



## Termos utilizados na literatura para descrição dos arranjos organizacionais do trabalho remoto

### *Terms used in the literature to describe the organizational arrangements of remote work*

**Ana Cristina Marques de Carvalho** 

Mestra em Ciência da Informação  
Faculdades Promove, Brasil  
*anapromove@gmail.com*

**Armando Sérgio de Aguiar Filho** 

Doutor em Ciência da Informação  
Universidade FUMEC, Brasil  
*armando.filho@fumec.br*

**Amanda Damasceno de Souza** 

Doutora em Gestão e Organização do Conhecimento  
Universidade FUMEC, Brasil  
*amanda.dsouza@fumec.br*

#### **Resumo**

Nos últimos anos, impulsionado pelo rápido avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação, o trabalho remoto tornou-se uma realidade predominante para organizações em todo o mundo. Esse fenômeno tem provocado a proliferação de termos na literatura, o que pode gerar ambiguidades, dificultar a comunicação e comprometer a comparabilidade entre estudos. Para abordar essa questão, este estudo tem como objetivo identificar e categorizar os termos utilizados para descrever os arranjos organizacionais do trabalho remoto, possibilitando análises mais precisas e comparáveis, bem como a padronização terminológica. Foi realizada uma análise documental exploratória nas bases de dados CAPES, *Web of Science*, BRAPCI, *Scopus*, SciELO, EBSCO e SPELL, considerando artigos científicos publicados nos últimos cinco anos. Os 245 artigos recuperados passaram por uma análise qualitativa de conteúdo, resultando na seleção de 21 publicações. Foram identificados 12 termos relacionados ao trabalho remoto, que foram caracterizados e agrupados em dois grupos com base em suas similaridades. Os resultados confirmam a eficácia da metodologia adotada e fornecem subsídios para pesquisas futuras sobre o tema.

**Palavras-chave:** termos; equipes virtuais; teletrabalho; trabalho híbrido; trabalho remoto.

#### **Abstract**

*In recent years, driven by the rapid advancement of Information and Communication Technologies, remote work has become a prevalent reality for organizations worldwide. This phenomenon has led to the proliferation of terms in the literature, which can create ambiguities, hinder clear communication, and compromise the comparability of studies. To address this issue, this study aims to identify and categorize the terms used to describe the organizational arrangements of remote work, enabling more precise and comparable analyses, as well as terminological standardization. An exploratory document analysis was conducted in the CAPES, Web of Science, BRAPCI, Scopus, SciELO, EBSCO, and*



doi: [10.28998/cirev.2025v12e16463](https://doi.org/10.28998/cirev.2025v12e16463)

Este artigo está licenciado sob uma [Licença Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Submetido em: 09/10/2023

Aceito em: 12/02/2025

Publicado em: 13/02/2025

*SPELL databases, considering scientific articles published in the last five years. The 245 articles retrieved underwent a qualitative content analysis, resulting in the selection of 21 publications. Twelve terms related to remote work were identified, which were characterized and grouped into two groups based on their similarities. The results confirm the effectiveness of the adopted methodology and provide support for future research on the topic.*

**Keywords:** keywords; virtual teams; telework; hybrid work; remote work.

## 1 INTRODUÇÃO

O cenário corporativo contemporâneo é marcado por profundas transformações sociais, políticas, econômicas e tecnológicas, além do aumento da concorrência. Nesse ambiente, as empresas bem-sucedidas são aquelas que conseguem criar, disseminar e incorporar conhecimento em novos produtos. Para alcançar esses objetivos, as empresas recorrem às Tecnologias de Comunicação e Informação (TIC), definidas como dispositivos capazes de processar e comunicar dados e informações, tanto de maneira sistêmica quanto isolada (Bastista, 2006).

O avanço contínuo das TIC revolucionou os padrões de comunicação e colaboração corporativa. As redes de comunicação passaram a incluir não apenas computadores pessoais, mas também telefones celulares e outros aparelhos (Barbosa, 2008). Esse progresso tecnológico ampliou a conectividade e facilitou o compartilhamento de informação e conhecimento entre empresas e profissionais, tanto em escritórios físicos quanto em ambientes digitais. Nesse contexto, emergiram novos arranjos de trabalho na literatura, acompanhados por uma variedade de termos, como teletrabalho, equipes virtuais, trabalho remoto, trabalho híbrido, equipes geograficamente dispersas, *home office* e equipes virtuais globais.

Esses termos refletem um esforço consciente para nomear e organizar os conceitos oriundos das ciências e das técnicas, buscando reduzir a multiplicidade de significados no vocabulário cotidiano. O conjunto de termos empregados em diferentes áreas do conhecimento constitui o campo da terminologia, disciplina que tem como finalidade controlar e harmonizar o uso terminológico em escala global (Krieger, 2000).

No entanto, apesar dos esforços, a literatura nessa área ainda apresenta os termos de forma dispersa e confusa, o que pode gerar dúvidas, ambiguidades e inconsistências, dificultando a reprodução, comparação e validação de resultados (Mihhailova, 2009). Essa dispersão evidencia uma lacuna na identificação e categorização dos termos, aspecto que será explorado neste estudo. Para isso, formula-se a seguinte pergunta-problema: quais termos são atualmente utilizados na literatura para descrever o trabalho realizado remotamente e quais as similaridades entre eles?

Com base nessa questão, este artigo teve como objetivo identificar os termos empregados na literatura para descrever o trabalho remoto e analisar as similaridades entre eles. A estrutura do texto é composta por cinco seções: introdução, desenvolvimento, procedimentos metodológicos, análise e discussão dos resultados, e considerações finais.

## 2 ARRANJOS ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO REMOTO

Nas últimas décadas, a forma de trabalhar e viver mudou significativamente devido à presença dos computadores móveis, à alta taxa de penetração e acessibilidade da banda larga e aos recursos de comunicação e plataformas de colaboração. Paralelamente, a competitividade das organizações passou a depender da capacidade de adquirir, transformar e

explorar o conhecimento (Meulen *et al.*, 2019). Nesse período, esse recurso econômico, já considerado valioso, atingiu um nível mais elevado de sofisticação, contribuindo significativamente para o desempenho de empresas e nações (Aguiar Filho; Nassif, 2016; Hao; Yang; Shi, 2019).

Como resultado dessas transformações tecnológicas e da crescente demanda por agilidade organizacional, surgiram novas configurações para o compartilhamento de informações e conhecimentos, viabilizando o trabalho remoto, sem a necessidade da presença física na sede do empregador (Swart; Bond-Barnard; Chugh, 2022). Essa flexibilidade permite que os empregados trabalhem, resolvam problemas e tomem decisões a qualquer hora e lugar, mantendo contato com colegas por meio de recursos das TIC (Kauffmann; Carmi, 2018; Meulen *et al.*, 2019). No entanto, essas mudanças podem trazer vantagens quanto desvantagens para empregadores e empregados.

