



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

A chave do escritório abre a porta do meu lar! E agora, já posso me (des)conectar? Qualidade de vida no teletrabalho: itinerários, desafios e oportunidades

TATIANE ALVES DE MELO

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE BRASÍLIA (IFB)

GISELA DEMO

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

NAIRANA RADTKE CANEPPELE

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

BRUNA STAMM DE BARROS BARRETO

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

CAROLINA DE MOURA MELO

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

A CHAVE DO ESCRITÓRIO ABRE A PORTA DO MEU LAR! E AGORA, JÁ POSSO ME (DES)CONECTAR? QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO: ITINERÁRIOS, DESAFIOS E OPORTUNIDADES

1. INTRODUÇÃO

Trabalho em casa não é um fenômeno novo. Historicamente, desde o contexto pré-industrial, muitas pessoas trabalhavam em casa ou em localidades próximas, quer sejam estabelecimentos de artesanato ou terras locais. A partir da revolução industrial, os trabalhadores começaram a transitar entre a casa e os locais de trabalho centralizados, por exemplo, fábricas e escritórios (Baruch, 2000). Consequentemente, nas sociedades industriais, para grande parte da população, o lar se tornou um refúgio, um espaço privado, um local de trabalho doméstico ou atividades não remuneradas (Ojala, Ntti, & Anttila, 2014). Todavia, o avanço tecnológico alterou a natureza do trabalho, criando oportunidades para trabalhar em diferentes locais, incluindo o lar (Abdullah & Ismail, 2012; Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013).

Ao alterar a natureza do trabalho e relacionar atividades profissionais com pessoas no lar, o desafio tanto no contexto pré-industrial quanto nas sociedades industriais, foi manter a qualidade de vida nas esferas pessoal e profissional, mesmo sendo um termo ainda desconhecido. Conceitualmente, a qualidade de vida no trabalho (QVT) apareceu pela primeira vez no final da década de 1960 com o estudo do impacto do trabalho no estado de saúde pessoal e geral (Chanana & Gupta, 2016).

Atualmente, a QVT pode ser observada à medida que os membros de uma organização de trabalho conseguem satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua experiência na organização (Chanana & Gupta, 2016). Esse movimento acontece quando é permitido aos envolvidos, de todos os níveis, participar ativamente na formação da organização, do ambiente, dos métodos e resultados.

A participação ativa de todos só foi possível pelo uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) que já provocaram transformações nas organizações que lidam com novas revoluções tecnológicas e econômicas, além da singularidade da força de trabalho e estruturas familiares (Abdullah & Ismail, 2012). Ademais, trabalhar em locais alternativos utilizando as TICs, com a manutenção do vínculo de trabalho, também conhecido como teletrabalho, propõe desafios de gestão e das práticas laborais contemporâneas (Diamond, 2008; Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021), tanto na esfera das organizações públicas quanto no âmbito das empresas privadas (Pereira et al., 2021).

Durante a pandemia provocada pela Covid-19 e suas novas variantes, que teimam em surgir, exigindo uma rápida expansão na adoção do teletrabalho por diversas organizações (Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021), impactando todos os aspectos da vida (Morilla-Luchena et al., 2021) as TICs se tornaram ainda mais relevantes e indispensáveis para a realização das atividades. Em função do isolamento social, muitos trabalhadores assumiram o teletrabalho compulsório (Tresierra & Pozo, 2020), deparando-se com os desafios na adaptação e descobertas sobre as novas formas de realizar sua prática profissional (Morilla-Luchena et al., 2021); problematizando o teletrabalho como arranjo flexível atraente (Ulate-Araya, 2020).

Essa nova forma de trabalhar, também gera um novo desafio de desenvolver e manter a qualidade de vida no teletrabalho (QVTe), termo até então pouco pesquisado no campo científico, mas, relevante e urgente na relação entre mundo do trabalho e novas tecnologias (Pereira et al., 2021), especialmente no setor público, ainda parcamente investigado nesta tônica (Gastearena-Balda, Olló-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021; Pereira et al., 2021).

Nos anos 2000 as pesquisas científicas já sinalizavam que estudos em teletrabalho deveriam pautar as implicações ambientais, políticas, econômicas e sociais oriundas deste, sobretudo, os impactos na qualidade de vida de teletrabalhadores (Mitter, 2000). Apesar das limitações na literatura científica sobre QVTe (Abdullah & Ismail, 2012), o campo de estudos deve buscar a promoção do teletrabalho seguro, garantindo qualidade de vida para quem o realiza (Pereira et al., 2021; Tresierra & Pozo, 2020).

Em função do espaço domiciliar ter sido moldado pelas TICs (e contexto pandêmico), a casa, o lar, ainda são espaços necessários à vida privada, demandando reorganização espacial-temporal e diálogo familiar (Ojala, Ntti, & Anttila, 2014). Com base nestas lacunas, o presente artigo se propõe a analisar o estado da arte em qualidade de vida no contexto do teletrabalho, de modo a apresentar o panorama atual dos estudos, por meio da identificação dos itinerários da produção científica internacional que inspirou a proposição de uma agenda com novos desafios para pesquisas ulteriores. Os resultados por ora coligidos podem oferecer subsídios para gestores rumo a uma organização mais humanizada e saudável, com a criação de estratégias, políticas e práticas que preconizam ambientes laborais produtivos e sustentáveis.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO (QVTE)

A Qualidade de vida no teletrabalho (QVTe) é a interseção de dois conceitos: Qualidade de vida no trabalho (QVT) e teletrabalho. Desde os tempos das mais antigas civilizações, a temática qualidade de vida no trabalho (QVT) é vista como objeto de investigação (Pereira et al., 2021). Na perspectiva histórica e paleontológica, o ser humano produz ferramentas, artefatos e métodos com o intuito de reduzir os desgastes resultantes do trabalho e transformá-lo em atividade prazerosa (Pereira et al., 2021; Sant'Anna, Kilimnik, & Moraes, 2011).

No contexto organizacional, a QVT conquista espaço de debate a partir da valorização de pesquisas acerca de aspectos psicossociais, motivacionais e comportamentais dos trabalhadores (Pereira et al., 2021). De fato, o desenvolvimento e contribuições das teorias de gestão de pessoas (GP), tal como a escola de relações humanas, as teorias sobre liderança e motivação, e a visão sociotécnica das organizações são fundamentais para a evolução dos estudos da QVT (Pereira et al., 2021). Assim, o fortalecimento da QVT como tema de estudos, fundamentou-se na tríade indivíduo-trabalho-organização, evidenciando o impacto do trabalho nas diferentes esferas da vida dos trabalhadores e não deve ser confundida com qualidade de vida (QV) (Pereira et al., 2021).

A discussão sobre QVT fundamenta-se, também, a partir dos modelos de análise propostos por diferentes estudiosos, como por exemplo: (a) Richard Walton, em 1973 – oito categorias e fatores de QVT; (b) Hackman e Oldham, em 1975 – obtenção de resultados positivos laborais e pessoais, a partir das dimensões básicas da tarefa; (c) William Westley, em 1979 – as dimensões psicológica, sociológica, econômica e política da QVT; (d) Werther e Davis, em 1983 – os fatores comportamentais, organizacionais e ambientais que influenciam a QVT (Pereira et al., 2021).

