



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

VALDECI PEREIRA DE FARIAS JUNIOR

**TELETRABALHO: um estudo sobre a produção científica  
na área de administração**

Brasília – DF

2019

VALDECI PEREIRA DE FARIAS JUNIOR

**TELETRABALHO: um estudo sobre a produção científica  
na área de administração**

Monografia apresentada ao Departamento  
de Administração como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Professora Orientadora: Dra. Clarissa  
Melo Lima

Brasília – DF

2019

Junior, Valdeci Pereira de Farias.

TELETRABALHO: um estudo sobre a produção científica na área de administração / Valdeci Pereira de Farias Junior. - Brasília, 2019

51 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2019.

Orientador: Prof.<sup>a</sup>. Msc. Clarissa Melo Lima, Departamento de Administração.

1. Teletrabalho.
2. Meta-Análise.
3. Gestão.
4. Estratégia.
5. Tecnologia.

**VALDECI PEREIRA DE FARIAS JUNIOR**

**TELETRABALHO: um estudo sobre a produção científica  
na área de administração**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de  
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do  
aluno

**Valdeci Pereira de Farias Junior**

Prof. Dra. Clarissa Melo Lima  
Professor-Orientador

Prof. Dr. Evaldo Cesar Cavalcante  
Rodrigues  
Professor-Examinador

Prof. Dr. Roberto Bernardo da Silva.  
Professor-Examinador

Brasília, 03 de Junho de 2019

*Dedico este trabalho a todos que me apoiaram e me ajudaram de qualquer maneira para a construção do mesmo, seja de modo afetivo ou racional, fizeram parte do desenvolvimento deste.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me proporcionar saúde para correr atrás dos meus sonhos, por me tornar todos os dias mais forte para enfrentar as dificuldades cotidianas e demais e por incluir amor dentro do meu ser para que eu faça tudo com dedicação e carinho.

Agradeço também principalmente aos meus pais Nilma e Valdeci que me permitiram chegar até aqui, que sempre me apoiam e me ajudam em tudo e todos os momentos, aos meus familiares e amigos próximos, pela paciência, pelas orações, por acreditarem que eu seria capaz. Assim como agradeço imensamente pelo amor e carinho de todos. Agradeço também todos os professores que passaram por essa caminhada disponibilizando tempo e conhecimento, de uma forma muito importante me tornaram quem sou hoje. Mas, em especial, a minha orientadora Professora Dra. Clarissa Melo Lima que não desistiu de mim mesmo passando pela maior dificuldade da minha vida acadêmica, manteve prontamente ao meu lado na criação e desenvolvimento desse projeto, dedicou seu tempo e paciência para correções e sugestões para que pudesse deixar o trabalho da melhor maneira possível.

Enfim, agradeço de coração todos que participaram da minha vida, me agregando pontos positivos e alegrias para essa jornada, agradeço inclusive, aqueles me fizeram mal, me deixando assim mais forte para enfrentar problemas maiores e conquistar benefícios melhores.

“A maior recompensa para o trabalho do homem não é o que ele ganha com isso, mas o que ele se torna com isso” (John Ruskin).

## RESUMO

O processo de reestruturação global da economia, proporcionado pelo desenvolvimento científico tecnológico, aponta cada vez mais para as relações no mundo virtual, em que os computadores capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos, executar tarefas anteriormente desempenhadas por seres humanos, anunciam uma nova organização social na qual o desenvolvimento de atividades dependerá cada vez mais de tecnologias. Uma dessas atividades é o teletrabalho. O objetivo geral desta pesquisa é investigar a produção científica sobre o tema teletrabalho com base em artigos publicados em revistas nacionais de administração no período de 2007 a 2017. A pesquisa busca mostrar informações a respeito do teletrabalho, com a intenção de contribuir para que gestores e chefes de equipe tenham uma noção melhor sobre o tema, podendo aplicar os conhecimentos em suas organizações. A pesquisa, baseada em revisão sistemática, é útil também para pesquisadores da área de administração, recursos humanos e gestão de políticas públicas, sendo relevante para empresas privadas para que possam decidir se usam ou não e quando devem usar o teletrabalho em suas atividades e processos bem como também em empresas públicas. Por fim, a pesquisa justifica-se na parte teórica porque trata um tema atual, em nível nacional, exclusiva para nível acadêmico, procurando diferenciar-se devido ao fato de o estudo ser de âmbito nacional, exclusivo e recente. Os resultados obtidos demonstraram que os estudos sobre o teletrabalho no Brasil ainda precisam ser amplamente aprofundados, procurando dar uma ênfase aos fatores administrativos e gerenciais que a realização desse tipo de trabalho envolve. Considerando todos os objetivos propostos inicialmente, pode ser concluído que depois das análises e estudos relacionados a essa temática, a abordagem desejada foi abrangida com sucesso, ressaltando de maneira geral todos os pontos necessários para que seja atingido um pensamento sobre o tema de modo preciso.

Palavras-chave: Teletrabalho. Meta-Análise. Gestão. Estratégia. Tecnologia.



## **ABSTRACT**

The process of global restructuring of the economy, provided by scientific technological development, increasingly points to relationships in the virtual world. Computers capable of understanding speech, reading handwritten texts, performing tasks previously performed by humans, announce a new social organization in which the development of activities will depend more and more on technologies. One such activity is telecommuting. The general objective of this research is to investigate the scientific production on the theme teleworking based on articles published in national administration magazines from 2007 to 2017. The research seeks to show information about teleworking, with the intention of contributing to managers and team leaders have a better idea about the subject, and can apply the knowledge in their organizations. The research, based on a systematic review, is also useful for researchers in the area of administration, human resources and public policy management. It is relevant for private companies to decide whether or not to use telework in their activities and processes as well as in public companies. Finally, the research is justified in the theoretical part because it treats a current theme, at the national level, exclusively for academic level, trying to differentiate itself due to the fact that the study is national, exclusive and recent. The results obtained showed that the studies on teleworking in Brazil still need to be extensively studied, seeking to emphasize the administrative and managerial factors that the accomplishment of this type of work involves. Considering all the objectives initially proposed, it can be concluded that after the analyzes and studies related to this theme, the desired approach was successfully covered, highlighting in general all the necessary points to reach a precise thought on the subject.

**Keywords:** Telework. Meta-Analysis. Management. Strategy. Technology.

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 - Nuvem de palavras-chave vinculadas ao tema 'teletrabalho' .....41
- Figura 2 - Certificado de artigo extraído e apresentado no congresso GOOP 2019 .51

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Relação Da Quantidade De Autores E Quantidade De Artigos Da Amostra.....	36
--	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais Vantagens E Desvantagens Apontadas Nos Artigos Em Relação Ao Teletrabalhador, À Empresa E A Sociedade. ....	30
Tabela 2 - Relação Da Quantidade De Autores E Quantidade De Artigos Por Periódico .....	35
Tabela 3 - Distribuição Da Quantidade De Artigos Por Ano.....	37
Tabela 4 - Quantidade De Publicações Por Autor.....	38
Tabela 5 - Quantidade De Publicações Por Instituição .....	39
Tabela 6 - Distribuição Da Produção Científica Por Região.....	40
Tabela 7 - Artigos Utilizados No Estudo.....	47

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CNPQ – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

MEC – Ministério da Educação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

# SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	Formulação do problema.....	14
1.2	Objetivo Geral.....	14
1.3	Objetivos Específicos.....	14
1.4	Justificativa.....	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1	História do teletrabalho.....	16
2.2	Teletrabalho no Brasil.....	17
2.3	Ferramentas do teletrabalho.....	19
2.4	Percepções a respeito do teletrabalho.....	20
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	25
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	26
3.2	Caracterização da organização, setor ou área.....	27
3.3	População e amostra.....	27
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	27
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	28
4.1	Linhas de pesquisa e enfoques teóricos dos artigos.....	28
4.2	Estudos das relações dos artigos selecionados.....	31
4.3	Quantidade de autores por artigo.....	34
4.4	Distribuição da quantidade de artigos de 2007 a 2017.....	36
4.5	Quantidade de publicações por autor.....	37
4.6	Principais instituições.....	38
4.7	Distribuição dos artigos por região do país.....	40
4.8	Análise das palavras-chave vinculadas ao tema 'Teletrabalho'....	40
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	42
5.1	Limitações e Recomendações para Estudos Futuros.....	43
	REFERÊNCIAS.....	44
	Anexo 1.....	47
	Anexo 2.....	51

## 1 INTRODUÇÃO

Com a humanidade reestruturada, necessitando cada vez mais de recursos e precisando utilizar cada vez melhor os espaços que no novo ambiente da sociedade se reformam em novas formas de vida, trabalho e locomoção surgem novas relações interpessoais e modalidades, sendo uma delas o teletrabalho (BARROS, 2015).

O teletrabalho é aquele realizado quando se utiliza equipamentos que permitam que o trabalho efetivo tenha efeito num lugar diferente do que é ocupado pela pessoa que o realiza (BARROS, 2015). O termo surgiu na década de 1970 quando havia uma preocupação com os gastos de deslocamento para o trabalho, e determinadas funções passavam a ser atribuídas para a execução em domicílio. Existem diferentes concepções para o termo e há termos similares, como: trabalho remoto, trabalho à distância e *home office* (DUARTE, 2015).

O teletrabalho é uma área de potencial crescimento no início do terceiro milênio, sendo verificadas evidências de estudos no exterior e no Brasil sobre o tema. Trata-se de um tema interdisciplinar e, no escopo da administração tangencia áreas ligadas a gestão de pessoas e à administração de recursos de tecnologia da informação (MELLO *et. al.*, 2014).

Verifica-se, com base no que foi exposto anteriormente, a oportunidade de se investigar empiricamente a produção científica sobre o tema teletrabalho, com uma abordagem enfatizando a área da administração, inclusive comparando a abrangência dos estudos de acordo com o nível que tais artigos que tratem do assunto.

Estudos bibliométricos permitiriam, inclusive, apresentar e classificar dados estatísticos baseados em artigos. Nesse sentido, podem ser propostas pesquisas mostrando a distribuição do tema em nível nacional, os principais autores, a filiação acadêmica desses autores e quais os principais assuntos relacionados ao teletrabalho (LEXIS e GRIMES, 2005).

