



ISSN on-line: 2238-4170
<http://periodicos.estacio.br/index.php/gestaocontemporanea>
Gestão Contemporânea, Vila Velha, v.11, n.1, p. 200-225, jun. 2021.

ARTIGO ORIGINAL

TELETRABALHO E BEM-ESTAR EM TEMPOS DE DISTANCIAMENTO SOCIAL: UM ESTUDO DE CASO

ORIGINAL ARTICLE

TELE-WORK AND WELL-BEING IN TIMES OF SOCIAL DISTANCING: A CASE STUDY

Maria da Glória Guimarães¹

Universidade Federal do Amazonas - UFAM, Brasil

Ana Flávia de Moraes Moraes²

Universidade Federal do Amazonas - UFAM, Brasil

Jurandir Moura Dutra³

Universidade Federal do Amazonas - UFAM, Brasil

Resumo

Este estudo objetivou analisar a percepção de servidores públicos da Universidade Federal do Amazonas que passaram a realizar parte ou totalidade do seu trabalho à distância durante o distanciamento social causado pela COVID-19, fazendo uso das ferramentas tecnológicas de informação e comunicação. Especificamente, buscou-se verificar aspectos relacionados à saúde mental, considerando a necessidade de adaptação das atividades presenciais para remotas, ademais, vantagens e desvantagens do trabalho remoto. A pesquisa consistiu em estudo descritivo, com abordagem quantitativa. As informações foram coletadas junto a 246 servidores da instituição por meio de questionário *online* do *Google Forms*, com perguntas fechadas, baseadas em uma perspectiva pragmática. Os dados foram analisados a partir da estatística descritiva e os resultados demonstraram que existem ganhos no desempenho profissional, o trabalho remoto promove vantagens de economia de tempo, redução nos custos de deslocamentos e favorece maior flexibilidade. Todavia, destaca-se limites confusos entre trabalho e lazer, sentimentos de ansiedade e irritação, menor número de relacionamentos sociais. Verifica-se ainda que a prática do trabalho remoto facilita o isolamento social. Em suma, o teletrabalho, antes de ser um aspecto a ser controlado, pode ser uma estratégia que favoreça a reestruturação organizacional. Entretanto, nem todos os profissionais têm perfil e estrutura para este.

Palavras chave: Saúde Mental. Teletrabalho. Tecnologia. Isolamento Social.

Abstract

This study aimed to analyze the perception of public servants from the Federal University of Amazonas who started to perform part or all of their work at a distance during the social distance caused by COVID-19, making use of technological information and communication tools. Specifically,

¹ Doutora em Psicologia/Desenvolvimento Humano pela USP; Mestre em Engenharia da Produção pela UFAM e professora universitária. E-mail: gloriavitorio@gmail.com.

² Doutora em Administração pela UFMG; Mestre em Engenharia de Produção pela UFAM e professora universitária. E-mail: anaflaviademoraesmoraes@gmail.com.

³ Doutor em Ciências Sociais e Sustentabilidade na Amazônia pela UFAM; Mestre em Clima e Ambiente pelo INPA e professor universitário. E-mail: jurandirdutra@ufam.edu.br.

we sought to verify aspects related to mental health, considering the need to adapt face-to-face activities to remote ones, in addition to the advantages and disadvantages of remote work. The research consisted of a descriptive study, with a quantitative approach. The information was collected from 246 employees of the institution through an online questionnaire of Google Forms, with closed questions, based on a pragmatic perspective. The data were analyzed using descriptive statistics and the results showed that there are gains in professional performance, remote work promotes time saving advantages, reduced travel costs and favors greater flexibility. However, there are confusing limits between work and leisure, feelings of anxiety and irritation, fewer social relationships. It is also verified that the practice of remote work facilitates social isolation. In short, teleworking, before being an aspect to be controlled, can be a strategy that favors organizational restructuring. However, not all professionals have the profile and structure for this.

Keywords: Mental health. Teleworking. Technology. Social isolation.

INTRODUÇÃO

A forma com que as Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs) têm penetrado na vida das pessoas, em seu meio familiar, social e profissional, é algo bastante perceptível. Olha-se para um lado e para o outro, e o que se vê são, cada vez mais, pessoas fazendo uso dessas TDICs aliadas à internet. São celulares, computadores, *tablets* e outros. A vida se processando através de mídias de tecnologia. Segundo Castells (1999) “[...] a tecnologia é a sociedade, e a sociedade não pode ser entendida, ou representada sem suas ferramentas tecnológicas” (CASTELLS, 1999, p. 43).

Os comportamentos se modificam à medida que é permitido que estas tecnologias façam parte das vidas das pessoas. Afinal, é a era da Informação e da Comunicação. Vive-se a plenitude do século XXI. Muitas mudanças ocorridas após o período industrial, o chão de fábrica passa a contar com novas máquinas e robôs, escritórios virtuais, pessoas buscando com mais intrepidez o conhecimento e a vida social tomando novos rumos.

Estas mudanças na forma de organizar o trabalho e adaptá-lo às novas tecnologias refletem a realidade de uma sociedade digital que se utiliza dos meios informacionais para realizar as mais diversas atividades, dentre elas, e um pouco mais recente, o teletrabalho, que em sentido amplo, refere-se ao trabalho realizado à distância das organizações empregadoras, fazendo uso de mídias de tecnologia. Para Mello (1999, p.11) “[...] é a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio”.

Muitos são os motivos que levam empresas públicas ou privadas, assim como seus profissionais, a optarem por esta forma de realização de trabalho. Estudos vêm demonstrando que há ganhos de forma geral com a prática do teletrabalho. Segundo Lima (2018), o teletrabalho avança como opção contemporânea que demonstra, pelo lado da sociedade, incluindo-se aí o trabalhador, melhoria na qualidade de vida, qualidade do trabalho, mobilidade urbana, redução da poluição ambiental, custos menores com transporte, entre outros e, por outro lado, considerando a perspectiva das instituições, ganhos de produtividade, maximização do uso de espaços físicos, ênfase na gestão por resultados e redução de custos organizacionais.

Não obstante, destaca-se que os elementos do teletrabalho podem ser facilitadores da instauração de uma rotina de trabalho intensa e exacerbada, caracterizada pelas longas jornadas de trabalho, sem os devidos intervalos, e pela ausência de separação entre o que se considerava vida dentro e fora do trabalho. A produção frenética, contudo, tem seu preço, sendo esse rapidamente apresentado através de diversos sintomas físicos e mentais.

Esta pesquisa busca refletir sobre estes questionamentos e examina aspectos da implantação urgente desse regime de trabalho no ano de 2020 na Universidade Federal do Amazonas, onde professores e técnicos administrativos se viram desafiados a encontrar a medida adequada na organização, implantação e execução do trabalho remoto de forma paralela com o tempo do convívio familiar e tarefas domésticas.

