

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO E SISTEMAS
NÍVEL MESTRADO**

CAROLINA ROCHA DULIOS LANDIM

**FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TELETRABALHO
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19:
Um Estudo com Docentes em uma Universidade Privada do Sul do Brasil**

**São Leopoldo
2022**

CAROLINA ROCHA DULIOS LANDIM

**FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TELETRABALHO
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19:**

Um Estudo com Docentes em uma Universidade Privada do Sul do Brasil

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Engenharia de Produção e Sistemas, pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador: Prof. Dr. Miguel Afonso Sellitto

São Leopoldo

2022

L257f

Landim, Carolina Rocha Dulios.

Fatores de riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 : um estudo com docentes em uma universidade privada do sul do Brasil / por Carolina Rocha Dulios Landim. – 2022.

153 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas, São Leopoldo, RS, 2022.

“Orientador: Dr. Miguel Afonso Sellitto”.

1. Riscos psicossociais ocupacionais. 2. Teletrabalho. 3. Doenças ocupacionais. 4. Burnout. 5. Stress. 6. Ansiedade. 7. Depressão. 8. Psicodinâmica do trabalho. 9. Teorias do stress. 10. Pandemia de Covid-19. I. Título.

CDU: 331.44:378.124

CAROLINA ROCHA DULIOS LANDIM

FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TELETRABALHO

DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19:

Um Estudo com Docentes em uma Universidade Privada do Sul do Brasil

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Engenharia de Produção e Sistemas, pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Aprovado em 31 agosto de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Miguel Afonso Sellitto – UNISINOS

Prof.^a Dra. Débora Oliveira da Silva– UNISINOS

Prof.^a Dra. Amarolinda Zanela Klein – UNISINOS

Prof.^a Dra. Liane Mahlmann Kipper – UNISC

Para meus avós, Aldina e Oscar (*in memoriam*),
que sempre desejaram meu sucesso e felicidade,
mas partiram antes de poder comemorar essa
conquista comigo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu amigo e companheiro Cláudio, pelo incentivo, confiança e apoio, inclusive dedicando-se ao nosso filho, Otávio, quando minha ausência era necessária.

Obrigado ao meu orientador, Professor Dr. Miguel Sellitto, que me acolheu no mestrado e me mostrou o caminho por onde eu deveria trilhar, para conquistar novos conhecimentos.

Agradeço a UNISINOS por proporcionar recursos que possibilitaram o meu ingresso no stricto sensu.

Agradeço aos professores, que, de diferentes maneiras, moldaram a minha caminhada e ampliaram meus horizontes, mostrando a importância da pesquisa científica.

Agradeço a minha colega de PPG Andréia Wilhelms, e minha amiga Andressa Moreira, com quem dividi as aflições de ser uma mestranda e que, muitas vezes, me trouxeram amparo, sendo fundamentais nos momentos desafiadores.

Agradeço aos meus pais, Márcia e Jorge, porque sempre foram fonte de incentivo, me encorajando, apoiando e vibrando a cada conquista minha.

Agradeço ao meu filho, Otávio, porque ele me faz uma pessoa melhor, além de ser minha fonte inesgotável de amor e esperança.

RESUMO

A pandemia de COVID-19 teve início em março de 2020, afetando a população mundial de diversas maneiras e exigindo dos governantes ações emergenciais, no intuito de conter a propagação da doença. As medidas de distanciamento social sugeridas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e adotadas na maioria dos países, impulsionaram a migração do modelo de trabalho presencial para o teletrabalho, a fim de garantir a manutenção econômica das organizações e a continuidade das atividades em geral. Porém, como as mudanças ocorreram de forma repentina, muitos impactos destas alterações ainda permanecem desconhecidos. Neste contexto, os docentes passaram a realizar suas atividades remotamente, em um ambiente de crise, exposto a fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, com potencial de causar adoecimento. Estes fatores são a combinação de elementos externos, como estrutura de trabalho, gestão organizacional e relações interpessoais, com fatores internos, ou a forma como o indivíduo internaliza suas vivências, o meio em que ele está inserido, sua cultura e relações. Esta combinação tem o potencial de causar adoecimento, estresse, ansiedade, depressão, etc. Para contribuir com o conhecimento empírico sobre os efeitos da pandemia de COVID-19, este artigo se dedicou em investigar os fatores de riscos psicossociais mais influentes no teletrabalho durante a pandemia de COVID-19, por meio de uma pesquisa descritiva, utilizando-se de equações estruturais a partir do software Smart-PLS. A coleta de dados constituiu-se por um questionário aplicado em uma Survey, em que 81 docentes de uma universidade comunitária participaram. O modelo proposto evidenciou que os fatores de risco mais influentes no teletrabalho foram: o contexto e ambiente de trabalho, cultura e gestão organizacional, experiência e comprometimento pessoal e cuidados e atenção à saúde, enquanto fatores como vivência e apoio social não influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia de COVID-19.

Palavras-chave: riscos psicossociais ocupacionais, teletrabalho, doenças ocupacionais, burnout, stress, ansiedade, depressão, psicodinâmica do trabalho, teorias do stress.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic began in March 2020, affecting the world's population in different ways and demanding emergency actions from governments, in order to contain the spread of the disease. The social distancing measures suggested by the World Health Organization (WHO) and adopted in most countries have boosted the migration from the face-to-face work model to telework, in order to ensure the economic maintenance of organizations and the continuity of activities in general. However, as the changes occurred suddenly, many impacts of these changes still remain unknown. In this context, professors began to carry out their activities remotely, in a crisis environment, exposed to psychosocial risk factors related to work, with the potential to cause illness. These factors are the combination of external elements, such as work structure, organizational management and interpersonal relationships, with internal factors, or the way in which the individual internalizes their experiences, the environment in which they are inserted, their culture and relationships. This combination has the potential to cause illness, stress, anxiety, depression, etc. To contribute to the empirical knowledge about the effects of the COVID-19 pandemic, this article was dedicated to investigating the most influential psychosocial risk factors in teleworking during the COVID-19 pandemic, through a descriptive research, using structural equations from Smart-PLS software. Data collection consisted of a questionnaire applied in a Survey, in which 81 professors from a community university participated. The proposed model showed that the most influential risk factors in teleworking were: the work context and environment, organizational culture and management, personal experience and commitment, and health care and attention, while factors such as experience and social support did not influence performance and job satisfaction in the telework environment imposed during the COVID-19 pandemic.

Key-words: psychosocial risks, occupational, telework, occupational health, burnout, stress, anxiety, depression, psychodynamics of work, stress theories.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Reflexões complementares para a prevenção de riscos psicossociais.....	37
Figura 2 - Áreas de pesquisas do teletrabalho (2000 a 2022).....	41
Figura 3 - Proposição de Concepção de Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho a partir da Psicodinâmica do Trabalho	47
Figura 4 - Método e sequência de trabalho	56
Figura 5- Protocolo para revisão da literatura	57
Figura 6 - Macro áreas de riscos psicossociais.....	60
Figura 7 - Respostas ao questionário em escala Likert.....	61
Figura 8 - Execução do modelo inicial pelo <i>software Smart-PLS</i>	88
Figura 9 - Execução do modelo elaborado pelo <i>software Smart-PLS</i>	91
Figura 10 - Análise do efeito mediador.....	93
Figura 11 - Modelo estrutural final.....	95
Figura 12 - Valores- <i>p</i> do modelo	97
Figura 13 - Síntese dos fatores de risco mais influentes do teletrabalho	100
Figura 14 – Boas práticas para o teletrabalho.....	110

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária dos participantes	79
Gráfico 2 - Gênero dos participantes.....	80
Gráfico 3 - Estado civil dos participantes	80
Gráfico 4 - Pessoas com quem os participantes compartilham a moradia	81
Gráfico 5 - Filhos com quem os participantes compartilham a moradia	81
Gráfico 6 - Tempo que os participantes permaneceram em teletrabalho.....	82
Gráfico 7 - Histograma da soma dos escores das respostas	85
Gráfico 8 - Preferência dos participantes sobre o modelo de trabalho.....	109

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.....	30
Quadro 2 - Categoria de fatores de risco psicossocial	32
Quadro 3 - Fatores de risco psicossociais em docentes	34
Quadro 4 - Termos utilizados para definir trabalho a distância	39
Quadro 5 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho	42
Quadro 6 - Dimensões analíticas do trabalho	48
Quadro 7 - Padrões utilizadas para as buscas.....	58
Quadro 8 - Instrumentos de avaliação psicossocial analisados	59
Quadro 9 - Questionário de avaliação dos fatores de riscos psicossociais do teletrabalho.....	72
Quadro 10 - Medidas de confiabilidade de instrumentos	75
Quadro 11 - Caracterização dos especialistas	77
Quadro 12 - Testes do modelo.....	83
Quadro 13 - Estrutura de variáveis.....	87
Quadro 14 - Análise do tamanho da relevância preditiva dos construtos.....	99

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Testes de adequação da matriz de resposta	84
Tabela 2 - Análise de confiabilidade e validade convergente.....	89
Tabela 3 - Análise de cargas cruzadas	90
Tabela 4 - Novo teste de confiabilidade e validade convergente	91
Tabela 5 - Teste de validade discriminante do modelo elaborado	92
Tabela 6 - VIF de indicadores e construtos.....	96
Tabela 7- Análise de significância de caminho.....	96
Tabela 8 - Análise do tamanho do efeito do construto no R2.....	98
Tabela 9 - Análise do tamanho da relevância preditiva dos construtos.....	99

LISTA DE SIGLAS

CEP	Comissão de Ética em Pesquisa
CID-10	Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
COVID-19	Corona Vírus Disease - 2019
DC	Demanda-Controle
DER	Desequilíbrio Esforço-Recompensa
EaD	Educação a Distância
ERI	Effort-Reward Imbalance
EU-OSHA	European Occupational Safety and Health Administration
IA	Inteligência Artificial
IBM SPSS	Statistical Package for the Social Science
ILO	International Labour Organization
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MDC	Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa
KMO	Kaiser-Mayer-Olkin
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional sobre Amostra de Domicílios
PRIMA-EF	European Framework for Psychosocial Risk Management
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
VIF	Variance Inflation Factor

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	17
1.2 OBJETIVOS	20
1.2.1 Objetivo geral	20
1.2.2 Objetivos específicos	21
1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	21
1.3.1 Contexto da prática	21
1.3.2 Contexto acadêmico	25
1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	26
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	27
2 REFERENCIAL TEÓRICO	28
2.1 RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO	28
2.2 PANORAMA DO TELETRABALHO	38
2.2.1 O teletrabalho no Brasil	44
2.3 MODELOS TEÓRICOS SOBRE RISCO PSICOSSOCIAL NO TRABALHO.....	45
2.3.1 Psicodinâmica do trabalho	46
2.3.2 Modelo desequilíbrio esforço-recompensa	50
2.3.3 Modelo demanda-controle	50
2.4 ELABORAÇÃO DAS HIPÓTESES.....	51
3 METODOLOGIA E DEMOGRAFIA	54
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	54
3.2 MÉTODO DE TRABALHO	54
3.2.1 Sequência de trabalho	55
3.2.2 Elaboração da Base Teórica	56
3.2.3 Elaboração do instrumento de coleta de dados	59
3.2.4 Desenvolvimento das afirmações para o instrumento	61
3.2.4.1 Recursos e ambiente de teletrabalho.....	62
3.2.4.2 Jornada e demandas de teletrabalho	63
3.2.4.3 Comunicação entre colegas e superiores	64
3.2.4.4 Realização, motivação e reconhecimento profissional	65
3.2.4.5 Demanda e desempenho de trabalho	66
3.2.4.6 Amparo da organização e relevância do trabalho	67

3.2.4.7 Necessidade de apoio organizacional ou familiar durante o teletrabalho.....	69
3.2.4.8 Sintomas físicos e psicológicos.....	71
3.2.5 Confiabilidade e validade dos dados coletados.....	74
3.2.6 Unidade de análise.....	75
3.2.7 Procedimentos éticos.....	76
3.2.8 Validação do instrumento de coleta de dados.....	77
3.2.9 Coleta de dados.....	78
3.2.10 Análise dos dados.....	79
3.3 DEMOGRAFIA.....	79
4 ANÁLISE DO MODELO ESTRUTURAL DE RISCOS PSICOSSOCIAIS.....	83
4.1 ANÁLISE DE ADEQUAÇÃO DA MATRIZ DE RESPOSTAS.....	84
4.2 MODELO DE MENSURAÇÃO: EXECUÇÃO INICIAL.....	86
4.3 MODELO ELABORADO.....	89
4.4 EFEITOS MODERADORES E MEDIADORES.....	92
4.5 ANÁLISE ESTRUTURAL.....	94
5 DISCUSSÃO.....	101
5.1 HIPÓTESES.....	102
5.1.1 Hipótese 1 (H1).....	103
5.1.2 Hipóteses 2 e 3 (H2 e H3).....	104
5.1.3 Hipótese 4 (H4).....	106
5.1.4 Hipótese 5 (H5).....	107
5.1.5 Boas práticas do teletrabalho.....	109
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	113
6.1 LIMITAÇÕES E PESQUISAS FUTURAS.....	115
REFERÊNCIAS.....	118
APÊNDICE A – INSTRUMENTOS ANALISADOS.....	132
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO.....	133
APÊNDICE C – PARECER CEP.....	149
APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	153

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 trouxe mudanças sem precedentes para a economia mundial e para o mundo do trabalho. No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizou o novo surto de coronavírus como uma pandemia, e instou os governos de todo o mundo a se prepararem para a emergência de saúde pública (OMS, 2020). Assim que as medidas de encerramento ou de confinamento entraram em vigor, uma grande parte da população ativa foi instruída a ficar em casa e continuar a trabalhar remotamente, caso as suas funções o permitissem.

A pandemia de CORONA VÍRUS DISEASE (COVID-19) modificou a vida das pessoas, sendo necessário adotar práticas de combate ao vírus como o isolamento e o distanciamento social. As relações também foram afetadas no mundo do trabalho. As organizações tiveram que se adaptar e empresas, que até então não cogitavam o teletrabalho, passaram a assumi-lo como sua principal modalidade, de forma compulsória, sem preparação e recursos necessários (ARAUJO *et al.*, 2021).

O Teletrabalho a partir de casa, definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017, p. 5) como “[...] trabalho realizado em casa utilizando equipamento eletrônico [...]”, é o mecanismo através do qual múltiplas atividades econômicas continuaram a se desenvolver. O campo educacional é um dos setores sociais mais afetados desde que a pandemia forçou a suspensão das atividades de ensino presencial, adotando-se o ensino virtual ou à distância e o teletrabalho (PALMA-VASQUEZ; CARRASCO; HERNANDO-RODRIGUEZ, 2021).

Entretanto, se os temores de saúde relacionados à COVID-19 não existissem, a maioria dessas empresas não teria implementado práticas de teletrabalho de forma massiva (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020). Contudo, antes da pandemia, o teletrabalho já surgia como uma tendência crescente e os riscos que emergiam deste modelo já eram discutidos. Conforme a OIT (2019, p. 30),

[...] embora o teletrabalho possa retirar os trabalhadores de ambientes perigosos, também pode sujeitá-los a novos riscos, como os psicossociais e organizacionais, que vão adquirir cada vez mais importância à medida que o trabalho se transforma.

A OMS define os riscos psicossociais como decorrência de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos ao nível psicológico, físico e

social, tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2022). Tais riscos são interações dinâmicas entre diferentes dimensões do ser humano, tarefa, ocupação, meio ambiente, entre outros. A alteração dessa dinâmica gera riscos que impactam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (PEREIRA *et al.*, 2020).

De uma maneira geral, os riscos psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear adoecimento físico e mental nos trabalhadores. Entretanto, é preciso considerar as particularidades e a complexidade de cada situação de trabalho, sendo necessária uma visão contextualizada dos elementos envolvidos no processo de adoecimento mental.

No contexto da pandemia e do ensino universitário, professores passaram a realizar suas tarefas de forma inesperada por meio de aparatos tecnológicos e plataformas digitais sem terem sido formados ou recebido condições materiais e prescrições mínimas para isso. Essa exigência obrigou professores a se adaptarem abruptamente ao novo formato de ensino e ao ambiente virtual de trabalho, tendo que improvisar o próprio espaço doméstico e dividir a atenção com atividades domésticas e familiares (SOUZA *et al.*, 2021).

Embora o teletrabalho como modalidade de trabalho não seja novo, a sua adoção como resposta para conter a propagação da pandemia reforçou a relevância de vários desafios que devem ser enfrentados, não só pelos acadêmicos, mas por empregadores e decisores políticos. Entre esses desafios estão a organização do trabalho, segurança e saúde ocupacional, a rápida aquisição de competências (por exemplo, habilidades digitais) e a coexistência simultânea das esferas do trabalho e da família no mesmo espaço físico (MURILLO; SUÁREZ; MORENO-CHAPARRO, 2020).

Transtornos mentais entre professores vêm sendo abordados em vários estudos ao longo do tempo. De acordo com Azevedo (2017) eles não estão exclusivamente ligados a intensificação do trabalho, ao elevado volume de trabalho, a precariedade das condições existentes, mas também a diversidade e complexificação do trabalho, bem como a expectativa elevada referente a excelência.

Entre os docentes, os transtornos mentais situam-se entre as principais queixas de saúde. A incorporação de novas tecnologias, as mudanças no sistema educacional e nas formas de organização do trabalho, com cargas de trabalho

fatigantes, representam transformações no cotidiano dos professores. Essa situação coloca o professor em condição de maior vulnerabilidade ao sofrimento e ao adoecimento (FERREIRA *et al.*, 2015).

Logo, o estudo dos riscos psicossociais assume um papel vital nas universidades, onde os profissionais acadêmicos constituem, por definição, o seu principal ativo estratégico. O conhecimento sistêmico dos fatores laborais que expõem os acadêmicos a maior risco psicossocial é essencial para o desenvolvimento de políticas e estratégias preventivas que permitam reduzir as demandas trabalhistas e/ou aumentar os recursos disponíveis para enfrentá-las, com o objetivo de favorecer o desenvolvimento dos professores e, ao mesmo tempo, preservando sua saúde física e mental (PUJOL-COLS; FOUTEL; PORTA, 2019).

A Política Nacional de Segurança e Saúde e Segurança do Trabalhador, pautada pelos objetivos de promover a saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e prevenir acidentes e danos à saúde advindos do trabalho, ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho, através da Previdência Social do Brasil, ressalta que, a prevenção vai muito além da identificação e eliminação de ameaças visíveis, devendo alcançar a percepção dos riscos psicossociais (BRASIL, 2017b).

O problema dos riscos psicossociais é global, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez (2012 a 2016). Na Europa, o estresse ocupa a segunda posição entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho, afetando cerca de 40 milhões de pessoas, sendo responsável por 50 e 60% de todos os dias de trabalho perdidos no continente. (BRASIL, 2017b). Diante deste cenário, as pesquisas envolvendo a saúde psíquica do trabalhador podem fornecer conhecimento que apoio o desenvolvimento de ações de prevenção.

Diante da ampliação da digitalização, o trabalho fora da sede baseado em tecnologias de informação e comunicação (teletrabalho, teletrabalho e trabalho móvel) consolidou-se em vários segmentos do mercado de trabalho. Ainda assim, o impacto do teletrabalho na saúde dos funcionários está longe de ser claro e muitas vezes é discutido de forma controversa nos níveis individual, organizacional e político, mas também na pesquisa social (WÖHRMANN; EBNER, 2021).

Segundo Fana *et al.* (2020), as políticas para apoiar a transição para sistemas de trabalho remotos precisarão considerar cuidadosamente os potenciais benefícios e custos de produtividade, qualidade do trabalho e vida profissional dos trabalhadores, assim como o equilíbrio e saúde mental.

Para a (EU-OSHA, [2022]), “[...] os riscos psicossociais relacionados com o trabalho foram identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança do trabalho”. Somado a isso, a crise provocada pela COVID-19 destacou a necessidade de um sistema de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) em vigor, sólido e resiliente, que possa gerar capacidade para enfrentar emergências futuras e os desafios que lhes estejam associados e proteger a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as – apoiando simultaneamente a sobrevivência das empresas e a continuidade das atividades econômicas (OIT, 2021a).

As abordagens relacionadas aos riscos físicos, químicos e biológicos à saúde estão bem estabelecidas, enquanto os fatores psicossociais são frequentemente vistos como mais difíceis de abordar e precisam de uma estratégia mais sofisticada (WISCHLITZKI *et al.*, 2020). Diante da necessidade de explorar estes riscos, o desenvolvimento de pesquisas que busquem adentrar nesses temas é necessário para contribuir no desenvolvimento de políticas mais direcionadas a saúde e segurança dos trabalhadores e nos riscos psicossociais relacionados ao trabalho remoto.

Por fim, uma base teórica foi elaborada para contextualizar o tema e apresentar a sua relevância. A seguir, abordam-se as problemáticas associadas ao estudo, visando colaborar com o objetivo central que busca identificar os fatores de riscos psicossociais do trabalho mais influentes durante a pandemia de COVID-19, em docentes do ensino universitário, sob regime de teletrabalho.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A escalada destes riscos é um fenômeno que tem se tornado bastante expressivo no mundo contemporâneo. Para alguns, talvez as sociedades tenham chegado a uma situação inversamente proporcional entre, de um lado, uma queda dos riscos físicos concomitantemente ao declínio da sociedade industrial e, de outro

lado, um aumento dos riscos psíquicos no local de trabalho ligados notadamente à proliferação da sociedade de serviços (BARUKI, 2017).

Em paralelo às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a pandemia motivou estudos recentes que identificaram altas taxas de prevalência de ansiedade e depressão entre residentes de regiões afetadas por COVID-19 em todo o mundo (CHENG *et al*, 2021). A OIT entende que a prevenção de acidentes e de danos à saúde do trabalhador vai além da identificação e eliminação de ameaças visíveis, alcançando a percepção dos chamados riscos psicossociais, capazes de afetar a saúde mental do indivíduo, mas complexos em sua formação.

Durante uma pandemia é esperado que as pessoas estejam frequentemente em estado de alerta, preocupadas, confusas, estressadas e com sensação de falta de controle diante das incertezas do momento. Estima-se que entre um terço e metade da população exposta a uma epidemia pode vir a sofrer alguma manifestação psicopatológica, caso não seja feita nenhuma intervenção de cuidado específico para as reações e sintomas manifestados (NOAL; PASSOS; FREITAS, 2020).

Diante da implantação urgente do regime de teletrabalho, trabalhadores e gestores se veem desafiados a encontrar a medida adequada da distribuição e execução de metas e prazos que concorrem com o tempo do convívio familiar, tarefas domésticas e atividades escolares. A reflexão sobre o aprimoramento do regime de teletrabalho de forma a harmonizar produtividade e saúde mental dos trabalhadores será útil mesmo após o fim do isolamento, uma vez que as práticas remotas vão continuar caracterizando relações de trabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Em função disso, entender os efeitos do teletrabalho no bem-estar dos trabalhadores colabora com as ações de prevenção. Transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de perdas de dias no trabalho. Tais quadros são frequentes e comumente incapacitantes, evoluindo com absenteísmo pela doença e redução de produtividade (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015).

Em 2020, potencializados pela pandemia, a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais bateu recordes. Segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram mais de 576 mil afastamentos, uma alta de 26% em relação a 2019. As

dificuldades são várias: inadaptação ao *home office*, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, endividamento, incertezas sobre o futuro, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, entre outras (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2021).

Problemas de ordem mental tem atingido a sociedade, afetando as relações pessoais, profissionais e econômicas, pois o

o trabalho é um poderoso promotor da saúde mental ao propiciar espaços de sociabilidade, de formação da subjetividade e identidade pessoal e coletiva, ganhos na autoestima, resiliência ou habilidades emocionais, mas também, de modo reverso, pode propiciar sofrimento, adoecimento, e até mesmo a morte (CENTRO COLABORADOR DA VIGILÂNCIA DOS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR (CCVISAT), 2019, p. 5).

Contudo, o agravo mental enseja de modo mais frequente o afastamento temporário e não relacionado oficialmente à atividade do trabalhador, quando observado o cenário geral de concessão de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez. O motivo dessa constatação parece estar relacionado à intangibilidade do adoecimento mental. A decisão quanto à permanência deste adoecimento, assim como sobre sua relação com o trabalho, se mostra mais complexo do que aquele referente ao adoecimento físico, que pode se basear com maior frequência em lesões evidentes (visíveis) e exames conclusivos (BRASIL, 2017b).

Os motivos atribuídos pela OIT (2022), ao aumento dos casos de estresse relacionado ao trabalho, estão associados à globalização, fragmentação do mercado de trabalho; a demanda por contratos flexíveis; *downsizing* (enxugamento das empresas com corte de empregos) e *outsourcing* (terceirização); maior necessidade por flexibilidade em termos de funções e habilidades; crescente uso de contratos temporários; crescente insegurança de emprego; aumento da pressão e da carga de trabalho; assim como pouco equilíbrio entre vida social e trabalho. Estes fatores influenciam trabalhadores tanto em países em desenvolvimento quanto em países industrializados.

O trabalho remoto foi praticado em escala inédita durante a pandemia, somado a demandas únicas neste momento, parte do conhecimento anteriormente acumulado sobre o trabalho remoto pode não ter relevância contextual na atual crise da COVID-19. No mínimo, deve-se investigar como esse contexto moldou a experiência de trabalhar remotamente (WANG *et al.* 2021).

Como a pandemia tem contribuído com situações desafiadoras em diferentes níveis, os fatores de riscos psicossociais ocupacionais relacionados às alterações

provocadas nos modelos de trabalho e sua organização, bem como suas repercussões em diferentes áreas, ainda precisam ser mais melhor esclarecidos. Logo, pesquisas na área de Saúde e Segurança do Trabalho abordam um tema de interesse geral, uma vez que o adoecimento dos trabalhadores é um problema de saúde pública e existe uma preocupação global sobre o assunto.

Além disso, os caminhos e mecanismos pelos quais o teletrabalho afeta a saúde mental, estão longe de ser claros. Este é o ponto de partida para a investigação empírica desta dissertação. É a lacuna de pesquisa, materializada na seguinte questão de pesquisa: quais são os fatores de risco psicossociais do teletrabalho que foram mais influentes durante a pandemia de COVID-19, em docentes de ensino universitário? O método de pesquisa utilizado foi a *survey*, aplicado em uma universidade privada.

1.2 OBJETIVOS

Para ampliar a condução de ações voltadas a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores que executam suas atividades em casa, no sistema de teletrabalho, é essencial conhecer os fatores de riscos psicossociais ocupacionais ligados a atividade de docência, durante o período de pandemia. A identificação destes fatores permitirá ampliar as abordagens e ações de prevenção, visando a mitigação dos prejuízos individuais, organizacionais e sociais, não somente dentro de um cenário de pandemia, mas ampliando o conhecimento a respeito de modelos de trabalho alternativos, que permanecem sendo utilizados, mesmo após o retorno das atividades presenciais. Logo, é importante investigar os fatores de risco psicossociais mais influentes no teletrabalho.

1.2.1 Objetivo geral

Identificar os fatores de risco psicossociais do teletrabalho mais influentes, durante a pandemia, em docentes de uma universidade privada.

1.2.2 Objetivos específicos

Para responder ao problema de pesquisa e conseqüentemente atingir o objetivo geral, é necessário atender a alguns objetivos específicos, descritos a seguir:

- a) identificar os principais fatores de risco do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19;
- b) mensurar a intensidade da influência dos fatores de risco causados pela pandemia em professores de uma instituição de ensino universitária;
- c) sugerir melhorias no modelo de medição para futuras aplicações.

1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

O presente trabalho se justifica sob dois aspectos principais que lhe conferem relevância: primeiro, sob o contexto prático, diz respeito a sociedade, pois a preservação da saúde do trabalhador é essencial para a manutenção da atividade econômica e da realização pessoal. O segundo, sob o contexto acadêmico, está relacionado as contribuições empíricas para a área científica, buscando conhecer efeitos da pandemia de COVID-19 na sociedade.

