 155, p. 179-201, 2022.

JÚNIOR, Djalma Silva Guimarães *et al.* Efeitos da pandemia do COVID-19 na transformação digital de pequenos negócios. **Revista de Engenharia e Pesquisa Aplicada**, v. 5, n. 4, p. 1-10, 2020.

- KIKUNAGA, Kazuki *et al.* Psychological distress, Japanese teleworkers, and supervisor support during COVID-19. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 65, n. 2, p. e68-e73, 2023.
- LABRECQUE, Charlotte *et al.* Workers' perspectives on the effects of telework during the COVID-19 pandemic on their well-being: A qualitative study in Canada. **Work**, v. 74, n. 3, p. 785-798, 2023.
- LALAMA, Roma Amada *et al.* Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. **Revista Venezolana de Gerencia: RVG**, v. 28, n. 103, p. 1190-1203, 2023.
- LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.
- MENDES, Diego Costa *et al.* A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, p. 160-191, 2020.
- MISHIMA-SANTOS, Viviane; STICCA, Marina Gregghi; PÉREZ-NEBRA, Amalia R. Wellbeing and work design in Brazilian teleworkers. **Frontiers in Psychology**, v. 12, p. 733640, 2021.
- MOHER, David *et al.* Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. **International journal of surgery**, v. 8, n. 5, p. 336-341, 2010.
- MORETTI, Antimo *et al.* Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 17, p. 6284, 2020.
- MOURATIDIS, Kostas; PAPAGIANNAKIS, Apostolos. COVID-19, internet, and mobility: The rise of telework, telehealth, e-learning, and e-shopping. **Sustainable cities and society**, v. 74, p. 103182, 2021.
- MUKHERJEE, Subhdeep *et al.* Analyzing the problems faced by fashion retail stores due to COVID-19 outbreak. **Parikalpana: KIIT Journal of Management**, v. 17, n. 1, p. 206-217, 2021.
- NGAMKROECKJOTI, Chittipa; KLONGTHONG, Worasak; THAVORN, Jakkrit. Motivational factors influencing telework during the COVID-19 pandemic. **Emerging Science Journal**, v. 6, p. 229-246, 2022.
- OLLO-LÓPEZ, Andrea; GOÑI-LEGAZ, Salomé; ERRO-GARCÉS, Amaya. Home-based telework: usefulness and facilitators. **International Journal of Manpower**, v. 42, n. 4, p. 644-660, 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.** OIT: Impacto da pandemia no emprego é mais forte do que o esperado. Genebra, 27 out. 2021. Disponível em:

<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-impacto-da-pandemia-no-emprego-e-mais-forte-do-que-o-esperado>. Acesso em: 01 set. 2023.

OTSUKA, Souhei *et al.* A cross-sectional study of the mismatch between telecommuting preference and frequency associated with psychological distress among Japanese workers in the COVID-19 pandemic. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 63, n. 9, p. e636-e640, 2021.

PINTO, Andreia Raquel Moreira Batista. **Impactos do teletrabalho nas pequenas e médias empresas devido à pandemia COVID-19: um estudo de caso**. 2021. Tese de Doutorado.

PRESTI, Michael Joseph; MENDES, Diego Costa. Qual o impacto da pandemia de Covid-19 na gestão de pessoas e no trabalho? Uma revisão integrativa da literatura. **Revista de Administração de Empresas**, v. 63, p. e2022-0483, 2023.

SAES-SILVA, Elizabet *et al.* Remote work and back pain during the COVID-19 pandemic in adults and older population in South Brazil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, p. 731-738, 2023.

SALOMÉ, FFS *et al.* The impact of the COVID-19 pandemic on the financial management of micro and small companies in the retail sector in Cláudio-MG. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 6, p. 1-16, 2021.

SANDOVAL-REYES, Juan *et al.* Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 13, p. 7069, 2021.

SANTA-CRUZ-ESPINOZA, Henry *et al.* Internal Structure of the Work–Family Conflict Questionnaire (WFCQ) in Teacher Teleworking. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 2, p. 970, 2023.

SANTOS, Nicolý. **O Teletrabalho em tempos de pandemia**. 2022.

SARAIVA, Antônia Francisca da Silva. **Gestão das micro e pequenas empresas da indústria de transformação na contribuição do desenvolvimento de Imperatriz – MA**. 2019. 171f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade Federal do Tocantins, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, Palmas, 2019.

ŞENTÜRK, Erman *et al.* Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. **Work**, v. 70, n. 1, p. 41-51, 2021.

SHI, Xiao *et al.* Factors influencing teleworking productivity—A natural experiment during the COVID-19 pandemic. **Findings**, 2020.

SILVA, T. F. C.; ALMEIDA, D. B. A.; DELFINO, I. A. L.; SOUZA, I. H.; OLIVA, E. C.; KUBO, E. K. M. Teletrabalho na Pandemia na Covid-19: quais as contribuições da pesquisa brasileira em administração? . **Revista de Administração da Unimep**, v. 19, n. 12, p. 210-236, 2022.

