



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

A INFLUÊNCIA DO TELETRABALHO NA PRODUTIVIDADE: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA INTERNACIONAL

DEISE MAISA RIBEIRO DE SANTANA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

MARIA CONCEIÇÃO MELO SILVA LUFT

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

THAIS ETTINGER OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

A INFLUÊNCIA DO TELETRABALHO NA PRODUTIVIDADE: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA INTERNACIONAL

1 Introdução

Este estudo objetivou analisar o impacto da prática do teletrabalho na produtividade, a partir de uma revisão sistemática de estudos internacionais neste campo. A prática do teletrabalho ganhou ainda mais espaço nos últimos anos nas organizações públicas e privadas e vem crescendo significativamente (OLIVEIRA; PANTOJA, 2020), mais ainda a partir do ano de 2020, considerando o advento da pandemia da COVID-19, decretada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que forçou o afastamento da grande maioria dos trabalhadores dos ambientes corporativos. Neste contexto, o interesse acadêmico por esta temática também avança, dada a importância de se investigar aspectos positivos e negativos desta modalidade, tanto para as organizações quanto para os teletrabalhadores.

O avanço tecnológico, que permitiu uma transformação na forma de gerir a informação, gerou novas possibilidades de trabalho com as denominadas TIC (tecnologias de informação e comunicação). No contexto brasileiro, a modalidade do teletrabalho começou a ser reconhecida, no âmbito privado, mediante a Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011, que trouxe nova redação ao art. 6º da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), permitindo que o trabalhador pudesse realizar suas atividades laborais em domicílio ou à distância, equiparando-se ao trabalho realizado no ambiente corporativo, contanto que estivessem mantidas as características inerentes ao vínculo empregatício (HAU; TODESCAT, 2018).

Posteriormente, a Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 introduziu o Capítulo II-A à CLT dedicado ao teletrabalho que, dentre outras disposições, identificou essa modalidade como uma prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante o uso de TIC, não se configurando como um trabalho externo (BRASIL, 2022).

Algumas vantagens são comumente associadas a essa modalidade de trabalho, e diversos estudos apontam como principais a redução de custos tanto para as empresas como para os teletrabalhadores, o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores que passam a se deslocar menos, o que reduz a possibilidade de estresse e, principalmente, a produtividade (BUSS ROCHA *et al.*, 2021; FILARDI *et al.*, 2020; HAU; TODESCAT, 2018; OLIVEIRA; PANTOJA, 2020; ROCHA; AMADOR, 2018), ainda que, para a produtividade, também tenha se falado no efeito oposto, relacionado a uma diminuição neste quesito, devido à uma menor interação entre os indivíduos da equipe de trabalho, reduzindo o suporte técnico e a solução de dúvidas quando necessário (OLIVEIRA, 2020), ou até mesmo à fragilidade no controle dos teletrabalhadores por parte de seus empregadores, podendo impactar tanto na produtividade quanto na motivação (ROCHA; AMADOR, 2018).

Diante dessa conjuntura, esse estudo torna-se relevante, pois busca analisar de que forma a produtividade tem sido avaliada na literatura quando associada ao teletrabalho, identificando a existência de vantagens e desvantagens nesse quesito.

Estabeleceu-se como pressuposto central desse estudo que o teletrabalho possui influência positiva na produtividade, desde que atendidas algumas condições essenciais, tais como ambiente propício, ergonomia, facilidade na comunicação com a equipe e delimitação correta do tempo de trabalho. Para atender ao objetivo e conjecturas do estudo, foram utilizadas como base metodológica pesquisas internacionais já efetuadas para análise do efeito do teletrabalho na produtividade. Trata-se, portanto, de uma revisão sistemática da literatura.