A seguir, é apresentada a fundamentação teórica, na qual se aborda a evolução e características do trabalho ao longo da história, bem como o teletrabalho. Na sequência, são descritas a metodologia, a análise dos resultados e as considerações finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

TRABALHO: SUA EVOLUÇÃO E CARACTERÍSTICAS AO LONGO DA HISTÓRIA

As formas de realização do trabalho vêm sofrendo grandes transformações ao longo dos anos, modificando sua natureza e conceitos. Na plenitude do século XXI,

as transformações vivenciadas, conforme Lima (2018, p.24), são motivadas principalmente pelo

uso intensivo das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs), a escassez de recursos, a busca de eficiência pelas organizações, a reconfiguração dos processos produtivos, o aumento da população mundial antagonicamente à redução na disponibilidade de empregos formais e a consequente intensificação da automação.

Para Lima (2018) e Freitas (2008), a história apresenta grandes acontecimentos ocorridos que marcaram de forma impactante e decisiva todas as esferas da vida, seja no ponto de vista econômico ou social, modificando as relações pessoais e de trabalho.

O primeiro deles, que perdurou por milhares de anos, denominado, segundo Freitas (2008) de Revolução Agrícola, caracterizava-se pelo uso da terra como meio de produção, cuja produção era familiar ou comunitária para consumo local. Lima (2018) caracteriza esse período em suas formas de produção e trabalho, onde se predominava atividades artesãs, pastoreio e caça, tendo como principal finalidade a subsistência familiar e de atendimento a mercados restritos (parentes, vizinhos, patrões). A força de trabalho era constituída por camponeses e pequenos agricultores. “Exigia-se mais esforços físicos aos intelectuais” (LIMA, 2018, p. 24).

Outro grande acontecimento se refere à Revolução Industrial, que durou cerca de 300 anos, podendo ainda ser dividida em duas fases, as quais compreendem os diversos momentos desde o início do avanço industrial, iniciado na Inglaterra no século XVIII. O período contemplou o surgimento das estradas de ferro e da máquina a vapor, inventada por James Watt (1ª fase). Em seguida, o desenvolvimento das indústrias química, elétrica, de petróleo, aço, e da linha de montagem (2ª fase). O meio de produção passa a ser o maquinário e a produção torna-se impessoal e destinada ao comércio. É a transição do modelo de trabalho agrícola para o fabril, onde grande parte dos trabalhadores, agora denominados operários, concentra-se nos espaços físicos das fábricas, e outros fazem parte da cúpula das organizações, os trabalhadores intelectuais. Nesta segunda fase, iniciou-se uma série de estudos que objetivavam tornar as fábricas mais eficientes e produtivas com o intuito de aprimoramento da produção e obtenção de melhores

resultados. Frederick Winslow Taylor, conhecido como o ‘pai da Administração’, foi o precursor destes estudos (FREITAS, 2008, p.25).

Após este período, onde foram introduzidos nas organizações os métodos de Taylor e de outros pensadores da ciência da Administração, os enfoques de estudos passaram a apontar para outros fatores de influência na produção. Assim, as preocupações com a máquina e com os métodos dão lugar à inclusão do fator humano e as relações dos grupos sociais no ambiente de trabalho, sendo o precursor destes estudos Elton Mayo (1936), abordando as Teorias das Relações Humanas (LIMA, 2018).

A partir da Segunda Guerra Mundial, a produção fabril, composta por bens materiais, dá vez à produção de bens não materiais, como inserção de serviços, informações, simbologias, estética e moda, classificando tal período como a era pós-industrial (LIMA, 2018).

O terceiro grande movimento que impactou e vem impactando as formas de realização de trabalho, é conhecido como a Revolução Informacional ou Digital, que teve seu início na década de 1960. Fatos importantes marcam este período, tais como: a inserção de semicondutores e a computação em *mainframe* na década de 1960, o uso de computadores pessoais (década de 1970 e 1980) e a explosão da internet (década de 1990).

Schwab (2016), citado por Lima (2018, p. 27), refere-se ao período de transição da tecnologia analógica para a digital, de impactos globais, como “uma assombrosa profusão de novidades tecnológicas que abrange numerosas áreas”, por meio da Inteligência Artificial (AI), robótica, Internet das coisas, veículos autônomos, impressão 3D e a explosão de aplicativos (*Apps*), reconfigurando novas formas de trabalho e serviços.

Neste contexto, o trabalho remoto é inserido como uma nova possibilidade de realizar as atividades profissionais diárias. Destacam-se vantagens como: economia de tempo, redução nos custos de deslocamentos, maior flexibilidade de horário, mais independência e proximidade com a família.

Por outro lado, predominam como desvantagens: desconstituição do local de trabalho, precarização estrutural dos direitos trabalhistas e, conforme D’Angelo e Arruda (2020), o teletrabalho pode estar sendo realizado de forma indevida e desmedido, podendo ocasionar prejuízos para o bem-estar dos trabalhadores, tendo

em vista que os sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde física e mental.

TELETRABALHO

Conceito e origens

O teletrabalho constitui tema relativamente recente, tanto como prática quanto na literatura administrativa, especialmente no Brasil. Surgiu como proposta nos anos 1970, como possível resposta à crise do petróleo, ao aumento dos problemas do trânsito nas grandes metrópoles e, ainda, no cenário de maior afluxo das mulheres ao mercado de trabalho. No entanto, é a partir dos anos 1990 que o tema ganha força, especialmente, nos países do chamado Primeiro Mundo, em virtude das crescentes sofisticação e massificação das TDICs. Recentemente, receberam um grande impulso após a Organização Mundial de Saúde (OMS) elevar a infecção pela Covid-19 ao status de pandemia, em março de 2020.

Não há uma definição exata para conceituar teletrabalho, mas, em linhas gerais, refere-se ao trabalho realizado à distância das organizações empregadoras, fazendo uso de tecnologias digitais, como computadores, celulares, smartphones e outros. Mello (1999, p.11) o descreve como sendo “[...] a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio”.

Para Goulart (2009, p.25), “é o processo de levar o trabalho aos empregados em vez de levar estes ao trabalho”. Costa (2004), citado por Lima (2018, p.10), sintetiza variadas definições de diversos autores sobre o tema teletrabalho, descrevendo-o como sendo “a forma de trabalho realizado a distância, remotamente e viabilizada pelos recursos das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), predominando o local de sua realização no domicílio dos teletrabalhadores ou chamados *home office*”.