No aspecto mais específico, em especial os fatores riscos psicossociais do teletrabalho, buscou-se conhecer a realidade dos docentes do ensino superior, classe de trabalhadores que permaneceu durante quase dois anos sob o regime de teletrabalho.

1.3.1 Contexto da prática

As estratégias que orientam as ações dentro de uma organização devem incluir a saúde e segurança do trabalho, de forma que a integração de áreas contribua para a compreensão das relações entre os processos, atividades e pessoas, e assim as soluções sejam construídas em conjunto. Além disso, os programas de prevenção devem abranger a saúde mental dos trabalhadores, como complementa Faiman (2012, p. 28):

Levando em consideração que não é sempre possível definir agentes etiológicos específicos para cada adoecimento, a saúde do trabalhador deve dirigir seu olhar crítico à organização do trabalho e às condições nas quais ele é realizado, uma vez que tem como característica básica a busca da compreensão das relações entre aspectos da atividade de trabalho e a saúde das pessoas, ou, mais especificamente, as repercussões subjetivas das experiências vividas no âmbito profissional que podem ser relacionadas à saúde.

Conforme estabelece a Norma Regulamentadora NR9 (BRASIL, 2020a), deve ser realizada a antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, porém, essa diretriz não contempla os fatores de risco psicossociais, que podem parecer mais subjetivos, mas que contribuem para o aparecimento de doenças relacionadas ao trabalho de forma significativa.

Conforme reforça Duarte (2018, p. 16),

[...] percebe-se, no âmbito jurídico, que o conceito de 'riscos psicossociais no trabalho' não é devidamente tratado pelas normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro, demonstrando que apesar de se intitular Estado democrático 'de direito', o Brasil é altamente tolerante com o intolerável – apesar do reconhecimento, por parte do Ministério do Trabalho, dos transtornos mentais causados pelo trabalho, não há um movimento no sentido de prevenir o problema.

Permitindo, de certa forma, que estes riscos sejam negligenciados pelas organizações (DUARTE, 2018).

Nos casos em que o trabalho é realizado a partir de casa, um abismo se abre e separa a empresa e o trabalhador, pois os programas corporativos de saúde e segurança, na maioria das vezes, não preveem alcançar trabalhadores que se encontram além das dependências da empresa, além disso, sobre aqueles que trabalham em casa, paira uma certa sensação de segurança, já que estão resguardados dos riscos físicos mais críticos, mas ainda assim expostos a riscos mentais e psicológicos, que mesmo silenciosos, podem oferecer danos graves à saúde.

Contudo, como a evolução do mundo sócio-laboral no século passado tem gerado novas formas de atuação laboral, nas quais a ligação física entre o local de trabalho e as tarefas a serem desempenhadas torna-se cada vez mais difusa, facilitada pela expansão das tecnologias de informação que afetam plenamente teletrabalhadores. O empregador é também, neste caso, responsável pela sua saúde e segurança, independentemente do local onde a tarefa é realizada, bem

como pela adoção de medidas preventivas aos riscos de exposição e pela realização de controles periódicos que garantam o cumprimento da legislação válida (HERRERO *et al.*, 2018).

A popularização e expansão do ensino *on-line* e o uso contínuo de tecnologias da informação na última década, principalmente, já sugeria mudanças nos modelos de trabalho, com alterações de horários, locais de trabalhos e modelos de gestão. Entretanto, dificilmente se imaginaria uma situação em que, mesmo aqueles profissionais do ensino tradicional estariam sujeitos a esta modalidade, adotada emergencialmente, em um confinamento duradouro causado por uma crise sanitária mundial, com potencial de efeitos psicossociais ainda imprecisos.

Como bem define Fana *et al.* (2020), o uso de ambientes virtuais foi normalizado sem ter sido avaliada a vulnerabilidade das pessoas que neles trabalham, tampouco os efeitos negativos derivados de inovações tecnológicas, como níveis mais elevados de estresse tecnológico e físico (distúrbios musculoesqueléticos) e transtornos psicológicos (*Burnout*, ansiedade e depressão), com o conseqüente aumento do absenteísmo ao trabalho.

No Brasil, em 2 de setembro de 2022 foi sancionada a Lei nº 14.442 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e aborda o tema teletrabalho. O objetivo da medida foi modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações já trazidas pela Lei nº 13.467, de 2017. O Art. 75-E. Dispõe que “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 2022a).

Entretanto, a Lei não faz exigências específicas ou fornece orientações aos empregadores que adotam o modelo, pois não tem intuito de despertar discussões sobre as ações que devem ser adotadas para a real prevenção, ela somente serve de alerta para responsabilidades trabalhistas que podem gerar sobre os empregadores, em caso de prejuízos ao trabalhador.

Como a tendência de teletrabalho é crescente na sociedade contemporânea, o empregador deve-se atentar ao dever de buscar meios de abranger aqueles que trabalham de seus domicílios, oferecendo condições adequadas para a atividade laborativa, estendendo seu olhar para fora da sua planta, para aquele trabalhador que é parte do seu negócio, mesmo atuando fora das dependências da organização,

de maneira que, entre os principais objetivos da organização, esteja sempre o indivíduo e a conservação da sua saúde e bem-estar.

De acordo com o estudo de Iavicoli e Di Tecco (2020, p. 336), sobre o estado da arte e as perspectivas futuras sobre o gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho:

[...] a emergência de COVID-19 levou rapidamente a uma abertura à flexibilidade no trabalho (trabalho remoto, horários flexíveis), produzindo mudanças permanentes no cenário de trabalho atual e potenciais impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores que ainda estão por ser totalmente investigados e verificados.

Sob o ponto de vista de Seidl, Andrade e De Fruyt (2020) muitos profissionais avaliam a pertinência de suas escolhas de carreira, num mundo com menos interações sociais e maiores tecnologias informacionais, procurando planejar e explorar novas alternativas. Estas oportunidades surgiram durante a pandemia, que acelerou a adoção do teletrabalho, inclusive em segmentos em que não previam seu uso.

Os riscos oriundos de mudanças tecnológicas, sociais e de organização (consequências da globalização) afetam gravemente a saúde dos trabalhadores, ainda que alguns dos riscos tradicionais tenham diminuído devido a maior segurança, a melhor regulamentação e a maiores recursos técnicos empregados. Paralelamente surgem novos tipos de doenças profissionais oriundas de riscos emergentes ocasionados por condições ergonômicas deficientes, exposição à radiação eletromagnética e devido aos riscos psicossociais (FERNANDES; MARZIALE, 2014).

Sendo assim, é possível afirmar que o teletrabalho, dentro deste cenário de pandemia, possui nexos ainda desconhecidos e relações inexploradas, oportunizando pesquisas que investiguem tais situações e consigam extrair os benefícios deste modelo, de maneira que seja possível proporcionar uma melhoria na qualidade de vida, bem-estar e saúde dos trabalhadores, quando utilizado de maneira adequada, e reduza os fatores de risco, associados a doenças ocupacionais.

1.3.2 Contexto acadêmico

Para que o conhecimento científico avance, é fundamental que sejam realizadas pesquisas formais sobre os temas de interesse. Como a pandemia de COVID-19 é um tema ainda pouco explorado, em 2022, existem muitas lacunas para pesquisa, sobre seus efeitos na sociedade, saúde, política, economia, ciência, entre outros.

Pesquisas anteriores a pandemia, na área de teletrabalho vem sendo realizadas desde 1976, quando Jack Nilles (1975) publicou o artigo seminal sobre o tema: *Telecommunications and organizational decentralization*, abordando este modelo de trabalho alternativo. Entretanto, nunca houve uma adesão tão grande ao modelo quanto durante a pandemia de COVID-19.

Quando o assunto são riscos psicossociais do trabalho, em 1984, a OIT publicou o primeiro documento oficial tratando especificamente do tema, alertando para sua incidência crescente e para necessidade de intervenção. Após essa publicação, foi construída uma agenda de pesquisa internacional, seguida de publicações da própria OIT e de outros organismos internacionais. No entanto, no Brasil, tais investimentos mostram-se incipientes e com poucos avanços (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020).

Na literatura sobre as relações entre saúde e trabalho, abordando contextos laborais específicos, estudos sobre a atividade de docente vêm ganhando visibilidade, possibilitando que comparações sejam feitas entre situações anteriores a pandemia de COVID-19 como é o caso da pesquisa de Borges *et al.* (2018) *Avaliação de fatores de risco psicossociais: estudo com docentes do ensino superior* aborda diversos fatores de risco psicossocial característicos da profissão de docente, e a pesquisa Macêdo, Amorim e Souza (2021) *Distanciamento social na pandemia da COVID-19: estudo com docentes universitárias* que detalha as experiências vividas pelos docentes durante a pandemia de COVID-19.

Com a aceleração na tendência de trabalhar a partir de casa, utilizando recursos tecnológicos, inclusive em setores onde o uso era menos provável, existe uma oportunidade de busca por dados empíricos que contribuam para esta base de conhecimento que envolve a área médica, a sociologia e a engenharia, subsidiando o incremento de estratégias voltadas ao bem-estar dos teletrabalhadores e a mitigação de danos em crises futuras.

Os resultados das buscas preliminares, como em Mozzato, Sgarbossa e Mozzato (2021), indicam que existe oportunidade de desenvolvimento na área de riscos psicossociais no teletrabalho, principalmente em docentes universitários, pois este modelo segue com potencial de permanecer em uso, pois no futuro haverá cada vez mais uso de tecnologias de apoio. Além disso, pesquisas empíricas são importantes para conhecermos a realidade do trabalho e contribuirmos com as reflexões sobre a saúde mental dos trabalhadores, suas tendências e direções, buscando a construção de condições adequadas de trabalho e bem-estar profissional, contribuindo para a sociedade com a diminuição do sofrimento humano, causado por acidentes e doenças ocupacionais.

Neffa (2015) indica que, enquanto trabalhadores, governos e empresários vêm se atentando para a questão dos riscos psicossociais, ainda há um caminho a ser percorrido para a definição clara desses riscos e como as relações entre as variáveis se dão desde a organização do trabalho até o agravo à saúde propriamente dito. A condução de pesquisas em variados contextos de trabalho apresenta-se como necessária, ainda mais em contextos em que as variáveis sociais instáveis, como as dos países em desenvolvimento, tornam o trabalho menos protegido, como no caso dos países latino-americanos (RODRIGUES; FAIAD, 2019).

Dada a atualidade e a emergência do tema, fica evidente a necessidade de mais debates sobre as questões que despontam desta crise pandêmica, inclusive sobre as atuais adversidades no ensino universitário, em que os docentes encontram-se imersos em constantes desafios (MOZZATO, A.; SGARBOSSA; MOZZATO, F., 2021).

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa se concentra em aprofundar os conhecimentos sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, na modalidade de teletrabalho, no contexto da pandemia de COVID-19 em docentes de ensino superior de uma instituição privada, localizada no Rio Grande do Sul. Não serão abordados riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos ou mecânicos. Também não será aplicada a docentes fora da Universidade objeto do estudo neste momento, tampouco serão investigadas doenças psicossociais relacionadas à atividade de docente fora do contexto de teletrabalho. As doenças psicossociais ocupacionais

serão abordadas sob a ótica da engenharia de Saúde e Segurança do Trabalho, não clínica ou psicológica.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho está organizado em seis capítulos. O primeiro capítulo, introdutório, contextualiza o tema de pesquisa, apresenta o objetivo e o problema de pesquisa e enfatiza as contribuições que justificam a pesquisa, delimitando sua abrangência.

O capítulo 2 apresenta um panorama do teletrabalho, riscos psicossociais e teorias que complementam o entendimento sobre a relação do homem com o seu trabalho. Os resultados gerados serão discutidos à luz deste arcabouço teórico.

O capítulo 3 apresenta os procedimentos metodológicos que guiaram a realização da pesquisa, detalhando as etapas e os métodos utilizados para obtenção dos resultados, bem como o detalhamento sobre a demografia da amostra de pesquisa.

O capítulo 4 apresenta a análise estrutural e os resultados obtidos através da modelagem, agregando dados empíricos ao conhecimento existente.

O capítulo 5 apresenta uma discussão a respeito dos resultados encontrados.

O capítulo 6 apresenta as contribuições da pesquisa, realizando um fechamento com as considerações finais, limitações da pesquisa e as recomendações para trabalhos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A fim de estruturar a pesquisa, este capítulo traz um referencial teórico com os principais temas envolvidos no estudo. Inicialmente serão conceituados os riscos e os fatores de riscos psicossociais, em seguida serão explorados alguns exemplos de fatores de riscos da atividade de docente.

Posteriormente o teletrabalho surgirá, trazendo um histórico da sua evolução como modelo de trabalho, até o momento em que se tornou extremamente necessário, utilizado durante o isolamento da pandemia de COVID-19.

Além disso, os modelos teóricos, que buscam esclarecer as consequências da relação do homem com o trabalho, serão trazidos para ampliar o entendimento a respeito deste tema.

2.1 RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO

Ao buscar compreender o adoecimento mental dos trabalhadores, é essencial considerar o cenário de trabalho contemporâneo, onde a meta dos modelos atuais de gestão é produzir cada vez mais com menos, em tempos mais curtos, sob o discurso de excelência e melhoria contínua, que reforçam o individualismo, aumentam o cansaço e se constituem como motor central da produção de danos à saúde mental dos trabalhadores (PEREIRA *et al.*, 2020).

Fatores psicossociais do trabalho, conforme a definição da OIT (1984) referem-se a interações entre ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições e capacidades dos trabalhadores, necessidades, cultura, considerações pessoais extra emprego que podem, por meio de percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho, tornando sua natureza complexa, em função desta combinação de fatores externos com fatores individuais.

Eles representam o conjunto de percepções e experiências do trabalhador, alguns de caráter individual, outros referentes às expectativas econômicas ou de desenvolvimento pessoal e outros, ainda, às relações humanas e seus aspectos emocionais. Dessa forma, tais fatores consistem em interações entre o trabalho e o ambiente laboral, a satisfação no trabalho e as condições da organização e, por outro lado, as características pessoais do trabalhador, suas necessidades, sua

cultura, suas experiências e sua percepção de mundo (CAMELO; ANGERAMI, 2008).

Trabalhar em casa durante a pandemia da COVID-19 difere do teletrabalho em condições normais, pois os trabalhadores trabalham em casa por um período prolongado, sob circunstâncias externas difíceis. Esta situação pode provocar níveis de ansiedade mais elevados do que o habitual, relacionadas às implicações sanitárias, sociais e econômicas da crise (OIT, 2020a).

Apesar do impacto das pandemias na saúde e bem-estar dos trabalhadores, e da sua clara influência nos riscos psicossociais, quase não existem estudos que tenham abordado o efeito de uma pandemia sobre estes riscos. Embora existam estudos realizados no âmbito de diferentes crises, permitindo contextualizar situações de stress, estes não incidem sobre o caso específico de uma pandemia como a que estamos enfrentando devido à COVID-19. Esta situação é ainda mais limitada se considerarmos o impacto nos professores (PRADO-GASCÓ *et al.*, 2020).

O Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER, 2020) da EU-OSHA explora as formas de perceber e gerir os riscos psicossociais nas empresas europeias, identificando os principais agentes, obstáculos e necessidades de apoio, mostrando que os riscos psicossociais são mais complexos e difíceis de gerir do que os riscos “habituais” de saúde e segurança no trabalho, por isso, é necessário sensibilizar e criar ferramentas simples e práticas que facilitem a gestão da violência, do assédio e do stress relacionados com o trabalho.

Segundo estimativa da OMS (2020), os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%. No Brasil, dados do INSS sobre a concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença por incapacidade para o trabalho, entre 2018 e 2020, mostram que os transtornos mentais relacionados ao trabalho, com destaque para a depressão, transtornos de ansiedade e transtorno afetivo bipolar, quando somados, ocupam o terceiro lugar entre as causas dessas ocorrências.

Desenvolvida pela OMS, a Classificação Internacional de Doenças (CID) fornece uma padronização universal das doenças, problemas de saúde pública, sinais e sintomas, queixas, causas externas para ferimentos e circunstâncias sociais, apresentando um panorama amplo da situação em saúde dos países e suas populações.

Baseada nessa classificação, a Portaria n.º 1.339/1999 do Ministério da Saúde do Brasil lista os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho para ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS), para uso clínico e epidemiológico. Através desta lista é possível conhecer os tipos de doenças e suas características particulares (BRASIL, 1999). Os transtornos mentais de comportamento e seus fatores de risco de natureza ocupacional estão relacionados no Quadro 1, conforme a CID:

Quadro 1 - Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho

Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho	Fatores de risco de natureza ocupacional conhecidos
Episódios depressivos	A relação dos episódios depressivos com o trabalho pode ser sutil. As decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior, no trabalho, geradas pelo excesso de competição, implicando ameaça permanente de perda do lugar que o trabalhador ocupa na hierarquia da empresa, perda efetiva, perda do posto de trabalho e demissão podem determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas. A situação de desemprego prolongado tem estado associada ao desenvolvimento de episódios depressivos em vários estudos em diferentes países.
Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho)	O trabalho é considerado um dos fatores psicossociais de risco para o alcoolismo crônico. O consumo coletivo de bebidas alcoólicas associado a situações de trabalho pode ser decorrente de prática defensiva, como meio de garantir inclusão no grupo. Também pode ser uma forma de viabilizar o próprio trabalho, em decorrência dos efeitos farmacológicos próprios do álcool: calmante, euforizante, estimulante, relaxante, indutor do sono, anestésico e antisséptico. Entretanto, essas situações não são suficientes para caracterizar o uso patológico de bebidas alcoólicas.
Estado de estresse pós-traumático	Existem estudos restritos a pequenos grupos e relatos de casos. O risco de desenvolvimento do transtorno de estresse pós-traumático relacionado ao trabalho parece estar relacionado a trabalhos perigosos que envolvem responsabilidade com vidas humanas, com risco de grandes acidentes, como o trabalho nos sistemas de transporte ferroviário, metroviário e aéreo, o trabalho dos bombeiros etc.
Neurastenia (inclui síndrome de fadiga)	Ritmos de trabalho acelerados, sem pausas ou com pausas sem as devidas condições para repousar e relaxar; jornadas de trabalho prolongadas (excesso de horas extras, tempo de transporte de casa para o trabalho e do trabalho para casa muito longo, dupla jornada de trabalho para complementar a renda familiar) e jornada de trabalho em turnos alternados.
Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional)	Problemas relacionados ao emprego e ao desemprego, desemprego, mudança de emprego, ameaça de perda de emprego, ritmo de trabalho penoso, má adaptação ao trabalho (condições difíceis de trabalho), outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho.

Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, má adaptação à organização do horário de trabalho (trabalho em turnos ou trabalho noturno), circunstância relativa às condições de trabalho.
Sensação de estar acabado (síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional)	Segundo Maslach & Jackson, em 1981 e em 1986, e Maslach, em 1993, a síndrome de esgotamento profissional é composta por três elementos centrais: exaustão emocional (sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo); despersonalização (reação negativa, insensibilidade ou afastamento excessivo do público que deveria receber os serviços ou cuidados do paciente); diminuição do envolvimento pessoal no trabalho (sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho).

Fonte: Elaborado pela autora com base em Brasil (1999).

Nota: A lista exclui os transtornos mentais relacionados à exposição a substâncias químicas neurotóxicas.

O Quadro 1 detalha os transtornos mentais e de comportamento, definidos pela CID-10, entretanto, a CID-11, elaborada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), começou a vigorar em 1 de janeiro de 2022, em âmbito global, atualizando diversas condições, com destaque para o transtorno do espectro autista e transexualidade, e novas categorias relativas à Covid-19. Entretanto, conforme o Ministério da Saúde do Brasil, a sua implementação será um grande desafio, pois, o processo de tradução, adaptação, revisão e implementação na nova língua é um dificultador importante, que demandará tempo, desta forma, nessa pesquisa será utilizada a CID-10.

Além dos fatores de risco psicossocial, que traduzem um desequilíbrio individual e organizacional, cuja permanência, associada à ausência de estratégias para os controlar, prevenir e contrariar pode pôr em risco a saúde dos trabalhadores, as consequências individuais podem ocorrer ao nível fisiológico (como reações cardiovasculares, incômodo ao nível musculoesqueléticos ou digestivos), ao nível mental (depressão, esquizofrenia e paranoia) ou ao nível psicológico (irritação, cansaço, dificuldades de concentração, insônias, angústia, agressividade, aumento de consumo de tabaco e álcool) (HOEL *et al.*, 2001).

A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) - Brasil detalha a relação entre os agravos à saúde mental e o trabalho, e acrescenta:

Em nossa sociedade, o trabalho é mediador de integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico), tendo, assim, importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e portanto, na saúde física e mental das pessoas. A

contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas dá-se a partir de ampla gama de aspectos: desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico, até a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional. Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores (DIAS, 2001, p. 161).

Muitas fontes de risco costumam ser destacadas a partir de situações rotineiras, como mostra o Quadro 2, ressaltando as categorias em que eles tendem a ser originados:

Quadro 2 - Categoria de fatores de risco psicossocial

Órgão	Categoria	
OSHA-EU	<ul style="list-style-type: none"> - cargas de trabalho excessivas; - exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções; - falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controle sobre a forma como executa o trabalho; - má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral; - comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas; - assédio psicológico ou sexual e violência de terceiros. 	
OIT	<ul style="list-style-type: none"> - fatores ligados ao meio físico de trabalho; - fatores intrínsecos ao emprego; - fatores ligados à gestão do tempo de trabalho; - fatores ligados às modalidades de gestão e de funcionamento da empresa; - fatores ligados à evolução tecnológica; - outros fatores de risco; 	
ISTAS	<ul style="list-style-type: none"> - excesso de exigências psicológicas do trabalho; - falta de influência ou autonomia no desenvolvimento do trabalho; - falta de suporte social e baixa ou má qualidade da liderança (que não apoia o trabalhador); e - escassas compensações do trabalho. 	
PRIMA-EF	fatores organizacionais	
	políticas/instalações	<ul style="list-style-type: none"> - instalações para otimizar o equilíbrio trabalho vida e pessoal - gestão de recursos humanos - políticas de segurança e saúde no trabalho - responsabilidade social empresarial relacionada à gestão de riscos psicossociais - estratégia de negócio

	cultura organizacional	- relacionamento aberto/ baseado em confiança entre gerência e trabalhadores - informações da gerência/ feedback de comunicação (métodos de baixo para cima/de cima para baixo) - justiça organizacional
	relações industriais	- existência de comitê/representantes dos trabalhadores ativo - filiação sindical - acordos coletivos
	fatores relacionados ao trabalho	
	condições de emprego	- contrato pagamento histórico de trabalho
	concepção organizacional	- rodízio de função/treinamento cruzado - trabalho em equipe multi-habilidades
	qualidade de trabalho	- demandas de trabalho autonomia / latitude de decisão - segurança no trabalho - apoio social e conflito violência, assédio, bullying - discriminação tempo de trabalho - trabalho a partir de casa, teletrabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O Quadro 2 abrange os fatores de riscos listados pelas mais importantes organizações internacionais de cuidados ao trabalhador e exemplifica em que situações o trabalho pode ser promotor de doenças relacionadas a ele.

Tais fatores podem influenciar a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, podendo ter sua origem no indivíduo e/ou na estrutura da organização do trabalho, incluindo aspectos sociais, culturais, e aspectos psicológicos, tais como as atitudes, as crenças e os traços de personalidade (MATOS, 2014).

Na revisão sistemática realizada por Diehl e Marin (2016), sobre o adoecimento mental em professores brasileiros (2010 a 2015) a síndrome de *burnout* desponta como o principal adoecimento mental investigado. Já o estresse, a ansiedade, o esgotamento e problemas relacionados ao sono são os sintomas que mais apareceram como sintomas que podem acarretar afastamento ocasional do trabalho e/ou de longo prazo, causando impacto socioeconômico em razão dos dias perdidos e declínio da qualidade do ensino, mas nem sempre relacionados ao trabalho.

Há certo consenso na literatura sobre os aspectos da profissão de docente que favorecem o aparecimento de doenças de cunho psicológico, como sobrecarga, constante necessidade de aperfeiçoamento e precarização das relações de trabalho.

Quadro 3 - Fatores de risco psicossociais em docentes

Autor	Riscos psicossociais da atividade de docente
PUJOL-COLS; FOUTEL; PORTA (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Ampla variedade de atividades; - Altos níveis de concentração, precisão e atenção aos detalhes; - Consumo de alta energia cognitiva.
SANCHEZ <i>et al.</i> (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Exigências referentes à alta produtividade científica; - Necessidade de constante atualização pela participação em congressos/ bancas; - Longas jornadas de trabalho, inclusive nos finais de semana e feriados; - Falta de equipamentos e condições de trabalho, - Estresse tecnológico.
SANTOS <i>et al.</i> (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Complexidade de sua multitarefa, à docência está entre as atividades laborais mais estressantes.
GEMELLI, CLOSS, FRAGA (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Mudanças nas formas de contratação; - Crescimento do desemprego; - Complexificação das relações de trabalho no ensino superior, intensificando e precarizando o trabalho; - Sofrimento causado pelas dimensões afetivas, éticas e políticas, podem resultar no adoecimento de professores e professoras.
LUZ <i>et al.</i> (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Desvalorização profissional, baixa autoestima e ausência de resultados; - Limitações de tempo e recursos; - Relação com colegas de profissão; - Falta de reconhecimento; - Condições de trabalho; - Clima organizacional; - Ambiente, a carga e a pressão no trabalho; - Carência de infraestrutura; - Falta de apoio, social e administrativo.

SOUZA <i>et al.</i> (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Novas exigências e mudanças na organização do trabalho; - Necessidade de realizar atividades fora da jornada formal de trabalho, como gravar aulas, disponibilizá-las em plataformas digitais e atender aluno(a)s por aplicativos como o Whatsapp; - Intensificação do trabalho; - Redução do tempo para descanso na jornada de trabalho; - Falta de tempo para atualização e requalificação profissional; - Potencialização da sobrecarga de trabalho.
SAMPAIO (1982)	<ul style="list-style-type: none"> - Degradação da condição docente em termos de remunerações e condições de trabalho em comparação com outras profissões contribuindo; - Aumento nos índices de mal-estar e stress e insatisfação profissional, além de baixa motivação.
BOSI (2007)	<ul style="list-style-type: none"> - A competição é naturalizada, tornando-se a regra; - A escassez de recursos para pesquisa (e para o trabalho docente em geral) também é naturalizada e se transforma em realidade que avaliza a "competência" dos que conseguem acessar tais recursos; - E o resultado dessa dinâmica traz consequências comuns ao mundo do trabalho, tais como o estresse, o estado permanente de cansaço, a depressão e até o suicídio; - Sentimento de desapontamento com suas carreiras é uma constante à medida que não conseguem um desempenho materializado em publicações considerado satisfatório.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O Quadro 3 exemplifica as situações vivenciadas rotineiramente pelos profissionais da educação, que podem se tornar fatores de riscos, se não gerenciados. Neste caso, estudos com profissionais do ensino infantil, básico e técnico não foram incluídos, pois, as características dos fatores de riscos das atividades divergiam bastante em relação aos docentes.

Esta panorâmica permite-nos compreender o motivo pelo qual o relatório da OIT (1981) considerou a docência como uma profissão de risco em termos de esgotamento físico e mental dada a exposição exaustiva a condições negativas que promovem o stress, tais como tamanhos das turmas; ritmos diferentes de aprendizagem dos alunos; horários pouco adequados; falta de condições de

trabalho; desvalorização entre pares e superiores; pressão para cumprir o programa; e ausência de tempo para investir na formação, falta de realização profissional.

