

TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

TELEWORK IN THE PANDEMIC CONTEXT: A BIBLIOMETRIC STUDY

Bruno Malheiros

IAG – PUC Rio

malheirosbt@gmail.com

Patrícia Amélia Tomei

IAG – PUC Rio

patomei@iag.puc-rio.br

Submissão: 07/07/2022

Aprovação: 07/03/2024

RESUMO

A COVID-19 intensificou o uso do teletrabalho em todo o mundo, bem como pesquisas e artigos sobre o tema. Para identificar a estrutura intelectual e as linhas de pesquisa atuais destes trabalhos, foi realizada uma revisão bibliométrica considerando pesquisas publicadas nos últimos vinte anos e privilegiando as mais recentes. Resultados apontam que os estudos sobre teletrabalho têm bases intelectuais organizadas em (1) descrever suas vantagens e desvantagens, (2) analisar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, (3) analisar seu impacto nos indicadores organizacionais e (4) discutir o isolamento profissional. As linhas de pesquisa atuais em teletrabalho enfatizam (1) a relação entre teletrabalho, isolamento profissional e identificação organizacional, (2) o impacto no teletrabalhador e (3) liderança e suporte aos teletrabalhadores. Com lacunas teóricas identificadas, sugere-se que pesquisas futuras privilegiem a análise dos efeitos do teletrabalho na cultura e na identificação de seus membros, e os resultados do teletrabalho segundo os diferentes estilos de gestão e liderança.

Palavras-chave: Teletrabalho, Bibliometria, Revisão Sistemática.

ABSTRACT

The COVID-19 has intensified the use of telecommuting around the world, as well as research and articles on the topic. To identify the intellectual structure and current research lines of these works, a bibliometric review was carried out considering research published in the last twenty years and privileging the most recent ones. Results indicate that studies on telework have intellectual bases organized in (1) describing its advantages and disadvantages, (2) analyzing the balance between personal and professional life, (3) analyzing its impact on organizational indicators and (4) discussing professional isolation. Current lines of research in telework emphasize (1) the relationship between telework, professional isolation, and organizational identification, (2) the impact on the teleworker, and (3) leadership and support for teleworkers. Main theoretical gaps identified, it is suggested that future research should focus on the analysis of the effects of telework on the culture and on the identification of its members with organizations, and on the results of telework according to different management and leadership styles.

Keywords: Telework, Bibliometrics, Systematic Review.

1 INTRODUÇÃO

Teletrabalho é definido usualmente como um arranjo de trabalho no qual as atividades são realizadas fora das instalações da organização, por meio de suportes tecnológicos (BARUCH, 2001; DANIELS *et al*, 2001). Não se trata de um conceito novo, na medida em que são encontradas pesquisas sobre o tema que datam da década de 1950 (JONES, 1957; WEINER, 1950). No entanto, a combinação do surgimento de novas tecnologias de informação e comunicação e o interesse de organizações e trabalhadores vem aumentando. Raghuram e Gibbs (2019) afirmam que 43% da força de trabalho americana experimentou o teletrabalho em alguma medida em 2016. A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt) realizou pesquisa de opinião em 2018 na qual 45% das empresas afirmavam que já adotavam o teletrabalho e 15% tinham a intenção de adotar.

No início de 2020, após a identificação dos primeiros casos de Covid-19 na China, a OMS (Organização Mundial da Saúde), decretou estado de pandemia. A necessidade de dar andamento às atividades profissionais, estimulou a adoção do teletrabalho que, de uma experiência observada em algumas organizações, tornou-se o arranjo de trabalho ideal diante do novo contexto (ARUNPRASAD *et al*, 2022).

Esta pesquisa buscou responder à seguinte questão central: como a estrutura intelectual e as linhas de pesquisa atuais sobre teletrabalho, incluindo as investigações realizadas após sua adoção por conta da pandemia, estão organizadas? Neste sentido, o objetivo deste trabalho foi mapear a estrutura intelectual e as linhas de pesquisa atuais sobre teletrabalho, apresentando, a partir daí, as lacunas teóricas inferidas para o campo.

A partir deste objetivo, foi analisada a realidade atual das pesquisas em teletrabalho, considerando sua estrutura intelectual, suas linhas de pesquisa atuais e as principais lacunas teóricas para que, a partir deste quadro, fossem apresentadas oportunidades de pesquisas futuras. Relevante esclarecer que, para que fosse possível uma análise longitudinal, não foram excluídos os estudos anteriores à pandemia.

O presente trabalho, classificado como uma revisão sistemática de literatura que usa a técnica bibliométrica, está organizado da seguinte forma: inicialmente, fez-se uma revisão de literatura sobre o teletrabalho. Em seguida, apresentou-se as principais revisões bibliográficas já publicadas sobre o assunto, antecedendo a apresentação do desenho da pesquisa, que explicita as etapas para a identificação dos trabalhos que compuseram a amostra. As análises aplicadas (citação, cocitação e acoplamento bibliográfico) têm seus resultados apresentados para, por fim, serem exploradas as lacunas teóricas do campo. A pesquisa é concluída com sugestão de temas para pesquisas futuras e as limitações desta pesquisa.

2. TELETRABALHO

Allen *et al* (2015) explicam que o teletrabalho já vem sendo discutido com rigor desde a década de 1970. O número de profissionais que optam por atuar neste modelo cresce pela possibilidade de combinar questões pessoais, especialmente as relacionadas ao convívio familiar, com as questões profissionais. O fenômeno parece agradar as organizações, que veem neste arranjo, uma possibilidade de reduzir seus custos com infraestrutura (BARUCH e NICHOLSON, 1997; KURLAND e BAILEY, 2000).

Teletrabalho é frequentemente definido na literatura como aquele realizado fora do espaço da organização, na maioria dos casos na casa do trabalhador, com suporte tecnológico (BARUCH e NICHOLSON, 1997; BARUCH, 2000; BELANGER, 1999; KURLAND e BAILEY, 2000; SULLIVAN e LEWIS, 2001). Hill *et al* (2003) acreditam que a melhor forma de definir o conceito é compreender que teletrabalho se traduz em levar o trabalho até o trabalhador, e não o contrário.

Baruch (2001) explica que diversos autores já sinalizavam nas décadas de 1970 e 1980 que o trabalho fora do espaço da organização seria uma tendência, apontando que já em 1990

eram mais de 3 milhões de americanos trabalhando de casa pelo menos uma vez por semana. Daniels *et al* (2001) reforçam esta questão apontando benefícios e desafios do teletrabalho para organizações e indivíduos.

Falar em teletrabalho significa necessariamente falar em gestão remota, quando a relação entre chefes e subordinados passa a ser intermediada por tecnologias, e em times virtuais, nos quais colegas de trabalho se relacionam a distância (KURLAND e BAILEY, 2000). Por esta razão, pesquisadores têm se interessado em compreender os desafios de gestão destas equipes (CASCIO, 2000; HOLCH e KOZLOWSKI, 2014).

A literatura cita diversas vantagens no uso do teletrabalho, como a redução de viagens de trajeto, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, a flexibilidade de horário, a possibilidade de cuidados com filhos pequenos, o aumento da produtividade e o incentivo à autonomia. (BARUCH e NICHOLSON, 1997, BARUCH, 2000; HILL *et al*, 2003; SULLIVAN e LEWIS, 2001). Em alguns casos, observou-se que este arranjo favorece novas oportunidades de carreira (ou ainda, novas carreiras), porque permite a conciliação mais simples de duas ou mais atividades profissionais (BARUCH, 2000; HILL *et al*, 2003).

