

O que Sabemos Sobre os Efeitos do Teletrabalho? Considerações desde a Psicologia

Rafaele de Araújo Pinheiro¹, Fellipe Coelho-Lima²

¹ <http://orcid.org/0000-0002-3830-7273> / Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0001-7763-4050> / Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil

Resumo

Com o avanço do teletrabalho, torna-se relevante questionar quais os efeitos da adesão à modalidade nos trabalhadores. A produção em Psicologia é objeto dessa revisão, para analisar quais as suas contribuições na compreensão do fenômeno do teletrabalho. Para isso, foram utilizados os buscadores “teletrabalho”, “telecommuting”, “telework” e “home office” nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPsic) e APA PsycInfo, nos últimos 10 anos, escritos em inglês ou português. Foram selecionados 14 artigos a partir dos critérios de inclusão e exclusão, compilados em planilhas eletrônicas e categorizados posteriormente. Os resultados permitem identificar o papel do suporte organizacional, potencialidades da modalidade na promoção ao bem-estar aos trabalhadores, como também desafios na conciliação família-trabalho. Além dos achados empíricos, foram identificadas vias de acesso ao teletrabalho, ora focadas nas características do trabalho, ora nas especificidades dos trabalhadores.

Palavras-chave: teletrabalho, psicologia, revisão de literatura.

What do We Know About the Effects of Teleworking? Considerations Regarding Psychology

Abstract

The expansion of teleworking raises relevant questions about its modality effects on workers. Scientific production in psychology was chosen as the objective of this review, to analyze the contributions of the area to the understanding of the teleworking phenomenon. For this, the search terms “teletrabalho”, “telecommuting”, “telework” and “home office” were used in the databases of the Scientific Electronic Library Online (SciELO), Latin American and Caribbean Literature on Health Sciences (Lilacs), Psychology Electronic Journals (PEPsic) and APA PsycInfo, for entries in the last 10 years, in English or Portuguese. Fourteen articles were selected from the inclusion and exclusion criteria, compiled in electronic spreadsheets and later categorized. The results show the role of organizational support, the potential of the modality to promote workers’ well-being and challenges in family-work reconciliation. Beyond empirical results on teleworking, ways to access the phenomenon were identified, sometimes focusing on the characteristics of the work, sometimes on the specificities of the workers.

Keywords: telecommuting, psychology, literature review.

¿Qué Sabemos Sobre los Efectos del Teletrabajo? Consideraciones desde la Psicología

Resumen

La expansión del teletrabajo hace relevante cuestionar sus efectos en los trabajadores. La producción en Psicología es objeto de esta revisión, para analizar sus aportaciones a la comprensión del fenómeno. Para ello, se utilizaron los buscadores “teletrabalho”, “telecommuting”, “telework” y “home office” en las bases de datos de la *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *Latin American and Caribbean Literature on Health Sciences* (Lilacs), *Psychology Electronic Journals* (PEPsic) y APA PsycInfo, en los últimos 10 años, en inglés o portugués. Fueron seleccionados 14 artículos a partir de los criterios de inclusión y exclusión, compilados en planillas electrónicas y categorizados posteriormente. Los resultados muestran el papel del apoyo organizacional, las potencialidades de la modalidad para promover el bienestar de los trabajadores, y retos de la conciliación familia-trabajo. Además de los resultados empíricos, se identificaron formas de acceso al teletrabajo, a veces centradas en las características del trabajo, y a veces en las especificidades de los trabajadores.

Palabras clave: teletrabajo, psicología, revisión de la literatura.

O desenvolvimento e expansão das novas tecnologias de informação e comunicação (TICs) permitiu o avanço considerável do teletrabalho nas últimas décadas. Modalidade de trabalho que concentra ampla diversidade de arranjos e segmentos produtivos, o teletrabalho pode ser definido como sendo a atividade de trabalho realizada pelo trabalhador em local distante da sede de seu empregador, mediada pelo uso de tecnologia (Rocha & Amador, 2018). Importantes desafios se impõem ao estudo do teletrabalho em função tanto da multiplicidade de termos utilizados para a ele se referirem, como também pelos arranjos diversos em que este pode ser configurado, seja quanto à sua extensão ou vinculação.

A pandemia da COVID-19, deflagrada ao redor do mundo, catalisou o processo de expansão do teletrabalho. As medidas de isolamento social necessárias para a contenção da disseminação do coronavírus impuseram a realização do trabalho remoto para um grande número de pessoas. No Brasil, segundo dados da PNAD-Covid do IBGE, 7,9 milhões de brasileiros estavam em trabalho remoto em setembro de 2020 (IBGE, 2020). O dado anterior, de 2018, era de 3,8 milhões de pessoas. No mundo inteiro, a pandemia conduziu o teletrabalho a um ponto sem precedentes (Chong, Huang, & Chang, 2020). Esse ingresso compulsório no teletrabalho exigiu ações rápidas de adaptação ao modelo, tanto para as organizações quanto para os teletrabalhadores. Nesse contexto, há, dentre os que experimentaram o modelo, aqueles que desejam permanecer nele, sobretudo as organizações que atestaram a redução de custos de suas operações. Alguns estudos apontam para a modalidade como estratégia a ser incentivada pelos governos de forma permanente, por meio de políticas de implementação a longo prazo (Castro, Oliveira, Morais, & Gai, 2020; Góes & Nascimento, 2020). Surgem então, questionamentos quanto à adesão sistemática e permanente ao teletrabalho e quais as suas consequências para trabalhadores e organizações.

