

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

SONILANY ROBERTA DELFINO FELICIANO

AS TENDÊNCIAS PARA O TRABALHO NO PÓS-PANDEMIA

Maceió

2022

SONILANY ROBERTA DELFINO FELICIANO

AS TENDÊNCIAS PARA O TRABALHO NO PÓS-PANDEMIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharelado em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Milka Alves Correia Barbosa.

Maceió

2022

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

F314t Feliciano, Sonilany Roberta Delfino.
As tendências para o trabalho no pós-pandemia / Sonilany Roberta Delfino
Feliciano. – 2022.
50 f. : il.

Orientadora: Milka Alves Correia Barbosa.
Monografia (Trabalho de Conclusão Curso em Administração) – Universidade Federal
de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 47-50.

1. Trabalho - Perspectiva. 2. Empresas. 3. COVID-19. I. Título.

CDU: 658






ATA DE APRESENTAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Declaramos que **SONILANY ROBERTA DELFINO FELICIANO**, Matrícula nº 16210411, aluna do Curso de Administração, concluiu e apresentou o **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**, com carga horária de 80 horas, sob o título de: "AS TENDÊNCIAS PARA O TRABALHO NO PÓS-PANDEMIA", sob orientação da Prof^a. Dra. Milka Alves Correia Barbosa, obtendo a nota final 9,5 (nove e meio), conforme avaliação da Banca Examinadora abaixo:

	BANCA EXAMINADORA	NOTA
P	Prof ^a . Dra. Milka Alves Correia Barbosa	9,5
	Prof. Dr. Carlos Everaldo Silva da Costa	9,5
	Prof ^a . Dr ^a . Adriana Alvarenga Marques	9,5
	NOTA FINAL	9,5

BANCA EXAMINADORA – ASSINATURAS

1.  Documento assinado digitalmente
MILKA ALVES CORREIA BARBOSA
Data: 12/12/2022 15:12:43-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br> _____ Presidente/Orientador.
2.  Documento assinado digitalmente
CARLOS EVERALDO SILVA DA COSTA
Data: 12/12/2022 15:44:53-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br> _____ Membro.
3.  Documento assinado digitalmente
ADRIANA ALVARENGA MARQUES
Data: 14/12/2022 08:13:58-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br> _____ Membro.

Maceió, 12 de dezembro de 2022.

Prof. Dr. Madson Bruno da Silva Monte
Coordenador do Curso de Administração

RESERVADO À COORDENAÇÃO	
NO SISTEMA EM	ASSINATURA
____ / ____ / ____	

Dedico esse trabalho a minha querida
mãe Maria Delfino, minha maior
incentivadora, por sempre acreditar em
mim, pela educação que me deu, pela
disciplina que me ensinou, pela
dedicação nos cuidados, e por ser um
verdadeiro pilar de esperança,
sabedoria, respeito a Deus e amor em
minha vida. É com muito amor que lhe
dedico este trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, autor de milagres em minha vida, cuja presença me auxilia nas minhas escolhas, me ajudando a vencer todos os obstáculos e desafios. Te agradeço por estar comigo nos momentos mais difíceis, abrindo caminhos, segurando minha mão e me acompanhando sempre rumo à realização dos meus sonhos. Sem Deus, nada disso seria possível.

Aos familiares, em especial minha mãe Maria Delfino por todo suporte e incentivo que foram essenciais durante a realização deste trabalho, ao meu pai Laelson Feliciano e minha irmã Sandylane Beatriz por todo o apoio e ajuda, que muito contribuíram para meus estudos.

Agradeço ao meu namorado Geovane Araújo que jamais me negou apoio, carinho e incentivo. Sem você ao meu lado esse trabalho não seria possível. A minha amiga Thathiana Valesca, que esteve comigo me ajudando em uma fase difícil, obrigada pela colaboração, você foi fundamental na construção desse trabalho.

A minha orientadora Profa. Dra. Milka Alves Correia Barbosa, pessoa prestativa, empática e compromissada para com o crescimento acadêmico frente à educação. Agradeço por todos os momentos de orientação, sugestão, análise e correção realizadas, bem como à sua paciência a todo momento ouvindo minhas objeções. Você é um exemplo de comprometimento e respeito.

Aos professores, pelos conhecimentos acadêmicos, ensinamentos de caráter e pela efetividade na minha formação profissional. Agradeço pelos conselhos dados que permitiram apresentar um melhor desempenho e aprendizado ao longo da graduação. Aos meus colegas de curso, que convivi intensamente durante os últimos anos, obrigada pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer.

A família Mescla, pela oportunidade e confiança em mim depositada durante meu período de estágio e atualmente como integrante. Vocês foram essenciais na construção da pessoa e profissional que me tornei hoje, sou muito grata a todos. À esta instituição de ensino, juntamente à categoria docente e administrativa, que tanto contribuiu para a concretização deste importante ciclo de minha vida acadêmica.

Deus abençoe a todos!

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.

(Albert Einstein)

RESUMO

O impacto da pandemia da Covid-19 resultou em muitas transformações, principalmente no que tange ao mundo do trabalho. Tendo em vista sua relevância na vida dos indivíduos e para a sociedade. A pesquisa pretende trazer para discussão como serão os próximos passos para a esfera laboral por consequências causadas pelo coronavírus. Esta monografia versa sobre as tendências para o trabalho no pós-pandemia, onde o objetivo principal foi identificar o legado posteriormente a pandemia do coronavírus para o trabalho. Para isso, realizou-se o mapeamento dos artigos publicados por ano, a identificação das instituições de ensino superior responsáveis pelas publicações, suas categorias administrativas e o número de artigos, a especificação das áreas de publicação dos artigos, a identificação das principais obras referenciadas sobre o tema, a descrição das características metodológicas dos artigos analisados e por fim, a apresentação dos conceitos de teletrabalho mais utilizados nas obras. A metodologia aplicada foi o estudo bibliométrico, os dados utilizados foram os textos encontrados nas áreas de Administração, Ciências Sociais e Psicologia, em bases de pesquisas on-line com corte temporal entre 2019 e o segundo semestre de 2022, a busca foi realizada através de palavras-chaves. Dos resultados, constatou-se que as publicações sobre a temática obtiveram mais frequência no ano de 2021. Grande parte dos textos publicados advém das universidades públicas. A área de Ciências Sociais foi a que mais produziu artigos científicos. Ocorreu maior repetição da citação de um autor nas obras analisadas. Observou-se que os artigos apresentaram uma frequência ao caráter bibliográfico e as definições de teletrabalho encontradas nas obras de forma geral são semelhantes. O que impõe a constatação de que é importante a realização de novas pesquisas sobre as tendências do trabalho pós-pandêmico, possibilitando que as empresas consigam agir de forma estratégica, maximizando as oportunidades externas e reduzindo os impactos negativos causados aos trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho; empresas; tendências; Covid-19; pós-pandemia.

ABSTRACT

The impact of the Covid-19 pandemic resulted in many deaths, especially in the world of work. Bearing your encouraging sight on the lives of individuals and the society. The research intends to bring to discussion what the next steps will be for the labor sphere due to the consequences caused by the coronavirus. This monograph deals with trends for work in the post-pandemic, where the main objective was to identify the legacy for work after the coronavirus pandemic. For this, the articles published per year were mapped, the higher education institutions responsible for the publications were identified, their administrative categories and the number of articles, the publication areas of the articles were specified, the main works were identified. referenced on the subject, a description of the methodological characteristics of the analyzed articles and finally, a presentation of the telework concepts most used in the works. The methodology applied was the bibliometric study, the data used were the texts found in the areas of Administration, Social Sciences and Psychology, in online research bases with a temporal cut between 2019 and the second half of 2022, the search was carried out through keywords. From the results, it was found that publications on the subject were more frequent in the year 2021. Most of the published texts come from public universities. The area of Social Sciences was the one that most produced scientific articles. There was a greater repetition of the citation of an author in the remaining works. Note that the articles presented a frequency to the bibliographic character and the definitions of telework found in the works are generally similar. Which imposes the realization that it is important to carry out new research on post-pandemic work trends, allowing companies to be able to act strategically, maximizing external opportunities and generating the negative effects caused to workers.

Keywords: work; companies; tendencies; Covid-19; post pandemic.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Nuvem de palavras para as palavras-chave utilizadas nos artigos.....	39
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Número de artigos encontrados na Spell.....	29
Tabela 2. Número de artigos encontrados na Scielo primeiro momento	30
Tabela 3. Número de artigos encontrados na Scielo segundo momento	30
Tabela 4. Número de artigos encontrados na Capes	31
Tabela 5. Total de artigos selecionados nas bases de dados	31
Tabela 6. Ano de publicação dos artigos.....	33
Tabela 7. Quantidade de autores por artigo	34
Tabela 8. Instituição x categoria administrativa x textos publicados	34
Tabela 9. Quantidade de artigos por área de publicação.....	35
Tabela 10. Principais obras referenciadas	36
Tabela 11. Autores mais utilizados	37
Tabela 12. Características Metodológicas	38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Significados da palavra trabalho entre os países da Europa.....	19
Quadro 2. Modalidades do trabalho	24
Quadro 3. Definição de termos para pesquisa.....	28
Quadro 4. Definições de teletrabalho encontrados nos artigos	39
Quadro 5. Tendências para o trabalho no pós-pandemia.....	40
Quadro 6. Artigos	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
rPOT	Revista Psicologia: Organização & Trabalho
Scielo	Scientific Electronic Library Online
Spell	Scientific Periodicals Electronic Library
TDICs	Tecnologias Digitais de Informação e de Comunicação
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Justificativa	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO: discussão sobre o trabalho – dos primórdios aos dias atuais.....	19
3	METODOLOGIA	27
3.1	Coleta de dados	29
4	ANÁLISE DE RESULTADOS	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
6	REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho está em constante transformação, por muitas vezes precisando se adaptar aos cenários estabelecidos de acordo com o passar dos anos, mantendo-se atualizado seja em aspectos econômicos, sociais e culturais. O que é considerado novidade em determinado período, pouco tempo depois se torna ultrapassado. Apesar das incertezas do futuro, por meio do estudo de tendências é possível ter uma percepção sobre o que está por vir (ANJOS, 2021).

