

Contributos para a Melhoria do Teletrabalho em uma Instituição de Ensino Superior brasileira

Kenea dos Santos Rodrigues

ksantos@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense

ORCID: 0000-0003-1243-0609

Mirian Picinini Méxas

mirian_mexas@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense

ORCID: 0000-0003-4506-7009

Augusto da Cunha Reis

augusto.reis@cefet-rj.br

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

ORCID: 0000-0002-3200-8096

Resumo:

O objetivo desta pesquisa foi realizar um estudo bibliométrico sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, a partir da identificação, dos países com maior publicação, do idioma dos artigos, da identificação dos periódicos e das áreas temáticas dos artigos que serviram de referência para este estudo. Logo, como metodologia, foi realizada uma revisão da literatura e buscou-se nas bases Scopus e Web of Science as publicações que tratavam sobre a temática dos anos de 2012 e 2022. Chegou-se, portanto, a 65 artigos, nos quais foram identificadas 22 vantagens e 19 desvantagens atreladas ao teletrabalho. Das vantagens mais expressivas destacaram-se: a melhora na saúde física e mental, com aumento do sentimento de bem-estar, confiança, satisfação e redução do estresse; a flexibilidade espacial e de horário; e melhor organização no uso do tempo e redução da carga horária. Enquanto as principais desvantagens foram: diminuição da socialização, comunicação formal e informal dentro da empresa; dificuldade de ajustar a gestão da empresa, a definição dos processos de trabalho e as normas internas; e piora na organização do uso do tempo e o aumento da carga horária trabalhada.

Palavras-chave: Bibliometria sobre teletrabalho, desvantagens do teletrabalho, vantagens do teletrabalho

Abstract:

The objective of this research was to carry out a bibliometric study on the advantages and disadvantages of teleworking, also identifying the countries with the largest publications, the language of the articles, identification of the journals and the thematic areas of the articles that served as reference for this study.

Therefore, as a methodology, a literature review was carried out and the Scopus and Web of Science databases were searched for publications that dealt with the subject of the years 2012 and 2022. Therefore, 65 articles were identified, in which 22 advantages and 19 disadvantages linked to teleworking. The most significant advantages stood out: improvement in physical and mental health, with an increased feeling of well-being, confidence, satisfaction and reduced stress; spatial and time flexibility; and better organization in the use of time and reduction of workload. While the main disadvantages were: decreased socialization, formal and informal communication within the company; difficulty in adjusting company management, defining work processes and internal standards; and worsening the organization of time use and an increase in the number of hours worked.

Keywords: Advantages of teleworking; bibliometrics on teleworking; disadvantages of teleworking.

1. Introdução

A definição de teletrabalho dada pelos autores Mendes, Oliveira e Veiga (2020, p. 12746) é de uma “modalidade de trabalho realizada de forma remota, fora das dependências das instituições públicas, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Tal modalidade de trabalho ganhou destaque com a disseminação do vírus da covid-19 (doença causada pelo novo coronavírus – Sars-Cov-2) a partir de 2019, e observou-se uma mudança rápida em diversos países, com o fechamento de escolas, instituições, aeroportos. A dinâmica social de muitos países, que nunca haviam enfrentado uma pandemia ou um desastre natural, passou por uma mudança abrupta, cuja consequência obrigou o distanciamento social. Não foram todos os países que estavam preparados para reverter suas diferentes atividades para o meio digital. Portanto, foi preciso conduzir as diferentes atividades a partir do virtual.

A partir deste evento, em alguns países, a modalidade de trabalho designada como teletrabalho virou a única possibilidade para a continuidade das empresas. No entanto, o teletrabalho surgiu em 1975, com Jack Nilles (Zeinanddiny Meymand & Bokaie, 2013; Filardi, De Castro & Zanini, 2020), porém muitas organizações só passaram a teletrabalhar após a Covid-19, que pôde ser considerada um grande experimento do teletrabalho, pois as organizações puderam aproveitar as circunstâncias para implementá-la, ainda que de forma temporária (Rose & Brown, 2021; Gifford, 2022). Além disso, de acordo com Dzedik et al., a pandemia impulsionou o uso de tecnologias da informação na área da educação, que as adotou como ferramentas essenciais para continuação das suas atividades. Diante disso, várias áreas precisaram se adaptar à realidade trazida pelo trabalho fora da sede da empresa.

Face o exposto, a transição do presencial para o remoto trouxe consigo alguns problemas não previstos, como a falta de conhecimento dos funcionários (Kruszewska, Nazaruk & Szewczyk, 2022), processos de trabalho não adequados para serem realizados fora das organizações (Ipsen et al., 2021; Stempel & Siestrup, 2022), alteração na forma de gerenciar (Semenets-Orlova et al., 2022), inadequação em relação à modernização da gestão e transparência da informação (Chafi, Hultberg & Yams, 2022), comunicação e liderança de equipes remotas difíceis de serem adaptadas (Valmohammadi, 2012). Logo, compreender o histórico deste tipo de trabalho, bem como a percepção dos funcionários, permite que a adoção desta modalidade seja bem-sucedida a longo prazo (Filard, Castro & Zanini, 2020).

Na literatura, portanto, existem diferentes opiniões sobre o teletrabalho ser uma vantagem ou desvantagem, bem como existem distintas percepções acerca dos pontos positivos e negativos em se aderir ao teletrabalho. Diante disto, compreender o que a literatura científica indica sobre o teletrabalho mostra-se uma forma de gerar conhecimento acerca do teletrabalho e pode servir de referência para os gestores e funcionários. O levantamento de publicações que tratam sobre o tema teletrabalho é de diferentes áreas e de abordagens distintas, por este motivo, o objetivo desta pesquisa é apresentar um estudo bibliométrico sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Esta pesquisa busca investigar a seguinte questão de pesquisa: quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho? Para conseguir respondê-la, foi realizado um estudo bibliométrico, para compreender como o assunto vem sendo tratado na literatura acadêmica, bem como para encontrar os fatores que podem ser considerados vantajosos ou não para esta modalidade de trabalho. Por isto, trata-se de uma pesquisa relevante para a academia, visto que foi feita uma revisão recente sobre o assunto teletrabalho.

O presente documento está dividido da seguinte forma: esta primeira seção, cujo objetivo foi o de contextualizar o tema desta pesquisa e o problema de pesquisa que norteou este artigo; a seção 2 que trata do teletrabalho; a seção 3 que traz a metodologia; a seção 4 com a análise dos resultados; e a seção 5, que traz as considerações finais.

2. Teletrabalho

Na literatura, o termo teletrabalho pode ser entendido como sinônimo de trabalho remoto, trabalho à distância, escritório virtual ou teletrabalho em casa (Scheibe, De Bloom & Moodderman, 2022). Nesta pesquisa, o termo teletrabalho foi preferido por ser o termo adotado na legislação brasileira, para definir o trabalho realizado fora das dependências da instituição. Há pesquisas que afirmam que a adoção do teletrabalho está relacionada às necessidades

organizacionais (mais funcionários com menos custos de espaço de trabalho), ao avanço tecnológico, à globalização e à pandemia do Covid-19 (Ferreira et al., 2021).