Finalmente, tais estudos podem, ainda, abordar a evolução do tema e o uso de meios tecnológicos para viabilizar o teletrabalho e como a atividade pode contribuir para as atividades organizacionais, seja no nível local, regional ou global, mostrando suas ferramentas e como usa-las da melhor forma possível.

## 1.1 Formulação do problema

Diante do que foi exposto na introdução, formula-se o seguinte problema de pesquisa: **Como tem se desenvolvido a produção científica sobre o tema teletrabalho com base em artigos científicos publicados em revistas nacionais de administração no período de 2007 a 2017?**

## 1.2 Objetivo Geral

Com base no problema formulado, o objetivo geral desta pesquisa é investigar a produção científica sobre o tema teletrabalho com base em artigos publicados em revistas nacionais de administração no período de 2007 a 2017.

## 1.3 Objetivos Específicos

- Fazer um levantamento da quantidade de autores por artigo;
- Verificar a distribuição dos artigos no período analisado;
- Identificar a quantidade de artigos dos principais autores que tratam sobre o tema teletrabalho nos artigos selecionados;
- Identificar a filiação acadêmica dos autores que tratam sobre o tema teletrabalho nos artigos selecionados;
- Apontar a distribuição dos artigos por regiões do país;
- Analisar as palavras-chave vinculadas ao tema Teletrabalho;
- Analisar as linhas de pesquisa e enfoques teóricos dos artigos selecionados.
- Realizar o estudo das relações dos artigos selecionados.



#### **1.4 Justificativa**

A pesquisa busca mostrar informações a respeito do teletrabalho, com a intenção de contribuir para que gestores e chefes de equipe tenham uma noção melhor sobre o tema, podendo aplicar os conhecimentos sobre essa temática em suas organizações.

A pesquisa é útil, também, para pesquisadores da área de administração, recursos humanos e gestão de políticas públicas, sendo relevante para empresas privadas bem como também em empresas públicas para que possam decidir se usam ou não e quando devem usar o teletrabalho em suas atividades e processos.

Esta pesquisa contribui muito também para questões sociais no sentido de apoio para a elaboração de políticas públicas para amenizar consideravelmente os problemas de poluição e congestionamentos.

Por fim, a pesquisa justifica-se como relevante devido ao fato de que a parte teórica trata de um tema atual, em nível nacional, voltada para nível acadêmico, procurando diferenciar-se devido ao fato de o estudo ser de âmbito nacional, exclusivo e recente.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o referencial teórico da pesquisa. Apresenta-se uma revisão da literatura a respeito do teletrabalho e busca, ao final tratar sobre a pesquisa bibliográfica e o teletrabalho.

### 2.1 História do teletrabalho

O trabalho remoto não pode ser considerado uma prática tão atual e recente quando analisamos seu histórico. Evidencia-se que já em 1969 houve um seminário em Roma, organizado pelo sociólogo Italiano Domenico de Masi, abordando este tema. Contudo, devido aos altos custos de telefonia na época, a ideia não teve seguimento (BRIK e BRIK, 2013).

O vocábulo teletrabalho constitui um neologismo por duas palavras: tele, de origem grega, que significa “longe, ao longe, ou longe de”, e trabalho, originada do latim *tripalium*, que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais (CUNHA, 1982, p. 760). Teletrabalho é, pois, qualquer forma de trabalho realizado à distância da empresa ou de uma de suas unidades de produção. Assim, entende-se que:

“O teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação” (Organização Internacional do Trabalho - OIT - 1996).

Segundo Bergum (2009), o teletrabalho é todo serviço executado por um empregado à distância, em caráter contínuo, fora das instalações da empresa empregadora, utilizando-se do apoio e facilidades das tecnologias de informação e comunicação. De forma semelhante, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)

define que o teletrabalho pode ser entendido como o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais, sedes ou dos locais físicos de produção e operação das empresas. Assim, os teletrabalhadores executam seu trabalho fora dos domínios da empresa empregadora, porém, mantem-se conectados com seus supervisores e demais colegas por meio das tecnologias de comunicação e informação.

O teletrabalho apresenta-se como uma alternativa para flexibilizar o trabalho e, além de diminuir os custos decorrentes do enxugamento da infraestrutura empresarial, contribuir para o enfrentamento das deficiências sociais (BERNARDINO 2010)

O teletrabalho de acordo com Delgado (2011, p. 275) é “toda modalidade de contratação do trabalho humano modernamente admissível”, que envolve “um dispêndio de energia pelo ser humano resultando resultado útil” e que, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, tem sua relação um caráter genérico.

Na atualidade, o teletrabalho é implementado no mundo todo, apresentando as seguintes características: realizado à distância, fragmentado, remunerado por resultado útil, digitalizado e monitorado pelo uso da telemática.

## **2.2 Teletrabalho no Brasil**

No Brasil, por conta de uma estrutura aeroportuária defasada, estradas em condições precárias de tráfego, pessoas morando cada vez mais longe do trabalho e alguns dos metros quadrados comerciais mais caros do mundo, cresce a modalidade de teletrabalho. Tal afirmação, pode ser atestada pela pesquisa Robert Haft Recrutamento, que afirma que atualmente o Brasil é o 3º país que mais cresce com trabalhadores aderindo ao teletrabalho (BRIK e BRIK, 2013).

A atividade é tão relevante e real no cenário brasileiro, verificando-se alterações na legislação trabalhista em virtude desta nova modalidade de trabalho. Considera-se que este novo cenário, com a presença de empresas utilizando trabalhadores remotos possui diversas vantagens, como economia, redução do espaço físico do escritório e otimizando do espaço disponível para os trabalhadores

*in loco*. Ademais, acrescenta-se a economia no aluguel ou na compra de mais espaço físico e do mobiliário (BRUK e BRUK, 2013).

O teletrabalho exercido em região é o mais comum e consiste na atuação que o agente faz a prestação de serviços em seu próprio aposento, com as ferramentas tecnológicas que o ajudam, como a internet, uma vez que sem a utilização de tais tecnologias, ele ficaria definido como o trabalho em região e não o teletrabalho em região. Considerando o texto 6º da Conservação das Leis Trabalhistas (CLT), pode-se considerar que o trabalho em região comum se assemelha com o teletrabalho.

O teletrabalho realizado em tele centros diz respeito a uma determinação do empregador realizado fora de sua matriz/central, para que sejam recebidos os teletrabalhadores com o intuito de realizarem suas atividades. Porém, esses locais não precisam ser da empresa dos teletrabalhadores, podendo ser locais de outras companhias que se utilizam desse lugar (OIT 1996)

Há, também, nesse estratagema de teletrabalho, o teletrabalho transnacional, que acontece no momento em que o trabalho é cumprido por trabalhadores em demais países. O teletrabalho, providenciado dessa forma, pode advir complicações para as relações empregatícias em que momento se utiliza de trabalhadores de nações subdesenvolvidas, podendo ter estudo, em razão de a mão de obra ser mais barata e diminuindo assim os custos (BARROS 2008).

No dia 16 de dezembro de 2011, foi divulgado no Diário Oficial da União a Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, modificando o texto 6º da CLT, abordando o que já estava sendo tratado por doutrinadores e pela jurisprudência, qual seja, o trabalho à distância, situando-o como evidência de classe e heteronomia, típicos da correlação empregatícia.

O teletrabalho é uma existência vivida por vários trabalhadores e sua normatização deu-se por meio do citada na lei nº. 12.551, de 2011, que foi provindo do projeto de lei 3.129/2004 da Câmara dos Deputados, asserção do deputado Eduardo Valverde do Espatifado dos Trabalhadores. Predito projeto aparecia tramitando por mais de sete anos dentro da Câmara Nacional, até que ocorreu sua aprovação pela Presidente da República, no dia 15 de dezembro de 2011. Neste sentido, encontra-se em vigor a Instrução Normativa n. 1, de 31 de agosto de 2018, que estabelece orientações básicas, critérios e procedimentos gerais sobre a prática

do teletrabalho na administração pública federal, em caráter facultativo e aplicado a serviços nos quais se considere desnecessário a presença física dos profissionais na organização empresarial.

### 2.3 Ferramentas do teletrabalho

Com as ferramentas de colaboração os teletrabalhadores podem acompanhar e participar, em tempo real, do andamento dos projetos e das intervenções de cada um, através de ferramentas de criação e acompanhamento (SOBRATT, 2016).

Os fóruns também são ferramentas para o teletrabalho. Os teletrabalhadores podem encontrar seus colaboradores em torno desta plataforma de intercâmbio para compartilhar ideias e trocar ideias e pontos de vista sobre o andamento de um projeto, por exemplo (PILLOU, 2016).

Existem também serviços de comunicação chamados de microblogging, como o *Twitter*, para uso inteiramente privado. As empresas são os principais alvos destes serviços gratuitos, por enquanto. Instalados rapidamente em cada computador, a ferramenta envia mini mensagens acessíveis apenas para os membros do grupo (PILLOU, 2016).

Colaborando também com os teletrabalhadores, existem os serviços de mensagens instantâneas que são para enviar e receber, imediatamente, breves instruções, esclarecimentos, comunicar rapidamente sobre o andamento dos trabalhos e manter um contato permanente, também para os serviços tem a *web* conferência que é para fazer reuniões virtuais, não em volta de uma mesa, mas sim em um *website*. As características de soluções de *web* conferência são o compartilhamento de aplicativos, documentos, navegadores da *internet*, apresentação e edição de documentos *online*, incluindo apresentações do *PowerPoint* (TECHCRUNCH, 2016).

Outra ferramenta que pode ser usada por essa categoria de teletrabalho é o *Basic Support for Cooperative Work* (BSCW) que é um sistema baseado na *internet* que oferece uma área de trabalho colaborativo e que pode ser classificado como *groupware*. É apropriado para ser utilizado especialmente por pequenas e médias

empresas e por organizações virtuais. Ele possui uma arquitetura cliente-servidor e a interface é apenas um navegador de *internet*, permitindo gerenciar projetos *online* e acessar a informação a partir de qualquer lugar e a qualquer hora (SAKUDA E VASCONCELOS, 2005).