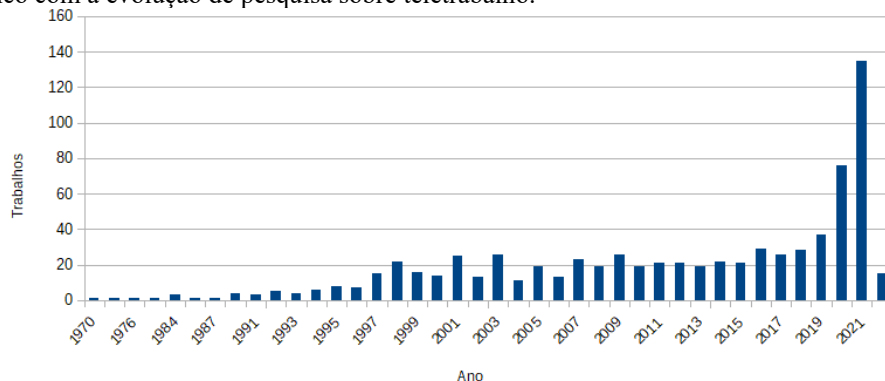
O estresse causado pelas relações entre trabalho e família é ponto de discussão na literatura. Alguns autores defendem que há uma relação negativa (BARUCH e NICHOLSON, 1997; BARUCH, 2000), enquanto outros veem aspectos positivos (HILL *et al*, 1998; HILL *et al*, 2003; MADSEN, 2003).

O impacto da implantação do teletrabalho para as organizações também têm sido tema de diversos estudos, que apontam para a necessidade de revisão de aspectos ligados à gestão de pessoas, à cultura organizacional, à oferta adequada de estrutura tecnológica, dentre outras (COOPER e KURLAND, 2002, GOLDEN *et al*, 2008). Outro aspecto relevante para as organizações é o isolamento profissional dos trabalhadores que pode afetar a questão da identificação organizacional (GOLDEN, 2006; HALFORD, 2005), com reflexos em seus resultados.

3. DESENHO DA PESQUISA

Para verificar se houve, efetivamente, um aumento do interesse em pesquisa sobre teletrabalho, foi realizado um levantamento sobre a quantidade de trabalhos publicados a respeito do tema na Web of Science (WoS) em 10 de fevereiro de 2022, utilizando os termos *telework*, *telecommuting*, *teleworking*, *home office*, *home working*, *working from home*, *remote work* e *virtual work*. A figura 1 apresenta o gráfico de barras com o resultado deste levantamento, no qual se pode observar expressivo aumento de publicações a partir de 2020.

Figura 1: Gráfico com a evolução de pesquisa sobre teletrabalho.



Fonte: Web of Science (consulta em fevereiro de 2022).

3.1 Identificação das principais revisões bibliográficas

A identificação das principais revisões bibliográficas produzidas sobre teletrabalho, foi realizada por meio de uma consulta, em 14 de fevereiro de 2022, às bases da WoS, utilizando os seguintes termos: *telework*, *telecommuting*, *teleworking*, *home office*, *home working*, *working from home*, *remote work* e *virtual work*, incluindo os termos “review” or “bibliometri*”. Com o uso destes operadores booleanos identificaram-se 744 trabalhos. Aplicou-se, então, o filtro para as áreas de *management* e *business*, restando 81. Estes foram trabalhados no Excel, versão office 365, para avaliar a pertinência dos títulos e dos resumos, com um total de 14 revisões identificadas. Por fim, mantiveram-se aquelas publicadas em revistas com fator de impacto superior a 1.7, que apresentavam 80% das citações no grupo. As revisões selecionadas são apresentadas no quadro 1.

Quadro 1: Revisões mais relevantes sobre teletrabalho.

Referências	Foco da revisão
Gajendran, RS; Harrison, DA (2007)	Meta-análise que avalia as consequências do teletrabalho, apontando efeitos benéficos em questões como autonomia percebida, satisfação no trabalho, desempenho e intenção de rotatividade.
Bailey, DE; Kurland, NB (2002)	Revisão narrativa que analisa o perfil demográfico do teletrabalhador e os fatores que levam gestores e trabalhadores a optarem por esta modalidade.
Daniels, K; Lamond, D; Standen, P (2001)	Revisão narrativa que parte da conceituação e das várias formas de teletrabalho para propor um modelo explicativo de adoção organizacional deste arranjo.
Baruch, Y (2001)	Revisão narrativa que apresenta a natureza do teletrabalho, incluindo seus antecedentes, processos envolvidos e resultados.
Arunprasad, P; Dey, C; Jebli, F; Manimuthu, A; El Hathat, Z (2022)	Revisão bibliométrica a partir da base Scopus que analisa os fatores relevantes para gerenciar forças de trabalho remotas.

Fonte: elaborado pelos autores.

Observa-se que entre as principais revisões bibliográficas, não foram encontradas revisões similares à presente, cujo objetivo é mapear de forma combinada a estrutura intelectual e as linhas atuais de pesquisa, incluindo trabalhos produzidos durante a pandemia.

3.2 Bibliometria

Revisões sistemáticas são extremamente úteis para os estudos organizacionais porque contribuem para organizar o conhecimento de temas específicos, além de permitirem a identificação de lacunas (TRANFIELD *et al*, 2003; ZUPIC e CARTER, 2015, SERRA *et al*, 2018). Possuem a vantagem de serem reproduzíveis, reduzindo a falta de rigor das revisões que adotam abordagem narrativa (ZUPIC e CARTER, 2015). São revisões sistemáticas de caráter quantitativo, utilizadas para medir e mapear o conhecimento científico produzido em um determinado campo, apresentando medidas de produção e disseminação do conhecimento investigado (PAUL e CRIADO, 2020; TASCA *et al*, 2010).

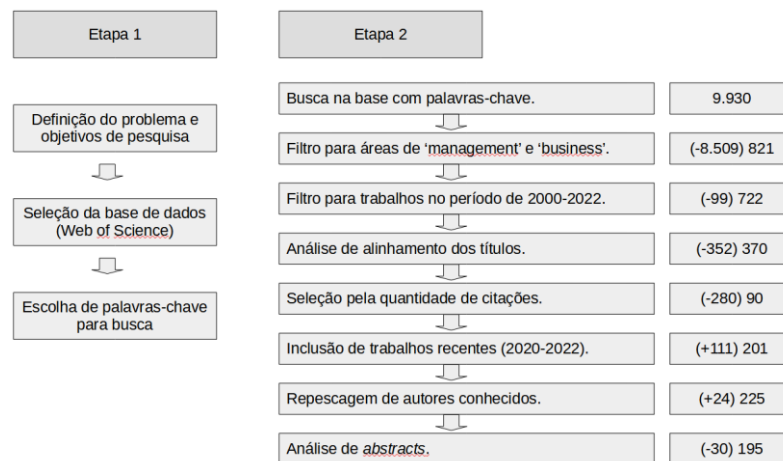
Estudos bibliométricos possibilitam a realização de diversos tipos de análise. Na presente pesquisa, optou-se por trabalhar com: (1) produtividade, a partir da mensuração de indicadores de produção e; (2) relações, avaliando como as referências citadas se relacionam entre diversos relatórios de pesquisa (GRACIO, 2016). Enquanto os indicadores de produtividade contribuem para identificar autores, periódicos e instituições mais produtivas, estudos de relação contribuem para a identificação da estrutura intelectual e dos temas atuais de interesse. A combinação destas análises favorece a identificação de lacunas na literatura (GRACIO, 2016).