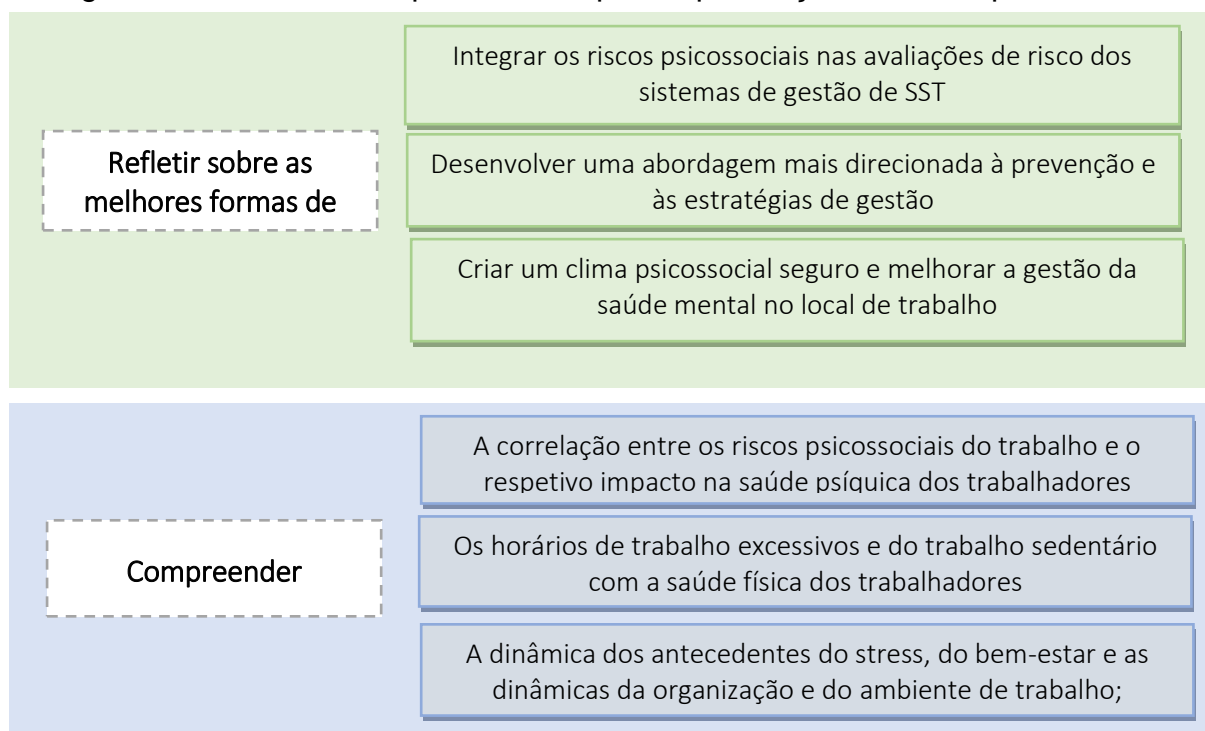
As condições de exercício da docência estão sujeitas a interferências de diferente natureza que potencializam desgaste físico e psíquico (BORGES *et al.*, 2018). Além dos fatores já mencionados, problemas estruturais de acesso à banda larga e aos meios tecnológicos de comunicação por *internet* ainda é uma realidade desigual para um grande contingente de pessoas. Há, ainda, a falta de treinamento de professores para realizar educação digital (no setor público e privado), despreparo dos gestores de instituições de ensino para planejar ações de médio e longo prazo nessa direção, além das incertezas e inseguranças típicas de um processo de adaptação cultural para o qual não se sabe ao certo suas chances de sucesso (CRUZ *et al.*, 2020).

Conhecer as doenças psicossociais relacionadas ao trabalho é de suma importância para uma boa gestão de SST em qualquer área, porém, o predomínio de publicações com este tema tem focado nos profissionais de saúde, conforme Rodrigues, Faiad e Facas (2020, p. 2):

a partir de uma análise bibliométrica da produção nacional sobre o tema entre 2008 e 2017, foram identificados apenas oito estudos, publicados em periódicos de psicologia, com maior concentração da produção nas áreas de enfermagem e saúde coletiva.

Conforme sugere a OIT (2019), são necessárias reflexões e investigações suplementares sobre questões que envolvem os riscos psicossociais ocupacionais, tais como detalhadas na Figura 1:

Figura 1 - Reflexões complementares para a prevenção de riscos psicossociais



Fonte: Elaborada pela autora, com base em OIT (2019).

A Figura 1 sugere as formas de iniciar um processo de reconhecimento dos riscos psicossociais, integrando eles as políticas de SST, compreendendo sua origem e dinâmica. Lógico que, para cada tipo de atividade e organização, estas estratégias devem ser direcionadas, possibilitando evidenciar situações mais críticas da rotina de trabalho, que não podem ser detalhadas dentro da amplitude das sugestões da Figura 1.

Quando se fala em compreender a correlação dos riscos psicossociais do trabalho e seus impactos, a OIT ressalta que também devem ser incluídas doenças cardiovasculares e musculo-esqueléticas, hipertensão, distúrbios gastrointestinais e distúrbios da saúde mental (exaustão/depressão) etc. como riscos da ocupação. Além disso, compreender as situações de trabalho insalubre como fatores relacionados ao stress e buscar entender a relação dos antecedentes do bem-estar, contribuem para a prevenção de doenças.

De acordo com Azevedo (2017, p. 28):

Alguns aspectos podem guiar possíveis respostas a essas questões referente a ampliação e a complexidade do exercício do trabalho docente, destacando-se as pressões voltadas à produção acadêmica, que exigem versatilidade diante da realização de atividades que lhe são demandadas pela universidade, incluindo o alongamento da jornada de trabalho, flexibilidade, versatilidade e polivalência, em que os trabalhadores são direcionados a trabalhar por mais tempo.

Dessa forma, os riscos psicossociais representam uma variável importante para o bem-estar dos trabalhadores e devem ser compreendidos mais claramente. Sendo assim, a pesquisa nessa área tem assumido particular importância, pois, além de permitir compreender como as diversas variáveis se articulam na produção dos riscos, possibilita o desenvolvimento de estratégias de intervenção cientificamente respaldadas (RODRIGUES; FAIAD, 2019).

2.2 PANORAMA DO TELETRABALHO

Diante da crise sanitária mundial, provocada pela pandemia de COVID-19, medidas para conter a propagação do vírus foram criadas, baseadas principalmente na premissa de que o vírus é altamente contagioso, exigindo um distanciamento social generalizado. Assim, uma das alternativas amplamente adotadas pelas organizações foi a flexibilização nos modelos de trabalho, como o trabalho a partir de casa, ou teletrabalho.

A definição adotada pela Eurofound e OIT (2020 a), é de que o teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, em outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora. A definição de teletrabalho, no entanto, não é unívoca: encontra-se na literatura, tanto nacional como internacional, a utilização de vários termos para se referir ao mesmo fenômeno e de um mesmo termo para aludir a diferentes especificidades, como no Quadro 4:

Quadro 4 - Termos utilizados para definir trabalho a distância

Local	Termo utilizado	Definição
EUA	<i>telecommuting</i>	Este termo enfatiza (a falta de) deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas
Europa	<i>telework</i>	Este termo enfatiza as atividades realizadas por meios tecnológicos. A OIT opta pelo termo teletrabalho (<i>telework</i> , em inglês)
	<i>home office</i>	Este termo diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do <i>telework</i> ou <i>telecommuting</i> , quando a tarefa é realizada na casa do trabalhador.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Rocha e Amador (2018).

Embora as definições trazidas pelo Quadro 4 sejam bastante semelhantes quanto a realização do trabalho fora da sede da empresa, nesta pesquisa será utilizado o termo teletrabalho para se referir ao trabalho executado remotamente, a partir de casa, situação vivenciada por muitos profissionais durante a pandemia de COVID-19.

Quando realizada a busca na base de dados da Web of Science, utilizando os termos “*telework*” OR “*telecommuting*” foram listados 1835 artigos, dos quais 552 possuíam acesso aberto e estavam publicados nas línguas: inglesa, portuguesa e espanhola, limitando a pesquisa a estes resultados. Para compreender as diferentes abordagens realizadas pelas pesquisas ao longo do tempo, a revisão foi dividida entre três momentos: o início das pesquisas sobre teletrabalho (entre 1975 e 1999), a popularização das ferramentas de TIC, marco deste modelo (2000 a 2019) e, por fim, pesquisas envolvendo o teletrabalho no cenário da pandemia de COVID-19 (2020 a atualmente).

O termo *telework* foi usado pela primeira vez por Jack M. Nilles, em seu artigo seminal *Telecommunications and Organizational Decentralization*, publicado em 1975, que sugeria, através do uso do trabalho a distância, apoiado pela tecnologia, uma solução para problemas gerados pelas aglomerações urbanas e a sobrecarga do sistema rodoviário provocada pelo uso do transporte particular.

Em 1982, Olson examinava como o uso de novas tecnologias poderia afetar a cultura organizacional de uma empresa e a produtividade individual, teorizando sobre possíveis cenários, onde o “bom” seria o uso de automação para ampliar o gerenciamento dos funcionários e negócios, e o “ruim” seria criação de empregos

mais rotineiros e repetitivos, análogos às fábricas da revolução industrial, apontando como desafio o futuro, aumentar a produtividade organizacional e, simultaneamente, melhorar a qualidade de vida no trabalho, proposta que se mantém atual.

Desde então, as produções sobre teletrabalho, até 1999, abordavam temas como: os elementos-chave que impactavam sobre a decisão individual de teletrabalho (MOKHTARIAN; SALOMON, 1993), vantagens e dificuldades da realização de teletrabalho (REID, 1995), em função de fatores demográficos e atitudinais (MANNERING; MOKHTARIAN, 1995) ou envolvendo os impactos relacionados a viagens de teletrabalho (MOKHTARIAN; HANDY; SALOMON, 1995), além disso, pesquisas sobre emissões atmosféricas relacionadas aos dias de teletrabalho (MOKHTARIAN; VARMA, 1995), muito derivadas das ideias lançadas por Niells (1975) que envolviam deslocamento, impacto ambiental do uso do automóvel e uso de tecnologias para trabalhar a partir de outro local, afastado da organização central.

À medida que a tecnologia foi se revelando um suporte consistente para a realização do trabalho a distância, novas perspectivas foram se desenvolvendo, como Ellison (1999) apresentou em seu artigo de revisão, houve um agrupamento de seis grandes preocupações temáticas: medição e escopo do teletrabalho; gestão de teletrabalhadores; impactos do teletrabalho relacionados com as viagens; cultura organizacional e isolamento dos funcionários; fronteiras entre “casa” e “trabalho”; e o impacto do teletrabalho no indivíduo e na família.

Em paralelo aos avanços tecnológicos ocorridos na virada do século, os modelos de trabalho também mudaram, conforme Boell, Cecez-Kecmanovic, E Campbell, (2016, p. 1):

[...] o papel transformador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) é particularmente visível nas formas como o trabalho do conhecimento é organizado e realizado. Com a queda dos custos de TIC e infraestrutura relacionada, facilidade de acesso à Internet de alta velocidade, bem como a onipresença de dispositivos móveis, as limitações de espaço-tempo na condução do trabalho de conhecimento diminuíram bastante, revelando outras oportunidades de pesquisa na área de teletrabalho.

A partir do final dos anos 2000 houve uma grande diversificação de pesquisas relacionadas a temática de teletrabalho, conforme as publicações sobre os arranjos alternativos de trabalho (SPREITZER; CAMERON; GARRETT, 2017), consequências do teletrabalho no esforço, bem-estar e equilíbrio entre vida

profissional e pessoal (FELSTEAD; HENSEKE, 2017), condições que impactam positivamente e negativamente no conflito trabalho-família (SOLIS, 2016), a forma como a transformação digital afeta as organizações (SCHWARZMULLER; BROSI; WELPE, 2018), o apoio social no local de trabalho entre teletrabalhadores, colegas de escritório e supervisores (COLLINS; HISLOP; CARTWRIGHT, 2016), além de outras questões como liderança, desempenho e engajamento no modelo remoto.

A Figura 2, extraída da pesquisa realizada na base de dados da Web Of Science mostra como estão organizadas as principais concentrações de estudo científicos:

Figura 2 - Áreas de pesquisas do teletrabalho (2000 a 2022)



Fonte: Elaborada pela autora, com base na Web Of Science (2022).

Na Figura 2 é possível observar que as pesquisas classificadas nas áreas de saúde ocupacional, gerenciamento e ciências ambientais tem destaque, pois apresentam maior número de publicações. Isso significa que as questões relacionadas ao teletrabalho estão sendo discutidas sob o ponto de vista de estratégico.

Em 2019, Thulin, Vilhelmson e Johansson (2019) traçaram o perfil de transição do teletrabalho, ressaltando mudanças importantes ocorridas nos anos anteriores, como o aumento de tarefas adequadas ao teletrabalho, a expansão do trabalho cada vez mais para o tempo livre, ou seja, sendo realizado fora do horário normal de trabalho, à noite, nos finais de semana e feriados, concorrendo assim com

a vida privada e a tendência da digitalização, que permite acessos *on-line* por meio de tecnologias móveis de informação e comunicação (TICs), especialmente o uso do *smartphone*.

Conforme Buomprisco *et al.* (2021), são inúmeras as vantagens e desvantagens apontadas no modelo de trabalho a distância, sob a perspectiva do trabalhador, mas também da organização, como podem ser observadas no Quadro 5, a seguir.

Quadro 5 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Trabalhadores		Organização	
Vantagens	Desvantagens	Vantagens	Desvantagens
Redução no tempo de deslocamento	Menor visibilidade para oportunidades na carreira	Aumento da produtividade	Dificuldade em gerenciar a distância
Trabalho adequado a disponibilidade e ritmo pessoal	Isolamento, redução nas relações externas	Redução de custos e recursos da empresa	Reorganização da cultura dos processos
Maior tempo livre	Invasão da esfera privada	Aumento da motivação dos funcionários	Vários contratos de trabalho para gerir
Controle por objetivos	Dificuldade em participar de ações sindicais	Redução dos cargos de liderança intermediários	Conflito entre líderes intermediários
Maior proximidade com família e amigos	Normas de segurança do trabalho mais distantes	Menor custo com locações de imóveis	Aumento de despesas com equipamentos, TIC e treinamentos
Livre escolha de onde residir	Redução da distinção espacial entre casa e trabalho	Maior organização e flexibilidade	Discussão da organização empresarial

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Buomprisco *et al.* (2021).

A síntese realizada no Quadro 5 mostra de forma detalhada quais são as principais pontos positivos e negativos, sob o ponto de vista dos envolvidos neste tipo de arranjo de trabalho e resume bem o que pesquisas anteriores a 2021 vinham trazendo como situações que emergiam deste modelo.

É plausível que esta nova forma de organizar o trabalho possa perturbar o ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador. Por exemplo, as condições de trabalho físicas e psicossociais são claramente diferentes quando se compara o trabalho de um escritório com o teletrabalho. Assim, é necessário um conhecimento atualizado para esclarecer sobre como uma mudança para o teletrabalho impacta a saúde dos funcionários. Essas relações entre o trabalho e a saúde podem funcionar por meio de mecanismos psicossociais, organizacionais ou físicos (LUNDE *et al.*, 2022).

O teletrabalho, seja por motivos econômicos, seja por imposições externas como a pandemia de COVID-19, suscitou questões, tais como: como garantir condições favoráveis de trabalho remoto e a manutenção da saúde mental. Se antes as discussões eram sobre a necessidade de se implantar o sistema de teletrabalho pensando nas grandes distâncias percorridas e na possibilidade de adequação à rotina pessoal, hoje ele provém da necessidade de ajustes às transformações econômicas, sociais e tecnológicas, e condicionados ao cenário de pandemia, sem planejar a implantação do novo modo de trabalho (ARAÚJO *et al.*, 2021).

Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), os maiores desafios para a saúde do trabalhador atualmente e no futuro são os problemas de saúde ocupacional ligados às novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e energias físicas, riscos de saúde associados a novas biotecnologias, transferência de tecnologias perigosas, envelhecimento da população trabalhadora, problemas especiais dos grupos vulneráveis (doenças crônicas e deficientes físicos), incluindo migrantes e desempregados, problemas relacionados com a crescente mobilidades dos trabalhadores e novas doenças ocupacionais de várias origens.

Embora o número de pessoas em regime de teletrabalho em tempo total ou parcial tenha aumentado gradualmente ao longo dos anos (EUROSTAT, 2021), a pandemia certamente veio acelerar a adoção desta modalidade de trabalho por parte das entidades empregadoras. Num cenário como a pandemia da COVID-19, o teletrabalho tem demonstrado ser um fator importante para garantir a continuidade das atividades econômicas.

No entanto, o relatório técnico elaborado pela OMS (2020) alerta que, sem planejamento e organização e sem suporte de saúde e segurança, o impacto do teletrabalho na saúde física e mental e no bem-estar dos trabalhadores pode ser significativo. Pode levar ao isolamento, esgotamento, depressão, violência doméstica, lesões musculoesqueléticas e outras, fadiga ocular, aumento do tabagismo e consumo de álcool, tempo prolongado de sessão, tela e ganho de peso não saudável.

2.2.1 O teletrabalho no Brasil

A pandemia de COVID-19 impactou de diversas formas o mundo do trabalho, em uma dimensão inédita no século XXI. Escolas, universidades e empresas de diversos setores econômicos passaram a adotar o trabalho remoto, transferindo o trabalho presencial para os domicílios. No Brasil, em 26 de fevereiro de 2020 foi confirmado o primeiro caso de COVID-19. Assim, no começo de março, diversas medidas de incentivo ao distanciamento social foram iniciadas, nos âmbitos público e privado (BRIDI; VAZQUEZ, 2021).

Segundo pesquisa feita pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 20,8 milhões de pessoas podem utilizar o *home office*, correspondendo a 22,7% dos postos de trabalho. Entre os profissionais com maiores possibilidades de trabalhar em casa, estão os profissionais da ciência e intelectuais (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), apoio administrativo (41%), técnicos e profissionais de nível médio (30%), sendo que as porcentagens são em relação ao total de profissionais em cada área. Embora trabalhar em casa seja uma resposta temporária à pandemia, para muitas pessoas e empresas essa transição pode servir como catalisador de uma nova maneira de fazer negócios nos próximos anos (GOÉS; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Posteriormente, dados desta pesquisa mostraram os resultados médios para o ano de 2020, (obtidos de maio a novembro): de todas as pessoas que estão em trabalho remoto no país, 10,3% exercem atividade de educação privada. Isso é equivalente a quase a metade (51%) de todas as pessoas que trabalham na atividade de educação privada (GOÉS; MARTINS; NASCIMENTO, 2021).

O teletrabalho antes da pandemia apresentava condições diferentes das que submeteram os trabalhadores ao confinamento durante a fase mais aguda de transmissão da COVID-19. Uma pesquisa do Centro de Inovação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV-EAESP) realizada em abril/2020, mostrou que 56%, dos 464 entrevistados, encontraram muita dificuldade ou dificuldade moderada em equilibrar as atividades profissionais e pessoais no *home office*. O levantamento constatou ainda que para 45,8% houve aumento da carga de trabalho após o isolamento. Ainda 34% dos entrevistados consideraram difícil ou muito difícil manter a motivação, e 36% opinaram ser difícil ou muito difícil manter a produtividade (FGV-EAESP, 2020).

Certamente fatores decorrentes da pandemia, como isolamento social, confinamento, sobreposição de tarefas profissionais e domiciliares, *Transformaram o sonho do home office em pesadelo* (ALFAGEME, 2020). A gestão dos riscos psicossociais tem de ser considerada uma das preocupações mais relevantes em matéria de saúde e segurança no trabalho, sendo que a saúde mental dos trabalhadores já foi assinalada pelas Nações Unidas, OMS e OIT como um dos problemas a enfrentar durante a pandemia. Impõe-se, assim, como nunca, um reforço das políticas de promoção e prevenção da saúde e segurança no trabalho (COSTA, 2020).

Diante do exposto, a afirmação de Bridi e Vazquez (2021, p. 7) destacam as principais dificuldades encontradas pelos teletrabalhadores:

[...] rapidamente se evidencia que esta modalidade, tão necessária para a proteção da saúde dos trabalhadores durante a pandemia, criava demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Essas observações levaram à necessidade de uma compreensão mais profunda da nova realidade, no intuito de obter elementos para reivindicar a regulação do teletrabalho durante e após a pandemia.

O impacto sofrido pela sociedade durante a pandemia não tem seus efeitos totalmente conhecidos, logo, são necessárias pesquisas empíricas que possam retratar a realidade do teletrabalho durante este período e contrapor as crenças sustentadas pelos cenários anteriores à crise. Dessa forma, a investigação deste tema tem o objetivo de tornar mais claro os fatores de risco psicossociais com potencial de afetar aquelas que trabalham em casa e a partir disso criar estratégias que possam mitigar danos aos trabalhadores.

2.3 MODELOS TEÓRICOS SOBRE RISCO PSICOSSOCIAL NO TRABALHO

Buscando um entendimento mais amplo de como o ambiente pode afetar o indivíduo, é possível encontrar uma contribuição na área da psicologia, através dos modelos teóricos que mais se destacam quando o assunto são riscos psicossociais. A característica perceptual envolvida na exposição aos fatores de risco psicossociais, em adição aos diferentes níveis que abarcam o fenômeno, implica na necessidade de modelos teóricos que incluam estas dimensões para compreensão

de como os fatores organizacionais e do trabalho interagem com os fatores individuais, gerando essa percepção (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020).

Apesar de existirem diversos estudos recentes sobre os riscos psicossociais no trabalho, não há uma única teoria para explicá-lo. Há duas principais vertentes teóricas que sustentam a temática dos riscos psicossociais, entre elas: a Psicodinâmica do Trabalho e as Teorias de Estresse (Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa e Modelo Demanda-Controle), importes modelos teóricos que podem auxiliar na compreensão dos riscos psicossociais no trabalho (JACINTO; TOLFO, 2017).

2.3.1 Psicodinâmica do trabalho

Christophe Dejours, psicanalista, psiquiatra e médico de saúde ocupacional francês, está associado ao movimento da “psicodinâmica do trabalho”, uma abordagem desenvolvida nos últimos 40 anos no *Centre National des Arts et Métiers* (Centro Nacional de Artes e Ofícios da França) que se preocupa em identificar as condições que tornam a experiência do trabalho quer em prazer, expansão subjetiva e liberdade, quer em sofrimento patológico (MONTALVÃO, 2021).

Seu campo original, “a psicopatologia do trabalho”, que estudava a doença de uma perspectiva médica, não investigava os processos psíquicos envolvidos em pessoas “não doentes”. Ele, portanto, fundou um novo campo chamado “a psicodinâmica do trabalho” - com Freud como referência-chave - que explora a dinâmica inconsciente implícita no processo de trabalho (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017).

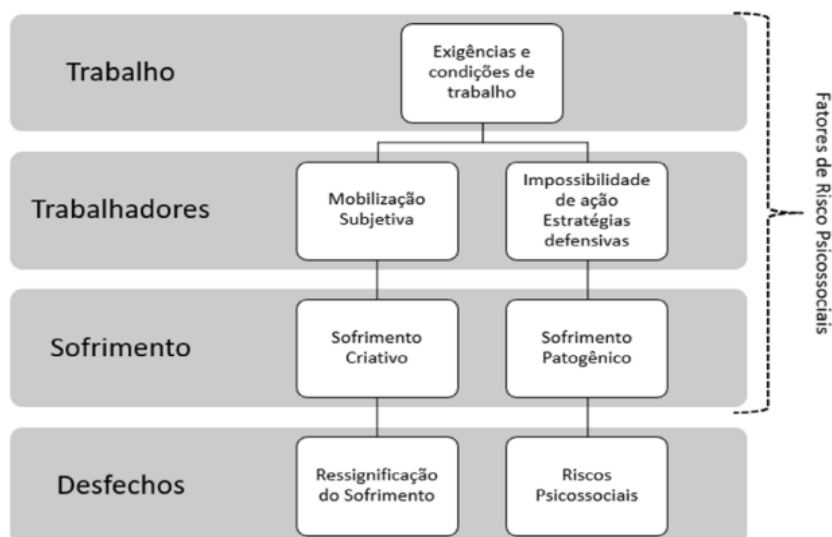
Esta teoria compreende o trabalho tanto em sua dimensão objetiva como subjetiva. Envolve uma visão da singularidade de cada trabalhador, com sua história, sua forma única de experimentar a vivência de trabalho. Para Dejours (1992), o trabalho é desgaste mental e nem sempre funciona como fonte de crescimento, reconhecimento e independência profissional, gerando, muitas vezes, insatisfação, irritação, exaustão e adoecimento.

O contexto de trabalho influencia o prazer e o sofrimento, constitutivos da subjetividade no trabalho. São vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade de trabalho). De um lado, o sujeito trabalhador, que dá sentido ao que

faz; de outro, as situações de trabalho, ou seja, o trabalho real, as quais impactam sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo o contexto de trabalho. Diante dessa dialética, o trabalhador pode ter vivências de prazer e, ou, sofrimento (AUGUSTO, FREITAS, MENDES, 2014).

Rodrigues, Faiad e Facas (2020) propuseram uma figura que busca ilustrar esta dualidade de consequências do trabalho sobre o trabalhador: podendo ser fonte de prazer, quando o trabalhador se realiza, vê sentido no que faz e é reconhecido, quando o trabalho é livre e criativo, mas pode, também, ser fonte de sofrimento, quando é infrutífero e desgastante, quando não há reconhecimento e liberdade.

Figura 3 - Proposição de Concepção de Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho a partir da Psicodinâmica do Trabalho



Fonte: Rodrigues, Faiad e Facas (2020).

A Figura 3 evidencia dois impactos que os fatores do trabalho podem ter sobre o trabalhador. Ele inicia pelas exigências e condições do trabalho e seus desdobramentos podem ter resultados positivos, que trazem crescimento pessoal e profissional, quando o sofrimento é ressignificado, mas de forma contrária pode causar doenças e mal estar ao trabalhador.

As vivências de sofrimento podem se expressar pelos males causados no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais; portanto as suas causas advêm do contexto de trabalho. As vivências de prazer, em contrapartida, surgem do amálgama que o trabalho traz para o corpo, a psique e as relações interpessoais. As suas causas originam-se das dimensões que estruturam o contexto de trabalho. As

vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho (MENDES; FERREIRA, 2008).

Mendes e Ferreira (2008) trazem às três dimensões analíticas que têm servido de suporte conceitual para o desenvolvimento de pesquisas em Ergonomia e Psicodinâmica do trabalho e fornecem as bases para se compreender a organização, as condições e relações de trabalho, conforme descrito no Quadro 6:

Quadro 6 - Dimensões analíticas do trabalho

Dimensões Analíticas	Definição	Componentes
Organização do Trabalho	É constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presente no <i>lócus</i> de produção e que balizam o seu funcionamento	<ul style="list-style-type: none"> - Divisão do Trabalho: hierárquica, técnica e social; - Produtividade esperada: metas, qualidade, quantidade; - Regras formais: missão, normas, dispositivos jurídicos, procedimentos; - Tempo: duração da jornada, pausas e turnos; - Ritmos: prazos e tipos de pressão; - Controles: supervisão, fiscalização e disciplina; - Características das tarefas: natureza e conteúdo;
Condições de Trabalho	É constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presente no <i>lócus</i> de produção e caracterizam sua infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas.	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som; - Instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação; - Equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário - Matéria-prima: objetos, materiais/simbólicos, informacionais; - Suporte Organizacional: informações, suprimentos, tecnologias - Práticas de remuneração, desenvolvimento de pessoal, benefícios;

<p>Relações Socioprofissionais</p>	<p>É constituída pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, presentes no <i>lócus</i> de produção e caracterizam sua dimensão social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interações hierárquicas, chefias imediatas, chefias superiores; - Interações coletivas intra e inter-grupos: membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho; e - Interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais (fiscais, fornecedores)
---	--	--

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Ferreira e Mendes (2008).

Apesar da discussão sobre a relação entre trabalho e saúde mental ser mais ampla (em termos de modelos e perspectivas) a psicodinâmica do trabalho acaba por incorporar diversos saberes de outras disciplinas científicas e isso permite desenvolver uma análise extraordinariamente pertinente sobre o objeto de estudo. É exatamente por isso que a utilizamos como principal referencial (AREOSA, 2019).