O sistema citado no parágrafo anterior permite que o usuário crie uma área de trabalho colaborativo que está vinculada a uma pasta. Nessa pasta serão guardados os objetos que o grupo de trabalho vai compartilhar. Os objetos podem ser: documentos, tabelas, gráficos, planilhas, *links* a páginas, sítios eletrônicos, etc. Cada vez que um membro introduz algum documento que fará parte do projeto, o sistema notificará os demais membros sobre as alterações na pasta (Fontes da *internet*).

Tal como nas empresas em que o teletrabalho ainda não foi adaptado, este tipo de empresas (onde existe teletrabalho) também tem a divisão do trabalho, do processo produtivo, e tem como pressuposto a existência do poder diretivo e seus corolários. Nestas empresas, o empregador controla menos o processo e mais o resultado do trabalho do empregado (REIS, 2007).

O estudo do teletrabalho ressalta questões importantes como a possibilidade de o trabalhador poder melhor administrar o seu tempo e o seu ritmo de trabalho, tempo este que se pode reverter em ganhos, ou para outros tipos de atividades. Como podemos observar, o conceito de teletrabalho não se relaciona apenas com as novas tecnologias, mas também com a evolução de novas dinâmicas socioeconômicas, como a necessidade de redução de custos de concentração, incremento da flexibilidade organizacional e do mercado de trabalho, externalização e descentralização física ou localização flexível, fortalecimento de comunidades locais e menos êxodo para os centros urbanos (com os respectivos benefícios ambientais) (VIEIRA, 2007).

## **2.4 Percepções a respeito do teletrabalho**

Para Quintal (2002), as desvantagens do teletrabalho estão relacionadas ao isolamento social, ao afastamento dos colegas de trabalho e da hierarquia e dificuldades na legalização do contrato de trabalho. O maior problema dá-se pela resistência dos gerentes nas organizações em analisar a origem da insegurança da

eficácia do processo do teletrabalho e a falta de técnicas gerenciais. Uma comunicação eficaz com seu gerente, supervisor pode ser até mais importante, pelo menos para suas pretensões profissionais.

Para que o teletrabalho seja bem-sucedido deve-se considerar a confiança mútua estabelecida entre o teletrabalhador e seu supervisor ou gerente. O empregado, ao estabelecer vínculo de confiança e respeito mútuos, pode trabalhar em qualquer lugar viável, dentro dos outros limites da função. Em momentos de conflitos pessoais no trabalho centralizado a flexibilidade do teletrabalho produz confiança e responsabilidade do teletrabalhador com a organização, que produz a elevação da moral e motivação (QUINTAL, 2002).

Outra vantagem do teletrabalho, para as empresas, é a redução do absenteísmo, pois um funcionário que realiza o *Home Office* consegue desenvolver pelo menos parte do seu trabalho, mesmo quando está doente, quando necessita cuidar de uma criança ou idoso ou sofre problemas climáticos (BRIK e BRIK, 2013).

Barros *et. al.* (2010), ao apresentar uma pesquisa de caso na Shell do Brasil, identificaram o recebimento das pessoas em correlação ao teletrabalho como a maior autarquia para reprogramar o serviço, a flexibilidade para gerenciar o próprio tempo e o prazer de uma melhor qualidade de vida, especialmente no momento em que essa qualidade de vida contém a beneficiação das relações em família. Similarmente, concluíram que a existência de vida de cada profissional é única e requer uma análise personalizada, da qual é fundamental que a própria pessoa associada ativamente esteja em uma negociação que envolva seus familiares.

Uma questão a se levantar é que o trabalho implica na qualidade e confiabilidade dos dados disponíveis. Apesar da adoção do Teletrabalho nas organizações ser crescente, ainda não há uma consolidação plena da diversidade a respeito da bibliografia acerca do tema. Os estudos existentes tratam o assunto de forma genérica e pouco crítica, além de considerar que a maioria das publicações se encontra disponível na *Internet* e muitas vezes estes materiais não oferecem informações com um valor teórico e técnico sobre o Teletrabalho. Sendo assim, esta pesquisa utilizou-se de base dados restritos, baseando-se apenas em informações provenientes de fontes confiáveis para alcançar os objetivos aqui propostos (BARROS *et. al.*, 2010).

As pesquisas relacionadas com o teletrabalho apontam que, em relação ao Brasil, os dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teletividades indicam a existência de aproximadamente 10 milhões de teletrabalhadores no país, abrangendo as que atuam remotamente em tempo parcial ou integral (SOBRATT, 2011). Apesar do lento desenvolvimento de uma regulamentação para a prática do teletrabalho e o preconceito do brasileiro em relação ao reconhecimento do teletrabalho como uma forma digna e honesta de atuar como profissional, a utilização deste sistema vem ganhando adeptos tanto por parte das empresas quanto dos indivíduos que ocupam o mercado de trabalho.

Em um levantamento histórico, os autores Carvalho e Barreirinhas (2011) concordam que não é possível medir a origem do teletrabalho. Para os autores, as primeiras ocorrências de trabalho remoto datam de 1857, quando J. Thompson utilizou o telégrafo para gerenciar divisões remotas em sua empresa de estradas de ferro, descentralizando suas operações.

Em 1970 nos Estados Unidos, o teletrabalho foi iniciado, novamente sem sucesso, por falta de ferramentas que possibilitassem a adoção desta forma de trabalho pelas empresas. A nova concepção do *Home Office*, iniciou na década de 1980, quando as mulheres americanas, que trabalhavam fora há mais de uma década, procuraram adaptar suas necessidades pessoais, incluindo o cuidado das crianças no desenvolvimento de sua atividade profissional (BRIK e BRIK, 2013).

Os métodos de teletrabalho só foram se expandir em 1990, quando os recursos disponíveis já forneciam uma possível estrutura de trabalho e a *internet* possibilitou o desenvolvimento de um trabalho de qualidade (BRIK e BRIK, 2013).

Brik e Brik (2013), afirmam que trabalhar remotamente confere maior motivação aos colaboradores, reduzindo as interrupções que ocorrem no escritório decorrente das relações sociais profissionais. Ademais, esta prática permite um maior contato do funcionário com a sua família, inclusive com mais horas de lazer, decorrente do menor tempo dispendido no trânsito, o que pode gerar maior produtividade.

A atração e retenção de talentos, segundo pesquisas, demonstram que a opção de trabalhar em casa tem 33% maior aceitação do que de um aumento salarial,



e que 45% dos entrevistados pediram demissão se tivessem a opção do teletrabalho (BRIK e BRIK, 2013).

Com o fenômeno da globalização e o advento da *internet*, presenciou-se a eclosão da terceira evolução tecnológica, implicando a substituição do modelo de produção *taylorista-fordista* pela fluidez e enxugamento do modelo produtivo *loyolista*. Embora o recebimento dos trabalhadores ser bastante fundamental, as companhias precisam afirmar se os recursos dos trabalhadores candidatos ao teletrabalho são compatíveis. Gaspar *et al.* (2011) identificaram esses recursos como: ótima comunicação, sensatez de disposição, autarquia, eficiência na saída de complicações, ótima gestão do tempo, determinação de um cotidiano de trabalho produtivo, prosperidade no treino do ofício, personalidade de elaboração de sátira e análise apartidária e progresso em equipe.

De acordo com Gaspar *et al.* (2011), uma questão que pode ser levantada é referente à forte dependência tecnológica desenvolvida pelos teletrabalhadores, cuja subsistência torna-se vinculada a uma necessidade de conexão permanente, já que toda a atividade profissional passa a ser desenvolvida por meio de telas (*tabletes, smartphones, notebooks*, etc.). Essa interação tecnológica intensiva pode abrir portas para o desenvolvimento de uma série de problemas de saúde pelo teletrabalhador, principalmente no que se refere à contração de doenças ligadas ao computador, como glaucoma e lesões por esforço repetitivo.

Nohara *et al.* (2009) destacaram a beneficiação na qualidade de vida das pessoas em teletrabalho com a felicidade dos indivíduos, relacionando com produtos como autarquia, flexibilidade de horários e a vida com a família. Eles citam que a falta de identificação dos amigos, por eles não estarem trabalhando no mesmo ambiente físico, não diminui o bom humor que os teletrabalhadores expressam em correlação ao seu trabalho.

De acordo com (BERNARDINO *et al.*, 2009) destacaram que a grande parte dos teletrabalhadores consideraram que o feito de estarem exercendo as suas utilidades profissionais fora o ambiente da empresa não prejudica, de uma maneira maior, a comunicação com os seus superiores imediatos (coordenador ou diretor) e que o sucesso do trabalho afastado depende da desocupação e dever do superior com o sistema de teletrabalho.

Mello (2014) cita as principais causas pela escolha do teletrabalho. A introdução comunitária foi o motivo mais destacado, revelando a valia do teletrabalho para as pessoas com dificuldade de se locomoverem, como os deficientes físicos, e a valia do teletrabalho para a introdução deles no mercado de trabalho. O autor destaca as causas e os percentuais levantados pelo estudo realizado. O crescimento salarial é o motivo pouco fundamental para a escolha pelo teletrabalho, em relação da falta de perspectiva de desenvolvimento profissional. A qualidade de vida, identificada pela flexibilidade de horário, diminuição de redução de tempo no tráfego, maior tempo com a família e a prosperidade, são as causas mais essenciais para a escolha do teletrabalho.

Em se tratando das vantagens do teletrabalho, Giglio *et al.* (2018), sua contribuição teórica consiste no ampliamto do entendimento sobre a forma inovadora de disposição do trabalho. A base teórica apresentada por esses autores contribui para as companhias e refere-se a subsídios para a decisão estratégica das organizações sobre a elaboração dessa forma de trabalho, levantando por uma amostra de vinte e cinco artigos selecionados por meio da palavra-chave Teletrabalho na sinopse e no assunto, benefícios para o agente, como a qualidade de vida e questões relacionadas do tipo, sendo que similarmente essa verificação prova a tese de que os benefícios para a pessoa justificar a implantação do teletrabalho, embora haja as desvantagens apresentadas.

