

# O CLIMA ORGANIZACIONAL E TRABALHO REMOTO

**Laura da Rosa Gonçalves**  
**laura.r.goncalves@bol.com.br**  
CESUCA

**Jenifer Azeredo Flores**  
**jeyf4@hotmail.com**  
CESUCA

**Resumo:** O clima organizacional no teletrabalho é um tema relativamente novo na área de negócios, considerando que o trabalho remoto tem ganhado forças nos últimos anos devido ao crescimento exponencial da tecnologia, e ainda mais no último ano, em razão da pandemia da Covid-19. Diante das informações apresentadas, o objetivo geral deste artigo é analisar quais os efeitos do trabalho remoto no clima organizacional. Os objetivos específicos do presente trabalho são: Investigar os impactos do trabalho remoto na relação e interação entre os colaboradores; descrever a influência do home office na satisfação e motivação do colaborador com o trabalho, ao desempenhar suas funções remotamente; e, averiguar o grau de contentamento do colaborador com relação a liderança dos gestores no ambiente remoto. A metodologia utilizada para a realização desta pesquisa foi a quantitativa descritiva, por meio de um questionário aplicado a 205 pessoas. Através dos dados obtidos, constatou-se que as interações entre colegas se tornaram mais harmônicas e cooperativas, os colaboradores se sentem mais motivados e satisfeitos com seus trabalhos, e os superiores exercem uma gestão com mais qualidade e respeito.

**Palavras Chave:** Clima organizacional - trabalho remoto - - -

## 1. INTRODUÇÃO

Apesar de ser um tema discutido há muitos anos, a análise do clima organizacional no trabalho remoto ganhou forças no último ano devido a pandemia de COVID-19, decretada em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que levou os países a adotarem medidas de distanciamento social para combater o avanço da doença. O distanciamento social levou uma grande parte de trabalhadores e instituições brasileiras a deixarem seus ambientes de trabalho regulares e passarem a trabalhar remotamente (SALUM; COLETA, 2020).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD COVID-19), em novembro de 2020, dos 80,2 milhões de brasileiros que não estavam afastados do trabalho que tinham, cerca de 9% (7,3 milhões) estavam em trabalho remoto. Uma pesquisa sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia COVID-19 realizada com uma amostra de 906 participantes apontou que houve um aumento de 113,6% de trabalhadores que executam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto, além disso, quanto às dificuldades de se trabalhar remotamente, os participantes apontaram a falta de contato com os colegas de trabalho (60,5%), as interrupções (54,5%) e a dificuldade de separar a vida familiar da vida profissional (52,9%) (BRIDI et al, 2020). Outra pesquisa demonstrou que a principal dificuldade apontada por 75% dos 108 participantes relaciona-se a uma questão comportamental como limitante do home office (DUARTE et al, 2020). "O objetivo geral é analisar quais os efeitos do trabalho remoto no clima organizacional de uma empresa", e os objetivos gerais são, investigar os impactos do trabalho remoto na relação e interação entre os colaboradores, analisar a influência do home office na satisfação e motivação do colaborador com o trabalho, ao desempenhar suas funções remotamente, averiguar o grau de contentamento do colaborador com relação a liderança dos gestores no ambiente remoto.

De acordo com Chiavenato (2015) pesquisas sobre a importância do clima organizacional tornam mais claras, situações indesejáveis, estas alterações afetam negativamente o nível de satisfação dos funcionários no ambiente organizacional.

O trabalho tem importância fundamental na vida do homem, ele se reflete em vários sentidos, social, moral, religioso, amoroso, físico, psicológico e está relacionado a um ofício, uma profissão, atividade, carreira, futuro, ele é a ponte para que o homem produza algo grandioso para sua vida. Uma boa relação entre colaboradores e gestão é de suma importância para a instalação de um clima organização agradável que, por sua vez, influenciará positivamente na obtenção de bons desempenhos, de interação positivas e produtivas e satisfação dos clientes (SANTOS; NEIVA; MELO, 2013).