De acordo com Kugelmass (1995), citado por Ferreira Júnior (2000, p. 9), “o trabalho remoto, ou o gerenciamento à distância, foi inventado em 1857 por J. Edgar Thompson, da empresa Penn Railroad, quando ele descobriu que poderia usar o

sistema privado de telegrafia da empresa para controlar o uso dos equipamentos do laboratório”. Lima (2018) destaca-se que os primeiros estudos datam da década de 1970, quando o físico americano Jack Nilles, considerado o ‘pai do teletrabalho’, dirigiu o primeiro deles, nomeando a experiência de *telecommuting*, referindo-se à possibilidade de eliminar o trajeto de casa ao trabalho. Era o resultado de “uma investigação prática sobre a substituição dos transportes pela telecomunicação. Com a crise do petróleo, soluções que reduzissem seu consumo eram amplamente pesquisadas.” (FREITAS, 2008, p. 33).

Vantagens e desvantagens e perfil profissional

Embora estudos venham demonstrando que há ganhos e benefícios com a prática do teletrabalho, pontos importantes devem ser considerados no momento de decidir por esta modalidade de trabalho, pois envolvem questões de fundo econômico, social e psicológico.

Silva (2004) e Freitas (2008) apontam as principais vantagens e desvantagens que envolvem o trabalho remoto para o trabalhador, a empresa e a sociedade. As vantagens apontadas para o trabalhador se referem à redução do tempo gasto em deslocamentos casa/trabalho e combustíveis; aumento da produtividade com menos distrações; flexibilidade de horário e ritmo de trabalho, permitindo conciliar vida profissional e familiar; flexibilização do local de trabalho; autonomia relativa; redução de gastos com alimentação e vestuário; possibilidade de emprego para pessoas que estavam à margem do mercado de trabalho (idosos, pessoas com necessidades especiais, responsáveis por crianças pequenas).

Quanto às desvantagens, os autores apontam o isolamento social; a redução do contato com colegas; modificação significativa nas relações em que um indivíduo está inserido; aumento dos custos pessoais com o trabalho (quando a empresa não arcar com os mesmos); problemas na vida familiar, devido à intromissão do trabalho no lar; problemas de proteção jurídica, em casos em que o trabalho remoto não estiver devidamente regulamentado; menos oportunidades de promoção; dentre outros.

No que concerne às empresas, as vantagens se dão por meio de redução de custos, redução do absenteísmo, aumento da produtividade, operação em nível

global e funcionamento 24 horas, em casos de catástrofes (enchentes, furacões, epidemias), facilidades no recrutamento de pessoal, podendo ser realizado, independentemente, do local de residência.

Quanto às desvantagens, aponta-se: a dificuldade em estabelecer critérios de produtividade, uma vez que o trabalho passa a ser medido em termos de resultados ou por tarefas; aumento dos custos com formação do trabalhador; aumento com custos de equipamentos extras; energia e telecomunicações (no caso de serem arcados pelo empregador); ausência de leis que definam o funcionamento do teletrabalho. Ademais, Wother e Rodrigues (2018, p. 89) alertam: pode florescer escravidão digital na sociedade contemporânea sem encontrar barreiras, tendo em vista que ainda não é reconhecida como tal, sendo, inclusive, incentivada por discursos mercadológicos que estimulam o trabalhador a “vestir a camisa da empresa”, bater o máximo de metas possíveis, “dar o sangue e o suor pela corporação” e, conseqüentemente, dar a sua vida em prol da instituição. Com isso, o trabalhador que se submete a esse tipo de jornada de trabalho deixa de gozar direitos fundamentais como: o convívio social, separação entre local de descanso e lazer do local de trabalho, bem como precarização estrutural dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, D’Angelo e Arruda (2020, p. 13) advertem: “o custo caro de pagar a jornada extraordinária de um trabalhador tem motivos: saúde do obreiro e seu direito ao repouso, ao lazer e ao convívio familiar e social”. Tal modalidade de exploração de mão de obra ganha forma com o rompimento da separação entre os ambientes de trabalho e lazer dos empregados. As novas tecnologias informacionais, embasadas no uso constante da internet, permitiram a expansão da empresa para todo e qualquer lugar onde se possa estar conectado. Não há mais o que se falar em término da jornada de trabalho, posto que essa continua enquanto houver uma conexão digital.

Para a sociedade, as vantagens se dão com a ‘desconcentração’ dos centros urbanos, com eventual diminuição de congestionamentos, redução da poluição ambiental, economia em combustível; revitalização dos subúrbios; criação de novos empregos, proporcionando, principalmente, a integração ao mercado de trabalho de pessoas com necessidades especiais, idosos, donas de casa, entre outros. Como

desvantagem, os autores salientam para os efeitos negativos na integração social do trabalhador na comunidade (trabalho e residência).

Observando-se as vantagens, bem como as desvantagens de um profissional que atua de forma remota, percebe-se que os desafios são enormes quando se opta por este 'estilo' de realização de trabalho. Algumas características devem estar presentes nestes profissionais. Goulart (2009) indica alguns atributos importantes para um teletrabalhador, dos quais se pode apontar:

- a) Automotivação - demonstração de interesse e entusiasmo contagiante;
- b) Adaptabilidade - capacidade de ajustar-se a qualquer ambiente sem problemas;
- c) Autodisciplina - capacidade de controlar-se a si próprio;
- d) Confiança - crer nas próprias qualidades e potencialidades;
- e) Flexibilidade - adequar-se às novas circunstâncias e novos conhecimentos;
- f) Independência - capacidade de tomar decisões por conta própria.

Silva (2010) revela que, além do perfil adequado, é fundamental que o funcionário possua um local apropriado para a execução de suas atividades. Esse espaço independe de sua localização e idealmente deveria ser de uso exclusivo do teletrabalhador, além de possuir um bom isolamento acústico e atender às principais regras ergonômicas para evitar acidentes e desenvolvimento de doenças relacionadas à execução das atividades profissionais. Nota-se que o desenvolvimento bem sucedido do trabalho à distância depende de um conjunto peculiar de características, atitudes e habilidades do trabalhador, como também um local adequado de trabalho, fazendo parte de um conjunto de aspectos favoráveis à execução dessas atividades.

O TRABALHO REMOTO E SAÚDE MENTAL, EM TEMPOS DE COVID-19

Segundo De Masi (2011), as ciências organizativas e a tecnologia concorreram para economizar trabalho humano, perseguindo a miragem de uma empresa totalmente automatizada e informatizada, capaz de fornecer produtos e serviços sem qualquer emprego de mão de obra humana. É neste cenário de buscas constantes por melhores produtos e resultados, otimização dos recursos e aumento

crescente do uso de TDIC, que no início do ano de 2020, o mundo é paralisado por uma pandemia. Um vírus altamente contagioso e razoavelmente letal.

Para reduzir a contaminação são adotadas ao redor do mundo, várias medidas restritivas em relação ao deslocamento humano. Os trabalhadores se deparam com novos cenários, em que a sucessão das mudanças ocorre com muita rapidez e obriga as pessoas a alterar seu ritmo interno. Por conseguinte, o teletrabalho torna-se uma ferramenta possível e viável para manter parte das operações em funcionamento.