O teletrabalho se insere dentre diversas outras transformações ocorridas no mundo do trabalho, que convergem para a flexibilização das relações e precarização das condições de trabalho. No teletrabalho, a flexibilidade se dá na suspensão dos limites espaciais e temporais que caracteristicamente representavam o trabalho presencial. Nessa nova modalidade, os trabalhadores podem se conectar com seu trabalho 24 horas por dia, 7 dias por semana (Antunes, 2018). Ao analisar a crise econômica agravada pela pandemia, Antunes (2020) apresenta uma dinâmica em que o capital realiza experimentações no trabalho nesse período pandêmico para se efetivarem no contexto pós-pandêmico. Segundo a sua leitura desse momento, os processos de precarização do trabalho são agravados pela informalidade, flexibilidade e terceirização do trabalho, tríade essa favorecida pela expansão do trabalho mediado por TICs. Num fenômeno que nomeia como “capitalismo pandêmico” os direitos trabalhistas são corroídos e desmoronados e os trabalhadores se encontram ainda mais vulnerabilizados. Nesse sentido, as vantagens da adesão ao *home office* e ao teletrabalho para empresas e trabalhadores são assimétricas, com muitos mais benefícios aos empregadores (Antunes, 2020).

Se por um lado as vantagens do teletrabalho para as organizações são vastamente apontadas na literatura (Mello, 1999; Nohara, Acevedo, Ribeiro, & da Silva, 2010; Rocha & Amador, 2018; Sakuda & Vasconcelos, 2005), os efeitos das mudanças provocadas por ele na vida dos trabalhadores precisam ser melhor conhecidos (Abbad et al., 2019; Barros & Silva, 2010), sobretudo no que diz respeito aos impactos psicológicos, alterações cognitivas e efeitos psicossomáticos da modalidade (Charalampous, Tramontano, & Michailidis, 2019).

Embora alguns esforços de sistematização possam ser apontados na produção científica nacional e internacional (Allen, Golden, & Shockley, 2015; Charalampous et al., 2019; Rocha & Amador, 2018; Rosenfield & Alves, 2011; Vayre, 2019) há uma lacuna na apresentação das principais contribuições da Psicologia no estudo dessa modalidade de trabalho e, mais, sobre os seus efeitos psicossociais para os trabalhadores.

A relação da Psicologia com as questões relativas ao Trabalho data dos primeiros momentos da fundação desse campo como uma disciplina autônoma (Zanelli & Bastos, 2004). Inicialmente atendo-se às demandas gerenciais, o seu desenvolvimento passa tanto por uma complexificação sobre a compreensão acerca do ser humano no trabalho, como pela diversidade de compromissos assumidos. Isto é, se em um primeiro momento ela nasce com o objetivo primeiro de alinhamento com o projeto taylorista de adaptação do ser humano ao trabalho, ao longo do curso histórico esses compromissos são realinhados (Malvezzi, 2006) ou mesmo rompidos (Bernardo, Oliveira, Souza, & Souza, 2017). Nesse sentido, evolui ao longo de sua trajetória histórica de forma a ampliar o escopo de sua preocupação em aspectos pontuais de produção e ajustamento das pessoas ao trabalho para conceber questões relativas ao significado, saúde e bem-estar das pessoas, preocupando-se “com problemas mais globais de organizações distintas e inseridas em um mundo cada vez mais dinâmico devido aos avanços tecnológicos e ao processo de globalização” (Bastos, Yamamoto, Rodrigues, Borges, & Mourão, 2013, p.33). Nesse percurso, também são amadurecidos caminhos distintos da Psicologia se relacionar com o Trabalho, a partir de paradigmas científicos, éticos-políticos, metodológicos e teóricos distinto (Bendassolli, 2009; Bendassolli, Borges-Andrade, & Malvezzi, 2010), resultando em campos distintos dentro da própria Psicologia que abordam de maneira diversas as questões relacionadas ao trabalho. Esses campos podem ser nomeados em torno do Eixo do Comportamento, da Subjetividade e Clínico (Bendassolli et al., 2010), que encerram possibilidades particulares de compressão do trabalho, inclusive suas transformações mais recentes, como o teletrabalho. O Eixo do Comportamento, por exemplo, consolida o uso de surveys e pesquisas que buscam a identificação de variáveis quantificáveis, como a pesquisa sobre desenho do trabalho e a percepção dos teletrabalhadores de Abbad et al. (2019). O esforço de apresentação de uma ferramenta que possibilite a prática reflexiva como resposta aos desafios da pandemia (Zanelli et al., 2022), pode ser pensado no contexto do Eixo da subjetividade, enquanto experiências clínicas no campo do teletrabalho não foram encontradas neste trabalho.

Esse contexto confere à Psicologia o estatuto de um campo científico e profissional profícuo em gerar conhecimento e intervenções relacionadas às questões do Trabalho de maneira geral, e ao teletrabalho em específico. Partindo desse pressuposto que realizamos essa pesquisa.

Mediante a heterogeneidade de possibilidades do teletrabalho, o que significa para o teletrabalhador estar nessa atividade? Quais as implicações psicossociais que o teletrabalho ocasiona? É a fim de responder a essas questões que esta pesquisa se apresenta. O objetivo deste estudo é analisar quais as contribuições da Psicologia na compreensão do fenômeno do teletrabalho. Para isso, buscará sistematizar as principais contribuições da pesquisa empírica na área, sobretudo no que diz respeito aos seus impactos para os teletrabalhadores, refletindo sobre as características dessa produção científica.