Para realização desse artigo, a composição se deu através da introdução que se faz aqui presente, seguido do referencial teórico, onde foi abordado o tema do clima organizacional dentro de um ambiente de trabalho remoto, seguida da metodologia onde se optou por uma pesquisa quantitativa sendo aplicada na população homens e mulheres, na

região Metropolitana de Porto Alegre, posteriormente será feita a análise de resultados, finalizando com referências bibliográficas.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL**

O Clima Organizacional é abordado e conceituado de várias formas por inúmeros autores. O clima interno da organização é a junção de opiniões individuais de cada colaborador – sobre diferentes aspectos da organização – em uma noção generalizada de como os colaboradores se sentem e veem o ambiente de trabalho (DIAS, 2013). Para Fidelis (2014), o Clima Organizacional é a união de diversos eventos que culminam na percepção negativa ou positiva do ambiente de trabalho pelos colaboradores, dessa forma, percebe-se que o clima é diretamente impactado por qualquer acontecimento no meio corporativo. Conforme Chiavenato (2020), o Clima Organizacional é a concepção de algo que não pode ser sentido pelo nosso sistema sensorial, mas é captado psicologicamente por todos que estão inseridos no respectivo ambiente de trabalho. Com isso, compreende-se que, apesar da subjetividade do clima organizacional, é possível interpretá-lo e mensurá-lo.

O clima interno de uma empresa não é estático, ele muda e se renova de tempos em tempos, pois é afetado por diversos motivos. Segundo Dias (2013), há diversos fatores que alteram o desempenho do colaborador no trabalho e sua percepção do ambiente organizacional, sendo que estes fatores não impactam isoladamente a empresa, estando todos

eles ligados de alguma forma, pois são referentes a diferentes aspectos da organização. Tais fatores podem ser psicológicos, físicos, sociais, comunicativos e econômicos. Esses agentes se modificam ao longo do tempo, causando novos impactos no clima interno da empresa. Conforme Oliveira (2010), o Clima Organizacional é representação da atmosfera psicológica organizacional de um certo período de tempo, que é alterada constantemente para uma nova formação devido ao acontecimento de novos eventos. Dessa forma, percebe-se que o Clima Organizacional não é linear, e além de ser afetado pelos funcionários de todos os setores, ele os afeta na mesma proporção, influenciando suas relações, comportamento e humor (Chiavenato, 2020).

Segundo Pereira (2001) quando alguém pratica alguma ação, ou toma uma atitude, faz isso por alguma motivação. A motivação é um importante aspecto a se ressaltar sobre o clima organizacional, pois ambos possuem uma estreita relação, se influenciando mutuamente. A motivação ou não dos funcionários, aponta se o ambiente de trabalho é sadio ou débil, indicando se a organização está sabendo gerir bem as necessidades de seus colaboradores.

O grau de motivação na organização indica se o clima organizacional está favorável ou não e, por sua vez, o clima organizacional influenciará o engajamento, atitudes, humor, etc., dos colaboradores, impactando na motivação do funcionário (CHIAVENATO, 2021). Conforme Ferreira (2013, p. 47) “Se as pessoas não estão motivadas ou felizes em pertencer a uma organização, seu clima deve ser estudado”.

## 2.2 TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto foi regulamentado na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) de 2017, do Artigo 75-A ao 75-E da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O Art. 75-B define o trabalho remoto da seguinte forma: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

O crescimento exponencial da tecnologia tem tornado o home office uma possibilidade bastante viável para os trabalhadores. O fato do trabalhador poder desempenhar suas funções, através da Internet e de outras tecnologias, longe da sede da organização, podendo ter flexibilidade de horários, economizando recursos tanto do colaborador quanto da empresa, torna essa alternativa bastante atrativa tanto quanto para funcionários e gestores (BANOV, 2015). O trabalho remoto possui também as vantagens de se economizar tempo com viagens de ida e volta da organização, possibilitando que o funcionário empregue aquele tempo em alguma atividade do lar, ou ao trato familiar. Porém, é necessário um grande senso de responsabilidade para se dedicar ao trabalho, mesmo com as muitas distrações que o ambiente familiar proporciona, além da responsabilidade maior que os supervisores possuem de lidar com o colaborador enquanto o mesmo não está presente fisicamente, sendo necessário que ambos os lados se organizem para que o teletrabalho seja efetivo (LACOMBE, 2021). Segundo Felipe (2019), a flexibilização característica do teletrabalho também traz a

possibilidade da melhoria da qualidade de vida do funcionário, pois esse poderá ter hábitos mais saudáveis, como melhor alimentação e a chance de criar uma rotina de exercícios.