Choi e Cho (2019) destacaram várias vantagens para os empregadores: (a) redução de custos operacionais eliminando a necessidade de construção e manutenção de escritórios físicos; (b) promoção de uma cultura de compartilhamento de conhecimento entre os funcionários; (c) alocação de talentos qualificados para tarefas específicas sem restrições geográficas; (d) processamento simultâneo de grandes volumes de informações; e (e) oferta de flexibilidade de horários, o que aumenta a produtividade e agilidade na tomada de decisões. Para os empregados, os benefícios incluem a economia nos deslocamentos e um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Nowacka; Jelonek, 2022; Choi; Cho, 2019).

Apesar dos benefícios, Meulen *et al.* (2019) apontam algumas desvantagens do trabalho remoto, como: (a) dificuldade no compartilhamento de conhecimento tácito; (b) isolamento social e profissional; (c) perda de interações espontâneas no escritório; (d) *feedback* e treinamentos menos informais; e (e) falta de apoio social necessário para um maior desempenho laboral. Segundo Cakula e Pratt (2021), essas barreiras podem ser explicadas pelo fato de que grande parte da interação humana é não verbal, e a comunicação por meios tecnológicos não é tão eficiente quanto às reuniões presenciais, já que nem todos possuem habilidades para utilizar as diversas formas de comunicação disponíveis de maneira adequada. Para mitigar esses obstáculos, Cakula e Pratt (2021) sugerem que as empresas adotem um plano de ação para o trabalho remoto.

Essas desvantagens e benefícios evidenciam a complexidade do trabalho remoto. Com o surgimento dos novos arranjos organizacionais remotos, diversos termos têm emergido como, equipes virtuais, teletrabalho, trabalho híbrido, equipes remotas, trabalho remoto, equipes geograficamente dispersas, entre outros. Embora à primeira vista possam parecer semelhantes, esses termos apresentam particularidades que merecem investigação, a fim de evitar confusões e erros em seu uso, o que poderia comprometer o desenvolvimento e a comparação de estudos. O significado e as similaridades entre esses termos constituem o foco deste estudo, que será abordado na seção 4 (Análises e Discussões de Resultados).

### 3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS

O estudo adotou um protocolo metodológico estruturado em sete etapas consecutivas, conforme descrito por Souza *et al.* (2022): (a) formulação da questão de pesquisa; (b) seleção das bases de dados; (c) elaboração da estratégia de busca; (d) realização da busca; (e) triagem e seleção dos estudos; (f) organização e análise dos resultados; (g) avaliação dos estudos e redação da revisão.

O processo teve início com a formulação da seguinte questão de pesquisa: quais são os termos atualmente utilizados na literatura para descrever o trabalho realizado remotamente e quais são as similaridades entre eles? Em seguida, foram selecionadas as bases de dados CAPES, *Web of Science*, BRAPCI, *Scopus*, SciELO, EBSCO e SPELL, pois essas indexam um volume expressivo de artigos científicos relevantes (Silva *et al.*, 2022b).

A fim de garantir a qualidade e a relevância dos resultados, foram estabelecidos critérios específicos para a seleção dos estudos. Foram incluídos apenas artigos científicos publicados nos últimos cinco anos, em português ou inglês, que abordassem diretamente o tema do trabalho remoto. Essa escolha criteriosa permitiu a análise de termos atuais e amplamente utilizados no contexto acadêmico e profissional.

Quadro 1 – Protocolo de Revisão Sistemática da Literatura

Protocolo	Descrição
Quadro conceitual	Trabalho remoto é aquele que ocorre sem a necessidade da presença física na sede do empregador (Swart; Bond-Barnard; Chugh, 2022). Ele permite que os empregados trabalhem, resolvam problemas e tomem decisões a qualquer hora e lugar, mantendo contato com colegas por meio de recursos das TIC (Kauffmann; Carmi, 2018; Meulen <i>et al.</i> , 2019) O trabalho exercido remotamente pode receber diferentes termos, tais como: equipes virtuais (Kauffmann; Carmi, 2018), teletrabalho (Meulen <i>et al.</i> , 2019); trabalho híbrido (Nowacka; Jelonek, 2022); equipes geograficamente dispersas (Silva; Mosquera; Soares, 2022); <i>home office</i> (Nowacka; Jelonek, 2022); trabalho remoto (Nowacka; Jelonek, 2022); equipes altamente dispersas (Fang; Neufeld; Shang, 2022); times distribuídos (Ribeiro; Chudoba; Freire, 2022); equipes virtuais globais (Zakaria; Abraham Muton, 2022); trabalho digital (Nowacka; Jelonek, 2022), trabalho em casa (Nowacka; Jelonek, 2022); escritório virtual (Nowacka; Jelonek, 2022).
Contexto	Estudos que tratem sobre termos utilizados para designar o trabalho remoto.
Horizonte	Artigos publicados nos últimos 5 anos.
Línguas	Português e inglês.
Critérios de inclusão	CI1 – Estudos revisados por pares publicados nos últimos cinco anos; CI2 – Estudos disponíveis integralmente para leitura e análise; CI3 – Estudos que tratem diretamente dos termos utilizados para descrever o trabalho remoto.
Critérios de exclusão	CE1-Estudos cujas palavras-chave não coincidam com os descritores da estratégia de busca; CE2-Estudos diferentes de artigos científicos (ex: anais de congresso, capítulos de livros, outros); CE3-Estudos que não versem sobre compartilhamento de informação e conhecimento em empresas remotas/ no trabalho híbrido/ em <i>home office</i> / no teletrabalho / em empresas virtuais/ em empresas geograficamente dispersas; CE4-Estudos duplicados; CE5-Estudos indisponíveis para <i>download</i> .
Descritores (termos de pesquisa)	compartilhamento de informação; compartilhamento de conhecimento; práticas comunicacionais; troca de conhecimento; troca de informação; troca de experiência; transferência de conhecimento; uso da informação; uso do conhecimento; teletrabalho; trabalho remoto; equipes remotas; <i>home office</i> ; trabalho híbrido; ambiente corporativo remoto; equipes virtuais; ambiente remoto; equipes geograficamente dispersas; trabalho em ambiente remoto; trabalho virtual.
Pesquisar fontes	CAPES, <i>Web of Science</i> , BRAPCI, <i>Scopus</i> , SciELO, EBSCO, SPELL

Fonte: Adaptado de Dresch, Lacerda e Antunes Jr. (2015, p.142).