O trabalho está composto de seis seções, iniciando com esta introdução e, em seguida, breve explanação conceitual do teletrabalho, com alguns conceitos e classificações, e a

caracterização da produtividade no trabalho. A metodologia é apresentada na quarta parte do estudo e são efetuadas as discussões dos resultados obtidos na pesquisa. Na última seção serão apresentadas as considerações finais do trabalho.

2 Teletrabalho: origem, conceito e classificações

Enquanto realidade idealizada nos anos finais da década de 1960 e bastante avaliada desde a década de 1980, o teletrabalho - do inglês “teleworking” ou “telecommuting”, termos cunhados pela empresa americana originária da Califórnia do Sul, *JALA International* – foi identificado como uma modalidade de trabalho a ser incentivada no fim da década de 1960 por consequência da intensificação dos problemas de tráfego na cidade de Los Angeles, tendo já, àquela altura, diversas empresas optado por permitir que seus trabalhadores realizassem turnos alternados entre a casa e o escritório (OLIVEIRA, 2020).

De acordo com Rocha e Amador (2018), registros sobre a realização do trabalho a distância remontam a meados do século XX, na década de 1950, sendo que não era incomum se verificar nas décadas posteriores, 1960 e 1970, a prática doméstica do trabalho para a produção de itens como calçados, têxteis e embalagem, bem como a montagem de materiais elétricos. Os autores salientam ainda para a diferença existente entre o trabalho realizado em domicílio, quando associado à produção industrial, e o teletrabalho, sendo que este último está necessariamente ligado ao uso de TIC, além de destacarem a existência de categorias específicas dentro dessa modalidade.

A definição dada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) corrobora com a apresentada pelos autores, pois nela consta que o teletrabalho configura-se como uma modalidade de trabalho suportada pelo uso de smartphones, tablets, computadores portáteis, dentre outras ferramentas de TIC, e que é realizado fora das dependências da entidade empregadora, seja em domicílio ou não (OIT, 2020).

No que se refere às categorias específicas dentro do termo teletrabalho, Rosenfield e Alves (2011) identificam e elencam 06 categorias distintas, todas elas caracterizadas pelo aspecto da flexibilidade: 1) trabalho em domicílio, ou *small office/home office* (SOHO); 2) trabalho em escritórios satélites; 3) telecentros ou *tellectages*, identificados como estabelecimentos que oferecem postos de trabalhos para empregados de uma ou mais empresas; 4) trabalho móvel: fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho; 5) empresas remotas ou *off-shore*; e 6) trabalho informal ou teletrabalho misto (ocorre quando o empregador permite ao empregado o desempenho das atividades fora do ambiente corporativa por algumas horas).

3 Breve definição de produtividade

Apresentar um conceito único de produtividade pode não ser tarefa fácil, tendo em vista que, ao decorrer dos séculos, a produtividade vem sendo definida das mais variadas formas por diversos autores. A partir da realização de um estudo que objetivou integrar as diversas técnicas utilizadas de mensuração da produtividade para construção de um modelo sistêmico, King, Lima e Costa (2014) resumiram conceitos apresentados por diferentes centros internacionais de produtividade que fundamentaram esse modelo e, a partir das definições apresentadas é possível conceituar a produtividade como a forma eficiente de utilizar os recursos disponíveis para realização de um serviço ou a produção de um bem, de forma a buscar sempre uma melhoria contínua.

No setor industrial, algumas estratégias adotadas pelas empresas impulsionam o ganho de produtividade e estão comumente associadas ao termo, são exemplos destas estratégias a Gestão da Qualidade Total (*Total Quality Management* – TQM) e o *Jus in Time* – JIT