Também há outras que afirmam que os processos de inovação iniciaram antes da pandemia, porém este evento os acelerou (Schislyaeva & Plis, 2021). Enquanto que para De Macêdo et al. (2021) a popularização do teletrabalho, além de ser decorrente dos avanços tecnológicos, é resultado de uma mudança de atitude em relação à flexibilidade de local de trabalho e temporal, bem como à possibilidade de medir o desempenho. Já para a Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2017, o teletrabalho requer alguns meios para ser executável, como o uso de “tecnologia da informação e comunicações por smartphones, tablets, laptops e computadores para o trabalho que ocorre fora do escritório do empregador” (Cretan et al., 2021).

Face o exposto, nota-se que o uso de tecnologias e a inovação estão associados à modalidade de teletrabalho, contudo, estas não são as únicas características encontradas nas definições de teletrabalho. Para Martin e MacDonnell (2012), teletrabalho exige trabalhar em um local alternativo ao escritório, por pelo menos um dia na semana. Outra definição é de que é uma forma de emprego cuja maior parte do trabalho ocorre em um lugar escolhido pelo empregado ou empregador, desde que seja fora do local de trabalho tradicional, e envolve a necessidade de realização de contato dos empregados com o empregador ou com clientes a partir de um meio de comunicação (Katalin, 2021). Além disso, o teletrabalho tem como característica a redução da necessidade de transporte e a execução do trabalho com base em horários flexíveis (Pordelan et al., 2022).

Trata-se, pois, de uma modalidade de trabalho que traz novos desafios a serem enfrentados pelas organizações, haja vista que esta modalidade de trabalho requer um repensar da parte delas, pois segundo Mahler (2012) sua implantação requer uma nova forma organizacional – já que são distintas as formas de definição de tarefas, há novos problemas de integração e diferentes responsabilidades de gestão. O envolvimento, portanto, de áreas como TI, recursos humanos e área do direito permitirá lograr maiores êxitos sobre as vantagens para esta forma de trabalho (Katalin, 2021). De todo modo, o teletrabalho tende a beneficiar funcionários, gestores e organizações, porém, é preciso ajustar as políticas organizacionais para que contemplem as especificidades desta modalidade (Rose & Brown, 2021).

3. Metodologia

Em relação à metodologia adotada nesta pesquisa, ela pode ser classificada como exploratória. De acordo com Gil (2002), uma pesquisa exploratória tem como característica permitir alcançar uma familiaridade com o tema, ao torná-lo explícito ou ao construir hipóteses.

Pode-se, portanto, realizar o levantamento bibliográfico, entrevistas com quem tem experiência prática com o problema pesquisado e a análise de exemplos que permitam compreender a temática. Enquanto Gray (2012) afirma que a pesquisa exploratória tem como foco explorar os acontecimentos e fazer perguntas a respeito deles.

No que diz respeito ao método adotado, foi realizada uma revisão bibliográfica, cujo propósito é identificar lacunas no conhecimento que merecem ser mais investigadas e questionadas, sobre ideias atuais ou sobre uma teoria (Gray, 2012). Diante disso, buscou-se pesquisar na literatura acadêmica as respostas para indicar quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

A bibliometria é um campo que surgiu na Ciência da Informação e se caracteriza por ser um conjunto de leis e princípios empíricos, que estabelecem os fundamentos teóricos desta área (Guedes, 2012). Sua elaboração envolve alguns passos a serem executados, resultando, assim, em diferentes abordagens para sua aplicação. Neste trabalho, utilizou-se como referência a pesquisa elaborada pelos autores Méxas, Quelhas e Costa (2012), bem como o protocolo PRISMA, de Page et al. (2020).

A bibliometria foi dividida nas seguintes etapas: definição das bases de dados Portal de Periódicos da CAPES; definição dos termos de busca; definição dos filtros; aplicação do diagrama de fluxo adaptado do modelo PRISMA; e relatório sobre os achados.

A primeira parte da seleção dos artigos considerou a seleção de duas bases no portal da Capes, isto é, a Scopus (Elsevier) e Web of Science (WoS) foram definidas como referência para busca. Logo, durante os dias 15 de março de 2022 a 11 de abril de 2022, foram realizadas buscas nas referidas bases com o intuito de levantar artigos que pudessem contribuir com a pesquisa.

A definição dos termos de busca levou em consideração o fato de que não há um consenso no emprego da palavra que melhor defina o conceito que se refere à realização das tarefas fora das dependências da empresa (Scheibe, De Bloom & Moodderman, 2022). Diante disso, a string da pesquisa (Quadro 1) foi formada por termos como trabalho remoto, virtual, híbrido e outros termos; com os termos “advantage” e “disadvantage” vantagens e desvantagens, tendo em vista que o problema de pesquisa se delimitou a este aspecto; definição dos booleanos de pesquisa “OR” utilizado entre os termos relacionados a teletrabalho e “AND” para condicionar a obrigatoriedade de ter alguma vantagem ou desvantagem no artigo selecionado.

Quadro 1 – String definida para busca nas bases Scopus e WoS

Identificação da base	String utilizada na busca de publicação
Scopus	<i>TITLE-ABS-KEY ("hybrid work*" OR "face-to-face work*" OR "presential work*" OR "remote work*" OR "home office" OR "distance work*" OR "work* from home" OR "digital work*" OR "telework*") AND ("advantage" OR "disadvantage"))</i>
WoS	<i>TS=("hybrid work*" OR "face-to-face work*" OR "presential work*" OR "remote work*" OR "home office" OR "distance work*" OR "work* from home" OR "digital work*" OR "telework*") AND ("advantage" OR "disadvantage"))</i>

Também foram aplicados os filtros aos resultados: tipo de documento (artigos e artigos de revisão); tipo de jornal (jornal - somente na Scopus); Idioma (inglês, espanhol e português); e ano de publicação (2012 a 2022). Foi preciso estabelecer um recorte temporal no ano de 2022, que foi 11 de abril de 2022, para que houvesse tempo para leitura dos artigos. Obteve-se como resultado quantitativo de artigos o disposto na Figura 1 e na Figura 2.