A estratégia de busca foi elaborada a partir dos descritores definidos no Protocolo de Pesquisa, conforme as diretrizes do *checklist* do PRESS (McGowan *et al.*, 2016). A busca foi

realizada utilizando os operadores booleanos AND e OR, a fim de conectar termos relevantes e refinar os resultados, conforme o Quadro 1.

Os critérios adotados objetivaram assegurar que a seleção dos artigos fosse criteriosa e alinhada ao objetivo da pesquisa, garantindo que somente estudos relevantes fossem incluídos na análise.

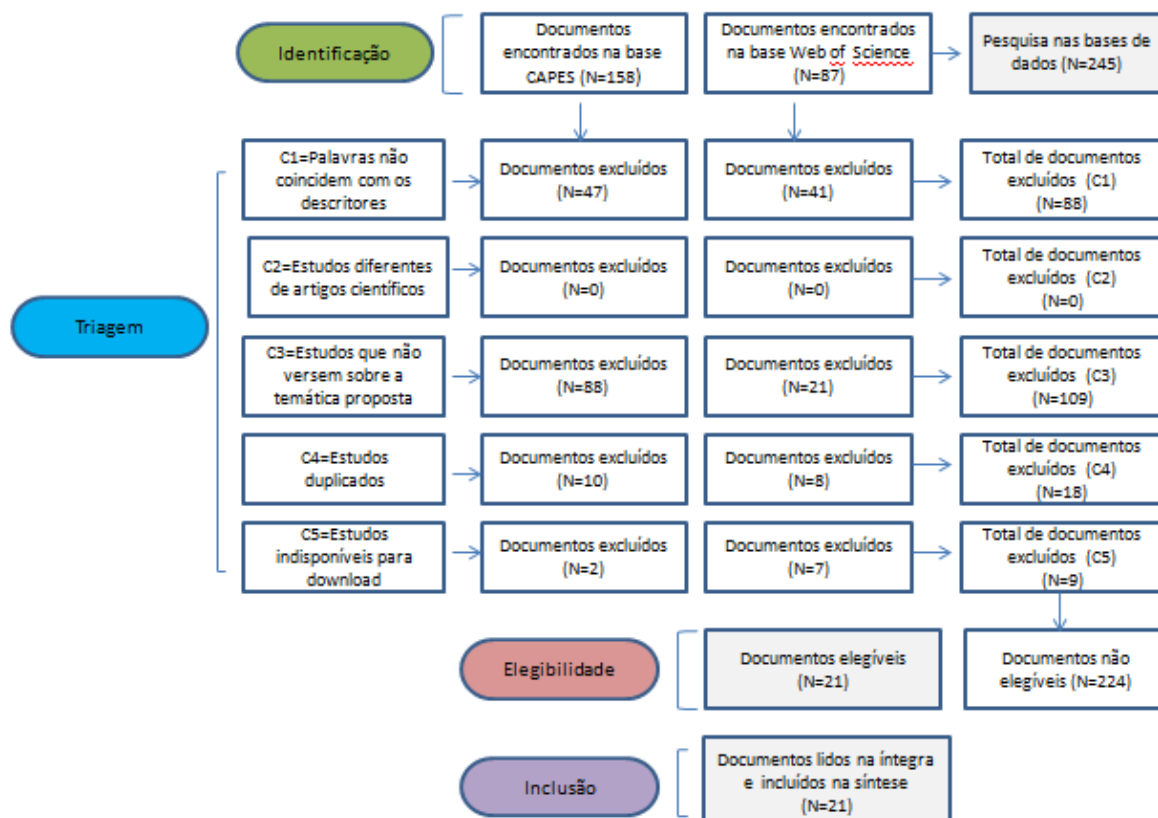
A Revisão Sistemática da Literatura (RSL) foi conduzida por um único pesquisador, seguindo um protocolo metodológico previamente definido e adotando o diagrama PRISMA para estruturar o processo de seleção dos estudos. Embora o PRISMA contribua para a organização e transparência da revisão, a falta de uma verificação independente por mais de um avaliador constitui uma limitação metodológica, já que a dupla checagem é recomendada para reduzir vieses na triagem e análise dos artigos. Diante disso, reconhece-se essa limitação e sugere-se que pesquisas futuras adotem a revisão dupla dos documentos recuperados, a fim de reforçar a confiabilidade dos achados.

Ademais, este estudo não seguiu um protocolo registrado, como o PROSPERO, porém, todas as etapas metodológicas foram descritas detalhadamente para assegurar a transparência e a possibilidade de replicação do estudo.

#### 4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DE RESULTADOS

Após realizar a estratégia de busca entre 11 e 29/05/2023 obteve-se um número de resultados brutos. Posteriormente, procedeu-se à triagem dos estudos utilizando os critérios de exclusão descritos no Quadro 1.

Figura 1- Fluxograma do número de artigos encontrados e selecionados após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão



Fonte: Elaborado pelos autores com base no fluxograma do PRISMA (PAGE et al., 2021).

Nas bases BRAPCI, *Scopus*, SciELO, EBSCO e SPELL não foram encontradas pesquisas que correspondessem exatamente às palavras-chave definidas. Na CAPES, foram identificadas 158 pesquisas que incluíam as combinações das palavras-chave utilizadas, enquanto na *Web of Science* foram encontradas 87 pesquisas relevantes.

Em seguida, foram analisados os resumos dos estudos, uma vez que esse metadado é disponibilizado nas bases de dados pesquisadas. A Figura 1 ilustra o processo PRISMA utilizado para seleção dos artigos científicos nas bases CAPES e *Web of Science*, seguindo os critérios de exclusão previamente definidos.

Após a triagem nas duas bases de dados, a amostra final consistiu em 21 estudos. As pesquisas resultantes da aplicação do Protocolo de RSL (Quadro 1) foram analisadas em duas etapas distintas. Primeiramente, os resumos foram examinados para verificar se abordavam arranjos organizacionais derivados do trabalho remoto. Na segunda etapa, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011). Para essa etapa, os artigos científicos não descartados na primeira etapa foram então lidos integralmente para identificar os termos objeto de estudo. Cada ocorrência do trabalho remoto foi catalogada para posterior agrupamento semântico, com o objetivo de entender melhor as conexões e relações entre os diferentes termos. Para gerenciar os dados, foi utilizada uma planilha do *software* Microsoft Excel.