O teletrabalho possibilitará que as organizações deem oportunidades de trabalho às pessoas que não possuem condições de se deslocar até o trabalho, seja porque moram muito longe ou porque possuem alguma deficiência física que dificultem sua locomoção. Porém, as organizações podem usar desse meio para conseguir mão de obra estrangeira barata, tirando oportunidades e explorando trabalhadores (FELIPPE, 2019). Outro aspecto negativo do trabalho remoto é que a vida profissional acaba se mesclando com a vida pessoal do colaborador. Há gestores que podem aumentar a gama de trabalho para o funcionário, além de exigirem disponibilidade dos empregados em um maior período de tempo, já que com o uso de celulares, o mesmo estará disponível em qualquer momento e lugar para atender as demandas da organização. Além disso, o teletrabalho suscita o gestor a controlar excessivamente as atividades do colaborador, através dos meios tecnológicos que o mesmo usa para desempenhar suas funções (ROSEDÁ, 2007). Segundo Pamplona e Gunça (2020), apesar da flexibilidade ser uma característica altamente propagada do home office, isso não precisa ser necessariamente uma regra, pois há chefes que exigem que os funcionários tenham horários rígidos, os quais são constantemente averiguados pelos superiores.

A pandemia do Covid-19, que começou em março de 2020, impactou o mundo inteiro, levando as populações a se adaptarem a um novo normal para evitarem o máximo que pudessem a propagação do vírus. Nisso, o teletrabalho entra em destaque como uma das alternativas para promover o distanciamento social e manter os trabalhadores ativos no trabalho e produzindo para a empresa (BRIDI, 2020). A Medida Provisória nº 927, de 22 de março 2020, apresentava “medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública”, e dentre elas, estavam os critérios para flexibilização da adoção do teletrabalho, aplicáveis até o término do prazo de vigência da MP, sendo este 19 de julho de 2020. Porém, a necessidade abrupta das empresas de mudarem do modelo tradicional de trabalho para o modelo de trabalho remoto trouxe consigo diversas dificuldades, com as quais tiveram que lidar em um curto espaço de tempo. Essas dificuldades abrangem o fornecimento dos recursos necessários para os funcionários realizarem suas obrigações, a adequação da organização à nova rotina e a adaptação dos funcionários às novas tecnologias necessárias para efetuarem suas obrigações (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

### 2.3 O CLIMA ORGANIZACIONAL E O TRABALHO REMOTO

A Era Digital possibilitou a criação e expansão de novas formas atípicas de trabalho, como o teletrabalho, que afetam as relações de trabalho e o ambiente organizacional (MELO 2011). Segundo a pesquisa “Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo”, realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), cerca de 22,7 dos empregos no Brasil possuem as condições adequadas para serem exercidos de forma remota. A Pandemia da Covid-19 teve grande impacto na propagação do trabalho remoto, pois foi necessário a adoção do home office para fins de distanciamento social (GOÉS; MARTINS; NASCIMENTO, 2020). Sabe-se que o clima organizacional é percepção do colaborador sobre

o ambiente em que o mesmo labora, e que é necessário a identificação e manutenção dele de tempos em tempos (MARQUES, 2016).

Com essas mudanças dentro das estruturas da organização para a adaptação ao trabalho remoto, sabe-se que isso consequentemente impactará de alguma forma o clima da organização. Segundo Dias (2013) “São diversos os fatores que incidem no clima organizacional e envolvem aspectos físicos, familiares, sociais, educacionais, de formação, econômicos ou conjunturais que envolvem cada indivíduo na sua vida cotidiana”. Ao se implementar o trabalho remoto, muitos desses fatores são envolvidos, tendo influência direta no clima organizacional. Em 2009, o Tribunal de Contas da União instituiu o teletrabalho em seu novo modelo de gestão de pessoas, tendo 369 servidores trabalhando nessa modalidade em 2010. A experiência se mostrou positiva, sendo observada uma melhora na harmonia do clima organizacional e maior satisfação entre os colaboradores. Essa experiência mostra que, a implementação do teletrabalho pode ter impactos positivos quanto ao clima organizacional. A melhora do clima organizacional proporcionada pelo trabalho remoto foi a justificativa usada por outros órgãos públicos para a implementação do mesmo. Em 2016, o Conselho Nacional de Justiça emitiu a Resolução N° 227, que regulamenta o teletrabalho na esfera do Poder

Judiciário, e umas das considerações feitas para a emissão desta norma foi a busca da melhoria do clima organizacional.

Em empresas privadas, o home office também se mostrou eficaz na melhora do clima organizacional. A Gol Linhas Aéreas Inteligentes, em 2009, começou a implantação do trabalho remoto em sua companhia. Esse processo se iniciou em uma parcela do setor de atendimento ao cliente e, ao se observar resultados positivos nesse modelo, o projeto recebeu continuidade ao ponto de cerca 70% de departamento adotar o teletrabalho. Pesquisas de clima indicaram que a satisfação desse setor chegou a 80%, maior que todos os outros setores da companhia (VIOTTO, et al., 2018).