Ao considerar as complexas interações entre indivíduos e organizações, a QVT apresenta-se como multidimensional e subjetiva, enfatizando a humanização do trabalho, a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, que contribuem para o aumento da produtividade e consequente realização dos objetivos organizacionais (Pereira et al., 2021; Sant'Anna, Kilimnik, & Moraes, 2011). Pode ser compreendida como um movimento que questiona o rigor dos métodos tayloristas e recoloca em cena o protagonismo dos trabalhadores, estimulando a

participação nos processos decisórios e soluções de problemas no âmbito laboral (Pereira et al., 2021; Sant'Anna, Kilimnik, & Moraes, 2011).

A QVT integra de forma interdependente as perspectivas das organizações e dos trabalhadores (Ferreira & Ferreira, 2017), pactuando interesse nas condições de vida no trabalho, evidenciando aspectos como bem-estar, capacitação em prol da realização de tarefas, garantia da saúde e segurança mental, social e física (Limongi-França, 2004; Pereira et al., 2021). Neste sentido, a conceituação de QVT perpassa as condições humanas e éticas do trabalho, evidenciando riscos ocupacionais, implicações ideológicas, relações de poder formais e informais, proteção salarial, integração social, fatores psicológicos, econômicos, sociológicos e políticos, bem como o significado que é atribuído ao trabalho realizado (Pereira et al., 2021). Assim, a percepção que os trabalhadores constroem, a partir do contexto de trabalho aos quais estão inseridos, contribui para a produção de QVT, influenciando atitudes e comportamentos nas organizações (Abdullah & Ismail, 2012).

Cabe destacar que a execução do trabalho e as formas de praticá-lo devem se preocupar, por exemplo, com os novos riscos psicossociais, o aumento dos níveis de estresse dos trabalhadores, os acidentes de trabalho, as causas de doenças ocupacionais e conseqüentemente, a qualidade de vida no trabalho (Tresierra & Pozo, 2020). Ademais, as disfunções dos riscos ocupacionais relacionam-se com as características (i) da tarefa (ritmo, quantidade, automação, monotonia), (ii) da organização (estrutura hierárquica, canais de comunicação, relações interpessoais, especificação de competências), (iii) do tempo de trabalho (tipo de trabalho, organização das pausas e turnos), e (iv) do emprego (salário, condições físicas e *layout* de trabalho) (Tresierra & Pozo, 2020).

Outrossim, equilibrar a carreira profissional e as demandas da vida pessoal traduz-se em grande desafio para os trabalhadores, especialmente para aqueles que desejam ter qualidade de vida no trabalho (Abdullah & Ismail, 2012). Desse modo, o contexto organizacional caracterizado pelo avanço tecnológico do século XXI é também marcado pelas necessidades e expectativas dos trabalhadores que almejam mais do que recompensas, pois a prioridade deve ser equilíbrio-trabalho-vida (*Work Life Balance - WLB*) (Abdullah & Ismail, 2012).

Neste sentido, a adoção de arranjos de trabalho flexíveis (*Flexible Work Arrangements - FWA*), como por exemplo o teletrabalho, oportuniza atrair, motivar e reter trabalhadores, estimulando a redução da rotatividade e o aumento de produtividade (Abdullah & Ismail, 2012). Ademais, a opção de implementação do teletrabalho é influenciada por programas, estratégias, políticas e práticas de gestão de pessoas que refletem a QVT, impactando comportamentos, experiências e a própria cultura organizacional (Abdullah & Ismail, 2012).

O termo teletrabalho foi proposto pelo americano e físico Jack Nilles, na década de 1970 (Tresierra & Pozo, 2020; Ulate-Araya, 2020), no bojo da crise do petróleo e do avanço global das telecomunicações (Ulate-Araya, 2020). O teletrabalho surge como resposta ao cenário escasso dos produtos derivados do petróleo, uma vez que o deslocamento dos trabalhadores representava um aumento no consumo de combustíveis fósseis; além disso, integrou processos organizacionais a partir do uso da telecomunicação por multinacionais, reduzindo custos e aumentando a flexibilidade (Ulate-Araya, 2020). Etimologicamente, o prefixo “tele” vem do grego e significa “à distância”, informando que o teletrabalho é um tipo de trabalho realizado em outro local diferente do espaço físico habitual organizacional (Mitter, 2000; Ulate-Araya, 2020), a partir de um acordo escrito ou oral entre teletrabalhador e empregador (Ojala, Ntti, & Anttila, 2014) que estabelecerá o vínculo empregatício (Pereira et al., 2021). Teletrabalhar implica a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs) remotamente, com flexibilização temporal e espacial, reinventando o mundo do trabalho (Pereira et al., 2021;

Tresierra & Pozo, 2020; Ulate-Araya, 2020; Van Sell & Jacobs, 1994), transformando a sociedade e sincronizando os modos de viver (Morilla-Luchena et al., 2021).

A substituição do material físico pela transferência de *bits* reflete o ambiente moderno do teletrabalho (Baruch, 2000), também conhecido como *home office*, *telework*, *teleworking*, *telecommuting*, *coworking* (Baruch, 2000; Pereira et al., 2021; Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021; Tresierra & Pozo, 2020), o qual poderá ser realizado em casa, nos centros móveis, locais descentralizados (Baruch, 2000; Mitter, 2000; Pereira et al., 2021), escritórios satélites e telecentros (Mitter, 2000; Pereira et al., 2021), em regime parcial ou integral de trabalho (Messenger et al., 2018; Pereira et al., 2021). O teletrabalho pode ser definido também como um arranjo de trabalho flexível que traz consigo diversas implicações (Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021). Neste sentido, a dinâmica do teletrabalho, que possui vantagens e desvantagens (Tabela 1), não se limita ao uso de TICs com flexibilidade de local e tempo, mas trata-se de pessoas e a maneira como estas se relacionam com a tecnologia (Abdullah & Ismail, 2012).

Tabela 1

Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Teletrabalho - Vantagens	Estudos
Maior equilíbrio trabalho-vida privada, aumento da autonomia e flexibilidade	Abdullah & Ismail, 2012; Filardi, Castro, & Zanini, 2020; Morilla-Luchena et al., 2021; Messenger et al., 2018; Pereira et al., 2021.
Aumento do nível de satisfação no trabalho	Abdullah & Ismail, 2012; Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021; Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013.
Comprometimento organizacional e reconhecimento pelo trabalho desenvolvido	Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021.
Melhor produtividade	Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021; Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013.
Possibilidade de assumir os cuidados infantis	Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021; Morilla-Luchena et al., 2021.
Possibilidade de assumir os cuidados de idosos ou outros dependentes	Morilla-Luchena et al., 2021.
Redução do conflito trabalho-família	Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021; Ojala, Ntti, & Anttila, 2014.
Redução do tempo de deslocamento para o escritório	Baruch, 2000; Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021.
Redução da exaustão	Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021.
Inclusão laboral para pessoas com deficiência	Morilla-Luchena et al., 2021.
Melhoria na qualidade de vida	Hau & Todescat, 2018; Messenger et al., 2018; Pereira et al., 2021.
Maior interação com a família e mais privacidade	Filardi, Castro, & Zanini, 2020.
Segurança e praticidade na jornada de trabalho	Pereira et al., 2021.
Melhor organização e utilização do tempo livre	Hau & Todescat, 2018; Pereira et al., 2021.
Menor incidência de depressão em mulheres, maior sensação de bem-estar	Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013.
Níveis reduzidos de estresse	

