**Gestão de Pessoas – P1**

**Jonas Comparoni Junior**

**Victor H. R. Coelho**

**Gabriel H. P. Leite**

**1. Introdução**

Com o avanço da tecnologia e a crescente adoção do trabalho remoto no Brasil, muitas empresas ainda enfrentam desafios significativos na gestão de equipes distribuídas. Durante a pandemia, 46% das empresas nacionais adotaram o modelo de trabalho a distância, conforme dados da Fundação Instituto de Administração (FIA). Apesar de o modelo híbrido ter se tornado mais comum no cenário atual, persistem problemas como dificuldades de comunicação e colaboração entre os membros das equipes. Esses obstáculos podem impactar a eficiência e o engajamento das equipes remotas, tornando essencial a análise de como as empresas estão ajustando suas práticas para enfrentar esses desafios.

Neste contexto, o objetivo deste estudo é avaliar a eficácia das estratégias utilizadas na gestão de equipes remotas, focando em aspectos cruciais como comunicação, colaboração e produtividade. Para atingir esse objetivo, a pesquisa adotará uma metodologia baseada na análise de dados. Será realizada uma coleta abrangente de dados, tanto quantitativos quanto qualitativos, para obter uma visão detalhada dos desafios enfrentados e das soluções implementadas pelas empresas. A análise quantitativa incluirá a avaliação de métricas relacionadas à comunicação e produtividade, enquanto a análise qualitativa permitirá explorar profundamente as experiências e percepções dos colaboradores e gestores.

A análise de dados buscará identificar padrões e tendências, além de comparar as práticas adotadas pelas empresas com as melhores práticas e teorias estabelecidas na literatura sobre gestão de equipes remotas. Esta abordagem permitirá um entendimento mais robusto de como superar os problemas relacionados à comunicação e à manutenção da cultura organizacional, oferecendo recomendações práticas para aprimorar a gestão de equipes distribuídas. Com isso, o estudo pretende fornecer insights valiosos para otimizar a eficácia e o engajamento das equipes remotas, adaptando as estratégias de gestão às necessidades e desafios do ambiente de trabalho atual.

**2. Referencial teórico**

**Desenvolvimento do trabalho remoto no ambiente corporativo**   
  
 O termo telecommuting, mais conhecido no Brasil como teletrabalho ou trabalho remoto, descreve a prática de realizar atividades profissionais à distância. Esse formato de trabalho ocorre fora dos ambientes convencionais, como escritórios, permitindo que os funcionários exerçam suas funções em ocais alternativos.

A execução do teletrabalho é viabilizada pelo uso das tecnologias de informação e comunicação, que facilitam a conexão entre colaboradores e empregadores, independentemente de sua localização física (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).   
 O distanciamento social tornou-se essencial com a pandemia de COVID-19, levando diversos países a fecharem temporariamente setores econômicos não essenciais, para que parte dos trabalhadores pudesse ficar em casa (SOUZA, 2021, apud LANA, 2021).   
 Com o avanço do trabalho remoto no ambiente corporativo, diversas transformações ocorreram na forma como as empresas operam e gerenciam suas equipes. O desenvolvimento do teletrabalho começou a ganhar força com o aumento da adoção de tecnologias de comunicação e informação, facilitando a conexão entre equipes distribuídas e permitindo a continuidade dos negócios fora dos escritórios tradicionais.

A pandemia de COVID-19 acelerou significativamente essa tendência, forçando muitas organizações a implementar rapidamente o trabalho remoto para manter a operação durante o período de distanciamento social. Empresas de diversos setores tiveram que se adaptar a novas formas de colaboração, utilizando ferramentas digitais como videoconferências, plataformas de gerenciamento de projetos e sistemas de comunicação instantânea.

Com o tempo, muitas empresas começaram a adotar modelos híbridos, que combinam trabalho remoto e presencial, buscando equilibrar os benefícios de ambos os formatos. A continuidade dessa tendência dependerá da evolução das tecnologias e das estratégias de gestão que as empresas implementarem para maximizar a eficiência e o bem-estar dos colaboradores no ambiente remoto (ARAÚJO, 2021; LUA, 2021).