As primeiras instituições alcançadas por essas medidas são as educacionais, ambientes que mantêm um grande número de indivíduos confinados juntos por longos períodos. Destaca-se que as aulas em quase todas as universidades públicas do país foram suspensas a partir do dia 16 de março. Naquele momento, a previsão era de retomada das atividades em 30 dias. Contudo, no final de março, o cenário era ainda de maior gravidade, por conseguinte, ocorreram várias prorrogações de suspensão das aulas presenciais (SARAIVA *et al.*, 2020).

Ainda, segundo Saraiva *et al.* (2020), a suspensão das atividades presenciais gerou debates e discussões na área educacional acerca da implantação das atividades remotas para alunos, professores e técnicos em educação. Desta forma, as atividades presenciais foram adaptadas e transpostas, por meio de ferramentas digitais, para um modelo de educação remota enquanto durasse a crise sanitária. Tal decisão recebeu, inclusive, suporte legal do Ministério da Educação.

Verifica-se que esta pandemia está impondo mudanças substanciais ao modo de viabilizar acesso ao Ensino Superior. Novas soluções têm sido requeridas e não é oportuno interromper as atividades de ensino por tempo indeterminado. Quanto maior a clareza acerca dos aspectos que devem orientar as decisões a serem tomadas nas universidades, maiores as chances de obterem sucesso, pela lucidez do conhecimento já produzido e pela adequada caracterização das condições existentes nas instituições, para estudantes e professores (SAHÃO *et al.*, 2020).

Deve-se considerar que, a nova forma de desenvolver as atividades profissionais exige adaptação e mecanismos internos de superação. Guimarães (2009) alerta que os processos de acomodação geram desdobramentos emocionais positivos ou negativos e vão depender da resistência psicológica de cada pessoa, da

sua personalidade, do seu modo de perceber as coisas que acontecem a sua volta. Alterar praticamente toda a rotina de trabalho poderá ocasionar perturbações psicológicas e sociais que afetam a capacidade de enfrentamento dos trabalhadores, em variados níveis de intensidade.

PERCURSO METODOLÓGICO

A presente pesquisa classifica-se como descritiva, que, conforme Gil (2012), possui como propósito definir aspectos de determinada população ou fenômeno ou, ainda, buscar estabelecer relação entre variáveis. No que se refere aos procedimentos técnicos, se trata de um estudo de caso único. Quanto à abordagem, a pesquisa se classifica como quantitativa. Nesse tipo de investigação, os pesquisadores elegem os integrantes propositadamente e preenchem números de casos conforme a sua relevância (FLICK, 2013).

Para essa pesquisa foi escolhida a Universidade Federal do Amazonas (UFAM). A UFAM é uma instituição de ensino superior pública brasileira localizada no estado do Amazonas e uma das mais importantes do Brasil. É considerada a primeira instituição de ensino superior do país, fundada em 17 de janeiro de 1909. Originou-se da extinta Escola Universitária Livre de Manáos, desmembrada a Faculdade de Direito, formando o embrião da atual UFAM. Foi instalada em 15 de março de 1910 e denominada como Universidade de Manaus em 13 de julho de 1913.

Sua sede está situada na cidade de Manaus, constituindo-se no maior fragmento florestal urbano do Brasil dedicado a uma instituição superior de ensino, além de ser o terceiro no mundo, com 6,7 quilômetros quadrados. O critério principal de escolha da organização pesquisada foi a facilidade de acesso pelos pesquisadores e por ela ter optado em agosto de 2020 pelo ensino remoto.

Os dados foram coletados por meio de um questionário eletrônico, elaborado com base nas obras dos autores mencionados no referencial teórico e disponibilizado a 470 servidores que estiveram desenvolvendo suas atividades profissionais nos últimos seis meses de forma remota. Destes, 246 (52%) responderam adequadamente o instrumento de pesquisa disponibilizado, possibilitando a análise dos dados por meio da estatística descritiva. Inclusive, todos

os respondentes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, que informava sobre os objetivos da pesquisa e o uso dos dados, garantindo-se assim o anonimato e o caráter voluntário da participação.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, inicialmente, apresentam-se os dados coletados referentes ao perfil dos respondentes do questionário e, na sequência, as respostas dos mesmos sobre aspectos relacionados ao bem-estar, que representam a primeira categoria de análise, bem como as vantagens e desvantagens do trabalho remoto, que constituem a segunda categoria de análise. Tais respostas serão comparadas com a teoria e com outros estudos.

PERFIL DOS RESPONDENTES

Com o intuito de caracterizar o perfil dos respondentes, têm-se que 60,8% (n = 150) são docentes e 39,2% (n = 96) técnicos administrativos em educação. Destaca-se ainda que 77,6% (n = 191) se encontram há mais de 90 dias em isolamento domiciliar. Importante ressaltar que 54,3% (n = 134) dos respondentes são do sexo feminino e 45,7% (n = 112) do sexo masculino.

Salienta-se que 90,1% (n = 222) dos respondentes não exercem outras atividades remuneradas além da UFAM, e apenas 8,3% (n = 20) têm outras funções remuneradas fora da UFAM e 1,6% (n = 4) preferiram não responder. Para 55,1% (n = 136) dos respondentes, a renda familiar manteve-se inalterada no período de isolamento social. Para outros 43,6% (n = 107) teve redução da renda familiar e apenas 1,3% (n = 3) obtiveram aumento da renda. Verificou-se que 28,7% (n = 71) dos respondentes desenvolveram remotamente apenas tarefas simples, enquanto 71,3% (n = 175) trabalharam em atividades remotas de supervisão, orientação, pesquisa e administração.

CATEGORIA DE ANÁLISE I: ASPECTOS RELACIONADOS AO BEM-ESTAR

Conforme exposto, a seguir, na Tabela 1, é possível observar que, no decorrer do trabalho remoto, a ansiedade e irritação foram experienciadas por 85% (n = 209) dos respondentes, sendo consideradas as frequências ‘poucas vezes’ (49%, n = 121) e ‘sempre’ (36%, n = 88).

É provável que o resultado acima destacado tenha corroborado para o fato de que 82% (n = 202) dos participantes do estudo ‘poucas vezes’ (55%, n = 135) e ‘sempre’ (27%, n = 67) sentiram baixa energia e falta de motivação. Tais dados divergem do entendimento de Hau e Todescat (2018) que apontam uma maior motivação dos funcionários como um dos benefícios do trabalho remoto. Sob outra perspectiva, para Nogueira e Patini (2012), a motivação é indicada como um dos temas mais desafiadores na gestão de pessoas que trabalham de forma remota. Reforçando esse entendimento, para Filardi e Castro (2017), os profissionais que trabalham remotamente precisam se automotivar.