Teletrabalho - Vantagens	Estudos
Redução dos custos e maior amplitude geográfica para atuação das empresas	Ulate-Araya, 2020.
Redução do tráfego de trânsito e poluição, possibilitando a execução de atividades durante períodos de crise e incertezas, e otimizando a prestação de serviços públicos aos cidadãos	Andrade, Oliveira, & Pantoja, 2019; Bae & Kim, 2016; Pantoja, Andrade, & Oliveira, 2020.
Teletrabalho - Desvantagens	Estudos
Isolamento profissional	Filardi, Castro, & Zanini, 2020; Morilla-Luchena et al., 2021; Pereira et al., 2021; Ulate-Araya, 2020.
Ausência de convivência e integração organizacional	Bueno & Salvagni, 2016; Pereira et al., 2021.
Dificuldades para conciliar família, vida social e trabalho, sobreposição de tarefas laborais e domésticas devido às interrupções durante o horário de trabalho, infração do espaço físico da casa para desenvolver atividades laborais, negligência nos cuidados com alimentação e horários de pausa	Morilla-Luchena et al., 2021; Ojala, Ntti, & Anttila, 2014; Pereira et al., 2021.
Aumento da carga horária de trabalho	Messenger et al., 2018; Pereira et al., 2021.
Isolamento social	Pereira et al., 2021.
Barreiras para ascensão na carreira, ausência de suporte tecnológico	Aderaldo, Aderaldo, & Lima, 2017; Andrade, Pantoja, & Figueira, 2020; Chakrabarti, 2018; Collins, Hislop, & Cartwright, 2016; De Vries, Tummers, & Bekkers, 2018; Oliveira, Pires, & Martins, 2017; Pantoja, Andrade, & Oliveira, 2020; Vilarinho, Paschoal, & Demo, 2021.
Surgimento de problemas psicológicos relacionados à saúde mental e ao mal-estar, em função do excesso de trabalho devido o acesso tecnológico 24 horas por dia, 7 dias por semana (24/7), ou ainda dificuldade para se desconectar das atividades laborais, mesmo quando os dispositivos eletrônicos estiverem desligados	Filardi, Castro, & Zanini, 2020; Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013.
Transformar-se em teletrabalhador(a) <i>workaholic</i>	Svidroňová, Meričková, & Nemeč, 2016.
Aumento do vício em trabalho e internet	Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021.
Potencializar os riscos psicossociais, comprometendo, por exemplo, a saúde mental dos teletrabalhadores (contexto de teletrabalho compulsório provocado pela Covid-19)	Tresierra & Pozo, 2020.

Fonte: elaborado pelas autoras.

Em síntese, teletrabalhadores e organizações estão suscetíveis às conjunturas imprevisíveis, sejam por desastres naturais, pandemias, crises econômicas e políticas, ou eventos inesperados, de tal modo que garantir a execução das atividades laborais é visto como um benefício do teletrabalho, mesmo que de forma compulsória (Green, Tappin, & Bentley, 2017; Pantoja, Andrade, & Oliveira, 2020). No entanto, não se pode esquecer que QVT é poder exercer suas funções valorizando o bem-estar, a saúde mental e física (Klein & Pereira, 2019) dos trabalhadores. Neste sentido, se faz necessário implementar melhorias nos ambientes organizacionais, valorizando o bem-estar e a saúde dos teletrabalhadores como pré-requisito para o aumento da produtividade (Vilarinho, Paschoal, & Demo, 2021), a partir da promoção da qualidade de vida, quer seja no trabalho (QVT), ou no teletrabalho (QVTeletrabalho ou QVTe).

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Para realizar o mapeamento da produção científica, o presente estudo descritivo e de natureza qualitativa adotou a estratégia de pesquisa documental denominada revisão sistemática da literatura (RSL). O protocolo eleito foi o de Templier e Paré (2015), que propõe as seguintes etapas: (i) formulação do problema de pesquisa; (ii) pesquisa da literatura; (iii) triagem para inclusão e exclusão; (iv) avaliação da qualidade da literatura; (v) deliberação sobre a pertinência dos artigos; (vi) análise e síntese dos dados.

Uma vez formulado o problema de pesquisa (i), que trata da descrição do cenário da produção científica a respeito da qualidade de vida no teletrabalho, as bases de dados *Scopus* e *Web of Science* (WoS) foram utilizadas com o fim de efetuar a pesquisa da literatura (ii). As bases foram selecionadas e utilizadas pela quantidade de periódicos indexados (*Scopus*) e pela qualidade e abrangência temporal dos periódicos (*Web of Science*) (Aria & Cuccurullo, 2017; Chadegani et al., 2013).

Ao realizar a busca pelos artigos, utilizou-se os operadores booleanos *and* e *or* – por tópico (TS) na *WoS*, e, por *Title-abs-key* na *Scopus* –, para a sequência de caracteres: (“*telework*” OR “*home office*” OR “*remote work*” OR “*teleworking*” OR “*telecommuting*”) AND (“*quality of work life*” OR “*quality of working life*” OR “*quality of life at work*” OR “*quality of work-life*” OR “*quality of professional life*” OR “*quality of life in the workplace*” OR “*work-life quality*”).

Concluída a busca pelos periódicos, realizada em dezembro de 2021, 29 documentos da base *Scopus* e 10 documentos da base *WoS* foram retornados. A partir da triagem para inclusão e exclusão dos artigos (iii), aplicou-se o filtro por tipo de documento (*article*), e 14 documentos da base *Scopus*, que não eram artigos, foram excluídos, resultando em um total de 25 artigos científicos das duas bases utilizadas. Após a conferência de duplicidade nas duas bases, 5 artigos foram identificados e, a partir disso, 20 artigos permaneceram. Não foram aplicados filtros de idioma e de recorte temporal, com o fim de atingir maior abrangência nos resultados.

Por conseguinte, a etapa de avaliação da qualidade da literatura (iv) é usualmente caracterizada pela utilização do *Journal Citation Reports* (JCR) para filtragem dos artigos de revistas, a partir de dois indicadores considerados mais relevantes atualmente: o fator de impacto da *WoS* e o *CiteScore* na base *Scopus* (Aguinis, Ramani, & Alabduljader, 2020). Porém, como o *corpus* da presente revisão já estava restrito a 20 artigos e para manter a maior abrangência possível desta revisão, optou-se por não fazer o filtro por JCR e *CiteScore*. Quanto à etapa de deliberação sobre a pertinência dos artigos (v), 3 artigos foram excluídos após verificar se realmente tratavam da qualidade de vida no teletrabalho ou se abordavam o tema apenas de maneira tangencial. Assim, o *corpus* final para realização da revisão sistemática foi de 17 artigos.

Por último, a etapa de análise e síntese dos dados (vi) caracteriza-se pela utilização do *software* livre *RStudio* para a execução de análises bibliométricas dos 17 artigos obtidos. Executando os pacotes ‘*tmap*’ (Tennekes, 2018) e ‘*bibliometrix*’ no *RStudio*, foi possível importar os dados bibliográficos gerados pela *WoS* e *Scopus*, produzindo informações para as análises bibliométricas (Aria & Cuccurullo, 2017; Rodríguez-Soler, Uribe-Toril, & Valenciano, 2020), de modo a viabilizar o alcance dos objetivos deste estudo, quais sejam, delinear os itinerários da pesquisa no tema, sintetizando seu estado da arte, e construir uma agenda de pesquisas futuras, identificando novas possibilidades e desafios.