Os dados apresentados evidenciam que o home office tem o potencial de influenciar o clima organizacional. Nos casos apresentados, onde o teletrabalho foi instituído de forma planejada nas organizações, os funcionários se mostraram satisfeitos, indicando uma influência positiva.

### **3. METODOLOGIA**

Para a construção do presente artigo, escolheu-se realizar uma pesquisa quantitativa. A pesquisa quantitativa é caracterizada por buscar resultados precisos e exatos através de dados quantificáveis e estatísticos. A pesquisa quantitativa tem como propósito investigar de forma objetiva um evento ou situação, de forma a encontrar suas variáveis, mensurá-las e buscar um padrão (MICHEL, 2015). Quanto ao método de pesquisa, optou-se pelo descritivo, que consiste em coletar e analisar dados, em busca de uma relação ou um padrão entre eles (WALLIMAN, 2015).

A população na qual o estudo foi aplicado, foram as pessoas que trabalham na Região Metropolitana de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul. Segundo Sordi (2017), população é o

conjunto de objetos com características em comum, da qual será estudada uma amostra, que gerará os dados resultantes da pesquisa. A amostra é a parcela específica da população que será estudada (ANDRADE, 2010). Se decidiu por fazer a pesquisa em uma amostra não probabilística, sendo este um subgrupo da população que foi escolhido devido à estrutura da pesquisa, e não aleatoriamente em um grupo onde os objetos tenham as mesmas possibilidades de ser escolhidos

(SAMPIERI, 2013). A amostra não probabilística do presente artigo abrange o número total de 205 pessoas que responderam à pesquisa.

A pesquisa de campo do referido artigo foi realizada através de um questionário. O questionário é caracterizado por ser um documento construído de forma a conter um certo número de perguntas ordenadas de acordo com a necessidade do seu elaborador. Essas questões precisam ser desenvolvidas de forma a obter respostas que satisfaçam os objetivos gerais e específicos do artigo (MARCONI; LAKATOS, 2017). O questionário foi adaptado de um Instrumento de Pesquisa de Clima Organizacional idealizado por Carvalho (2018), e contou com 20 perguntas fechadas e 2 abertas, com o objetivo de ser respondido no tempo médio de 20 minutos.

A análise de dados realizada foi estatística descritiva. A estatística descritiva é a tradução dos dados obtidos na amostra em porcentagens ou médias, sendo estas apresentadas em tabelas ou gráficos, para melhor compreensão. Estes números indicam como o fenômeno objeto de estudo ocorre na amostra pesquisada (AGRESTI, 2012).

No próximo seguimento desta pesquisa, serão expostos os resultados obtidos através da pesquisa de campo, juntamente com suas análises.

#### 4. ANÁLISE DE DADOS

Com base nos dados obtidos no questionário, o perfil da amostra pesquisada, cujo total é de 205, é predominantemente feminino, o que compreende 76% (157), e cerca de 61% (125) do total de participantes estão em regime integral de trabalho remoto. Além disso, nota-se a presença de um predomínio das faixas etárias entre 21 a 28 anos, 26% (54), 30 a 39 anos, 44% (92), e 40 a 49 anos, 22% (45). Quanto ao tempo de empresa, evidenciou-se uma prevalência entre menos de 1 ano, 18% (38), de 1 a 5 anos, 41% (85), e de 5 a 10 anos, 23% (48). No que se trata ao tempo em que trabalha ou trabalhou remotamente, a grande maioria selecionou períodos que compreendem o período de pandemia, sendo que 22% (45) afirmaram trabalhar há menos de 6 meses neste formato, 26% (54) de 6 meses a 1 ano e 47% (97) de 1 a 2 anos. A figura 1 apresenta parte dos resultados obtidos através do instrumento de pesquisa, referentes ao clima organizacional e motivação.