A possibilidade de empregos com horários flexíveis, pessoas exercendo suas funções em estações de trabalho distantes do escritório da empresa ou em suas residências e até mesmo a carga horária de atividade reduzida, já eram existentes antes mesmo dos anos 2000. Nas décadas de 1960 e 1970, existiam registros de trabalhos realizados em casa, porém não conforme efetuado atualmente, com apoio de equipamentos computacionais com viés nas Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs, mas eram atividades voltadas à indústria como produção de vestuários, calçados e materiais elétricos, entre outros (ROCHA e AMADOR, 2018).

Contudo, ter uma ocupação com essas características ainda estava longe da realidade de muitos indivíduos. Esses formatos eram visualizados como modelos dos sonhos daqueles que buscavam uma melhor qualidade de vida, com aspectos quase inimagináveis quando se tratava de fazer parte da rotina dos profissionais. Para exercer suas atribuições, parte dos empregados precisavam se deslocar todos os dias com o objetivo de chegar ao local de trabalho no horário estabelecido pela empresa.

Em 2020, iniciou-se a pandemia da Covid-19 que trouxe muitas incertezas para a sociedade. No mundo, companhias de diversas áreas de atuação encontravam-se diante de um cenário insólito (MENDES et al., 2020). Com a rápida propagação do vírus, a população precisou restabelecer a forma de viver, seguindo as orientações preventivas determinadas pelos líderes de Estado para período de maiores cuidados (BRIDI et al., 2020). Dentre elas, o isolamento social, que foi considerado um dos principais meios para conter o coronavírus, enquanto cientistas avançavam com os resultados das pesquisas sobre a vacina (MENDES et al., 2020). Este fator ocasionou uma aceleração nos acontecimentos previstos para o futuro do trabalho.

Durante o período de isolamento, desde o microempreendedor até multinacionais, viram-se na necessidade de redefinir o formato dos processos existentes na rotina de trabalho e o desafio de administrar suas equipes no formato remoto (ANGONESE, 2020).

Diante dos acontecimentos, as organizações que tinham recursos financeiros mais amplos e um compromisso responsável com seus colaboradores, iniciaram a distribuição de equipamentos ergonômicos (cadeiras, computadores/notebooks, mesas e impressoras), na tentativa de proporcionar uma estrutura adequada para os funcionários (ESPINDOLA et al., 2021).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2020), o trabalho remoto permite que as atividades de labor sejam realizadas e os resultados entregues em lugares distintos ao âmbito empresarial, como por exemplo de residência, através de tecnologias que ajudam a integrar o trabalho entre as pessoas.

O termo trabalho remoto ainda não está completamente definido, podendo ser confundido com outras modalidades. Considerado um dos formatos de trabalho mais utilizados durante a pandemia do coronavírus, até setembro de 2020, mais de 7 milhões de pessoas encontravam-se trabalhando remotamente, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE - PNADCOVID19.

Os estudos realizados sobre a temática de trabalhar remotamente apresentam muitas possibilidades, principalmente positivas para o empregado, isso ocorre pela compreensão de que trabalhar de casa, por exemplo, pode conceder uma melhor divisão entre as tarefas domésticas e o tempo com a família, proporcionando equilíbrio entre a área pessoal e profissional (LEMOS et al., 2020).

Por outro lado, essa modalidade pode também ser considerada uma armadilha para as indivíduos que estão trabalhando em casa, como por exemplo isolamento social, desgaste emocional e na saúde mental dos membros, entre outros. Com essas mudanças é recorrente encontrar profissionais cansados, desmotivados, sobrecarregados e sem conseguir se desligar do trabalho após o expediente.

Além das transformações voltadas para as modalidades de labor, com a pandemia do coronavírus também ocorreram alterações no que diz respeito ao mercado de trabalho. Segundo a OIT (2020), em abril cerca de um pouco mais de 6 milhões de trabalhadores abriram o processo do seguro-desemprego.

Já no Brasil, o levantamento realizado pelo IBGE (2020), mostrou que houve um aumento de cerca de 33,1% referente à taxa de desemprego no mês de setembro de 2020, tornando-se assim um recorde comparado a maio do mesmo ano. Além disso, muitas empresas não conseguiram manter-se, precisando encerrar definitivamente suas atividades.

O fator desemprego também contribui para o crescimento do fenômeno chamado uberização. Esse termo evidencia um novo modelo referente a forma de controlar, gerenciar e

organizar as atividades, que vem crescendo de forma exponencial pelo mundo, se mostrando como uma tendência, onde o trabalhador é dono da sua própria rotina, com autonomia e flexibilidade, estabelecendo seus horários e volume de atribuições (ABILIO, 2017).

A uberização não traz consigo apenas pontos positivos; muitos indivíduos necessitam realizar um longo expediente para conquistar uma remuneração compatível com os gastos familiares, além disso, a concentração de trabalhadores na categoria gera uma concorrência desleal.

Outro resultado proveniente da pandemia é o aumento da informalidade. Com ela, muitas pessoas iniciaram a venda de produtos e serviços através das mídias sociais, assim garantindo o sustento da casa. A informalidade aparece também por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas para uma contratação sem vínculo empregatício formal, pauta que vem sendo discutida há anos.

Nesta perspectiva, diante do movimento de transformação no cenário laboral que iniciou-se na pandemia da Covid-19 e que vem se desenvolvendo até a atualidade, indaga-se: **quais as tendências para o trabalho no período pós-pandêmico?**

Existem diversas definições e perspectivas sobre o que é trabalho. Aqui assume-se o conceito estabelecido por Blanch (2003), o qual, segundo o autor, o trabalho é considerado uma ação humana que pode ser executada de forma individual ou em grupo, que contém aspectos sociais, complexos e dinâmicos que correspondem ao instinto natural de sobrevivência. Se diferencia da ação de outros animais por se caracterizar por aspectos como estratégia, consciência e moral.

O objetivo geral da presente pesquisa é **identificar as tendências para o trabalho no período pós-pandêmico.**

Desta forma foram delineados, os seguintes objetivos específicos:

- Mapear os artigos publicados por ano.
- Identificar as instituições de ensino superior responsáveis pelas publicações, suas categorias administrativas e o número de artigos.
- Especificar as áreas de publicação dos artigos.
- Identificar as principais obras referenciadas nos artigos sobre o tema.
- Descrever as características metodológicas dos artigos analisados.
- Apresentar os conceitos de teletrabalho utilizados nos artigos estudados.

1.1 Justificativa

O trabalho é considerado um dos pilares mais importantes e essenciais na vida das pessoas na sociedade, sendo responsável pelo sustento da família. É por meio dele que são supridas as necessidades básicas do ser humano, como alimentação, saúde, segurança e moradia. Porém, ele não se resume apenas as conquistas financeiras, indo além disso, é considerado por muitos, sinônimo de satisfação e motivação para encontrar o sentido da vida, assim como desenvolvimento pessoal, autorrealização e status social.

Compreendendo a relevância que o trabalho tem para o ser humano, essa pesquisa pretende trazer para discussão como serão os próximos passos para a esfera laboral por meio de tendências promissoras para o mercado. Além disso, como forma de contribuição teórica, esse texto visa entender como o mesmo se comportará na perspectiva do cenário pós-pandêmico.

A pandemia da Covid-19 acelerou o processo de transformação natural existente nas empresas, no qual as formas exercer as atividades laborais se encontravam em evolução, se tornando cada vez mais flexíveis, principalmente por meio do desenvolvimento tecnológico, fazendo com que as tendências se tornassem realidade mais depressa, criando diversos desafios. Desta forma, a discussão desse tema é relevante, pois através dele será possível antecipar novos conceitos e formatos de trabalho que estão por vir.

Diante das mudanças promovidas pelo coronavírus, é importante evidenciar como se comportaram as produções acadêmicas referentes aos novos direcionamentos laborais no período consecutivo. Uma vez que os colaboradores precisam estar preparados para conseguir atuar de acordo com os novos caminhos e as organizações necessitam estar prontas para lidar com os diferentes perfis de profissionais.

Portanto, essa monografia pretende trazer reflexões como forma de contribuição para a sociedade, trabalhadores e empresas, cooperando também para a minha carreira como profissional da Administração. Sendo assim, essa pesquisa pretende evidenciar os resultados sobre o trabalho no período de pós-pandemia, principalmente na compreensão das produções científicas sobre o assunto em questão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO: discussão sobre o trabalho – dos primórdios aos dias atuais.

A relação do ser humano com o trabalho existe desde os primórdios e vem evoluindo em seu significado, tanto em seus processos quanto em sua interação com a sociedade, de acordo com cada período da história.

Os primeiros registros de trabalho surgem quando o homem primitivo, ainda nômade, a partir das necessidades encontradas, começa a produzir ferramentas que o auxiliam na procura de alimentos, enxergando essa atividade como algo que serve apenas para sua sobrevivência, conforme apontam Correa e Souza (2016, p. 130):

Na história do homem, observa-se que o trabalho é necessário para produzir e manter a sua própria vida, sendo necessário ajustar a natureza às suas necessidades. Isso significa que não é possível ao homem viver sem trabalhar, já que o homem não tem sua existência garantida pela natureza, sem agir sobre ela, transformando-a e adequando-a suas necessidades, sem ela ele não conseguiria sobreviver.

O termo trabalho, origina-se do latim *tripalium*, um instrumento de tortura utilizado para criar desconfortos em animais. De forma etimológica, está relacionado a castigo, dor e sofrimento, ou seja, consequência de algo ruim (CASSAR, 2014).

Segundo Mário Sergio Cortella (2009), a origem ocidental do significado de trabalho tem início no mundo greco-romano, no qual a sociedade foi construída por meios da escravidão, reafirmando ainda mais a ideia pejorativa do termo, de cunho indecente e imoral.