4. CENÁRIO DOS ITINERÁRIOS DE PESQUISA

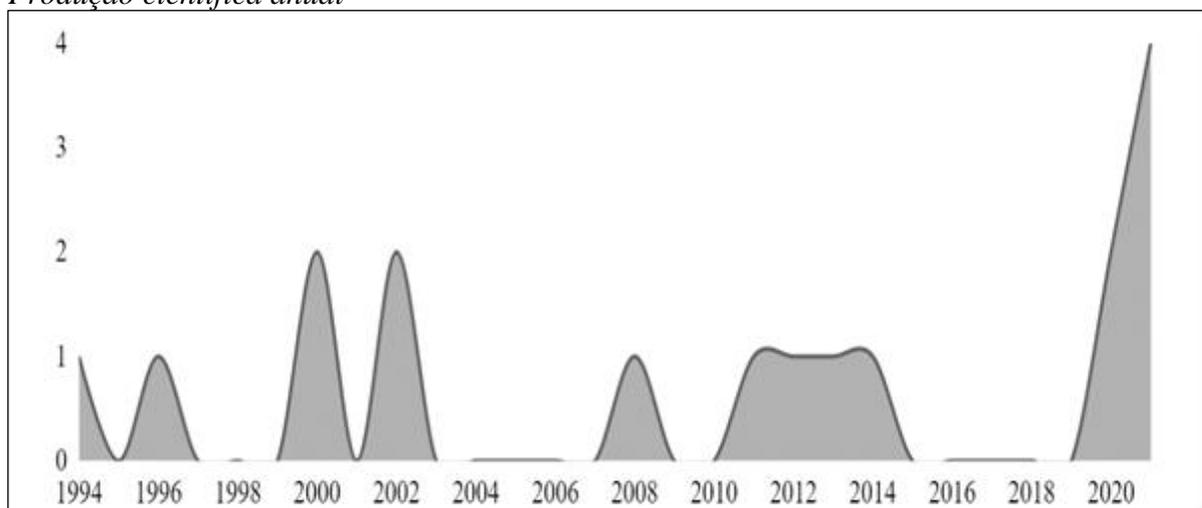
Considerando a análise dos 17 artigos que integram a presente revisão, foi possível classificar o *corpus* em: (i) abordagem ou natureza de pesquisa - qualitativa (53%), quantitativa (41%) e mista (6%), sinalizando oportunidade para realização de estudos multimétodo (qualitativo-quantitativo); (ii) enquadramento ou *framework* - teóricos (18%) e teórico-empíricos (82%); (iii) setores pesquisados - 50% dos estudos teórico-empíricos foram realizados nos setores público e privado, 25% no setor privado, 16,7% no setor público e 8,3% nos setores público, privado e terceiro setor, sendo que apenas os artigos de Morilla-Luchena et al. (2021) e Tresierra e Pozo (2020) trataram a temática de QVTe no contexto da Covid-19.

Outrossim, 16 periódicos publicaram os 17 artigos, destacando que somente a revista *New Technology Work and Employment* publicou 2 artigos. Quanto à produção científica anual, apresentada na Figura 1, observou-se que as publicações desenham um cenário escasso, com hiatos temporais significativos (2003 a 2007; 2015 a 2019).

No entanto, nos anos de 2020 e 2021 é possível constatar um crescimento pujante, representando 35% das publicações. Cabe sublinhar que são estudos que discutem a QVTe a partir da fadiga, carga mental do teletrabalho (Tresierra & Pozo, 2020), produtividade (Ulate-Araya, 2020), satisfação no trabalho (Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021; Ulate-Araya, 2020), condições de trabalho (Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021; Morilla-Luchena et al., 2021), equilíbrio vida profissional e pessoal (Gastearena-Balda, Ollo-Lopez, & Larraza-Kintana, 2021), contribuição do teletrabalho para a QVT (Pereira et al., 2021; Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021), e aprovação social percebida a partir do uso de TICs, (Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021); sinalizando as principais temáticas que marcam o atual contexto da QVTe.

Figura 1

Produção científica anual



Fonte: elaborado pelas autoras.

Os 17 artigos foram escritos por um total de 33 autores, sendo 24% de autoria única e 76% de autoria múltipla, desvelando o número crescente de parcerias para realização de pesquisas. O único autor que tem mais de uma publicação é Satu Ojala (Ojala, 2011; Ojala, Ntti, & Anttila, 2014) filiado à *School of Social Sciences and Humanities, University of*

Tampere – Finland. A representatividade do país por autor(a) indica que o Reino Unido detém o maior número de publicações (18%), seguido pelo Canadá (12%), Espanha (12%), Finlândia (12%), Brasil, Costa Rica, Estados Unidos, França, Índia, Malásia e Peru (com 6% cada). Com exceção dos estudos teóricos realizados por Ulate-Araya (2020) (Costa Rica), Tresierra e Pozo (2020) (Peru), e das revisões de literatura de Barton (2002) (Canadá) e Van Sell e Jacobs (1994) (Estados Unidos), a localização geográfica do(a) autor(a) principal representa também o local onde as pesquisas foram realizadas, não havendo parcerias observadas entre países.

No que concerne à citação dos artigos analisados, a Tabela 2 ilustra um *ranking*, ordenado pelo número de citações (NC), com os títulos, autores, periódicos e ano de publicação dos 5 artigos mais citados. Destaca-se que o artigo mais citado, o de Baruch (2000), é o único do *ranking* que adotou a abordagem quantitativa, explorando a temática da QVTe, a partir da percepção dos trabalhadores, enquanto o segundo artigo mais citado, de Grant, Wallace, & Spurgeon (2013), analisou a eficácia no trabalho, equilíbrio entre vida e trabalho, e bem-estar.

Tabela 2

Ranking artigos mais citados

#	Títulos	Autores	Periódico	Nº de citações	Ano
1	<i>Teleworking benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers</i>	Baruch	<i>New Technology Work and Employment</i>	173	2000
2	<i>An exploration of the psychological factors affecting remote eworkers job effectiveness wellbeing and worklife balance</i>	Grant, Wallace, e Spurgeon	<i>Employee Relations</i>	84	2013
3	<i>New technologies and old ways of working in the home of the selfemployed teleworker</i>	Baines	<i>New Technology, Work and Employment</i>	48	2002
4	<i>Telecommuting and quality of life a review of the literature and a model for research</i>	Van Sell e Jacobs	<i>Telematics and Informatics</i>	19	1994
5	<i>Telework threats risks and solutions</i>	Sturgeon	<i>Information Management & Computer Security</i>	12	1996

Fonte: elaborado pelas autoras a partir da base de dados *Web of Science (WoS)* e *Scopus*.