### 3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

O procedimento metodológico utilizado foi a meta análise. De acordo com Luiz (2002), meta análise se define como sendo uma síntese de pesquisas sobre um determinado tópico, apresentando um destaque maior em conclusões quantitativas. Para o autor, ela não representa uma técnica específica de análise de dados, mas sim “um paradigma a partir do qual o pesquisador adota um novo enfoque ao reunir resultados e conclusões alheias” (LUIZ, 2002, p. 409). Por outro lado, esse tipo de procedimento objetiva extrair informação de dados preexistentes pela junção de vários resultados e trabalhos e pela aplicação de técnicas estatísticas.

Já em relação a estratégia, utilizou-se a pesquisa documental, sendo coletados artigos referentes à área de Administração, com ênfase no tema Teletrabalho. De acordo com Moreira (2005), a pesquisa documental pode ser entendida como sendo um processo de levantamento, interpretação e verificação de documentos tendo um objetivo previamente determinado. Além disso, pode ser definido como sendo descritivo, já que ele se restringe a uma descrição pura e simples das variáveis, sem a preocupação com as interações existentes entre elas (CASTRO, 2006).

A análise consistiu de artigos publicados em 2007 até o ano de 2017, utilizando para a busca as palavras chaves “teletrabalho”, “gestão” e “estratégia”, pois assim seria possível encontrar todos os artigos que fizessem referência aos diversos tipos de gestões estratégicas, sendo assim mais específico, não abrangendo a área de Administração de forma generalizada.

De acordo com Recski (2005), palavras-chave são muito úteis para a identificação de textos ou gêneros científicos. Pela busca foram encontrados 25 artigos sobre teletrabalho. Os artigos foram classificados segundo a abordagem metodológica utilizada, sendo qualitativo, quantitativo e quali-quantitativo. Considerou-se estudo qualitativo como sendo aqueles ligados às razões subjacentes a situações e fatos descritos pelos próprios sujeitos de pesquisa (RICHARDSON, 1999); e os estudos quantitativos, como sendo aqueles que visam quantificar os dados e generalizar os resultados da amostra (MALHOTRA, 2001).

Existem ainda algumas pesquisas cujo enfoque requer uma metodologia quantitativa e qualitativa, exigindo, portanto, a complementaridade entre eles. Richardson *et al.* (1999, p. 79) acrescenta que se pode “reconhecer que a forma como se pretende analisar um problema é que, de fato, exige uma metodologia qualitativa ou quantitativa”. Ele também ressalta a possível complementaridade entre tais enfoques em termos de triangulação, conforme sugerem Lewis e Grimes (2005) e Vergara (2005).

Apesar da meta análise se caracterizar pelo uso de métodos quantitativos, neste trabalho optou-se por utilizar em seu lugar a análise de conteúdo categorial temática, tendo em vista a pequena quantidade de artigos encontrados. Para Bardin (2002), esta técnica consiste em operações de desmembramento do texto em unidades, isto é, descobrir os diferentes núcleos de sentido que constituem a comunicação, e posteriormente, realizar o seu reagrupamento em classes ou categorias. A partir dos artigos encontrados, foram estabelecidas quatro categorias diferentes para a análise, sendo:

- 1 - Inclusão do termo “teletrabalho” no título ou palavras-chave do artigo;
- 2 - Autores, universidades e periódicos de publicações;
- 3 - Tratamento metodológico que é dado ao tema;
- 4 - Base de dados.

### **3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa**

Esta pesquisa é descritiva pois, segundo Gil (1999, p. 44), “tem por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda, estado de saúde física e mental etc”.

No caso, o que se descreve é a abordagem dada ao teletrabalho pelos pesquisadores e estudiosos brasileiros e os resultados alcançados num determinado período de tempo (2007-2017).

### **3.2 Caracterização da organização, setor ou área**

A pesquisa é de natureza bibliográfica e a abordagem do tipo qualitativa e quantitativa. Pretende-se efetuar uma pesquisa teórico empírica na parte teórica realizar uma revisão de literatura sobre teletrabalho.

Na parte empírica efetua-se um estudo sobre a produção científica relativa a teletrabalho na área de administração.

### **3.3 População e amostra**

A população abrange os artigos disponíveis na base de dados Scielo e Spell. A amostra corresponde os artigos selecionados com base no termo “teletrabalho” existente no título, no resumo e nas palavras-chave, no período de 2007 a 2017 totalizando 25 artigos.

### **3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

A coleta dos dados da parte teórica ocorre em livros, dissertações, teses e artigos. A coleta da parte empírica ocorrerá nas bases de dados da Scielo e Spell.

O tratamento dos dados poderá abranger análise documental, análise de conteúdo e uso de estatística inferencial.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No presente capítulo serão abordados os resultados obtidos a partir das pesquisas e estudos realizados, tendo como ênfase a resolução consequente do problema de pesquisa proposto inicialmente. Neste capítulo consta também a discussão sobre os resultados analisados

### 4.1 Linhas de pesquisa e enfoques teóricos dos artigos

O contexto no qual o teletrabalho está inserido em que se é abordado são nos níveis individual, destacando a questão espaço-temporal, sua relação com os conflitos de valores e demandas profissionais e pessoais e o isolamento; organizacional, com as questões de comunicação, colaboração e unidade de propósito e os desafios da virtualidade e a inserção da gestão do conhecimento neste cenário; e global, discutindo-se a importância da localização, os limites e as potencialidades da tecnologia para a flexibilidade espacial de acordo com (SAKUDA E VASCONCELOS 2005).

No estudo de Gaspar *et al.* (2012) foi feito com enfoque no âmbito individual e organizacional onde o estudo buscou verificar se há diferenças significativas na utilização das práticas e ferramentas voltadas à gestão do conhecimento na opinião de trabalhadores presenciais e de teletrabalhadores, tal estudo descritivo-quantitativo aplicou um questionário a 319 colaboradores, sendo 180 trabalhadores presenciais e 139 teletrabalhadores, todos atuantes em quinze empresas de porte médio ou grande da indústria de software no Brasil.

Os resultados encontrados bem como nos estudos de Pereira Junior e Caetano (2009) apontam que os teletrabalhadores pesquisados atestaram maior utilização de práticas e de ferramentas voltadas à gestão do conhecimento em suas rotinas de trabalho, em comparação aos trabalhadores presenciais analisados na pesquisa.

A Tabela 1 mostra as principais vantagens e desvantagens apontadas nos artigos de acordo com os estudos dos autores no nível do teletrabalhador, à empresa

e a sociedade, referindo se como mencionando anteriormente aos níveis individual; organizacional e global.

Em relação ao nível individual, a dos funcionários, a apontada como melhor foi a maior qualidade de vida junto com planejamento do tempo seguido de aumento da produção e igualmente com contato mais direto com a família e como principal desvantagem foi o isolamento seguido de dificuldade de ascensão profissional. Nota se que em último lugar foi tranquilidade e bem-estar.

Parecido com outros autores Rodrigues (2011) afirma que uma das vantagens mais apontadas no teletrabalho é o fato de ter mais tempo livre, isso se dá devido à redução no tempo com os deslocamentos de casa para o trabalho, minimizando o *stress* no dia-a-dia e ainda proporcionando benefícios como redução nos custos com vestuário e transporte.

Tietze, citado por Barros e Silva (2010), destaca como uma das principais desvantagens para os trabalhadores um controle rigoroso praticado pelas organizações, um aumento da rotina de trabalho além dos horários tradicionais e maior risco de perda da identidade.

Para o nível organizacional, que é das empresas, foi identificado que houve vantagens quanto a produtividade, sendo apontada como a principal vantagem e por último a maneira de trabalhar como auto motivada e como a principal desvantagem sendo a segurança da informação.

No nível global, que diz respeito à sociedade, à coletividade, a principal vantagem foi a redução do caos no trânsito sendo a vantagem mais latente, uma vez que ocorre diminuição de demanda por transporte público e/ou redução de veículos particulares utilizados no deslocamento de casa para o trabalho.

Dentre alguns autores, entre os quais Goulart (2009), ressaltam que a importância da adoção de uma metodologia para implantação do teletrabalho e que contemple um processo de seleção e capacitação dos profissionais que eventualmente passarão a trabalhar em casa ou outro local distinto da empresa são critérios essenciais para que as desvantagens em relação ao individual e a organização não sobressaem em relação as vantagens geradas.

**Tabela 1 - Principais vantagens e desvantagens apontadas nos artigos em relação ao Teletrabalhador, à empresa e a sociedade.**

<b>N<sup>o</sup></b>	<b>Vantagens – Funcionário</b>	<b>N<sup>o</sup></b>	<b>Vantagens – Empresa</b>
6	Maior qualidade de vida	2	Vantagens quanto à produtividade
6	Planejamento do tempo	2	Minimização de custos
4	Aumento da produtividade	2	Ganho na imagem corporativa da empresa
4	Contato mais direto com a família	2	Redução da rotatividade e do absenteísmo
3	Concentração	1	Equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.
3	Diminuição de gastos	1	Faz trabalhar de maneira auto motivada
2	Autonomia e flexibilidade		
1	Maior disciplina		
1	Aumento da autoestima		
1	Tranquilidade e bem-estar		
<b>N<sup>o</sup></b>	<b>Desvantagens - Funcionário</b>	<b>N<sup>o</sup></b>	<b>Desvantagens – Empresa</b>
6	Isolamento	1	Segurança da informação
4	Dificuldade de ascensão profissional	1	Falta de legislação trabalhista específica
4	Organização da vida familiar	1	Ausência de uma boa infraestrutura de comunicação
2	Conflitos familiares	1	Pouco contato com os demais membros da equipe
1	Falta de espaço adequado na residência		
<b>N<sup>o</sup></b>	<b>Vantagens para a coletividade</b>		
1	Redução do caos no trânsito		

Fonte: desenvolvido pelo autor, (2019).



## 4.2 Estudos das relações dos artigos selecionados

Num primeiro momento, foi realizada uma seleção sobre as vantagens do teletrabalho apontadas pelos pesquisadores nos artigos estudados. Após a leitura dos artigos, verificou-se que aproximadamente metade dos autores consideram que o teletrabalho é consideravelmente vantajoso tanto para a sociedade quanto para as empresas e os seus empregados.