Método

Para alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma revisão de escopo, cujo objetivo é o de delimitar a extensão, alcance e natureza da literatura disponível acerca de um determinado tópico, indicando possíveis lacunas e oportunidades de aprofundamento (Grant & Booth, 2009). Em fevereiro de 2021, foi realizada uma busca nos bancos de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPsic) e APA PsycInfo. A seleção dessas bases considerou a abrangência de revistas disponíveis, internacionais e nacionais, disponibilidade de recuperação integral de textos, e a especificidade de bases da Psicologia (PEPsic e PsycInfo). Os buscadores utilizados foram as palavras: “*Telework*”; “*Telecommuting*”; “*Home Office*” e “Teletrabalho”, os dois primeiros termos presentes em revisões de literatura internacionais (Golden & Shockley, 2015; Vayre, 2019) e os dois últimos utilizados em revisões nacionais (Rocha & Amador, 2018; Rosenfield & Alves, 2011), que estivessem presentes em qualquer campo do artigo. As buscas foram realizadas por cada termo, sem uso de operadores booleanos. A seleção dos artigos ocorreu a partir de diferentes etapas de aplicação dos critérios de inclusão e exclusão. Num primeiro momento, foram incluídos aqueles artigos cujo texto completo era passível de ser recuperado, escritos em português ou inglês com o recorte temporal restrito de 2011 a 2021. Para o termo “*telework*” inicialmente foram recuperados 168 artigos na Psycinfo, 30 na Scielo, 14 na Lilacs e 5 na PEPsic. Os resultados para “*telecommuting*” foram: Psycnet (8); Scielo (1); Lilacs (3) e PEPsic (0). O uso do termo “*home office*” recuperou respectivamente: Psycnet (0); Scielo (0); Lilacs (9) e PEPsic (0) e “teletrabalho” obteve os resultados: Psycnet (2); Scielo (7); Lilacs (9) e PEPsic (4). Do total de 260 artigos, 44 estavam duplicados. Desses, foram excluídos 76 artigos (49 da Psycinfo, 20 da Scielo, 5 da Lilacs e 2 PEPsic) por não serem artigos empíricos e 33 artigos (16 da Psycinfo, 3 da Scielo, 10 da Lilacs e 4 PEPsic) por não terem como tema central o teletrabalho. Essa escolha se deu na direção de concentrar a análise do material empírico produzido acerca da modalidade, que nos desse condições de acessar um retrato mais próximo da realidade vivenciada pelos teletrabalhadores. Na sequência, outro critério de exclusão aplicado, considerando o objetivo proposto, foi a identificação da última formação do autor principal ser em Psicologia ou filiação institucional a um departamento de Psicologia. Quando a informação não estava disponível nos resultados da busca ou no próprio artigo, foram realizadas investigações adicionais nos perfis institucionais dos autores ou plataformas de identificação de autores (Plataforma Lattes, Orcid, Researchgate e LinkedIn) para verificar essa informação. Por fim, chegamos ao conjunto de 14 artigos para análise nessa pesquisa.

Os artigos foram compilados em planilhas eletrônicas. Foram analisadas as principais contribuições de cada estudo para a compreensão dos efeitos psicossociais do teletrabalho e estas foram posteriormente agrupadas em categorias. As categorias incluíam a população investigada, a amostra de participantes, as variáveis e conceitos estudados, as definições de teletrabalho apresentadas e as principais conclusões a que os estudos chegaram. Os aspectos metodológicos das pesquisas também foram discutidos, como o desenho e os instrumentos de pesquisa, de forma a apresentar um panorama geral da produção científica em Psicologia sobre o tema.

Resultados

Os 14 artigos analisados apresentam resultados acerca de diferentes dimensões do teletrabalho. Na Tabela 1 são apresentadas algumas características dessa produção, quanto à autoria e ano de publicação, categoria profissional, nacionalidade e regime de teletrabalho da população investigada. A amostra é composta majoritariamente (12 artigos) por estudos de natureza quantitativa e pelo uso de modelos estatísticos multinível.

A partir dos objetivos das pesquisas foi possível categorizar a produção em três grupos. No Grupo 1, analisaram os efeitos de algumas características do trabalho sobre o teletrabalhador (Abbad et al., 2019; Chong et al., 2020; Lapierre, Van Steenbergen, Peeters, & Kluwer, 2016; McLeod, Bosua, & Gloet, 2016; Müller & Niessen, 2019; Vega, Anderson, & Kaplan, 2015); No Grupo 2, pesquisaram os efeitos de características do teletrabalhador e/ou gestor sobre a atividade de trabalho (Bentley et al., 2016, Brown, Prewett, & Grossenbacher, 2020; Greer & Payne, 2014; Kaplan, Engelsted, Lei, & Lockwood, 2018; Mayo, Gomez-Mejia, Firfiray, Berrone, & Villena, 2016; O’Neill, Hambley, & Bercovich, 2014; O’Neill, Hambley, & Chatellier, 2014). Já no Grupo 3, elaboram uma ética para o teletrabalho (Gálvez, Tirado, & Alcaraz, 2018; Gálvez, Tirado, & Alcaraz, 2020).