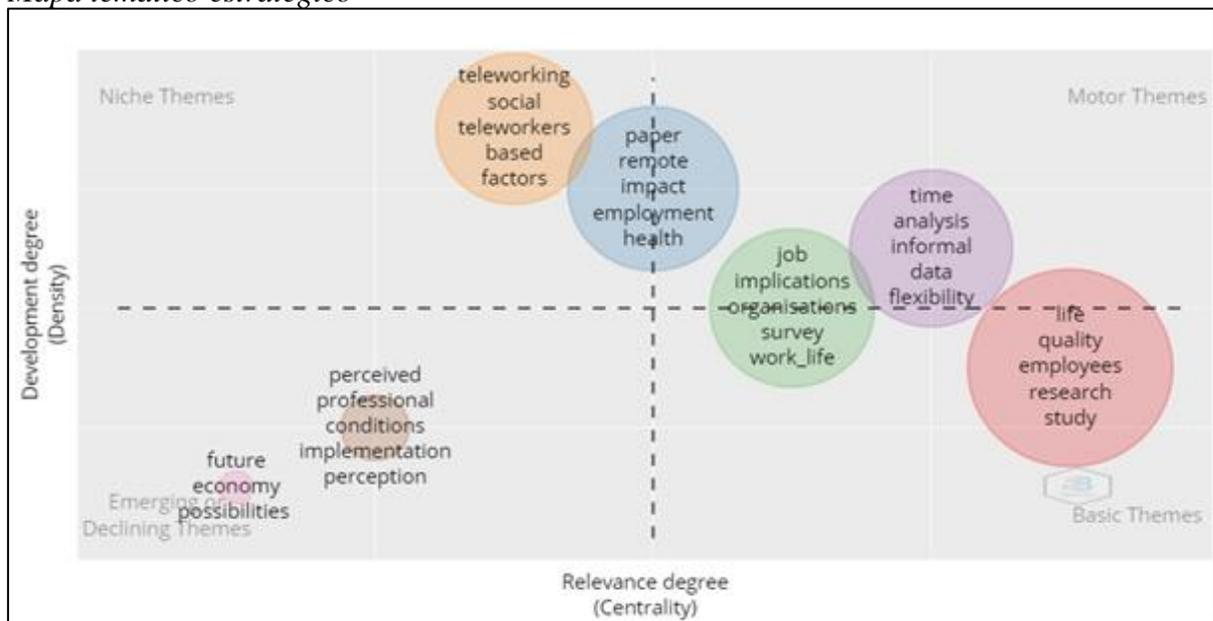
Foi possível identificar que 80% dos artigos mais citados, são teórico-empíricos (Baines, 2002; Baruch, 2000; Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013; Van Sell & Jacobs, 1994), sendo que apenas o estudo de Baruch (2000) recebeu financiamento; além disso, os três artigos mais citados são estudos realizados no Reino Unido: Baruch (2000), Baines (2002) e Grant, Wallace e Spurgeon (2013). Aliás, o estudo de Baines (2002) enfatizou que grande parte das casas no Reino Unido não foram projetadas para a realização de teletrabalho, evidenciando a importância do desenvolvimento de pesquisas sobre tal prática no ambiente domiciliar.

Ademais, a revisão de literatura de Van Sell e Jacobs (1994) evidencia que, por um lado, embora o teletrabalho oportunizasse maior produtividade, com menor custo para as organizações, os gestores tinham dificuldade em confiar que os teletrabalhadores usariam o tempo de forma produtiva, por outro lado, observou-se que a flexibilidade de tempo e espaço para os teletrabalhadores, possibilitou a redução do estresse, maior senso de lealdade à organização, maior controle sobre o trabalho, conflitos gestão do tempo / flexibilidade na relação vida pessoal-profissional- familiar. Trata-se da única revisão de literatura encontrada sobre QVTe a partir do *corpus* analisado, já com um gargalo temporal significativo, indicando a escassez de RSL, tornando-se mola propulsora para o presente estudo.

Apoiado na proposta de Cobo et al. (2011) para mapeamento científico de campos de pesquisa, foi possível identificar *clusters* que compõem o diagrama estratégico ou mapa temático dos estudos (Cobo et al., 2011; Rodríguez-Soler, Uribe-Toril, & Valenciano, 2020; Santana & Cobo, 2020). Utilizando os resumos dos artigos como unidade de análise, a Figura 2 apresenta um conjunto de temas de pesquisa, a partir do mapeamento estratégico bidimensional proposto por Cobo et al. (2011).

Figura 2

Mapa temático estratégico



Fonte: elaborado pelas autoras, com uso do *bibliometrix* (Aria & Cuccurullo, 2017).

O diagrama é estruturado por dois parâmetros denominados centralidade (eixo grau de relevância) e densidade (eixo grau de desenvolvimento) (Callon, Courtial, & Laville, 1991; Cobo et al., 2011), responsáveis por classificar os temas (*abstract*) em quatro grupos (*motor themes*, *basic themes*, *emerging or declining themes* e *niche themes*) (Cobo et al., 2011). Além disso, o eixo centralidade indica o grau de interação entre *clusters*, enquanto o eixo densidade evidencia a coesão interna dos mesmos (Cobo et al., 2011; Rodríguez-Soler, Uribe-Toril, & Valenciano, 2020; Santana & Cobo, 2020).

O mapa temático estratégico, apresentado na Figura 2, organiza-se por:

(a) *cluster 1* – *paper, remote, impact, employment* e *health*, *cluster 2* – *job, implications, organisations, survey* e *wor-life*, e *cluster 3* – *time, analysis, informal, data* e *flexibility* – como temas motores (*motor themes*) localizados no quadrante superior direito, afirmando-se como bem desenvolvidos e significativos no delineamento do campo de pesquisas, caracterizados por forte centralidade e alta densidade (Cobo et al., 2011);

(b) *cluster 4* – *life, qualidade, employees, research* e *study*, são temas básicos (*basic themes*) posicionados no quadrante inferior direito e, apesar de não serem desenvolvidos, são importantes para o campo de pesquisas, pois tratam-se de temas gerais, que são básicos e transversais (Cobo et al., 2011). Neste sentido, cabe ressaltar que o *cluster 4* coaduna com a realização do presente estudo, porquanto indica que a temática de QVT precisa ser pautada como agenda de pesquisa;

(c) *cluster 5 – perceived, professional, conditions, implementation e perception e cluster 6 – future, economy e possibilities*, são temas emergentes ou em declínio (*emerging or declining themes*), considerados marginais, apresentam baixas centralidade e densidade;