SINDILOJAS. 600 mil empresas já fecharam e desemprego só cresce. São Paulo, 30 abr. 2020. Pesquisa COVID-19. Disponível em: <https://sindilojas-sp.org.br/600-mil-empresas-ja-fecharam-e-desemprego-atinge-129-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 01 set. 2023.

SOUBELET-FAGOAGA, Iduzki *et al.* Telework and face-to-face work during COVID-19 confinement: the predictive factors of work-related stress from a holistic point of view. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 7, p. 3837, 2022.

STOKER, Janka I.; GARRETSEN, Harry; LAMMERS, Joris. Leading and working from home in times of COVID-19: On the perceived changes in leadership behaviors. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 29, n. 2, p. 208-218, 2022.

SVENSSON, Sven *et al.* Associations between telework experience and psychosocial working conditions during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional analysis among white-collar workers in Sweden. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 65, n. 2, p. e74-e82, 2023.

TEZUKA, Masato *et al.* Association between abrupt change to teleworking and physical symptoms during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) emergency declaration in Japan. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 64, n. 1, p. 1-5, 2022.

TURKEŞ, Mirela Cătălina; STĂNCIOIU, Aurelia-Felicia; BĂLTESCU, Codruța Adina. Telework During The Covid-19 Pandemic—An Approach From The Perspective Of Romanian Enterprises. **Amfiteatru Economic**, v. 23, n. 58, p. 700-717, 2021.

VASIC, Mile. Challenges of teleworking during the COVID-19 pandemic. **Anali Ekonomskog Fakulteta U Subotici**, v. 56, n. 44, p. 63-79, 2020.

VICENTE, Teresa Aracena; ROTENBERG, Lucia. HOME-OFFICE E DESIGUALDADES DE GÊNERO ENTRE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS NA PANDEMIA DE COVID-19. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 38, n. 111, p. e3811012, 2023.

WANG, Bin *et al.* Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. **Applied psychology**, v. 70, n. 1, p. 16-59, 2021.

WEBBER, Bryant J. *et al.* Changes in Teleworking and Physical Activity Behaviors in the United States Before and After Emergence of COVID-19. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 65, n. 10, p. 826-831, 2023.

WILLIAMSON, Sue; TAYLOR, Helen; WEERATUNGA, Vindhya. Working from home during COVID-19: What does this mean for the ideal worker norm?. **Gender, Work & Organization**, v. 31, n. 2, p. 456-471, 2024.

APENDICE A – ARTIGOS INTERNACIONAIS

AUTORES	TÍTULO DO ARTIGO	PERIÓDICO
Ahmadi <i>et al.</i> , 2022	Job satisfaction and challenges of working from home during the COVID-19 pandemic: A study in a Swedish academic setting	Work-A Journal of Prevention Assement & Rehabilitation
Almubarak <i>et al.</i> , 2023	Teleworking during COVID-19: experiences from Saudi Arabia	Industrial Health
Alves; Amorim; Bezerra, 2021	“Not One Less”! Adaptation to the Home Office in Times of COVID-19	Revista de Administração Contemporanea
Ameen <i>et al.</i> , 2023	It's part of the “new normal”: Does a global pandemic change employees' perception of teleworking?	Journal of Business Research
Appel-Meulenbroek <i>et al.</i> , 2023	Perceived health and productivity when working from home during the COVID-19 pandemic	Work-A Journal of Prevention Assement & Rehabilitation
Asmussen <i>et al.</i> , 2024	An investigation of individual-level telework arrangements in the COVID-era	Transportation Research Part A Policy And Practice
Bilodeau; Quesnel-Vallee; Poder, 2023	Work stressors, work-family conflict, parents' depressive symptoms and perceived parental concern for their children's mental health during COVID-19 in Canada: a cross-sectional analysis	BMC Public Health
Boehs <i>et al.</i> , 2024	Women professors and Covid-19: impact of telework in the routine of university professors in Brazil	REGE-REVISTA DE GESTÃO
Brandão e Ramos, 2023	Teleworking in the context of the pandemic Covid-19: advantages, disadvantages and influencing factors – workers' perspective	Revista Brasileira de Gestão de Negócios
Castelló-Sirvent e Canós-Darós, 2022	Sensible Leaders and Hybrid Working: Challenges for Talent Management	Sustainability
Cuerdo-Vilches; Navas-Martín; Oteiza, 2021	Working from Home: Is Our Housing Ready?	International Journal of Environmental Research and Public Health