A análise dos artigos selecionados identificou 12 termos utilizados para designar o trabalho remoto, os quais estão apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 – Termos utilizados para definição do trabalho remoto

<b>Autores dos artigos</b>	<b>Termos adotados na literatura</b>
Cakula; Pratt (2021)	Teletrabalho
Choi; Cho (2019)	Equipes virtuais
Chung <i>et al.</i> (2022)	Equipes virtuais
Cui; Wang; Zhang (2022)	Equipe virtual
Davidavičienė; Al Majzoub; Meidute-Kavaliauskiene (2020)	Equipes virtuais
Fang; Neufeld; Zhang (2022)	Equipes altamente dispersas
Hao; Qi <i>et al.</i> (2022)	Equipes virtuais
Hao; Yang; Shi (2019)	Equipes virtuais
Hung; Shiu-Wan <i>et al.</i> (2021)	Equipes virtuais
Kauffmann; Carmi (2018)	Equipes virtuais
Meulen <i>et al.</i> (2019)	Teletrabalho
Natu; Aparicio (2022)	Equipas virtuais
Nowacka; Jelonek (2022)	Trabalho remoto, trabalho híbrido, <i>home office</i> , escritório virtual, trabalho digital, trabalho em casa
Ribeiro; Chudoba; Freire (2022)	Times distribuídos
Sénquiz-díaz; Ortiz-soto (2019)	Equipes virtuais
Silva; Mosquera; Soares, (2022)	Equipes geograficamente dispersas
Stoian <i>et al.</i> (2022)	Teletrabalho
Swart; Bond-Barnard; Chugh (2022)	Equipes virtuais
Yoon; Zhu (2022)	Equipes virtuais
Zakaria; Abrahman Muton (2022)	Equipes virtuais globais
Zhang (2022)	Equipes virtuais

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme observado, os pesquisadores frequentemente utilizam o termo “equipes virtuais” para descrever o trabalho remoto. Outros termos menos comuns incluem: teletra-

balho, trabalho remoto, equipes virtuais globais, equipes geograficamente dispersas, equipes altamente dispersas, *home office*, trabalho híbrido, escritório virtual, times distribuídos, trabalho em casa e trabalho digital.

Para facilitar o entendimento, esses termos foram agrupados em duas categorias de acordo com suas semelhanças:

Grupo 1: Equipes virtuais, equipes geograficamente dispersas, equipes altamente dispersas, equipes virtuais globais e times distribuídos;

Grupo 2: Trabalho remoto, teletrabalho, trabalho em casa, *home office*, escritório virtual, trabalho digital e trabalho híbrido.

*Grupo 1: Equipes virtuais, equipes geograficamente dispersas, equipes altamente dispersas, equipes virtuais globais e times distribuídos*

As equipes virtuais são uma modalidade de organização do trabalho facilitada pelas TIC. Seu principal aspecto é a colaboração entre indivíduos dispersos no espaço, tempo e/ ou fronteiras organizacionais, unidos por objetivos comuns (Kauffmann; Carmi, 2018). Apesar da distância física, a colaboração é essencial para essas equipes, que não dependem exclusivamente de ferramentas tecnológicas para se comunicar e alcançar metas. Isso significa que o grau de virtualidade pode variar, possibilitando encontros presenciais quando necessário (Natu; Aparicio, 2022).

Em alguns casos, as equipes são compostas por membros de diferentes países, o que as caracteriza como multiculturais, sendo denominadas equipes virtuais globais, equipes altamente dispersas ou equipes geograficamente dispersas (Fang; Neufeld; Zhang, 2022; Silva; Mosquera; Soares, 2022; Zakaria; Abrahman Muton, 2022). Essas estruturas organizacionais possibilitam a realização de tarefas, superando limitações de tempo, espaço e cultura, favorecendo um desempenho intercultural (Zakaria; Abrahman Muton, 2022). Nesse contexto, tais equipes são consideradas equipes virtuais, porém com um grau maior de virtualidade.

Davidavičienė, Al Majzoub e Meidute-Kavaliauskiene (2020) destacam que as equipes virtuais proporcionam vantagens tanto para empregados quanto para os empregadores. Para os empregados, oferecem flexibilidade para trabalhar em casa ou em qualquer local desejado, facilitando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e aumentando a satisfação pessoal.

Já para os empregadores, as equipes virtuais possibilitam o acesso a especialistas, inclusive internacionais, graças aos avanços das TIC. Zhang (2022) complementa com algumas vantagens adicionais das equipes virtuais: (a) redução de custos de escritório; (b) melhoria da eficiência na comunicação entre os membros por meio de tecnologias avançadas; (c) recrutamento de talentos profissionais de diversas localidades, além do endereço físico da organização; (d) facilitação da comunicação direta entre a equipe administrativa e executiva. Devido ao seu dinamismo e flexibilidade, Zhang (2022) acredita que as equipes virtuais têm um potencial significativo para alcançar resultados, especialmente em um contexto globalizado.

Em relação ao termo “times distribuídos”, mencionado por Ribeiro; Chudoba; Freire (2022) pode-se afirmar que ele possui o mesmo significado de “times virtuais”, “times remotos” e “times baseados em computador”. Assim como a definição de equipes virtuais, tais times são grupos de pessoas geograficamente dispersas que colaboram para executar determinadas tarefas (Poehler; Schumacher, 2007). Nesses casos, há uma dependência signifi-

cativa da comunicação, uma vez que não há interação presencial entre os membros. São utilizadas tecnologias como e-mail, ferramentas de bate-papo em tempo real, *software* de teleconferência e salas de reunião virtuais (Serçe *et al.*, 2011; Ribeiro; Chudoba; Freire, 2022).

Em resumo, a análise das definições apresentadas anteriormente evidencia que o termo “equipes virtuais” tem significado semelhante a “equipes geograficamente dispersas”, “equipes altamente dispersas”, “equipes virtuais globais” e “times distribuídos”, referindo-se a grupos de pessoas que colaboram de forma remota.

*Grupo 2:* Trabalho remoto, teletrabalho, trabalho em casa, *home office*, escritório virtual, trabalho digital e trabalho híbrido

O trabalho remoto é uma modalidade de trabalho flexível que envolve diversas dimensões, como horários, locais, duração das relações e tipos de contratos estabelecidos entre empregador e empregado (Carnoy, 2000). Esse conceito emergiu na década de 1970, impulsionado pelo avanço tecnológico, que facilitou o surgimento de novas formas flexíveis de contratação, permitindo que os empregados realizassem suas atividades fora dos escritórios fixos dos empregadores (Nowacka; Jelonek, 2022).

De acordo com Zalega (2009, *apud* Nowacka; Jelonek, 2022) existem várias definições para o termo “trabalho remoto”, como teletrabalho, escritório virtual e trabalho em casa (*home office*). Segundo ele, é desafiador encontrar uma definição que capture completamente sua essência.