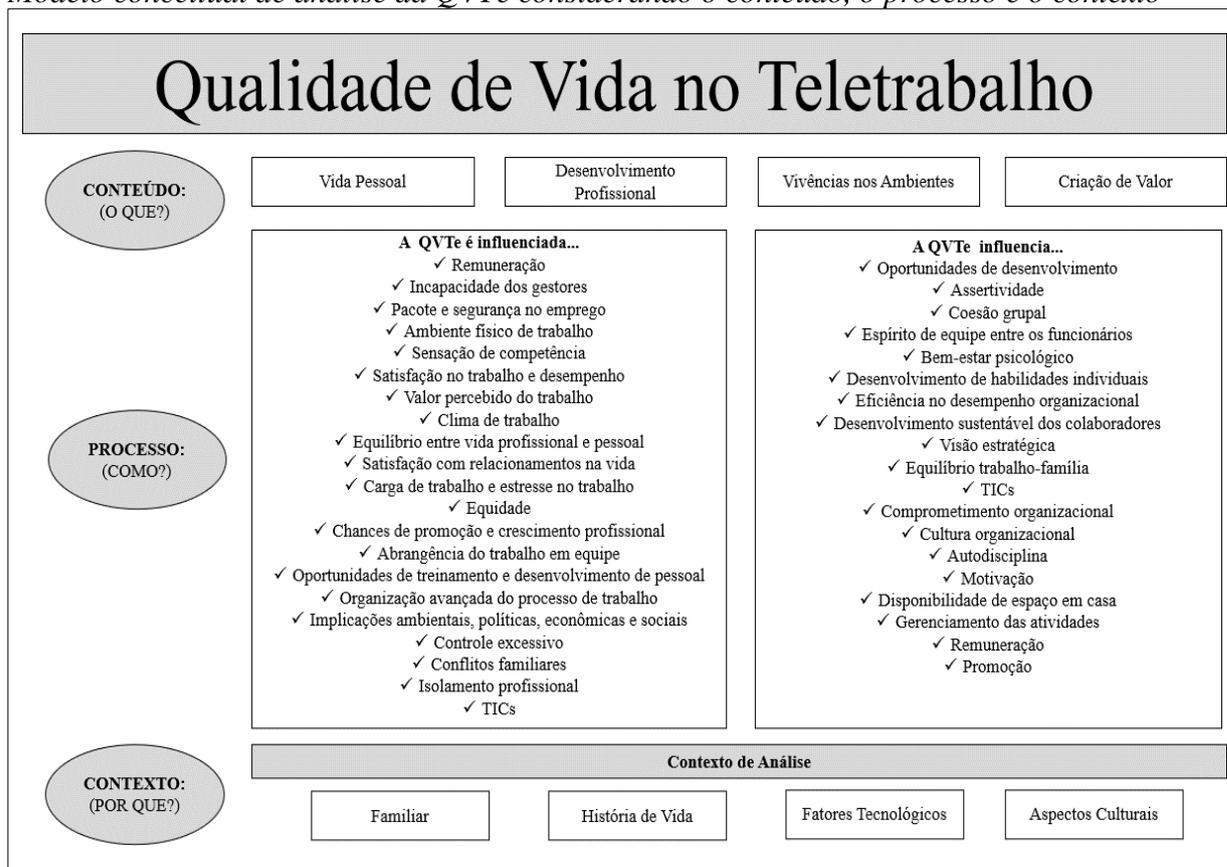
(d) *cluster 7 – teleworking, social, teleworkers, based e factors* são temas de nicho (*niche themes*), dispostos no quadrante superior esquerdo, constituindo temas periféricos ou muito especializados, apresentando conexões internas bem desenvolvidas. Cabe sublinhar que o *cluster 1* também figura no quadrante *niche themes*, bem como o *cluster 2* no *basic themes*, concluindo o mapeamento científico de campos de pesquisa.

Quanto mais uma pessoa gosta de seu trabalho e do ambiente onde ela está realizando as suas atividades, mais QVTe ela terá. As possibilidades resultam das oportunidades e limitações que cada pessoa tem em sua vida e refletem a interação de fatores pessoais e ambientais. Na Figura 3, é proposto um modelo conceitual de análise da QVTe, considerando o conteúdo, o processo e o contexto.

O modelo parte da premissa de que a QVTe pode ser analisada com foco no contexto familiar, nas histórias de vida, nos fatores tecnológicos e aspectos culturais que influenciam a vida pessoal, o desenvolvimento profissional, as vivências em um ambiente de companheirismo com equipe, gestores e família, e a possibilidade de contribuir para a criação de valor real para os clientes e o mundo circundante através do seu trabalho. Nesse processo, a QVTe é influenciada e influencia diferentes variáveis, conforme ilustrado na Figura 3.

Figura 3.

Modelo conceitual de análise da QVTe considerando o conteúdo, o processo e o contexto



Fonte: elaborado pelas autoras

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E NOVOS DESAFIOS DE PESQUISA

A centralidade da gestão pode ser considerada fundamental para o sucesso do teletrabalho em determinado período, por outro lado, a incapacidade dos gestores em apoiar o arranjo flexível de trabalho pode levar ao encerramento das atividades (Diamond, 2008).

Nesta lógica, o controle excessivo e a falta de confiança formam gestores resistentes aos novos arranjos de trabalho flexíveis (Van Sell; Jacobs, 1994). No entanto, o teletrabalho pode oferecer melhorias na qualidade de vida, mas demanda visão estratégica, especialmente por parte dos gestores (Pereira et al., 2021).

A eficácia da implementação do teletrabalho pode proporcionar melhoria na QVT dos teletrabalhadores, desde que exista um maior senso de controle sobre os papéis exercidos, além da colaboração entre pares, avanço na carreira e bom equilíbrio trabalho-família (Malásia, Abdullah & Ismail, 2012). Outro fator que deve ser considerado está relacionado às histórias de vidas de teletrabalhadores, as quais influenciam o alcance do equilíbrio entre trabalho e vida familiar, em função da inadequação do espaço físico do lar para o desenvolvimento do trabalho, falta de treinamento e capacitação profissional, isolamento profissional, tensão e conflitos familiares (Van Sell; Jacobs, 1994; Baines, 2002).

Além de considerar o contexto familiar, história de vida dos teletrabalhadores e fatores tecnológicos, é coerente observar os aspectos culturais, uma vez que, para contribuir com o desenvolvimento sustentável, as organizações (sejam privadas, públicas ou atuantes no terceiro setor) devem considerar os contextos sociais, econômicos e culturais que moldam as vidas das pessoas envolvidas, especialmente os grupos tradicionalmente desfavorecidos (Mitter, 2000).

Não há teletrabalho sem as TICs, logo, compreender a relação entre aceitação social, uso das TICs e o impacto dos mesmos no equilíbrio trabalho-vida pessoal de teletrabalhadores pode proporcionar momentos de desconexão, bem como o desenvolvimento de esquemas de apoio e supervisão. O uso das TICs por teletrabalhadores resultou no aumento da autonomia de trabalho e comprometimento organizacional, com efeitos positivos no equilíbrio trabalho-vida pessoas. No entanto, a frequência de uso de tablet e laptop demonstrou associação ao vício em trabalho, sendo que o uso em excesso do tablet aumenta o vício em internet, instigando a reflexão sobre os riscos do uso intensivo de TICs e sua relação com a melhoria do desempenho das organizações (Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021).

Assim, para evitar o vício em trabalho e alcançar melhores níveis de satisfação, a gestão deveria dar mais atenção ao teletrabalho como programa institucional, flexibilizando a jornada de trabalho e direcionando recursos para treinamento e instalações (Gastearena-Balda, Ollolopez, & Larraza-Kintana, 2021).

Com relação às condições de trabalho, Morilla-Luchena et al. (2021) observaram que o teletrabalho compulsório em função da Covid-19 impactou fortemente o trabalho que era presencial. A adoção das TICs viabilizou a adaptação do trabalho no momento de crise, criando maior flexibilidade e equilíbrio trabalho-vida pessoal, reorganizando atividades administrativas que se mostraram mais efetivas no formato não presencial (Morilla-Luchena et al., 2021).

No entanto, os teletrabalhadores perceberam um aumento da jornada de trabalho e a sensação de não se desligar do trabalho, sinalizando atenção para possíveis riscos psicossociais oriundos desta situação de teletrabalho (Morilla-Luchena et al., 2021), ou até mesmo, problemas de abuso de substâncias como por exemplo, álcool e drogas ilícitas que também impactam na QVTe (Barton, 2002). Além disso, a pesquisa revela que o perfil predominante para um possível programa de teletrabalho no serviço social espanhol, seria formado por pessoas casadas ou divorciadas, com filho(a), idosos e servidores públicos (Morilla-Luchena et

al., 2021), problematizando o interesse do setor privado e de pessoas solteiras na adoção do teletrabalho.