Tabela 1 – Aspectos relacionados ao bem estar: experienciou as seguintes situações trabalhando remotamente por conta da Covid-19.

Ansiedade e irritação	Respondentes	%
Nunca	37	15%
Poucas Vezes	121	49%
Sempre	88	36%
Total	246	100%
Baixa energia e falta de motivação	Respondentes	%
Nunca	45	18%
Poucas Vezes	135	55%
Sempre	67	27%
Total	246	100%
Memória e concentração baixa	Respondentes	%
Nunca	42	17%
Poucas Vezes	142	58%
Sempre	62	25%
Total	246	100%
Dificuldade de lidar com as pessoas e evitar certas pessoas	Respondentes	%
Nunca	89	36%
Poucas Vezes	103	42%
Sempre	49	20%
Sem resposta	5	2%
Total	246	100%

Cometendo mais erros	Respondentes	%
Nunca	81	33%
Poucas Vezes	143	58%
Sempre	22	9%
Total	246	100%
Fazendo um trabalho com qualidade inferior	Respondentes	%
Nunca	101	41%
Poucas Vezes	118	48%
Sempre	27	11%
Total	246	100%
Entregando menos trabalho	Respondentes	%
Nunca	113	46%
Poucas Vezes	101	41%
Sempre	32	13%
Total	246	100%

Fonte: Próprio autor, 2020.

Quanto à dificuldade de lidar com as pessoas e evitar certas pessoas durante o trabalho remoto, 62% (n = 152) dos participantes do estudo manifestaram que isso foi sentido 'poucas vezes' (42%, n = 103) e 'sempre' (20%, n = 49).

Quando questionados se durante o trabalho remoto estavam cometendo mais erros, 67% (n = 165) dos servidores revelaram que: 'poucas vezes' (58%, n = 143) e 'sempre' (9%, n = 22). De acordo com os dados coletados, 59% (n = 145) dos servidores estão fazendo um trabalho com qualidade inferior ('poucas vezes', 48%, n = 118; 'sempre', 11%, n = 27). Considerando que os participantes da pesquisa estavam trabalhando remotamente há 90 dias ou mais, talvez esse tempo não tenha sido suficiente para assegurar a adaptação dos mesmos a essa modalidade de trabalho, se for considerado o entendimento de Taschetto e Froehlich (2019) que alegam que quando o profissional está adaptado à nova forma de trabalho, pode alcançar maior produtividade e qualidade.

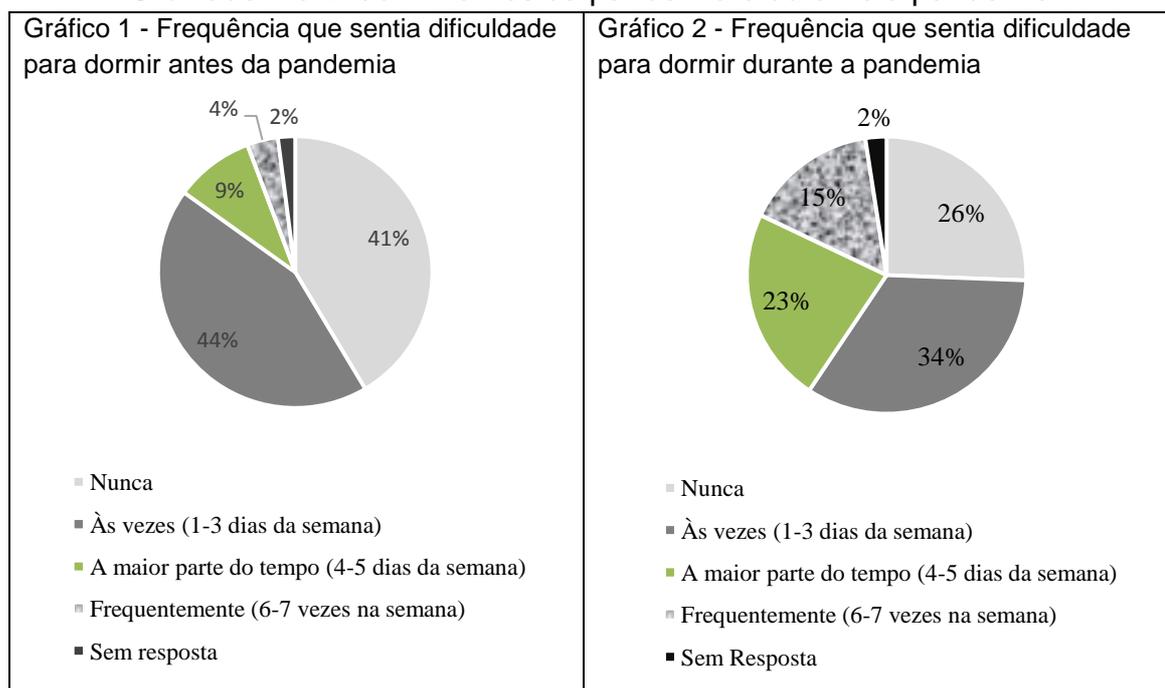
Constatou-se ainda que 54% (n = 133) dos respondentes indicaram que estão entregando menos trabalho ('poucas vezes', 41%, n = 101; 'sempre', 13%, n = 32). Tais dados contradizem o entendimento de Taschetto e Froehlich (2019) que afirmam que uma das vantagens do trabalho remoto para o profissional pode ser definida como o aumento da produtividade.

Os dados evidenciados na Tabela 1 ratificam o entendimento de Nogueira e Patini (2012) que afirmam que, apesar do trabalho remoto ser um componente

importante das mudanças na sociedade, cujo avanço das tecnologias digitais pode proporcionar, estas mudanças têm potencialidades contraditórias, que podem ter consequências benéficas ou prejudiciais para os diversos atores envolvidos.

Quando perguntados sobre sentir a ausência de outras pessoas no desempenho das atividades profissionais de forma remota, 68% dos respondentes indicaram sentir às vezes; 11,1% apontaram que sentem a maior parte do tempo, e 14,3% informaram nunca sentir a falta de outras pessoas. Destaca-se que, de acordo com Filardi e Castro (2017), quem trabalha de forma remota precisa gostar de estar sozinho para trabalhar.

Quando se compara os Gráficos 1 e 2, que indicam se os respondentes sentiam mais dificuldade para dormir antes da pandemia ou durante a pandemia, nota-se um crescimento acentuado na perspectiva 'a maior parte do tempo' durante a pandemia. Losekann e Mourão (2020) evidenciam que para os servidores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer, por conseguinte, essas mudanças podem ocasionar a diminuição dos momentos dedicados ao ócio, ao descanso e reabilitação física e mental causando alterações no sono.