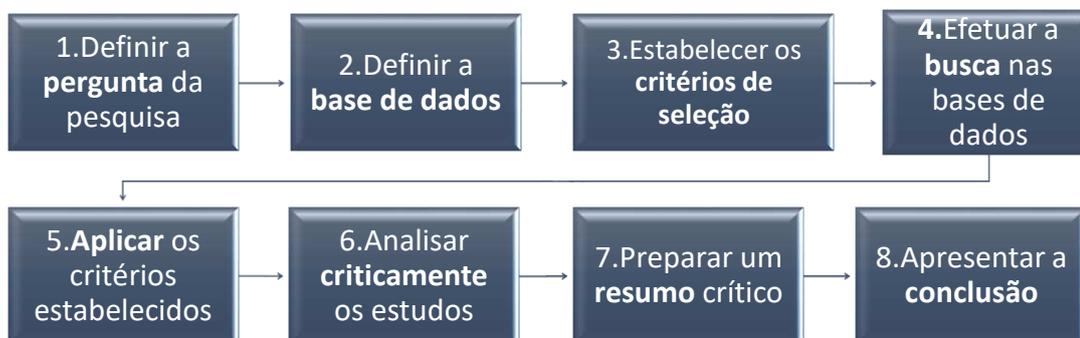
(BULGARELLI; PORTO, 2011; KING; LIMA; COSTA, 2014). Quanto aos fatores que podem influenciar a produtividade no trabalho, Menezes e Xavier (2018) testaram um instrumento para avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho e, baseados na literatura, indicaram que elementos como motivação, monotonia na tarefa ou por tempo prolongado, temperatura do ambiente, ritmo circadiano, estilo de gerência, condições mentais do trabalhador e problemas de saúde atuam como moderadores da produtividade.

4 Metodologia

Por haver diversos campos de conhecimento, Galvão e Ricarte (2019) apontam que na literatura há diversos autores que buscam equacionar as possíveis tipologias de revisões sistemáticas. De acordo com essas tipologias, é possível classificar o presente estudo como uma revisão sistemática mista de convergência qualitativa.

Baseando-se no estudo de Sampaio e Mancini (2007), elaborou-se o protocolo de pesquisa, composto das etapas que constituem o processo de elaboração de uma revisão sistemática, conforme segue: 1) definição da pergunta/questão da pesquisa 2) definição da fonte de pesquisa, ou base de dados, a serem consultadas 3) estabelecimento dos critérios de seleção dos artigos 4) Conduzir as buscas nas bases de dados definidas, de acordo com a estratégia adotada 5) aplicar os critérios, justificando possíveis exclusões 6) analisar criticamente os estudos 7) preparar uma síntese das informações presentes nos artigos 8) apresentar uma conclusão sobre as evidências encontradas nos estudos. A Figura 1 demonstra o fluxo das etapas descritas.

Figura 1. Protocolo da Pesquisa



Fonte: Adaptado de Sampaio e Mancini (2007)

Como fonte de pesquisa para seleção dos estudos analisados, utilizou-se a base de dados *Web of Science (WoS)*, tendo em vista as diversas possibilidades de delimitação de critérios que essa base oferece, além de ser considerada uma das principais fontes de pesquisa acadêmica de âmbito internacional. Inicialmente, foi também definida a *Scielo* como base de dados adicional, no entanto, após realização de busca, não foram encontrados estudos com os critérios estabelecidos. Foram empregadas as palavras-chave “telecommuting”, “telework” e “productivity”, restringindo-se à utilização das 02 primeiras palavras-chave para fazer referência ao teletrabalho - sendo o primeiro termo mais frequentemente utilizado nos EUA enquanto o segundo se sobressai na Europa (ROCHA; AMADOR, 2018) - levando-se em consideração o conceito abordado na sessão 2 do presente estudo, tendo em vista que os demais termos utilizados tratam-se de categorias ou ramificações do teletrabalho.