Grupo 01: Efeitos de Características do Trabalho sobre os Teletrabalhadores

O primeiro grupo de estudos dedicou-se à investigação de características do trabalho que produzem algum tipo de efeito sobre os teletrabalhadores. De forma que a direção da compreensão do fenômeno parte do trabalho – suas características e condições – e se dirige ao trabalhador – seus efeitos e resultados. Neste grupo, alguns dos estudos adotam como variável a presença do trabalhador na organização ou fora dela, para comparar os efeitos dos diferentes cenários. Foram apresentadas conclusões que afirmam a redução da percepção de autonomia e complexidade dos teletrabalhadores, quando comparado ao trabalho presencial (Abbad et al., 2019). Porém, em conclusão divergente a esses resultados, Vega et al. (2015) identificaram que trabalhadores têm uma experiência de trabalho mais positiva quando teletrabalham, com maiores níveis de performance e satisfação nos dias de teletrabalho e realizam melhor tarefas que requerem criatividade.

Também sobre os impactos do teletrabalho na satisfação, McLeod, Bosua e Gloet (2016) concluem que o suporte organizacional ao teletrabalhador estão positivamente relacionados com maiores índices de satisfação no trabalho e menor tensão psicológica. Acerca das mudanças no comportamento dos teletrabalhadores, um dos estudos aponta para a conclusão de que comportamento de autoliderança varia em função da presença no trabalho e naqueles dias trabalhados em casa há aumento do estabelecimento de metas pessoais, auto recompensa e visualização do bom desempenho (Müller & Niessen, 2019).

Ainda sobre as mudanças comportamentais provocadas pelo teletrabalho, outro estudo apontou que trabalhadores quando vivenciam exaustão ao fim do dia, adotam a preservação dos recursos pessoais por meio de um movimento de retirada do trabalho no dia seguinte (Huang & Chang, 2020). Quanto aos efeitos do teletrabalho nas relações familiares, o conflito entre família e trabalho baseado em estresse é maior quando teletrabalhadores são compulsoriamente impostos ao teletrabalho, sobretudo quando estes apresentam baixa autoeficácia quanto ao equilíbrio entre família e trabalho (Lapierre et al., 2016).

Tabela 1
Caracterização dos artigos

Autor/Ano	Tipo de Pesquisa	Objeto do estudo	Quantidade/País dos participantes	Categoria profissional dos participantes
Chong, Huang, & Chang, 2020	Quantitativa	Teletrabalho compulsório em função da COVID-19	120 teletrabalhadores em Singapura	Ocupações diversas em regime integral de teletrabalho durante o lockdown
Brown, Prewett, & Grossenbacher, 2020	Quantitativa	Percepção de virtualidade em equipes	284 pessoas em 68 equipes nos EUA	Estudantes de graduação em negócios
Abbad et al., 2019	Quantitativa	Opiniões acerca do teletrabalho e impactos de variáveis sociodemográficas e funcionais sobre a tarefa e o conhecimento	536 trabalhadores no Brasil	Trabalhadores presenciais e remotos de instituições públicas
Müller & Niessen, 2019	Quantitativa	Preditores e resultados da autoliderança em teletrabalhadores parciais	195 teletrabalhadores parciais (país não explicitado)	Ocupações diversas em regime integral de teletrabalho parcial
Gálvez, Tirado, & Alcaráz, 2020	Qualitativa	Cotidiano de mulheres teletrabalhadoras	72 mulheres teletrabalhadoras na Espanha	Ocupações diversas em regime integral e parcial de teletrabalho
Gálvez, Tirado, & Alcaráz, 2018	Qualitativa	Interpretação de mulheres teletrabalhadoras sobre o relacionamento entre vida familiar e trabalho	72 mulheres teletrabalhadoras na Espanha	Ocupações diversas em regime integral e parcial de teletrabalho
Kaplan, Engelsted, Lei, & Lockwood, 2018	Quantitativa	Permissão dos gestores para ingresso no teletrabalho	85 gerentes nos EUA	Gestores
Lapierre, Van Steenbergen, Peeters, & Kluwer, 2016	Quantitativa	Teletrabalho compulsório e conflito casa-trabalho	251 vendedores profissionais na Holanda	Vendedores em regime parcial de teletrabalho
Bentley et al., 2016	Quantitativa	Suporte organizacional e bem-estar no trabalho	804 teletrabalhadores e 28 organizações na Nova Zelândia	Ocupações diversas em regime integral e parcial de teletrabalho
Mayo, Gomez-Mejia, Firfiray, Berrone, & Villena, 2016	Quantitativa	Crenças dos gestores como preditor de adesão ao teletrabalho	2.388 executivos de alto escalão na Espanha	Gestores
Vega, Anderson, & Kaplan, 2015	Quantitativa	Performance, satisfação e criatividade no teletrabalho	180 teletrabalhadores de uma agência federal nos EUA	Ocupações diversas em regime parcial de teletrabalho
O'Neill, Hambley, & Chatellier, 2014	Quantitativa	Personalidade, engajamento e comportamento de Cyberslacking	148 teletrabalhadores nos EUA	Não há informações sobre as ocupações
Greer & Payne, 2014	Mista	Estratégias utilizadas por teletrabalhadores de alta performance	86 teletrabalhadores de alta performance e 181 supervisores nos EUA	Ocupações diversas em regime parcial e integral de teletrabalho
O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014	Quantitativa	Personalidade, satisfação, percepção de performance e comportamento de Cyberslacking	174 teletrabalhadores no Canadá	Ocupações diversas em regime parcial de teletrabalho

Grupo 2: Efeitos das Características dos Teletrabalhadores sobre a Atividade Laboral

Um segundo grupo reúne aqueles estudos cujo foco da análise é compreender como as características dos teletrabalhadores e/ou gestores impactam na forma em como o trabalho é realizado. A direção da compreensão neste grupo parte do trabalhador – suas características e especificidades – e se dirige ao trabalho – seus resultados e impactos.