**3. Estudo de caso**

**3.1 Objetivo do estudo**

a) Identificar o perfil dos teletrabalhadores

b) Identificar a motivação dos teletrabalhadores com relação ao ingresso no teletrabalho

c) Descrever as vantagens e desvantagens do teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e dos respectivos gestores

**3.2 Resumo do estudo**

O estudo analisa o teletrabalho em uma organização pública, destacando as percepções de teletrabalhadores e gestores sobre suas vantagens e desvantagens. Realizado através de um estudo de caso qualitativo, os dados foram coletados em duas etapas, envolvendo 34 teletrabalhadores inicialmente e 26 na segunda coleta. Os principais achados revelam que a maioria dos teletrabalhadores é composta por mulheres, casadas e com filhos, sendo a conciliação entre vida profissional e familiar a principal motivação para optar por essa modalidade. As vantagens incluem melhoria na qualidade de vida e flexibilidade no tempo, enquanto as desvantagens citadas são preconceitos sobre o teletrabalho e a falta de regulamentação específica, além da vulnerabilidade de dados.

**4. Discussão: Prós e Contras**

O teletrabalho, especialmente em um contexto acelerado pela pandemia de COVID-19, trouxe inúmeras mudanças para o ambiente corporativo, permitindo maior flexibilidade e continuidade das atividades à distância. Contudo, a implementação desse modelo de trabalho não foi isenta de desafios. Estudos como o realizado por Filardi, Castro e Zanini (2020) evidenciaram tanto as vantagens quanto as desvantagens do teletrabalho na administração pública, analisando o impacto sobre os teletrabalhadores e gestores do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e da Receita Federal.

**Prós do Teletrabalho**

Entre as principais vantagens do teletrabalho, destaca-se a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. O modelo remoto permite uma maior flexibilidade de horários, o que facilita o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, algo essencial para o bem-estar dos colaboradores. Além disso, a redução do tempo de deslocamento diminui o estresse e a exposição à violência urbana, o que contribui diretamente para um ambiente de trabalho mais saudável. Segundo o estudo, os trabalhadores relataram que se sentem mais seguros trabalhando de casa, com menos interrupções e maior privacidade.

Outro ponto positivo é a produtividade aumentada. A ausência de interrupções e a possibilidade de organizar melhor o tempo foram apontadas como fatores que levaram a uma maior eficiência no trabalho. Do ponto de vista das empresas, o teletrabalho também gera uma redução de custos operacionais, como energia elétrica e infraestrutura, além de promover a economia em transporte para os empregados. Essa economia também se reflete na diminuição de custos com espaço físico e manutenção dos ambientes corporativos.

**Contras do Teletrabalho**

No entanto, o teletrabalho também trouxe uma série de desafios que não podem ser ignorados. Um dos principais problemas relatados no estudo foi a falta de adaptação de alguns trabalhadores ao modelo remoto. O isolamento social causado pela ausência de interação presencial pode levar a problemas psicológicos, como depressão e desconexão emocional com a empresa. O estudo também evidenciou que o isolamento profissional é uma desvantagem significativa, especialmente pela dificuldade em manter um vínculo mais estreito com colegas de trabalho e supervisores.

Outro ponto crítico é a falta de comunicação eficaz, que pode resultar em dificuldades no controle e supervisão dos teletrabalhadores. A ausência de contato imediato com os gestores foi apontada como uma desvantagem, pois pode impactar negativamente o desempenho e a coesão da equipe. Problemas de infraestrutura, como a falta de equipamentos adequados e tecnologia inconsistente, também foram citados como barreiras para a plena adoção do teletrabalho.

Por fim, houve relatos de dificuldade de reconhecimento dos teletrabalhadores pelos colegas e gestores, além de uma percepção de perda de status dentro da organização, especialmente quando comparados aos trabalhadores presenciais. Isso pode afetar negativamente a motivação e a satisfação no trabalho, levando a uma queda no desempenho a longo prazo.

**5. Considerações finais**

O teletrabalho apresenta um conjunto de vantagens e desvantagens que impactam diretamente tanto os trabalhadores quanto as organizações. Enquanto proporciona flexibilidade, melhoria na qualidade de vida e redução de custos, também gera desafios relacionados à comunicação, isolamento social e infraestrutura. Portanto, é crucial que as empresas desenvolvam modelos de gestão que mitiguem os problemas e ampliem os benefícios, garantindo assim uma experiência positiva para todos os envolvidos.   
  
HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. Santa Catarina, ago. 2017. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/navus/article/view/601/pdf> . Acesso em: 25 set. 2024.

https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apos-comeco-turbulento-empresas-se-adaptam-ao-home-office-e-planejam-mante-lo/

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/>#

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?format=pdf&lang=pt>  
  
<https://monografias.ufop.br/handle/35400000/3703>  
  
https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/abstract/?lang=pt