Questões	Co ncordo totalmente.	C oncordo	Não estou decidido	Di scordo	Disc ordo totalmente
Você se sente mais motivado no trabalho.	40 (19%)	80 (39%)	21 (10%)	45 (22%)	19 (9%)
Você se sente mais	37	85	21	45	17

satisfeito com as condições estruturais (estrutura física, equipamentos, etc.) do seu trabalho.	(18%)	(41%)	(10%)	(22%)	(8%)
Você possui mais orgulho da empresa que trabalha.	59 (28%)	86 (42%)	27 (13%)	27 (13%)	6 (2%)
Você se sente mais realizado com o trabalho que executa.	39 (19%)	97 (47%)	26 (12%)	30 (14%)	13 (6%)
Você se sente mais valorizado pela empresa.	28 (13%)	89 (43%)	36 (17%)	40 (19%)	12 (5%)

Figura 1: Satisfação e motivação dos trabalhadores

Fonte: Dados de pesquisa, 2021

Segundo os dados obtidos através do instrumento de coleta de dados, na pergunta “Você se sente mais motivado no trabalho”, a maioria dos respondentes, cerca de 39% (80 pessoas) concordaram com esta afirmação, indicando que o fator motivacional no ambiente de trabalho remoto é maior em relação ao ambiente de trabalho físico. Isso está condizente com o que diz Chiavenato (2021), que afirma que o fator motivacional dos colaboradores indica se a organização possui um clima bom ou ruim, além de indicar se a mesma está provendo corretamente os recursos necessários para a satisfação e motivação dos colaboradores.

A questão “Você se sente mais satisfeito com as condições estruturais (estrutura física, equipamentos, etc.) do seu trabalho” evidenciou uma grande satisfação, por parte dos inquiridos, sobre a estrutura de trabalho utilizada no home office, pois 41% (85 pessoas) das pessoas responderam que concordam com esta afirmação. Isso está de acordo com o que é exposto por Banov (2015), que diz que o fato de os colaboradores poderem exercer suas funções através da internet e longe do espaço físico da empresa, é razão para o home office ser atrativo para as empresas e funcionários. Esse resultado demonstra que o teletrabalho possui uma infraestrutura mais funcional para os trabalhadores, tornando o período de trabalho mais confortável e os

estimulando a terem um melhor desempenho em suas funções. Esse fator estrutural indica uma influência positiva na percepção organizacional dos colaboradores.

As questões “Você possui mais orgulho da empresa que trabalha”, “Você se sente mais realizado com o trabalho que executa” e “Você se sente mais valorizado pela empresa” tiveram, respectivamente, as porcentagens 42% (80 pessoas), 47% (97 pessoas) e 43% (89 pessoas) de respostas que afirmavam concordar com esta afirmação. Esses dados indicam que os funcionários tiveram percepções mais positivas sobre o exercício de suas funções e sobre a empresa que trabalham durante o período de Home Office, além de sentirem mais valorizados. Isso está de acordo com o que é apresentado por Fidelis (2014), que afirma que diversos eventos resultam numa percepção positiva ou negativa do meio organizacional.



Os resultados apresentados até o momento satisfazem um dos objetivos específicos do presente artigo, sendo ele “analisar a influência do home office na satisfação e motivação do colaborador com o trabalho, ao desempenhar suas funções remotamente”. A figura 2 apresenta dados obtidos sobre a relação entre colegas.

Questões	Co ncordo totalmente.	Co ncordo	Nã o estou decidido	Di scordo	Di scordo totalmente
Você consegue trabalhar de forma mais harmônica e cooperativa com seus colegas.	42 (20%)	98 (47%)	21 (10%)	38 (18%)	6 (2%)
Você recebe mais apoio de seus colegas de trabalho quando precisa aprender novos serviços, se adaptar às novas situações do trabalho ou conquistar apoio de outros setores.	41 (20%)	113 (55%)	20 (9%)	24 (11%)	7 (3%)

Figura 2: Relação e interação entre colegas

Fonte: Dados de pesquisa, 2021.

Na questão “Você consegue trabalhar de forma mais harmônica e cooperativa com seus colegas”, 47% (98 pessoas) dos respondentes afirmaram concordar com essa afirmação, e 20% (42 pessoas) afirmaram concordar plenamente. Tais resultados evidenciam uma facilitação por parte do teletrabalho para a colaboração e equilíbrio entre os funcionários. Tais dados

estão de acordo com os dados apresentados pelo Tribunal de Contas da União (2010) a respeito dos resultados derivados da experiência do teletrabalho em sua organização, onde afirmaram que no home office houve melhora da harmonia do clima organizacional.

A questão “Você recebe mais apoio de seus colegas de trabalho quando precisa aprender novos serviços, se adaptar às novas situações do trabalho ou conquistar apoio de outros setores” recebeu uma grande quantidade de respostas afirmativas, tendo uma porcentagem de 55% (113 pessoas) de concordâncias. Esses dados entram em conformidade com o que é dito por Chiavenato (2020), que alega que o clima organizacional influencia o comportamento e as relações dos colaboradores.