Outros autores abordam as definições sobre a palavra trabalho, entre eles está Alborno (1992), que expõe de forma sintetizada alguns dos significados entre as línguas da cultura europeia, conforme apresenta o quadro 1:

Quadro 1. Significados da palavra trabalho entre os países da Europa.

Idioma	Significado de Trabalho
Grego	Tem uma palavra para fabricação e outra para esforço, oposto a ócio; por outro lado, também apresenta pena, que é próxima da fadiga.
Latim	Distingue entre laborare, a ação de labor, e operare, o verbo que corresponde aopus, obra.
Francês	É possível reconhecer pelo menos a diferença entre travailler e ouvrier ou oeuvrer, sobrando ainda o conteúdo de tâche, tarefa.
Schaffen	Criar, enquanto em labour e Arbeit se acentuam os conteúdos de esforço e cansaço.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No período medieval surgiu a relação de senhor e servo, substituindo o conceito de trabalho para servidão. Ainda não existia uma remuneração pelas atividades realizadas, mas os servos tinham suas necessidades básicas supridas pelos seus senhores. Com o fim da era medieval, novos meios de produção surgem e junto a isso novas formas de sociedade.

Com o Renascimento nasce a ideia de que o trabalho é inerente ao homem, havendo modificações no aspecto moral, artístico e político, culminando assim no humanismo. Ocorreu a valorização do mesmo com o Calvinismo, onde surgiu uma ética relacionada ao lucro e ao trabalho pesado, modificando a visão do ser humano sobre ele.

O que antes era visualizado apenas como meio de sobrevivência passa a ser considerado uma condição edificadora, onde o ser humano começa a ter sentimentos bons pelo que faz, o tornando cada vez mais essencial em sua vida.

Portanto, o trabalho será para o homem a oportunidade de modificar-se e modificar o ambiente a seu favor. De tal modo, encontramos diversas percepções atribuídas ao trabalho, como: forma de realização, de socialização e integração ao ambiente, de contribuição para o desenvolvimento social, cultural e pessoal (SANTOS, 2020, p. 55).

A Primeira Revolução Industrial chega como marco histórico, tanto para o processo de produção, quanto para a classe trabalhadora, segundo Alvim (2006, p. 123):

No século XVIII, acontece a Revolução Industrial, um grande ponto de referência na história do trabalho. A partir daí, inicia-se um processo de industrialização e a instauração de um modelo de trabalho mecanizado, que implica alguns fenômenos, em especial a alienação no trabalho [...]

Nesse período é possível identificar que o que antes era encarado apenas como um ato de sobrevivência, tornou-se algo coletivo e pertencente as relações humanas (FONTANA, 2021).

As mudanças na agricultura levaram as famílias que moravam na área rural para as zonas urbanas, o que fez com que as pessoas procurassem novos meios de trabalho, se submetendo a valores muito baixos, ou seja, mão de obra barata, surgindo assim uma nova classe trabalhadora (OLIVEIRA, 2001).

Junto ao avanço das cidades, a população também cresceu em circunstâncias sanitárias precárias que colaboravam para a alta propagação de doenças, com condições desumanas, alto nível de insalubridade, pouco interesse pelos direitos dos operários, ou seja, exploração de modo geral, inclusive de crianças e mulheres. As remunerações inadequadas nas indústrias, fizeram com que houvesse uma diminuição no tempo de vida dos trabalhadores, além de não existir período de intervalo e jornadas extensas de trabalho.

Nessa época, houve modificações na produção, que se tornou fragmentada. As funções dos operários foram separadas pelas etapas do desenvolvimento do produto, resultando em maiores perdas para eles, pois a carga horária aumentou e o nível de acidentes nas fábricas e de profissionais sem capacitação para a realização das suas funções cresceram.

Importante ressaltar que nesse contexto laboral, as pessoas não conseguiam se enxergar como criadores daquele produto, havendo um distanciamento e o não reconhecimento da produção, o que era importante pois muitos eram artesãos.

Apesar da precariedade no trabalho existente na época, foi na Revolução Industrial que começou a existir a preocupação com os direitos trabalhistas e a regulamentação das atividades laborais. Conforme aponta Nascimento (2018, p. 44):

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

No século XIX ocorreu a Segunda Revolução Industrial, que teve como inovação a utilização da energia elétrica, os combustíveis e o aço. De acordo com Cuogo (2012), não houve mudanças de grande impacto nesse período. Essa revolução pode ser vista como mais uma etapa de todo o desenvolvimento da área industrial, uma espécie de evolução, com foco na ampliação de pontos territoriais.

No século XX, ocorreu a Terceira Revolução Industrial, também chamada de Revolução Tecnológica, pois está relacionada diretamente com a evolução da tecnologia orientada aos computadores. Castells (1999 p. 69) observa que:

A tecnologia da informação é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as revoluções industriais sucessivas do motor a vapor à eletricidade, aos combustíveis fósseis e até mesmo à energia nuclear, visto que a geração e distribuição de energia foi o elemento principal na base da sociedade industrial.

Segundo Fontana (2021), o avanço da informatização no século XX proporcionou mudanças no que tange as responsabilidades destinadas as pessoas dentro do processo de produção, ou seja, o método operacional passou a ser direcionado para o gerenciamento e supervisão dos maquinários, tanto no formato físico quanto remoto.

A Terceira Revolução Industrial segundo Führ (2020), se assemelha ao que ocorre atualmente, pois foi nessa época que foram criados os primeiros computadores, o que impactou na agilidade e no desempenho dos procedimentos. Além disso, nessa época os

dados já eram considerados fontes importantes de insumos, conforme aponta Santos (2020, p.53):

O desenvolvimento de novas tecnologias, descoberta de novos materiais e as mudanças na estrutura do mercado são os principais fatores que marcaram, significativamente, e aceleraram a competitividade dentro das organizações [...]

Posteriormente, como resultado dessa evolução tecnológica iniciou-se a Indústria 4.0, onde a automação dos procedimentos fez com que as produções se tornassem mais rápidas por meio da utilização de redes, propagando de forma mundial a informação, tendo impacto direto nas relações em geral (FONTANA, 2021).

Utilizando as revoluções como referências, é notório o quanto os aspectos relacionados ao trabalho vêm evoluindo, principalmente no século XXI, com a continuidade do desenvolvimento da Indústria 4.0.

A ascensão das tecnologias usadas dentro das empresas começa a impactar diretamente na comunicação e na gestão da informação, assim como nas relações de trabalho (ANTUNES e FIGUEIRAS, 2021). Foi nesse período também que começou a se desenvolver a Inteligência Artificial, os robôs, a Internet das Coisas, a linguagem de programação entre outras tecnologias.

Molina e Santos (2019, p. 40), afirmam:

Esse novo modo de desenvolvimento tem seu paradigma tecnológico baseado nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e desse processo surgiu a Sociedade Informacional. Isso possibilitou o surgimento de novas formas de interação social e cultural. Mentes e máquinas estão se integrando com uma velocidade jamais vista, alterando profundamente o modo pelo qual o homem nasce, vive em sociedade, realiza seu trabalho, assim como as formas de produção e de aprender.

O uso da tecnologia de forma geral trouxe vantagens para as organizações e para os trabalhadores. Com relação as empresas sua utilização proporcionou melhorias para o processo de produção e para a gestão interna, pois através dela foi possível expandir os locais de atuação, modificando os modelos de negócios, adaptando-se para o digital e fazendo o uso de ferramentas online, como por exemplo os aplicativos.

Para os trabalhadores, entretanto, esse fator proporcionou vantagens e desvantagens. Muitas vezes as TICs ou as plataformas digitais proporcionam a possibilidade de novas formas de trabalho, possibilitando liberdade financeira, sem precisar necessariamente de um contrato empregatício, onde é possível adaptar as atividades a rotina, sendo ele o único responsável pelos seus resultados monetários, o que pode ser positivo.

Sobre este ponto Antunes e Figueiras (2021, p. 63) explicam:

Afirma-se também que “plataformas” a “aplicativos” criam ambientes de trabalho mais “atrativos” para quem tem estilos diferentes de vida, sem a rigidez dos empregos tradicionais e assim facilitam a manutenção de mais de um emprego.

Todavia modelos de trabalho como estes contribuem para precarização, pois não existe vínculo com quem exerce ocupações nesses moldes, se tornando uma desvantagem. Antunes e Figueiras (2021, p. 60) discorrem:

- 1) As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como “plataformas” ou “aplicativos” são, de fato, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia [...] o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição.

É importante ressaltar que a precarização existe desde os primórdios, e está presente principalmente no período da Revolução Industrial. As práticas de trabalhos informais, com ênfase na terceirização de um serviço por intermédio principalmente de aplicativos, contribuíram ainda mais para a sua existência. Assim como para a informalidade, sobretudo no Brasil após a Reforma Trabalhista regida pela lei 13.467/2017 que estremeceu os direitos antes previstos aos brasileiros, deixando-os mais desprotegidos.

Druck (2011, p.41) define a precarização da seguinte forma:

[...] precarização está dado pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e da destituição do conteúdo social do trabalho. Essa condição se torna central e hegemônica, contrapondo-se a outras formas de trabalho e de direitos sociais [...]

Em conjunto com essas transformações, surge a urberização, fenômeno que está em constante crescimento, impactando na economia e nas condições de labor. Abilio (2020, p. 112), a caracteriza como:

A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global [...] É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas.

Os dois fatores anteriores possuem relação direta, pois com o passar dos tempos as organizações decidiram priorizar o investimento em tecnologia e inovação, ofertando seus serviços por meio de aplicativos. Sendo assim, construíram uma grande base de parceiros a

sua disposição, sem que houvesse vínculo empregatício algum, reduzindo despesas com o capital humano no processo (BRITO, 2020).