As palavras-chave foram empregadas na base de dados utilizando-se operadores booleanos com a seguinte disposição: ((telecommut* OR telework*) AND (productivit*)). Restringiu-se a menção das palavras-chave no título das publicações, de forma a filtrar estudos

que tivessem como foco principal a análise do efeito da prática do teletrabalho na produtividade. Delimitou-se como período das publicações um intervalo temporal compreendido entre os anos 2012 e 2022. A pesquisa foi realizada no mês de julho de 2022 e foram encontradas um total de 10 (dez) publicações. Destas, 02 foram excluídas da análise sem a realização do devido crivo, considerando a impossibilidade de acesso ao inteiro teor dos estudos, mesmo após tentativas de acesso em outras bases de dados. Portanto, após leitura prévia dos resumos e considerando a relevância dos estudos para o atendimento do objetivo proposto, foram considerados um total de 08 (oito) artigos para esta revisão.

5 Análise e discussão dos resultados

Após a definição dos estudos a serem considerados para a presente pesquisa, efetuou-se o detalhamento dos 08 (oito) artigos finalistas para uma melhor identificação dos principais atributos, conforme pode ser visualizado no Quadro 1. Percebe-se, inicialmente, que a maioria das publicações estão concentradas nos anos de 2020 a 2022, sendo que apenas 01 (um) estudo considerado foi publicado em 2012, ano inicial do intervalo temporal definido para este estudo. Diante disso, é possível relacionar o aumento percebido, nos últimos 02 (dois) anos, de estudos envolvendo o teletrabalho e seu impacto com o advento da pandemia ocasionada pela novo coronavírus, sendo que 03 (três) dos estudos analisados foram realizados com enfoque nessa conjuntura e 01 (um), apesar de não investigar o teletrabalho especificamente relacionado à pandemia, evidencia o efeito propulsor dessa circunstância na modalidade.

Como pode ser visualizado, as metodologias adotadas nos estudos variam, sendo preponderante os estudos de abordagem quantitativa - num total de 06 (seis) – com a utilização de diferentes métodos de tratamento dos dados, seguido de 02 artigos com abordagem qualitativa, sendo 01 (uma) revisão de literatura e 01 (um) estudo de caso, este último como único estudo analisado no contexto brasileiro.

Quanto ao estudo de Nogueira Filho *et al.* (2020), que analisou a experiência-piloto de teletrabalho no âmbito do Ministério da Justiça e Segurança Pública, os dados da pesquisa identificaram que o aumento na produtividade durante o período de 12 meses em que os servidores estiveram em teletrabalho foi superior a 20%. Nesse mesmo caminho, Ulate-Araya (2020), em sua revisão de literatura, identificou estudos que relataram um aumento de 35% na produtividade em organizações que utilizam teletrabalho.

Os achados, até então, corroboram com os diversos estudos que apontam a produtividade como um dos benefícios presentes na adoção do teletrabalho pelas organizações. (BUSS ROCHA *et al.*, 2021; FILARDI *et al.*, 2020; HAU; TODESCAT, 2018; OLIVEIRA; PANTOJA, 2020; ROCHA; AMADOR, 2018).

Em contrapartida, o estudo efetuado por Dutcher (2012) identificou que os efeitos ambientais do teletrabalho podem ter implicações positivas na produtividade quando se trata da realização de tarefas consideradas criativas, no entanto, em tarefas consideradas maçantes as implicações são negativas na produtividade. O autor não consegue identificar quais fatores ambientais tem uma importância maior no aumento da produtividade, mas sugere que uma maior flexibilidade no local de trabalho pode ser a chave para o aumento desse quesito em tarefas criativas.

Nesse ponto, pode-se trazer á baila os achados de Kazekami (2020), em seu estudo efetuado com teletrabalhadores no Japão. O autor pôde constatar que as horas de trabalho apropriadas aumentam a produtividade no trabalho, porém, quando a carga horária de trabalho torna-se muito longa, a produtividade cai, fator também destacado no estudo de Mihalca, Irimias e Bredea (2021). Outro ponto interessante trazido no estudo é que o estresse não reduz diretamente a produtividade do trabalho.