Para esclarecer essa definição, procedeu-se à consulta da Lei 14.442/2022, publicada em 02 de setembro de 2022, que em seu artigo 75-B aborda aspectos relacionados ao trabalho remoto. Neste documento, os termos “teletrabalho” e “trabalho remoto” são utilizados de forma intercambiável, conforme demonstrado a seguir:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (Brasil, 2022, art. 75-B).

Neste documento, é esclarecido que a “prestação de serviço pode ser realizada fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não” (grifo nosso). Isso indica que, mesmo que o empregado compareça de modo habitual às dependências do empregador para realizar atividades específicas que requerem sua presença física no local, isso não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Outros aspectos relevantes do trabalho remoto que merecem destaque incluem: (a) os empregados podem prestar seus serviços por jornada ou por produção ou tarefa; (b) essa modalidade deve constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho; (c) aos empregados aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho.

Para reforçar a validade da análise realizada e identificar os termos que se encaixavam nesta definição, consultou-se também o Tesouro Descritores em Ciências da Saúde (DeCs)<sup>1</sup>, que confirmou a associação do termo “trabalho remoto” ao conceito de “teletraba-

---

<sup>1</sup> O DeCs é um vocabulário controlado organizado de maneira hierárquica e derivado do tesouro Medical Subject Headings (MeSH), produzido pela Biblioteca Nacional de Medicina dos EUA. Seu objetivo é servir como



lho”. Além disso, foram identificados os seguintes termos alternativos: “local de trabalho flexível”, “modelo de trabalho híbrido”, “modelo de trabalho remoto”, “regime de trabalho híbrido”, “regime de trabalho remoto”, “trabalho híbrido”, “trabalho portátil” e “trabalho à distância”, conforme mostrado na figura 2.

Figura 2- Resultado da busca do termo “trabalho remoto” no DeCs

The screenshot shows the DeCS/MeSH website interface. At the top, there are logos for BVS (Biblioteca Virtual em Saúde), DeCS/MeSH (Descritores em Ciências da Saúde), OPAS (Organização Pan-Americana da Saúde), and BIREME (Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde). Below the logos is a navigation bar with links: Pesquisa, Sobre o DeCS/MeSH, Atualizações, Visão Hierárquica, Desenvolvedores, DeCS Finder, Sugerir novo termo, and Contato. A search bar contains the text 'trabalho remoto'. Below the search bar, there are tabs for 'Detalhes', 'Estrutura hierárquica', and 'Conceitos'. The 'Detalhes' tab is active, showing a table of descriptors and alternative terms.

Descritor em português:	Teletrabalho
Descritor em inglês:	Teleworking
Descritor em espanhol:	Teletrabajo
Descritor em francês:	Télétravail
Termo(s) alternativo(s):	Local de Trabalho Flexível Modelo de Trabalho Híbrido Modelo de Trabalho Remoto Regime de Trabalho Híbrido Regime de Trabalho Remoto Trabalho Híbrido Trabalho Portátil Trabalho Remoto Trabalho a Distância

Fonte: DeCS/MeSH - Descritores em Ciências da Saúde (website).

Ressalta-se que o trabalho híbrido, indicado no DeCS como termo associado a trabalho remoto, refere-se a um modelo de trabalho que combina características do trabalho de escritório com funções realizadas remotamente. Esse modelo visa oferecer aos empregados maior flexibilidade na execução de suas atividades. Existem dois principais tipos de trabalho híbrido: o modelo “prioridade para o remoto”, em que os empregados realizam suas tarefas principalmente de forma remota, mas têm a opção de ir ao escritório conforme necessário; e o modelo de “rodízio”, que envolve um cronograma definido em que os empregados são divididos em equipes que se alternam entre trabalho remoto e trabalho presencial (Nowacka; Jelonek, 2022).

São apontadas como possíveis vantagens do trabalho híbrido: (a) economia de tempo no deslocamento para o local de trabalho; (b) equilíbrio entre trabalho e vida pessoal do trabalhador; (c) aumento da satisfação e envolvimento dos funcionários no trabalho realizado; (d) maior agilidade no processo de recrutamento e captação de talentos; (e) capacidade de manter melhor contato com os clientes (Gojtowska, 2020).

Em relação aos termos “escritório virtual” e “trabalho em casa” (ou em inglês, “home office”) verifica-se que eles também se enquadram na categoria de trabalho remoto, pois ambos se referem a trabalhos realizados à distância utilizando as TIC. O termo “home office” descreve a transferência do local de trabalho para a residência dos funcionários, com adap-

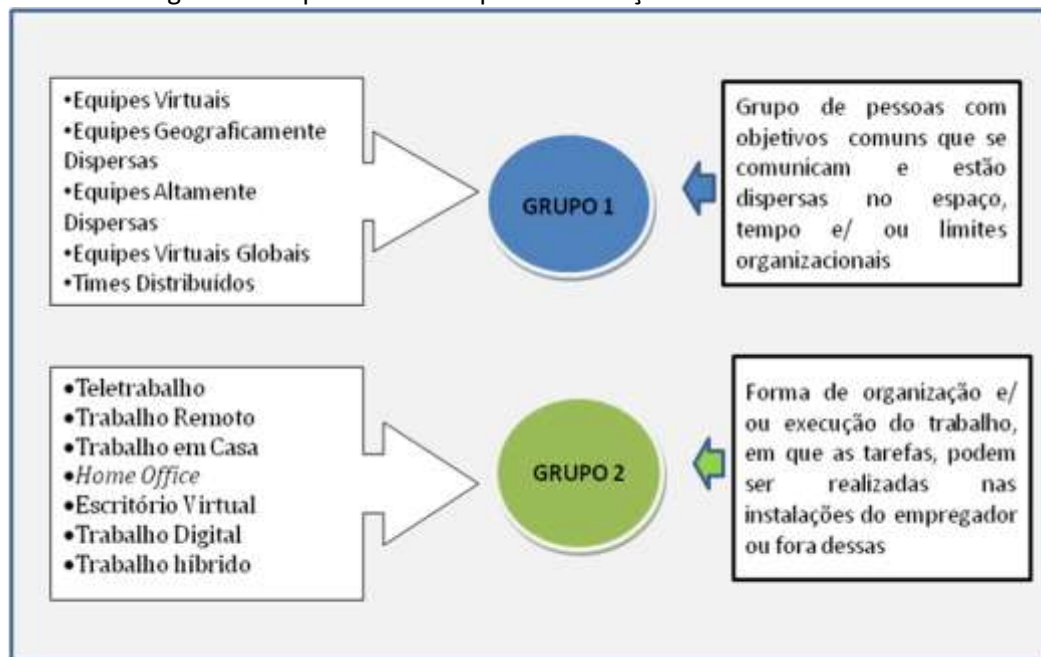
uma linguagem única na indexação de artigos de revistas científicas, livros, anais de congressos, relatórios técnicos, dentre outros.

tações para atender às exigências laborais dentro do ambiente doméstico (Castro *et al.*, 2020).