Por outro lado, esses parceiros responsáveis pela prestação dos serviços não dispõem de nenhum direito trabalhista, por ser uma atividade informal, onde a segurança previdenciária é inexistente, resultando em instabilidade, característica da precarização.

Em 2020 devido ao isolamento social e dos decretos de segurança impostos pelos governos durante a pandemia do coronavírus, empresas de diversos setores suspenderam os seus funcionamentos sem perspectivas de retorno. Esse cenário proporcionou demissões em alta escala, o que potencializou ainda mais o crescimento da uberização e da precarização do trabalho (OLIVEIRA et al., 2020).

Nessas circunstâncias, trabalhadores desempregados buscaram o auxílio das plataformas digitais para garantir a renda financeira, principalmente na área de *delivery*. Uma parcela das organizações que conseguiram operar de forma remota, orientou seus colaboradores a trabalharem de casa em meio a situação de distanciamento. Desta forma, a pandemia trouxe transformações que impactaram imediatamente no presente.

Nesse ponto é importante apresentar algumas definições sobre as modalidades de trabalho, a respeito de compreender melhor como cada uma delas se apresentam e se comportam, conforme mostra o quadro 2.

Quadro 2. Modalidades do trabalho

Modalidade	Conceito	Autor	Referência
Trabalho Tradicional	Trabalho neste sentido possui o significado ativo de um esforço afirmado e desejado, para a realização de objetivos; onde até mesmo o objetivo realizado, a obra, passa a ser chamado trabalho. Trabalho é o esforço e também o seu resultado: a construção enquanto processo e ação, e o edifício pronto.	(ALBORN OZ, 1992, p. 11-12)	ALBORN OZ, Suzana. O que é o trabalho. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.
	[...] o significado do trabalho, em seu caráter histórico, dinâmico e subjetivo, como cognição multifacetada, compondo-se de quatro facetas: centralidade, atributos descritivos, atributos valorativos e hierarquia dos atributos.	(BORGES, 1997, p. 212)	BORGES, L. de O. Os atributos e a medida do significado do trabalho. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 13, n. 02, p. 211-221. mai./ago., 1997.

Trabalho Remoto	O trabalho remoto pode ser definido como o trabalho realizado à distância e por meio do uso das novas tecnologias de comunicação. Ou seja, o trabalho remoto pode ser exercido no interior de um escritório desde que contemple a condição de estar mediado por meios eletrônicos e, distante do gestor.	(NOGUEIRA; PATINI, 2012, p. 125)	NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. RAI Revista de Administração e Inovação, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.
	Trabalho remoto pode ser conceituado como aquele realizado não somente em casa, mas em qualquer lugar, como nas dependências de um cliente ou no caminho entre um lugar e outro. É um tipo de ocupação mais dinâmica e inovadora e flexibiliza rotinas e horários, mantendo, entretanto, metas de produtividade e resultado que a organização necessita atingir.	(SOBRATT, 2020)	SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em: < http://www.sobratt.org.br/ >. Acessado em 06 de agosto de 2022.
Teletrabalho	Prática de trabalho que envolve membros de uma organização que substituem uma parte de suas horas regulares de trabalho (variando de algumas horas por semana a quase tempo integral) para trabalhar longe do local de trabalho central – tipicamente principalmente de casa – usando a tecnologia para interagir com outros, conforme necessário, para realizar tarefas de trabalho.	(ALLEN et al. 2015, p. 44)	ALLEN, T. D.; GOLDEN, Timothy D.; SHOCKLEY, Kristen M. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. Psychological Science in The Public Interest, v. 16, n. 2, p. 40-68, 24 set. 2015. SAGE Publications. https://www.scielo.br/j/epsic/a/ypTNP3KRtqmmMRBxVD6QvNK/?lang=pt
	Qualquer forma de substituir as viagens relacionadas com o trabalho mediante a utilização de tecnologias da informação como, telecomunicações e computadores; mover trabalho para os trabalhadores ao invés de mover os trabalhos para o trabalho.	(HARA, 2011, p.3)	HARA, Caroline Lumi. Home Office e as tecnologias de Acesso remoto. 2011. Monografia (Tecnólogo em Processamento de dados) - FATEC – Faculdade de Tecnologia de São Paulo, São Paulo, SP.
Home Office	Home office significa que seu expediente é cumprido parcial ou inteiramente na sua residência.	(REVISTA DOUTRINA, A,	LARA JR., Celso Ricardo de. Trabalhar em casa (home office). Revista de Doutrina

	Você não tem o chefe ao lado, nem colegas de trabalho, na maioria das vezes. Está conectado por Internet à sua empresa ou ao seu órgão público, com ou sem imagem, e, na mesma facilidade de comunicação presencial, fala com todos como se estivessem ali.	2014)	da 4ª Região, Porto Alegre, n. 59, abr. 2014. Disponível em: < https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao059/Celso_LaraJr.html > Acesso em: 03 ago. 2022
	Home Office é uma modalidade de Teletrabalho que significa escritório em casa, ou seja, o profissional exerce seu trabalho em sua própria casa de forma constante ou periódica, usando tecnologias como internet, celulares, notebooks e Tablets.	(GATTI et al.,2018, p. 191)	GATTI, Daniele Pala et al. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, 2018.
Trabalho Híbrido	O trabalho híbrido corresponde a autonomia dos profissionais a respeito da escolha da melhor forma de trabalho, podendo ser dividida em presencial, home office e teletrabalho [...]	(PALLIANO, 2021, p. 1)	DE FREITAS PALLIANO, Mariana. PERCEPÇÕES A RESPEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO HÍBRIDO. ANAIS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, v. 19, n. 19, 2022.
	O trabalho híbrido é a combinação do trabalho presencial com o remoto. Esta modalidade tem por predicado proporcionar flexibilidade e autonomia para os gestores e colaboradores quanto à organização de suas rotinas, buscando juntar as potencialidades dos dois modelos de trabalho [...]	(SANTOS; COSTA, 2022, p. 3)	DOS SANTOS, Leticia Aparecida; COSTA, Denis Honorato. O novo normal: A evolução do trabalho home-office e híbrido após pico da crise pandêmica SARS-CoV-2. E-Acadêmica, v. 3, n. 2, p. e1632151-e1632151, 2022.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Diante dessas informações, constata-se que o formato de trabalho tradicional que predominava nas empresas está dando lugar a outras modalidades, assim como a adoção de diversas mudanças no âmbito laboral que até então não eram praticadas anteriormente a pandemia da Covid-19.

A seguir, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa.

3 METODOLOGIA

De acordo com Nogueira (2007), é por meio da pesquisa que é possível gerar conhecimentos relevantes. Desta forma, tendo em vista os objetivos sugeridos, se torna imprescindível evidenciar os direcionamentos que os estudos científicos têm seguido, a fim de compreender a evolução das tendências para o trabalho.

O procedimento metodológico que apresenta uma metodologia de natureza inventariante e descritiva para a obtenção dos resultados, pode se caracterizar como estudo bibliométrico (FERREIRA, 2002).

Guedes e Borschiver (2005, p.15), definem a bibliometria da seguinte forma:

A Bibliometria é uma ferramenta estatística que permite mapear e gerar diferentes indicadores de tratamento e gestão da informação e do conhecimento, especialmente em sistemas de informação e de comunicação científicos e tecnológicos, e de produtividade, necessários ao planejamento, avaliação e gestão da ciência e da tecnologia, de uma determinada comunidade científica ou país [...] a Bibliometria é também um instrumento quantitativo, que permite minimizar a subjetividade inerente à indexação e recuperação das informações, produzindo conhecimento, em determinada área de assunto [...] ela contribui para tomadas de decisão na gestão da informação e do conhecimento, uma vez que auxilia na organização e sistematização de informações científicas e tecnológicas.

Rostirolla (2014, p. 1), traz o conceito de bibliometria como:

A Bibliometria é uma área de estudo da Ciência da Informação que analisa a produção científica, que com suas métricas e indicadores pode contribuir no desenvolvimento e progresso da ciência. É uma importante ferramenta de gestão da informação registrada, que está à disposição dos pesquisadores das diferentes áreas do conhecimento. Diferentes sistemas de informação podem ser analisados e gerenciados utilizando-se da bibliometria.

A pesquisa bibliométrica aplica direcionamentos tradicionais da metodologia científica, no que diz respeito ao monitoramento de variáveis, observação de fatos e determinação de leis ou checagem de conhecimentos obtidos (MEDEIROS, 1991, p. 144 apud VIEIRA, 1998, p. 3).

Os artigos utilizados para a realização do presente estudo foram selecionados com base nos critérios referidos por Vieira (1998), Tonelli et al (2003) e Sampaio & Perin (2006), a seguir:

- a) Foram escolhidas as áreas de Administração, Ciências Sociais e Psicologia, com o objetivo de ampliar o campo de pesquisa, além da identificação que elas possuem com a presente temática, assim direcionando com mais assertividade a coleta de informações.
- b) Como fontes de pesquisa para localizar os artigos, foram selecionadas as bases de dados *Scientific Periodicals Electronic Library - Spell*, *Scientific Electronic Library*

Online – Scielo e o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes. A Spell consiste em uma ferramenta virtual ou sistema de indexação e pesquisa que agrega a produção científica disponibilizada eletronicamente por periódicos nacionais das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. A Scielo é uma das principais bibliotecas virtuais de revistas científicas brasileiras. Já a Capes possui um dos maiores acervos científicos virtuais do País, que disponibiliza conteúdos produzidos no Brasil e outros assinados de editoras internacionais.

- c) Foi definido como horizonte cronológico para validação dos artigos, o período de 2020 até o primeiro semestre de 2022, devido ao acontecimento da pandemia do coronavírus.
- d) Os termos trabalho remoto, teletrabalho, *home office* e trabalho híbrido foram adotados como palavras-chaves para as buscas dos textos e como categorias de análise; suas definições se encontram no quadro 2.
- e) Com as rodadas realizadas, foi possível verificar que o conceito de tendências se encontrava muito restrito, sendo assim, concluiu-se que seria necessário ampliar o termo para auxiliar no encontro de materiais para a pesquisa. Com isso, neste trabalho as palavras legado, efeitos, desafios, resultados e tendências foram tratadas como sinônimos. Abaixo segue o quadro 3 com as definições dos termos escolhidos.
- f) Foram considerados somente artigos nacionais.
- g) A recuperação dos artigos foi realizada no mês de setembro de 2022.