De acordo com Barros e Silva (2010), Silva (2013), Costa, Borges e Freitas (2011) e Nohara (2010), entre as principais vantagens do teletrabalho, estão:

- a) A redução do tráfego entre a residência e o local de trabalho, gerando diminuição de demanda por transporte público e/ou redução de veículos particulares utilizados no deslocamento de casa para o trabalho;
- b) Benefício para as estratégias de desenvolvimento regional, pela possibilidade de absorção de mão de obra sem a necessidade de instalação de empresas locais, já que a contratação pode ocorrer por empregadores do mundo todo;
- c) Favorece a inclusão social na medida em que facilita a contratação de pessoas com deficiências físicas e/ou dificuldades de locomoção.

Na concepção de Rosenfield e Alves (2011), Costa, Borges e Freitas (2011), Barros e Silva (2010), Bueno e Salvagni (2016), Silva (2013) e Gaspar (2011), as mais significativas vantagens do teletrabalho estão associadas a flexibilidade de administrar o tempo de trabalho e o tempo de cuidados com questões familiares. Trata-se de um ponto crucial, já que essa flexibilidade pode-se traduzir em vantagem competitiva para as empresas e também para os profissionais que se disponham a laborar em horários alternativos.

Tais vantagens são apontadas por 45% dos estudiosos, que as apresentam de forma positiva tanto para as organizações que podem contratar profissionais distantes geograficamente de suas sedes e também para os profissionais que aumentam sua empregabilidade. São, ainda, consideradas significativas para a sociedade que pode promover desenvolvimento regional através do incentivo a essa modalidade de trabalho.

Em se tratando do quantitativo de produtividade entre o trabalho remoto e o trabalho tradicional, há consenso entre os autores de que existe uma redução de

custos para as empresas que adotam o teletrabalho. Essa vantagem é percebida por 84,9% dos teletrabalhadores e 86,4% dos demais, enquanto que um percentual mínimo de 3,2% e 6,8% discordam quanto a essa economia. A redução de custos também é apontada como uma das grandes vantagens para as empresas que incentivam o trabalho remoto, fato que é confirmado pelas respostas obtidas.

Esses dados corroboram a teoria de que efetivamente ocorre a redução de deslocamentos quando se adota o teletrabalho, sendo uma vantagem para a qualidade de vida do trabalhador, assim como um benefício para a sociedade como um todo, através da redução de congestionamentos urbanos e poluição. Um percentual alto, respectivamente 79,6% e 72,9% dos teletrabalhadores e convencionais concordam que o trabalho a distância diminui os custos para os trabalhadores, isso sem considerar economias com transporte, confirmando também essa como uma das vantagens do teletrabalho na percepção dos trabalhadores.

Nota-se que apenas um estudo, desenvolvido por Pereira Júnior e Caetano (2009), apresenta de forma clara e objetiva, um quadro no qual descreve as principais vantagens e desvantagens entre o trabalho realizado pelo teletrabalhador e pelo trabalhador convencional.

Consequentemente, conforme relatado por Rosenfield e Alves (2011), Costa, Borges e Freitas (2011), Barros e Silva (2010), Fonseca e Perez-Nebra (2012), Pereira Júnior e Caetano (2009), Silva (2017), Nogueira e Patini (2012) e Pardini (2013), todas essas vantagens contribuem para um ganho de produtividade no trabalho remoto devido ao fato de que a empresa reduz os custos com deslocamento e infraestrutura, enquanto os profissionais ganham mais tempo para produzir devido ao fato de não precisarem se deslocar até o ambiente de trabalho. Efetivamente, havendo redução de custos e aumento do tempo de trabalho, há um crescimento nos índices de produtividade.

Apesar de todas essas vantagens, vários estudos (ALVES *et. al.*, 2011; COSTA *et. al.*, 2011; BARROS e SILVA, 2010; SERPA, 2015; COSTA, 2007; GASPAR *et. al.*, 2013; NOHARA *et. al.*, 2010; SILVA, 2009) também apontaram as desvantagens do teletrabalho, destacando-se entre elas: vulnerabilidade de concorrência na contratação de mão de obra de outras regiões ou mesmo estrangeira em função de custos menores é a contrapartida que a sociedade pode enfrentar, provocando desequilíbrios regionais; pode ocorrer a exclusão digital (infoexclusão) por parte da sociedade que pode não conseguir absorver as habilidades necessárias para

a execução de funções remotamente; desvantagens competitivas em relação aos trabalhadores convencionais no que se refere a distribuição de cargos e tarefas; dificuldades em controlar o excesso de trabalho e/ou de horas trabalhadas em decorrência de o teletrabalhador realizar amplas jornadas para poder flexibilizar o tempo de produção; a insegurança decorrente a falta de vínculos empregatícios e legislação que verse especificamente sobre o teletrabalho; isolamento social devido a falta de contato direto com pessoas que compõem o quadro de profissionais da organização; falta de suporte tecnológico por parte da empresa, cabendo ao teletrabalhador manter seus instrumentos de trabalho em boas condições de funcionamento; falta de supervisão direta sobre o trabalho realizado e sua qualidade, podendo gerar dificuldades em termos de motivação dos teletrabalhadores.

No processo de adoção do teletrabalho é imprescindível que seja levada em conta a legislação que regula esse tipo de relação. Conforme demonstrando em parte dos estudos analisados, diversos pontos devem ser considerados para a implantação do teletrabalho, tais como o estudo de quais funções e tarefas são passíveis de serem executadas remotamente, características pessoais e demais condições que facilitem a mudança do paradigma do trabalho nas dependências da empresa ou remotamente (BERNARDINO, 2010; COSTA, 2007; BARROS *et. al.*, 2010; ROSENFELD, 2015; SILVA, 2013; GASPAR *et. al.*, 2014).

Deve-se atentar para a viabilização das condições para o teletrabalhador, quanto ao espaço físico e conforto, incluindo os devidos cuidados com iluminação, temperatura, ventilação e ruídos do local de trabalho que devem ser contempladas em todos os casos de implantação do teletrabalho (BRINK e BRINK, 2013). Não menos importante, a infraestrutura deve prover um ambiente operacional compatível, além de contemplar, caso necessário, a compra de licenças de versões compatíveis de *software* (GASPAR *et. al.*, 2014).

Quanto aos segmentos de empresa ou o tipo de atividade que mais foram apontados pelos estudos analisados, verificou-se que há uma maior utilização do teletrabalho no setor privado brasileiro, principalmente entre empresas voltadas para a prestação de serviços na área de comunicação, *call center*, tecnologias da informação e educação a distância.

No entanto, há uma crescente tendência de adoção do teletrabalho por parte de profissionais liberais e consultores (advogados, arquitetos, economistas), *telemarketing*, funções ligadas a tecnologia da informação (desenvolvedores,

gerentes de projeto), jornalistas, tradutores e revisores de textos e aqueles relacionados a mídia e publicidade, conforme veremos no próximo item.

Essas atividades, por vezes chamadas “informacionais” ou de “escritório” são classificadas por Lemsle e Marot, conforme citado em Serra (1996, p. 16), da seguinte forma:

- produção da informação: profissões científicas e técnicas, coleta de informação, consultoria, etc.
- tratamento da informação: digitação, secretariado, tratamento de texto e editoração eletrônica, corretagem, programação, comunicação de gestão, confecção de relatórios, controle e supervisão, etc.
- distribuição da informação: educação, formação, espetáculos, "media", publicidade, vendas, marketing, etc.
- exploração e manutenção dos sistemas de informação: "hot line" informática, exploração e manutenção das telecomunicações, etc. (LEMESLE e MAROT, 1994, p. 25; LENCASTRE, 1995, p. 29 apud SERRA, 1996).

O teletrabalho abrange diversos setores de atividades, tanto na administração pública, quanto em empresas privadas ou estatais. A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2013), lista em seu *site* diversas empresas de grande porte que adotam o teletrabalho no Brasil, entre as quais a IBM, Natura, Serpro e Ticket (Grupo Accor).

Uma consulta realizada pela Revista EXAME (PATI, 2012a) com especialistas, aponta a área de vendas como pioneira e a que mais contrata funcionários no esquema de teletrabalho, sendo seguida pela área de tecnologia da informação, por ser uma área onde os profissionais lidam com projetos, tendo por isso mais possibilidade de trabalhar sozinho. As outras áreas citadas foram *marketing* e recursos humanos.

### 4.3 Quantidade de autores por artigo

Inicialmente, a Tabela 2 exibe a relação entre a quantidade de autores e a quantidade de artigos para cada periódico. Verifica-se que os periódicos ‘Revista de Administração da UFSM’ e ‘Revista de Administração FACES Journal’, filiadas a UFC UFMG USP UNICID e UMSCS USP; respectivamente, possuem a média de autores por artigo igual a 5, isto é, para cada artigo publicado, têm-se cinco autores. Por sua

vez, os periódicos ‘Caderno CRH’, ‘Revista Mercator’, ‘Revista Eletrônica Gestão e Serviços’, ‘Revista de Administração Pública’, ‘URBE’ e ‘RIDE’ apresentam uma média de 1 autor por artigo. As demais revistas da Tabela 2 variam a média entre 2 e 4. Já a média geral de autores por artigo é 2,45, ou seja, aproximadamente dois autores para cada artigo publicado.