Espinoza <i>et al.</i> , 2023	Internal Structure of the Work-Family Conflict Questionnaire (WFCQ) in Teacher Teleworking	International Journal Of Environmental Research And Public Health
Ferreira e Reis, 2021	Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking	Revista Brasileira de Estudos de População
Filho e Lucca, 2022	Telework during the COVID-19 pandemic: Ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labor justice workers	Work-A Journal of Prevention Assement & Rehabilitation
Friorini, 2023	Remote workers' perceived health during the COVID-19 pandemic: an exploratory study of influencing factors in the IT and communications sector in Malta	Industrial Health
Gallegos <i>et al.</i> , 2023	Work, telework, and mental health during COVID-19	CIENCIA & SAUDE COLETIVA
Gerding <i>et al.</i> , 2021	An assessment of ergonomic issues in the home offices of university employees sent home due to the COVID-19 pandemic	Work-A Journal of Prevention Assement & Rehabilitation
Kaltainen e Hakanen, 2023	Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains	Current Psychology
Kikunaga <i>et al.</i> , 2023	Psychological Distress, Japanese Teleworkers, and Supervisor Support During COVID-19	JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL MEDICINE
Labrecque <i>et al.</i> , 2023	Workers' perspectives on the effects of telework during the COVID-19 pandemic on their well-being: A qualitative study in Canada	Work-A Journal of Prevention Assement & Rehabilitation
Mihalca <i>et al.</i> , 2021	Exhaustion while teleworking during COVID-19: a moderated mediation model of clarity role, self-efficacy and task interdependence	Oeconomia Copernicana
Mishima-Santos; Sticca; Pérez-Nebra, 2021	Wellbeing and Work Design in Brazilian Teleworkers	Frontiers in Psychology
Moretti, <i>et al.</i> , 2020	Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis	International Journal of Environmental Research and

		Public Health
Oliveira, 2023	Telework during the Covid-19 pandemic and the work-nonwork conflict	Revista de Gestão
Otsuka <i>et al.</i> , 20221	A Cross-Sectional Study of the Mismatch Between Telecommuting Preference and Frequency Associated With Psychological Distress Among Japanese Workers in the COVID-19 Pandemic	Journal of Occupation and Environmental Medicine
Parent-Lamarche e Bouletd, 2021	Employee well-being in the COVID-19 pandemic: The moderating role of teleworking during the first lockdown in the province of Quebec, Canada	Work-A Journal of Prevention Assement & Rehabilitation
Saes-Silva <i>et al.</i> , 2023	Remote work and back pain during the COVID-19 pandemic in adults and older population in South Brazil	CIENCIA & SAUDE COLETIVA
Senturk <i>et al.</i> , 2021	Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic	Work-A Journal of Prevention Assement & Rehabilitation
Soubelet-Fagoaga <i>et al.</i> , 2022	Telework and Face-to-Face Work during COVID-19 Confinement: The Predictive Factors of Work-Related Stress from a Holistic Point of View	International Journal Of Environmental Research And Public Health
Souza, 2021	The COVID-19 pandemic and teleworking in social security (PS)	Caderno CRH
Stoker; Garretsen; Lammers, 2022	Leading and Working From Home in Times of COVID-19: On the Perceived Changes in Leadership Behaviors	Journal of Leadership & Organizational Studies
Svensson <i>et al.</i> , 2023	Associations Between Telework Experience and Psychosocial Working Conditions During the COVID-19 Pandemic A Cross-sectional Analysis Among White-Collar Workers in Sweden	Journal of Occupation and Environmental Medicine
Tezuka <i>et al.</i> , 2022	Association Between Abrupt Change to Teleworking and Physical Symptoms During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Emergency Declaration in Japan	Journal of Occupation and Environmental Medicine
Webber <i>et al.</i> , 2023	Changes in Teleworking and Physical Activity Behaviors in the United States Before and After Emergence of COVID-19	Journal of Occupation and Environmental Medicine

Williamson; Taylor; Weeratunga, 2024	Working from home during COVID-19: What does this mean for the ideal worker norm?	Gender, Work and Organization
--------------------------------------	---	-------------------------------

Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

APÊNDICE B – ARTIGOS NACIONAIS

AUTORES	TÍTULO DO ARTIGO	PERIÓDICO
Antunes <i>et al.</i> , 2023	A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia	Saúde e Sociedade (Online)
Carvalho <i>et al.</i> , 2023	Trabalhar em casa na pandemia: Sentimentos e experiências de gestores e gestores privados	Estudos de Psicologia (Natal)
Filarid <i>et al.</i> , 2020	Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal	Cadernos EBAPE.BR
Junior e Cardoso, 2023	“Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente	Educ. Pesqui.
Presti e Mendes, 2023	QUAL FOI O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E NO TRABALHO? UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA	RAE. Revista de Administração de Empresas
Vicente e Rotenberg, 2023	HOME-OFFICE E DESIGUALDADES DE GÊNERO ENTRE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS NA PANDEMIA DE COVID-19,	REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS (IMPRESSO)

Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)