Para a coleta de dados, optou-se pela aplicação da metodologia Pronknow-C, que foi desenvolvida em 2008 e aplicada pela primeira vez por Tasca *et al* (2010). Esta metodologia considera as três leis clássicas da bibliometria: lei de Lotka, que trata da produtividade dos

autores; lei de Zipf, que analisa a distribuição e a frequência das palavras no texto; lei de Bradford, que analisa a produção em periódicos e bases de dados, prevendo uma série de etapas para a seleção dos trabalhos, que será detalhada a seguir.

Dada a natureza desta pesquisa, optou-se por utilizar somente base de dados da Web of Science (Wos), considerando a relevância desta base para os estudos organizacionais (MOST *et al*, 2018). As palavras-chave foram selecionadas a partir das principais revisões de literatura, já apresentadas. Para aumentar a abrangência, foram aplicados todos os termos que poderiam ser utilizados para expressar o mesmo fenômeno, a saber: *telework*, *telecommuting*, *teleworking*, *home office*, *home working*, *working from home*, *remote work* e *virtual work*. A busca foi feita utilizando termos somente em inglês devido ao idioma ser o mais utilizado nos estudos de fenômenos no campo dos negócios (TARDY, 2004) e por representar a maioria dos trabalhos disponíveis na base selecionada.

Figura 2: etapas da coleta de dados e seleção da amostra de trabalhos



Fonte: desenvolvido pelos autores

A busca na base de dados foi realizada em 16 de fevereiro de 2022, identificando 9.330 trabalhos em todas as áreas do conhecimento. Em seguida, aplicou-se o filtro para os trabalhos catalogados nas áreas de *management* e *business*, áreas relacionadas ao interesse do estudo, excluindo 8.509 e permanecendo 821. Novo filtro foi aplicado para o período 2000-2022, restando 722 documentos aos quais aplicou-se cada uma das etapas da metodologia Proknow-C, a saber: exclusão de trabalhos com títulos não alinhados ao interesse da pesquisa (352) e exclusão dos trabalhos que não estavam nos 80% mais citados (280), chegando a um total de 90 trabalhos. A estes foram somados artigos recentes (2020, 2021 e 2022), permitindo analisar o fenômeno a partir dos trabalhos publicados depois da pandemia,, em um total de 111, além daqueles produzidos por autores que estavam no grupo dos mais citados (24). Esta etapa considera reincluir trabalhos de autores que foram selecionados dentro dos mais citados, dado que são considerados autores relevantes para o campo. Desta forma, chegou-se a 225 documentos e, após a leitura de seus abstracts, a amostra final foi de 195. O detalhamento das etapas de seleção dos trabalhos para a amostra encontra-se consolidado na figura 2.

3.3 Artigos selecionados

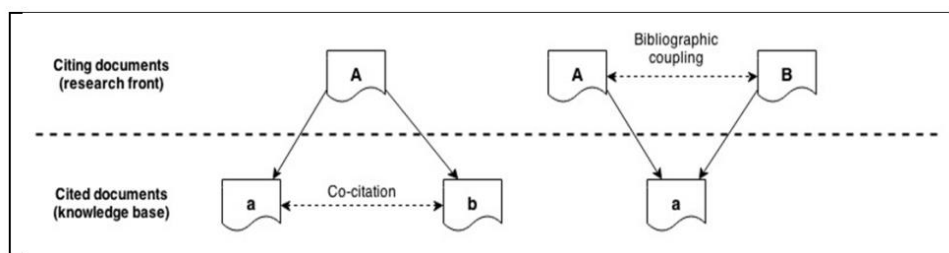
O processo de seleção chegou a um total de 195 trabalhos para serem analisados. Este alto número deve-se ao fato de a metodologia escolhida valorizar produções recentes, alinhado ao objetivo desta pesquisa, com foco na oportunidade do tema e na captura do período da pandemia.

3.4 Análise dos dados

Realizaram-se três técnicas de análise de dados: citação, cocitação e acoplamento bibliográfico. A análise de citação é a mais utilizada em estudos bibliométricos, porque permite identificar os autores mais produtivos, os trabalhos mais citados e os periódicos mais presentes na discussão de um determinado tópico (ZUPIC e CARTER, 2015; GRACIO, 2016 SERRA *et al*, 2018). É realizado a partir dos indicadores de produção presentes na base de dados selecionada. Neste estudo, esta análise foi utilizada para identificar os trabalhos, autores e periódicos mais influentes nas discussões sobre teletrabalho.

As análises de cocitação e acoplamento bibliográfico utilizam as citações presentes nos trabalhos para fazer inferências sobre a estrutura intelectual e os interesses atuais de um determinado campo (ZUPIC e CARTER, 2015; GRACIO, 2016). Enquanto a análise de cocitação analisa trabalhos que são citados em conjunto por um mesmo documento, o acoplamento analisa documentos que citam o mesmo trabalho, como pode-se observar na figura 3. Artigos citados em conjunto por diversos autores podem ser compreendidos como aqueles que compõem a estrutura intelectual de um campo do conhecimento – trata-se de uma análise retrospectiva; documentos que são citados por diversos trabalhos em comum representam os interesses mais recentes para onde caminham os estudos, ou seja, uma análise prospectiva (GRACIO, 2016).

Figura 3: Diferença entre análise de cocitação e acoplamento bibliográfico



Fonte: ZUPIC e CARTER (2015), baseado em VOGEL e GUTTEL (2013).

Todas as análises deste trabalho foram realizadas como uso do software VosViewer (versão 1.6.16), que auxilia na geração de tabelas e mapas para pesquisas de caráter bibliométrico. Este software possui uma metodologia de organização de *clusters* a partir do conjunto de citações dos trabalhos investigados, oferecendo mapas de cores para cada *cluster* e mostrando a proximidade entre os trabalhos e suas relações a partir das conexões e distâncias presentes no mapa (VAN ELCK e WALTMAN, 2017).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Maiores influentes do campo

A análise de citações apresenta os indicadores de atividade de forma descritiva, permitindo identificar trabalhos, autores e *journals* mais influentes no campo. Considerando um dos interesses desta pesquisa, que é compreender a estrutura intelectual da área, foi realizada a análise a partir dos trabalhos mais relevantes. Os 195 estudos considerados na amostra citam 7.814 trabalhos, sendo 21 responsáveis por mais da metade destas citações, como se pode observar no quadro 2.

Quadro 2: trabalhos mais citados pela amostra.

Trabalho	Citações	%
Gajendran (2007)	601	7,39%
Majchrzak (2000)	417	5,13%

Trabalho	Citações	%
Felstead (2017)	136	1,67%
Golden (2005)	135	1,66%

Kelliher (2010)	302	3,71%	Hilbrecht (2008)	124	1,52%
Cascio (2000)	262	3,22%	Golden (2006b)	119	1,46%
Hoch (2014)	230	2,83%	Halford (2005)	115	1,41%
Cooper (2002)	199	2,45%	Thatcher (2006)	113	1,39%
Wiesenfeld (2001)	198	2,43%	Morganson (2010)	105	1,29%
Golden (2008 ^a)	194	2,39%	Bartel (2012)	97	1,19%
Malhotra (2007)	193	2,37%	Sardeshmukh (2012)	97	1,19%
Baruch (2000b)	176	2,16%	Golden (2008b)	96	1,18%
Golden (2006 ^a)	165	2,03%	Lautsch (2009)	95	1,17%
Mann (2003)	139	1,71%	Demais trabalhos	3825	47,03%

Fonte: desenvolvido pelos autores com uso do Vosviewer.