Quadro 3. Definição de termos para pesquisa

Palavra	Definição	Autor	Referência
Tendência	<i>sf</i> Disposição natural e instintiva; inclinação, vocação.	(KLEIN, 2015, p. 522)	KLEIN, Cristina. Dicionário da língua portuguesa Cristina Klein. São Paulo: Rideel, 2015.
Legado	<i>sm</i> 1 Herança deixada em testamento. <i>fig</i> 2 O aprendizado que se perpetua: ética, cultura etc.	(KLEIN, 2015, p. 317)	
Efeitos	<i>sm</i> 1 Resultado de uma ação. 2 Consequência 3 Realização.	(KLEIN, 2015, p. 194)	
Desafios	<i>sm</i> 1 Ação de desafiar. 2 Competição. 3 Provocação.	(KLEIN, 2015, p. 162)	
Resultados	<i>sm</i> 1 Consequência, efeito. 2 Fim, termo. 3 Deliberação.	(KLEIN, 2015, p. 468)	

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Para o método de verificação dos dados foram consideradas as variáveis a seguir:

- 1) Ano de publicação do artigo
- 2) Tema referente ao trabalho pós-pandêmico
- 3) Tendências para o trabalho no pós-pandemia identificadas no texto, conforme indicado no quadro 3.

3.1 Coleta de dados

O processo de coleta de dados foi efetuado no mês de setembro de 2022 e iniciou-se com a pesquisa na plataforma Spell. Durante essa etapa foram feitas quatro rodadas de coleta que resultaram em 68 artigos. A tabela 1 mostra as tentativas realizadas por meio da plataforma Spell, assim como o material selecionado para averiguação.

Tabela 1. Número de artigos encontrados na Spell

Rodada	Identificados	Selecionados
1 ^a	9	3
2 ^a	40	16
3 ^a	19	13
4 ^a	0	0
Total	68	32

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Ao fazer uma primeira checagem, observou-se que os artigos recuperados abordavam de forma geral o trabalho no período da pandemia do coronavírus, como por exemplo, a implementação do *home office*, entretanto, sem abordar as tendências para o trabalho pós-pandêmico.

Devido aos resultados obtidos com a plataforma Spell, percebeu-se a necessidade de ampliar a pesquisa. Desta vez, foi utilizada a base de dados Scielo, mantendo-se as palavras-chaves, mas agora utilizando os seguintes filtros de busca: idioma português, recorte temporal de 2020 a 2022, área Ciências Sociais Aplicadas e como tipo de literatura artigos. Essa etapa consistiu em quatro rodadas, conforme ilustra a tabela 2.

Tabela 2. Número de artigos encontrados na Scielo primeiro momento

Rodada	Identificados	Selecionados
1 ^a	21	2
2 ^a	20	5
3 ^a	53	8
4 ^a	0	0
Total	94	15

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Com os resultados obtidos nessas rodadas iniciais, ficou evidente a necessidade de realizar outras tentativas na plataforma Scielo. Para tanto foram utilizados os seguintes descritores: "tendências" AND "trabalho", "trabalho" AND "pós-pandemia", "trabalho" AND "tendências".

Tabela 3. Número de artigos encontrados na Scielo segundo momento

Rodada	Identificados	Selecionados
5 ^a	1.019	17
6 ^a	1	0
7 ^a	0	0
Total	1.020	17

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Novamente foi verificada a necessidade de continuar as buscas por artigos com o objetivo de ampliar as informações para a análise da pesquisa. Desta forma, foi escolhida a Capes.

Conforme apresentado na tabela 4, foram realizadas rodadas de pesquisas com as mesmas palavras-chaves: Trabalho Remoto, Teletrabalho, *Home Office* e Trabalho Híbrido, desta vez utilizando os seguintes filtros de busca: idioma português, recorte temporal de 2020 a 2022, área Administração e como tipo de literatura artigos. Por fim, foram adicionados os descritores da pesquisa Trabalho AND pós-pandemia NOT direito NOT educação NOT escola NOT saúde.

Nesta etapa foi possível encontrar a Revista Espaço Acadêmico da Universidade Estadual de Maringá. A revista publica pesquisas referentes ao campo das Ciências Sociais,

subáreas e áreas afins. Em abril de 2021, o periódico publicou uma edição especial contendo como temática principal o mundo pós-pandemia abordando diversos aspectos. A edição contém 12 artigos que foram contabilizados para análise.

Continuando a busca na plataforma Capes, foi realizada uma rodada com os descritores: "legado" AND "pandemia" AND "psicologia", considerando produções da Área de Psicologia com publicação entre os anos 2020 e 2022, o que resultou em quatro textos. Com esse formato de pesquisa, foi possível chegar à Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT) e sua coleção dos anos 2020 (55 artigos) e 2021 (58 artigos), totalizando 113 artigos, os quais foram adicionados à base de dados para posterior análise.

Por fim, por meio de pesquisa efetuada ainda na base Capes, foi identificada a Revista Ibero-Americana de Estratégia, usando-se as palavras-chaves efeito e pandemia, com o recorte de tempo de 2020 a 2022. A pesquisa retornou em cinco artigos.

Tabela 4. Número de artigos encontrados na Capes

Rodada	Identificados	Selecionados
1 ^a	170	1
2 ^a	324	3
3 ^a	22.082	9
4 ^a	3	1
5 ^a	12	12
6 ^a	113	113
7 ^a	5	5
Total	22.709	144

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Desta forma, de acordo com a tabela 5, foram selecionados 176 artigos ao decorrer do processo de pesquisa, pertencentes as plataformas Scielo e Capes com o objetivo de verificar a concordância da discussão de cada texto com a proposta deste estudo.

Tabela 5. Total de artigos selecionados nas bases de dados

Base de dados	Selecionados
Spell	0
Scielo	32

Capes	144
Total	176

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A seção a seguir apresenta a análise dos resultados a partir dos artigos selecionados, com o objetivo de evidenciar as consequências pautadas no presente estudo.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Após a leitura de cada um dos artigos selecionados, foram excluídos aqueles que não apresentavam relação com o legado deixado pela pandemia do covid-19 para o trabalho. Nesta fase foram excluídos 165 artigos, de modo que restaram 11 textos para a fase de análise.

Em resposta ao objetivo específico de mapear os artigos publicados por ano, na tabela 6 pode-se verificar que houve crescimento das produções referente a temática do futuro do trabalho no pós-pandemia no ano de 2021. Com base nos resultados compreende-se que, apesar do corte temporal definido entre 2020 e o primeiro semestre de 2022, que totalizam quase três anos desde o início da pandemia, a quantidade de textos identificados até o momento da presente pesquisa é muito pequena.

Com isso, percebe-se que a discussão sobre o tema é recente, primeiramente pelo assunto da pandemia do coronavírus ser algo inédito, supõe-se também que foi necessário um determinado tempo para que os pesquisadores obtivessem informações e dados suficientes, para que fosse viável abordar diretamente sobre os impactos do Covid-19 no trabalho.

Tabela 6. Ano de publicação dos artigos

Ano	2020	2021	2022
Quantidade de publicações	3	8	0

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Já na tabela 7, mostra as informações referentes à autoria dos artigos. É possível perceber que todos os textos foram elaborados por meio de parcerias, com mais de um autor em cada produção. Entre autores e coautores, foram identificados 37 pesquisadores no total.

De acordo com a análise foi visto que a maior parte dos artigos continham a colaboração de dois autores por obra. Houve um artigo que apresentou 14 cooperantes. É importante ressaltar que esse caso corresponde a uma exceção.

Considerando que o tema é algo recente e as pesquisas em geral, serem individuais ou em grupos pequenos, é possível supor que nos próximos anos possa existir uma maior produção científica sobre o assunto de tendências no pós-pandemia de forma direta.

Portanto, o esperado atualmente é que o tema se desenvolva e exista uma maior acessibilidade a estudos. Outro ponto é o período necessário para a construção de trabalhos científicos, que habitualmente pode ter a duração de médio a longo prazo, impactando na publicação de novas produções.

Ao que foi possível identificar, os autores das áreas de Administração são pertencentes ao mesmo grupo de pesquisa, assim como os de Psicologia. Esse dado indica que os pesquisadores preferem publicar textos em formato de parcerias, visando a otimização do processo quando feito em conjunto com outras pessoas. Já os autores dos artigos publicados na área de Ciências Sociais não estão no mesmo grupo.

Tabela 7. Quantidade de autores por artigo

Artigo	1 autor	2 autores	4 autores	Mais de 5 autores	Total
Quantidade	3	4	3	1	11

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No que se refere ao objetivo específico de identificar as instituições de ensino superior responsáveis pelas publicações, suas categorias administrativas e o número de artigos, na Tabela 8, é possível verificar que todas as instituições pertencem ao sul e sudeste do país. Além disso, uma informação relevante é que, seis dos artigos produzidos se encontram vinculados a Universidade Estadual de Maringá, instituição com maior concentração de trabalhos publicados; das demais instituições, duas são públicas e uma delas é privada sem fins lucrativos.

O que reforça uma afirmação de Moura (2019), onde o autor diz que a maior parte das produções científicas nacionais provém das instituições públicas de ensino. O que está relacionado ao fato de que à Universidade Pública possui como missão gerar conhecimento que promova o desenvolvimento ético, humano e sustentável (FORPROEX, 2012).

Costa (2022), corrobora com a afirmação de que os incentivos a pesquisas científicas dentro das universidades são muito importantes para que novos estudos sejam gerados, além dos impactos causados positivamente na vida dos pesquisadores por meio dos projetos acadêmicos.