Figura 1 – Resultado da Scopus

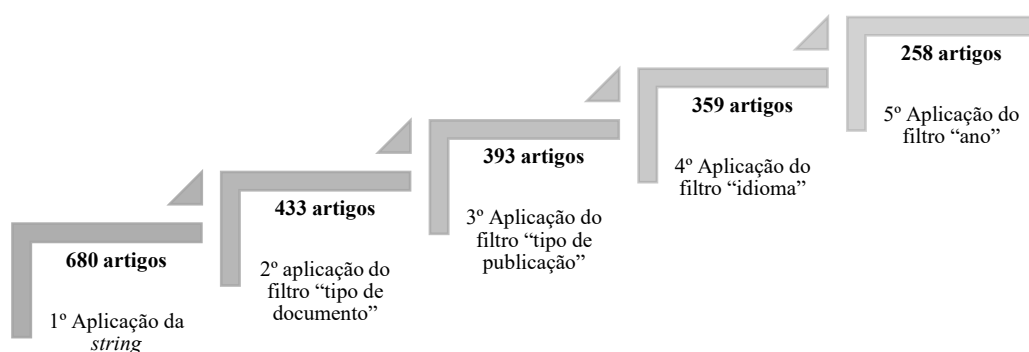
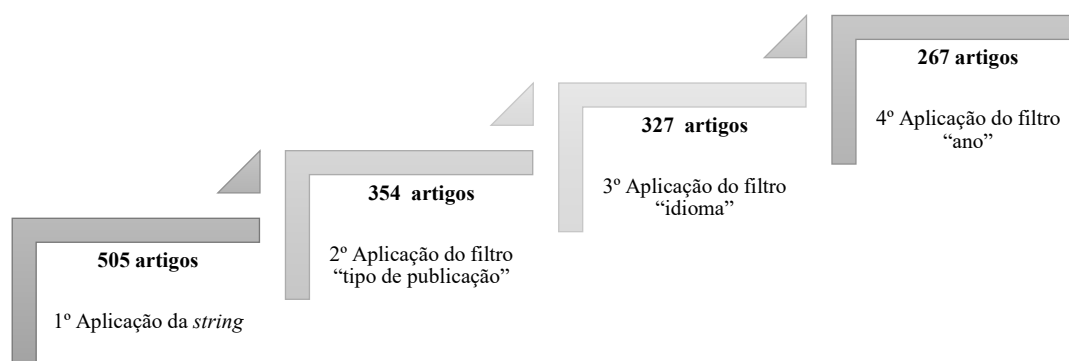
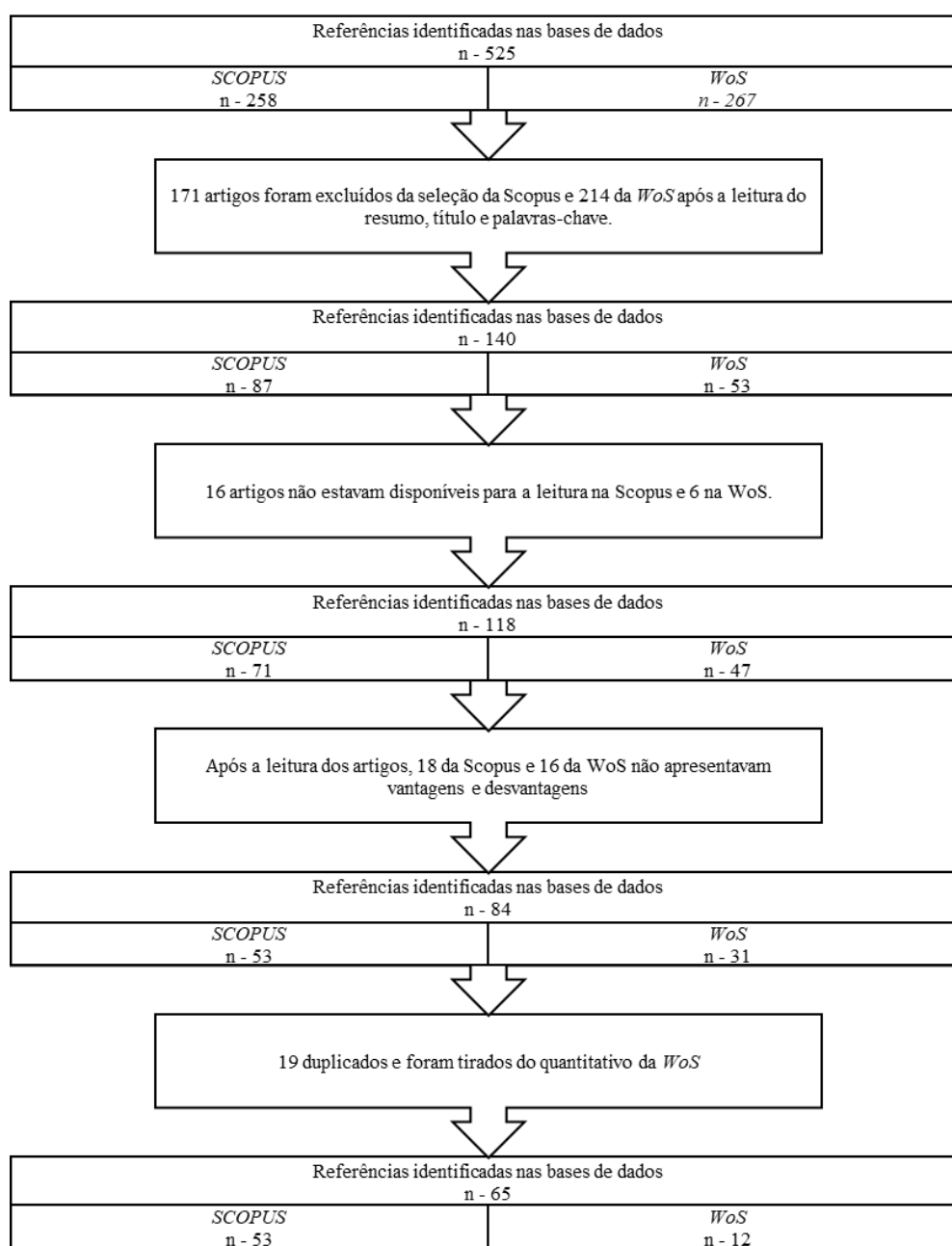


Figura 2 – Resultado da WoS



Em seguida, foi realizada a aplicação do fluxo de leitura para seleção dos 258 artigos da SCOPUS e 267 da WoS. Por meio da adaptação do modelo PRISMA, especificam-se os motivos que levam a excluir da seleção determinados artigos, ou os que levam a inclusão. Na presente pesquisa, apenas foram usados os critérios para exclusão, quais sejam: não adequação ao tema após a leitura do título, resumo e palavras-chave; indisponibilidade de leitura do artigo nas bases; não indicação de vantagens e desvantagens do teletrabalho; e os artigos duplicados em ambas as bases, de acordo com a Figura 3 (na qual “n” corresponde ao número de artigos).

Figura 3 – Fluxo de leitura para seleção de artigos



Por fim, selecionou-se 65 (sessenta e cinco) artigos, sendo 53 da base Scopus e 12 da WoS, conforme o Quadro 2 (cuja numeração entre colchetes serviu de como estratégia de referência para os achados).