Gráficos 1 e 2: dormir antes da pandemia e durante a pandemia.

Fonte: Próprio autor, 2020.

A Tabela 2 apresenta aspectos do estado emocional dos respondentes trabalhando remotamente por conta do isolamento social causado pela Covid-19.

Os resultados da pesquisa indicaram que, durante o trabalho remoto, 74% (n = 183) dos respondentes acharam difícil ter iniciativa para fazer as coisas, (isso se aplicou em 'algum grau' 50%, n = 124; 'muito', 5%, n = 13; 'um grau considerável', 19%, n = 46). A apuração ora apresentada contrasta com o conhecimento de Taschetto e Froehlich (2019) que entendem que é vantagem do trabalho remoto a autonomia e a independência para realizar as tarefas.

Quando questionados se tiveram a tendência de reagir de forma exagerada às situações, 74% (n = 176) afirmaram que ocorreu em 'algum grau', (50%, n = 118); 'muito', (6%, n = 14); 'um grau considerável', (18%, n = 44).

Tabela 2 – Estado Emocional: Trabalhando remotamente por conta da Covid-19

Achei difícil ter iniciativa para fazer as coisas	Respondentes	%
Aplicou-se algum grau, ou por pouco tempo	124	50%
Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo	13	5%
Aplicou-se, um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	46	19%
Não se aplicou de maneira alguma	63	26%
Total	246	1

Tive a tendência de reagir de forma exagerada às situações	Respondentes	%
Aplicou-se algum grau, ou por pouco tempo	118	50%
Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo	14	6%
Aplicou-se, um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	44	18%
Não se aplicou de maneira alguma	70	28%
Total	246	1
Senti que estava sempre nervoso	Respondentes	%
Aplicou-se algum grau, ou por pouco tempo	100	44%
Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo	17	7%
Aplicou-se, um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	35	14%
Não se aplicou de maneira alguma	84	34%
Total	246	1
Senti-me agitado	Respondentes	%
Aplicou-se algum grau, ou por pouco tempo	113	46%
Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo	24	10%
Aplicou-se, um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	41	17%
Não se aplicou de maneira alguma	68	28%
Total	246	1
Achei difícil relaxar	Respondentes	%
Aplicou-se algum grau, ou por pouco tempo	115	47%
Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo	32	13%
Aplicou-se, um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	45	18%
Não se aplicou de maneira alguma	54	22%
Total	246	1
Senti-me depressivo (a) e sem ânimo	Respondentes	%
Aplicou-se algum grau, ou por pouco tempo	109	44%
Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo	21	9%
Aplicou-se, um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	33	13%
Não se aplicou de maneira alguma	83	34%
Total	246	1
Fui intolerante com as coisas que me impediam de continuar o que eu estava fazendo	Respondentes	%
Aplicou-se algum grau, ou por pouco tempo	120	34%
Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo	12	5%
Aplicou-se, um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	38	15%
Não se aplicou de maneira alguma	76	31%
Total	246	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Em relação ao fato de sentir-se que estavam sempre nervosos, 65% (n = 152) dos servidores indicaram que aconteceu em 'algum grau' (44%, n = 100); 'muito' (7%, n = 17); e 'um grau considerável' (14%, n = 35). Corroborando este resultado, Losekann e Mourão (202) afirmam que, durante uma pandemia, tem-se a presença

de diversos sentimentos e reações, como, por exemplo, nervosismo devido à ausência de respostas para certas questões e medos.

No que concerne ao sentir-se agitado, 73% (n= 178) dos respondentes manifestaram que essa sensação foi experienciada em 'algum grau' (46%, n = 113); 'muito' (10%, n = 24), e 'um grau considerável' (17%, n = 41).

Destaca-se ainda que 78% (n = 192) dos participantes do estudo acharam difícil relaxar em 'algum grau' (47%, n = 115); 'muito', (13%, n = 32), e 'um grau considerável' (18%, n = 45). Tal resultado diverge do entendimento de Filardi e Castro (2017) que afirmam que a qualidade de vida é um dos benefícios pessoais do trabalho remoto.

Constatou-se também que 66% (n = 163) dos servidores sentiram-se depressivos (as) e sem ânimo em 'algum grau' (44%, n = 109); 'muito' (9%, n = 21), e 'um grau considerável' (13%, n = 33). De acordo com Losekann e Mourão (2020), os cuidados com a saúde física e mental devem ser ampliados em momentos da crise, sendo necessário o alerta de que o trabalho não pode ser extenuante e provocador de adoecimento. Reforçando esse alerta, para Delgado, Di Assis e Rocha (2020), o período da pandemia do coronavírus tem aguçado o sentimento de melancolia dos sujeitos.

Ademais, 54% (n = 170) afirmaram que foram intolerantes com as coisas que os impediam de continuar o que estavam fazendo em 'algum grau' (34%, n = 120); 'muito' (5%, n = 12), e 'um grau considerável' (15%, n = 38).

A saúde mental é primordial para nossa habilidade coletiva e individual, pois as pessoas pensam, se emocionam, interagem entre si, trabalham e desfrutam a vida. Deste modo, a promoção, proteção e restauração do equilíbrio emocional são considerados vitais aos indivíduos, comunidades e sociedades ao redor do mundo (WHO, 2018). Percebe-se um abalo na dimensão emocional dos respondentes, entretanto tem muitas variáveis a serem consideradas: o isolamento social, alto risco de ser infectado pelo vírus, chance de descuidadamente infectar outros indivíduos, notícias negativas e mudanças na forma de trabalhar, tudo isso corrobora para manifestações de sintomas de ansiedade, que podem evoluir a um quadro de depressão, caracterizando-se por uma mudança brusca no estilo de vida, levando a irritabilidade, agitação, insônia, sentimento de culpa, e a perda de interesse por

realizar atividades profissionais e hobbies, que antes eram prazerosos para estas pessoas (CETRON, SIMONE, 2004; WANG *et al.*, 2020)

CATEGORIA DE ANÁLISE II: VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO

Conforme exposto na Tabela 3, ao serem consideradas as respostas ‘concordo parcialmente’ (55%, n = 135) e ‘concordo totalmente’ (16%, n = 39), 71% (n = 174) dos servidores avaliam que trabalhar remotamente é bom para a organização e/ou fornece uma vantagem competitiva.

Tabela 3 – Vantagens e desvantagens do trabalho remoto.