Tabela 8. Instituição x categoria administrativa x textos publicados

Instituição de Ensino	Categoria Administrativa	Textos publicados
Universidade Estadual de Maringá	Pública Estadual	6
Universidade Nove de Julho	Privada sem fins lucrativos	1
Universidade Federal de Santa Catarina	Pública Federal	4

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Em resposta ao objetivo específico de especificar as áreas de publicação dos artigos, na tabela 9 é possível verificar que a área de Ciências Sociais foi a que mais publicou entre as demais. Esse dado aponta que os pesquisadores da Antropologia, Ciência Política e Sociologia estão mais voltados para as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho pós-pandêmico.

De acordo com Souza (2009), as Ciências Sociais são orientadas para o estudo da realidade humana e social e possui como objeto de estudo o ser humano e suas relações. Para Bressan (2008), a Sociologia é considerada a essência para a Antropologia e a Ciência Política, ele afirma que foi por meio dela que surgiram os primeiros estudos relacionados ao trabalho.

Devido a relação entre as Ciências Sociais e o trabalho advirem desde os primórdios, é esperado que atualmente os estudos encontrados sobre a temática pertençam em sua maioria a estas áreas, reforçando a preocupação em compreender as mudanças que estão por vir, estudando o comportamento e suas transformações tão significativas.

A Psicologia em seguida também demonstra que está desenvolvendo pesquisas sobre a temática, principalmente no que corresponde a saúde dos trabalhadores e os impactos da pandemia nos mesmos.

No caso da Administração, de acordo com Bertero et al. (2013), existem problemáticas recorrentes que justificam a baixa produção na área. Um exemplo é a necessidade no âmbito acadêmico de desenvolver e publicar artigos sem se importar necessariamente com o conteúdo que está sendo produzido e o impacto dele na sociedade, ou seja, visando apenas o volume de trabalhos publicados.

Isso resulta em produções de trabalhos apenas para aumentar o volume de submissões em periódicos e eventos acadêmicos, o que causa a falta de inovação em temas de pesquisa, onde os autores não buscam trazer novas temáticas, como por exemplo, o trabalho no pós-pandemia.

Tabela 9. Quantidade de artigos por área de publicação

Área	Administração	Psicologia	Ciências Sociais	Total
Quantidade	2	4	5	11

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Respondendo ao objetivo específico de identificar as principais obras referenciadas nos artigos sobre o tema, a tabela 10 apresenta as referências bibliográficas utilizadas nos textos recuperados. Foram contabilizados nos 11 artigos um total de 253 diferentes referências

que foram base para as análises. A obra mais utilizada apareceu em três artigos diferentes, e referem-se ao estudo de Aderaldo, Aderaldo, & Lima (2017), publicado na rPOT. As principais obras, por ordem decrescente de uso, estão indicadas na Tabela 10. Importante destacar que não houve predominância majoritária na referência dos artigos, de acordo com a verificação manteve-se uma moda de duas utilizações das referências.

As obras citadas estão associadas em sua grande parte ao tema trabalho e teletrabalho, relacionando-se assim com as informações apresentadas no capítulo dois deste texto.

Tabela 10. Principais obras referenciadas

Obras referenciadas	Qtd de utilizações
ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. Cadernos EBAPE, v. 5, n. spe, p. 511-533, set. 2017.	3
SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p.296-313, jul/dez/2003.	2
Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020) Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, 18(1), 28-46.	2
Organização Internacional do Trabalho (2013). Vantagens do trabalho à distância. Genebra: OIT.	2
ROSENFELD, C. L.; ALVES. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207 a 233. 2011.	2
Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. Lancet, 395, 912–920.	2

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Ao analisar a tabela 11 da listagem dos autores mais utilizados, o principal mais referido é Pedro Augusto Croce Carlotto com quatro obras diferentes. As obras de Pedro Carlotto concentram-se na área de Psicologia, com destaque em Psicologia do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: trabalho, impactos da pandemia do Covid-19 na saúde mental do trabalhador, bem-estar e estresse ocupacional no *home office*. Isso reforça as informações apresentadas na tabela 9, confirmando o fato de que a Psicologia, umas das áreas que mais produziu artigos sobre a temática, está relacionada com estudos sobre o trabalho pós-pandêmico.

Tabela 11. Autores mais utilizados

Autores	Qtd de obras referenciadas
Carlotto, Pedro Augusto Croce	4
<i>Bauman, Zygmunt</i>	3
Bakker, Arnold	3
Aderaldo, Igor Leal; Aderaldo, Carlos Victor Leal & Lima, Afonso Carneiro	3
Roazzi, Antonio	3

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Em resposta ao objetivo específico de descrever as características metodológicas dos artigos analisados, na tabela 12, foi possível perceber que dentre os textos cerca de 81,82% deles possuem uma abordagem qualitativa, 18,18% têm a abordagem mista e nenhum partiu do viés quantitativo. Com relação aos aspectos da natureza da metodologia 90,91% são de natureza básica e apenas 9,09% apresentam-se de forma aplicada. Nos aspectos de objetivos, 81,82% apresentaram-se como descritivas e 18,18% como exploratórias.

Devido o formato das pesquisas serem de caráter bibliográfico, seus aspectos incidem em sua maioria em uma abordagem qualitativa de natureza básica e com objetivo descritivo. A pesquisa qualitativa é realizada de forma direta por pesquisadores que buscam compreender as informações através das percepções dos participantes e de seus contextos existentes, surgindo assim a perspectiva mais ampla sobre o objeto estudado (NEVES, 1996).

Ainda de acordo com Neves (1996), um ponto interessante para ressaltar é que a pesquisa qualitativa surgiu no âmbito da Antropologia e Sociologia, ou seja, das Ciências Sociais, o que coincide com o fato de que grande parte dos textos analisados possuem a abordagem qualitativa. Além disso, com o tempo esse método foi ampliando também para as áreas de Psicologia e Administração.

Segundo Godoy (1995, p. 62-63), a pesquisa qualitativa possui quatro características gerais: o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental; o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida como preocupação do investigador; pesquisadores utilizam o enfoque indutivo na análise de seus dados; por fim, o caráter descritivo.

Desta forma, é possível afirmar que a pesquisa qualitativa é descritiva, o que corresponde com os resultados analisados nos artigos encontrados, esclarecendo que o intuito

principal dos mesmos se dá em compreender com mais ênfase os contextos das pesquisas do que necessariamente apenas mensurar os dados.

A pesquisa básica é um método científico que busca investigar com maior profundidade um determinado tema ou conhecimento, sem obter a pretensão de alcançar um resultado específico, ou seja, de resolver circunstâncias práticas (MARQUES, 2016).

Esse aspecto sinaliza que por se tratar de uma temática considerada nova, é necessário que os pesquisadores se aprofundem ainda mais nos conhecimentos já existentes, trazendo pontos de vistas teóricos sobre o assunto, porém sem aplicar de fato uma solução real.

Por se tratar de movimentações muito específicas no mundo do trabalho que impactam diretamente no ser humano, é necessário compreender o que está além dos dados, com isso um fato curioso é que nenhum dos artigos obtiveram uma abordagem quantitativa, ou seja, com o foco em apenas dados estatísticos e numéricos.

Sendo assim, pode-se afirmar que as características metodológicas em suas propriedades de forma geral, se complementam construindo um padrão de metodologia utilizada nas obras sobre o assunto.

Tabela 12. Características Metodológicas

	Abordagem			Natureza		Objetivo	
	Qualitativa	Quantitativa	Mista	Básica	Aplicada	Descritiva	Exploratória
Qtd	9	0	2	10	1	9	2

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Tendo em vista a relevância do uso de palavras-chaves no âmbito científico e acadêmico, foi construída uma nuvem de palavras (*word cloud*), representada na figura 1, composta com as palavras-chaves encontradas nos artigos.

Ela pode ser considerada como uma ferramenta de representação visual, utilizada para expressar a frequência dos termos usados em um determinado texto. Quanto maior o número de vezes que ele é repetido, maior é a sua exibição dentro da nuvem (VILELA et al., 2020).

No total, foram 29 palavras-chave usadas como ilustração dos estudos. Destas, as que mais se repetiram foram: teletrabalho (5), covid-19 (5), trabalho (5), pandemia (3), gestão de pessoas (2) e *burnout* (2). As palavras-chaves estão representadas na nuvem de palavras, conforme sua relevância e frequência nos artigos analisados, expressando uma relação direta entre o teletrabalho e a pandemia do Covid-19.

Figura 1. Nuvem de palavras para as palavras-chave utilizadas nos artigos



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No que se refere ao objetivo específico de apresentar os conceitos de teletrabalho utilizados nos artigos estudados, o quadro 4 apresenta as definições encontradas dentro dos textos.

Foi perceptível durante as análises que temáticas relacionadas ao trabalho pós-pandêmico abordam o assunto do teletrabalho, além de definir a modalidade e diferenciá-las das demais, como também a apresentação de vantagens e desvantagens.

Das 11 produções verificadas, 4 não apresentaram definições sobre o teletrabalho, mas abordaram o tema ou apresentaram similaridades, como o trabalho remoto e *home office*.

As definições encontradas nos artigos de forma geral são semelhantes, sempre destacando a sua relação com os recursos tecnológicos, reafirmando assim as informações apresentadas anteriormente no capítulo dois, onde essas modalidades de trabalho estão diretamente ligadas às TICs.