Quadro 1. Detalhamento dos estudos analisados

N°	Ano	Título	Autor(es)	País	Palavras-chave	Periódico	Método
1	2012	The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks	E. Glenn Dutcher	Austria	Telecommuting; Experimental economics; Labor productivity; Real task experiment	Journal of Economic Behavior and Organization	Pesquisa Experimental
2	2020	Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes	Randal Ulate-Araya	Costa Rica	Teletrabajo; satisfacción laboral; productividad	Tecnología en Marcha	Revisão de Literatura
3	2020	O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública	J. Nogueira Filho et al.	Brasil	teletrabalho; racionalização de custos; produtividade	Revista do Serviço Público (RSP)	Estudo de Caso
4	2020	Mechanisms to improve labor productivity by performing telework	Sachiko Kazekami	Japão	Telework; Labor productivity; Stress of balancing work and domestic chores; Life satisfaction; Commuting; Interruption at work	Telecommunications Policy	Abordagem quantitativa com a utilização de dados secundários
5	2021	Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction	Loredana Mihalca, Tudor Irimiaș, Gabriela Brendea	Romênia	teleworking; COVID-19; productivity; workload; self-management; job satisfaction; teleworkers	Amfiteatru Economic	Abordagem Quantitativa (análise de regressão hierárquica)
6	2021	Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples	Yuhsuan Chang, Chungjen Chien, Li-Fang Shen	Taiwan	Telecommuting; Future time orientation; Proactive coping; Perceived work productivity; COVID-19	Personality and Individual Differences	Abordagem Quantitativa
7	2022	Teleworking Impact on Wellbeing and Productivity: A Cluster Analysis of the Romanian Graduate Employees	Ștefan-Alexandru Catană et al.	Romenia	teleworking; wellbeing; productivity; cluster analysis; company; Romanian graduate employees	Frontiers in Psychology	Abordagem Quantitativa (Análise fatorial e Regressão linear múltipla)
8	2022	Future Teleworking Inclinations Post-COVID-19: Examining the Role of Teleworking Conditions and Perceived Productivity	Clara Weber et al.	Reino Unido	COVID-19; remote working; home office; work privacy; productivity; teleworking	Frontiers in Psychology	Abordagem Quantitativa (Análise Hierárquica de Regressão múltipla)

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Numa pesquisa para identificar a percepção de funcionários romenos sobre o impacto do teletrabalho no bem-estar e na produtividade, Catană *et al.* (2022) identificaram que fatores individuais e sociais, tecnológicos e sociais do trabalho representam fatores com maior impacto na percepção dos trabalhadores sobre o bem-estar e produtividade, seguidos por fatores sociais em casa e fatores organizacionais relacionados ao trabalho. O autor aponta para a necessidade de que os teletrabalhadores tenham o apoio técnico de suas organizações bem como o apoio social dos respectivos supervisores para que sejam produtivos nessa modalidade, indo de

encontro com as informações presentes nos estudos de Oliveira (2020) e Rocha e Amador (2018), que já haviam chamado atenção para este fato. Em contraponto, Mihalca, Irimias e Bredea (2021) não identificaram relação entre o apoio organizacional ao teletrabalho e a produtividade.

No contexto de pandemia da COVID-19 e com enfoque no teletrabalho durante este período estão os estudos efetuados por Chang, Chien e Shen (2021), Mihalca, Irimias e Bredea (2021) e Weber *et al.* (2022).

Fatores individuais ligados à tática de autogestão pelo teletrabalhador bem como fatores domésticos/familiares - ou seja, a necessidade de condições adequadas de trabalho, como local adaptado e disponibilidade de equipamentos necessários - foram destacados como determinantes importantes da percepção de produtividade, conforme estudo de Mihalca, Irimias e Bredea (2021). O mesmo estudo indica que não foi possível identificar que o conflito trabalho-família tenha impacto na produtividade.