Quadro 2 – Autoria dos artigos selecionados nas bases Scopus e WoS

Autores
<i>Scopus</i>
[1] Mahler (2012); [2] Valmohammadi (2012); [3] Belovski (2013); [4] Zeinanddiny Meymand; Bokaie (2013); [5] [No author name available - The end of flexible working?: Has Yahoo!'s Marissa Mayer sounded the death knell for remote working?] (2013); [6] Rafalski; De Andrade (2015); [7] Aguilera et al (2016); [8] [No author name available - Finding a balance: Investigating direct and indirect effects of flexible working on return on labour] (2019); [9] Nakrošienė; Bučiūnienė; Goštautaitė (2019); [10] Fuller; Hirsh (2019); [11] Hill; Schmutz (2020); [12] Kotera et al (2020); [13] Gill (2020); [14] Bhattacharjee (2020); [15] De Macêdo et al (2020); [16] Steidelmuller; Meyer; Muller (2020); [17] Kim et al (2020); [18] Vrchota; Marikova; Rehor (2020); [19] Rose; Brown (2021); [20] Di Fusco et al (2021); [21] Dias et al (2021); [22] Chen (2021); [23] Zajdel et al (2021); [24] Ștefan (2021); [25] Cretan et al (2021); [26] Beno (2021); [27] Drašler et al (2021); [28] Ferreira et al (2021); [29] Blanchard (2021); [30] Hasan; Rehman; Zhang (2021); [31] Al-Habaibeh et al (2021); [32] Sahoo; Gulati; Ul-Haq (2021); [33] Littlejohn et al (2021); [34] Schislyaeva; Plis (2021); [35] Katalin (2021); [36] De Lucas Ancillo; del Val Núñez; Gavrilă (2021); [37] Tudy (2021); [38] Miron et al (2021); [39] Kim; Mullins; Yoon (2021); [40] Esquerda (2021); [41] Ipsen et al (2021); [42] Pass; Ridgway (2022); [43] Hoque; Bacon (2022); [44] Scheibe; De Bloom; Modderman (2022); [45] Orzeł; Wolniak (2022); [46] Semenets-Orlova et al (2022); [47] Tahlyan et al (2022); [48] Goldfarb; Gal; Golan (2022); [49] Kruszezwska; Nazaruk; Szewczyk (2022); [50] Pordelan et al (2022); [51] Stempel; Siestrup (2022); [52] Chudinovskikh (2022); e [53] Kaluza; Van Dick (2022).
<i>Web of Science</i>
[54] Bourne; Forman (2014); [55] Sewell; Taskin (2015); [56] Kucera; Krulicky; Navratilova (2021); [57] Yang; Kim; Hong (2021); [58] Duborkina et al (2021); [59] Moglia; Hopkins; Bardoel (2021); [60] Juchnowicz; Kinowska (2021); [61] Nguyen (2021); [62] Bigras et al (2021); [63] Gifford (2022); [64] Chafi; Hultberg; Yams (2022); e [65] Kuzior; Kettler; Rab (2022).

4. Análise dos resultados

O objetivo desta seção é indicar os periódicos que trataram de vantagens e/ou desvantagens do teletrabalho, os principais países de publicação, o idioma, o ano de publicação dos artigos selecionados, a área temática e a indicação das vantagens e desvantagens.

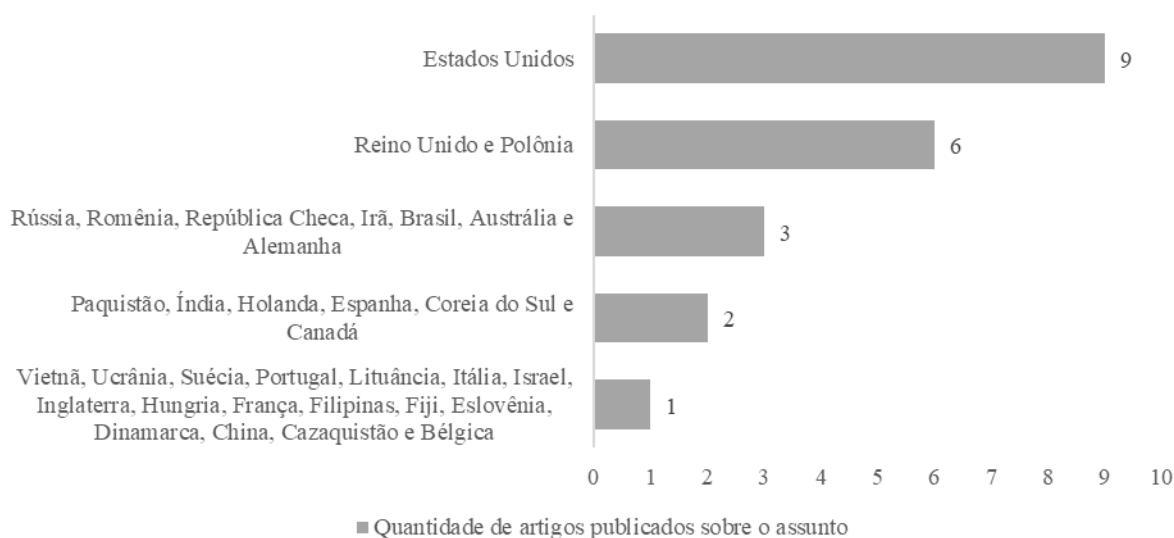
Os periódicos que mais publicaram sobre o tema foram o Sustainability (6), Amfiteatru Economic (3), International Journal of Environmental Research and Public Health (3), Frontiers in Psychology (2), Human Resource Development International (2), Transportation Research Part A: Policy and Practice (2).

Tabela 1 - Periódicos com publicações sobre o tema.

Título do Periódico	Quantidade de artigos
<i>Sustainability.</i>	6
<i>Amfiteatru Economic; e International Journal of Environmental Research and Public Health.</i>	3
<i>Frontiers in Psychology; Human Resource Development International; e Transportation Research Part A: Policy and Practice.</i>	2
<i>Academy of Strategic Management Journal; Ad Alta-Journal of Interdisciplinary Research; Advances in Environmental Biology; American Review of Public Administration; Apuntes Universitarios; Balkan Social Science Review; Behavioral Sciences; Brics Law Journal; British Journal of Industrial Relations; Community, Work and Family; Current Psychology; Early Childhood Education Journal; Economic Research-Ekonomska Istrazivanja; Education 3-13; Education and Information Technologies; Energies; Fmc Formacion Medica Continuada en Atencion Primaria; Global Transitions; Group Processes and Intergroup Relations; Human Geographies; Human Resource Management International Digest; Industrial and Commercial Training; Information; International Journal of Manpower; International Journal of Online and Biomedical Engineering; International Review of Research in Open and Distance Learning; Journal of Autism and Developmental Disorders; Journal of Curriculum and Teaching; Journal of Educational and Social Research; Journal of Extension; Journal of Interactive Media in Education; Journal of Management Inquiry; Journal of Marriage and Family; Journal of Occupational and Environmental Medicine; Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity; Journal of Teaching And Learning for Graduate Employability; Journal of Corporate Real Estate; Management (Croatia); Organization Studies; Review of Public Personnel Administration; Strategic Direction; Temas em Psicologia; Teruleti Statisztika; Transportation; Work; Work and Occupations; e World Development.</i>	1