Na amostra, os doze autores mais citados (com, no mínimo, 3 trabalhos), são apresentados no quadro 3.

Quadro 3: autores mais citados na amostra.

Autor	Trabalhos	Citações
Golden, Timothy D.	10	724
Gajendran, Ravi S.	3	697
Veiga, John F.	3	455
Raghuram, S.	3	362
Taskin, Laurent.	3	177
Hislop, Donald.	3	143
Tietze, Susanne.	3	129
Peters, Pascale.	4	106
Perez, M. P.	3	75
Sanchez, A. M.	3	75
Verbruggen, Marijke.	3	62
Palumbo, Rocco.	3	49

Fonte: desenvolvido pelos autores com uso do Vosviewer.

Em relação aos periódicos, foram identificadas 93 fontes, destacando-se as 10 apresentadas no quadro 4, que representam mais de 40% das fontes dos trabalhos da amostra. Para os periódicos mais citados, foi feito o levantamento do JCR de cada um, apurado em 2021 com referência de 2020, observando que todos possuem medidas de avaliação de impacto altas – o que condiz com seu destaque também no estudo deste campo.

Quadro 4: Periódicos mais citados na amostra.

Journal	Trabalhos	Citações
New Technology Work and Employment (JCR 4.231)	21	1388
Journal of Applied Psychology (JCR 6.42)	8	1202
Human Relations (JCR 7.110)	8	716
Gender Work and Organization (JCR 3.465)	8	241
Personnel Review (JCR 2.91)	6	217
Employee Relations (JCR 2.31)	5	106
International Journal of Human Resource Management (JCR 5.546)	5	95
International Journal of Manpower (JCR 1.61)	7	86
European Journal of Work and Organizational Psychology (JCR 3.72)	5	76
Amfiteatru Economic (JCR 1.78)	12	19

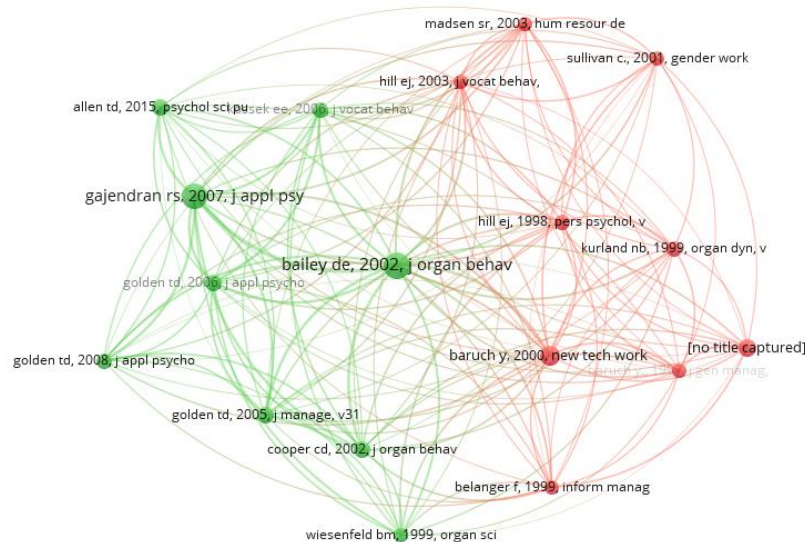
Fonte: desenvolvido pelos autores com uso do Vosviewer.

4.2 Estrutura intelectual do campo

A estrutura intelectual de uma área de conhecimento pode ser inferida por meio da análise de cocitação. Nesta pesquisa, foram identificadas 7.814 referências citadas em todos os trabalhos da amostra e estipulou-se um mínimo de 20 citações para a construção do mapa.

Considerando os critérios estabelecidos, gerou-se o mapa de cocitação, que pode ser observado na figura 4. Em princípio, parece que a estrutura intelectual do campo se divide em dois grupos: o verde e o vermelho. No entanto, após leitura detalhada de cada um dos trabalhos, notou-se a necessidade de subdividir estes *clusters* – cada um em dois *subclusters*, o que facilita a compreensão.

Figura 4: Mapa de cocitação a partir dos trabalhos da amostra.



Fonte: elaborado pelos autores com uso do Vosviewer.

O *cluster* vermelho possui trabalhos que tratam essencialmente dos benefícios e desafios do arranjo e do impacto destes na vida dos trabalhadores. Por isso, foi dividido em: (1) vantagens e desvantagens do teletrabalho e; (2) o papel do teletrabalho no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O verde, que trata de desafios das organizações com o tema, foi subdividido em: (3) impactos do teletrabalho nos indicadores organizacionais e (4) teletrabalho e isolamento profissional. A distribuição dos trabalhos por *cluster* e *subcluster* pode ser observada no quadro 5.

Quadro 5: Análise dos *clusters* por trabalho – análise de cocitação.

<i>cluster</i>	Temática (<i>subcluster</i>)	Trabalhos
Vermelho	(1) Vantagens e desvantagens do teletrabalho.	Baruch, 2000; Baruch e Nicholson, 1997; Belanger, 1999; Kurland e Bailey, 1999.
	(2) O papel do teletrabalho no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.	Hill <i>et al</i> , 1998; Hill <i>et al</i> , 2003; Madsen, 2003; Sullivan. e Lewis, 2001.
Verde	(3) Impactos do teletrabalho em indicadores organizacionais.	Allen <i>et al</i> , 2015; Bailey e Kurland, 2002; Gajendran e Harrison, 2007; Golden e Veiga, 2005; Kossek <i>et al</i> , 2006.
	(4) Teletrabalho e isolamento profissional.	Cooper e Kurland, 2002; Golden, 2006; Golden <i>et al</i> , 2008; Wiesenfeld <i>et al</i> , 1991

Fonte: elaborado pelos autores com o uso do Vosviewer.

4.2.1 Análise descritiva dos trabalhos identificados na estrutura intelectual

Os trabalhos de Baruch e Nicholson (1997), Baruch (2000), Belanger (1999) e Kurland e Bailey (1999) compõem o conjunto dos que tratam das vantagens e desvantagens relacionadas

ao teletrabalho mais citadas na amostra analisada e que compõem o *subcluster* 1. Os principais fatores consolidados podem ser observados no quadro 6.

Quadro 6: vantagens e desvantagens do teletrabalho

Nível	Vantagens	Desvantagens	Autores
Individual	Melhoria de performance. Aumento de produtividade. Redução de tempo em trajeto. Menor estresse com trabalho. Maior autonomia e flexibilidade. Redução de distrações.	Menor oportunidade de socialização. Maior estresse familiar. Redução de influência no trabalho. Aumento das horas de trabalho. Dificuldade de 'aculturação'.	BARUCH e NICHOLSON (1997). BARUCH (2000). KULAND e BAILEY (2000).
Organizacional	Aumento de produtividade. Economia com infraestrutura. Redução de custos com pessoal. Redução do absenteísmo. Menor turnover.	Dificuldade de controle dos trabalhadores. Perda de comprometimento. Redução de sinergia. Processos de gestão.	BARUCH (2000). KULAND e BAILEY (2000). BELANGER (1999).