**Tabela 2 - Relação da quantidade de autores e quantidade de artigos por periódico**

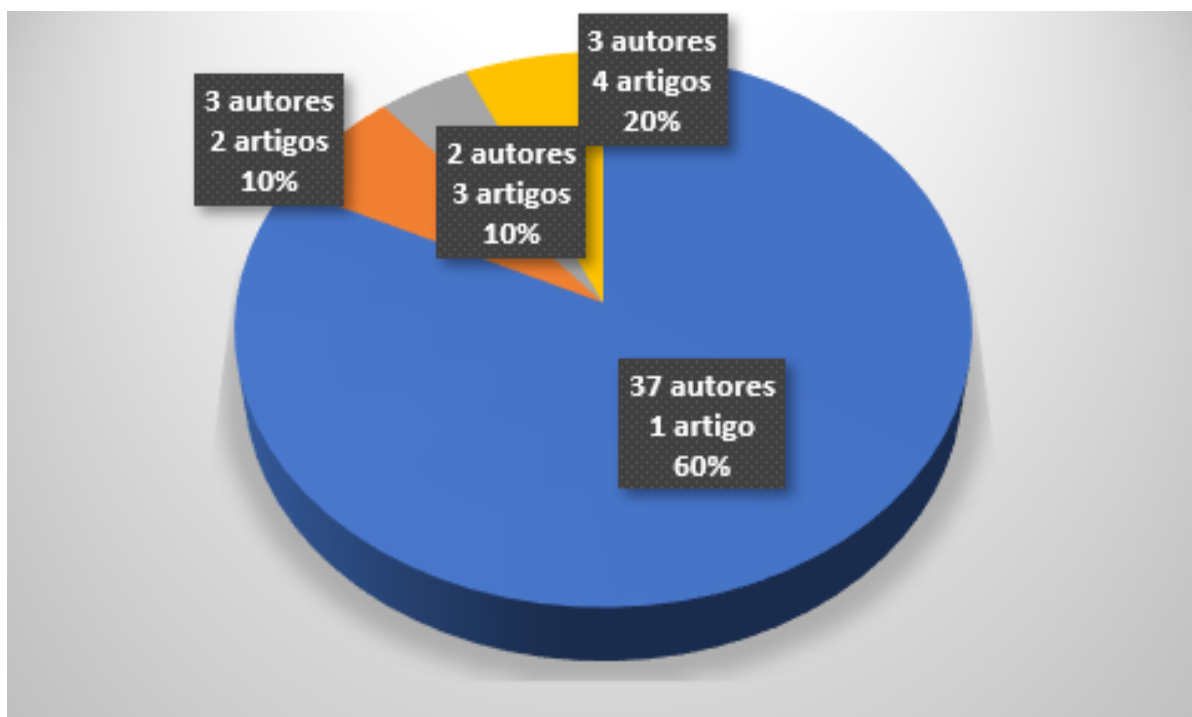
<b>PERIÓDICO A QUE PERTENCE O ARTIGO</b>	<b>QUANTIDADE DE ARTIGOS DA AMOSTRA</b>	<b>QUANTIDADE DE AUTORES</b>	<b>MÉDIA DE AUTORES POR ARTIGO</b>
Revista de Ciências Sociais	1	2	2,00
Cadernos EBAPE.BR	5	11	2,75
Caderno CRH	1	1	1,00
Revista Mercator	1	1	1,00
RAUnP	1	2	2,00
Revista de Administração da UFSM	1	5	5,00
Revista de Administração FACES Journal	2	10	5,00
Revista Eletrônica Gestão e Serviços	1	1	1,00
Revista Ciências Administrativas	1	5	5,00
Revista de Administração e Inovação (RAI)	2	6	3,00
Revista de Administração Pública	1	1	1,00
Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	1	2	2,00
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	1	2	2,00
A Pensar – Revista de Ciências Jurídicas	1	2	2,00
Revista Brasileira de Gestão Urbana (URBE)	1	1	1,00
Revista Científica “Visión de Futuro”	1	4	4,00
Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE)	1	1	1,00
Sociedade e Estado	1	2	2,00
Temas em Psicologia	1	2	2,00
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>61</b>	<b>2,45</b>

Fonte: desenvolvido pelo autor, (2019).

Obs: um autor pode constar da autoria de mais de um artigo.

O Gráfico 1 complementa os dados da Tabela 2, mostrando a quantidade de artigos contendo 1, 2, 3 ou 4 autores. Verifica-se que 37 autores estão relacionados a apenas 1 artigo cada (abrangendo 60% do total da amostra), 3 autores estão relacionados a 2 artigos cada (abrangendo 10% do total da amostra), 2 autores estão relacionados a 3 artigos cada (abrangendo mais 10% do total da amostra) e 3 autores estão relacionados a 4 artigos cada (abrangendo 20% do total da amostra).

**Gráfico 1 - Relação da quantidade de autores e quantidade de artigos da amostra**



Fonte: desenvolvido pelo autor, (2019).

Obs: um autor pode constar da autoria de mais de um artigo.

#### **4.4 Distribuição da quantidade de artigos de 2007 a 2017**

A Tabela 3 apresenta a quantidade de autores e artigos, distribuídos no período de 2007 a 2017. O ano de 2013 exhibe 5 artigos, representando 20% do total da amostra de 25 artigos no período correspondente, e com grande variação na produção em relação ao ano antecedente e subsequente, nos quais foram publicados 2 artigos no ano antecessor e 3 no ano seguinte, ou seja, variação entre 40% e 60% em relação aos anos 2012 e 2014. Nos demais anos, a quantidade de publicações

variou de 1 a 3 artigos ao ano. A média anual de publicações no período (2007 a 2017) foi 2,27 artigos ao ano.

**Tabela 3 - Distribuição da quantidade de artigos por ano**

<b>ANO</b>	<b>QUANTIDADE DE ARTIGOS</b>	<b>PARTICIPAÇÃO SOBRE O TOTAL DE ARTIGOS (%)</b>
2007	3	12
2008	1	4
2009	2	8
2010	2	8
2011	3	12
2012	2	8
2013	5	20
2014	3	12
2015	2	8
2016	1	4
2017	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Fonte: desenvolvido pelo autor.

#### **4.5 Quantidade de publicações por autor**

A Tabela 4 apresenta a distribuição da quantidade de autores que produziram 1, 2, 3 ou até 4 artigos. Três autores (Costa; Gaspar e Santos) publicaram 4 artigos, dois autores publicaram 3, três autores publicaram 2, e os demais trinta e sete autores fizeram uma publicação. Assim, do total de sessenta e um autores, cinco deles (cerca de 8,2% do total) foram coautores de quatro ou três artigos e quarenta autores (cerca de 65,58% do total) foram coautores de dois ou um artigo. Sendo que cada artigo pode contar com a autoria de mais de um autor.

**Tabela 4 - Quantidade de publicações por autor**

<b>AUTOR</b>	<b>QUANTIDADE DE ARTIGOS PUBLICADOS</b>
Isabel de Sá Affonso da Costa Marcos Antônio Gaspar Silvio Aparecido dos Santos	4
Denis Donaire Marcio Shoiti Kuniyoshi	3
Cinara L. Rosenfield Leandro Campi Prearo Álvaro Augusto Araújo Mello	2
Alexandre Moço Barros Alexandre Teixeira Dias Alexsandro Luiz de Andrade Alice Flora Ribeiro Aline Campos Patini Amalia Raquel Pérez Nebra Angel Ernesto Jiménez Bernardino Angelo Serpa Arnaldo Mazzei Nogueira Carlo Gabriel Porto Bellini Carlos Alberto Gonçalves Claudia Rosa Acevedo Daniela Alves de Alves Daniela Ribeiro de Oliveira Daniele R Pilau Daniel Jardim Pardini Edgar Pereira Junior Edson Keyso de Miranda Cubo Eduardo de Quadros Bueno Eduardo F Saldanha Jacob Carlos Lima Jorge Augusto de Sá Brito e Freitas José Roberto Gomes da Silva Jouliana Jordan Nohara Julia Carolina Rafalski Julice Salvagni Lauren dos S Machado Marcello Muniz da Silva Maria Cristina Cereser Pezzella Maria Elisabeth Salvador Caetano Michelle Dias Bublitz Pedro Xavier Borges Regina Lúcia de Almeida Fonseca Rogério Ramalho da Silva Tônia M Brum Vitor Gustavo Silva Ângela Maria Martins Paiva	1

Fonte: desenvolvido pelo autor, (2019).

## 4.6 Principais instituições

A Tabela 5 mostra a quantidade de publicações por instituição. Percebe-se que a instituição que mais se destaca é a FGV, que, em termos absolutos, tem 6



artigos vinculados a ela e representa 24% do total de 25 artigos da amostra. A USP apresenta 4 artigos vinculados a ela, o que representa 16% sobre o total de publicações. Além dessas, outras 22 instituições apresentaram 2 artigos ou menos a elas vinculados, representando, ao total, 128% do total de artigos da amostra. Sabendo que em cada linha, 100% corresponde a 25 artigos. Um mesmo artigo pode referenciar mais de uma instituição.

**Tabela 5 - Quantidade de publicações por instituição**

<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>QUANTIDADE DE ARTIGOS</b>	<b>PARTICIPAÇÃO SOBRE O TOTAL DA AMOSTRA (%)</b>
FGV	6	24
USP	4	16
FEA PUCRS UFE UFMG USCS	2	40
Centro Universitário de Brasília Faculdade de Ciências da Saúde e Educação Faculdade de São Judas Tadeu PUC PUCPR UFES UFGRS UFPB UFPR UFRGS UMESP UMSCS UMSP UNICAMP UNICID UNIMEP UNINOVE UniRitter Laureate International Universities Universidad de Guadalajara Universidade Federal de Viçosa Universidade Federal do Ceará Universidad Nacional de Misiones Argentina	1	88

Fonte: desenvolvido pelo autor, (2019).

## 4.7 Distribuição dos artigos por região do país

A Tabela 6 exibe a distribuição da produção científica sobre o tema Teletrabalho por cada região do País, visando a analisar possível concentração de produção e possíveis carências na produção científica sobre o tema. Em consonância com o que foi verificado na análise da produção de acordo com a instituição, a região Sudeste se destaca, aparecendo como a que produziu 14 artigos de um total de 25 (56% da amostra). Em seguida, a região Sul aparece com 5 artigos (20% da amostra), precedendo a Região Nordeste com 2 artigos (8% da amostra). A Centro Oeste, por sua vez, figurou na Tabela 5 com apenas um artigo, representando 4% da amostra total do período. Percebe-se, portanto, que há uma carência de produção científica sobre o tema Teletrabalho na área de contabilidade nessa região do País. Há também outros 3 artigos publicados fora do país (12% da amostra). Levando em consideração que um mesmo artigo pode referir-se a mais de uma região.