Quanto aos gestores, um dos estudos aponta o papel da percepção da confiabilidade e responsabilidade por parte dos gestores em relação aos seus subordinados como condição de autorização para teletrabalhar (Kaplan et al., 2018), outro apresenta como a crença de líderes na importância do equilíbrio entre trabalho e família é um importante preditor do provisionamento ao teletrabalho nas organizações (Mayo et al., 2016). No que tange ao desempenho, estudos buscaram relacionar traços de personalidade com o comportamento de “*cyberlacking*” (navegar na internet de forma contraproducente no horário de trabalho), identificando relações negativas tanto entre os traços de personalidade “Honestidade, Amabilidade e Consciência” e o *cyberlacking* quanto entre este e a satisfação com o trabalho e

a percepção de performance (O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014; O'Neill, Hambley, & Chatellier, 2014).

Outro estudo identificou quais as estratégias que teletrabalhadores de alta performance utilizam para teletrabalharem, destacando como estratégias: uso de tecnologia avançada, comunicação com a família, planejamento de tarefas e esforço para obter produtividade extra (Greer & Payne, 2014). Por fim, uma pesquisa identificou que a percepção da virtualidade está positivamente relacionada à eficácia de equipes (Brown et al., 2020) e outro estudo avaliou o impacto da percepção do suporte organizacional no bem-estar dos teletrabalhadores (Bentley et al., 2016).

Grupo 03: Ética Empírica do Teletrabalho

O terceiro grupo é composto por estudos que enfocam na elaboração coletiva de uma ética empírica acerca do teletrabalho. Nesse contexto, não se trata da influência de um aspecto – trabalho ou trabalhador- sobre o outro, mas da emergência de uma ética no relacionamento das pessoas com determinadas condições.

Neste grupo, temos o trabalho de Gálvez et al. (2020),

que concluem que determinados compromissos com a família e trabalho implicam em diferentes arranjos de teletrabalho. Os autores apresentam três tipos de arranjos empregados pelas teletrabalhadoras participantes da pesquisa, que variam no nível de isolamento e convergência do trabalho com a família. Esse mesmo estudo conclui que o gerenciamento de limites é imposto às mulheres teletrabalhadoras, que precisam embasar as decisões acerca de arranjos entre as áreas da vida a partir de posições éticas. Dos mesmos autores, o estudo de 2018 apresenta como a dimensão temporal é vivenciada de forma diferente por mulheres teletrabalhadoras, no que nomeiam como “tempo de gênero”, com divisão desigual de tarefas domésticas e como essas teletrabalhadoras vivenciam o teletrabalho, evidenciando resistência ao atual modelo de mercado de trabalho espanhol.

Discussão

Algumas considerações importantes podem ser feitas a partir da análise do material selecionado. A primeira delas se relaciona à compreensão do fenômeno do teletrabalho em que se situam as publicações. O predomínio de estudos quantitativos não reflete apenas uma escolha metodológica, mas o status de conhecimento produzido acerca do construto. O teletrabalho como processo que se encontra em implementação já há várias décadas, sobretudo nos países de maior desenvolvimento econômico, que predominam na amostra de países investigados, é tratado nas publicações como um fato consolidado, sem maiores problematizações quanto à sua definição e compreensão.

Esse é um aspecto que demarca uma diferença importante entre essa amostra, que data dos últimos 10 anos, e as publicações de anos anteriores, no início do estudo do teletrabalho. Nestas últimas, é possível identificar a preocupação dos autores em definir conceitualmente o teletrabalho, já que este se caracteriza por uma diversidade grande de arranjos e configurações (Garrett & Danziger, 2007; Sakuda & Vasconcelos, 2005). Embora os artigos necessariamente definam a população investigada em seus estudos, há pouco ou nenhum esforço na direção de problematizar a limitação das conclusões em função da diversidade do teletrabalho, seja relativa ao gênero, arranjo ou vinculação na modalidade. Em revisão sistemática da literatura, Allen, Golden e Shockley (2015) identificam que a ausência de uma problematização da extensão do tempo em teletrabalho, por exemplo, se constitui como um desafio para a literatura na área. Experiências laborais muito distintas podem emergir em função do número de dias ou horas trabalhados em teletrabalho.

Nessa direção, é notória a abordagem genérica ao teletrabalho na amostra de estudos aqui investigada. O trabalho concreto, com suas especificidades que engendram processos objetivos nas realidades de vida, não é observado. Isso se evidencia na escassez de indicação de categorias profissionais, conforme apresentado na Tabela 1. Ainda, na lacuna de caracterização das atividades de trabalho, suas condições de realização e sua rotina. A díade trabalho concreto e trabalho abstrato, proposta por Marx (2014), pode ser utilizada aqui como importante elemento analítico. Esse trabalho imaterial apresentado na literatura, abstraído da concretude do trabalho vivo e vital, não revela quais os seus efeitos sobre os trabalhadores e ignora a realidade material do trabalho. Não obstante, esse movimento reflete a própria dinâmica das relações produtivas no modo de produção capitalista. Nela, a face homogênea e abstrata do trabalho – enquanto aplicação da força de trabalho genérica – se sobrepõe ao trabalho singular e heterogêneo necessário à produção dos diversos bens e que demanda um conjunto específico de habilidades, conhecimentos e energia dos trabalhadores e das trabalhadoras (Marx, 2014).