O objetivo específico “investigar os impactos do trabalho remoto na relação e interação entre os colaboradores” é atendido pelas duas últimas questões apresentadas. Quanto ao objetivo “averiguar o grau de contentamento do colaborador com relação à liderança dos gestores no ambiente remoto”, os próximos resultados analisados terão enfoque no mesmo. A figura 3 apresenta os dados coletados a respeito desse último objetivo específico.

Questões	Co	C	Não	D	Disc
----------	----	---	-----	---	------

	concordo totalmente.	concordo	estou decidido	discordo	discordo totalmente
Você é mais respeitado pelos superiores.	31 (15%)	91 (44%)	47 (22%)	3 1 (15%)	5 (2%)
Você se sente mais satisfeito com a forma que os seus superiores coordenam você e seus colegas.	21 (10%)	104 (50%)	29 (14%)	3 7 (18%)	14 (6%)
Os gestores tomam medidas mais justas e eficazes para gerir conflitos ou lidar com situações de emergência.	25 (12%)	83 (40%)	41 (20%)	4 1 (20%)	15 (7%)

Figura 3: Satisfação com os gestores.

Fonte: Dados de pesquisa, 2021.

A alternativa “você é mais respeitado pelos superiores” recebeu 44% (91 pessoas) de respostas de concordância, sendo de caráter positivo e indicando que o ambiente remoto de trabalho não só influencia o comportamento dos colaboradores entre si, mas também o da gestão em relação aos funcionários.

Essa questão reforça o que é dito por Chiavenato (2020) a respeito da influência do clima organizacional no comportamento dos colaboradores.

Na opção “Você se sente mais satisfeito com a forma que os seus superiores coordenam você e seus colegas”, 50% (104 pessoas) dos respondentes confirmaram concordar com esta afirmação. Considerando o que é proposto por Lacombe (2021), que afirma que o líder precisa possuir mais responsabilidade para lidar com os colaboradores remotamente que com isso precisam de uma melhor organização, esses resultados demonstram que os superiores estão conseguindo lidar com essa situação de forma adequada e coordenando as equipes de forma satisfatória. Outro resultado que reafirma essa boa conduta dos superiores no trato com os colaboradores é a observada na questão “os gestores tomam medidas mais justas e eficazes para gerir conflitos ou lidar com situações de emergência”, onde 40% (83) das pessoas responderam concordar com esta preposição.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa do clima organizacional das empresas sempre foi de suma importância para uma gestão de qualidade. Com o advento do home office, a análise de clima organizacional dentro do ambiente de trabalho remoto traz novos desafios para a sua realização, e se mostra extremamente relevante no período no qual a sociedade se encontra devido à pandemia da COVID-19. Conforme os estudos apresentados no referencial teórico, bem como os dados coletados durante a pesquisa, foi possível observar que a percepção organizacional dos colaboradores durante o teletrabalho foi consideravelmente melhor em sua comparação com o ambiente físico de trabalho.

O presente artigo possui como objetivo geral analisar quais os efeitos do trabalho remoto no clima organizacional de uma empresa. Ao analisar os dados coletados na pesquisa aplicada, percebeu-se que diversos fatores organizacionais possuem uma melhor avaliação dos funcionários durante o período de teletrabalho, indicando que o ambiente de trabalho remoto traz diversos benefícios para o clima da organização, além estimular a motivação dos funcionários e, conseqüentemente, melhorar o desempenho dos mesmos.

O primeiro dos objetivos específicos exposto neste artigo buscava investigar os impactos do trabalho remoto na relação e interação entre os colaboradores. Os resultados obtidos na pesquisa indicaram que os colegas de trabalho laboravam com maior cooperação e harmonia, além de se apoiarem mais em suas necessidades de aprendizado, adaptação e parceria entre setores. O segundo objetivo específico possuía o propósito de descrever a influência do home office na satisfação e motivação do colaborador com o trabalho, ao desempenhar suas funções remotamente. Tal objetivo obteve resultados positivos quanto à motivação dos colaboradores e satisfação com sua estrutura de trabalho, além de indicarem que os trabalhadores se sentem mais orgulhosos de suas empresas e valorizados por elas, e mais realizados em relação ao trabalho que executam. O último objetivo específico visava averiguar o grau de contentamento do colaborador com relação a liderança dos gestores no ambiente remoto, o que a pesquisa aplicada aponta que os colaboradores percebem ser mais respeitados por seus superiores, além de sentirem-se mais satisfeitos com a forma que seus superiores os coordenam.