**Tabela 6 - Distribuição da produção científica por região**

REGIÃO	QUANTIDADE DE ARTIGOS	PARTICIPAÇÃO SOBRE O TOTAL DA AMOSTRA (%)
Sudeste	14	56
Sul	5	20
Nordeste	2	8
Centro Oeste	1	4
Outros	3	12

Fonte: desenvolvido pelo autor, (2019).

## 4.8 Análise das palavras-chave vinculadas ao tema ‘Teletrabalho’

Para realizar a análise das palavras-chave, separaram-se todas as palavras-chave e verificaram-se as quantidades de ocorrências delas. Da amostra de 25 artigos, 9 não tinham a palavra-chave ‘teletrabalho’, porém tinham tais palavras no título. A Figura 1 mostra as palavras-chave analisadas, sendo maiores aquelas apresentadas com maior ocorrência nos textos dos artigos.

Figura 1 - Nuvem de palavras-chave vinculadas ao tema 'teletrabalho'



Fonte: desenvolvido pelo autor, (2019).

Verifica-se nos dados da pesquisa que subsidiaram a elaboração da Figura 1 a palavra-chave 'trabalho' apurada em 17 dos artigos selecionados (68% da amostra). Em seguida, a palavra-chave 'teletrabalho' apresentou ocorrência em 16 artigos diferentes (64% da amostra). As palavras-chave 'gestão', 'conhecimento' e 'inclusão' são as que seguem na ordem decrescente de ocorrência nos artigos/nas publicações, tendo aparecido em 5, 3 e 2 artigos respectivamente (40% da amostra).

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Esta pesquisa objetivou investigar a produção científica sobre o tema ‘teletrabalho’, com base em artigos publicados em revistas nacionais de administração no período de 2007 a 2017. O estudo tratou de um tema atual, podendo contribuir para que pesquisadores, instituições de ensino superior, profissionais e demais partes interessadas possam melhor entender a evolução do tema teletrabalho em periódicos acadêmicos de administração no Brasil.

Realizou-se estudo bibliográfico de natureza descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa. O referencial teórico apresentou o conceito de teletrabalho e enumerou princípios e práticas do teletrabalho, abrangendo seu contexto histórico, sua inclusão no Brasil, as principais ferramentas e percepções a respeito do mesmo. Na parte empírica, a amostra foi composta por 25 artigos coletados nas referidas revistas, selecionadas por serem classificadas no Scielo e Spell. Os dados foram analisados com uso de estatística descritiva, complementado pela análise das palavras-chave com base na elaboração de ‘nuvem de palavras’.

Os principais resultados da estatística descritiva indicam que o ano de 2013 apresentou 5 artigos publicados (20% da amostra), ao passo que os anos de 2012 e 2014 2 artigos no ano antecessor e 3 no ano seguinte (variação entre 40% e 60% da amostra). Os autores Costa; Gaspar e Santos publicaram 4 artigos cada um. Outros 3 autores tiveram 2 publicações e os 37 autores remanescentes publicaram uma única vez. Os resultados da análise por instituição revelaram que a FGV foi citada em 6 artigos (24% da amostra), enquanto a USP em 4 artigos (representando 16% sobre o total de artigos publicados).

Adicionalmente, quanto à distribuição da produção científica por região do País, verificou-se que a Sudeste produziu 14 artigos sobre o tema (56% do total da amostra), e, no período, a região Centro Oeste apresentou um único artigo publicado (4% do total da amostra). Em relação às palavras-chave mais frequentes nos artigos da amostra, apurou-se, com base na análise de nuvem de palavras, que a palavra-chave ‘trabalho’ constou de 17 artigos diferentes (68% da amostra) e a palavra-chave ‘teletrabalho’ esteve presente em 16 artigos diferentes (64% da amostra).

Diante de todo o exposto, a presente pesquisa atingiu o seu objetivo, identificando vários aspectos para fins de estudo sobre o tema 'Teletrabalho' na área de Administração. Assim, os resultados desta pesquisa podem trazer subsídios que contribuam para ampliar o conhecimento sobre o tema no País, no âmbito da Administração.

### **5.1 Limitações e Recomendações para Estudos Futuros**

É adequado informar que os resultados desta pesquisa se delimitam ao período de 2007 a 2017 e aos artigos coletados em sua maioria de periódicos no Brasil, fato que oferece a oportunidade para futuras pesquisas acadêmicas. Como sugestão, outros estudos podem investigar períodos diversos de análise. Outra alternativa é replicar esta pesquisa com foco na coleta de artigos de periódicos internacionais, possibilitando investigar o vínculo entre o tema 'teletrabalho' e Administração em outros países.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Edições 70. Lisboa, 2002.
- BARROS, A.M.; SILVA, J.R.G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office**: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE. BR, 2010.
- BERGUM, S. **Management of Teleworkers**: managerial communication at a distance. Uniprint. Turku, 2009.
- BERNARDINO, A.; AMADOR, B.; CUNHA, M. **A comunicação organizacional no sistema de teletrabalho em uma organização de tecnologia da informação**. CONTECSI. São Paulo, 2009.
- BRASIL. **Lei n.12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União. Brasília, 2011.
- BRIK, M.S.; BRIK, A. **Trabalho portátil**: produtividade, economia e qualidade de vida no home Office das empresas. Edição do autor. Curitiba, 2013.
- BUENO, E. Q.; SALVAGNI, J. A Aprendizagem Organizacional e o Autodesenvolvimento no Âmbito do Teletrabalho. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 8, n. 2, p. 110-123, 2016.
- CARVALHO, R.M.V.; BARREIRINHAS, A.L. **Teletrabalho**: o Trabalho na era digital. E-Gov. 2011.
- CASTRO, C.M. **A prática da pesquisa**. McGraw-Hill. São Paulo, 2006.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da; BORGES, Pedro Xavier; FREITAS, Jorge Augusto de Sá Brito e. Relações de produção em indústrias criativas: trabalho, consumo cultural e sustentação identitária em editoras infantojuvenis. **Cad. EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 360-376, June 2011.
- CUNHA, A.G. **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa**. Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 1982.
- DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. LTr. São Paulo, 2011.
- DUARTE, L. **A Origem Do Teletrabalho**. Via JUS. 2015.
- FERRAMENTAS uteis para o teletrabalho. **CCM Beanchmark** [S. I.], 26 jan. 2017. Disponível em: <https://br.ccm.net/faq/6997-como-recrutar-eficazmente-na-internet>. Acesso em: 3 abr. 2019.
- FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PEREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 303-318, dez. 2012.
- GARCIA, G.F.B. **Curso de Direito do Trabalho**. Forense. Rio de Janeiro, 2013.

- GASPAR, A.; BELLINI, C.; DONAIRE, D.; SANTOS, S.; MELLO, A. **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas**: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. Revista Ciências Administrativas. Fortaleza, 2011.
- GIGLIO, Claudia R; GALEGALE, Napoleão V.; AZEVEDO, M. M. **Vantagens do teletrabalho**: análise da produção científica nos principais congressos braileiros. GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas, v. 14, p. 128-143, 2018.
- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Atlas. São Paulo, 1999.
- GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho - Alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Senac, 2009.
- LEWIS, M.W.; GRIMES, A.J. **Metatriangulação**: a construção de teorias a partir de múltiplos paradigmas. Revista de Administração de Empresas. 2005.
- LUIZ, A.J.B. **Meta-análise**: definição, aplicações e sinergia com dados espaciais. Cadernos de Ciência e Tecnologia. Brasília, 2002.
- MALHOTRA, N.K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. Editora Bookman. Porto Alegre, 2001.
- MARTINS, S.P. **Comentários à CLT**. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2003.
- MELLO, A.; SANTOS, S. KUNIYOSHI, M.; GASPAR, M.; KUBO, E. **Teletrabalho Como Fator de Inclusão Social e Digital em Empresas de Call Center/Contact Center**. Revista de Administração da UFSM. Santa Maria, 2014.
- MOREIRA, S.V. **Análise documental como método e como técnica**. Atlas. São Paulo, 2005.
- NASCIMENTO, A.M. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais e coletivas. Saraiva. São Paulo, 2012.
- NOGUEIRA, A.; PATINI, A. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **INMR - Innovation & Management Review**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 22 dez. 2012.
- NOHARA, J.; ACEVEDO, C.; RIBEIRO, A.; SILVA, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **INMR - Innovation & Management Review**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 12 ago. 2010.
- PARDINI, Daniel Jardim et al. Os Significados da Virtualização do Trabalho: Manifestações Discursivas das Percepções Tecnológicas, Processuais e Pessoais nas Relações Intraorganizacionais. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 85 a 103, mar. 2013.
- PEREIRA JÚNIOR, Edgnar; CAETANO, Maria Elisabeth Salvador. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. **Rev. Psi: Org e Trab R. Eletr. Psico**. v. 9, n. 2, 2009.
- PILLOU, P.C.J.F. **Tout Sur Le Système D'Information ; Grandes, Moyennes Et Petites Entreprises**. 3. Ed. Franca. DUNOD. 2016.
- QUINTAL, A.M.A. **O teletrabalho**: o conceito e implicações. Universidade de Coimbra. Portugal, 2012.
- RECKSKI, L.J. **Concordâncias, listas de palavras e palavras-chave**: o que elas podem nos dizer sobre a linguagem? Literatura y lingüística. 2005.
- REIS, J. T. **Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância**. São Paulo: LTr, 2007.

- RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. Atlas. São Paulo, 1999.
- RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. São Paulo - Dissertação de mestrado – Universidade de São Paulo, 2011.
- ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, Rio de Janeiro , v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.
- SILVA, J.A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. Malheiros. São Paulo, 2010.
- SILVA, Rogério Ramalho da. Home-Officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 85-94, set. 2017.
- SILVA, Vitor Gustavo. Prontos para o teletrabalho? Um estudo sobre o trabalho docente do ensino superior brasileiro. **Rev. Elet. Gestão e Serviços** V4 n.2, Jul./Dez. 2013.
- TECHCRUNCH. “**Slack’s rapid growth slows as it hits 1.25M paying work chatters**”. 2016. Disponível em: <techcrunch.com/2016/10/20/slunk/?ncid=rss>. Acesso em: 19 fev. 2017.
- VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. Atlas. São Paulo, 2005.
- VIEIRA, C. **Comunicação Empresarial: Etiqueta e ética nos negócios**. São Paulo: Editora Senac. 2007



## Anexo 1

A Tabela 7 mostra os 25 principais artigos usados no trabalho sendo- os retirados da base de dados da plataforma ScCIELO.ORG e SPELL.ORG entre os anos de 2007 e 2017, todos que contenham pelo menos uma das palavras teletrabalho, gestão ou estratégia em seu título, resumo ou palavra-chave.