Fonte: elaborado pelos autores.

Além das vantagens consolidadas no quadro 6, algumas pesquisas destacam a importância da implementação do teletrabalho para a sociedade, principalmente por contribuir para a melhoria do trânsito em grandes metrópoles, reduzir a poluição causada pela queima de combustíveis fósseis e possibilitar o cuidado com a família (BARUCH, 2000; KURLAND e BAILEY, 2000).

Baruch e Nicholson (1997) e Baruch (2000) identificaram que o trabalhador precisa ter algumas características para que sua atuação em teletrabalho seja bem-sucedida: automotivação, habilidade de trabalhar sozinho, tenacidade e organização pessoal. Pessoas com necessidade de interação social e de supervisão teriam mais dificuldade. Belanger (1999) também busca definir tais características a partir de questões demográficas. Conclui que não há diferença relacionada a sexo, idade, tipo de trabalho, tempo na organização ou experiência no uso de tecnologias.

Em relação ao tipo de trabalho, atividades que exigem baixa autonomia e facilidade de controle adequam-se mais ao modelo. No que diz respeito a questões organizacionais, o papel da cultura se destaca, na medida em que a confiança, principalmente entre chefias e equipes, parece ter papel central (BARUCH e NICHOLSON, 1997; BARUCH, 2000).

O *subcluster* 2 inclui estudos que discutem o papel do teletrabalho no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Hill *et al* (1998), Hill *et al* (2003), Madsen (2003) e Sullivan e Lewis (2001) identificaram que o teletrabalho contribui positivamente para a relação entre vida pessoal e profissional, em especial no caso de pais com filhos pequenos, aumentando a percepção de produtividade e flexibilidade. Hill *et al* (2003) explicam que enquanto o teletrabalho associa-se positivamente ao equilíbrio família-trabalho, o escritório tradicional (presencial) associa-se negativamente.

A pesquisa de Madsen (2003) compara grupos similares de teletrabalhadores e não-teletrabalhadores trazendo resultados que reiteram a redução de conflitos trabalho-família a partir do uso intensivo do teletrabalho. Mostra ainda que tais conflitos não estão relacionados com fatores demográficos, como sexo, estado civil ou número de filhos, concluindo que teletrabalhadores trabalham mais horas e têm melhores níveis de saúde. Sullivan e Lewis (2001) discordam em um ponto: o teletrabalho pode reforçar os papéis familiares, colocando a mulher em uma situação desigual.

O maior motivador para mulheres aderirem ao teletrabalho é o cuidado com os filhos, diferente dos homens, que o fazem por conta do trabalho em si (SULLIVAN e LEWIS, 2001). Isso acontece porque homens tendem a ver o trabalho doméstico como voluntário. De toda forma, os mesmos autores reforçam que homens e mulheres percebem vantagens como autonomia, flexibilidade e independência.

O equilíbrio família-trabalho não se limita a melhores relacionamentos no espaço familiar. A expectativa de carreira e o sucesso no trabalho parecem não sofrer influências negativas pelo fato de o trabalhador não se encontrar fisicamente no escritório (HILL *et al*, 2003). Contudo, a possível confusão entre o espaço da família e do trabalho surgem em diversos estudos. Hill *et al* (1998) entendem que treinamentos direcionados para teletrabalhadores e líderes é essencial para lidar com este desafio, além da necessidade de ritos para marcar o tempo da família e o tempo do trabalho.

Diversos estudos vão discutir como o teletrabalho afeta indicadores organizacionais, tais como: satisfação no trabalho, produtividade, intenção de turnover, comprometimento, identificação organizacional, desempenho, dentre outros (ALLEN *et al*, 2015; BAILEY e KURLAND, 2002; GAJENDRAN e HARRISON, 2007; GOLDEN e VEIGA, 2005; KOSSEK *et al*, 2006.). Estes são os trabalhos que compõem o *subcluster* 3.

Kossek *et al* (2006) identificaram que quanto maior o controle psicológico do teletrabalhador, separando questões de família de questões de trabalho, menor serão indicadores como rotatividade e depressão. Allen *et al* (2015) realizaram uma longa revisão de literatura analisando como o teletrabalhador percebe vários aspectos, dando destaque ao fato de que este arranjo não pode ser implementado em qualquer situação, carecendo de análise da natureza do trabalho.

Bailey e Kurland (2002) se interessam por identificar aspectos que possam prever quem teletrabalha. Sua pesquisa apontou que o papel do líder é essencial, principalmente por preocupações sobre o controle, enquanto a motivação dos trabalhadores pode nem sempre ser clara, já que esta revisão viu poucas evidências sobre o aumento da satisfação e da produtividade, como se afirma em diversos trabalhos. Gajendram e Harrison (2007) também questionam alguns resultados de pesquisas anteriores a partir de uma meta-análise de 46 trabalhos empíricos, como por exemplo, que os efeitos na autonomia parecem ser pequenos. No entanto, reconhecem que há efeitos positivos para satisfação, desempenho, intenção de rotatividade e redução do estresse.

É comum que pesquisas apontem o teletrabalho como forma de se melhorar os níveis de satisfação do trabalhador. Golden e Veiga (2005) explicam que esta relação acontece em forma de um U invertido. Ou seja, a partir de um determinado nível de utilização do teletrabalho, não há mais diferença no nível de satisfação do trabalhador.

Cooper e Kurland (2002), Golden (2006), Golden *et al* (2008) e Wiesenfeld *et al* (1991) são os trabalhos que compõem o *subcluster* 4 e vão tratar da relação entre o teletrabalho e o isolamento profissional. Os relacionamentos entre trabalhadores e demais participantes dos processos produtivos é essencial para o funcionamento das organizações (GOLDEN, 2006). À medida que aumentam as formas de trabalho remoto, aumenta-se também a sensação de isolamento dos trabalhadores.

Isolamento profissional é definido como a crença de que não se tem mais contatos com os colegas de trabalho e a literatura vem levantando preocupações com as consequências deste isolamento. No entanto, pouco tem se preocupado com seus impactos para os resultados. Por isso, Golden *et al* (2008) conduziram uma pesquisa de caráter quantitativo que demonstrou que o isolamento afeta negativamente o desempenho ao tempo em que reduz as intenções de rotatividade. Cooper e Kurland (2002) explicam que o nível de isolamento está diretamente relacionado a atividades de desenvolvimento de pessoas, como a construção de redes que integrem os trabalhadores e os processos de aprendizagem, em especial aprendizagem informal.