Em resumo, a partir da análise das definições apresentadas no *grupo 2* (Trabalho remoto, teletrabalho, trabalho em casa, *home office*, escritório virtual, trabalho digital e trabalho híbrido) fica evidente que o termo “trabalho remoto” possui significado semelhante a “teletrabalho”, “trabalho em casa”, “*home office*”, “escritório virtual”, “trabalho digital” e “trabalho híbrido”, referindo-se a um regime de trabalho realizado por empregados.

A figura 3 apresenta de forma esquemática o agrupamento dos termos utilizados para descrição do trabalho remoto.

Figura 3- Grupos de termos para a descrição do trabalho remoto



Fonte: Elaboração pelos autores (2023).

Analisando os dois grupos de arranjos organizacionais do trabalho remoto, chega-se às seguintes conclusões:

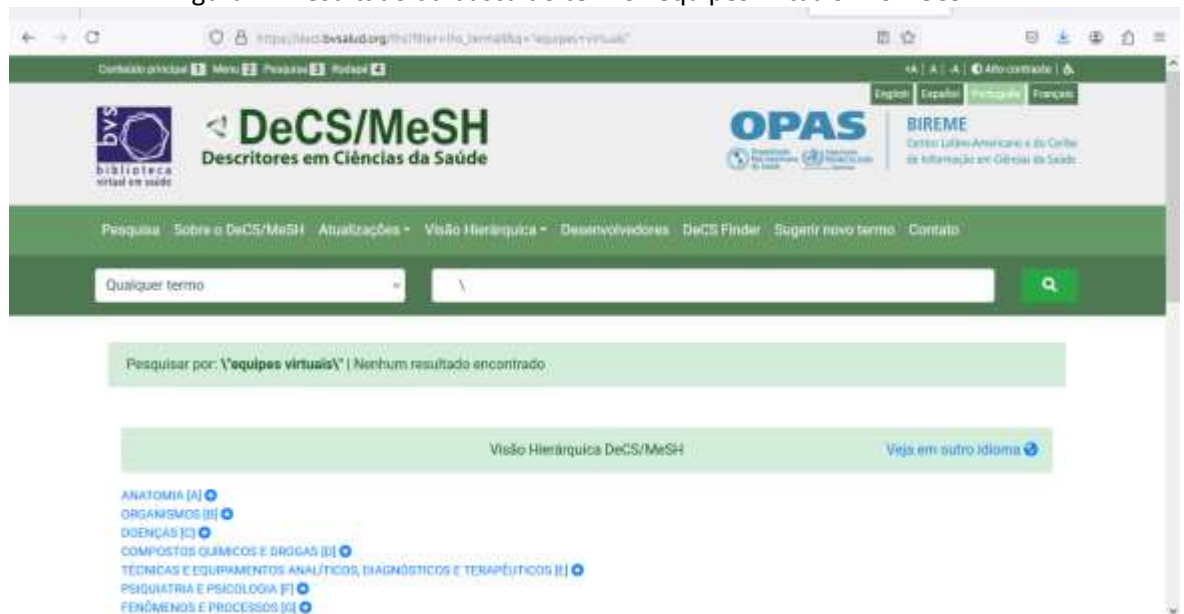
(a) Ambos os grupos compartilham a característica de que a realização do trabalho e o compartilhamento de informação e conhecimento ocorrem predominantemente por meio das TIC.

(b) Em termos de divergência, o grupo 1 (das equipes virtuais e termos correlatos) refere-se a grupo de pessoas que trabalham de forma interdependente com um propósito compartilhado. Já o grupo 2 (do trabalho remoto e termos correlatos) engloba um regime de trabalho realizado por empregados que exercem suas atividades distantes das dependências de seus empregadores, com o uso das TIC.

(c) Em ambos os grupos, os profissionais podem ser denominados teletrabalhadores. No grupo 2 encontram-se teletrabalhadores individuais, enquanto no grupo 1 estão integrados a uma equipe (Carmo, 2022).

(d) Os termos “equipes virtuais” e seus correlatos diretos (“equipes geograficamente dispersas”, “equipes altamente dispersas”, “equipes globais” e “times distribuídos”) não parecem ser amplamente reconhecidos no Brasil, pois não foram localizados no Tesouro Descritores em Ciências da Saúde (DeCS), conforme mostrado na Figura 4.

Figura 4 - Resultado da busca do termo “equipes virtuais” no DeCS



Fonte: DeCS/MeSH - Descritores em Ciências da Saúde (website)

A pesquisa sobre termos para descrever o trabalho remoto revelou uma falta de consenso na literatura, com uma ampla diversidade de designações. Esses termos foram agrupados em duas categorias: uma centrada no conceito de “equipes virtuais” e seus correlatos, e a outra focada no “trabalho remoto” e termos relacionados. Ambas as categorias envolvem teletrabalhadores que utilizam ferramentas de TIC para realizar suas atividades. Contudo, a primeira categoria refere-se à colaboração em equipe, enquanto a segunda abrange o trabalho individual realizado fora das dependências do empregador.

Além disso, verificou-se que, no Brasil, o termo “equipes virtuais” não é amplamente reconhecido ou utilizado, conforme evidenciado por sua ausência no Descritor DeCS. Essa lacuna ressalta a necessidade de padronização terminológica nessa área, incluindo a incorporação do termo “equipes virtuais” e seus correlatos no DeCS. Tal medida poderia facilitar a troca de experiências e fomentar o avanço das pesquisas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo realizou uma Revisão Sistemática de Literatura com o objetivo de identificar os termos usados atualmente para classificar os arranjos organizacionais do trabalho remoto. Para isso, foram realizadas as seguintes atividades: (a) levantamento dos termos utilizados na literatura para descrever o trabalho remoto; (b) identificação do termo mais frequente; (c) análise das similaridades entre os termos, utilizando como referência os artigos revisados, a Lei 14.442/2022 (artigo 75-B, que trata do trabalho remoto) e o Tesauro Descritores em Ciências da Saúde (DeCS); e (d) categorização dos termos por similaridade. Essa abordagem foi adotada devido ao potencial de inconsistências na utilização de termos nos estudos e à necessidade de definir um termo mais adequado para pesquisas futuras.

Na literatura, foram identificados 12 termos para descrever o trabalho remoto, sendo “equipes virtuais” o mais recorrente, apesar de não estar presente no Descritor DeCS, sugerindo-se sua inclusão. Após o estudo das similaridades, os termos foram agrupados em duas categorias principais: (a) equipes virtuais (e suas variantes), que envolvem grupos de profissionais interdependentes trabalhando de forma geograficamente dispersa com um objetivo

comum; (b) trabalho remoto (e suas variantes), que se refere ao trabalho remoto individual. Portanto, conclui-se que o objetivo da pesquisa foi alcançado.