Trabalhar remotamente é bom para a organização e/ou fornece uma vantagem competitiva	Respondentes	%
Concordo parcialmente	135	55%
Concordo totalmente	39	16%
Discordo parcialmente	44	18%
Discordo totalmente	28	11%
Total	246	100%
Trabalhar remotamente impacta negativamente na possibilidade do servidor ser promovido	Respondentes	%
Concordo parcialmente	39	16%
Concordo totalmente	13	5%
Discordo parcialmente	94	38%
Discordo totalmente	101	41%
Total	246	100%
No futuro, pensa em solicitar permissão para trabalhar remotamente	Respondentes	%
Concordo parcialmente	98	40%
Concordo totalmente	47	19%
Discordo parcialmente	32	13%
Discordo totalmente	69	28%
Total	246	100%
Meu gestor(a) confia em mim para trabalhar remotamente	Respondentes	%
Concordo parcialmente	68	28%
Concordo totalmente	113	46%
Discordo parcialmente	15	6%
Discordo totalmente	50	20%
Total	246	100%
Trabalhar remotamente é uma vantagem para o empregado e empregador	Respondentes	%
Concordo parcialmente	91	37%
Concordo totalmente	61	25%
Discordo parcialmente	54	22%

Discordo totalmente	40	16%
Total	246	100%
Eu apoiaria a introdução de uma política de trabalho remoto no meu trabalho	Respondentes	%
Concordo parcialmente	82	33%
Concordo totalmente	98	40%
Discordo parcialmente	27	11%
Discordo totalmente	39	16%
Total	246	100%
Distrações / interrupções trabalhando em casa	Respondentes	%
Frequentemente	115	47%
Nunca	5	2%
Raramente	78	31%
Sempre	48	20%
Total	246	100%
Trabalhando em casa enfrento problemas tecnológicos (exemplo: internet lenta)	Respondentes	%
Frequentemente	101	41%
Nunca	10	4%
Raramente	104	42%
Sempre	32	13%
Total	246	100%
Trabalhando em casa sinto-me desconectado dos membros da equipe	Respondentes	%
Frequentemente	89	36%
Nunca	47	19%
Raramente	91	37%
Sempre	19	8%
Total	246	100%
Vivenciou o seguinte desafio: problemas ao gerenciar fluxo de trabalho	Respondentes	%
Frequentemente	86	35%
Nunca	41	17%
Raramente	101	41%
Sempre	18	7%
Total	246	100%
Vivenciou o seguinte desafio: limites confusos entre trabalho e lazer	Respondentes	%
Frequentemente	81	33%
Nunca	49	20%
Raramente	81	33%
Sempre	35	14%
Total	246	100%
Vivenciou o seguinte desafio: comunicação ruim	Respondentes	%
Frequentemente	59	24%
Nunca	44	18%

Raramente	113	46%
Sempre	28	11%
Total	246	100%
Vivenciou o seguinte desafio: falta de interação humana		
	Respondentes	%
Frequentemente	81	32%
Nunca	51	21%
Raramente	83	34%
Sempre	31	13%
Total	246	100%
Experiência em trabalhar remotamente antes do Covid-19		
	Respondentes	%
Bastante	7	3%
Nenhuma	101	41%
Pouca	98	39%
Uma quantidade moderada	39	16%
Total	246	100%

Fonte: Próprio autor, 2020.

Quando os respondentes foram perguntados se trabalhar remotamente impacta negativamente na possibilidade de ser promovido, 79% (n = 94) consideram que não, sendo que 38% (n = 94) ‘discordaram parcialmente’ e 41% (n = 101) ‘discordaram totalmente’. Tal resultado diverge dos estudos de Chiaretto *et al* (2018) que identificaram que, em se tratando de ascensão profissional, é comum que o teletrabalhador se sinta preterido, ou prejudicado. Sob outra perspectiva, para Hau e Todescat (2018), os teletrabalhadores podem ter dificuldade de ascensão na carreira devido à falta de visibilidade na empresa e da inexistência de parâmetros de avaliação de desempenho.

O resultado acima apresentado pode explicar o fato de que 59% (n = 145) dos servidores pensam em, no futuro, solicitar permissão para trabalhar remotamente (‘concordo parcialmente’, 40%, n = 98; e ‘concordo totalmente’, 19%, n = 47).

Constatou-se ainda que 74% (n = 181) dos participantes da pesquisa acreditam que o gestor confia neles para trabalhar remotamente, tomando-se como base as respostas ‘concordo parcialmente’ (28%, n = 68) e ‘concordo totalmente’ (46%, n = 113). De acordo com Nogueira e Patini (2012), no trabalho remoto a tecnologia é fundamental tanto na definição da atividade a ser desempenhada a distância, como na forma como o gestor irá trabalhar junto ao funcionário.

Para 62% (n = 152) dos respondentes, trabalhar remotamente é uma vantagem para o empregado e empregador (‘concordo parcialmente’, 37%, n = 91; e

'concordo totalmente', 25%, n = 61). Tal resultado alinha-se ao entendimento de Taschetto e Froehlich (2019) que afirmam que o trabalho remoto modificou o jeito de trabalhar, de aprender os conceitos de tempo e espaço, o que pode trazer benefícios não somente para o trabalhador, mas também para as organizações.

Os resultados da pesquisa também indicam que 73% (n = 180) dos servidores apoiariam a introdução de uma política de trabalho remoto no seu trabalho ('concordo parcialmente', 33%, n = 82; e 'concordo totalmente', 40%, n = 98).

Por outro lado, 67% (n = 163) dos participantes afirmam que sofrem distrações / interrupções trabalhando em casa ('frequentemente', 47%, n = 115; e 'sempre', 20%, n = 48). De acordo com Chiaretto *et al* (2018), o ambiente da residência possui armadilhas que podem levar o teletrabalhador à desconcentração, como: televisão, internet e vizinhança.

Apurou-se também que 54% (n = 133) dos servidores enfrentam problemas tecnológicos trabalhando em casa, a exemplo da internet lenta ('frequentemente', 41%, n = 101; e 'sempre', 13%, n = 32). Contudo, 54,1% (n = 133) dos pesquisados têm uma boa conexão de internet, 41,5% (n = 102) têm internet com interrupções recorrentes e 4,4% (n = 11) só acessam a internet apenas pelo celular. Além disso, para 64,6% (n = 159) dos entrevistados, o principal desafio em relação ao trabalho remoto foi o espaço físico inadequado em suas casas.

Identificou-se que 56% (n = 138) dos respondentes ('nunca' 19%, n = 47; e 'raramente' 37%, n = 91) sentem-se desconectados dos membros da equipe de trabalho. Também, os dados obtidos revelam que 58% (n = 142) dos participantes ('nunca' 17%, n = 41; e 'raramente' 41%, n = 101) vivenciaram problemas ao gerenciar o fluxo de trabalho. Esse resultado é corroborado por Haubrich e Froehlich (2020) que afirmam que se tem a melhoria na produtividade e o planejamento de atividades como benefícios do trabalho remoto.