Wiesenfeld *et al* (1999) reforçam que modelos de trabalho virtual ou remoto enfraquecem os laços entre a organização e seus membros. Para estes autores, é fundamental que organizações invistam em processos que apoiem a identificação organizacional por meio de investimentos em tecnologia da informação. Outras estratégias que promovam a interação presencial entre trabalhadores, o uso de tecnologias de comunicação, a melhoria da qualidade

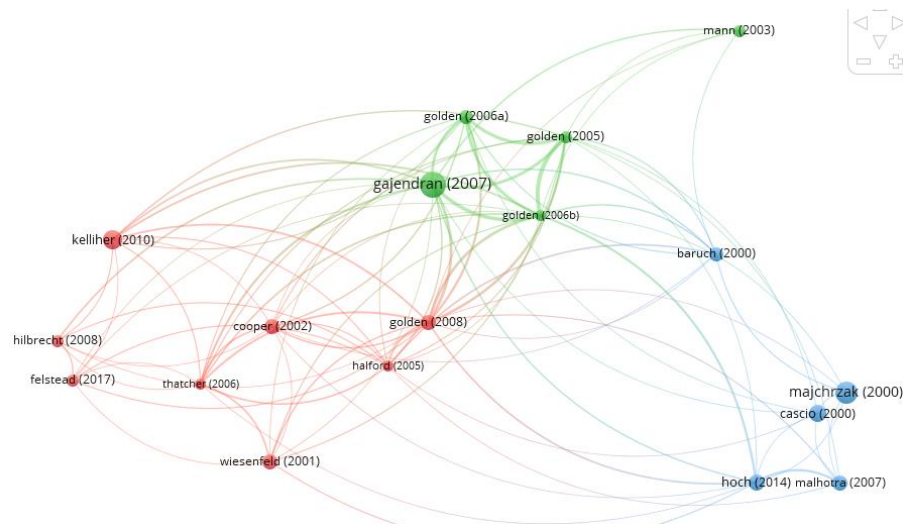
de relações entre líder e subordinado e a redução de conflitos trabalho-família parecem contribuir para diminuir o impacto do isolamento no desempenho (GOLDEN, 2006, GOLDEN *et al*, 2008).

A partir da análise de cocitação realizada nos artigos selecionados para a amostra desta pesquisa, é possível inferir que a estrutura intelectual do campo de teletrabalho está organizada em quatro linhas: (1) vantagens e desvantagens do teletrabalho; (2) o papel do teletrabalho no equilíbrio entre vida pessoal e profissional; (3) impactos no teletrabalho em indicadores organizacionais e; (4) teletrabalho e isolamento profissional.

4.3 Linhas atuais de pesquisas

As linhas atuais de pesquisa de um determinado campo são inferidas a partir da análise de acoplamento bibliográfico. Nesta pesquisa, a partir das 7.814 referências citadas nos trabalhos da amostra, chegou-se ao mapa apresentado na figura 5. A partir da visualização deste mapa, observa-se que as linhas atuais de pesquisa parecem estar agrupadas em três *clusters*, que serão explorados a seguir.

Figura 5: Mapa de acoplamento bibliográfico a partir dos trabalhos da amostra



Fonte: desenvolvido pelos autores com uso do Vosviewer.

Os *clusters* identificados foram: (1) relação entre intensificação do trabalho, isolamento profissional e identificação organizacional; (2) impacto do teletrabalho no teletrabalhador e; (3) liderança e suporte aos teletrabalhadores. A organização destes *clusters* a partir dos trabalhos incluídos em cada um deles é apresentado no quadro 7.

Quadro 7: análise de *clusters* por trabalho – análise de acoplamento bibliográfico

cluster	Temática	Trabalhos
Vermelho	(1) relação entre intensificação do trabalho, isolamento profissional e identificação organizacional	Cooper e Kurland (2002); Felstead e Henseke (2017); Golden <i>et al</i> (2008); Halford (2005); Hilbrecht <i>et al</i> (2008); Kelliher e Anderson (2010); Thatcher (2006); Wiesenfeld (2001).
Verde	(2) impacto do teletrabalho no trabalhador	Golden (2006); Golden e Veiga (2005); Golden e Simsek (2006b); Gajendran e Harrison (2007); Mann e Holdsworth (2003).
Azul	(3) liderança e suporte aos teletrabalhadores	Baruch (2000); Cascio (2000); Holch e Kozlowski (2014); Majchrzak <i>et al</i> (2000); Malhotra <i>et al</i> (2007).

Fonte: desenvolvido pelos autores com uso do Vosviewer

4.3.1 Análise descritiva dos trabalhos identificados nas atuais linhas de pesquisa

O *cluster* 1 da análise de acoplamento bibliográfico reúne trabalhos que analisam a relação entre a intensificação do trabalho, o isolamento profissional e a identificação organizacional. É relevante destacar que duas destas pesquisas estavam presentes também na análise de cocitação, no grupo que tratava de isolamento profissional a partir da intensificação do teletrabalho (COOPER e KURLAND, 2002 e GOLDEN *et al*, 2008), apontando para a ideia de que o tema, apesar de compor a estrutura intelectual, continua interessando às pesquisas atuais.

Golden *et al* (2008) e Cooper e Kurland (2002) preocupam-se especificamente com a análise do impacto do isolamento profissional nos resultados do trabalho. Felstead e Hesenke (2017) e Kelliher e Anderson (2010) aprofundam a discussão sobre como o arranjo de teletrabalho intensifica o trabalho, no que pode ser visto como uma compensação do trabalhador em resposta ao benefício da flexibilidade. Thatcher (2006) e Wiesenfeld (2001) colocam seus olhares sobre a relação entre a intensificação do teletrabalho e seus riscos para a identificação organizacional. Halford (2005) analisa como o teletrabalho na modalidade híbrida pode impactar o próprio trabalho, os modelos de gestão e a organização como um todo, refletindo preocupação com o isolamento e a identificação. Hilbrecht *et al* (2008) analisam tais implicações para mulheres casadas e com filhos pequenos.

A questão central das discussões das pesquisas presentes no *cluster* 1 parte da ideia de que o trabalho realizado fora do local da empresa aumenta a carga de trabalho (FELSTEAD e HESENKE, 2017; KELLIHER e ANDERSON, 2010), promovendo o isolamento profissional (GOLDEN *et al*, 2008; COOPER e KURLAND, 2002; WIESENFELD, 2001) com relevantes impactos na identificação organizacional (TATCHER, 2006; WIESENFEL, 2001).

Os trabalhos identificados no *cluster* 2 têm em comum o interesse sobre como o teletrabalho afeta o trabalhador. Dois aspectos chamam a atenção em relação a este *cluster*: o fato de três trabalhos terem sido identificados também na análise de cocitação (GOLDEN, 2006; GOLDEN e VEIGA, 2005; GAJENDRAN e HARRISON, 2007) e a presença de três trabalhos do mesmo autor (GOLDEN, 2006; GOLDEN e VEIGA, 2005; GOLDEN e SIMSEK, 2006b).

O papel das relações interpessoais e seus significados para o trabalho e para o trabalhador aparece em diversas pesquisas identificadas nesta revisão bibliométrica, mas é aspecto central em Golden (2006), que vai analisar relações entre colegas, com chefia e com as famílias. O mesmo autor também vai se interessar em aprofundar a análise das relações familiares para teletrabalhadores (GOLDEN e VEIGA, 2005; GOLDEN e SIMSEK (2006b) relacionando tais relações à satisfação com o trabalho. Gajendran e Harrison (2007) realizaram uma extensa e reconhecida revisão de literatura sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho que, neste *cluster*, foi enquadrado nos impactos para o trabalhador – apesar de também analisar a perspectiva da organização. Já o trabalho de Mann (2003) se interessa em compreender como o teletrabalho afeta a saúde do trabalhador, em especial a saúde psicológica. Note que este trabalho se encontra afastado do *cluster* no mapa (figura 5), porque é o único que vai analisar a questão dos impactos na saúde.

O *cluster* 3 foi nomeado de liderança e suporte aos teletrabalhadores. Neste grupo, encontram-se trabalhos que refletem sobre o papel da liderança de times virtuais (CASCIO, 2000; HOLCH e KOZLOWSKI, 2014; MALHOTRA *et al*, 2007), sobre o papel das tecnologias de informação e comunicação (MAJCHRZAK *et al*, 2000) e sobre a percepção de teletrabalhadores e gestores quanto aos benefícios e desafios percebidos no teletrabalho, presente em todas as pesquisas do grupo.