Entretanto, a mensuração dos aspectos psicossociais e sua influência na saúde dos trabalhadores ainda se configura como um desafio para a epidemiologia social, mesmo tendo avançado consideravelmente. Tal mensuração é frequentemente embasada por construtos teóricos, que geram modelos testados em diversos campos empíricos. Dois desses modelos teriam maior poder explanatório e são amplamente utilizados na literatura internacional como medidas de condições psicossociais do ambiente do trabalho: o modelo demanda-controle (MDC) e o modelo desequilíbrio-esforço-recompensa (DER) (GRIEP *et al.*, 2011). Sendo este último reconhecido também pela sigla Effort Reward Questionnaire (ERI).

Porém, apesar de largamente utilizados na literatura, ambos os modelos possuem limitações para analisar as possibilidades de explicação dos aspectos psicossociais do trabalho e sua relação com o processo saúde-doença. Enquanto o MDC destaca os aspectos das tarefas do trabalho, o modelo ERI enfatiza o papel das recompensas. Nesse sentido, estudos recentes defendem o uso combinado desses modelos como melhor preditor de eventos relacionados à saúde do trabalhador (ARAÚJO *et al.* 2016).

Para fornecer uma melhor compreensão sobre estes assuntos, complementares, de certa forma, foram elaboradas breves apresentações sobre a essência de cada um deles:

2.3.2 Modelo desequilíbrio esforço-recompensa

O Effort-Reward Imbalance (ERI) ou Modelo Desequilíbrio Esforço-recompensa foi proposto por Siegrist (1996), tendo como foco o desequilíbrio entre os esforços despendidos pelo sujeito e as recompensas recebidas. Está pautado na noção de reciprocidade social, onde os esforços são equalizados pelas respectivas recompensas. O autor afirma que a não reciprocidade, ou seja, altos esforços despendidos e baixas recompensas, pode provocar emoções negativas e experiências de estresse, as quais podem gerar efeitos adversos à saúde (LIMA, 2019).

As condições de trabalho inadequadas intensificam o esforço realizado que, não condizente com a recompensa ou compensações como remuneração ou oportunidade na carreira e apoio, terminam por repercutir no padrão de motivação do trabalhador, na sua satisfação com o trabalho, elevando os custos objetivos e subjetivos para a continuidade da atividade laboral – o que pode ser porta de entrada para doenças físicas e psíquicas (OLIVEIRA, ARAUJO, 2018).

2.3.3 Modelo demanda-controle

O modelo DC, elaborado por Karasek (1979) originalmente considerava a interação de dois componentes que poderiam favorecer o desgaste no trabalho (*job strain*): as demandas psicológicas (ritmo e intensidade do trabalho) e o controle (autonomia e habilidade requerida do trabalhador sobre o processo). Posteriormente, o modelo passou a incluir uma terceira dimensão: a percepção de apoio social do trabalho elaborada por Johnson e Hall (1988). Segundo eles, a integração social, a confiança no grupo, a ajuda na realização das tarefas por parte de colegas e superiores poderiam atuar como protetoras (moderadoras) dos efeitos do desgaste no trabalho sobre a saúde (GRIEP *et al.*, 2011).

Este modelo tem sido amplamente usado em países da Europa, América do Norte e Japão. A expansão do uso do *Job Content Questionnaire* promoveu a criação de um centro agregador de pesquisadores e de informações sobre o modelo: o JCQ Center. Este centro vem possibilitando ampla articulação dos esforços empreendidos nesse campo do conhecimento e a integração de pesquisadores de diferentes países, estudando diferentes efeitos do estresse ocupacional sobre a

saúde, através da análise das situações de trabalho relacionadas às características psicossociais que funcionam como predispositoras ao risco de adoecimento (ARAÚJO *et al.* 2003).

Conforme o JCQ Centre (2022) os instrumentos (JCQ e JCQ2) cobrem questões críticas no local de trabalho que muitas vezes são negligenciadas - porque são muito difíceis de avaliar - incluindo riscos à saúde dos funcionários, doenças crônicas, depressão, ausência por doença, deficiência - e também satisfação no trabalho, trabalho/criatividade ativa e potencial de inovação. Estes instrumentos já foram traduzidos para mais de 29 idiomas, todos com direitos autorais do professor R. Karasek. (JCQCENTER, 2022).

Em meio as diferentes formas de compreensão dos riscos psicossociais no trabalho, determinadas variáveis vêm sendo privilegiadas nos diferentes modelos teóricos. Como os fatores de riscos psicossociais são aspectos da organização e seu ambiente social, estes fatores podem levar o indivíduo ao estresse, ou ao *Burnout*, ocasionando danos à saúde. Estes fatores psicossociais de risco no trabalho são muitas vezes caracterizados como fatores estressores de trabalho, portanto, a maior visibilidade do tema riscos psicossociais no trabalho é compreendida como uma extensão do termo estresse (JACINTO; TOLFO, 2017).

2.4 ELABORAÇÃO DAS HIPÓTESES

Este capítulo apresenta o referencial teórico que sustenta esta pesquisa. Assim, inicialmente, na seção 2.1 foram apresentados os conceitos relativos aos riscos psicossociais ocupacionais, que, diferente dos riscos físicos, químicos ou biológicos, são as próprias consequências sobre o trabalhador, ou seja, as doenças originadas pelo trabalho. Além disso, também foram identificados os fatores de riscos psicossociais com potencial de causar doenças associadas a atividade de trabalho, listados pelos principais órgãos de cuidado e apoio ao trabalhador. Para fechar, foram apresentadas algumas características e situações da profissão de docente que podem causar ensejam estresse, ansiedade, depressão e sentimentos negativos relacionados ao trabalho, predecessores de doenças psicológicas e mentais.

Na seção 2.2 foi apresentado o modelo de trabalho executado fora das dependências do empregador, com o uso de TIC, denominado teletrabalho, termo

utilizado nesta pesquisa. Os estudos visitados trouxeram elementos relevantes para o entendimento das mudanças ocorridas no modelo do trabalho ao longo do tempo, possibilitando a elaboração de um breve histórico das pesquisas que abordam o teletrabalho, desde suas vantagens e desvantagens do ponto de vista do empregado e do empregador, a evolução dele em conjunto com as ferramentas tecnológicas e modelos de gestão.

O capítulo também trouxe, em seu item 2.2.1, uma abordagem sobre a legislação que regulamenta o modelo no Brasil e as pesquisas demográficas realizadas durante a pandemia de COVID-19, que mostraram que os docentes representaram mais de 10% do total de pessoas que utilizaram a prática de teletrabalho em território nacional, estando entre as profissões com maior probabilidade de executar suas atividades a distância.

Por fim, a seção 2.3 ofereceu um breve conhecimento sobre os modelos teóricos que explicam os riscos psicossociais originados pelo trabalho, através da Psicodinâmica do trabalho e das Teorias do stress foi possível ampliar o entendimento como o trabalho afeta o indivíduo, podendo ser fonte de prazer ou sofrimento, pois é a combinação dos fatores externos do trabalho com os fatores internos individuais, tornando sua natureza complexa e evidenciando que mais pesquisas são necessárias para a compreensão do assunto.

Assim, após sintetizar os conceitos utilizados para a elaboração deste capítulo, bem como esclarecer a respeito da orientação teórica adotada para a condução dessa pesquisa, parte-se para a proposição de hipóteses sobre quais os fatores de risco do teletrabalho apresentam maior influência sobre a satisfação e desempenho no trabalho.

Cabe ressaltar que, neste caso, os elementos que proporcionam sentimentos positivos em relação ao trabalho serão tratados como satisfação no trabalho, utilizando a definição de Marqueze e Moreno (2005), como um dos aspectos que interfere na capacidade de adaptação e refere-se à integração, à autonomia, à motivação, ao envolvimento e à utilização das capacidades físicas e mentais. Conforme Borges *et al.* (2018) defende que, ela relaciona-se com a percepção que os docentes têm sobre as condições de exercício profissional e a utilização das suas capacidades no desempenho.

Em relação ao desempenho, este não será tratado sob a dimensão avaliativa da Psicologia Organizacional e da Gestão de Pessoas, mas como um *input* gerador

de valor, ao lado de satisfação, integrando, num mesmo processo de ação, diversas dimensões, como psicossociais, individuais (habilidades, competências, afeto) a interpessoal e a situacional. O desempenho reflete uma variabilidade de códigos, podendo estar relacionados sobre à ação sobre outras pessoas, à ação relacionada ao próprio comportamento do indivíduo, a ação direcionada para os recursos físicos ou “imateriais” presentes no ambiente e também para a tarefa e para a organização (BENDASSOLLI, 2017).

Dessa forma, satisfação e desempenho estarão associados em um único construto, de forma a completarem-se, construindo um elemento que traz a relação positiva do indivíduo com seu trabalho e o impacto dela na forma como ele realiza seu trabalho. Sendo assim, as hipóteses deste estudo surgem a seguir:

- a) H1: O contexto de trabalho e o ambiente organizacional influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- b) H2: A cultura e a gestão organizacional influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- c) H3: A experiência e o comprometimento pessoal influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- d) H4: A vivência e o apoio social influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- e) H5: Cuidados e atenção com a saúde influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- f) H6: A idade do teletrabalhador modera o efeito de H1 a H5; e
- g) H7: O tempo total em regime de teletrabalho modera o efeito de H1 a H5.

Estas hipóteses iniciais serão testadas no modelo proposto e o questionário para avaliação dos fatores de riscos psicossociais mais influentes durante a pandemia de COVID-19, em docentes universitários, detalhada no capítulo seguinte.

3 METODOLOGIA E DEMOGRAFIA

Neste capítulo é apresentada a sequência utilizada na elaboração do instrumento de coleta de dados, para avaliação dos fatores de risco psicossociais mais influentes, durante o período de teletrabalho, que representa um dos objetivos da presente pesquisa. Além disso, será apresentada a unidade de análise e a demografia da amostra em que os dados foram coletados, por uma Survey on line.

O método de pesquisa auxilia o pesquisador na construção de seu estudo, através de uma sequência de técnicas definidas, que o conduzem para obtenção dos resultados, conforme Lakatos e Marconi (2003 p. 83) “[...] ele é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que permite o cientista alcançar o objetivo, que são os conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, auxiliando nas decisões”. É fundamental que o método escolhido seja adequado à proposta de estudo, por isso, a estratégia adotada para o desenvolvimento desta pesquisa foi a *Survey*, que visa a obtenção de dados de um grupo específico, neste caso, docentes do ensino superior de uma universidade privada.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta é uma pesquisa descritiva, que, segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Como a pesquisa ocorre em um cenário inédito, esta pesquisa busca dados empíricos para agregar a teoria existente.

Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado um questionário estruturado, aplicado em um só momento, ou seja, de corte transversal, para obtenção das informações desejadas sobre os fatores de riscos psicossociais durante a pandemia de COVID-19.

3.2 MÉTODO DE TRABALHO

O método de trabalho foi definido durante o planejamento da pesquisa, buscando selecionar as abordagens e ferramentas mais adequadas ao tipo de pesquisa e aos objetivos esperados dela.

Para a primeira etapa foi necessária uma pesquisa ampla, buscando identificar os principais aspectos dos temas envolvidos neste o estudo: o teletrabalho, os riscos psicossociais ocupacionais e as situações da atividade de docência, das quais podem emergir doenças ocupacionais. Além disso, foi necessário buscar teorias que apoiassem o entendimento da relação do homem com o trabalho e suas consequências na saúde.

A estrutura conceitual teórica é considerada uma das etapas mais importantes de um projeto de pesquisa, conforme Silva e Menezes (2001, p. 37):

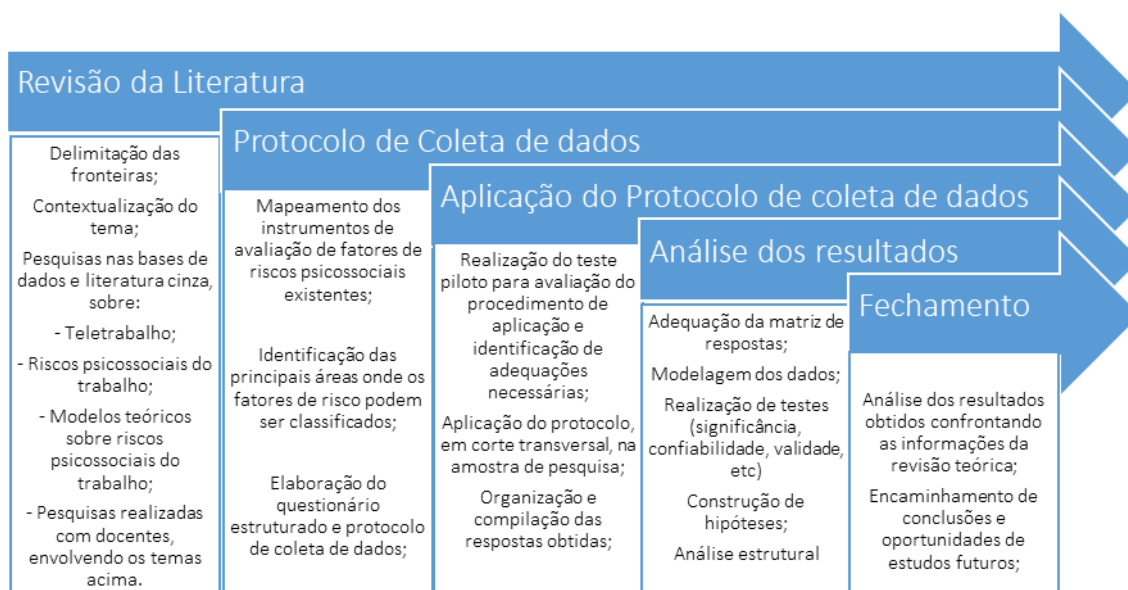
[...] refere-se à fundamentação teórica que será adotada para tratar o tema e o problema de pesquisa. Por meio da análise da literatura publicada é traçado um quadro teórico que servirá para a estruturação conceitual, sustentando o desenvolvimento da pesquisa, resultando deste processo um mapeamento de quem já escreveu e o que já foi escrito sobre o tema e/ou problema da pesquisa.

Além destes temas, o estudo se desenvolveu dentro de um cenário pandêmico, sob circunstâncias inéditas, surgidas no início de 2020, realidade em que se buscou, através da pesquisa em materiais de instituições reconhecidas, como OIT e OMS, conhecer o que vinha sendo discutido e publicado sobre o assunto.

3.2.1 Sequência de trabalho

Após a pesquisa preliminar, os passos seguintes podem ser observados na Figura 4, a seguir:

Figura 4 - Método e sequência de trabalho



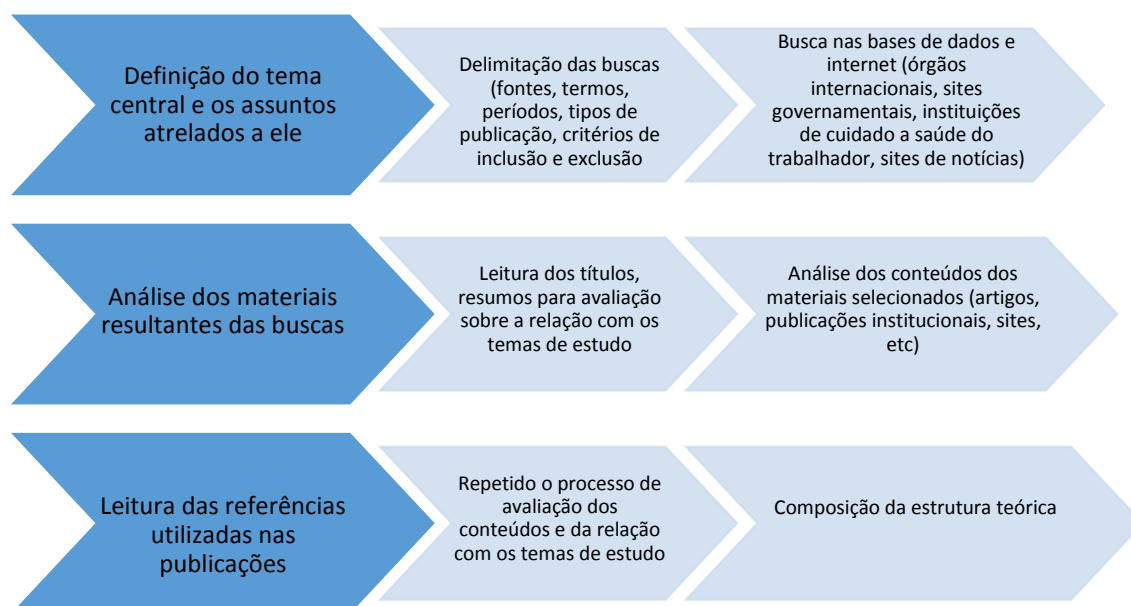
Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Após a ampla revisão da literatura, foi possível identificar os principais conceitos a respeito dos temas envolvidos e assim formular o arcabouço teórico necessário. Com a base teórica estruturada, foi possível pesquisar os instrumentos de avaliação dos riscos psicossociais existentes e a partir disso elaborar o instrumento utilizado para coleta de dados desta pesquisa. Após a aplicação do instrumento foram realizados os testes de validação e encaminhadas as análises e discussões, e após isso, os resultados para o fechamento da pesquisa.

3.2.2 Elaboração da Base Teórica

A primeira etapa foi uma busca geral, iniciando com os riscos psicossociais e teletrabalho, conhecendo os termos utilizados dentro dos temas e as palavras em português e inglês que seriam padronizadas durante as buscas nas bases científicas, posteriormente. A sequência de trabalho pode ser observada na Figura 5.

Figura 5- Protocolo para revisão da literatura



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Assim, a partir da pergunta de pesquisa e do universo associado a ela, foi realizado um mapeamento da produção científica, usado como base para a elaboração da estrutura conceitual.

Para Fontelles *et al.* (2009, p. 4):

[...] é através da revisão ampla da literatura que o pesquisador passará a conhecer a respeito de quem escreveu, o que já foi publicado, quais aspectos foram abordados e as dúvidas sobre o tema ou sobre a questão da pesquisa proposta. Ao conhecer o tema, o investigador poderá fornecer a melhor fundamentação teórica que dará suporte e irá justificar a sua proposta, além de definir, com mais precisão, os objetivos de sua pesquisa, evitando a repetição, na íntegra, de estudos anteriores, já bem estabelecidos pela comunidade científica.

Esta etapa permitiu inclusive identificar outros elementos fundamentais para a construção da pesquisa, como as teorias que auxiliavam no entendimento da relação do homem com o trabalho. Além disso, como a pandemia de COVID-19 era um assunto recente em 2020, foi necessário recorrer a publicações de instituições confiáveis cujas atualizações eram constantes como OMS e OIT, que assim como forneciam base para pesquisa, através de suas publicações, possibilitavam o acesso as suas referências, que eram atuais.

Dentro das pesquisas nas bases, a limitação foi realizada por período, traçando um histórico, desde os primeiros artigos sobre teletrabalho e os até os mais atuais, o mesmo valeu para riscos psicossociais e fatores de risco em docentes, sempre cruzando os termos de pesquisa, na busca de artigos com temas similares aos desta pesquisa. Os materiais encontrados foram avaliados conforme os assuntos e suas referências também foram consultadas, buscando mapear a maioria dos estudos publicados para formação da base teórica. O Quadro 7 detalha a estratégia de busca adotada:

Quadro 7 - Padrões utilizadas para as buscas

Base de dados	Temas	Termos de busca
Web Of Science Scopus Scielo Google Scholar	- Riscos psicossociais do teletrabalho; - Saúde ocupacional e teletrabalho;	"psychosocial risks" OR "occupational health" OR "psychosocial factors" OR "psychosocial hazards" AND "telework" OR "telecommuting"
	- Teletrabalho na pandemia de COVID-19; - Riscos Psicossociais na pandemia de COVID-19	"psychosocial risks" OR "occupational health" OR "psychosocial factors" OR "psychosocial hazards" AND "telecommuting" AND "COVID-19" OR "Sars-cov-2"
	Fatores de riscos psicossociais ocupacionais em docentes de ensino superior	"psychosocial risks" OR "occupational health" OR "psychosocial factors" OR "psychosocial hazards" AND "teacher" OR "professor"
Literatura cinza	Instrumentos utilizados na coleta de dados para avaliação dos fatores de riscos psicossociais do trabalho	Instrumentos para avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho
	Busca nas referências nos artigos resultantes das buscas nas bases de dados e literatura cinza	-

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

As buscas foram realizadas para a elaboração da base teórica, mas foram revisitadas em muitos momentos durante a pesquisa, incluindo estudos publicados em 2022.

3.2.3 Elaboração do instrumento de coleta de dados

Para atingir um dos objetivos propostos, que era identificar os fatores de riscos mais influentes do teletrabalho e mensurar a intensidade deles, foi elaborado um instrumento específico de avaliação dos fatores de riscos psicossociais do teletrabalho. O questionário estruturado, denominado *Questionário de Avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais do Teletrabalho*, elaborado pela autora, foi baseado em componentes existentes nos principais instrumentos de avaliação de riscos psicossociais existentes, reconhecidos e validados, detalhados no Quadro 8:

Quadro 8 - Instrumentos de avaliação psicossocial analisados

	INSTRUMENTO AVALIADOS
1	PROART - Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho
2	ITRA - Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento
3	SWS - Self, Workand Social
4	ERI - Escala Effort-Reward Imbalance
5	CoPsoQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire
6	JCQ - Job Content Questionnaire
7	JSS - Job Stress Scale
8	WOCCQ - Working Conditions and Control Questionnaire
9	Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral
10	EET - Escala de Estresse no Trabalho
11	EVENT - Escala de Vulnerabilidade Estressores no Trabalho
12	HSE-IT - Health Safety Executive - Indicator Tool
13	Canevas - Diagnóstico organizacional de estressores
14	Finnish Institute for Occupational Safety and Health
15	PAQ - Position Analysis Questionnaire
16	RHIA/VERA - Protocolo que identifica e avalia supostas causas de estresse, somado a observações de campo e entrevistas
17	Suvapro - Diagnóstico de situações de estresse
18	TOMO - Travailleur et Organisation
19	WEBA - Welzijn bij of Arbeid
20	Niosh Generic Job Stress Questionnaire
21	QPS - Nordic General Nordic Questionnaire

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Carlotto (2019).

Durante a análise, foi realizada uma categorização entre as subdivisões mais comuns aos instrumentos, identificando cinco macro áreas (que formam os

construtos), onde as questões puderam ser agrupadas, conforme a natureza do fator e com a aderência ao modelo de teletrabalho, como pode ser observado na Figura 6. O questionário foi construído a partir da organização de fatores já definidos pela literatura como influentes em teletrabalho universitário. Portanto, há base teórica para a construção do questionário.

Figura 6 - Macro áreas de riscos psicossociais

Contexto de Trabalho – C1	Cultura e Gestão Organizac. – C2	Vivência Pessoal – C3	Apoio Social – C4	Danos do Trabalho – C5
<p>Organização do Trabalho Mendes e Ferreira (2008)</p> <p>Condições de Trabalho Mendes e Ferreira (2008)</p> <p>Recursos disponíveis Nicklin, Cerasoli e Dydyn, (2016)</p>	<p>Liberdade de Expressão Mendes e Ferreira (2008)</p> <p>Reconhecimento profissional Rodrigues; Faiad; Facas (2020)</p> <p>Relações sócio profissionais Mendes e Ferreira (2008)</p>	<p>Impacto pessoal/ Sofrimento patológico Augusto, Freitas e Mendes (2014)</p> <p>Motivação Araujo <i>et al.</i> (2021)</p> <p>Sobrecarga Borsoi (2012)</p>	<p>Relações interpessoais Mendes e Ferreira (2008)</p> <p>Apoio familiar OIT (2021^a)</p> <p>Suporte dos colegas Collins; Hislop; Cartwright (2016)</p>	<p>Dores/Cansaço/ Fadiga OIT (2021a)</p> <p>Distúrbios OIT (2021a) e Widar <i>et al.</i> (2022)</p>

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

O delineamento do quadro conceitual representa os fatores que mais se relacionam com as características do modelo do teletrabalho, baseado nos instrumentos pesquisados e base teórica elaborada.

Através da aplicação do protocolo de coleta de dados, é esperado:

- a) contexto de trabalho: investigar os recursos disponíveis no teletrabalho (infraestrutura tecnológica, infraestrutura física, comunicação utilizando meios digitais, jornada de trabalho);
- b) cultura e gestão organizacional: investigar os relacionamentos e a comunicação entre colegas e lideranças no teletrabalho;
- c) vivência pessoal: investigar sobre questões como motivação, produtividade, sobrecarga, relevância do trabalho;
- d) apoio social: Investigar as relações interpessoais, equilíbrio trabalho-família, apoio e suporte entre colegas;

- e) danos do trabalho: Identificar fatores físicos e psicológicos presentes no teletrabalho (dores, cansaço, distúrbios);
- f) oferecer subsídios para pesquisas posteriores, aprofundando conhecimentos relacionados ao modelo de teletrabalho, bem como colaborar com a elaboração de políticas de saúde ocupacional.

E através desta investigação espera-se entender de que forma o desempenho e a satisfação do trabalho são afetados por estes fatores.

As opções de resposta das questões apresentadas serão entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”, conforme a Figura 7:

Figura 7 - Respostas ao questionário em escala Likert



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

3.2.4 Desenvolvimento das afirmações para o instrumento

Dentro das macro-áreas identificadas, que posteriormente se transformam em constructos da análise estrutural, foram desenvolvidas afirmações relacionadas à realidade do teletrabalho, baseadas em informações comuns a outras fontes estudadas, tais como artigos, relatórios ou sites de instituições voltadas aos temas desta pesquisa. Desta forma, encontram-se a seguir trechos de trabalhos que apoiam a escolha destes tópicos.

- **Contexto de trabalho:** (Texto que precedia as afirmações de 1 a 4). No que diz respeito ao contexto de realização do teletrabalho (organização, condições de conforto, recursos disponíveis para realização do teletrabalho), considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de COVID-19 em relação a estes aspectos.

Afirmção 1 – Os recursos de trabalho disponíveis para você (computador, celular, internet, softwares, etc) são adequados para a realização das suas atividades de teletrabalho. (Suportado por Wischitzki et al., 2020).

Afirmção 2 – O ambiente de realização das atividades de teletrabalho (espaço, conforto, tranquilidade, luminosidade, mobília) proporciona condições adequadas para a realização do teletrabalho. (Suportado por Nicklin, Cerasoli e Dydyn, 2016).

3.2.4.1 Recursos e ambiente de teletrabalho

Conhecendo a importância das TICs para o desenvolvimento de atividades rotineiras de trabalho e estudo no nosso dia a dia e levando-se em consideração o tempo que passamos nos dedicando a isso, entendemos que o ambiente de teletrabalho deve atender alguns requisitos mínimos para a execução das tarefas a partir de casa, conforme Nicklin, Cerasoli e Dydyn (2016) mesmo quando os indivíduos expressam a preferência pelo teletrabalho, é exigido que as demandas e recursos no local de teletrabalho (geralmente em casa) possam ser equivalentes às demandas e recursos disponíveis na sede da empresa. Geralmente os teletrabalhadores requerem uma variedade de TICs, como computadores, *software*, telefones celulares, impressoras, câmeras e outros softwares de comunicação.

Além de ferramentas de TICs, questões de conforto devem ser observadas. Conforme o relatório sobre os desafios dos novos modelos de trabalhos, a OIT (2020b, p. 12) aborda tais fatores, enfatizando que:

As pessoas que trabalham em casa também podem enfrentar alguns riscos relacionados ao ambiente doméstico, que muitas vezes não atende aos mesmos padrões de SST dos escritórios. Estes riscos podem ser de origem ergonômica (posto de trabalho, mesa, cadeira e outros acessórios, de qualidade diferente do escritório) ou relacionados ao ambiente físico (como calor, frio, iluminação, segurança elétrica e higiene doméstica). A falta de equipamentos e ambiente físico adequado pode levar ao aumento da ansiedade e estresse durante o trabalho, assim como lesões físicas relacionadas, como distúrbios musculoesqueléticos, devido à configuração ergonômica incorreta, podem causar ansiedade e depressão.