Ojala, Ntti e Anttila (2014) investigaram a flexibilidade do teletrabalho e o trabalho extra informal que é realizado em casa. Desse modo, o estudo constatou que as horas extras informais que são realizadas no espaço de casa, além de colocar em risco a saúde e bem-estar dos trabalhadores, impactam de forma negativa a interface trabalho-família (Ojala, Ntti, & Anttila, 2014). Neste sentido, Ojala (2011) problematiza a flexibilidade informal, a partir da realização do teletrabalho no domicílio, durante o tempo que deveria ser livre. O estudo evidencia que teletrabalhadores, em princípio, sentem a necessidade de separar o local de trabalho da vida pessoal, mesmo que isso ocorra dentro de casa; porém, são poucos que mantêm claramente os limites (Ojala, 2011). Consoante aos estudos de Morilla-Luchena et al. (2021), o perfil dos teletrabalhadores traçado por (Ojala, 2011) apontam que mulheres casadas e pessoas que tem filhos(as) têm mais chances de experimentar qualidade de vida no teletrabalho, confirmando as contribuições de Van Sell e Jacobs (1994).

Melhores índices de desempenho organizacional e QVTe, enfatizando a importância da cultura organizacional, relação de confiança entre líderes, liderados e pares, além da definição de papéis. A autodisciplina, motivação, a disponibilidade de espaço em casa e o gerenciamento das atividades. Todavia, a relação trabalho-família requer atenção na adesão ao teletrabalho, especialmente para pessoas que têm crianças pequenas, ou outros dependentes que necessitam de cuidados diferenciados (Baruch, 2000).

Teletrabalhadores demonstram comportamentos adaptativos e habilidades no (auto)gerenciamento do teletrabalho com eficácia, enfatizando a comunicação e o relacionamento de confiança que mantinham com os(as) líderes e pares; impactando o bem-estar dos teletrabalhadores (Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013). Apesar da melhoria no equilíbrio entre vida profissional e familiar, os teletrabalhadores, o acesso constante à tecnologia produz dificuldades de se desligarem completamente do trabalho e impor limites (Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013), contribuindo com as discussões de Morilla-Luchena et al. (2021) e Ojala (2011) nessa verve. O excesso de trabalho afeta o bem-estar, a saúde de teletrabalhadores e pode provocar o esgotamento (*burnout*), atribuindo aos gestores a responsabilidade de garantir a comunicação e verificar a carga horária de trabalho, bem como o desempenho e o bem-estar (Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013), finalmente promovendo a qualidade de vida no teletrabalho.

O teletrabalho apresenta eficácia quando relacionado à satisfação no trabalho e afeta positivamente a produtividade dos teletrabalhadores, desde que a organização apoie a implementação e sua execução, valorizando inclusive a segurança cibernética (Sturgeon, 1996; Ulate-Araya, 2020). Assim, o programa de teletrabalho deve ser formulado a partir de padrões éticos, além de pautar a QVT para os teletrabalhadores (Ulate-Araya, 2020).

O estudo de Tresierra & Pozo (2020) contribui ricamente para a temática de QVTe ao problematizar a carga mental e fadiga no teletrabalho, notadamente por considerar o contexto de pandemia provocado pela Covid-19. De tal modo, Tresierra & Pozo (2020) observam que os riscos psicossociais – mencionados por Morilla-Luchena et al. (2021) e Barton (2002) – são inerentes às transformações no mundo do trabalho e comprometem a QVTe, reclamando atenção especial para os cuidados com a saúde mental das pessoas que foram inseridas no teletrabalho compulsório em função da pandemia global (Tresierra & Pozo, 2020).

É indispensável reconhecer as limitações metodológicas do presente estudo ao focar exclusivamente as bases de dados internacionais *Scopus* e *Web of Science*, além de considerar somente artigos científicos publicados em periódicos. Sugere-se a ampliação da discussão do

tema a partir de outras bases, além da busca por teses, dissertações e artigos publicados em congressos.

Com base no *corpus* analisado, foi possível identificar que o campo de estudos sobre qualidade de vida no teletrabalho expressa urgência na atualização das pesquisas e propostas que tenham implicações práticas para os indivíduos, organizações e sociedade, com especial atenção ao complexo cenário imposto pela Covid-19, já vislumbrando também o contexto pós-pandêmico. Nesta perspectiva, evidencia-se a escassez de pesquisas longitudinais, quantitativas e multimétodo sobre a QVTe, indicando lacunas de publicações para estudos ulteriores.

Considerando as sugestões de pesquisas futuras apresentadas pelos artigos analisados, cabe destacar temas, como por exemplo: (i) bem-estar, desempenho, personalidade, apoio familiar, efeitos positivos e negativos da comunicação e relações interpessoais de teletrabalhadores, a gestão do teletrabalho no contexto pandêmico (Morilla-Luchena et al., 2021); (ii) saúde ocupacional, comunicação organizacional, relação entre QVT e produtividade no teletrabalho (Pereira et al., 2021); (iii) relação entre teletrabalho e sedentarismo, impacto do teletrabalho nas taxas de divórcio, condições crônicas de saúde causadas pela postura corporal inadequada durante o teletrabalho – dor lombar, síndrome do túnel do carpo, entre outras doenças (Ulate-Araya, 2020); (iv) impacto do teletrabalho na saúde mental dos teletrabalhadores (Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013); (v) efeitos das TICs no contexto de práticas de trabalho remoto e informal (Perissé, Vonthron, & Vayre, 2021).

Por fim, encerra-se esta discussão, propondo-se temáticas e questionamentos que se traduzem em desafios para inspirar novas oportunidades de pesquisa, a saber: (i) percepção dos trabalhadores em relação à QVTe (pesquisa comparativa entre os setores público, privado e terceiro setor); (ii) a relação entre QVTe e liderança mediada pelas práticas de GP; (iii) de que forma a percepção familiar sobre teletrabalho impacta a QVT de teletrabalhadores? (iv) quais são as implicações ergonômicas que afetam a QVTe? (v) quais são os riscos psicossociais que mais afetaram os trabalhadores que vivenciaram o teletrabalho compulsório em virtude da Covid-19? (vi) quais foram os maiores desafios que impactaram a QVTe durante o isolamento social no contexto pandêmico? (vii) quais foram as melhores descobertas e vantagens na adoção do teletrabalho compulsório? (viii) como promover a QVTe durante e pós pandemia? (ix) teremos o direito à desconexão?

6. CONCLUSÕES

Ao analisar o estado da arte da produção internacional sobre qualidade de vida no contexto do teletrabalho, retratando os itinerários de pesquisa, bem como elaborando uma agenda para estudos futuros, a partir dos novos desafios e oportunidades elencados, o objetivo desta revisão sistemática foi alcançado. Considerando a lacuna de pesquisas que revisaram a literatura sobre QVTe, o presente artigo traduz um esforço seminal em reunir essas produções científicas, desnudando novas possibilidades de investigar e compreender o fenômeno.