Quadro 4. Definições de teletrabalho encontrados nos artigos

Artigo	Definição de teletrabalho
A atividade legislativa sobre Gig Economy e sua importância para o mundo do Trabalho pós-pandemia	-
A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia	Teletrabalho é uma modalidade de contrato, já o home office é forma de cumprimento de jornada de trabalho.
As tecnologias digitais de informação e comunicação no ambiente de trabalho em tempos de pandemia	O teletrabalho requer o uso das TDIC, enquanto o trabalho a distância pode ser desenvolvido por outros meios.
Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do <i>home office/anywhere</i>	Teletrabalho é a modalidade em que o serviço é realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos (sistemas, <i>softwares</i> , aplicativos, e outras

<i>office</i>	ferramentas de comunicação e inteligência artificial) e, assim, sendo possível manter a execução de grande parte das atividades profissionais a distância.
O futuro antecipado: como o “grande confinamento” impactou as relações de trabalho	A legislação trata do teletrabalho nos artigos 75-A e 75-E, da Consolidação das Leis Trabalhistas, resultante da Lei 13.467/2017, definindo-o, no art. 75-B, como: (...) prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017)
Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro	-
O legado da pandemia da COVID-19 para a Psicologia das Organizações e do Trabalho	-
COVID-19 e organizações estratégias de enfrentamento para redução de impactos	O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio da tecnologia da informação, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pelo que o realiza.
Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações	O teletrabalho, como modelo de trabalho à distância, pode ser realizado no domicílio do empregado, em centros de teletrabalho ou telecentros (ou seja, o trabalho é executado a partir dos denominados <i>call-centers</i>), ou pode ser itinerante ou móvel.
Home Office e COVID-19: investigação meta-analítica dos efeitos de trabalhar de casa	-
Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office	-

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Respondendo ao objetivo geral de identificar as tendências para o futuro do trabalho no período pós-pandêmico, foram identificadas por meio das análises realizadas, dez tendências, que serão descritas abaixo no quadro 5:

Quadro 5. Tendências para o trabalho no pós-pandemia

Tendências	Descrição
<i>Home Office</i>	Tendência do trabalho onde o empregado realiza as atividades em sua residência com o auxílio de tecnologias.

Teletrabalho/ Teletrabalho Móvel ou Nômade	Tendência que trata da realização do trabalho à distância, ou seja, fora das dependências do empregador, com o apoio das tecnologias da informação e comunicação.
<i>Anywhere Office</i>	Tendência onde o empregado pode executar suas atividades em qualquer lugar, fazendo o uso de tecnologias, ou seja, ele escolhe seu local de trabalho.
Flexibilidade na Jornada e na Rotina de Trabalho	Tendência que permite que o empregado tenha mais autonomia no seu dia a dia. Onde eles determinam os seus próprios horários, com o objetivo de tornar suas rotinas mais produtivas, equilibrando a vida pessoal e profissional.
Tecnologias Digitais de Informação e de Comunicação (TDIC)	Tendência relacionada as tecnologias digitais com o objetivo de conectar pessoas e possibilitar a comunicação à distância, viabilizando uma rede colaborativa, impactando diretamente os formatos de trabalho.
Plataformas Digitais de Gerenciamento Informacionais	Tendência que visa digitalizar processos rotineiros das empresas, através de plataformas de gestão, descontinuando os processos físicos.
Governança Corporativa	Tendência de gestão corporativa, formada por um conjunto de práticas de controles e regras com o objetivo de potencializar o desempenho das empresas, principalmente à distância.
Plataformas de Treinamento para Colaboradores	Tendência que visa digitalizar através de sistemas tecnológicos os treinamentos dos colaboradores de forma individual e coletiva, possibilitando a agilidade no aprendizado, assim como a redução de deslocamentos.
Saúde Ergonômica e Mental	Tendência que possui como objetivo observar com mais atenção o colaborador e suas necessidades individuais, com ênfase na saúde mental e ergonômica. Proporcionando práticas adequadas de bem-estar e programas de assistência a saúde.
Gig Economy e Uberização do Trabalho	Tendências relacionadas as formas de trabalho, onde os indivíduos realizam suas atividades de acordo com as demandas vindas principalmente de aplicativos de serviços, de forma independente e temporária.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

De forma geral as modalidades de trabalho ficaram em evidência, sendo citadas em grande parte dos artigos, no quadro 6 apresenta em quais textos foram encontradas as tendências.

Encontram-se entre as tendências mapeadas o teletrabalho, que ocupou uma posição de destaque, devido ao número de pesquisas que apontaram o mesmo como um modelo de

trabalho promissor para o pós-pandemia. O teletrabalho foi citado em 7 dos 11 artigos analisados, se tornando o mais evidenciado. Em segundo vem o *home office*, citado em 6 textos distintos, as mesmas foram abordadas anteriormente.

Devido as mudanças geradas pela pandemia, algumas empresas já estão adotando o *home office* e o teletrabalho como formato padrão, assim como o *anywhere office* (escritório em qualquer lugar), logo se tornarão um modelo fixo de trabalho. Para que essas modalidades consigam ser aplicadas no cotidiano da empresa e dos funcionários, muitas vezes é necessário que haja a flexibilização da jornada e da rotina, outra tendência encontrada no estudo.

Não é de hoje que as tecnologias da informação vêm ocupando espaços importantes dentro das empresas, sendo assim, as TDICs, devido a necessidade de gerenciar processos e pessoas a distância estão em uma crescente e podem ser consideradas promissoras no futuro do trabalho pós-pandêmico.

Além disso, plataformas digitais de gerenciamento informacionais e a governança corporativa (*compliance, accountability, responsiveness*), também foram legados identificados nos artigos, a primeira em razão da necessidade da digitalização e da adaptação dos processos institucionais. A segunda por motivos de necessidades de controle e averiguação, principalmente com as novas modalidades de trabalho, longe do escritório.

A próxima tendência está relacionada aos processos de recursos humanos, o uso de plataformas de treinamento para colaboradores. A forma de treinar os funcionários está se modificando e o formato online está se tornando cada vez mais recorrente.

As plataformas de treinamento proporcionam uma experiência individual, onde cada um pode aprender de acordo com o seu ritmo, possibilitando também uma agilidade no aprendizado, assim como a execução do treinamento em massa, alcançando um maior volume de pessoas em uma única vez.

Encontrada em dois artigos, a saúde ergonômica e mental do trabalhador, se apresenta como uma tendência em alta. Anteriormente a pandemia da Covid-19 existiam alguns cuidados referentes ao viés da ergonomia, mas nada tão específicos. Pode-se afirmar que esse assunto não possuía muita relevância, principalmente relacionado a saúde mental.

Por último, encontram-se a *Gig economy* e a uberização do trabalho, identificadas em um dos artigos analisados. Essas tendências se encontravam em ascensão antes mesmo da pandemia, devido a obstáculos existentes, como por exemplo o aumento do desemprego. A necessidade do distanciamento social fez com que o uso de aplicativos de *delivery* se tornasse essencial para prestação e contratação de serviços nesse período. Posto isso, em virtude do desemprego os trabalhadores buscaram novas formas de sustento, o que impactou ainda mais

no movimento da uberização e logo assim no aumento da *gig economy*. Além da crescente mudanças nas relações de trabalho, que hoje se tornaram um legado da pandemia do coronavírus.

Quadro 6. Artigos

Tendências	Artigos
<i>Home Office</i>	<ul style="list-style-type: none"> - O futuro antecipado: como o “grande confinamento” impactou as relações de trabalho - Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office - Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro - Home Office e COVID-19: Investigação Meta-analítica dos Efeitos de Trabalhar de Casa - Desafios do Teletrabalho na Pandemia COVID-19: Quando o Home Vira Office
Teletrabalho/ Teletrabalho Móvel ou Nômade	<ul style="list-style-type: none"> - O futuro antecipado: como o “grande confinamento” impactou as relações de trabalho - Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office - As tecnologias digitais de informação e comunicação no ambiente de trabalho em tempos de pandemia - O legado da pandemia da COVID-19 para a Psicologia das Organizações e do Trabalho - COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos - Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações - Desafios do Teletrabalho na Pandemia COVID-19: Quando o Home Vira Office
<i>Anywhere Office</i>	<ul style="list-style-type: none"> - O futuro antecipado: como o “grande confinamento” impactou as relações de trabalho - Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office
Flexibilização da Jornada e da Rotina de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - As tecnologias digitais de informação e comunicação no ambiente de trabalho em tempos de pandemia - O legado da pandemia da COVID-19 para a Psicologia das Organizações e do Trabalho - Home Office e COVID-19: Investigação Meta-analítica dos Efeitos de Trabalhar de Casa

Tecnologias Digitais de Informação e de Comunicação (TDIC)	- As tecnologias digitais de informação e comunicação no ambiente de trabalho em tempos de pandemia
Plataformas Digitais de Gerenciamento Informacionais	- Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro
Governança Corporativa	- O legado da pandemia da COVID-19 para a Psicologia das Organizações e do Trabalho
Plataformas de Treinamento para Colaboradores	- Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro
Saúde Ergonômica e Mental.	- A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia - COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos
<i>Gig Economy</i> e Uberização do Trabalho	- A atividade legislativa sobre <i>Gig Economy</i> e sua importância para o mundo do Trabalho pós-pandemia

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

De acordo com os resultados apresentados, é possível afirmar que em suma as tendências identificadas são capazes de solucionar alguns dos impactos negativos causados aos colaboradores na pandemia da Covid-19. Como por exemplo, o desgaste emocional que pode ser minimizado pela tendência relacionada a aplicação de programas de assistência a saúde e bem-estar. Deste modo, contribuindo para um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, tornando as organizações humanizadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, trabalhadores e empresas estão se deparando com um novo movimento no mundo do trabalho. A modalidade de labor tradicional está dando lugar a novos formatos, seja fora do escritório ou em casa. A preocupação com a saúde ergonômica do colaborador, abriu espaço para um olhar mais sensível a saúde mental.

Ao iniciar esta pesquisa constatou-se que havia uma necessidade em trazer para discussão as perspectivas para os próximos passos referentes a esfera laboral no que tange o mercado depois da pandemia do coronavírus. Além do interesse em compreender o comportamento das produções acadêmicas sobre o assunto, posto isso percebeu-se a importância em estudar as tendências para o trabalho no pós-pandemia.

O estudo trouxe para discussão seis objetivos específicos. O primeiro deles foi mapear os artigos publicados por ano, o qual foi atendido por meio da verificação de que as publicações de textos sobre a temática obtiveram mais frequência no ano de 2021.