Afirmção 3 – O teletrabalho se limita a jornada de horas pré-estabelecidas (início e fim definidos, respeito aos dias e intervalos de descanso). (Suportado por Borsoi, 2012).

Afirmção 4 – As demandas de trabalho são facilmente executadas em teletrabalho. (Suportado por Karasek, 1979).

3.2.4.2 Jornada e demandas de teletrabalho

A conectividade, principalmente dos smartphones, nos torna disponíveis em tempo integral, por aplicativos de mensagens instantâneas, acesso a e-mails e ligações. “Horários de trabalho atípicos e alteração do equilíbrio entre vida pessoal e profissional devido às tecnologias digitais que pressionam os trabalhadores a trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar podem levar a níveis elevados de estresse psicossocial. Conforme o European Working Conditions Surveys (2015), os usuários de TIC, especialmente trabalhadores móveis de TIC ou teletrabalhadores domiciliares, trabalham com mais frequência por longas horas (mais de 48 horas por semana) do que outros trabalhadores.

A literatura discute o trabalho docente do Ensino Superior, mostrando ser comum, diante da intensificação e da sobrecarga de atividades, os professores seguirem trabalhando sem estabelecer limites de horário, o que faz com que essa dinâmica interfira no tempo que deveria ser dedicado às necessidades particulares. Os docentes que optam por concentrar toda a jornada na universidade estão presentes principalmente nas áreas tecnológicas e de exatas. Mesmo assim, muitos admitem trabalhar em finais de semana e feriados, entretanto, o fato de fazer de suas residências uma espécie de extensão da universidade não é percebido como problemático (BORSOI, 2012).

Cultura e Gestão Organizacional: (Texto que precedia as afirmações de 5 a 8) No que diz respeito a cultura e gestão organizacional (relações interpessoais, realização profissional, liberdade de expressão, reconhecimento do trabalho) considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de COVID-19 em relação a estes aspectos.

Afirmção 5 – A comunicação entre colegas e superiores durante o teletrabalho atende as necessidades existentes (prazo, clareza, fluxo). (Suportado por Gajendran e Harrison, 2007)

3.2.4.3 Comunicação entre colegas e superiores

Neste período em que todos lidamos com a COVID-19, podemos aqui enquadrar aspetos como as relações com colegas, que se tornaram mais difusas e menos frequentes, as modificações de componentes materiais do trabalho, como a falta de acesso a uma biblioteca (relevante para um professor), a falta de acesso a uma impressora ou digitalizadora, aos documentos e livros deixados no escritório, as mudanças funcionais devidas à necessidade de assumir funções de colegas ausentes (alguns por doença, outros em situação de apoio aos filhos ou outros familiares), entre outras (COSTA, 2020).

O suporte técnico e organizacional adequado está entre as medidas que contribuem para melhorar os resultados individuais e organizacionais do teletrabalho, pois garante uma coordenação ininterrupta e eficaz com colegas de trabalho e supervisores por meio da troca harmoniosa de conhecimentos relacionados à tarefa BENTLEY *et al.* (2016).

Gajendran e Harrison (2007) abordam o potencial do teletrabalho para o empobrecimento relacional no trabalho. A redução nas interações face à face, a menor frequência e riqueza de comunicação entre os teletrabalhadores e outros membros da organização e, assim, a presença social diminuída enfraquecem os vínculos interpessoais que mantêm com seus colegas de trabalho ou supervisores, gerando consequências negativas que provavelmente serão especialmente graves para indivíduos que trabalham longe de seu local de trabalho central durante a maior parte de sua semana de trabalho.

Afirmção 6 – A realização profissional proporcionada durante o teletrabalho é satisfatória. (Suportado por Mendes e Ferreira, 2008).

Afirmção 7 – A motivação profissional para o teletrabalho é satisfatória. (Suportado por Araujo *et al.*, 2021).

Afirmção 8 – O reconhecimento profissional proporcionado pelo teletrabalho é satisfatório. (Suportado por Borsoi, 2012).

3.2.4.4 Realização, motivação e reconhecimento profissional

A teoria da satisfação no trabalho sugere que estar satisfeito é essencialmente uma atitude a partir da qual se constituem as relações do trabalhador com seu exercício laboral (Locke, 1976). Na perspectiva dessa teoria, atitude possui o afeto como sua dimensão central, podendo ser positivo e negativo, e a diferença entre esses afetos que determina o nível de satisfação de um indivíduo, em outras palavras, se o funcionário guarda mais afetos positivos que negativos, então ele terá satisfação positiva e vice-versa (HORA; RIBAS; SOUZA, 2018).

É bem entendido que a interação social no local de trabalho é um importante determinante da satisfação no trabalho (SIMS; SZILAGYI; KELLER, 1976), esta afirmação, embora tenha surgido nos primeiros estudos sobre satisfação, ainda se mostra bastante atual. Conclui-se, portanto, que uma frequência reduzida de interações entre teletrabalhadores e seus colegas de trabalho, devido aos arranjos de trabalho remoto, deve impactar negativamente na satisfação no trabalho em teletrabalho. Dadas essas preocupações, argumenta-se que o apoio organizacional é de fundamental importância para aumentar a satisfação e o bem-estar do teletrabalhador, ajudando a reduzir a perda potencial de satisfação e bem-estar devido a níveis mais baixos de interação sociais associadas ao teletrabalho.

O ensino universitário é um dos contextos onde a digitalização tem um impacto significativo, entre outros, o isolamento derivado da falta de contato face à face é um dos fatores de risco psicossocial substancial que é frequentemente relatado no ensino universitário on-line. Isso não apenas porque torna a comunicação formal e informal dentro da organização mais difícil, mas também parece limitar as possibilidades de promoção e apoio organizacional, o que pode gerar decepção, angústia e alienação (GARCÍA-GONZÁLEZ, M.; TORRANO; GARCÍA-GONZÁLEZ, G., 2020).

Muito embora, os professores, em sua maioria, afirmem sentir-se estimulados ou até realizados profissionalmente devido ao contato com os estudantes, da oportunidade de estar em salas de aula, da importante contribuição à sociedade ao formar novos profissionais, é na pesquisa que eles se espelham quando se trata do sentimento de reconhecimento dentro da própria universidade e fora dela. O problema é que a atividade docente realiza-se na dimensão imaterial do trabalho –

que passa a ter como parâmetro principal a quantidade, criando um modo de viver que já não reconhece os limites entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, impactando na saúde e modo de viver dos docentes (BORSOI, 2012).

A falta de contramedidas de gestão e trabalho isolado com acesso restrito ao compartilhamento informal de informações, nomeadamente teletrabalho domiciliar obrigatório, pode ser prejudicial em termos de aprendizagem informal, suporte instrumental, compromisso organizacional, integração social e emocional e confiança organizacional entre colegas e gerentes. Situações psicossociais que expõem os trabalhadores a um suporte social fraco juntamente a altas demandas psicológicas e baixo controle no trabalho (estresse no trabalho) (EU-OSHA, 2021).

Vivência pessoal: (Texto que precedia as afirmações de 9 a 12). No que diz respeito à vivência pessoal (a forma como somos afetados pelos eventos externos) considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de COVID-19 em relação a estes aspectos.

Afirmação 9 – Foi possível distribuir as demandas de trabalho de modo a evitar períodos de sobrecarga durante o teletrabalho. (Suportado por García-González, M., Torrano e García-González, G., 2020).

Afirmação 10 – O meu desempenho/produktividade no trabalho aumentou durante o teletrabalho. (Suportado por Belzunegui-Eraso; Erro-Garcés, 2020).

3.2.4.5 Demanda e desempenho de trabalho

A carga de trabalho excessiva está relacionada às diferentes funções que os professores universitários devem preencher além de suas tarefas de ensino, como tarefas administrativas, pesquisa ou organização de seminários. Também está associado ao fato de o trabalho estar concentrado em picos, o que é uma característica intrínseca do ensino *on-line*. Enquanto as fronteiras entre o trabalho e a vida familiar são confusas, por um lado, dificulta o abandono do trabalho e, por outro, está relacionado a uma sobrecarga devido à sobreposição de tarefas em ambas as esferas, que conseqüentemente se torna um obstáculo real que precisa ser enfrentado (GARCÍA-GONZÁLEZ, M.; TORRANO; GARCÍA-GONZÁLEZ, G., 2020).

Pesquisas anteriores também confirmaram como conseqüências negativas do teletrabalho a interação social limitada e o isolamento, que podem diminuir a

produtividade e até prejudicar sua saúde. Outros efeitos negativos são o aumento da pressão de trabalho e o tempo de trabalho ilimitado quando há falta de planejamento. Por outro lado, o excesso de tempo de lazer também pode fazer com que os funcionários reduzam sua produtividade, resultando em um saldo negativo para a empresa (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020).

Entretanto, mesmo que os gerentes iniciem políticas de pessoal e estabeleçam uma cultura de comunicação forte, é possível que os teletrabalhadores percam as interações informais que ocorrem no local de trabalho, como aquelas em que (teletrabalhadores e não-teletrabalhadores) participem de uma mesma reunião, os teletrabalhadores podem perder conversas que acontecem ao entrar na reunião ou depois que a reunião acaba. Isso reduz a quantidade de compartilhamento de informações para teletrabalhadores, incluindo oportunidades de aprendizado que não podem ser agendadas, pois muitas vezes é mais fácil receber explicações pessoalmente e não por telefone ou e-mail. Isso pode potencialmente ter implicações para a promoção, treinamento formal e informal e outras oportunidades (NICKLIN; CERASOLI; DYDYN, 2016).

Especificamente, para os professores, uma avaliação afetiva positiva do ambiente de trabalho pode ser interpretada como um indicador de competência pessoal que, em parte, informa as crenças de auto eficácia dos professores (GRANZIERA; PERERA, 2019). Em contrapartida, o teletrabalho pode ser mais produtivo porque os trabalhadores podem trabalhar durante seu tempo mais produtivo e se distrair menos com colegas (KOHONT; IGNJATOVIĆ, 2022).

Afirmção 11 – A percepção sobre a relevância do meu trabalho aumentou durante o teletrabalho. (Suportado por Kurland e Bailey, 2000).

Afirmção 12 – Me senti amparado pela organização durante o teletrabalho. (Suportado por Costa, 2020).

3.2.4.6 Amparo da organização e relevância do trabalho

Ao nível profissional, a necessidade de confinamento e alterações profundas nas atividades econômicas geraram também a frustração de alguns trabalhadores que viram suspensos, adiados ou mesmo cancelados projetos pendentes, ou definidas novas prioridades (GOVERNMENT OF CANADA, [2022]). Aliado a isso, a

estagnação profissional, a dificuldade de ascensão e promoção, a desilusão associada à não realização de viagens ou projetos programados podem gerar situações de stress (COSTA, 2020).

Nestas e noutras atividades, a ausência de colegas e a necessidade de adaptação a novas necessidades impuseram um aumento de número de horas de trabalho, muitas vezes como forma dos trabalhadores demonstrarem ao seu empregador que continuam cumpridores e produtivos, mesmo que trabalhando em casa, e tentando justificar a manutenção do seu vínculo (COSTA, 2020).

A imposição de parâmetros de produtividade e a enorme diversidade de atividades transitam entre as exigências de investimento intelectual – traduzidas em aulas, pesquisa, relatórios científicos, artigos, livros, etc. – e as exigências de cunho burocrático, as reuniões de trabalho em horário de almoço, a leitura de e-mails e a respectiva resposta a eles etc. O trabalho docente tem natureza tal, que permite que seja realizado, em parte, fora do ambiente institucional; extrapolando os limites da jornada contratada; sem visibilidade clara de seu produto (BORSOI, 2012).

O último consenso sobre o fator de risco psicossocial alcançado é a falta de reconhecimento social relacionado à desvalorização do modelo de trabalho online, principalmente entre os professores universitários que ministram aulas presenciais e que, segundo Kurland e Bailey (2000), precisam para mudar a cultura de teletrabalho existente e os termos com os quais ela é definida. Esses pesquisadores alertam para os riscos decorrentes de transformar o teletrabalho em uma atividade abstrata mediada por um computador; em outras palavras, transformando-o em uma atividade desumanizada que pode eventualmente causar uma degradação significativa das habilidades sociais para interagir de forma adaptativa com os outros (GARCÍA-GONZÁLEZ, M.; TORRANO; GARCÍA-GONZÁLEZ, G., 2020).

Além disso, em relação ao ensino *on-line*, a autonomia do docente sobre o seu próprio trabalho ficou mais prejudicada durante a pandemia, tendo a impossibilidade de domínio sobre a própria imagem, com sensação de menor controle do trabalho e aumento de manipulações e acusações, tudo potencializado pelo ensino remoto. Ademais, o ensino remoto demanda adaptação, capacidade de criar, editar e publicar conteúdos, inclusive imaginação, esforço e produção, além do habitual, podendo levar ao sofrimento pela fragmentação da identidade e desvalorização da profissão, devido à necessidade de realizar diversas tarefas que

não consistiam na prática habitual da profissão, tendo que voltar o olhar para a sua própria prática profissional (MOZZATO, A.; SGARBOSSA; MOZZATO, F., 2021).

Apoio Social: (Texto que precedia as afirmações de 13 a 16). No que diz respeito a apoio social (relações interpessoais, apoio familiar) considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de COVID-19 em relação a estes aspectos.

Afirmção 13 – As relações interpessoais melhoraram durante o teletrabalho. (Suportado por OIT, 2021a).

Afirmção 14 – Tive organização suficiente para não precisar de apoio familiar (ou de terceiros) durante o teletrabalho. (Suportado por Messenger *et al.*, 2017).

Afirmção 15 – Tive treinamento e organização suficiente para não precisar de apoio de colegas de trabalho durante o teletrabalho. (Suportado por Mendonça *et al.*, 2022).

Afirmção 16 – Ninguém de minha família ou de minha convivência foi prejudicado em função da minha condição de teletrabalho. (Suportado por Mendonça *et al.*, 2022).

3.2.4.7 Necessidade de apoio organizacional ou familiar durante o teletrabalho

Os teletrabalhadores têm o potencial de desfrutar de um bom nível de equilíbrio entre vida profissional e pessoal em razão da flexibilidade e da possibilidade de auto-organização que este modelo pode permitir. No entanto, este arranjo de trabalho também pode levar a uma indefinição da fronteira entre trabalho remunerado e vida pessoal, podendo causar problemas para a saúde e o bem-estar desses trabalhadores (MESSENGER *et al.*, 2017).

Além disso, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal pode ser afetado à medida que os trabalhadores são confrontados com deveres familiares, especialmente se crianças pequenas ou outros membros da família estiverem em casa durante o horário de trabalho. Respeitar os limites entre o trabalho e o tempo pessoal pode reduzir os estressores psicossociais e melhorar o desempenho do trabalhador (OIT, 2021a).

Além disso, as mulheres que trabalham em casa tendem a assumir mais tarefas domésticas e a ajudar mais os familiares, o que aumenta as responsabilidades e afeta o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (MENDONÇA *et al.*, 2022).

Os maiores desafios estão relacionados à linha tênue entre trabalho e lazer, pois o teletrabalho não deixa claro quando é hora de trabalhar e quando começa o lazer, dificultando a conciliação da vida familiar (principalmente escolaridade e creche) com o trabalho. O ritmo de trabalho clássico é interrompido. Consequentemente, é mais difícil concentrar, organizar e alocar tempo em ambas as áreas (KOHONT; IGNJATOVIĆ, 2022).

Nos casos em que as organizações apoiaram este desenvolvimento individual, os colaboradores participaram em vários webinars e seminários organizados sobre a utilização de novas formas de trabalho online e receberam ajuda de gestores e equipes técnicas. Além disso, muitos trabalhadores combinaram o suporte organizacional fornecido, ou a falta dele, com a ajuda de conhecidos e familiares (KOHONT; IGNJATOVIĆ, 2022).

Danos gerados: (Texto que precedia as afirmações de 17 a 20). No que diz respeito a danos gerados pela intensificação do teletrabalho (físicos, psicológicos e sociais), considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de COVID-19 em relação a estes aspectos.

Afirmção 17 – Não houve aparecimento ou intensificação de dores no corpo (dor de cabeça, dores nas costas, cansaço) durante o teletrabalho. (Suportado por Belzunegui-Eraso; Erro-Garcés, 2020).

Afirmção 18 – Não houve aparecimento ou intensificação de, pelo menos, um dos sentimentos como ansiedade, stress, depressão, cansaço emocional durante o teletrabalho. (Suportado por OIT, 2021a).

*Afirmção 19 – Não houve aparecimento ou intensificação de, pelo menos um dos sintomas ou alterações metabólicas (alterações do sono, alterações intestinais, distúrbios alimentares, uso de álcool, etc) durante o teletrabalho. (Suportado por OIT, 2021a e Widar *et al.*, 2022).*

Afirmção 20 – Não foi necessário modificar alguns hábitos de saúde, práticas físicas e de vivências durante o teletrabalho. (Suportado por OIT, 2021a).

3.2.4.8 Sintomas físicos e psicológicos

Uma configuração mal posicionada de computador, cadeira e mesa pode resultar em lesões musculoesqueléticas, como dores no pescoço ou na região lombar e fadiga ocular; também pode criar riscos à saúde mental se contribuir para o estresse. De acordo com seu grau de controle, os empregadores devem garantir que, na medida do razoavelmente praticável, o espaço do escritório de teletrabalho atenda aos padrões de ergonomia (OIT, 2021a).

Outro fator de risco psicossocial foi associado a não ter hábitos saudáveis, como passar muito tempo em posição sedentária em frente ao computador sem fazer pausas suficientes, o que pode ocasionar o aparecimento de distúrbios osteomusculares e fadiga visual. Também associado a isso está o uso de espaços de trabalho e móveis não ergonômicos, especialmente ao trabalhar em casa (GARCÍA-GONZÁLEZ, M.; TORRANO; GARCÍA-GONZÁLEZ, G., 2020).

O trabalho pode ter papel importante na promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores por meio da alimentação, atividade física e equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. O teletrabalho apresenta desafios únicos para a promoção da saúde e do bem-estar, pois quando realizado em residências particulares, pode ser difícil fazer cumprir as políticas estabelecidas no local de trabalho sobre tabagismo, uso de álcool e drogas (OIT, 2021a).

O lar pode ser vivenciado como local de trabalho, dificultando o relaxamento e o descanso após o expediente. A adaptação às atividades de lazer e familiares e as deslocações pendulares em regime de teletrabalho podem levar a horários irregulares de trabalho e contribuir para má consciência, horas extraordinárias, stress e problemas de sono (WIDAR *et al.*, 2022).

Avaliação geral da experiência de teletrabalho (Afirmações de 21 a 26). Uma avaliação geral da experiência foi solicitada, para podermos mensurar o resultado final, após mais de um ano trabalhando em casa. Este tempo foi fundamental para que a experiência de trabalhado em casa passasse por adequações e que os trabalhadores tivessem tempo de encontrar o modelo ideal adaptado a sua realidade, superadas as dificuldades iniciais, desfrutando de maior conforto, satisfação e conseqüentemente melhor desempenho em suas atividades.

Afirmção 21 – *A experiência do teletrabalho foi prazerosa.* (Suportado por Augusto, Freitas e Mendes, 2014).

Afirmção 22 – *A autoconfiança em relação aos desafios de trabalho no futuro aumentaram em função do teletrabalho.* (Suportado por OIT, 1984).

Afirmção 23 – *O desempenho e as perspectivas profissionais aumentaram durante o teletrabalho.* (Suportado por OIT, 1984).

Afirmção 24 – *Eu quero continuar por tempo indeterminado em teletrabalho.*

Afirmção 25 – *Que nota final você daria à sua experiência geral de teletrabalho?*

A última afirmação trazia uma opção sobre o modelo de trabalho que o participante acreditava ser o mais adequado para a realização do seu trabalho.

Afirmção 26 – *Na sua opinião, o modelo de trabalho que melhor se adapta ao seu perfil profissional é:*

Com o eventual fim da pandemia, os trabalhadores parecem preferir ficar em teletrabalho, mas num modelo híbrido, ficando alguns dias em casa durante a semana, aproveitando essa flexibilidade, e alguns outros dias no escritório para socializar e utilizar a infraestrutura da empresa, reunindo os benefícios de ambos os mundos (MENDONÇA *et al.*, 2022).

Sendo assim, uma questão para avaliar a preferência em relação ao modelo de trabalho foi inserida ao final do questionário. O resultado da elaboração do questionário está detalhado no Quadro 9:

Quadro 9 - Questionário de avaliação dos fatores de riscos psicossociais do teletrabalho

Questionário de Avaliação dos Fatores de Riscos Psicossociais do Teletrabalho	
C1	Contexto de trabalho:
	1 - Os recursos de trabalho disponíveis para você (computador, celular, internet, softwares, etc) são adequados para a realização das suas atividades de teletrabalho.
	2 - O ambiente de realização das atividades de teletrabalho (espaço, conforto, tranquilidade, luminosidade, mobília) proporciona condições adequadas para a realização do teletrabalho.
	3 - O teletrabalho se limita a jornada de horas pré-estabelecidas (início e fim definidos, respeito aos dias e intervalos de descanso).
	4 - As demandas de trabalho são facilmente executadas em teletrabalho

C2	Cultura e Gestão Organizacional:	5 - A comunicação entre colegas e superiores durante o teletrabalho atende as necessidades existentes (prazo, clareza, fluxo).
		6 - A realização profissional proporcionada durante o teletrabalho é satisfatória.
		7 - A motivação profissional para o teletrabalho é satisfatória.
		8 - O reconhecimento profissional proporcionado pelo teletrabalho é satisfatório.
C3	Vivência pessoal:	9 - Foi possível distribuir as demandas de trabalho de modo a evitar períodos de sobrecarga durante o teletrabalho.
		10 - O meu desempenho/produtividade no trabalho aumentou durante o teletrabalho.
		11 - A percepção sobre a relevância do meu trabalho aumentou durante o teletrabalho.
		12 - Me senti amparado pela organização durante o teletrabalho.
C4	Apoio Social:	13 - As relações interpessoais melhoraram durante o teletrabalho.
		14 - Tive organização suficiente para não precisar de apoio familiar (ou de terceiros) durante o teletrabalho.
		15 - Tive treinamento e organização suficiente para não precisar de apoio de colegas de trabalho durante o teletrabalho.
		16 - Ninguém de minha família ou de minha convivência foi prejudicado em função da minha condição de teletrabalho.
C5	Danos do Trabalho	17 - Não houve aparecimento ou intensificação de dores no corpo (dor de cabeça, dores nas costas, cansaço) durante o teletrabalho.
		18 - Não houve aparecimento ou intensificação de, pelo menos, um dos sentimentos como ansiedade, stress, depressão, cansaço emocional durante o teletrabalho.
		19 - Não houve aparecimento ou intensificação de, pelo menos um dos sintomas ou alterações metabólicas (alterações do sono, alterações intestinais, distúrbios alimentares, uso de álcool, etc) durante o teletrabalho.
		20 - Não foi necessário modificar alguns hábitos de saúde, práticas físicas e de vivências durante o teletrabalho.
C6	Avaliação geral da experiência de teletrabalho	21 - A experiência do teletrabalho foi prazerosa.
		22 - A auto-confiança em relação aos desafios de trabalho no futuro aumentaram em função do teletrabalho.
		23 - O desempenho e as perspectivas profissionais aumentaram durante o teletrabalho.
		24 - Eu quero continuar por tempo indeterminado em teletrabalho.
		25 - Que nota final você daria à sua experiência geral de teletrabalho?
		26 - Na sua opinião, o modelo de trabalho que melhor se adapta ao seu perfil profissional é:

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Além das questões enumeradas de 01 a 26, informações complementares foram solicitadas no início do questionário, visando traçar o perfil dos participantes da pesquisa. São elas: idade, gênero, estado civil, pessoas com que divide a residência, se possui filhos e a idade deles, e o tempo em que permaneceu em teletrabalho.

Cada grupo de elementos extraídos dos questionários pesquisados e trazidos para o questionário elaborado, detalhado no Quadro 9, representam constructos das macro áreas: contexto de trabalho (C1), cultura e gestão organizacional (C2), vivência pessoal (C3), e apoio social (C4) e danos do trabalho (C5) e a maneira como eles impactam sobre o desempenho e a satisfação pessoal (C6). Estes constructos serão submetidos a testes de confiabilidade e modelados para confirmar as relações de força dos construtos e medir o que se deseja, sendo a influência dos fatores de risco psicossociais do teletrabalho

Cabe aqui fazer um recorte de modo a explicitar a que nos referimos quando o assunto é Desempenho no Trabalho. Adotando a definição de Seidl, Andrade e De Fruyt (2020), frisando que diferentes autores apresentam diferentes conceitos, mas tendem a concordar que o desempenho compreende tudo que o trabalhador pode fazer para a que a organização atinja seus objetivos.

Há, portanto, um consenso de que o desempenho é um construto comportamental e, como tal, vai além do que os trabalhadores intencionam fazer, necessitando dispor também dos meios que possibilitem a concretização de suas tarefas, como recursos disponíveis, de seus conhecimentos, habilidades, características pessoais, infraestrutura e apoio ao trabalho (SEIDL; ANDRADE; DE FRUYT, 2020).

3.2.5 Confiabilidade e validade dos dados coletados

A confiabilidade é a capacidade de reproduzir um resultado de forma consistente no tempo e no espaço, ou a partir de observadores diferentes, indicando aspectos sobre coerência, precisão, estabilidade, equivalência e homogeneidade. Trata-se de um dos critérios principais de qualidade de um instrumento, entretanto, ela não é uma propriedade fixa de um questionário. Pelo contrário, a confiabilidade depende da função do instrumento, da população em que é administrado, das circunstâncias, do contexto; ou seja, o mesmo instrumento pode não ser considerado confiável segundo diferentes condições (SOUZA; ALEXANDRE; GUIRARDELLO, 2017).

O Quadro 10 explica quais as ferramentas mais adequadas a cada caso:

Quadro 10 - Medidas de confiabilidade de instrumentos

Tipos de Confiabilidade	Definição	Exemplo	Testes estatísticos
Estabilidade	Consistência das repetições de medidas, ou seja, o quão estável é a medida ao longo do tempo	Se um indivíduo conclui uma pesquisa e a repete em alguns dias, é esperado que os resultados sejam similares	Teste-reteste (Coeficiente de correlação intraclassse (ICC))
Consistência Interna	Avalia se os domínios de um instrumento medem a mesma característica, ou seja, a correlação média entre todos os itens do constructo	Em u instrumento que avalia satisfação no trabalho, todos os itens de um determinado domínio devem, de fato, medir tal constructo e não um constructo diferente	Alfa de Cronbach (Variáveis contínuas) Kuder-Richardson (variáveis dicotômicas)
Equivalência	É o grau de concordância entre dois ou mais avaliadores quanto aos escores de um instrumento	Dois avaliadores treinados preenchendo o mesmo instrumento devem obter a mesma pontuação	Confiabilidade Interobservador (Kappa)

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Souza, Alexandre e Girardello (2017).

Como os critérios de confiabilidade são: a) estabilidade; b) consistência interna; e c) equivalência a escolha do teste deve variar de acordo com o que se deseja medir. No caso deste estudo, será utilizado o critério de Consistência interna o método mais adequado para garantir a confiabilidade do instrumento é o *Alfa de Cronbach*. Além da confiabilidade, é importante garantir a validade interna ao instrumento de medição. A validade tem um sentido de acuracidade, autenticidade e veracidade. Apesar de ambas apresentarem conceitos diferentes, elas estão relacionadas da seguinte forma: uma observação pode ser confiável sem ser válida, mas não válida sem antes ser confiável. Em outras palavras, confiabilidade é necessária, mas não condição suficiente para a validade (HOSS; CATEN, 2010).