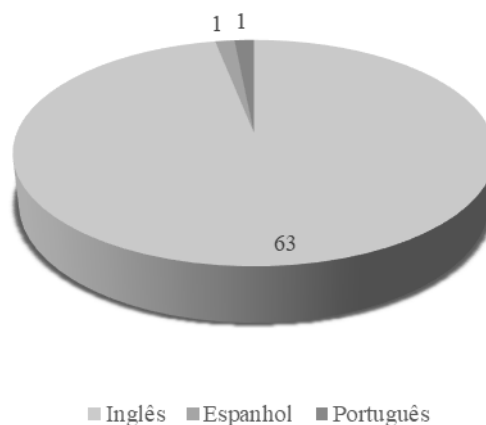
No que diz respeito aos países dos autores, buscou-se identificar a distribuição geográfica das instituições às quais os autores estavam vinculados. Os autores dos artigos selecionados são de 33 (trinta e três) países: Alemanha, Austrália, Bélgica, Brasil, Canadá, Cazaquistão, China, Coreia do Sul, Dinamarca, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Fiji, Filipinas, França, Holanda, Hungria, Índia, Inglaterra, Irã, Israel, Itália, Lituânia, Paquistão, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Romênia, Rússia, Suécia, Ucrânia e Vietnã. Contudo, 3 (três) artigos não puderam ter a nacionalidade dos autores identificada, porque 2 (dois) não tinham a autoria definida e 1 (um) não tinha informação na base de Scopus referente à qual instituição o autor estava vinculado. Nesta categoria de análise, notou-se que alguns artigos tinham como autoria pesquisadores de distintas instituições, dado este que levou o total da amostra de 65 para 74, (ver Gráfico 1).

Gráfico 1 – Publicação por nacionalidade dos autores.



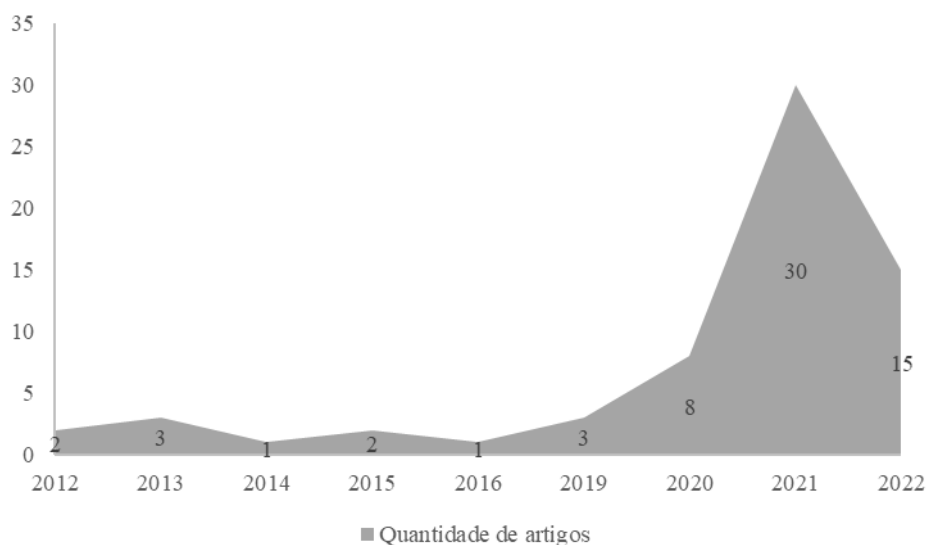
Na análise sobre o idioma das publicações (Gráfico 2), obteve-se o seguinte resultado: 63 artigos em língua inglesa, 1 artigo em espanhol e 1 em português.

Gráfico 2 – Publicação por idioma



No que diz respeito a quantidade de artigos publicado no período definido como recorte temporal (os artigos publicados de janeiro de 2012 até o dia 11 de abril de 2022), percebeu-se que 2021 foi o ano com maior publicação, totalizando de 30 artigos, como demonstrado no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Publicação por ano



Em relação às áreas temáticas, há uma diferença entre as categorias indicadas na Scopus e a da WoS, por isso foram analisadas separadamente. Na Scopus, alguns artigos receberam mais de uma categoria: um artigo em Medicina; e Enfermagem; um em Energia; e Ciências Sociais; um em Economia, Econometria e Finanças; Matemática; e Ciências Sociais; um em Ciências da decisão; Engenharia; e Ciências Sociais; um em Ciências da Computação; e Ciências Sociais; um em Artes e Humanidades; Ciências Sociais; um em Artes e Humanidades; Psicologia; e Ciências Sociais; um em Ciências Agrícolas e Biológicas; Ciências Agrária e Biológicas; Bioquímica, Genética e Biologia Molecular; Neurociência; Psicologia; e Ciências Sociais; dois em Economia, Econometria e Finanças; Ciências Sociais; três em Ciência Ambiental; e Medicina; quatro em Economia, Econometria e Finanças; cinco em Energia, ciência ambiental; e Ciências Sociais; cinco em Negócios, gerenciamento e contabilidade; Ciências Sociais; cinco em Negócios, Gerenciamento e Contabilidade. E outros foram identificados com uma única categoria, quais sejam: um em Engenharia; um em Ciência ambiental; dois em Medicina; três não identificadas; cinco em Psicologia; e nove em Ciências Sociais.

Já na WoS, as áreas foram: um artigo em Ciência da Computação; um em Ciência e Tecnologia – Outros tópicos; um em Energia e Combustíveis; um em Engenharia; Transporte; dois em Ciência e Tecnologia – Outros tópicos; Ciências Ambientais e Ecologia; dois em Educação e Pesquisa Educacional; e quatro em Economia de negócios.

Por fim, as vantagens e desvantagens indicadas nos periódicos encontram-se descritas na Figura 4 e na Figura 5, respectivamente. A legenda desses periódicos está indicada no Quadro 2.