Com isso, equivale-se o trabalho apenas ao meio de produção da riqueza social em geral, desvinculando a sua ligação orgânica e necessário aos indivíduos que geram tal riqueza. É necessário que os estudos do teletrabalho passem a considerar as particularidades das diferentes possibilidades de trabalho incluídos na modalidade, a fim de ampliar sua compreensão do fenômeno.

As transformações decorrentes do contexto da pandemia da COVID-19 também devem ser incluídas nas investigações futuras, considerando a catalização da adesão à atividade, realizada muitas vezes compulsória e sem planejamento. Um dos estudos dessa amostra já inclui essa discussão (Chong et al., 2020) e começam a surgir pesquisas (Bridi, 2020) que apontam para a adesão compulsória e desregulada à modalidade resultou em aumento de horas e dias de trabalho, bem como dificuldades no agenciamento de demandas familiares e laborais. A exemplo disso temos a emergência de estudos sobre os impactos do teletrabalho na satisfação e bem-estar (Blahopoulou, Ortiz-Bonnin, Montañez-Juan, Espinosa, & García-Buades, 2022), segurança no trabalho (Belzunegui-Eraso, & Erro-Garcés, 2020) e adesão voluntária à modalidade (Kaluza & van Dick, 2022), que buscam apontar questões cuja vivência da pandemia ajudou a elucidar. Outro exemplo é o estudo de Rudolph et al. (2021), que elenca os importantes desafios que a Psicologia precisa responder no contexto do trabalho, no que diz respeito à saúde ocupacional, teletrabalho, equilíbrio família-trabalho, trabalho em equipe virtual, precarização e insegurança no trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (2021, p. 4) também aponta para a importância de “estudos especiais para encontrar dados comparáveis que nos permitam obter uma imagem do que tem acontecido com a incidência de teletrabalho” em função do cenário pandêmico.

Distintas também podem ser as vivências dos trabalhadores em países periféricos, cujo processo de adesão ao teletrabalho se dá de forma diferente daquela apresentada pelos países do centro. Conforme problematiza Alves (2005, p.20):

o teletrabalho apresenta-se sob diversas modalidades de inserção, algumas mais precárias e dependentes, outras mais vantajosas para os trabalhadores, e muitas modalidades híbridas. Há um *continuum* entre a inserção mais precária no teletrabalho e a inserção mais vantajosa com inúmeras nuances e configurações intermediárias.

Portanto, adicionamos a preocupação, para além da atenção ao tipo de atividade e a sua duração, também em que região do mundo são realizados esses estudos. Considerando a divisão internacional do trabalho e o consequente predomínio nos países centrais do capitalismo dos trabalhos intelectuais e com melhores condições, cabe a investigação acerca das particularidades dessa modalidade de trabalho nos países periféricos. Isso, tanto por serem regiões do mundo onde a precarização do trabalho é mais intensa – refletida, por exemplo, em leis trabalhistas mais frágeis –, como é menor o desenvolvimento de infraestrutura de comunicação e os tipos de trabalho são menos ligados a criação intelectual (Harvey, 1996; Marini, 2017; Martins & Filgueiras, 2018). Logo, o contexto do trabalho, de maneira geral, é distinto, o que, em tese, poderia impactar de maneira diversa tanto na operacionalização do teletrabalho, como na experiência do trabalhador nessa modalidade.

No Brasil, ainda é incipiente a regulamentação do teletrabalho. A Lei nº 12.551 de 2011, alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de forma a equiparar, do ponto de vista jurídico, os profissionais que trabalham em teletrabalho àqueles em regime presencial. Mais recentemente, em 2017, a Lei

nº 13.467 alterou novamente a CLT, regulamentando a prática do teletrabalho. A medida provisória nº1046 de 2021 estabelece diretrizes para o teletrabalho já no contexto da pandemia, explicitando responsabilidades do empregador e contratado. Assim como proposto por Antunes (2020), observamos uma clara assimetria das vantagens que o teletrabalho representa para empregadores e trabalhadores. Do ponto de vista das vantagens ao empresariado, o teletrabalho representa aumento da individualização dos trabalhadores e consequente desarticulação coletiva e sindical, tendência de retirada de direitos, supressão das barreiras entre tempo de trabalho e tempo de vida e a duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e reprodutivo.

Além das características da população investigada, algumas considerações podem ser feitas quanto a forma em que o fenômeno tem sido compreendido nos estudos. Nos dois primeiros grupos de artigos descritos nos resultados, observamos que a testagem e manipulação de variáveis em estudos multinível tem como pressuposto a busca pela identificação de um perfil ideal das condições propícias ao teletrabalho e de um perfil ideal de teletrabalhador, respectivamente. Em ambos, se torna possível extrair recomendações seja quanto ao provisionamento dessas condições de trabalho (suporte, adesão voluntária, tipo de atividade etc.), seja quanto à seleção de trabalhadores com determinadas características (traços de personalidade, crenças e percepções). O somatório desses dois grupos totaliza 12 artigos e com exceção do estudo de Abbad et al. (2019), cuja conclusão aponta para deméritos do teletrabalho na população investigada, todos os demais estudos ou endossam ou não questionam a modalidade, adotando uma postura de melhoramento dela. Essa tendência à recomendação do teletrabalho por parte da comunidade científica também foi observada na revisão realizada por Rocha e Amador (2018), que reuniu artigos de diversas áreas do conhecimento. Os autores afirmam existir estudos que tratam o teletrabalho como uma “panaceia” (p.153) para os problemas que afligem o trabalho na contemporaneidade. O destaque aqui é que os artigos que compõem nossa amostra são específicos do campo da Psicologia.