A validação de construção de um questionário sempre é necessária quando não há nenhum critério de mensuração direto definido para o atributo que se deseja medir. Se uma dimensão é composta por mais de um fator, o problema surge na definição da parcela de variância destinada a cada mensuração indireta, ou seja, a cada fator (CRONBACH; MEEHL, 1995 *apud* HOSS; CATEN 2010).

3.2.6 Unidade de análise

A pesquisa foi realizada em uma das maiores instituições privadas do país, localizada no sul do Brasil, com mais de 50 anos de história e caracterizada pelo desenvolvimento contínuo de um ambiente de excelência acadêmica, possui mais

de 90 mil alunos diplomados e cerca de 25 mil alunos matriculados, estando presente em sete Estados do país, com polos EaD distribuídos pelo Rio Grande do Sul, São Paulo e Minas Gerais.

A unidade de análise em que o questionário foi aplicado, está inserida dentro do corpo docente, composto por aproximadamente 800 mestres e doutores, distribuídos em cursos de graduação e pós-graduação presencial, EaD e ensino híbrido, organizados dentro das mais de 50 opções de curso de graduação (licenciatura e bacharelado) e pós-graduação: especializações, mestrados e doutorados.

Este estudo foi limitado ao campus principal, onde o ensino ocorria tradicionalmente de forma presencial, e passou a ocorrer remotamente em 18 de março de 2020, cumprindo com as recomendações de distanciamento social, a Universidade garantiu a continuidade dos semestres letivos através de aulas presenciais em ambiente virtual. Atualmente (março de 2022) vem utilizando um modelo de ensino híbrido, com a utilização de salas equipadas, câmeras, projetores e microfones, permitindo a participação simultânea de alunos da modalidade *on-line* e presencial.

3.2.7 Procedimentos éticos

Os participantes, no momento que acessaram o questionário, receberam as seguintes informações: objetivo da pesquisa, procedimentos metodológicos utilizados e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Após a leitura de todas as instruções, os participantes optaram por continuar com a participação na pesquisa. Após isso, eles puderam acessar o *link* para responder à pesquisa que ficou disponível durante 22 dias do mês de maio de 2022. No total, 81 participantes responderam ao questionário, representando cerca de 30% dos envios. Na etapa anterior à coleta de dados, foram adotados os seguintes passos para autorização de realização da pesquisa:

- a) contato formal com a Unidade de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade, informando os detalhes do projeto, como tema, objetivo, método, orientador, entre outros, para solicitação de autorização da

- pesquisa; obtida a autorização para pesquisa através da Carta de Anuência da Universidade;
- b) submissão do projeto a Plataforma Brasil, uma vez que Todos os protocolos de pesquisa envolvendo seres humanos devem ser submetidos ao Sistema CEP/CONEP para aprovação. O estudo foi aprovado sob o parecer número: 5.392.019;
- c) após as aprovações necessárias, um e-mail foi encaminhado para as secretarias de graduação e pós-graduação, solicitando apoio no encaminhamento aos colegiados.

3.2.8 Validação do instrumento de coleta de dados

A etapa de validação do instrumento, visou assegurar que o questionário estivesse bem elaborado, sobretudo referente a clareza, forma, agrupamento e ordem das questões. Para isso, 4 especialistas, selecionados por conveniência, cujas características são apresentadas no Quadro 11, foram convidados a avaliá-lo a partir das perspectivas de clareza e estrutura das questões, buscando uma visão complementar sobre o material produzido, e elementos para o seu refinamento.

Para a realização desta etapa foi enviado um email convidando cada um dos especialistas a participar da avaliação do questionário. Após o aceite, o questionário foi enviado via email e as respostas foram retornadas da mesma forma.

Quadro 11 - Caracterização dos especialistas

	Qualificação dos especialistas
Especialista 1	Professor dos cursos de Gestão da Produção Industrial e Engenharia de Produção da Unisinos. Envolvido com pesquisas na Universidade desde 2013, possui formação superior em Gestão da Produção e Tecnólogo em Logística, o professor possui Mestrado e Doutorado em Engenharia de Produção.
Especialista 2	Professor e pesquisador do PPG em Engenharia de Produção e Sistemas, compartilhado com o PPG em Ciências Contábeis da Escola de Gestão e Negócios. Graduado em Engenharia Eletrônica, com Mestrado e Doutorado em Engenharia de Produção. Atuou por vinte e dois anos como engenheiro em grandes empresas da região, tais como: Grupo Gerdau, Copesul, e Grupo Votorantim. É professor da Escola Politécnica da Unisinos há vinte anos. Há um ano é colaborador externo da PhD School da Unimore (Itália), atuando no doutorado em Engenharia da Inovação Industrial.

Especialista 3	Doutora em Engenharia de Produção e Sistema pela UNISINOS; Mestre em Engenharia de Produção pela UNISINOS, possui graduação em Engenharia Química pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1989) e especializações em Gestão e Logística pela FGV. Possui experiência em empresas multinacionais de grande porte, atuando em diversas áreas industriais tais como Análise de Custos, Logística, Gestão de Materiais, Gestão de Qualidade e Meio Ambiente. Atualmente atua como professor da UNISINOS e como pesquisador e coordenadora do GMAP:UNISINOS. Realiza pesquisas aplicadas em modelagem com vistas ao crescimento e desenvolvimento de organizações, utilizando, dentre outras a abordagem do Pensamento Sistêmicos e Planejamento por Cenários, a Dinâmica de Sistemas, a Simulação por Eventos Discretos e a Programação Matemática
Especialista 4	Possui graduação em Bacharelado em Ciências Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (1991), graduação em Licenciatura em Ciências Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (1987) e mestrado em Educação pela Universidade Luterana do Brasil (2017). Atualmente é diretora de pesquisa - Amostra Instituto de pesquisa, atuando principalmente nos seguintes temas: consumidor, marcas, violência contra crianças, fabricantes e violência.

Fonte: Elaborado pela autora.

A avaliação dos especialistas E1, E2, E3 e E4 considerou o questionário de forma global, adequado em relação à clareza e estrutura. Todavia, foi proferida uma sugestão de alteração, descrita a seguir.

O E1 afirmou que o questionário estava “totalmente compreensível, objetivo e claro”. O especialista 2 sugeriu a “uma questão avaliando a possibilidade de trabalho híbrido”, em função disso, foi incluída a questão 26 (Na sua opinião, o modelo de trabalho que melhor se adapta ao seu perfil profissional é:). Os especialistas E3 e E4 avaliaram o questionário como satisfatório e de fácil entendimento. Desta forma, o questionário foi validado e será aplicado para a coleta de dados.

3.2.9 Coleta de dados

A aplicação do questionário ocorreu por meio eletrônico, através do *Google Forms*, ferramenta que permite o envio de formulários digitais via *e-mail*. A escolha se justificou pela possibilidade de inclusão do maior número de participantes e pelas recomendações de distanciamento social durante a pandemia. Foram adotadas as seguintes estratégias:

- a) foram disponibilizadas, na tela inicial, informações como: apresentação da pesquisa, os objetivos da investigação, a instituição em que o pesquisador está vinculado;
- b) foi informado o tempo médio esperado e que a participação era voluntária;

- c) foi informado que o respondente poderia desistir a qualquer momento e que sua desistência não causaria prejuízos à pesquisa ou punição, mas que é obrigado responder a todos os itens, pois este é um dos critérios para validação dos questionários;
- d) os *e-mails* foram disparados em duas ondas, com diferença de duas semanas entre elas.

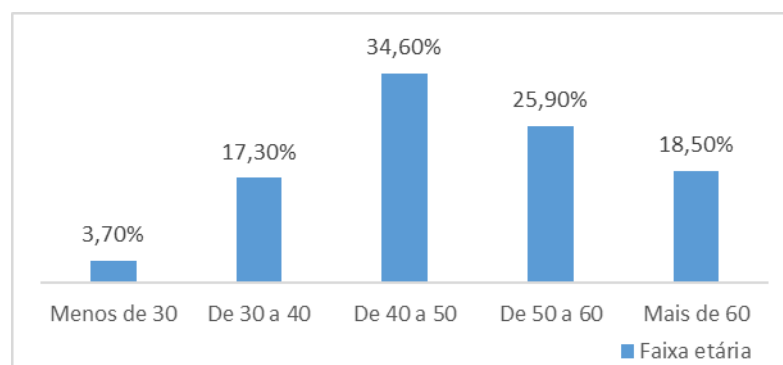
3.2.10 Análise dos dados

A análise de adequação e classificação dos dados utilizou a análise fatorial exploratória para garantir validade discriminante, ou seja, garantir que indicadores sejam avaliados em seu construto de origem, não fora dele (MARTÍNEZ; SEPÚLVEDA, 2012). A mensuração dos efeitos dos construtos sobre o objeto final de pesquisa empregou SEM-PLS, modelos de equações estruturais calculadas por mínimos quadrados parciais (HAIR *et al.*, 2014). Os softwares de apoio foram respectivamente Statistical Package for the Social Science (IBM SPSS) e Smart-PLS.

3.3 DEMOGRAFIA

Dentre os participantes da pesquisa, a maioria está concentrada na faixa etária de 40 a 60 anos (60,5%), seguidos pelos participantes acima dos 60 anos (18,5%) e posteriormente pela faixa dos 30 a 40 anos (17,3%). Este detalhamento pode ser observado nos Gráficos 1 a 7, a seguir:

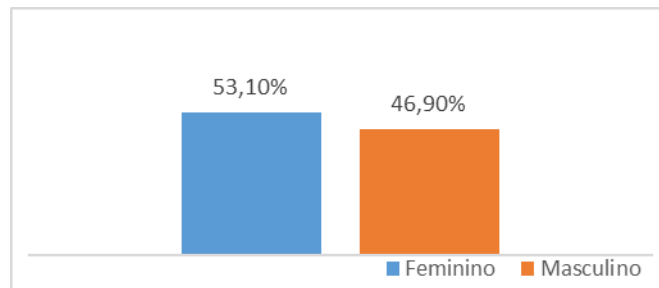
Gráfico 1 - Faixa etária dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Em relação ao gênero, as mulheres apresentaram uma maioria discreta, demonstrando um percentual de 6,2% superior ao número de homens respondentes.

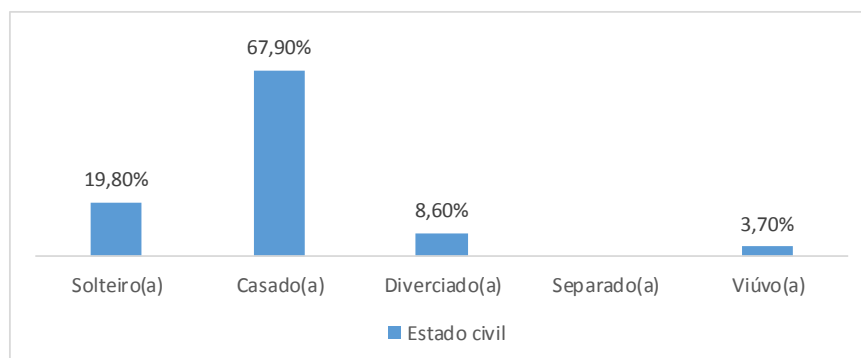
Gráfico 2 - Gênero dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O estado civil dos participantes demonstrou uma grande maioria casada (67,9%) seguido pelo estado civil solteiro (19,8%) e divorciado (8,6%), com detalhamento conforme Gráfico 3:

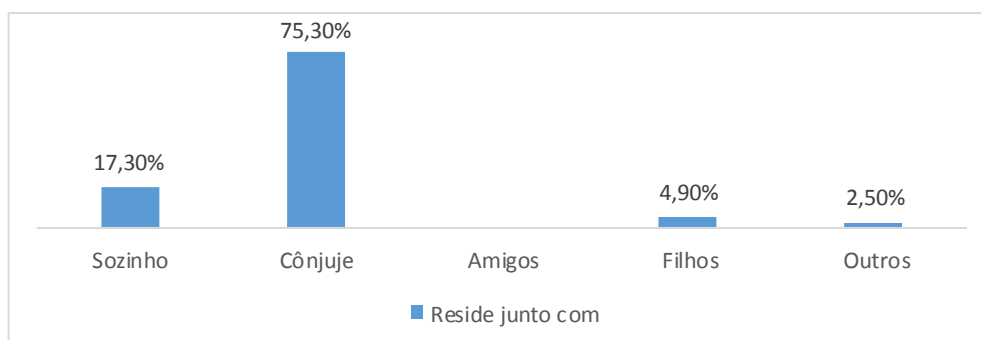
Gráfico 3 - Estado civil dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Sobre com quem o participante dividia a moradia, a maioria respondeu coabitar com o cônjuge (75,3%) ou sozinho (17,3%), podendo os outros resultados serem observados a seguir:

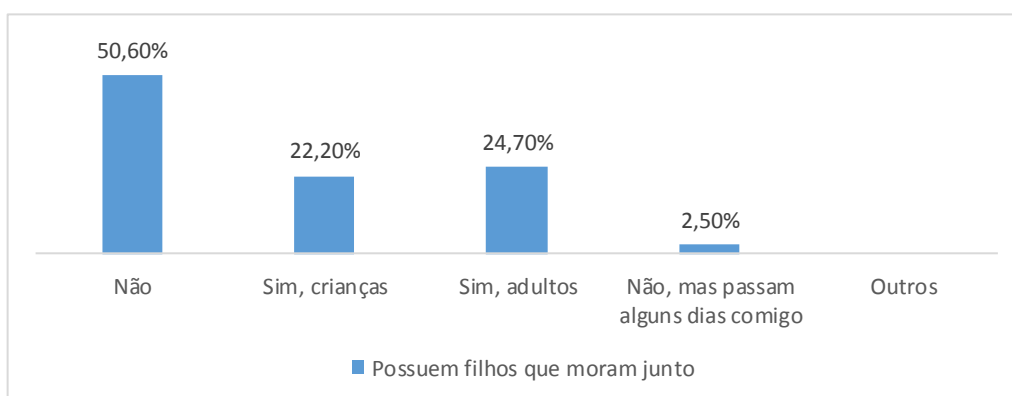
Gráfico 4 - Pessoas com quem os participantes compartilham a moradia



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

E que, quando se tratava de filhos, metade deles não possuíam filhos morando junto (50,6%), e para aqueles que possuíam, 22,2% eram crianças e os outros 24,7 % já eram adultos.

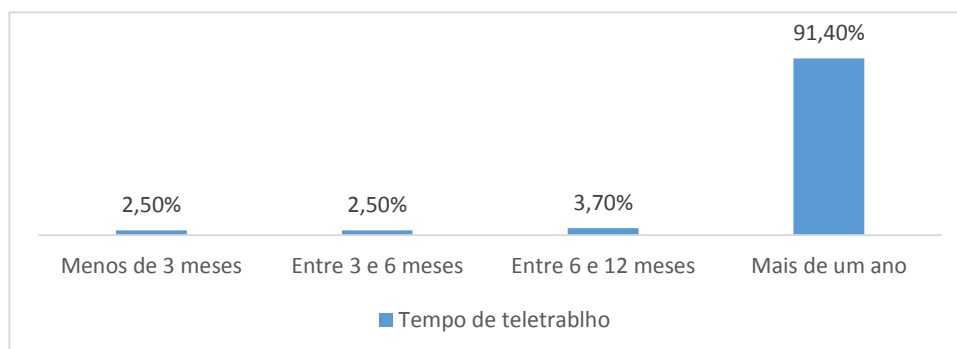
Gráfico 5 - Filhos com quem os participantes compartilham a moradia



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Em relação ao tempo em que permaneceram em teletrabalho, a maioria absoluta respondeu que trabalhou em casa por mais de um ano.

Gráfico 6 - Tempo que os participantes permaneceram em teletrabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os resultados sugerem que, a maioria dos docentes são pessoas adultas ou idosas, que moram com seus cônjuges e filhos, com uma pequena parcela que ainda possuem crianças e que passaram um tempo significativo em teletrabalho, durante a pandemia de COVID.

4 ANÁLISE DO MODELO ESTRUTURAL DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Este capítulo é o responsável pelo desenvolvimento do modelo teórico, e nele será detalhado as três etapas adotadas para a adequações dos resultados, de forma a torná-los confiáveis e permita a validação do modelo desenvolvido.

A análise estrutural trata de encontrar um modelo subjacente aos dados que explicita as relações de antecedência e consequência em um objeto complexo. Esta dissertação usou a modelagem equações estruturais (SEM) baseada no método dos mínimos quadrados parciais (PLS). Foi usado o *software Smart-PLS*. O procedimento seguiu o que recomendam Hair *et al.* (2014) e Hair *et al.* (2021). O procedimento de análise se divide em análise de adequação da matriz de respostas, modelo de mensuração ou externo (*outer model*), e modelo estrutural ou interno (*inner model*). O Quadro 12 apresenta os testes necessários para a análise.

Quadro 12 - Testes do modelo

Etapa	Critério	Testes
Adequação da matriz de respostas	Significância das correlações e proporção de variância comum	KMO e esfericidade de Bartlett
	<i>Outliers</i>	Respostas fora de intervalo de confiança, respostas iguais em sequência
	Distribuição irregular	Curtose e assimetria,
Modelo externo	Confiabilidade	Alpha de Crombach, Rho A, confiabilidade composta
	Validade convergente	Cargas cruzadas, AVE
	Validade discriminante	Critério de Fornell-Lacker
Modelo interno	Colinearidade	VIF
	Força do modelo	Coefficiente de determinação R^2 e significância dos caminhos
	Capacidade de predição do modelo	Relevância da predição Q^2
	Efeitos da predição	Tamanho dos efeitos f^2 e q^2

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.1 ANÁLISE DE ADEQUAÇÃO DA MATRIZ DE RESPOSTAS

A análise de adequação inclui a verificação da significância das correlações e a proporção de variância comum dentro da matriz de respostas. Também inclui a busca por pontos estranhos (*outliers*) e a investigação de possíveis distribuições irregulares. Se bem que o método PLS não exija normalidade, distribuições multimodais ou excessivamente assimétricas podem produzir dados de difícil análise. Portanto, existindo *outliers*, ou distribuição assimétrica ou multimodal devem ser corrigidas pela retirada de respondentes suspeitos. A retirada deve ser parcimoniosa e só se houver razões qualitativas, não só quantitativas, para suspeitar das respostas.

A significância das correlações é verificada pelo teste de esfericidade de Bartlett. O teste emprega a estatística qui-quadrado. Nível de significância da estatística abaixo de 0,05 é considerado satisfatório. A proporção de variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis é verificada pelo teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Quanto mais perto de 1 o resultado, melhor; acima de 0,5 é considerado suficiente. Os testes de esfericidade de Bartlett e KMO foram feitos com auxílio do *software* SPSS. Os resultados estão informados na Tabela 1.

Tabela 1 - Testes de adequação da matriz de resposta

Teste	Resultado	Limite para aceite
KMO	0,78	> 0,5
Esfericidade	Qui-quadrado = 989; df = 300; sig. = 0,00	Sig. < 0,05

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Ambos foram satisfatórios e a análise pode prosseguir. A próxima verificação foi a presença ou não de *outliers*. Foram usados dois métodos. No primeiro, somaram-se as respostas de cada respondente e se calculou o escore z, dado pela equação 1.

$$z = \frac{x_i - \mu}{\sigma} (1)$$

Em que:

x_i = soma dos escores de um respondente;

μ = média das somas das respostas; e

σ = desvio-padrão das somas das respostas.

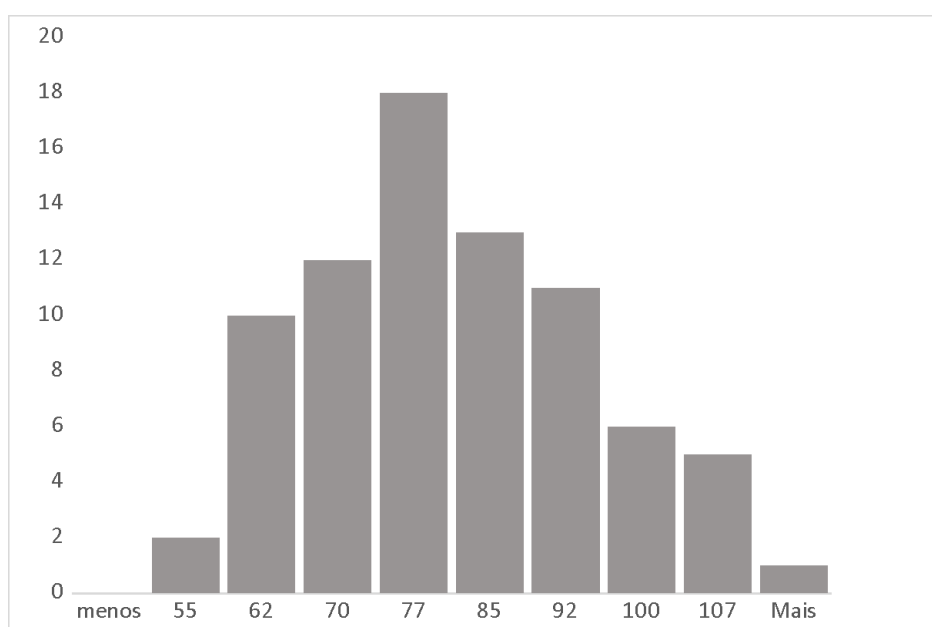
Um outlier estará presente se $z > 3$ ou $z < -3$.

No segundo teste, contaram-se quantas vezes um respondente deu a mesma resposta em duas perguntas consecutivas. A média e o desvio padrão do número de respostas consecutivas iguais foram respectivamente 9,6 e 3,1. Considerando 95% de nível de confiança ($z = 2$), um outlier estará presente se seu escore de repetições r não estiver contido no intervalo $[9,6 \pm 2 \times 3,1]$.

Por ambos os critérios, não houve *outliers* na matriz de respostas.

Por fim, a regularidade (não necessariamente normalidade) da matriz de respostas foi aferida pelo cálculo da curtose e da assimetria da soma dos escores de respostas de cada respondente. Aceitam-se valores contidos no intervalo $[-1; 1]$. A curtose e a assimetria calculadas foram respectivamente -0,4 e 0,36. Portanto, mais uma vez, não foram observados *outliers* na matriz de resposta e nenhum respondente foi descartado. O Gráfico 7 apresenta o histograma da soma dos escores dos respondentes.

Gráfico 7 - Histograma da soma dos escores das respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A forma representada pelo histograma do Gráfico 7 indica uma certa simetria (não necessariamente normalidade) que reforça a adequação da matriz de respostas à análise que se seguiu.

4.2 MODELO DE MENSURAÇÃO: EXECUÇÃO INICIAL

O modelo inicial deteve-se em explorar a adequação do modelo teórico proposto nesta dissertação, verificando hipóteses levantadas ao final da revisão teórica:

- h) H1: O contexto de trabalho e o ambiente organizacional influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- i) H2: A cultura e a gestão organizacional influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- j) H3: A experiência e o comprometimento pessoal influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- k) H4: A vivência e o apoio social influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- l) H5: Cuidados e atenção com a saúde influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;
- m) H6: A idade do teletrabalhador modera o efeito de H1 a H5; e
- n) H7: O tempo total em regime de teletrabalho modera o efeito de H1 a H5.

O Quadro 13 serve para estruturar as variáveis manifestas e interpretar o resultado do modelo. O termo de topo da estrutura é riscos em ambiente de teletrabalho. Cada variável encontra respaldo em ao menos uma referência empírica.

Quadro 13 - Estrutura de variáveis

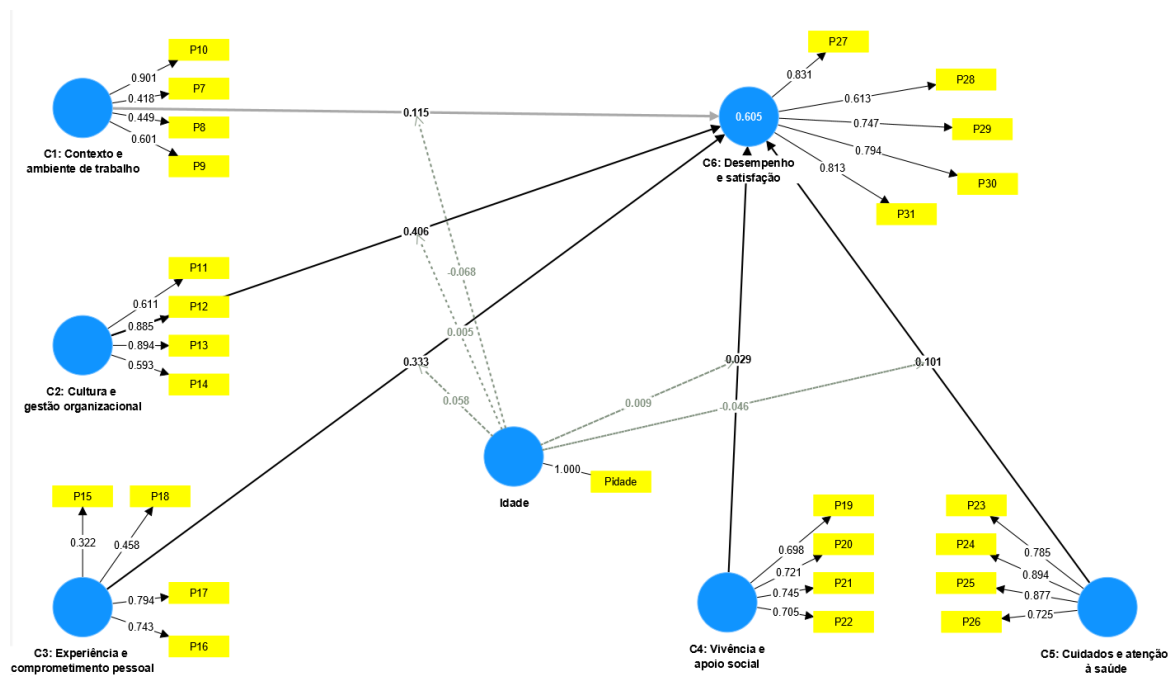
Construto	Tag	Palavra-chave da variável	Referência
C1: Contexto de trabalho e o ambiente organizacional	P7	Recursos telemáticos	Wischnitzki <i>et al.</i> , 2020
	P8	Local trabalho	Nicklin, Cesaroli e Dydyn, 2016
	P9	Jornada definida	Borsoi, 2012
	P10	Facilidade de execução	Karasek, 1979
C2: Cultura e a gestão organizacional	P11	Comunicação com colegas e superiores	Gajendran e Harrison, 2007
	P12	Realização profissional	Mendes e Ferreira, 2008
	P13	Motivação profissional	Borsoi, 2012
	P14	Reconhecimento profissional	García-González <i>et al.</i> , 2020
C3: Experiência e comprometimento pessoal	P15	Evitar sobrecarga	Belzunegui-Eraso; Erro-Garcés, 2020
	P16	Desempenho aumentou	Kurland e Bailey, 2000
	P17	Relevância e reconhecimento	Costa, 2020
	P18	Apoio institucional	OIT, 2021a
C4: Vivência e apoio social	P19	Relações interpessoais	Messenger <i>et al.</i> , 2017
	P20	Organização pessoal	Mendonça <i>et al.</i> , 2022
	P21	Treinamento	Mendonça <i>et al.</i> , 2022
	P22	Prejuízo familiar	Belzunegui-Eraso; Erro-Garcés, 2020
C5: Cuidados e atenção com saúde	P23	Saúde física	OIT, 2021a
	P24	Saúde mental	Widar <i>et al.</i> , 2022
	P25	Abuso de paliativos	OIT, 2021a
	P26	Cuidados com saúde	Augusto, Freitas e Mendes, 2014
C6: Desempenho e satisfação	P27	Prazer no trabalho	OIT, 1984
	P28	Autoconfiança	OIT, 1984
	P29	Desempenho e perspectivas	Mendonça <i>et al.</i> , 2022
	P30	Vontade de continuar no TT	Mendonça <i>et al.</i> , 2022
	P31	Nota geral	Mendonça <i>et al.</i> , 2022

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os constructos acima foram inseridos no *Smart-PLS* para construir as relações entre eles, de maneira a possibilitar as análises.