O trabalho de Baruch (2000) também aparece no *cluster* 1 da análise de cocitação, que trata dos benefícios e vantagens do teletrabalho. No acoplamento, a partir de sua relação com os demais, ele é abordado pela perspectiva do suporte necessário ao trabalhador, principalmente no que diz respeito aos efeitos deste arranjo: identidade, habilidades a serem desenvolvidas,

contexto, demandas, e necessidades que devem ser preenchidas pela organização, como o papel da cultura organizacional e a adequação das tarefas ao modelo.

Cascio (2000) aponta para a necessidade de o foco da gestão ser direcionado aos resultados, já que esta seria a única possibilidade de controlar o trabalho. Também sinaliza a necessidade de reconhecimento e clareza do espaço virtual por parte de gestores e da organização. Na discussão sobre a gestão de equipes virtuais, Holch e Kozlowski (2014) identificam que a tradicional gestão hierárquica parece não se adequar ao teletrabalho, haja vista a necessária relação entre liderança compartilhada e desempenho de times virtuais. Malhotra *et al* (2007) listam práticas de lideranças adequadas aos times virtuais, alertando sobre a necessidade de treinamento e desenvolvimento destes gestores.

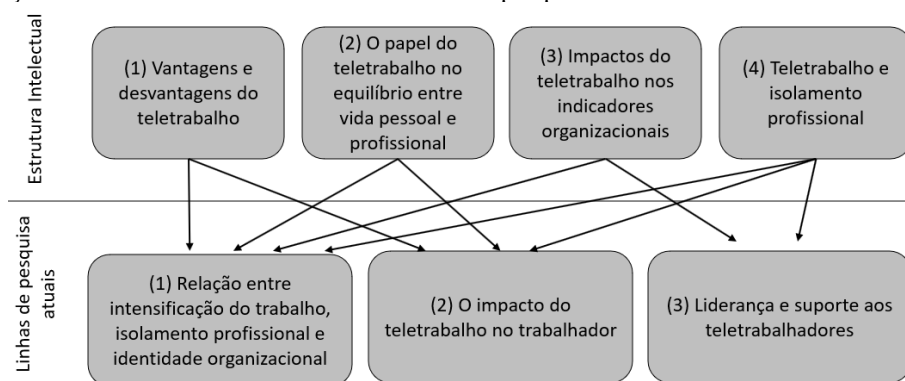
A relevância do uso adequado de tecnologias de comunicação para a gestão e o funcionamento das equipes virtuais é o cerne do trabalho de Majchrzak *et al* (2000), destacando haver uma associação positiva entre o uso adequado de tais tecnologias e o desempenho no trabalho.

Considerando os trabalhos selecionados para a amostra desta revisão bibliométrica e considerando o resultado da análise de acoplamento bibliográfico realizada, é possível inferir que as atuais linhas de pesquisa sobre teletrabalho agrupam-se em torno de três temas: (1) relação entre intensificação do trabalho, isolamento profissional e identificação organizacional; (2) impacto do teletrabalho no trabalhador e; (3) liderança e suporte aos teletrabalhadores.

4.4 Lacunas na literatura

A análise combinada dos grupos identificados na estrutura intelectual parece apontar para uma relação direta com as linhas atuais de pesquisa. Tal relação pode ser verificada na figura 6, na qual a seta parte do *cluster* identificado na análise de cocitação em direção ao *cluster* identificado no acoplamento.

Figura 6: Relação entre a estrutura intelectual e as linhas de pesquisa atuais do teletrabalho.



Fonte: desenvolvido pelos autores.

Esta relação é relevante para a identificação de aspectos que carecem de maior aprofundamento e podem apontar para lacunas na literatura. Por meio das análises de citação e cocitação, que explicitam a estrutura intelectual e as linhas atuais de pesquisa, observou-se que há diversos estudos de abordagens quantitativa e qualitativa que tratam dos benefícios e desafios oriundos da adoção do teletrabalho, do equilíbrio entre vida pessoal e profissional neste contexto, do impacto do teletrabalho em indicadores de gestão de pessoas (satisfação, comprometimento, autonomia, dentre outros) e sobre como o teletrabalho pode levar ao isolamento profissional.

No entanto, poucos estudos tratam de uma relação mais direta deste arranjo de trabalho com as características culturais de cada organização, mais especificamente com seus valores. Da mesma forma, foram identificadas pesquisas que discutem como o teletrabalho impacta nos

indicadores organizacionais e na vida do trabalhador sem, no entanto, identificação de estudos que apontem como as organizações e os trabalhadores podem atuar para contribuir de forma positiva para tais indicadores.

A relação entre isolamento e identificação organizacional é citada como preocupação, principalmente nos trabalhos identificados no *cluster* 1 da análise de acoplamento bibliográfico, mas a literatura carece de pesquisas que explicitem como a seleção de estratégias de teletrabalho pode contribuir para a identificação organizacional.

O papel da liderança para a gestão de times virtuais, times híbridos e equipes separadas geograficamente, bem como o suporte que a organização deve oferecer aos teletrabalhadores também parece carecer de maior aprofundamento. A relação entre os tipos de liderança e os impactos do teletrabalho nos resultados da organização e na vida do trabalhador merece ser aprofundado.

Desta forma, as principais lacunas referem-se à combinação entre construtos, como teletrabalho e cultura organizacional, teletrabalho e identificação individual dos membros da organização, teletrabalho e suportes organizacionais e teletrabalho e liderança.

5. CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi identificar a estrutura intelectual, os interesses atuais de pesquisa, favorecendo a explicitação das lacunas teóricas no campo do teletrabalho. A questão chave da pesquisa foi: como a estrutura intelectual e as linhas de pesquisa atuais sobre teletrabalho, incluindo as investigações realizadas após sua adoção por conta da pandemia, estão organizadas? Identificamos que estrutura intelectual está organizada em quatro grupos de pesquisas: (1) vantagens e desvantagens do teletrabalho; (2) o papel do teletrabalho no equilíbrio entre vida pessoal e profissional; (3) impactos do teletrabalho nos indicadores organizacionais e; (4) teletrabalho e isolamento profissional. Já os interesses atuais de pesquisa agrupam-se em três: (1) relação entre intensificação do trabalho, isolamento profissional e identificação organizacional; (2) o impacto do teletrabalho no trabalhador e; (3) liderança e suporte aos teletrabalhadores. As principais lacunas teóricas referem-se a estudos que combinem o teletrabalho com outros temas, como cultura organizacional, identificação organizacional, liderança e suporte tecnológico.

Enquanto os trabalhos incluídos na estrutura intelectual parecem fazer análises mais amplas sobre o teletrabalho, aqueles presentes nas pesquisas atuais tendem a especificar de forma mais detalhada a relação deste arranjo com questões relevantes para a gestão de pessoas nas organizações. Não se pode deixar de observar que algumas questões presentes na estrutura intelectual também aparecem nas linhas de pesquisa atuais, sinalizando que o interesse no campo permanece vigente (equilíbrio entre vida pessoal e profissional, isolamento profissional e o impacto do teletrabalho na organização e nos trabalhadores). Observou-se que, apesar de quase metade dos trabalhos da amostra ser recente (2020, 2021 e 2022), suas referências estão relacionadas a trabalhos mais antigos. Provavelmente tal fenômeno está associado ao retorno à bibliografia tradicional para avanços no campo.