Figura 4 – Vantagens do Teletrabalho

Vantagens	
Descrição da vantagem	Autores (identificados no Quadro 2)
A saúde física e mental melhorou, com aumento do sentimento de bem-estar, confiança, satisfação e redução do estresse.	[1], [2], [4], [8], [15], [16], [17], [20], [25], [27], [28], [32], [33], [36], [37], [38], [39], [42], [43], [45], [46], [47], [48], [50], [51], [56], [57], [61] e [64].
A flexibilidade espacial (local de trabalho) e temporal (de horário) facilita o desenvolvimento das atividades.	[1], [2], [4], [6], [7], [10], [13], [14], [15], [16], [18], [19], [20], [22], [23], [25], [27], [31], [33], [35], [36], [45], [46], [47], [48], [49], [51] e [53].
Melhora a organização do uso do tempo e reduz a carga horária trabalhada.	[3], [6], [13], [14], [15], [20], [27], [28], [31], [34], [35], [36], [37], [40], [45], [56], [63] e [64].
Reduz os custos financeiros da empresa.	[1], [2], [3], [4], [9], [18], [22], [24], [25], [28], [32], [34], [35], [36], [39] e [50].
O funcionário tem perfil profissional, habilidades com tecnologias, e dispõe ferramentas tecnológicas necessárias para teletrabalhar.	[1], [4], [9], [11], [13], [21], [24], [29], [31], [35], [36], [39], [45], [48] e [64].
Aumenta o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	[1], [19], [28], [36], [38], [41], [42], [45], [48], [51], [54], [59], [63] e [64].
Aumenta a autonomia do funcionário em relação ao desenvolvimento das atividades.	[14], [18], [24], [25], [28], [34], [35], [41], [45], [48], [49], [51], [62] e [64].
O ambiente de trabalho fora das dependências tradicionais são melhores, mais confortáveis e adequado às necessidades do funcionário.	[1], [2], [4], [9], [14], [23], [24], [31], [35], [45], [51], [62] e [64].
As relações do servidor com chefia, do servidor com os membros da equipe, do servidor com a empresa, e entre distintas equipe são melhores.	[2], [8], [9], [11], [15], [18], [28], [34], [35], [36], [43], [50] e [64].
Aumenta a eficiência organizacional, melhora o clima organizacional e fortalece a cultura do teletrabalho.	[1], [2], [4], [13], [36], [38], [39], [46], [47], [50] e [56].
Melhora as atividades relacionadas a recursos humanos (recrutamento e seleção; integração; treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho; comunicação interna; folha de pagamento; benefícios; demissões).	[1], [2], [3], [4], [8], [9], [10], [11], [16] e [65].
Contribui com melhorias para a sociedade, tanto nos aspectos econômicos quanto nos sociais e de impacto no meio ambiente.	[2], [4], [15], [34], [36], [45], [59], [61], [64] e [65].
Melhora o desempenho individual e desenvolvimento profissional.	[21], [22], [28], [38], [48], [49], [50], [62] e [64].
Reduz as distrações e interrupções na execução das atividades.	[2], [8], [24], [28], [31], [33], [51] e [62].
Reduz o custo para trabalhar e aumenta a renda do trabalhador.	[4], [6], [25], [31], [34], [45] e [56].
Melhora qualidade de vida do trabalhador e a relação com a sua família.	[9], [26], [32], [35], [46] e [50].
Fatores como faixa etária do servidor, gênero, possuir função de liderança e ter responsabilidades no dia a dia com idosos ou crianças ajudaram na aceitação do teletrabalho.	[5], [10], [15], [27] e [44].
Os serviços ofertados pela empresa melhoraram e houve aceitação da sociedade a esta nova modalidade.	[23], [45], [40] e [49].
Melhora o compartilhamento do conhecimento.	[23] e [64].
A aceitação é maior quando é opcional ao participante.	[20] e [53].
Apoia os direcionadores estratégicos (visão, missão, objetivos, estratégias e metas) da minha empresa.	[28].
Aumenta a socialização, comunicação formal e informal dentro da empresa.	[64].

Figura 5 – Desvantagens do Teletrabalho

Desvantagens	
Descrição da desvantagem	Autores (identificados no Quadro 2)
Diminui a socialização, comunicação formal e informal dentro da empresa.	[1], [2], [4], [5], [6], [9], [13], [14], [19], [21], [24], [27], [28], [29], [31], [32], [33], [34], [35], [42], [45], [48], [50], [51], [52], [53], [56], [62], [63] e [64].
A gestão da empresa, a definição dos processos de trabalho e as normas internas são difíceis de serem ajustadas.	[4], [5], [13], [18], [19], [22], [24], [27], [28], [31], [34], [35], [41], [45], [46], [48], [49], [51], [55], [59], [60], [61], [64].
Piora na organização do uso do tempo e a aumento da carga horária trabalhada.	[6], [8], [13], [15], [18], [22], [24], [28], [31], [33], [42], [48], [49], [50], [51], [53], [54], [56], [59], [62], [63], [64].
O funcionário não tem perfil profissional, habilidades com tecnologias, e dispõe ferramentas tecnológicas necessárias para teletrabalhar.	[2], [4], [13], [18], [21], [22], [23], [28], [31], [32], [33], [34], [40], [46], [47], [49], [52], [56], [58], [62] e [64].
Diminui o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	[4], [6], [8], [14], [15], [17], [22], [27], [28], [31], [33], [43], [48], [50], [51], [53], [59], [60], [62], [63], [64].
As relações do servidor com chefia, do servidor com os membros da equipe, do servidor com a empresa, e entre distintas equipe são piores.	[1], [3], [4], [5], [9], [18], [24], [28], [29], [35], [38], [52], [53], [57], [60], [62], [63], [64].
A saúde física e mental piorou com aumento do sentimento de mal-estar, desconfiança, insatisfação e aumento do estresse.	[8], [17], [18], [20], [22], [23], [24], [27], [28], [31], [38], [51], [54], [56], [59], [62], [64].
Não contribui para o aumento da eficiência organizacional, para melhora do clima organizacional e para fortalecimento da cultura do teletrabalho.	[2], [4], [5], [12], [22], [27], [31], [33], [34], [48], [51], [52], [56], [63], [64].
Aumenta as distrações e interrupções na execução das atividades.	[4], [6], [46], [47], [48], [51], [53], [28], [33], [37], [56], [61].
Fatores como faixa etária do servidor, gênero, possuir função de liderança e ter responsabilidades no dia a dia com idosos ou crianças prejudicaram na aceitação do teletrabalho.	[2], [7], [17], [26], [27], [31], [33], [44], [46], [47] e [48].
Piora as atividades relacionadas a recursos humanos (recrutamento e seleção; integração; treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho; comunicação interna; folha de pagamento; benefícios; demissões).	[3], [14], [16], [21], [30], [42], [43], [46], [47], [52].
Piora no compartilhamento do conhecimento.	[3], [5], [28], [34], [42], [46], [47], [53], [64].
Aumento do custo para trabalhar e redução da renda do trabalhador.	[2], [6], [15], [24], [35], [56], [59].
Os serviços ofertados pela empresa não melhoraram e a sociedade não aceitou bem o teletrabalho.	[4], [21], [23], [27], [40], [45], [49].
Piora no desempenho individual e desenvolvimento profissional.	[2], [4], [33], [35], [37], [53].
A empresa não dispõe das tecnologias necessárias.	[4], [7] e [34].
A flexibilidade espacial (local de trabalho) e temporal (de horário) não facilita o desenvolvimento das atividades.	[14] e [47].
Não é melhor aceito quando é impositivo ao funcionário.	[20] e [53].
Não contribui com melhorias para a sociedade, tanto nos aspectos econômicos quanto nos sociais e de impacto no meio ambiente.	[56] e [59].