Duas limitações foram identificadas nesta pesquisa. A primeira refere-se ao número reduzido de estudos sobre o tema no contexto brasileiro, o que dificultou comparações. Recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem o estudo do trabalho remoto no Brasil, com ênfase nas “equipes virtuais”, termo mais utilizado na literatura. Sugere-se, ainda como perspectiva futura, a inclusão de termos ausentes - como “equipes virtuais” e seus correlatos diretos - no DeCS, o que contribuiria para enriquecer o vocabulário controlado e ampliar o alcance de pesquisas.

Outra limitação da pesquisa é a condução da Revisão Sistemática da Literatura (RSL) por um único avaliador, o que pode comprometer a confiabilidade na seleção dos estudos. Para minimizar essa limitação em pesquisas futuras, sugere-se a implementação da dupla verificação independente.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR FILHO, Armando Sergio; NASSIF, Monica Erichsen. Os Grupos de Apoio como canal de compartilhamento da informação e do conhecimento. **Informação & Informação**, Londrina, v. 21, n. 3, p. 286-305, 2016. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/24023>. Acesso em: 09 jul. 2024.

BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Gestão da informação e do conhecimento: origens, polêmicas e perspectivas. **Informação & Informação**, Londrina, v. 13, n. 1, p. 1-25, 2008. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1843>. Acesso em: 09 jul. 2024.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Lídia Almeida. **Curso Básico de Terminologia**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

BATISTA, Emerson de Oliveira. **Sistema de Informação: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Teletrabalho ou Trabalho remoto. Brasília, DF, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 10 abr. 2023.

CAKULA, Sarma; PRATT, Madara. Communication technologies in a remote workplace. **Baltic Journal of Modern Computing**, v. 9, n. 2, p. 210-219, 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Madara-Pratt/publication/352726425\\_Communication\\_Technologies\\_in\\_a\\_Remote\\_Workplace/links/621e907eef04e66eb74d583a/Communication-Technologies-in-a-Remote-Workplace.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Madara-Pratt/publication/352726425_Communication_Technologies_in_a_Remote_Workplace/links/621e907eef04e66eb74d583a/Communication-Technologies-in-a-Remote-Workplace.pdf). Acesso em: 09 jul. 2024.

CARMO, Eliane Almeida do. **Proposição de um modelo teórico e de mensuração de habilidades para atuar e liderar equipes virtuais**. 2022. Disponível em: <http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/45355>. Acesso em: 09 jul. 2024. 215f. Tese (Doutorado em Administração)- Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, Universidade de Brasília, 2022.

CARNOY, Martin. **Sustaining Flexibility: Work, Family and Community in the Information Age (Cambridge, MA, 2000)**, 2000.

CASTRO, Thiele Costa Muller *et al.* Em tempos de coronavírus: *home office* e o trabalho feminino. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, p. 40-64, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/NORUS/article/view/20017>. Acesso em: 09 jul. 2024.

CERVO, Amado L. BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica**, 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHOI, Ok-Kyu; CHO, Erin. The mechanism of trust affecting collaboration in virtual teams and the moderating roles of the culture of autonomy and task complexity. **Computers in Human Behavior**, v. 91, p. 305-315, 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563218304734>. Acesso em: 09 jul. 2024.

CHUMG, Hao-Fan *et al.* What drives working habits for sharing knowledge in virtual teams? an organizational embeddedness perspective. **SAGE Open**, v. 12, n. 1, p. 21582440221079924, 2022. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440221079924>. Acesso em: 09 jul. 2024.

CUI, Guodong; WANG, Fuxi; ZHANG, Ying. Buffer or boost? The role of openness to experience and knowledge sharing in the relationship between team cognitive diversity and members' innovative work behavior. **Current Psychology**, p. 1-13, 2022. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-022-03633-7>. Acesso em: 09 jul. 2024.

DAVIDAVIČIENĖ, Vida; AL MAJZOUB, Khaled; MEIDUTE-KAVALIAUSKIENE, Ieva. Factors affecting knowledge sharing in virtual teams. **Sustainability**, v. 12, n. 17, p. 6917, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/17/6917>. Acesso em: 09 jul. 2024.

DRESCH, Aline; LACERDA, Daniel Pacheco; ANTUNES JR, José Antonio Valle. **Design science research: método de pesquisa para avanço da ciência e tecnologia**. Bookman Editora, 2015. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=M63XDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT90&dq=%22Design+science+research:+m%C3%A9todo+de+pesquisa+para+avan%C3%A7o+da+ci%C3%Aancia+e+tecnologia%22&ots=N5fxQ7qMsK&sig=zQyoqmllfv\\_tdBIBXKjwYfurbDI#v=onepage&q=%22Design%20science%20research%3A%20m%C3%A9todo%20de%20pesquisa%20para%20avan%C3%A7o%20da%20ci%C3%Aancia%20e%20tecnologia%22&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=M63XDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT90&dq=%22Design+science+research:+m%C3%A9todo+de+pesquisa+para+avan%C3%A7o+da+ci%C3%Aancia+e+tecnologia%22&ots=N5fxQ7qMsK&sig=zQyoqmllfv_tdBIBXKjwYfurbDI#v=onepage&q=%22Design%20science%20research%3A%20m%C3%A9todo%20de%20pesquisa%20para%20avan%C3%A7o%20da%20ci%C3%Aancia%20e%20tecnologia%22&f=false). Acesso em: 09 jul. 2024.

FANG, Yulin; NEUFELD, Derrick; ZHANG, Xiaojie. Knowledge coordination via digital artefacts in highly dispersed teams. **Information Systems Journal**, v. 32, n. 3, p. 520-543, 2022. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/isj.12358>. Acesso em: 09 jul. 2024.

FUNDAÇÃO BIREME. **DeCS/MeSH - Descritores em Ciências da Saúde** (site); trabalho remoto; equipes virtuais. Disponível em: [https://decs.bvsalud.org/ths/resource/?id=59477&filter=ths\\_termall&q=trabalho%20remoto](https://decs.bvsalud.org/ths/resource/?id=59477&filter=ths_termall&q=trabalho%20remoto). Data da consulta: 09 jul. 2024.

GOJTOWSKA, A. **I zdalnie, i w biurze. Jak wygląda praca w modelu hybrydowym?** **Blog Gojtowska**, 1º jul. 2020. Disponível em: <https://gojtowska.com/blog/>. Acesso em: 05 jul. 2024.