Sob outra perspectiva, 53% (n = 130) dos servidores ('nunca' 20%, n = 49; e 'raramente' 33%, n = 81) vivenciaram limites confusos entre trabalho e lazer. Nos estudos de Chiaretto *et al* (2018), a segurança de ter um horário prefixado para começar e terminar as atividades evita jornadas de trabalhos extensivas e, tendo referências bem definidas que limitam o tempo e espaço de trabalho e de vida pessoal, proporciona uma satisfação por parte dos funcionários.

Os resultados da pesquisa permitiram identificar que 64% (n = 157) dos respondentes ('nunca' 18%, n = 44; e 'raramente' 46%, n = 113) vivenciaram uma comunicação ruim durante esse tempo de trabalho remoto.

Percebeu-se ainda que 55% (n = 134) dos participantes ('nunca' 21%, n = 51; e 'raramente' 34%, n = 83) vivenciaram a falta de interação humana no decurso do trabalho remoto. É fato que o avanço da TI contribuiu para diminuir esse fator de isolamento e a falta dos colegas de trabalho, visto que, hoje em dia, pode-se comunicar com eles à distância (HAU; TODESCAT, 2018). Por outro lado, estudos apontam que a solidão e redução de interações sociais são importantes fatores de risco para transtornos mentais como a depressão e ansiedade.

Relevante destacar também que 80% (n = 199) dos servidores não tinham nenhuma ou tinham pouca experiência em trabalhar remotamente antes do Covid-19 ('nenhuma', 41%, n = 101; 'pouca', 39%, n = 98), assim como no estudo de Taschetto e Froehlich (2019), em que 89% dos respondentes não possuíam experiência, enquanto 11% responderam que já atuaram como teletrabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar a percepção de servidores públicos da Universidade Federal do Amazonas que passaram a realizar parte ou totalidade do seu trabalho à distância durante o distanciamento social causado pela Covid-19.

Com base nos resultados obtidos, verificou-se que para o trabalho remoto é necessário apresentar autodisciplina, organização, decisão e gostar de estar sozinho para trabalhar. Os profissionais que trabalham remotamente precisam se automotivar, em razão estarem expostos a desconcentrações decorrentes do ambiente ao seu redor.

Ademais, percebeu-se que as pessoas submetidas ao isolamento social estão mais suscetíveis a apresentar transtornos de saúde mental, devido à privação e contenção social, surgindo sintomas de sofrimento psíquico, em especial, relacionado ao estresse, agitação e depressão. Registra-se a necessidade de investigar e agir em questões relativas à saúde mental ao longo da pandemia da Covid-19, bem como da implementação do *home office*, uma vez que a capacidade

de alcançar um estado de ajustamento psicológico saudável é desafiada, dia após dia, por inúmeras adversidades vivenciadas no trabalho remoto, na família e no isolamento.

O segundo objetivo específico pretendeu identificar vantagens e desvantagens do trabalho remoto. Carvalho (2020) indaga se haverá mesmo essa maior susceptibilidade às vantagens do teletrabalho após o fim do período de isolamento social, causado pela contaminação pandêmica da Covid-19. Seria definitiva a percepção de que aspectos relacionados à acessibilidade, ao tempo e ao espaço de trabalho justificam a predominância do trabalho remoto, com uso de TDIC? Conforme os resultados obtidos nesta pesquisa, a resposta é sim.

É sabido que o entendimento do real impacto da pandemia pela COVID-19 no mundo do trabalho demandará tempo e outros estudos. As limitações da pesquisa estão relacionadas com a necessidade de comparar os resultados deste estudo com outras instituições públicas e/ou setores da economia. Sugere-se, para trabalhos futuros, verificar os desafios do trabalho remoto para o profissional e para a organização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde (BVS).2013. Dicas em Saúde - Qualidade de vida em 5 passos.

CARVALHO, A. C. L. Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI. **Revista Controle**, Fortaleza, v. 18, n.2, p. 21-41, jul./dez, 2020.

CASTELLS, M. A. **Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CETRON, M.;SIMONE, P. Battling 21st-Century Scourges with a 14th-Century Toolbox. **Emerging Infectious Diseases**, v. 10, n. 11, p. 2053-2054, 2004.

CHIARETTO, S.;CABRAL, J. R.;RESENDE, L. B. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, v. 3, n. 2, p. 71-86, 2018.

D'ANGELO, I. B.;ARRUDA, M. J. C. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n.4, 2020.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 7. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011.

DELGADO, G. N.; DI ASSIS, C.; ROCHA, A. L. G. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, Edição especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020.

OLIVEIRA, L. P. F.; OLIVEIRA, S. T. L. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, n. 3, 2020. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.83>.

FERREIRA JÚNIOR, J. C. Telecommuting: o paradigma de um novo estilo de trabalho. **RAE Light**, v. 7, n. 3, p. 8-17, 2000.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, Brasil, 41, 2017.

FLICK, U. **Introdução à Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: Editora Geral, 2013.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na Administração Pública Federal - uma análise do potencial de implantação na Diretoria de Marcas do INPI**. (Dissertação de Mestrado). Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2008.

Gil, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOULART, J. O. **Teletrabalho - alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.

GUIMARÃES, M. G. **Vida familiar e profissional: percepção das professoras de ensino superior da cidade de Manaus**. Tese (Doutorado em Psicologia). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 201. 2009.

GONÇALVES, C. B. R.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia da Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do 'Home Office' em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

KRAMER, U.; BURIAN, K.; GERBRACHT, P.; HEGNER, F. **Wettbewerbsstärke und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - kein Widerspruch: flexible Arbeitszeiten in Klein- und Mittelbetrieben.** Stuttgart: Kohlhammer, 2008.

LIMA, M. S. **O Teletrabalho no Poder Judiciário Brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas.** (Dissertação de Mestrado). Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração, Rio de Janeiro, RJ, 2018.

MELLO, Á. A. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora.** São Paulo: Qualitymark, 1999.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Innovation and Management Review**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.

SAHÃO, F. T.; KIENEN, N.; GONÇALVES, V. M. Ensino Superior em tempos de Pandemia: Diretrizes à Gestão Universitária. Educ. Soc., v. 41, p. 1-27, 2020.

SARAIVA, K.; TRAVERSINI, C.; LOCKMANN, K. A educação em tempos de COVID-19: ensino remoto e exaustão docente. **Práxis Educativa**, v. 15, p. 1-24, 2020.

SILVA, R. T. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho.** Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 193. 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health: strengthening our response** [cited 2020 Feb 10]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

WOTHER, E. L.; RODRIGUES, K. J. R. M. A regulamentação legal do trabalho a distância e sua repercussão na configuração do vínculo empregatício e no controle da jornada de trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre. v.63, p.84-92, 2018.

VECCHIA, R. D.; RUIZ, T.; BOCCHI, S. C.; CORRENTE, J. E. Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 8, n. 3, p. 246-252, 2005.