Chang, Chien e Shen (2021) efetuaram seu estudo com base na experiência de teletrabalho em duas culturas distintas, Taiwan e EUA. Utilizaram como suporte teórico a teoria da conservação de recursos (COR), que afirma que o enfrentamento proativo e a orientação do tempo futuro são recursos pessoais cruciais que afetam a capacidade individual de adaptação a situação de estresse, que seria o cenário pandêmico neste caso. Os resultados demonstraram que a orientação do tempo futuro, nos teletrabalhadores de Taiwan, atua como mediadora completa na relação entre o enfrentamento proativo e a percepção da produtividade do trabalho, sendo que nos EUA essa mediação é parcial.

Os achados de Weber *et al.* (2022) destacam o papel do ajuste da privacidade no trabalho e das demandas de trabalho na influência das percepções de produtividade no contexto da pandemia. O estudo revelou que os teletrabalhadores com maior demanda de trabalho e maior privacidade no trabalho perceberam aumento em sua produtividade durante a pandemia e estariam mais dispostos a continuar nesta modalidade, o mesmo não se verificou com os teletrabalhadores que não tinham privacidade, reforçando os efeitos do ambiente também trazido por Dutcher (2012).

6 Considerações finais

A modalidade de trabalho à distância, denominada teletrabalho, tem impactado de que maneira no aspecto da produtividade? Há mais pontos positivos ou negativos? Este foi o questionamento que a presente revisão sistemática buscou responder, sob a luz de estudos publicados nos últimos dez anos com este enfoque em âmbito global. A literatura comumente relaciona o ganho da produtividade como um dos principais benefícios percebidos na prática do teletrabalho (BUSS ROCHA *et al.*, 2021; FILARDI *et al.*, 2020; HAU; TODESCAT, 2018; OLIVEIRA; PANTOJA, 2020; ROCHA; AMADOR, 2018), mas também indica que, a depender das circunstâncias envolvidas, a mesma produtividade pode ser negativamente afetada (OLIVEIRA, 2020; ROCHA; AMADOR, 2018).

A análise crítica dos estudos demonstrou que não há consenso de que haja sempre ganhos na produtividade quando adotada a modalidade do teletrabalho, tendo em vista que alguns fatores, tais como carga horária de trabalho e ambiente inadequados, podem influenciar negativamente. Neste ponto, destacam-se os estudos de Dutcher (2012), Kazekami (2020), Mihalca, Irimias e Bredea (2021) e Weber *et al.* (2022).

O presente estudo visa lançar luz sobre os efeitos que a modalidade do teletrabalho, cada vez mais difundida tanto em contexto público como privado, tem produzido, mas admite-se que há algumas limitações no seu alcance, considerando o reduzido número de estudos analisados, não sendo suficientes para esgotar a conclusão sobre o impacto que esta modalidade tem

causado na produtividade. Diante disso, outras investigações mais aprofundadas devem ser realizadas sobre este aspecto.

Como sugestão de uma agenda para realização de pesquisas futuras, verifica-se a necessidade de uma maior investigação no cenário público, principalmente o brasileiro, tendo em vista que ainda é incipiente a literatura neste campo, com poucos estudos voltados para análise da produtividade percebida em entidades e órgãos públicos no contexto do teletrabalho. Pode-se destacar, neste campo ainda pouco explorado, o recém-criado Programa de Gestão e Desempenho (PGD), instituído mediante a Instrução Normativa SGP/ME nº 65 de 30 de julho de 2020, que tem como bases a substituição do tradicional controle de frequência dos agentes públicos por um modelo de gestão baseado em resultados e a inovação nos arranjos de trabalho, possibilitando a execução das atividades de forma presencial ou mediante teletrabalho ou, ainda, de forma híbrida, com a utilização de sistemas informacionais próprios criados para este fim, a exemplo do SISGP, no âmbito do Ministério da Economia.

Referências bibliográficas

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. , 2022.