**Tabela 7 – Artigos utilizados no estudo.**

TÍTULO	AUTORES	UNIVERSIDADE A QUE OS AUTORES ESTÃO FILIADOS	PALAVRAS-CHAVES DOS ARTIGOS	ANO DE PUBLICAÇÃO	PERIÓDICO A QUE PERTENCE O ARTIGO	BASE DE DADOS EM QUE O ARTIGO FOI ENCONTRADO
Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho	Cinara L. Rosenfield E Daniela Alves de Alves	Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) Universidade Federal de Viçosa	Sociedade da informação, teletrabalho, autonomia no trabalho, autonomia outorgada, flexibilização.	2011	Dados - Revista de Ciências Sociais	SciELO.org
Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades	Isabel de Sá Affonso da Costa	FGV	teletrabalho; poder/saber; subjetividade; discurso; práticas discursivas.	2007	Cadernos EBAPE.BR	SciELO.org
Relações de produção em indústrias criativas: trabalho, consumo cultural e sustentação identitária em editoras infanto-juvenis.	Isabel de Sá Affonso da Costa; Pedro Xavier Borges; Jorge Augusto de Sá Brito e Freitas	FGV	Indústrias criativas; editoras; relações de trabalho; comunidades virtuais; teletrabalho.	2011	Cadernos EBAPE.BR	SciELO.org
Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil	Alexandre Moço Barros; José Roberto Gomes da Silva	FGV	teletrabalho; home-office; relações de trabalho; tempo e espaço; gestão de RH.	2010	Cadernos EBAPE.BR	SciELO.org
Paradoxos do capitalismo e trabalho em call centers: Brasil, Portugal e Cabo Verde.	Cinara L. Rosenfield	UFGRS	Paradoxos do capitalismo, trabalho informacional, call centers, mobilização subjetiva no trabalho e lógica instrumental	2007	Caderno CRH	SciELO.org
Lazer e trabalho no espaço urbano-metropolitano contemporâneo	Angelo Serpa	Universidade Federal do Ceará	Lazer; Trabalho; Empreendedorismo; Ócio Criativo; Cidade; Metrópole.	2015	Revista Mercator	SciELO.org
A Aprendizagem Organizacional e o Autodesenvolvimento no Âmbito do Teletrabalho	Eduardo de Quadros Bueno; Julice Salvagni	PUCRS Faculdade São Judas Tadeu e UniRitter Laureate International Universities	Aprendizagem Organizacional, Autodesenvolvimento, Teletrabalho	2016	RAUnP	SPELL.org

TÍTULO	AUTORES	UNIVERSIDADE A QUE OS AUTORES ESTÃO FILIADOS	PALAVRAS-CHAVES DOS ARTIGOS	ANO DE PUBLICAÇÃO	PERIÓDICO A QUE PERTENCE O ARTIGO	BASE DE DADOS EM QUE O ARTIGO FOI ENCONTRADO
Teletrabalho como fator de inclusão social E digital EM empresas de Call center/contact center	Álvaro Augusto Araújo Mello; Silvio Aparecido dos Santos; Marcio Shoiti Kuniyoshi; Marcos Antonio Gaspar; Edson Keyso de Miranda Kubo	UFC UFMG USP UNICID	Flexibilidade do trabalho, Inclusão digital, Inclusão social, Teletrabalho	2014	Revista de Administração da UFSM	SPELL.org
Gestão do conhecimento em ambientes de teletrabalho	Marcos Antonio Gaspar; Silvio Aparecido dos Santos; Denis Donaire; Marcio Shoiti Kuniyoshi; Leandro Campi Prearo	USCS USP UMSP	Conhecimento, Gestão do conhecimento, Indústria de software, Teletrabalho, Trabalho à distância	2013	Revista de Administração FACES Journal	SPELL.org
Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si	Isabel de Sá Affonso da Costa	FGV	Controle Organizacional, Discursos Organizacionais, Empreendedorismo de si, Teletrabalho	2013	Cadernos EBAPE.BR	SPELL.org
Prontos para o teletrabalho? Um estudo sobre o trabalho docente do ensino superior brasileiro	Vitor Gustavo Silva	UMESP	Gestão de pessoas, Teletrabalho, trabalho docente	2013	Revista Eletrônica Gestão e Serviços	SPELL.org
Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento	Carlo Gabriel Porto Bellini; Denis Donaire; Silvio Aparecido dos Santos; Álvaro Augusto Araújo Mello; Marcos Antonio Gaspar	USCS UFPB FEA	Teletrabalhadores, Teletrabalho, Trabalhadores do conhecimento	2011	Revista Ciências Administrativas	SPELL.org
O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores	Jouliana Jordan Nohara; Claudia Rosa Acevedo; Alice Flora Ribeiro; Marcello Muniz da Silva	FGV UNINOME USP	Formas inovadoras de organização do trabalho, Qualidade de vida no trabalho, Teletrabalho	2010	Revista de Administração e Inovação	SPELL.org
Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades	Isabel de Sá Affonso da Costa	FGV	discurso, poder/saber, práticas discursivas, subjetividade, teletrabalho	2007	Revista de Administração Pública	SPELL.org

TÍTULO	AUTORES	UNIVERSIDADE A QUE OS AUTORES ESTÃO FILIADOS	PALAVRAS-CHAVES DOS ARTIGOS	ANO DE PUBLICAÇÃO	PERIÓDICO A QUE PERTENCE O ARTIGO	BASE DE DADOS EM QUE O ARTIGO FOI ENCONTRADO
A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental	Regina Lúcia de Almeida Fonseca e Amalia Raquel Pérez-Nebra	Faculdade de Ciências da Saúde e Educação, Centro Universitário de Brasília	Saúde mental, Epidemiologia do trabalho, Teletrabalhadores	2012	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	SciELO.org
Implicações do Teletrabalho: um Estudo sobre a Percepção dos Trabalhadores de uma Região Metropolitana	Edgar Pereira Junior; Maria Elisabeth Salvador Caetano	UNIMEP	psicologia e informática, tecnologia, trabalho, globalização.	2009	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	SciELO.org
A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: teletrabalho como forma de inclusão social – um desafio	Maria Cristina Cereser Pezzella; Michelle Dias Bublitz	UFPR PUCRS	Pessoa humana. Sujeito de direitos. Sociedade da informação. Teletrabalho. Inclusão social.	2014	A Pensar - Revista de Ciências Jurídicas	periodicos.unifor.br
Gestão do conhecimento em ambientes De teletrabalho	Marcos Antonio Gaspar ; Silvio Aparecido Dos Santos ; Denis Donaire ; Marcio Shoiti Kuniyoshi ; Leandro Campi Prearo	UMSCS USP	Conhecimento. Gestão do conhecimento. Teletrabalho. Trabalho à distância. Indústria de software.	2014	Revista de Administração FACES Journal	redalyc.org
HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos	Rogério Ramalho da Silva	PUCPR	Novas relações de trabalho. Estratégias de gestão. Configurações do ambiente de trabalho. Qualidade de vida. Flexibilização organizacional.	2009	urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana	redalyc.org
TRABALHO REMOTO E DESAFIOS DOS GESTORES	Arnaldo Mazzei Nogueira ; Aline Campos Patini ;	UNICAMP PUC FEA	Trabalho remoto; Gestores de pessoas; Transformações globais.	2012	RAI - Revista de Administração e Inovação	redalyc.org
Os significados da virtualização do trabalho: manifestações discursivas das percepções tecnológicas, processuais e pessoais nas relações intraorganizacionais	Daniel Jardim Pardini ; Carlos Alberto Gonçalves ; Ângela Maria Martins Paiva ; Alexandre Teixeira Dias	UFMG	Virtualização do trabalho. Tecnologia da informação. Processos de trabalho. Relações intraorganizacionais.	2013	Cadernos EBAPE.BR	redalyc.org
Relaciones Flexibles de Trabajo- un modelo aún desconocido en la generación de resultados positivos	Daniele R Pilau ; Tônia M. Brum ; Eduardo F. Saldanha ; Lauren dos S. Machado	Universidad Nacional de Misiones Argentina	Flexibilidad en las Relaciones Laborales, Competitividad, Gestión, Pequeñas Empresas.	2008	Revista Científica "Visión de Futuro"	redalyc.org

TÍTULO	AUTORES	UNIVERSIDADE A QUE OS AUTORES ESTÃO FILIADOS	PALAVRAS-CHAVES DOS ARTIGOS	ANO DE PUBLICAÇÃO	PERIÓDICO A QUE PERTENCE O ARTIGO	BASE DE DADOS EM QUE O ARTIGO FOI ENCONTRADO
Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina	Angel Ernesto Jiménez Bernardino	Universidad de Guadalajara	Teletrabajo, laguna jurídica, ley, decretos, propuesta de ley, teletrabajador.	2013	RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo	redalyc.org
Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional	Jacob Carlos Lima ; Daniela Ribeiro de Oliveira ;	UFC	trabalho flexível, trabalhadores digitais, novas ocupações, desenvolvedores de software.	2017	Sociedade e Estado	redalyc.org
Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa	Julia Carolina Rafalski ; Alexandro Luiz De Andrade ;	UFES	Trabalho, home-office, autonomia e teletrabalho.	2015	Temas em Psicologia	redalyc.org

Fonte: desenvolvido pelo autor.

## Anexo 2

A Figura 2 mostra certificado do artigo extraído e apresentado pelo autor deste trabalho no congresso de Operações e Projetos em Organizações Públicas 2019 (GOOP 2019).

Figura 2 - Certificado de artigo extraído e apresentado no congresso GOOP 2019