Considerando as implicações gerenciais, o presente estudo se mostra importante por demonstrar que o home office traz diversos impactos favoráveis ao clima organizacional, tornando o ambiente de trabalho mais sadio, estimulando a motivação e satisfação do colaborador na empresa, além de fazê-lo se sentir mais orgulhoso sobre o meio no qual labora, aspectos que impactam na produtividade dos funcionários. Além disso, o teletrabalho possibilita que as relações entre superiores, colaboradores e colegas sejam mais harmoniosas, gerando menos atritos e maior colaboração, que é benéfico para o desempenho da equipe.

As limitações de pesquisa compõem-se por tempo para realização, cujo o qual limitou a obtenção de um maior número de dados, e a falta de informações específicas que relacionassem o clima organizacional e o teletrabalho. Além disso, ao decorrer do estudo, percebeu-se que uma pesquisa qualitativa seria de grande valia para a investigação e compreensão dos fatores que influenciam o clima organizacional dentro do trabalho remoto, e suas particularidades.

Como sugestão para futuras pesquisas a respeito do clima organizacional dentro do trabalho remoto, indica-se a realização da pesquisa qualitativa sobre o mesmo assunto em uma organização ou grupo empresarial específico. Além dessa, sugere-se a investigação e idealização de um instrumento de pesquisa adequado para a mensuração do clima organizacional no teletrabalho. Quanto maior for o aprofundamento nos diversos aspectos e particularidades do clima organizacional no home office, melhor ele será gerenciado de forma a ser um fator determinante para o bom funcionamento das organizações nesse novo modelo de trabalho em ascensão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGRESTI, Alan. **Métodos Estatísticos para as Ciências Sociais**. Porto Alegre: Grupo A, 2012. 9788563899651. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563899651/>. Acesso em: 21 Apr 2021

Andrade, M. M de . **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação, 10ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2010. 9788522478392. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478392/>. Acesso em: 20 Apr 2021

BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no Gerenciamento de Pessoas, 4ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2015. 9788522499939. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522499939/>. Acesso em: 23 Mar 2021

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **RESOLUÇÃO 227, DE 15 DE JUNHO DE 2016**. Brasília, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 30 Mar. 2020

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 Mar. 2021.

BRASIL. **Medida provisória Nº 927, de 22 de março de 2020**. Diário Oficial da União, Atos do Poder Executivo, Brasília, DF, 22 de março de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-2> 49098775. Acesso em: 28 Mar. 2021

BRASIL. Tribunal de Contas de União. **Novos passos em busca da modernização do controle externo**. Brasília, 2010. 90p. Disponível em: [https://portal.tcu.gov.br/data/files/DB/83/2E/F8/72D0E410504D80E42A2818\\_A8/Novos%20passos%20em%20busca%20da%20moderniza%C3%A7%C3%A3o%20do%20controle%20exte.pdf](https://portal.tcu.gov.br/data/files/DB/83/2E/F8/72D0E410504D80E42A2818_A8/Novos%20passos%20em%20busca%20da%20moderniza%C3%A7%C3%A3o%20do%20controle%20exte.pdf). Acesso em: 29 Mar. 2021

BRIDI, Maria Aparecida. In: **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/12/A-desvastac%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-CNTE-ISBN-978-65-87240-04-6.pdf#page=173>. Acesso em: 28 Mar. 2020

BRIDI, Maria Aparecida. et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. REMIR, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-re-moto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>. Acesso em 10 abr 2021.

CARVALHO, Gisele Medeiros Teixeira, et al. **Construção e Aplicação de um Instrumento de Mensuração de Clima Organizacional de Interesse dos Administradores**. Universitas - Ano 12 - Nº 22 - Janeiro/Junho 2018. Disponível em: [https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/321#:~:text=Neste sentido este artigo apresenta Clima Organizacional adequado aos Administradores.&text=Os resultados obtidos geraram 2 subsídios, eficácia do instrumento de pesquisa](https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/321#:~:text=Neste sentido este artigo apresenta Clima Organizacional adequado aos Administradores.&text=Os resultados obtidos geraram 2 subsídios, eficácia do instrumento de pesquisa.). Acesso em: 28 Abr. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788597024074. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>. Acesso em: 20 Mar. 2021