BULGARELLI, L. H. de P.; PORTO, G. Análise da produtividade nas empresas industriais no estado de São Paulo, com base na adoção de estratégias e técnicas de manufatura: Um estudo sobre a PAEP. **Revista Ibero-Americana de Estratégia - RIAE**, v. 10, n. 2, p. 84–117, 2011.

BUSS ROCHA, A.; CORRÊA, D.; GOMES TOSTA, J.; PAULA DE FREITAS CAMPOS, R. Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19? **Revista do Serviço Público**, v. 72, n. 2, p. 299–328, 2021. Disponível em:

<https://doi.org/10.21874/rsp.v72.i2.5215>

CATANĂ, Ș. A.; TOMA, S. G.; IMBRIȘCĂ, C.; BURCEA, M. Teleworking Impact on Wellbeing and Productivity: A Cluster Analysis of the Romanian Graduate Employees.

Frontiers in Psychology, v. 13, 2022. Disponível em:

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856196>

CHANG, Y.; CHIEN, C.; SHEN, L. F. Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. **Personality and Individual Differences**, v. 171, 2021.

Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110508>

DUTCHER, E. G. The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. **Journal of Economic Behavior and Organization**, v. 84, n. 1, p. 355–363, 2012. Disponível em:

<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>

FILARDI, F.; MERCEDES, R.; DE CASTRO, P.; TULIO, M.; ZANINI, F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. **Cadernos EBAPÉ.BR**, v. 18, n. 1, p. 28–46, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>

GALVÃO, M. C. B.; RICARTE, I. L. M. Systematic literature review: concept, production and publication. **Logeion: Filosofia da Informação**, v. 6, n. 1, p. 57–73, 2019.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**,

v. 8, n. 3, p. 37–52, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>

KAZEKAMI, S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. **Telecommunications Policy**, v. 44, n. 2, p. 101868, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>

KING, N. C. D. O.; DE LIMA, E. P.; DA COSTA, S. E. G. Systemic productivity: Concepts and applications. **Production**, v. 24, n. 1, p. 160–176, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132013005000006>

MENEZES, F. S. de; XAVIER, A. A. D. P. Desenvolvimento, validação e confiabilidade de um instrumento rápido para a avaliação da produtividade de trabalhadores durante uma jornada de trabalho (IAPT). **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 20, n. 2, p. 232–247, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i2.3764>

MIHALCA, L.; IRIMIAS, T.; BRENDEA, G. Teleworking During The Covid-19 Pandemic: Determining Factors Of Perceived Work Productivity, Job Performance, And Satisfaction. **Amfiteatru Economic**, v. 23, n. 58, p. 620–636, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>

NOGUEIRA FILHO, J. de A.; OLIVEIRA, M. A. M.; SÄMY, F. P. C.; NUNES, A. O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 2, p. 274–296, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i2.3173>

OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**. [S. l.: s. n.]. E-book. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf

OLIVEIRA, J. Anotes About Second Homes And Teleworking: Comparing Portugal And Norway. **Finisterra**, v. 55, n. 115, p. 139–144, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18055/Finis20071>

OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, p. 1–12, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2020.26.3.9538>

ROCHA, C.; AMADOR, F. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, p. 152–162, 2018.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0011-52582011000100006>

SAMPAIO, R.; MANCINI, M. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, v. 11, n. 1, p. 83–89, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1413-35552007000100013>

ULATE-ARAYA, R. Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. **Revista Tecnología en Marcha**, v. 33, p. 23–31, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>

WEBER, C.; GOLDING, S. E.; YARKER, J.; LEWIS, R.; RATCLIFFE, E.; MUNIR, F.; WHEELER, T. P.; HÄNE, E.; WINDLINGER, L. Future Teleworking Inclinations Post-COVID-19: Examining the Role of Teleworking Conditions and Perceived Productivity. **Frontiers in Psychology**, v. 13, n. May, p. 1–17, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.863197>