Considerando a trajetória histórica marcado pelas diversificações e rompimentos que marcaram o desenvolvimento da relação entre a Psicologia e o Trabalho (Bendasolli, 2009; Bendassolli et al., 2010; Bernardo et al., 2017; Campos, Duarte, Cezar, & Pereira, 2011), nos questionamos, se diante do fenômeno do teletrabalho, esse campo científico e profissional assumira as primeiras posições que essa área tomou de naturalização das situações aviltantes de trabalho. Uma das críticas que atravessou a história entre a Psicologia e o Trabalho nos anos iniciais era a uma busca de ajustamento do homem ao trabalho e uma naturalização dos processos sócio-políticos imbricados nas relações de trabalho. Diversas vezes, esses aspectos foram ignorados no escopo da produção científica acerca do trabalho humano nas organizações. Considerando os achados dessa pesquisa, cabe nos questionarmos se assistimos novamente uma naturalização das mudanças ocorridas no mundo do trabalho sem a devida reflexão e identificação de fatores macrossociais implicados nesse processo. Em se tratando de uma produção elaborada por pesquisadores psicólogos, o compromisso social da profissão precisa ser debatido. Yamamoto (2007) argumenta a necessidade de ampliar os limites da dimensão política da ação profissional dos psicólogos, que inclui, dentre outros esforços, “o desenvolvimento, no campo acadêmico, de outras possibilidades teórico-técnicas, inspiradas em outras vertentes teórico-metodológicas que as hegemônicas da Psicologia (p.36).” Com exceção do terceiro grupo de resultados, que consta de dois estudos qualitativos realizados no mercado de trabalho espanhol

e apresentam reflexões ampliadas acerca do teletrabalho, a maioria dos estudos correspondem a modelos teórico-metodológicos hegemônicos.

Essa hegemonia de determinados modelos científicos também incide sobre o modo de produção de conhecimento viabilizado pela divulgação científica disponível. Nossa análise considerou os bancos de dados cujas bases indexadas são de acesso livre para a comunidade acadêmica e se restringiu ao formato de artigo. O modelo preestabelecido de grande parte desses periódicos favorece uma determinada tradição do conhecimento caracterizada por sínteses generalizáveis, sem abertura para modelos mais críticos. Essa característica também foi observada em outras revisões da literatura, ainda na década passada, em que os autores identificaram a carência de estudos ancorados em teoria fundamentada (Bailey & Kurland, 2002) e ausência de articulação com teorias organizacionais, constatando-se predominância de estudos do tipo survey com foco nos indivíduos ao invés de análises grupais, organizacionais e culturais (Shin, El Sawy, Sheng, & Higa, 2000). Embora essas revisões tenham sugerido agendas de pesquisa que ampliasse essas questões, quase 10 anos depois, ainda são poucos os estudos que buscam apresentar modelos teóricos mais robustos para compreender o teletrabalho.

Considerações Finais

Esse estudo buscou sistematizar as contribuições que pesquisadores da Psicologia têm desenvolvido por meio de seus estudos acerca do teletrabalho, sobretudo no que diz respeito aos impactos dessa modalidade sobre os teletrabalhadores. Constatou-se que predominam estudos quantitativos, realizados em países desenvolvidos e com diversas categorias profissionais. Há diferentes contribuições que prescrevem formas de melhoramento do teletrabalho e condições especiais dos teletrabalhadores que melhor se adequam à modalidade. No entanto, as especificidades de cada grupo populacional investigado não permitem generalizações quanto a esses achados.

Esta revisão permitiu identificar algumas lacunas no estudo do teletrabalho, que podem integrar agendas de pesquisa futuras. É preciso ampliar os estudos da Psicologia acerca do teletrabalho, sobretudo nos países periféricos, cujas especificidades da inserção na divisão internacional do trabalho e desenvolvimento do capitalismo se dão de formas distintas daquela que predomina no norte-europeu. Estes estudos devem incluir a caracterização das atividades de trabalho e as condições de trabalho dos teletrabalhadores, de forma a ampliar a compreensão do fenômeno, sobretudo, considerando o contexto pós-pandêmico. Além disso, situar a pesquisa, desde sua elaboração até as conclusões finais, dentro do quadro de avanço do processo de precarização do trabalho próprio da etapa tardia do sociometabolismo capitalista. Essas tarefas se tornam ainda mais urgentes, tendo em vista que o contexto pandêmico impulsionou o teletrabalho de uma modalidade marginal para lugares centrais na organização de determinados tipos de trabalho. Logo, seus efeitos e implicações para a classe trabalhadora tem tendência de expansão.

A partir desse movimento de avanço sobre as lacunas de estudo sobre o teletrabalho, será possível, minimamente, produzir um conhecimento sistemático e rigoroso que contribua tanto para intervenções bem orientadas das psicólogas e psicólogos diante das questões do teletrabalho, como produzir um conhecimento científico alinhado aos problemas enfrentados por trabalhadores e trabalhadoras de nosso tempo histórico.