5. Considerações Finais

Observou-se que o assunto teletrabalho ganhou relevância a partir de 2021, quando o quantitativo de publicações anual chegou a trinta artigos, quase metade da amostra selecionada na bibliometria. Talvez tal dado esteja associado ao isolamento forçado devido à Covid-19, contudo a transformação digital pela qual as organizações estão passando possa corroborar essa nova realidade. Além disso, os países com melhores economias destacaram-se entres os que mais publicaram artigos sobre o assunto, tais como Estados Unidos, Reino Unido e Polônia; e, no que diz respeito às áreas temáticas, as áreas de negócios e a área social se destacaram.

Ademais, constatou-se que as vantagens se sobrepõem às desvantagens, tendo em vista que foram indicadas 22 vantagens e 19 desvantagens. Das vantagens indicadas, destacaram-se melhora na saúde física e mental, com aumento do sentimento de bem-estar, confiança, satisfação e redução do estresse; a flexibilidade espacial e de horário; melhor organização no uso do tempo e redução da carga horária; redução do custo financeiro da empresa; funcionário têm perfil profissional e habilidades para teletrabalhar. Diante destes dados, nota-se que tanto os funcionários quanto as empresas tendem a se beneficiar com o teletrabalho.

Já em relação as desvantagens, as mais indicadas foram diminuição da socialização, comunicação formal e informal dentro da empresa; dificuldade de ajustar a gestão da empresa, a definição dos processos de trabalho e as normas internas; piora na organização do uso do tempo e o aumento da carga horária trabalhada; funcionário não tem perfil profissional, habilidades com tecnologias, e não dispõe de ferramentas tecnológicas necessárias para teletrabalhar; e diminui o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Constata-se, pois, que ainda não há um consenso na literatura sobre determinados fatores serem vantagens ou desvantagens. Porém, o estudo foi realizado em diferentes países, tipos de empresas, com profissionais de categorias distintas, o que pode influenciar nesta percepção não definitiva. Face o exposto, a realização de pesquisas em áreas específicas mostra-se relevante, como também sugere, como proposta de pesquisas futuras, uma ampliação do recorte temporal para datas mais recentes.

Referências

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1-11.
- Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Waried, K., & Javaid, S. (2021). Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic. *Global Transitions*, 3, 99-108.
- Belovski, V. (2013). Employment contract for teleworking-working off the employer's premises. *Balkan Social Science Review*, 2, 101-120.
- Beno, M. (2021). Working from the home office and homeschool(-ing): Experiences of Austrian employees (parents) in the time of Covid-19. *Journal of Educational and Social Research*, 11(4), 73-83.
- Bhattacharjee, S. (2020). 'Work from home' as an alternative to daily commuting for working women. *Human Geographies*, 14(2), 255-265.
- Bigras, N., Lemay, L., Bouchard, C., Cantin, G., & Lemire, J. (2021). Early Childhood Educators' Perceptions of Their Emotional State, Relationships with Parents, Challenges, and Opportunities During the Early Stage of the Pandemic. *Early Childhood Education Journal*, 49(5), 775-787.

- Blanchard, A. L. (2021). The effects of COVID-19 on virtual working within online groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2), 290-296.
- Bourne, K. A., & Forman, P. J. (2014). Living in a culture of overwork: An ethnographic study of flexibility. *Journal of Management Inquiry*, 23(1), 68-79.
- Chafi, M. B., Hultberg, A., & Yams, N. B. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability*, 14(1), 1-20.
- Chen, Z. (2021). Influence of working from home during the COVID-19 crisis and HR practitioner response. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 710517.
- Chudinovskikh, M. (2022). Regulation of telework in BRICS: Lessons from the pandemic. *BRICS Law Journal*, 9(2), 72-93.
- Cretan, G. C. G., et al. (2021). Determinants of employees' option for preserving teleworking after the COVID-19 pandemic. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 669-682.
- De Lucas Ancillo, A., Del Val Núñez, M. T., & Gavrilá, S. G. (2021). Workplace change within the COVID-19 context: A grounded theory approach. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, 34(1), 2297-2316.
- De Macêdo, T. A. M., et al. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*, 66(4), 777-788.
- Di Fusco, S. A., et al. (2021). Impact of working from home on cardiovascular health: An emerging issue with the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12054.
- Dias, A., et al. (2021). The online education system: Covid-19 demands, trends, implications, challenges, lessons, insights, opportunities, outlooks, and directions in the work from home. *Sustainability (Switzerland)*, 13(21).
- Drašler, V., et al. (2021). Difference in the attitude of students and employees of the university of ljubljana towards work from home and online education: Lessons from covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9).
- Duborkina, I. A., et al. (2021). Organizing employees' workspaces in the context of remote work: advantages and disadvantages of BYOD. *Apuntes Universitarios*, 11(4), 413-424.
- Dzedik, V., Domingues, J. P. T., Tikhonovich, E., & Moiseeva, V. (2022). Application of artificial intelligence methods for educational organizations' quality management systems (QMS) effectiveness improvement. *Back to ICQEM 2022*.
- Esquerda, M. (2021). Advantages, disadvantages and ethical aspects of teleworking. *FMC Formacion Medica Continuada en Atencion Primaria*, 28(4), 207-209.
- Ferreira, R., et al. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1-24.
- Filardi, F., De Castro, R., & Zanini, M. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cad. EBAPE.BR*, 18(1).
- Finding a balance: investigating direct and indirect effects of flexible working on return on labour. (2019). *Human Resource Management International Digest*, 27(7), 48-50.

- Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2019). “Family-Friendly” Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3-44.
- Gifford, J. (2022). Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*, 25(2), 105-113.
- Gil, A.C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas S/A.
- Gill, R. (2020). Graduate employability skills through online internships and projects during the COVID-19 Pandemic: An Australian example. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 146-158.
- Guedes, V. L. da S. (2012). A Bibliometria e a Gestão da Informação e do Conhecimento Científico e Tecnológico: uma revisão da literatura. *PontodeAcesso*, 6(2), 74-109.
- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2022). Implications of Employment Changes Caused by COVID-19 on Mental Health and Work-Related Psychological Need Satisfaction of Autistic Employees: A Mixed-Methods Longitudinal Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 52(1), 89-102.
- Gray, D. E. (2012). Pesquisa no Mundo Real. 2 ed. Porto Alegre: Penso.
- Hasan, S. M., Rehman, A., & Zhang, W. (2021). Who can work and study from home in Pakistan: Evidence from a 2018–19 nationwide household survey. *World Development*, 138.
- Hill, P., & Schmutz, A. (2020). Remote: Office Not Required—A Book Review. *Journal of Extension*, 58(6), 1-3.
- Hoque, K., & Bacon, N. (2022). Working from home and disabled people’s employment outcomes. *British Journal of Industrial Relations*, 60(1), 32-56.
- Ipsen, C., et al. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4).
- Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2021). Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. *Information*, 12(8).
- Kaluza, A. J., & Van Dick, R. (2022). Telework at times of a pandemic: The role of voluntariness in the perception of disadvantages of telework. *Current Psychology*.
- Katalin, L. (2021). Stay home, work from home! – The impact of the coronavirus pandemic on teleworking in Northern Hungary, April 2020. *Területi Statisztika*, 61(2), 153-169.
- Kim, J., et al. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910.
- Kim, T., Mullins, L. B., & Yoon, T. (2021). Supervision of Telework: A Key to Organizational Performance. *American Review of Public Administration*, 51(4), 263-277.
- Kotera, Y., et al. (2020). Dealing With Isolation Using Online Morning Huddles for University Lecturers During Physical Distancing by COVID-19: Field Notes. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 21(4), 238-244.
- Kruszewska, A., Nazaruk, S., & Szewczyk, K. (2022). Polish teachers of early education in the face of distance learning during the COVID-19 pandemic—the difficulties experienced and suggestions for the future. *Education 3-13*, 50(3), 304-315.