O segundo objetivo específico foi identificar as instituições de ensino superior responsáveis pelas publicações, suas categorias administrativas e o número de artigos. Sobre isso, observou-se que grande parte dos textos analisados advém das universidades públicas estaduais localizadas no sul e sudeste do país.

O terceiro objetivo específico foi o de especificar as áreas de publicação dos artigos, tendo as análises revelado que a área de Ciências Sociais foi a que mais produziu artigos científicos, com isso demonstrando uma forte relação com a temática.

O quarto objetivo específico identificou a importância da obra: Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional, de Aderaldo, Aderaldo, Lima (2017), para os estudos. A mesma foi utilizada em três dos dez artigos analisados.

No tocante ao quinto objetivo específico, as características metodológicas dos artigos analisados identificaram a predominância do caráter bibliográfico, em sua maioria abordagem qualitativa, de natureza básica e com objetivo descritivo.

Por fim, em resposta ao sexto objetivo, foi possível compreender que as definições de teletrabalho encontradas nos artigos de forma geral são semelhantes, além de apenas quatro entre os dez artigos verificados, não apresentarem definições sobre a modalidade, reforçando a importância da tendência.

Esta monografia trouxe como questionamento a ser respondido a seguinte pergunta: quais as tendências para o trabalho no período pós-pandêmico? Com base nas informações levantadas durante o estudo foi possível verificar que de fato houve fortes mudanças após o

acontecimento da pandemia, que deixou sua marca.

Como resposta ao problema de pesquisa foram encontradas e descritas o total de dez tendências para o trabalho no período pós-pandêmico, são elas: *home office*, teletrabalho/teletrabalho nômade, *anywhere office*, flexibilização da jornada e da rotina de trabalho, tecnologias digitais de informação e de comunicação, plataformas digitais de gerenciamento informacionais, governança corporativa, plataformas de treinamento para colaboradores, saúde ergonômica e mental, *gig economy* e uberização do trabalho.

Com relação às dificuldades para o desenvolvimento do trabalho, o levantamento de dados foi uma etapa difícil do estudo. A escassez de produções científicas que abordassem o assunto de tendências ou legado da pandemia do coronavírus foi o principal obstáculo encontrado.

A respeito das áreas de pesquisa para os artigos, o ideal seria ter iniciado com mais de uma, ou seja, ter expandido para outras áreas, além da Administração, desde o princípio, pois isso estreitou o encontro dos dados necessários. Outro ponto, foi referente as bases de pesquisas, que se dá como consequência do aspecto anterior. A Spell por possuir um foco na Administração acabou não resultando em artigos, visto que essa foi a área que menos foram encontrados textos sobre a temática.

Por fim, o uso da palavra tendência como termo principal na busca limitou a pesquisa, pois não foi utilizado com frequência nos artigos produzidos, precisando assim abrir espaço para outras interpretações, como por exemplo os termos legado e efeito, onde apenas desta forma chegou-se ao resultado.

Diante dessas limitações, acredita-se que algumas reflexões podem ser feitas. Sugere-se realizar um estudo com gestores da área de gestão de pessoas de organizações privadas e públicas, investigando sobre a visão deles em relação a aplicabilidade das tendências, com o objetivo de verificar a viabilidade das mesmas e aprofundar os estudos sobre o tema.

A segunda possibilidade é compreender a visão dos trabalhadores diante dessas mudanças e quais os seus pensamentos sobre as modalidades de trabalho propostas e a atuação das empresas nesse processo. Uma alternativa é analisar quais os efeitos das tendências na produtividade e resultados em relação ao desempenho no cotidiano dos trabalhadores, visando compreender as vantagens e desvantagens em suas adoções.

Conclui-se indispensável que novos estudos sejam realizados sobre as tendências para o trabalho ou mesmo sobre o pós-pandemia, pois a transformação no mundo do trabalho é existente e é preciso compreender cada vez mais para se certificar de que os fatores positivos à sociedade sejam reforçados e os negativos ao menos reduzidos.

6 REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**, v. 19, n. 02, 2017.

_____. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004.

ALVIM, Mônica Botelho. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 122-130, 2006.

ANGONESE, Rosângela Maria. Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office): Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajuda-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva. **SEBRAE/PR**, 14 fev. 2021. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD#:~:text=Procedimentos%20de%20gest%C3%A3o%3A,Lidere%20pela%20confian%C3%A7a.>>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

ANJOS, Guilherme Goulão Escaleira dos. **O Futuro do trabalho**. 2021. 71 f. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal, 2021.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo, Niterói**, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.

BERTERO, Carlos Osmar et al. Os desafios da produção de conhecimento em administração no Brasil. **Cadernos Ebape. Br**, v. 11, p. 181-196, 2013.

BLANCH, Josep M. et al. 2003 Trabajar en la modernidad industrial. In: **2003 Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos**. 2003. p. 13-148.

BRESSAN, Suimar João. Fundamentos das ciências sociais. Ijuí: **Ed. Unijuí**, 2008.

Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4233506/mod_resource/content/0/Fundamentos%20das%20ci%C3%Aancias%20sociais.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020.

BRITO, Rebecca de Oliveira. A uberização e seus reflexos no direito do trabalho. 2021. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito de Alagoas, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 3.

CASTELLS, Manuel et al. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?:** inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 6. ed. Petropolis, RJ: Editora Vozes Limitada, 2009.

CUOGO, Francisco Coelho. **O reflexo da terceira revolução industrial no desenvolvimento tecnológico e sua relação com a educação a distância.** 2012. Monografia (Graduação em licenciatura em História) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2012.

DA SILVA COSTA, Esdras. A IMPORTANCIA DA INICIAÇÃO CIENTÍFICA NO CONTEXTO ACADÊMICO: UMA ANÁLISE DO PROGRAMA PIBIC E DA INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM UMA UNIVERSIDADE MUNICIPAL. **Revista Acadêmica Faculdade Progresso**, v. 8, n. 1, 2022.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno Crh**, v. 24, p. 37-57, 2011.

ESPÍNDOLA, Gabriel dos Santos et al. Home Office em Tempos de Pandemia: um Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. In: **Congresso USP de Iniciação Científica de Contabilidade.** 2021.

FONTANA, Clarissa Peres. A EVOLUÇÃO DO TRABALHO: DA PRÉ-HISTÓRIA ATÉ AO TELETRABALHO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021.

FORPROEX. Fórum De Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras. Política Nacional de Extensão Universitária. Manaus, AM, maio 2012. Disponível em: <<http://www.renex.org.br/documentos/2012-07-13-PoliticaNacional-de-Extensao.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2022.

FÜHR, Regina. Impactos da tecnologia na quarta revolução industrial. VI CONEDU - Vol 3. Campina Grande: Realize Editora, 2020. p. 1019-1033

GODOY, Arlida Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, p. 57-63, 1995.

GUEDES, Vânia LS; BORSCHIVER, Suzana. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. **Encontro Nacional de Ciência da Informação**, v. 6, n. 1, p. 18, 2005.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19 – indicadores mensais:** setembro de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

JOSÉ TONELLI, Maria et al. Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, p. 1-18, 2003.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.

MARQUES, Fabrício. Os impactos do investimento. **Revista Pesquisa FAPESP**, v. 246, p. 16-23, 2016.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, p. 160-191, 2020.

MOLINA, Leticia Gorri; DOS SANTOS, Juliana Cardoso. Gestão da Informação e a 4a Revolução Industrial. **Atoz: novas práticas em informação e conhecimento**, v. 8, n. 2, p. 39-48, 2020.

MOURA, Mariluce. Universidades públicas respondem por mais de 95% da produção científica do Brasil. **Universidade Federal do Recôncavo da Bahia**. 16 abr. 2019. Disponível em: <https://ufrb.edu.br/portal/noticias/5465-universidades-publicas-respodem-por-mais-de-95-da-producao-cientifica-do-brasil>. Acesso em: 16 nov. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro Iniciação ao direito do trabalho; NASCIMENTO, Sônia Mascaro — 41. ed. — São Paulo: LTr, 2018.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração, São Paulo**, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.

NOGUEIRA, Arnaldo J. F. M. **Teoria geral da administração para o século XXI**. São Paulo: Ática.

OLIVEIRA, Ana Cristina Salibe Baptistella de. **A evolução do processo produtivo e as novas competências do trabalhador**. 2001. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2001.

OLIVEIRA, Pedro Rodrigues; JARDIM, Stéffany Costa; TEIXEIRA, Evandro Camargos. Pandemia da COVID-19 e ocupação no mercado de trabalho: o caso da Região Nordeste do Brasil. **Econômica**, v. 22, n. 1, 2020.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, p. 152-162, 2018.

ROSTIROLLA, Gelci. Bibliometria como tema de tese: análise a partir da biblioteca digital de teses e dissertações. **ENCONTRO BRASILEIRO DE BIBLIOMETRIA E CINETOMETRIA**, v. 4, 2014.

SAMPAIO, Cláudio Hoffmann; PERIN, Marcelo Gattermann. Pesquisa científica da área de marketing: uma revisão histórica. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, p. 179-202, 2006.

SANTOS, Rosineia Oliveira dos. A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, V.14, nº 1, p. 50-72 TRI I 2020. ISSN 1980-7031

SOUZA, Clóvis. **Introdução às ciências sociais**. 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/18320/Curso_Lic-Sociol_Introducao-Ciencias-Sociais.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 nov. 2022.

SOUZA, Rafaelle Lopes; DA CRUZ CORREA, Marina Aparecida Pimenta. Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão/Origin and work relationship with human being and labor limitations in prison. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 15, n. 1, p. 126-143, 2016.

TELETRABALHO DURANTE E APÓS A PANDEMIA DA COVID-19 - GUIA PRÁTICO. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2020. ISBN 978-972-704-443-6

VIEIRA, Francisco GD. Por quem os sinos dobram? Uma análise da publicação científica na área de marketing do Enanpad. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 1998.