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional - A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. 9788597027778. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027778/>. Acesso em: 23 Mar. 2021

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. 5ª Edição. São Paulo: Manole, 2015.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança**. São Paulo: Grupo GEN, 2013. 9788522484485. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484485/>. Acesso em: 21 Mar. 2021

DUARTE, Fernanda Luiza Pinto et al. **O home office e a mudança da cultura nas organizações das empresas brasileiras**. XVII SEGET, 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/12730136.pdf>. Acesso em 10 abr 2021.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho / home office e a jornada de trabalho**. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: [https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felip\\_pe.pdf](https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felip_pe.pdf) Acesso em: 23 Mar. 2021

FERREIRA, Patricia Itala. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. 978-85-216-2383-0. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 20 Mar. 2021

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas - Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2014. 9788536517803. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517803/>. Acesso em: 20 Mar. 2021

GOÉS, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. **Carta de Conjuntura | 47 | 2º trimestre de 2020**. Ipea. 2020. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_t\\_eletrabalho.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_t_eletrabalho.PDF). Acesso em: 24 Mar. 2021

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Ministério da Economia. **Diretório de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19: novembro/2020. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=210177\\_8](https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=210177_8). Acesso em 10 abr 2021.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9788571441262. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571441262/>. Acesso em: 23 Mar. 2021

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE**. *Caderno De Administração, Maringá. Maringá, v. 28, Ed. Esp., p. 71-75, jun/ 2020. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637. Acesso em: 28 Mar. 2020*

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica, 8ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2017. 9788597010770. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010770/>. Acesso em: 21 Apr 2021

MARQUES, José Carlos. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016. 9788522122660. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122660/>. Acesso em: 24 Mar. 2021

MELO, Elizabete Regina de. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação**. 2011. 31 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa

2011. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656\\_tm.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656_tm.pdf). Acesso em: 24 Mar. 2021

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais, 3ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2015. 978-85-970-0359-8. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-970-0359-8/>. Acesso em: 20 Apr 2021

OLIVEIRA, Marco Antonio. **Comportamento Organizacional para Gestão de Pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. 9788502108950. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502108950/>. Acesso em: 21 Mar. 2021

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Discurso de abertura do Diretor-Geral da OMS no briefing para a mídia sobre COVID-19** - 11 de março de 2020. Disponível em:

<<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>>. Acesso em 10 abr 2021.

PAMPLONA, Rodolfo; GUNÇA, Claiz. **Assedio moral organizacional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 24 Mar 2021

PEREIRA, Dalton Emir. **METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO PARA O FATOR MOTIVACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2001. 163 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/79768/185906.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 Mar. 2021

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 23 Mar. 2021

SALUM, Fabian Ariel; ; COLETA, Karina Andrea Pereira Garcia. **Novas formas de trabalhar: impactos do home office em tempos de crise**. Fundação Dom Cabral, 2020. Disponível em: <<https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/relatorio-de-pesquisa-34994>>.

Acesso em 10 abr 2021.

SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Grupo A, 2013. 9788565848367. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848367/>. Acesso em: 20 Apr 2021

SANTOS, Juliana Neves; NEIVA, Elaine Rabelo; MELO, Eleuni Antônio Andrade. **Relação entre clima organizacional e satisfação do cliente**. Psic.: Teor. e Pesq. 2013, v. 29, n. 1. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722013000100005&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722013000100005&script=sci_arttext&tlng=pt)>. Acesso em 10 abr 2021.

SORDI, José Osvaldo de. **Desenvolvimento de Projeto de Pesquisa, 1ª edição**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. 9788547214975. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547214975/>. Acesso em: 20 Apr 2021

VIOTTO, Fabiana Macedo et al. **Teletrabalho: Um estudo acerca de suas características e a aplicabilidade no ambiente organizacional com foco no setor de transportes**. 2018. 87 f. Monografia (Especialização em Gestão de Negócios) – SEST/ SENAT em parceria com a Fundação Dom Cabral. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://repositorio.itl.org.br/jspui/bitstream/123456789/79/1/Teletrabalho%20-%20um%20estudo%20acerca%20de%20sus%20caracter%20adsticas%20e%20aplicabilidade.pdf>. Acesso em: 30 Mar. 2021

WALLIMAN, Nicholas. **Métodos de Pesquisa**. São Paulo: Editora Saraiva, 2015. 9788502629857. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502629857/>. Acesso em: 20 abr 2021

SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA  
**XVIII SEGET**



FACULDADES  
**DOM BOSCO**