A Figura 8, criada pelo software *Smart-PLS*, apresenta a execução inicial do modelo.

Figura 8 - Execução do modelo inicial pelo software Smart-PLS



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

O principal método de extração de resultados de execuções PLS é a análise de caminho (*path analysis*). Quanto maior o escore do caminho, maior é a influência da variável precedente sobre a variável consequente. Escores maiores do que 0,1 são considerados significativos. Examinando apenas os caminhos, observa-se que apenas C4 não é influente. Também se observa que C1 e C5 são pouco influentes e que C3 e principalmente C2 são muito influentes sobre desempenho e satisfação dos teletrabalhadores durante a pandemia. H6 não se confirmou dado que a idade não moderou nenhum dos efeitos dos construtos precedentes sobre o construto consequente. Portanto, a moderação por idade será desconsiderada nos modelos que seguem. Não foi possível testar a moderação por tempo de serviço, haja vista que mais de 70% dos teletrabalhadores tinham o mesmo tempo de experiência no regime e a baixa variância da variável impossibilita o teste,

Por ora, pode-se considerar que H1, H2, H3, e H5 estão confirmadas, H4 e H6 não são confirmadas, e H7 não foi testada.

O passo seguinte é testar condições necessárias de confiabilidade e validade convergente do modelo. Foram testadas a confiabilidade pelo alpha de Crombach, o Rho A, e a confiabilidade composta (CR). A validade convergente (em que medida o modelo representa realmente o que se quer medir, ou seja, todos os indicadores do

construto medem aspectos do mesmo objeto) é testada pela variância média extraída (AVE). Os três primeiros indicadores devem superar 0,6 enquanto AVE deve superar 0,5 para que o modelo seja considerado confiável e válido, ou seja, se for repetido em outras situações, deverá apresentar resultado similar e este resultado representa o que se deseja medir. Como Idade requer apenas um indicador objetivo, não cabe analisar a confiabilidade (não existem chances de uma pessoa informar errado a sua idade por não entender a pergunta) ou validade (não há dúvida que idade é a contagem de anos de vida do respondente). A Tabela 2 apresenta os testes oferecidos pelo *Smart-PLS*.

Tabela 2 - Análise de confiabilidade e validade convergente

Construto	Cronbach's alpha	rho_A	CR	AVE
C1	0.569	0.695	0.696	0.387
C2	0.756	0.846	0.840	0.577
C3	0.409	0.502	0.682	0.374
C4	0.654	0.663	0.785	0.426
C5	0.839	0.851	0.893	0.677
C6	0.819	0.834	0.874	0.583

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Observa-se que C3 tem problemas importantes de confiabilidade e validade convergente. Também se observa que C1 tem um problema menor quanto à confiabilidade e C4 quanto à validade convergente. Mais testes são necessários, tais como o cruzamento de cargas e a validade discriminante, mas é desnecessário desenvolvê-los, pois o modelo já se mostrou imperfeito. Os problemas já observados devem ser resolvidos ou ao menos atenuados por modificações no modelo inicial. Se bem que tais modificações possam afastar o modelo do referencial teórico inicial, elas são necessárias para que se possa adaptar a teoria ao caso estudado, melhorar o modelo de medição, ou até mesmo corrigir, ou aumentar o arcabouço teórico conhecido.

4.3 MODELO ELABORADO

Hair *et al.* (2021) apontam uma técnica disponível no *Smart-PLS* e uma regra de polegar para alocar, realocar, ou remover variáveis manifestas do modelo. A técnica é a análise de cargas cruzadas (*cross-loading*) por meio das cargas (*outer*

loadings) dos indicadores. Todo indicador que não carregar mais do que 0,4 no seu construto está deslocado. Se o indicador carregar em mais de um construto, ocorre o cruzamento de cargas. Se o indicador não carregar mais do 0.4 em nenhum construto, ocorre a carga fraca (*weak-loading*) e o indicador deve ser removido. A regra de polegar diz que se a carga for > 0.7 , a variável fica no construto em que se encontra. Se for < 0.4 , deve-se tentar encontrar outro construto para ela. Se não existir este construto, a variável deve ser descartada. Variáveis com carga entre 0,4 e 0,7 podem permanecer onde estão, desde que sua remoção não melhore significativamente a confiabilidade e a validade do construto. Cuidado deve ser tomado também se a diferença entre a maior e a segunda maior carga for menor que 0,2. A Tabela 3 apresenta a análise de cargas cruzadas oferecida pelo *Smart-PLS*:

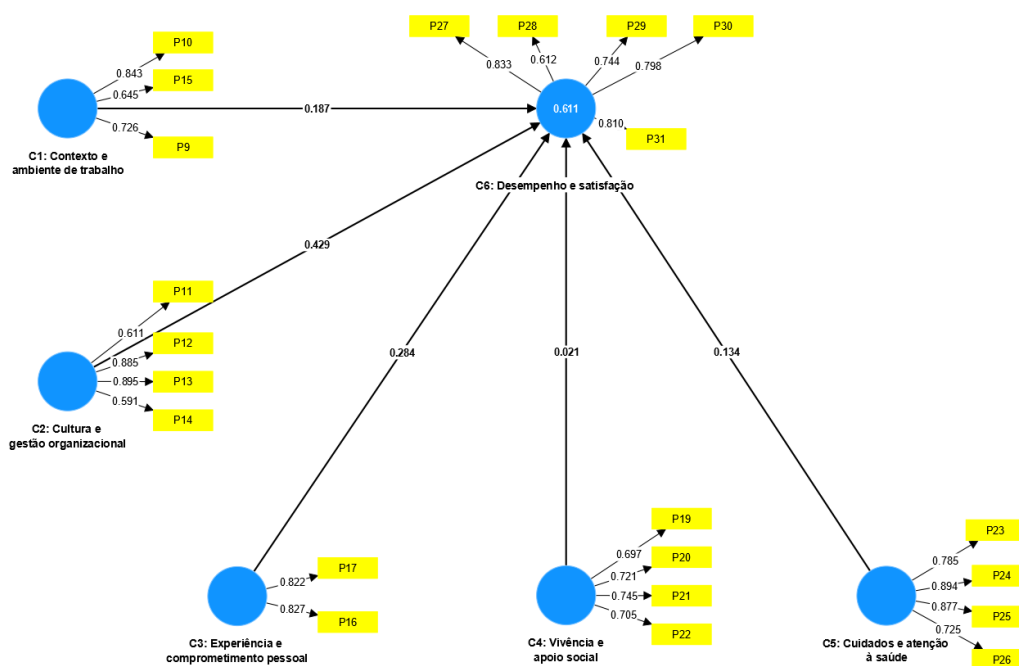
Tabela 3 - Análise de cargas cruzadas

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
P7	0.419	0.294	0.182	<u>0.322</u>	0.119	0.120
P8	0.450	<u>0.266</u>	0.060	0.243	0.131	0.081
P9	0.600	0.103	0.259	0.279	0.325	0.262
P10	0.901	0.439	0.376	0.319	0.157	0.481
P11	0.522	0.611	0.258	0.323	0.065	0.277
P12	0.306	0.885	0.481	0.342	0.315	0.682
P13	0.353	0.894	0.464	0.370	0.257	0.599
P14	0.271	0.592	0.316	0.293	0.153	0.368
P15	0.434	0.010	0.323	0.272	0.441	0.186
P16	0.243	0.484	0.743	0.366	0.264	0.492
P17	0.225	0.324	0.794	0.348	0.183	0.488
P18	0.256	0.321	0.458	0.231	0.262	0.299
P19	0.237	0.175	0.422	0.698	0.371	0.321
P20	0.156	0.309	0.237	0.721	0.245	0.283
P21	0.381	0.364	0.376	0.745	0.241	0.344
P22	0.399	0.367	0.367	0.705	0.374	0.358
P23	0.146	0.148	0.257	0.249	0.785	0.269
P24	0.219	0.197	0.291	0.432	0.894	0.325
P25	0.264	0.287	0.325	0.315	0.877	0.388
P26	0.252	0.297	0.427	0.415	0.725	0.337
P27	0.548	0.587	0.495	0.484	0.420	0.833
P28	0.266	0.416	0.382	0.108	0.091	0.611
P29	0.196	0.477	0.534	0.303	0.318	0.745
P30	0.320	0.505	0.496	0.321	0.396	0.794
P31	0.428	0.585	0.515	0.455	0.273	0.814

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

A tabela 3 mostra que P15 tem carga cruzada fora de seu construto de origem e que P7 e P8 estão próximos do limite de 0,4 para carga e a diferença para a segunda maior carga é $< 0,2$, explicando a baixa AVE. Confiando nestas regras, chegou-se ao modelo melhorado da Figura 9, no qual P15 sai de C3 e entra em C1; e [P7, P8, P18] saem de C1 e C3 e ficam de fora do modelo. A Tabela 4 apresenta o novo teste de confiabilidade e validade.

Figura 9 - Execução do modelo elaborado pelo *software Smart-PLS*



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Tabela 4 - Novo teste de confiabilidade e validade convergente

Construto	Cronbach's alpha	rho_A	CR	AVE
C1	0.650	0.739	0.784	0.551
C2	0.756	0.846	0.840	0.577
C3	0.529	0.529	0.809	0.680
C4	0.687	0.687	0.809	0.515
C5	0.839	0.851	0.893	0.677
C6	0.819	0.834	0.874	0.583

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Observa-se que, embora persistam imperfeições, houve melhorias na confiabilidade e validade convergente do modelo, pois C1 agora está isento de imperfeições e C3 e C4 estão mais próximos do limite necessário. Os valores em

negrito e sublinhados melhoraram em relação ao modelo anterior e superaram os limites mínimos de aceitação. Como esta é uma aplicação inicial do modelo, estes são os construtos que requerem mais desenvolvimento teórico para futuras aplicações.

O próximo teste é a validade discriminante, ou seja, em que medida o que é mensurado em um construto não é mensurado também por outro construto. Emprega-se o critério de Fornell-Lacker. Organiza-se uma matriz em que a diagonal contém a raiz da AVE do construto e as células abaixo da diagonal contém a correlação entre os dois construtos. Se a diagonal for maior que todas as células a ela afluentes (horizontais e/ ou verticais), existe validade discriminante. A Tabela 5 apresenta o critério de Fornell-Lacker para o modelo. Observa-se que todos os construtos possuem validade discriminante, reforçando a validade geral do modelo.

Tabela 5 - Teste de validade discriminante do modelo elaborado

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
C1	0,742	-	-	-	-	-
C2	0,335	0,759	-	-	-	-
C3	0,294	0,491	0,824	-	-	-
C4	0,393	0,443	0,424	0,666	-	-
C5	0,359	0,291	0,271	0,427	0,843	-
C6	0,468	0,678	0,595	0,450	0,450	0,764

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

4.4 EFEITOS MODERADORES E MEDIADORES

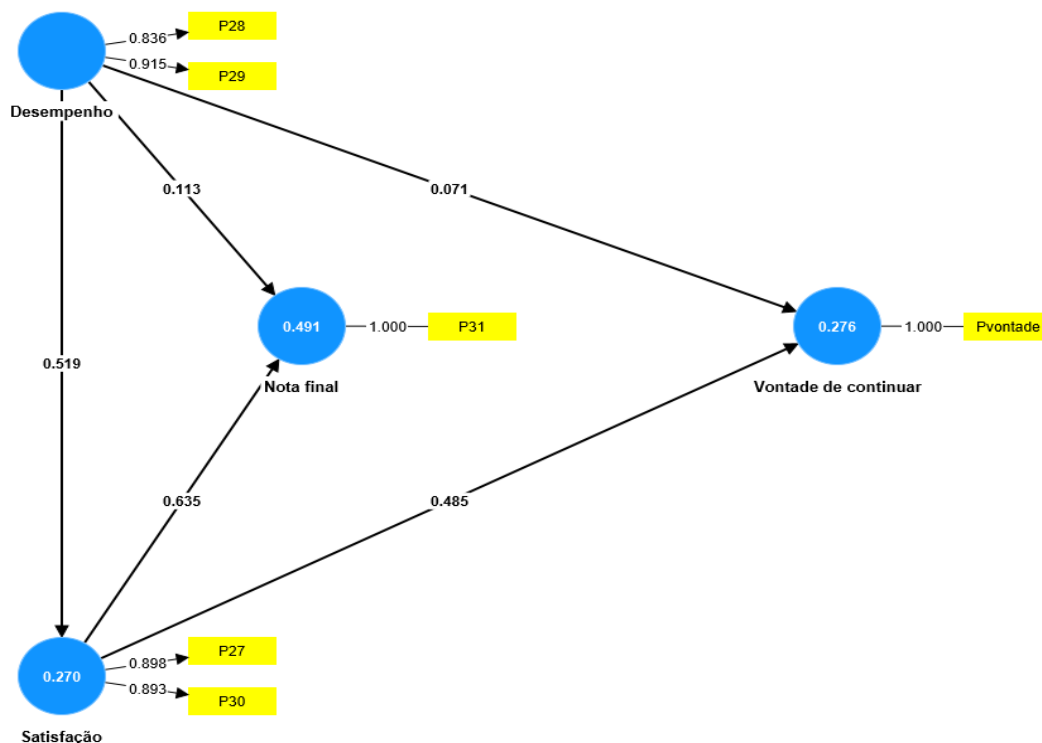
Não é incomum em modelos estruturais a presença de efeitos moderadores e mediadores. Efeitos moderadores ocorrem quando a relação entre dois construtos varia de intensidade ou até mesmo de direção conforme o valor de um terceiro construto. No caso em análise, esperava-se que a idade e o tempo em teletrabalho desenvolvessem um efeito moderador na relação entre [C1-C5] e o desempenho e satisfação com os resultados alcançados (C6). Não foi o que se observou. A relação entre [C1-C5] e C6 independe da idade do respondente e quase todos estão em teletrabalho pelo mesmo período. Portanto, não serão analisados efeitos moderadores neste modelo.

Relações mediadoras ocorrem quando a relação entre dois construtos é influenciada por um construto intermediário. No modelo em questão, C6 é desempenho e satisfação com o resultado do teletrabalho. Um dos indicadores é a nota geral atribuída pelo respondente ao processo. Uma variável adicional é a vontade do respondente em continuar em teletrabalho. É razoável admitir que a satisfação com o resultado decorra do desempenho e não o contrário. Dado este cenário, duas hipóteses de mediação podem ser testadas:

- a) H10: O desempenho influencia na nota geral, mediado pela satisfação;
- b) H11: O desempenho influencia na vontade de continuar em teletrabalho, mediado pela satisfação.

Estas hipóteses foram testadas com apoio do *Smart-PLS*. A Figura 10 apresenta o resultado da execução oferecida pelo *Smart-PLS*.

Figura 10 - Análise do efeito mediador



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

A Figura 10 confirma o efeito mediador da satisfação com o desempenho (H10) em relação à nota final e não confirma o efeito mediador em relação à vontade

de continuar em teletrabalho. Observa-se que o desempenho influencia pouco a nota final (0,113) mas influencia muito a satisfação que por sua vez influencia muito a nota final. A composição destes efeitos é chamada de mediação colaborativa e confirma o efeito mediador da satisfação na relação desempenho-nota final. Por outro lado, o desempenho não influencia a vontade de continuar (0,071) e influencia muito a satisfação, que por sua vez influencia muito a vontade de continuar (0,079). Não se confirma o efeito mediador da satisfação na relação desempenho-vontade de continuar, pois só a satisfação suporta a relação.

Uma conclusão importante pode ser extraída da análise mediadora. Os mesmos caminhos (desempenho e desempenho-satisfação) influenciam na nota final, mas não influenciam na vontade de continuar em teletrabalho. Conclui-se que só a satisfação oriunda do cumprimento do trabalho (independente do resultado) influencia a vontade de continuar em teletrabalho. Em síntese, com bons ou maus resultados, havendo satisfação com o que se fez, pode haver vontade de continuar em teletrabalho. O motivo pelo qual o desempenho não influencia a vontade de continuar requer estudos de caso em profundidade com respondentes específicos e está fora do escopo atual.

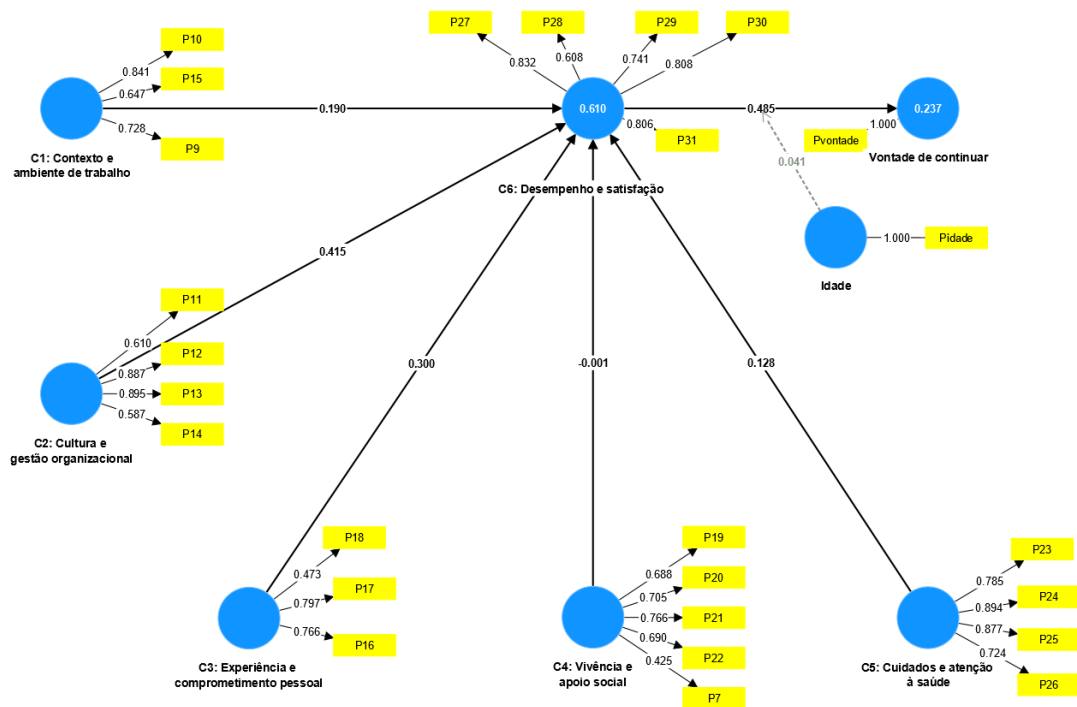
4.5 ANÁLISE ESTRUTURAL

A última análise necessária verifica a força da estrutura testada, ou seja, da capacidade de influência entre construtos. Foi testada uma última hipótese, segundo a qual desempenho e satisfação combinados, representando o resultado do processo de teletrabalho, influenciam a vontade do teletrabalhador em continuar no regime. Esta hipótese é necessária, haja vista a incapacidade de o desempenho influenciar sozinho na vontade de continuar.

H12: O desempenho e a satisfação influenciam na vontade de continuar em teletrabalho

A Figura 11 apresenta a estrutura final e completa que foi testada com o *Smart-PLS*.

Figura 11 - Modelo estrutural final



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

A Figura 11 integra as relações já destacadas entre [C1-C5] e C6 e a influência de C6 na vontade do teletrabalhador em continuar neste tipo de regime de trabalho. Mais uma vez se observa que a idade não tem influência no modelo. Testes adicionais verificam a força das relações. O primeiro teste verifica a colinearidade pela estatística *variance inflation factor* (VIF), que indica o quanto aumenta a variância de uma estimativa de coeficiente de regressão quando múltiplos itens são incluídos, ao invés de um único item. Quando $VIF < 5$, a colinearidade é aceitável. A Tabela 6 apresenta as colinearidades oferecidas pelo *Smart PLS*:

Tabela 6 - VIF de indicadores e construtos

tag	VIF	tag	VIF	tag	VIF	caminho	VIF
P7	1,284	P16	1,148	P24	2,785	C1-C6	1,278
P9	1,654	P17	1,189	P25	2,491	C2-C6	1,469
P10	1,104	P18	1,042	P26	1,471	C3-C6	1,449
P11	1,322	P19	1,265	P27	1,572	C4-C6	1,548
P12	2,316	P20	1,446	P28	1,419	C5-C6	1,299
P13	2,471	P21	1,751	P29	1,419	C6- vontade	1,000
P14	1,250	P22	1,249	P30	1,572	-	-
P15	1,600	P23	1,954	P31	1,000	-	-

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

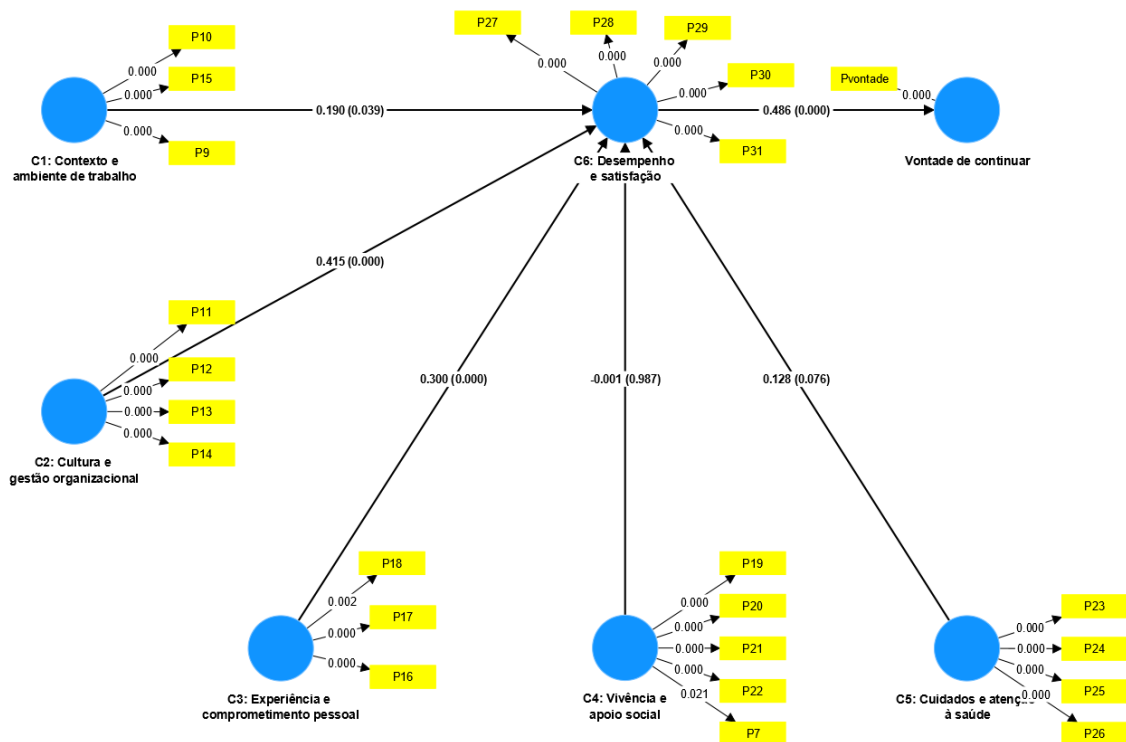
Como todos os VIF dos indicadores são menores que 5, considera-se que a colinearidade é aceitável e passa-se ao próximo teste, o R^2 e a significância dos caminhos, que é testada calculando-se as estatísticas t , os valores- p , e os intervalos de confiança dos coeficientes de caminho. A verificação do R^2 é direta: R^2 próximos a 0,25; 0,50; ou 0,75 são considerados respectivamente fracos, intermediários ou fortes. R^2 abaixo de 0,10 é considerado nulo. Pela Figura 12, para C6, R^2 é forte (0,610), para a vontade de continuar é fraco (0,237). A verificação da significância requer rodar o algoritmo *bootstrap* do *Smart PLS*. Estatísticas t acima de 1,96, valores- p abaixo de 0,05, e intervalos de confiança que excluam zero indicam alta significância do coeficiente de caminho. A Tabela 7 apresenta a estatística t , os valores- p e os intervalos de confiança calculados pelo *Smart PLS*. A Figura 12 apresenta graficamente os valores- p de cada indicador e caminho.

Tabela 7- Análise de significância de caminho

Caminho	Estatística t	Valor- p	IC-	IC+
C1 -> C6	2.032	0.042	0.007	0.373
C2 -> C6	5.064	0.000	0.233	0.558
C3 -> C6	3.808	0.000	0.144	0.451
C4 -> C6	0.015	0.988	-0.147	0.195
C5 -> C6	1.784	0.074	-0.017	0.261
C6 -> Vontade	5.192	0.000	0.279	0.645

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Figura 12 - Valores-p do modelo



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

A Tabela 7 e a Figura 12 apontam que o caminho C4-C6 definitivamente não é significativo, o caminho C5-C6 está próximo de ser não-significante, e os demais caminhos são significantes.

O próximo teste diz respeito à força da predição do modelo, que é testada pela estatística f^2 , o tamanho do efeito do construto na capacidade de predição do modelo. A estatística expressa quanto um construto exógeno (C1 a C5) influencia o R^2 do construto endógeno C6. É calculada inserindo e retirando o construto exógeno em questão e observando o efeito da retirada no R^2 do construto endógeno. Valores próximos a 0,02, 0,15, e 0,35 representam efeitos pequenos, médios ou grandes, respectivamente. A equação 2 apresenta o cálculo de f^2 .

$$f^2 = \frac{R_{\text{incluso}}^2 - R_{\text{excluso}}^2}{1 - R_{\text{incluso}}^2} \quad (2)$$

A Tabela 8 apresenta os valores de f^2 para os construtos:

Tabela 8 - Análise do tamanho do efeito do construto no R2

Caminho	f^2	Força
C1->C6	0.072	Média
C2->C6	0.285	Alta
C3->C6	0.145	Média
C4->C6	0.000	Nula
C5->C6	0.032	Baixa
C6-> vontade	0.309	Alta

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Outro teste exige o cálculo da estatística Q^2 de relevância preditiva para o construto endógeno C6. A relevância preditiva indica qual a capacidade de o modelo prever resultados fora do escopo original de dados. Para confirmação ou teste de teorias (ou hipóteses, como neste caso), a relevância preditiva é menos importante do que para aplicações novas em que se precisem prever resultados ainda não observados. Mesmo sendo menos importante, procedeu-se a esta análise. A avaliação é direta: se Q^2 for positivo, existe relevância preditiva e quanto maior for Q^2 , maior é a relevância. O *Smart PLS* emprega o algoritmo *blindfolding* para o cálculo. Os valores foram: C6 = 0,327 e vontade = 0,219, o que indica que ambos são relevantes. Por fim, é importante calcular o tamanho do efeito dos construtos exógenos C1-C5 na predição de C6. Para tal usa-se a estatística q^2 , obtida calculando-se Q^2 com e sem o construto e aplicando a equação 3.

$$q^2 = \frac{Q_{includo}^2 - Q_{excludo}^2}{1 - Q_{includo}^2} \quad (3)$$

Valores próximos a 0,02, 0,15, e 0,35 representam relevâncias pequenas, médias ou grandes, respectivamente. A Tabela 9 apresenta e classifica os valores de q^2 calculados para a relevância preditiva dos construtos exógenos C1-C5 no construto endógeno C6.

Tabela 9 - Análise do tamanho da relevância preditiva dos construtos

Construto	q^2	Força
C1	0,018	Baixa
C2	0,084	Média
C3	0,044	Baixa
C4	0,012	Baixa
C5	0,004	Baixa

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Finaliza-se o capítulo sintetizando a força das relações que o modelo apresenta. O Quadro 14 retoma as hipóteses e define se foram ou não confirmadas e em caso de confirmação, qual a força da relação subjacente.