HAO, Qi *et al.* How trust in coworkers fosters knowledge sharing in virtual teams? A multilevel moderated mediation model of psychological safety, team virtuality, and self-efficacy. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 2022. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.899142/full>. Acesso em: 09 jul. 2024.

HAO, Qi; YANG, Weiguo; SHI, Yijun. Characterizing the relationship between conscientiousness and knowledge sharing behavior in virtual teams: an interactionist approach. **Computers in Human Behavior**, v. 91, p. 42-51, 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S074756321830476X>. Acesso em: 09 jul. 2024.

HUNG, Shiu-Wan *et al.* Inclusion in global virtual teams: exploring non-spatial proximity and knowledge sharing on innovation. **Journal of Business Research**, v. 128, p. 599-610, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296320307773>. Acesso em: 09 jul. 2024.

KAUFFMANN, David; CARMÍ, Golan. Knowledge sharing of virtual teams: the mediating effect of trust on relationship communication. *In*: INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION COMMUNICATION AND MANAGEMENT, 8., 2018, Edinburgh, Reino Unido. **Proceedings** [...]. New York, EUA: ACM, 2018. p. 84-89. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3268891.3268898>. Acesso em: 09 jul. 2024.

KRIEGER, Maria da Graça. Terminologia revisitada. **Delta: documentação de estudos em lingüística teórica e aplicada**, v. 16, p. 209-228, 2000.

MCGOWAN, J.; SAMPSON, M.; SALZWEDEL, D. M.; COG, E.; FOERSTER, V.; LEFEBVRE, C. PRESS peer review of electronic search strategies: 2015 guideline statement. **Journal of clinical epidemiology**, v. 75, p. 40-46, 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0895435616000585>. Acesso em: 09 jul. 2024.

MEULEN, Nick *et al.* No teleworker is an island: the impact of temporal and spatial separation along with media use on knowledge sharing networks. **Journal of information techno-**

logy, v. 34, n. 3, p. 243-262, 2019. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0268396218816531>. Acesso em: 09 jul. 2024.

MIHHAILOVA, Gerda. Management challenges arising from the use of virtual work. **Baltic Journal of management**, v. 4, n. 1, p. 80-93, 2009. Disponível em:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17465260910930467/full/html>. Acesso em: 09 jul. 2024.

NATU, Sveta; APARICIO, Manuela. Analyzing knowledge sharing behaviors in virtual teams: practical evidence from digitalized workplaces. **Journal of Innovation & Knowledge**, v. 7, n. 4, p. 100248, 2022. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X22000841>. Acesso em: 09 jul. 2024.

NOWACKA, Anna; JELONEK, Dorota. The impact of the multi-variant remote work model on knowledge management in enterprises. Applied tools. In: CONFERENCE ON COMPUTER SCIENCE AND INTELLIGENCE SYSTEMS (FEDCSIS), 17, 2022, Sofia, Bulgária. **Proceedings** [...]. Sofia, Bulgária: IEEE, 2022. p. 827-835. Disponível em:

<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9908795>. Acesso em: 16 de set. de 2023.

PAGE, Matthew J. et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **International journal of surgery**, v. 88, p. 105906, 2021. Disponível em: <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71.short>. Acesso em: 09 jul. 2024.

POEHLER, Lance; SCHUMACHER, Terry. The virtual team challenge: Is it time for training?. In: PORTLAND INTERNATIONAL CONFERENCE ON MANAGEMENT OF ENGINEERING & TECHNOLOGY, 2017, Portland. **Proceedings** [...]. Portland, EUA: IEEE, 2007. p. 2205-2211. Disponível em: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/4349552>. Acesso em: 09 jul. 2024.

RIBEIRO, Priscilla Cristina Cabral; CHUDOBA, Katherine M.; FREIRE, Kyane Alves de Matos. Trabalho em times distribuídos e o uso de tecnologias de informação e comunicação. **Sistemas & Gestão**, v. 16, n. 2, 2021. Disponível em:

<https://revistasg.emnuvens.com.br/sg/article/view/1700>. Acesso em: 09 jul. 2024.

SÉNQUIZ-DÍAZ, Cynthia; ORTIZ-SOTO, Maribel. A multifold perspective of knowledge sharing and virtual teams: the development of an IMOI model. **Journal of technology management & innovation**, v. 14, n. 2, p. 88-96, 2019. Disponível em:

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-27242019000200088&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-27242019000200088&script=sci_arttext&tlng=en). Acesso em: 09 jul. 2024.

SERÇE, Fatma Cemile et al. Online collaboration: Collaborative behavior patterns and factors affecting globally distributed team performance. **Computers in human behavior**, v. 27, n. 1, p. 490-503, 2011. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563210002931>. Acesso em: 09 jul. 2024.

SILVA, Filipa Pires; MOSQUERA, Pilar; SOARES, Maria Eduarda. Factors influencing knowledge sharing among IT geographically dispersed teams. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 174, p. 121299, 2022a. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162521007332>. Acesso em: 09 jul. 2024.

SILVA, Rosemeire de Souza Vieira *et al.* Capacidades Digitais Aplicáveis ao Setor Educacional. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 23, n. 1, p. 99-128, 2022b. Disponível em:

<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/2145>. Acesso em: 09 jul. 2024.

STOIAN, Carmen-Alexandra *et al.* Telework systematic model design for the future of work. **Sustainability**, v. 14, n. 12, p. 7146, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/12/7146>.

Acesso em: 09 jul. 2024.

SWART, Kurt; BOND-BARNARD, Taryn; CHUGH, Ritesh. Challenges and critical success factors of digital communication, collaboration and knowledge sharing in project management virtual teams: a review. **International Journal of Information Systems and Project Management**, v. 10, n. 4, p. 84-103, 2022. Disponível em:

<https://aisel.aisnet.org/iijispm/vol10/iss4/5/>. Acesso em: 09 jul. 2024.

YOON, Kay; ZHU, Yaguang. Social media affordances and transactive memory systems in virtual teams. **Management Communication Quarterly**, v. 36, n. 2, p. 235-260, 2022. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/08933189211032639>. Acesso em: 09 jul. 2024.

ZAKARIA, Norhayati; AB RAHMAN MUTON, Nursakirah. Cultural code-switching in high context global virtual team members: a qualitative study. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 22, n. 3, p. 487-515, 2022. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/14705958221137256>. Acesso em: 09 jul. 2024.

ZHANG, Anqi. The application of virtual teams in the improvement of enterprise management capability from the perspective of knowledge transfer. **Plos one**, v. 17, n. 3, p. e0264367, 2022. Disponível em:

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0264367>. Acesso em: 09 jul. 2024.

## INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Agradecimentos à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).