Se a QVT já era considerada importante objeto de estudos nos tempos das antigas civilizações, nos contextos pandêmico e pós-pandêmico, a QVTe torna-se temática fundamental na criação de programas, políticas e práticas de gestão de pessoas, (des)organizando as rígidas e controladoras estruturas que insistem em permanecer no passado. Este estudo evidencia que a QVTe é tema crucial para diferentes áreas de pesquisas, como por exemplo, administração, economia, filosofia, psicologia, sociologia, saúde ocupacional, saúde pública e pesquisa clínica.

Por fim, a QVTe é tema essencialmente multidisciplinar, ensejando a participação de trabalhadores, gestores, estudantes, pesquisadores, acadêmicos e outras pessoas da sociedade interessadas na promoção de qualidade de vida no (tele)trabalho a partir da tríade indivíduo-trabalho-organização, privilegiando a saúde e o bem-estar rumo a uma gestão de pessoas cada vez mais estratégica, humanizada e sustentável.

REFERÊNCIAS

- Abdullah, H., & Ismail, N. (2012). Quality of work and life balance in teleworking. *International Business Management*, 6(2), 119-130.
- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15, 511-533.
- Aguinis, H., Ramani, R. S., & Alabduljader, N. (2020). Best-practice recommendations for producers, evaluators, and users of methodological literature reviews. *Organizational Research Methods*, 2020, 1-31.
- Andrade, L. L. S., Oliveira, M. A. M., & Pantoja, M. J. (2019). Teletrabalho no setor público: uma revisão sistemática da literatura internacional a partir do método Proknow-C. *Anais do III Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público*.
- Andrade, L. S. S., Pantoja, M. P., & Figueira, T. G. (2020). Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho: percepções de servidores e gestores públicos brasileiros. *Anais dos Encontro da ANPAD (EnANPAD)*, Evento online, 44.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Bae, K. B., & Kim, D. (2016). The Impact of Decoupling of Telework on Job Satisfaction in U.S. Federal Agencies. *The American Review of Public Administration*, 46(3), 356–371.
- Baines, S. (2002). New technologies and old ways of working in the home of the self-employed teleworker. *New Technology, Work and Employment*, 17(2), 89-101.
- Barton, S. S. (2002). Aspects of the effect of substance use on health, wellness and safety of employees and families in northern remote work sites. *Social Indicators Research*, 60, 263-274.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49.
- Bueno, E. Q., & Salvagni, J. (2016). A aprendizagem organizacional e o autodesenvolvimento no âmbito do teletrabalho. *Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração*, [s.l.], 8(2), 110-124.
- Callon, M., Courtial, J. P., & Laville, F. (1991). Co-word analysis as a tool for describing the network of interactions between basic and technological research: The case of polymer chemistry. *Scientometrics*, 22(1), 155-205.
- Chadegani, A., Salehi, H., Yunus, M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ale Ebrahim, N. (2013). A comparison between two main academic literature collections: Web of Science and Scopus databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18-26.
- Chakrabarti, S (2018). Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? *Journal of Transport & Health*, n. February, p. 1–15.
- Chanana, M., & Gupta, K. (2016). Quality of work life and its impact on job performance: a study of SBI & HDFC banking professionals. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 3(5), 16-24.

- Cobo, M. J., Lopez-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). An approach for detecting, quantifying, and visualizing the evolution of a research field: A practical application to the fuzzy sets theory field. *Journal of Informetrics*, 5(1), 146-166.
- Collins, A. M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161-175.
- De Vries, H.A., Tummers, L.G., & Bekkers, V.J.M.M. (2018). The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*.
- Diamond, C. (2008). Telework management and work practices: The case of an Australian telecentre. *Int. J. Services Technology and Management*, 9(2), 93-102.
- Ferreira, M.C., & Ferreira, R.R. (2017). *Abordagem Teórico-Metodológica de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Suporte ao Projeto*. p. 25-36. In *Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq): Diagnóstico, Política e Programa*. M.C. Ferreira et al (Orgs.). Brasília: Paralelo.
- Filardi, F., Castro, R. M. P. de, & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28–46.
- Gastearna-Balda, L., Ollo-López, A., & Larraza-Kintana, M. (2021). Are public employees more satisfied than private ones? The mediating role of job demands and job resources. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 19(3/4), 231-258.
- Grant, C. A., Wallace L. M., & Spurgeon P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546.
- Green, N., Tappin, D., & Bentley, T. (2017). Exploring the Teleworking Experiences of Organisations in a Post-Disaster Environment. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 17(1), p.1–19.
- Hau, F. & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*.
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.
- Messenger, L. et al. (2018). Eurofound And The International Labour Office (Org.). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Geneva: Publications Office Of The European Union.
- Mitter, S. (2000). Teleworking and teletrade in India: Combining diverse perspectives and visions. *Economic and Political Weekly*, 35(26), 2241-2252.
- Morilla-Luchena, A., Muñoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A., & Vázquez-Aguado, O. (2021). Telework and social services in Spain during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 725.
- Ojala, S. (2011). Supplemental work at home among finnish wage earners: Involuntary overtime or taking the advantage of flexibility? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(2), 77-97.
- Ojala, S., Nätti, J., & Antilla, T. (2013). Informal overtime at home instead of telework: Increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34(1/2), 69-87.

- Oliveira, D. R., Pires, A. S., & Martins, A. C (2017). Fronteiras indistintas: espaço e tempo no trabalho de tecnologia da informação (TI). *Revista de Ciências Sociais*, nº 46, p. 159-180.
- Pantoja, M. J., Andrade L. L. S., & Oliveira, M. A. (2020). Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UI_IP Santarém*. Edição Temática: Ciências Exatas e Engenharias. 8(4), p. 80-94.
- Pereira, L. J., Oliveira, A. C., Silva, L. P., & Mendonça, C. M. C. (2021). Teletrabalho e qualidade de vida: Estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 18, 222-245.
- Perissé, M., Vonthron, A. M., & Vayre, É. (2021). Nomadic, Informal and Mediatized Work Practices: Role of Professional Social Approval and Effects on Quality of Life at Work. *Sustainability*, 13(22), 12878.
- Rodríguez-Soler, R., Uribe-Toril, J., & Valenciano, J. P. (2020). Worldwide trends in the scientific production on rural depopulation, a bibliometric analysis using bibliometrix R-tool. *Elsevier*, 97, Article 104787.
- Sant'anna, A. S.; Kilimnik, Z. M.; Moraes, L. F. R. (2011). Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: Sant'anna, A. S.; Kilimnik, Z. M. (org.). *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos*. 3. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral.
- Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*, 38, 846-862.
- Sturgeon, A. (1996). Telework: Threats, risks and solutions. *Information Management & Computer Security*, 4(2), 27-38.
- Svidroňová, M. M., Meričková, B. M., & Nemeč, J. (2016). Telework in Public Sector Organizations: The Slovak National Library. *International Public Administration Review*, vol. 14, nº. 2-3.
- Templier, M., & Paré, G. (2015). A framework for guiding and evaluating literature reviews. *Communications of the Association for Information Systems*, 37(1), 6.
- Tennekes, M. (2018). tmap: thematic maps in R. *Journal of Statistical Software*, 84(6).
- Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Rev Esp Salud Pública*, 94, 1-17.
- Ulate-Arayal, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: Tendencias recientes. *Tecnología en Marcha*, 33, 23-31.
- Van Sell, M., & Jacobs S. M. (1994). Telecommuting and quality of life: A review of the literature and a model for research. *Telematics and Informatics*, 11(2), 81-95.
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*.