Referências

- Abbad, G. D. S., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Neiva, E. R. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 772-780. <http://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17501>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Alves, D. A. D. (2005). Flexibilização Espaço Temporal do Trabalho na Sociedade Informacional: o caso do teletrabalho. *SOCIUS working papers*, 9, 1-23.
- Antunes, R. (2020). *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado*. Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo editorial.
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. D. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *CADERNOS Ebape. br*, 8, 71-91. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>
- Bastos, A. V. B., Yamamoto, O. H., Rodrigues, A. D. A., Borges, L. O., & Mourão, L. (2013). Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. Em *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia* (pp. 25-52).
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Belzunegui-Eraso A, & Erro-Garcés A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., & Malvezzi, S. (2010). Paradigmas, eixos temáticos e tensões na PTO no Brasil. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 15, 281-289. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2010000300008>
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Bernardo, M. H., Oliveira, F. D., Souza, H. A. D., & Sousa, C. C. D. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34, 15-24. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100003>
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Espinosa, G. T., & García-Buades, E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing, and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain. *Current Psychology*, 41, 2507-2520. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>
- Bridi, M. A. (2020). Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. Em D. A. Oliveira & M. Pochmann (Orgs.), *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. (pp.173-205). Brasília: Gráfica e Editora Positiva. Recuperado de <https://www.economia.unicamp.br/imagens/publicacoes/Livros/outros/a-desvastacao-do-trabalho.pdf#page=173>
- Brown, M. I., Prewett, M. S., & Grossenbacher, M. A. (2020). Distancing ourselves from geographic dispersion: An examination of perceived virtuality in teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 24(3), 168-185. <https://doi.org/10.1037/gdn0000120>
- Campos, K. C. D. L., Duarte, C., Cezar, É. D. O., & Pereira, G. O. D. A. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. *Psicologia: ciência e profissão*, 31(4), 702-717. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004>
- Castro, B. L. G. de, Oliveira, J. B. B. de, Moraes, L. Q., & Gai, M. J.P. (2020). COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), 1059-1063. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C.-H. (D). (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408-1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000843>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaraz, J. M. (2020). "Oh! Teleworking!" Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. *Business Ethics: A European Review*, 29(1), 180-192. <https://doi.org/10.1111/beer.12240>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaraz, J. M. (2018). Resisting long working hours: The case of Spanish female teleworkers. *German Journal of Human Resource Management*, 32(3-4), 195-216. <https://doi.org/10.1177/2397002218782174>
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27-47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
- Góes, G. S., Martins, F. D. S., & Nascimento, J. A. S. D. (2020). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta Conjuntura*, (Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas), 47, 1-10. Recuperado de https://www.ipea.gov.br/portal/imagens/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information and Libraries Journal*, 26(2), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87-111. <https://doi.org/10.1037/mgr0000014>
- Harvey, D. (1996). *Condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola.
- Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X., & Lockwood, K. (2018). Unpackaging manager mistrust in allowing telework: comparing and integrating theoretical perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 365-382. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9498-5>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD*. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=32275&t=sobre>
- Kaluza, A. J., & van Dick, R. (2022). Telework at times of a pandemic: The role of voluntariness in the perception of disadvantages of telework. *Current Psychology*, 41(4), 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03047-5>
- Lapierre, L. M., Van Steenberghe, E. F., Peeters, M. C., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. *Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 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*. Recuperada de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm
- 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*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm
- Malvezzi, S. (2006). *Psicologia organizacional e do trabalho: uma identidade em construção* (Tese de livre-docência). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo.
- Marini, R. M. (2017). Dialética da dependência. *Germinal*, 9(3), 325-356.
- Martins, C. E., & Filgueiras, L. (2018). A teoria marxista da dependência e os desafios do século XXI. *Caderno CRH*, 31, 445-449. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792018000300001>
- Marx, K. (2014). *Contribuição à crítica da economia política*. São Paulo: Expressão popular.
- Mayo, M., Gomez-Mejia, L., Firfiray, S., Berrone, P., & Villena, V. H. (2016). Leader beliefs and CSR for employees: The case of telework provision. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(5), 609-634. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2014-0177>
- Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. *Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)*. Recuperado de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>
- Mello, Á. (1999). *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark. Recuperado de https://crasp.gov.br/wp-content/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf
- Müller, T., & Niessen, C. (2019). Self-leadership in the context of part-time teleworking. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 883-898. <https://doi.org/10.1002/job.2371>
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & da Silva, M. M. (2010). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *INMR-Innovation & Management Review*, 7(2), 150-170.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Chatellier, G. S. (2014). Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments. *Computers in Human Behavior*, 40, 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.08.005>

- Organização Internacional do Trabalho (2021). *Desafios y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Rocha, C. T. M. D., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape. Br*, 16, 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. D. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54, 207-233. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., . . . Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-35. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.48>
- Sakuda, L. O., & Vasconcelos, F. D. C. (2005). Teletrabalho: desafios e perspectivas. *Organizações e Sociedade*, 12(33), 39-49. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000200002>
- Shin, B., El Sawy, O. A., Sheng, O. R. L., & Higa, K. (2000). Telework: Existing research and future directions. *Journal of organizational computing and electronic commerce*, 10(2), 85-101. https://doi.org/10.1207/S15327744JOCE1002_2
- Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le Travail Humain*, 82, 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Yamamoto, O. H. (2007). Políticas sociais, "terceiro setor" e "compromisso social": perspectivas e limites do trabalho do psicólogo. *Psicologia e Sociedade*, 19(1), 30-37. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000100005>
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 549-582). Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Barreto, A. C. (2022). Os Impactos no Mundo do Trabalho e a Prática Reflexiva Telepresencial no Contexto da Pandemia. Em D. R. C. Bentivi (Org.), *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia* (pp. 13-26). Porto Alegre: Artmed.

Informações sobre os autores

Rafaele de Araújo Pinheiro

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

Campus Universitário, Lagoa Nova

59078-970 Natal, RN, Brasil

E-mail: rafaleara@pinheiro@gmail.com

Fellipe Coelho-Lima

E-mail: fellipecoelho@lima@gmail.com