A partir do presente estudo, sugere-se a realização de pesquisas futuras que contribuirão para o campo tratando dos seguintes temas: (I) análise dos efeitos do teletrabalho na cultura organizacional, (2) na identificação de seus membros com a organização, (3) relação entre teletrabalho e suporte organizacional e (4) resultados do teletrabalho segundo diferentes estilos de liderança e gestão.

Como limitação principal desta investigação, reforça-se que as análises realizadas se deram a partir das citações dos trabalhos selecionados na amostra. É por meio da análise destas relações que se inferiu a estrutura intelectual e os interesses atuais de pesquisa. Neste sentido, não se trabalhou, nesta pesquisa, com os artigos selecionados, mas com as citações presentes nestes artigos.

Espera-se que este trabalho contribua para a comunidade acadêmica por meio da organização das pesquisas atuais a partir do agrupamento em *clusters* que explicitam as bases teóricas e as linhas atuais de pesquisa do teletrabalho, além do apontamento de sugestões para pesquisas futuras. Também espera-se contribuir para que as organizações identifiquem os aspectos mais relevantes na opção de implementar e/ou manter o teletrabalho como um modelo vigente.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, Tammy D.; GOLDEN, Timothy D.; SHOCKLEY, Kristen M. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. **Psychological science in the public interest**, v. 16, n. 2, p. 40-68, 2015.
- ARUNPRASAD, P. *et al.* Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: review and application model. **Benchmarking: An International Journal**, 2022.
- BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. 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**, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002.
- BARUCH, Yehuda; NICHOLSON, Nigel. Home, sweet work: Requirements for effective home working. **Journal of general management**, v. 23, n. 2, p. 15-30, 1997.
- BARUCH, Yehuda. Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. **New technology, work and employment**, v. 15, n. 1, p. 34-49, 2000.
- BARUCH, Yehuda. The status of research on teleworking and an agenda for future research. **International journal of management reviews**, v. 3, n. 2, p. 113-129, 2001.
- BÉLANGER, France. Workers' propensity to telecommute: An empirical study. **Information & Management**, v. 35, n. 3, p. 139-153, 1999.
- CASCIO, Wayne F. Managing a virtual workplace. **Academy of Management Perspectives**, v. 14, n. 3, p. 81-90, 2000.
- COOPER, Cecily D.; KURLAND, Nancy B. Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 23, n. 4, p. 511-532, 2002.
- DANIELS, Kevin; LAMOND, David; STANDEN, Peter. Teleworking: frameworks for organizational research. **Journal of Management Studies**, v. 38, n. 8, p. 1151-1185, 2001.
- FELSTEAD, Alan; HENSEKE, Golo. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. **New Technology, Work and Employment**, v. 32, n. 3, p. 195-212, 2017.
- GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. **Journal of applied psychology**, v. 92, n. 6, p. 1524, 2007.
- GOLDEN, Timothy D. The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 27, n. 3, p. 319-340, 2006.
- GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. **Journal of management**, v. 31, n. 2, p. 301-318, 2005.
- GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F.; DINO, Richard N. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 6, p. 1412, 2008.
- GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F.; SIMSEK, Zeki. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. **Journal of applied psychology**, v. 91, n. 6, p. 1340, 2006b.
- GRACIO, M. C. C. Acoplamento bibliográfico e análise de cocitação: revisão teórico-conceitual. **Revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da Informação**, V. 21, N. 47, p. 83-99, 2016.

- HALFORD, Susan. Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. **New Technology, Work and Employment**, v. 20, n. 1, p. 19-33, 2005.
- HILBRECHT, Margo *et al.* 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. **Gender, Work & Organization**, v. 15, n. 5, p. 454-476, 2008.
- HILL, E. Jeffrey *et al.* Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. **Personnel psychology**, v. 51, n. 3, p. 667-683, 1998.
- HILL, E. Jeffrey; FERRIS, Maria; MÄRTINSON, Vjollca. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. **Journal of Vocational Behavior**, v. 63, n. 2, p. 220-241, 2003.
- HOCH, Julia E.; KOZLOWSKI, Steve WJ. Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. **Journal of applied psychology**, v. 99, n. 3, p. 390, 2014.
- JONES, James. Automation and design. Series of articles. 1957.
- KELLIHER, Clare; ANDERSON, Deirdre. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. **Human relations**, v. 63, n. 1, p. 83-106, 2010.
- KOSSEK, Ellen Ernst; LAUTSCH, Brenda A.; EATON, Susan C. Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, n. 2, p. 347-367, 2006.
- KURLAND, Nancy B.; BAILEY, Diane E. Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. **IEEE Engineering Management Review**, v. 28, n. 2, p. 49-60, 2000.
- MADSEN, Susan R. The effects of home-based teleworking on work-family conflict. **Human Resource Development Quarterly**, v. 14, n. 1, p. 35-58, 2003.
- MAJCHRZAK, Ann *et al.* Technology adaptation: The case of a computer-supported inter-organizational virtual team. **MIS quarterly**, p. 569-600, 2000.
- MALHOTRA, Arvind; MAJCHRZAK, Ann; ROSEN, Benson. Leading virtual teams. **Academy of Management perspectives**, v. 21, n. 1, p. 60-70, 2007.
- MANN, Sandi; HOLDSWORTH, Lynn. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. **New Technology, Work and Employment**, v. 18, n. 3, p. 196-211, 2003.
- MOST, Fabian; CONEJO, Francisco J.; CUNNINGHAM, Lawrence F. Bridging past and present entrepreneurial marketing research: A co-citation and bibliographic coupling analysis. **Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship**, 2018.
- RAGHURAM, Sumita *et al.* Virtual work: Bridging research clusters. *Academy of Management Annals*, v. 13, n. 1, p. 308-341, 2019.
- SERRA, Fernando Antonio Ribeiro *et al.* Doing bibliometric reviews for the Iberoamerican Journal of Strategic Management. **Iberoamerican Journal of Strategic Management**, v. 17, n. 03, p. 01-16, 2018.
- SULLIVAN, Cath; LEWIS, Suzan. Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. **Gender, Work & Organization**, v. 8, n. 2, p. 123-145, 2001.
- TARDY, Christine. The role of English in scientific communication: lingua franca or Tyrannosaurus rex?. **Journal of English for academic purposes**, v. 3, n. 3, p. 247-269, 2004.
- THATCHER, Sherry MB; ZHU, Xiumei. Changing identities in a changing workplace: Identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 4, p. 1076-1088, 2006.
- TRANFIELD, David; DENYER, David; SMART, Palminder. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British Journal of Management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

- VAN ECK, Nees Jan; WALTMAN, Ludo. Citation-based *clustering* of publications using CitNetExplorer and VOSviewer. **Scientometrics**, v. 111, n. 2, p. 1053-1070, 2017.
- WEINER, Norbert. The human use of human beings. Houghton Mifflin Company: Boston, 1950.
- WIESENFELD, Batia M.; RAGHURAM, Sumita; GARUD, Raghu. Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. **Organization science**, v. 10, n. 6, p. 777-790, 1999.
- WIESENFELD, Batia M.; RAGHURAM, Sumita; GARUD, Raghu. Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. **Journal of management**, v. 27, n. 2, p. 213-229, 2001.
- ZUPIC, I; CARTER, T. Bibliometric methods in Management and Organization. **Organizational Research Methods**, V. 18, N. 3, p. 429-472, 2015.