- Kucera, J., Krulicky, T., & Navratilova, P. (2021). The trend of work from home and its advantages and disadvantages during the COVID-19 pandemic: A comparative study. *Ad Alta-Journal of Interdisciplinary Research*, 11(2), 145-150.
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rab, L. (2022). Digitalization of Work and Human Resources Processes as a Way to Create a Sustainable and Ethical Organization. *Energies*, 15(1).
- Littlejohn, A., et al. (2021). Moving teaching online: Cultural barriers experienced by university teachers during COVID-19. *Journal of Interactive Media in Education*, 2021(1).
- Mahler, J. (2012). The Telework Divide: Managerial and Personnel Challenges of Telework. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 407-418.
- Martin, H. B., & Macdonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616.
- Mendes, R. A. de O., Oliveira, L. C. D., & Veiga, A. G. B. (2020). A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira / The feasibility of tele-work in Brazilian public administration. *Brazilian Journal of Development*, 6(3), 12745–12759.
- Mexas, M. P., Quelhas, O. L. G., & Costa, H. G. (2012). Prioritization of enterprise resource planning systems criteria: focusing on construction industry. *International Journal of Production Economics*, 138(1/1).
- Miron, D., et al. (2021). A Multidimensional Approach Of The Relationship Between Teleworking And Employees Well-Being - Romania During The Pandemic Generated By The Sars-Cov-2 Virus. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 586-600.
- Moglia, M., Hopkins, J., & Bardoel, A. (2021). Telework, Hybrid Work and the United Nation's Sustainable Development Goals: Towards Policy Coherence. *Sustainability*, 13(16).
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101.
- Nguyen, M. H. (2021). Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. *Transportation*, 48(6), 3207-3238.
- Orzeł, B., & Wolniak, R. (2022). Digitization in the Design and Construction Industry-Remote Work in the Context of Sustainability: A Study from Poland. *Sustainability*, 14(3).
- Page, M. J., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Syst Rev*, 10, 89.
- Pass, S., & Ridgway, M. (2022). An informed discussion on the impact of COVID-19 and 'enforced' remote working on employee engagement. *Human Resource Development International*, 25(2), 254-270.
- Pordelan, N., et al. (2022). Consequences of teleworking using the internet among married working women: Educational careers investigation. *Education and Information Technologies*, 27(3), 4277-4299.
- Rafalski, J. C., & de Andrade, A. L. (2015). Home-Office: Exploratory Aspects of Work from Home. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441.
- Rose, P. A., & Brown, S. (2021). Reconstructing attitudes towards work from home during COVID-19: A survey of South Korean managers. *Behavioral Sciences*, 11(12).

- Sahoo, B. P., Gulati, A., & Ul-Haq, I. (2021). COVID-19 & Prospects of Online Work from Home Using Technology: Case from India. *International journal of online and biomedical engineering*, 17(9), 106-118.
- Scheibe, S., de Bloom, J., & Modderman, T. (2022). Resilience during Crisis and the Role of Age: Involuntary Telework during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3).
- Schislyaeva, E. R., & Plis, K. S. (2021). Personnel management innovations in the digital era: Case of Russia in COVID-19 pandemic. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(SpecialIssue2), 1-16.
- Semenets-Orlova, I., et al. (2022). Special Aspects of Educational Managers' Administrative Activity under Conditions of Distance Learning. *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(1), 286–297.
- Sewell, G., & Taskin, L. (2015). Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. *Organization Studies*, 36(11), 1507-1529.
- Ştefan, E. B. (2021). The Odyssey Of Homework During The Covid-19 Pandemic. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 875-892.
- Steidelmuller, C., Meyer, S. C., & Muller, G. (2020). Home-based telework and presenteeism across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 998-1005.
- Stempel, C. R., & Siestrup, K. (2022). Suddenly Telework: Job Crafting as a Way to Promote Employee Well-Being?. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Tahlyan, D., et al. (2022). For whom did telework not work during the Pandemic? Understanding the factors impacting telework satisfaction in the US using a multiple indicator multiple cause (MIMIC) model. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 155, 387-402.
- The end of flexible working? (2013). Has Yahoo!'s Marissa Mayer sounded the death knell for remote working? *Strategic Direction*, 29(6), 15-17.
- Tudy, R. A. (2021). From the corporate world to freelancing: the phenomenon of working from home in the Philippines. *Community, Work and Family*, 24(1), 77-92.
- Valmohammadi, C. (2012). Investigating the perceptions of Iranian employees on teleworking. *Industrial and Commercial Training*, 44(4), 236-241.
- Vrchota, J., Maříková, M., & Řehoř, P. (2020). Teleworking in small and medium enterprises (SMEs) before the onset of coronavirus crisis in the Czech Republic. *Management*, 25(2), 151-164.
- Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (Year). Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19. *Journal of Corporate Real Estate*, Volume(Issue), Page range.
- Zajdel, M., et al. (2021). Conditions and determinants of distance education for students during the COVID-19 pandemic - evaluation in the Kuyavia-Pomerania region in Poland. *Sustainability (Switzerland)*, 13(18).
- Zeinanddiny Meymand, Z., & Bokaie, M. (2013). Tele-working and its effect on human resource efficiency. *Advances in Environmental Biology*, 7(10), 3071-3075.

Authors Profiles

Kenea dos Santos Rodrigues is a master's degree in Management Systems (MSG) from Fluminense Federal University (UFF). He is an archivist at Fluminense Federal University. His research interests include Knowledge Management, Document Management, Project Management, and Process Management.

Mirian Picinini Méxas is Ph.D in Civil Engineering from Fluminense Federal University (UFF), Brazil; Professor of the Actuarial Sciences and Finance Department at UFF; and Professor of the PhD Program in Sustainable Management Systems PPSIG UFF and Master Program in Management Systems MSG UFF. Her research interests are in the areas of Information Technology, Quality Manager, Processes, and Projects Management.

Augusto da Cunha Reis is Ph.D. in Production Engineering from PUC-RJ (2013), a master's degree in Production Engineering, and a bachelor's degree in Business Administration from PUC-RJ (2009 and 2006, respectively). He is a professor in the Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET/RJ), with experience and focus on the following subjects: supply chain management, product variety management, healthcare logistics, and reverse logistics.