Quadro 14 - Análise do tamanho da relevância preditiva dos construtos

Hipótese e caminho	Confirmada?	Nível de significância	Força do caminho	Capacidade de predição do caminho
H1: C1->C6	Sim	4,2%	-	Média
H2: C2->C6	Sim	0%	-	Alta
H3: C3->C6	Sim	0%	-	Média
H4: C4->C6	Não	-	-	-
H5: C5->C6	Sim	7,4%	-	Baixa
H6: idade influencia	Não	-	-	-
H7: tempo influencia	Não foi testada	-	-	-
H12: C6-> vontade	Sim	0%	-	Alta

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Observa-se que as hipóteses H1 e H5, mesmo confirmadas, apresentam algum risco na sua assunção. Já as hipóteses H2, H3 e H12 não apresentam risco e podem ser dadas como confirmadas no ambiente em que foi feito o estudo. H4 e H6 são rejeitadas. Em síntese:

a) o contexto e o ambiente de trabalho, a cultura e a gestão organizacional, a experiência e o comprometimento pessoal, e cuidados e atenção à saúde influenciaram;

b) vivência e apoio social não influenciou o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia.

Adicionalmente,

c) a idade não influenciou o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia; e

d) o desempenho e satisfação influenciaram na vontade de continuar em teletrabalho.

Figura 13 - Síntese dos fatores de risco mais influentes do teletrabalho



Fonte: Elaborada pela autora.

A Figura 13 sintetiza os resultados encontrados após a modelagem elaborada. No capítulo de discussão estas hipóteses serão detalhadas considerando o perfil da amostra pesquisada, apoiando-se na base teórica existente.

5 DISCUSSÃO

Este capítulo foi elaborado para melhor explicar a influência do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, durante o período de pandemia, conforme a base teórica de conhecimentos pré-existentes. Esta base foi utilizada para agrupar construtos, relacionados ao cenário vivenciado pelos profissionais que trabalharam em casa durante mais de um ano. As hipóteses elaboradas buscavam evidenciar de que forma os processos psíquicos dos trabalhadores, quando confrontados com a realidade do trabalho, geravam sentimentos de ansiedade, stress, esgotamento profissional, entre outros, com potencial de prejuízos à saúde.

A construção dessas conexões entre construtos, nos permitiu identificar pontos mais relevantes que emergiram deste contexto. Dentro das hipóteses apresentadas, sínteses foram geradas, como resultado final das modelagens:

- a) o contexto e o ambiente de trabalho, a cultura e a gestão organizacional, a experiência e o comprometimento pessoal, e cuidados e atenção à saúde influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia
- b) vivência e apoio social não influenciou o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia.

Adicionalmente,

- c) a idade não influenciou o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia; e
- d) o desempenho e satisfação influenciaram na vontade de continuar em teletrabalho.

Cabe ressaltar que, nesta pesquisa, o construto de desempenho e satisfação está relacionado ao processo psíquico do prazer no trabalho, a autoconfiança, desempenho pessoal, perspectivas futuras, e vontade de permanecer em teletrabalho, relações positivas entre o trabalhador e sua experiência (SAARI; JUDGE, 2004).

Retornando aos efeitos causados pelas diversas situações vivenciadas na Pandemia de COVID-19, utilizamos a definição de Locke (1976, p. 1304), uma das mais usadas na pesquisa, que traduz satisfação no trabalho como “[...] uma emoção prazerosa ou positiva estado resultante da avaliação do seu trabalho ou experiências de trabalho”. Além da sensação positiva relacionada aos aspectos pessoais e profissionais, outros efeitos podem ser atribuídos a satisfação no trabalho, como Granziera e Perera (2019, p. 74) acrescenta: “[...] aumentar a satisfação e o envolvimento dos professores com o trabalho é importante por si só e pode servir para reduzir os custos associados à menor produtividade, absenteísmo e doença”, relacionando aqui a satisfação ao desempenho.

Assim como Golden e Veiga (2008) lembram que indivíduos com níveis mais altos de comprometimento organizacional têm um sentimento de pertencimento e identificação com a organização que aumenta seu desejo de perseguir os objetivos e atividades da organização e sua vontade de permanecer como parte da organização, são menos propensos a se envolver em absenteísmo e rotatividade. O contrário, como sentimentos de insatisfação, não pertencimento ou falta de identificação com as atividades, podem proporcionar níveis de desgaste, estresse, ansiedade, entre outros fatores de riscos, abordados anteriormente na revisão teórica.

Para Golden e Veiga (2008) a autoeficácia do professor pode ser conceituada como as crenças individuais dos professores em sua própria capacidade de planejar, organizar e realizar atividades necessárias para atingir determinados objetivos educacionais. Desenvolver uma compreensão sobre como a combinação de fatores podem afetar a satisfação e desempenho no trabalho, são fundamentais para proporcionar ambientes mais saudáveis. Além disso, entender a dinâmica das doenças relacionadas ao trabalho, exige um olhar mais humano para o trabalhador, entendendo que cada indivíduo funciona de uma determinada maneira e nem todos reagem, aos estímulos proporcionados pelo trabalho, da mesma forma.

Sendo assim, as hipóteses testadas serão discutidas a seguir.

5.1 HIPÓTESES

A seguir, as hipóteses elaboradas serão discutidas individualmente, confrontando e complementando os resultados a pesquisas existentes.

5.1.1 Hipótese 1 (H1)

H1: O contexto de trabalho e o ambiente organizacional influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia.

O primeiro construto, se concentrava na estrutura disponível para trabalhar no ambiente domiciliar, ou seja, no contexto ambiental, como: local físico (mesa, cadeira, condições de conforto, como: iluminação, temperatura, etc), bem como acesso a dispositivos de apoio (computador, impressora, internet, rede corporativa, telefone, etc) e capacidade de realização das demandas de trabalho dentro dos limites de horários estabelecidos, tendo em vista os recursos citados.

A NR 17, no item 17.8.9 (BRASIL, 2020b), preconiza as condições ideais para execução de atividades com exigência intelectual constante, determinando medidas de conforto térmico, acústico, e de iluminamento, entre outros, com a finalidade de proporcionar conforto ao trabalhador durante sua jornada. Além disso, as TIC são quem tornam a comunicação e a troca de informações a distância possíveis. Contudo, apesar destes fatores externos serem fundamentais para a realização do teletrabalho, a hipótese H1, mesmo confirmada, apresentam algum risco na sua assunção.

Conforme abordado na revisão teórica, os professores normalmente possuem demandas que ultrapassam as barreiras de horários pré-estabelecidos, gerando a necessidade de trabalho extra, que adentram, inclusive, aos dias de descanso. Baseado nisso, é possível afirmar que esta infraestrutura de apoio ao trabalho docente já era existente para o grupo pesquisado, tendo em vista que o lar, para estes profissionais, é uma extensão do seu trabalho, tornando este fator menos importante para esta amostra.

Entretanto, de acordo com García, Urbano e Castela (2021, p. 2) “embora as TIC tenham benefícios para o ensino, existem fatores negativos ligados ao seu uso no ambiente de trabalho docente, como a necessidade – ou obrigação em alguns casos – de estar constantemente conectada, causando cansaço e estresse, entre outros problemas”. Estes fatores não estão associados diretamente ao modelo de teletrabalho, mas às características e exigências intrínsecas da profissão de docente, não apresentando relevância quando se trata de satisfação e desempenho no teletrabalho.

5.1.2 Hipóteses 2 e 3 (H2 e H3)

H2: A cultura e a gestão organizacional influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;

H3: A experiência e o comprometimento pessoal influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;

Os próximos dois construtos **Cultura e Gestão Organizacional** e **Experiência e Comprometimento Pessoal** apresentam elevada influência no construto de saída, em função disso serão discutidos em conjunto. O primeiro está atrelado a comunicação entre colegas e superiores, realização, motivação e reconhecimento profissional. O segundo diz respeito à forma como a experiência pessoal, ou seja, os fatores internos, sofrem influência de condições como sobrecarga, desempenho, relevância e reconhecimento do trabalho e apoio da instituição.

A importância da comunicação entre colegas e superiores não deve ser resumida a necessidades operacionais, ela tem um papel integrador, que impulsiona a criação de ideias e a troca de experiências, fortalecendo relações profissionais e pessoais. Conforme o estudo de García, Urbano e Castela (2021), as relações interpessoais dentro de uma organização de trabalho são fruto do suporte organizacional; isso implica trocar informações e contribuir para que a estrutura organizacional se perceba valorizada. Se um funcionário percebe apoio organizacional, seu comprometimento com a instituição será aumentado, o que também aumentará a expectativa de uma recompensa baseada nesse esforço adicional, que servirá de amortecedor contra o estresse percebido pelo trabalhador. Em contraste, o suporte organizacional tem uma relação negativa com o burnout.

Uma das combinações do modelo demanda-controle, criado por Karasek (1998), descreve o trabalho ativo, que se refere à alta demanda (mas não excessiva) e alto controle, apresentando maior probabilidade de saúde psíquica, pois apesar das exigências do trabalho serem elevadas, há um alto controle sobre as tarefas, possibilitando maior aprendizagem e crescimento do trabalhador, e conseqüentemente maior produtividade. Este elemento aliado ao suporte social funciona como um fator de proteção contra os efeitos nocivos do estresse (JACINTO; TOLFO, 2017). As atividades acadêmicas possuem um alto nível de

controle, uma vez que dependem dos docentes para se concretizar, tratando de pesquisas, preparação de aula e atividades intelectuais, confirmando as hipóteses no ambiente em que foi feito o estudo.

Essas hipóteses se mostraram consistentes e vão ao encontro dos resultados do estudo de Kohont e Ignjatović (2002) que enfatizam fortemente a importância do suporte organizacional e a comunicação frequente entre colegas de trabalho e lideranças para apoio ao teletrabalho, assim como García, Urbano e Castela (2021, p. 2) que confirma que “o apoio organizacional percebido e a auto eficácia têm uma influência positiva significativa na prontidão para mudança dos professores durante a situação de pandemia. A adaptabilidade desse grupo também está relacionada à experiência em ensino online e auto eficácia percebida no uso de tecnologias”.

Outros estudos corroboram com a ideia de que o apoio organizacional é fundamental para motivação e satisfação durante o teletrabalho, conforme Kohont e Ignjatović (2022, p. 13):

[...] é evidente que a preparação da empresa e o suporte organizacional são as chaves para o sucesso da implementação do teletrabalho. Isso inclui o lado técnico, as diferentes formas e abrangência do apoio aos funcionários, a (re)transformação do regime de trabalho e horário de trabalho, a oferta de treinamento e desenvolvimento de competências necessárias e o papel de apoio dos líderes. Ouvir os colegas de trabalho, bem como reconhecer, compreender e resolver os desafios relacionados ao aumento da carga de trabalho, flexibilidade e funções de cuidado, são, mais uma vez, uma ajuda e suporte excepcionais aos funcionários na execução do trabalho, mantendo a motivação e a satisfação.

Para Bendassolli (2012), o trabalho é produção e relação social. Neste último sentido, exige coordenação e cooperação. Mas por que as pessoas aceitam viver juntas no trabalho? Primeiramente, pela necessidade imposta pela produção; em segundo lugar porque, ao oferecer uma contribuição à atividade, elas esperam retribuição. Além da financeira, os sujeitos esperam, especialmente, retribuição de natureza simbólica, a qual assume uma forma específica: o reconhecimento. Mais importante, o reconhecimento pela mediação do outro e pela inscrição do sujeito numa história coletiva permite a passagem do sofrimento, inerente ao confronto com o real, ao prazer, uma vez que dá sentido a este confronto (BENDASSOLLI; 2012).

A docência, em sua nobre missão de ensino e construção de conhecimento, assume como irrelevante certos fatores negativos da profissão, como a constante necessidade de planejamento, leituras, elaboração de conteúdo, correção de

materiais, elaboração de avaliações e pareceres, relatórios, reuniões pedagógicas, dentre outras atribuições. Fazendo com que os prejuízos gerados pelas altas demandas sejam relevados em prol das trocas realizadas entre colegas e alunos, tornando seu trabalho significativo, sendo reconhecido pelos seus pares e pela organização, trazendo satisfação pessoal, que indiretamente afeta o desempenho individual.

Outrossim, de acordo com Kohont e Ignjatović (2022, p. 2) “os funcionários interpretam o apoio organizacional como uma manifestação tangível do respeito da organização por sua contribuição e preocupação com seu bem-estar. Os funcionários que recebem suporte organizacional têm orgulho de pertencer à organização, o que se reflete em sua afiliação, satisfação no trabalho, desempenho no trabalho, menor rotatividade, maior humor positivo, aumento do entusiasmo dos funcionários, desejo de ajudar os outros, confirmando as hipóteses H2 e H3.

5.1.3 Hipótese 4 (H4)

H4: A vivência e o apoio social influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia;

Vivência e apoio social: este construto envolvia fatores relacionados às vivências sociais dentro do seu núcleo pessoal durante a pandemia, sobre administração das rotinas, auto-organização e convivência com os demais membros da família. Ele foi elaborado considerando-se períodos de dificuldade vivenciados durante o início e a fase mais crítica da pandemia: escolas fechadas, impossibilidade de contato, isolamento de grupos vulneráveis, distanciamento das famílias em função do alto nível de transmissibilidade do vírus, alteração das rotinas de maneira geral.

Avaliar as relações entre os seres humanos implica analisar um conjunto de fatores que envolvem a família, os laços afetivos, os comportamentos, as emoções e o ambiente social onde os indivíduos estão inseridos. Estas relações interpessoais em que a existência ou disponibilidade das pessoas em confiar, demonstrar preocupação com o outro, valorizar, comunicar-se, ajudar, assistir com os recursos disponíveis, resume o que seja apoio social ou suporte social e qualquer atividade que permita o compartilhamento de emoções e sentimentos com familiares, amigos ou grupos, e que ofereçam um apoio afetivo, emocional (FONSECA, MOURA, 2008).

Durante a fase mais crítica da pandemia os núcleos familiares se resumiam aos residentes das casas, cessaram as reuniões festivas presenciais, os esportes coletivos, limitou-se os prestadores de serviços (limpeza, cuidados e atenção a crianças e idosos, manutenções residenciais, etc) além de redução extrema da circulação nas ruas e contatos com outras pessoas, reduzindo as possibilidades para aqueles que trabalhavam em casa, exigindo uma reorganização da rotina em torno de tais desafios.

Surpreendentemente este construto foi o que apresentou menor influência sobre o desempenho e a satisfação dos teletrabalhadores. Entretanto, analisando a amostra, em sua maioria, são profissionais acima dos 40 anos, ativos, que residem com o cônjuge e não possuem crianças, ou seja, ainda que a situação apresentasse desafios, este grupo gozava de certa solidez, em sua maioria, com um companheiro para se amparar.

Além disso, a situação financeira pode ser considerada como estável e com recursos básicos atendidos, pois a amostra não está inserida dentro de um grupo vulnerável socialmente. De acordo com García, Urbano e Castela (2021, p. 1) “[...] quando as pessoas atingem o equilíbrio trabalho-família, a avaliação do seu trabalho é mais positiva, percebendo que a sua organização lhes permite responder tanto às suas demandas laborais como familiares”. Indicativo relevante para a população da amostra, tendo encontrado este equilíbrio, não necessitando de complementos ou conseguindo atingir um bom nível de organização com os recursos existentes e apresentando pouca influência sobre a satisfação e desempenho no teletrabalho e confirmando a pouca influência de H4 sobre a satisfação e o desempenho dos teletrabalhadores.

5.1.4 Hipótese 5 (H5)

H5: Cuidados e atenção com a saúde influenciaram o desempenho e a satisfação profissional no ambiente de teletrabalho imposto durante a pandemia.

Cuidados e atenção com saúde: o quinto grupo de fatores estava relacionado a Cuidados e Atenção com a Saúde e buscava fatores físicos e psicológicos presentes (saúde física, mental, cuidados e uso de paliativos) para entender se os mesmos poderiam estar relacionados a doenças psicossociais

ocupacionais. Entretanto, este construto, assim como o contexto de trabalho, apresentou uma baixa influência sobre o desempenho e satisfação do teletrabalho.

Tendo em vista que, no cenário Brasileiro, a vulnerabilidade financeira e social atuam como fatores de risco importantes no uso abusivo de álcool e outras drogas (NOAL; PASSOS; FREITAS, 2020), mas que nossa amostra tem acesso às necessidades básicas para o enfrentamento da pandemia, tais como: renda básica, alimentação, condições adequadas de moradia, acesso à água, saneamento e itens de higiene e limpeza, é possível afirmar dentro da classe social em que os docentes estão inseridos, estes fatores têm menor inclinação para assumir o papel de fatores de risco para o uso/abuso de paliativos e conseqüente prejuízo no desempenho profissional.

Em contrapartida, em termos de cuidados físicos, prática de atividades e dieta, o perfil de trabalho do professor, segundo o estudo de Delfino (2018), já assume elevado comportamento sedentário para os indivíduos que reportaram o somatório do uso de televisão, celular/*tablet* e computador e tempo sentado igual ou superior a 8 horas por dia. Lógico que a pandemia só corroborou com este comportamento, já que limitou a prática de atividades em grupo e o uso de espaços compartilhados.

O estudo de Domingues (2022) concluiu que a atividade física dos professores diminuiu durante a pandemia, em função dos compromissos familiares e domésticos, tornando-se uma barreira mais frequente para a prática de exercícios durante a pandemia. Somado a isso, na amostra deste estudo, grande parte dos participantes estava na faixa etária acima dos 60 anos, ou seja, pertencentes ao grupo de risco.

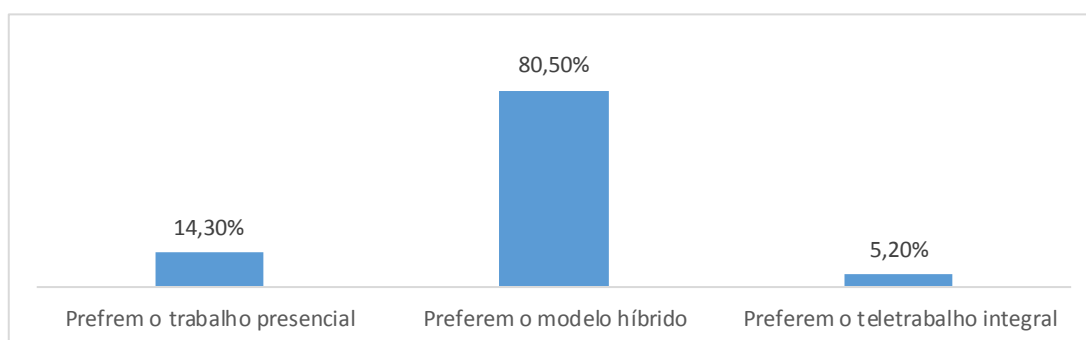
Contudo, o estudo de Dias *et al.* (2017) já apontavam resultados similares, destacando que a falta de atividade física está diretamente associada aos altos índices de sobrepeso em docentes do ensino superior, sendo acentuada por hábitos alimentares inadequados, uso de bebida alcoólica, alto nível de estresse e altos índices de inatividade física, associados ao estilo contemporâneo de vida das pessoas, tendo como fatores determinantes as obrigações e necessidades relacionadas ao trabalho, utilização de transportes motorizados e a preferência por atividades de lazer relacionadas a equipamentos eletroeletrônicos, destacando que as áreas de trabalho relacionadas à segurança e educação, são as mais afetadas e

que mais apresentam comportamentos que podem ser prejudiciais à saúde, não confirmando H5.

Considerando-se o perfil geral dos respondentes, houve uma suposição de que a idade seria um moderador relevante para a satisfação e desempenho do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19. Entretanto, na execução do modelo inicial, esta hipótese não foi confirmada, sendo desconsiderada para os modelos subsequentes, assim como o tempo de teletrabalho, que foi o mesmo para todos os envolvidos.

Questionados sobre a preferência de modelo de trabalho, a maioria prefere trabalhar alguns dias em casa e outros de forma presencial, ou seja, no modelo de trabalho híbrido, conforme resultados demonstrados no Gráfico 8.

Gráfico 8 - Preferência dos participantes sobre o modelo de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

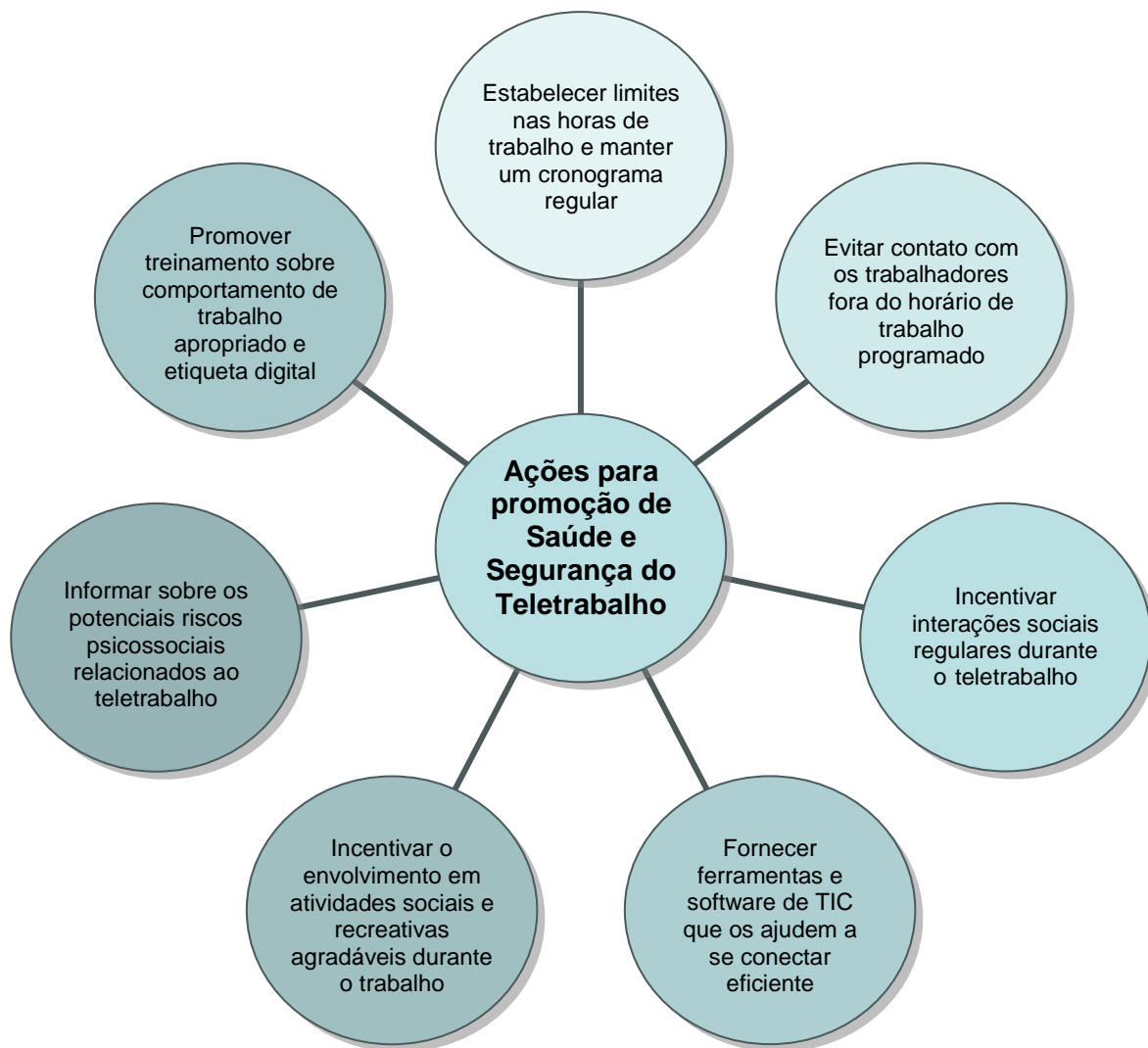
O Gráfico 8 traz o resultado do questionário aplicado aos 81 respondentes que permaneceram mais de um ano em regime de teletrabalho. Percebe-se que uma pequena parcela prefere permanecer um regime integral de teletrabalho, enquanto 14,3% preferente unicamente o trabalho presencial. Entretanto, a grande maioria, representada por 80,5%, preferem alterar os modelos, se apropriando dos benefícios oferecidos por ambos.

5.1.5 Boas práticas do teletrabalho

Considerando o resultado desta pesquisa, é oportuno trazer as sugestões de ações que a OMS, em conjunto com a OIT, (OMS e OIT 2022), publicaram em um resumo técnico, sobre os aspectos fundamentais para a promoção da saúde psicossocial dos teletrabalhadores. Estas práticas devem ser adotados como fatores

críticos de sucesso para o teletrabalho, sob uma perspectiva mais ampla, para promover ambientes mais seguros e saudáveis no modelo de teletrabalho, conforme a figura a seguir:

Figura 14 – Boas práticas para o teletrabalho



Fonte: Elaborada pela autora, com base em OMS e OIT (2022).

A Figura 14, sintetiza as sugestões da OMS e OIT (2022), como a utilização de comunicação com linguagem aberta, que enfatize o compartilhamento de informações, o estabelecimento de horários de trabalho, evitando que o trabalhador permaneça conectado por longas horas, extrapolando a jornada pré-definida e absorvendo demandas que podem provar sobrecarga e o incentivo por momentos de descontração que promova as trocas informais.

Entretanto, essas ações podem ser melhor detalhadas, conforme abaixo (OMS e OIT, 2022):

a) os empregadores devem incentivar os trabalhadores a estabelecer limites nas horas de trabalho e manter um cronograma regular, para garantir que eles não trabalhem um número excessivo de horas. Temporizadores e registros de horas podem ajudar os trabalhadores acompanhar suas horas e manter um horário de trabalho saudável, mas essas ferramentas devem ser confidenciais e os trabalhadores não devem sentir-se monitorados ou sob vigilância constante.

b) os empregadores devem evitar entrar em contato com os trabalhadores fora do horário de trabalho programado e devem incentivar colegas de trabalho e gerentes se comuniquem apenas durante o horário de trabalho programado.

c) devem ser incentivadas interações sociais regulares durante o teletrabalho (por exemplo, encontros virtuais e tempo social dedicado antes e após as reuniões), pois podem diminuir a sensação de isolamento e distanciamento durante o teletrabalho. Trabalhadores devem ser incentivados a se conectar com colegas de trabalho para reuniões virtuais e bate-papos informais.

d) os empregadores devem fornecer aos teletrabalhadores ferramentas e software de TIC que os ajudem a se conectar eficiente com colegas de trabalho e gerentes. Comunicação regular com gerentes e colegas sobre os acontecimentos atuais, o compartilhamento de informações e ideias para a solução de problemas e a discussão de questões relacionadas ao desempenho podem reduzir a tensão psicossocial. No entanto, é importante para os empregadores e gestores estar ciente do número de reuniões on-line em que os funcionários estão envolvidos, especialmente o número de reuniões consecutivas.

e) os trabalhadores devem ser incentivados a se envolver em atividades sociais e recreativas agradáveis durante o trabalho. Isso pode incluir pausas curtas para atividades físicas.

f) os trabalhadores devem ser informados sobre os potenciais riscos psicossociais relacionados ao teletrabalho, sintomas de doença mental e como e onde podem ter acesso à saúde psicossocial e mental.

g) os teletrabalhadores devem ser treinados sobre comportamento de trabalho apropriado e etiqueta digital enquanto interagem com colegas e sobre como identificar e responder a abusos ou intimidações.

Além disso, ainda segundo a OMS e OIT (2022), como o teletrabalho depende muito do uso das TIC e da Internet, o cyberbullying pode representar riscos para os trabalhadores, podendo ocorrer entre colegas, supervisores, subordinados, clientes ou o público. A experiência de cyberbullying pode afetar a saúde mental dos trabalhadores, logo, proteger trabalhadores dessas ameaças potenciais, os empregadores devem considerar o estabelecimento de uma política no local de trabalho que abranja cyberbullying, em consulta com os trabalhadores ou seus representantes.

Estes aspectos apresentados podem ser utilizados como uma orientação geral para melhorar a experiência do teletrabalho sob responsabilidade das organizações. Entretanto, as empresas devem se dedicar a entender a realidade do trabalhador dentro de suas especificidades, abrangendo ramo de atividade, políticas, modelos de gestão, recursos disponíveis, assim como o perfil do trabalhador, ambiente de trabalho e cenário social e cultural em que ele está inserido, para que as políticas de SST sejam desenvolvidas de acordo com a realidade, sendo capaz de apoiar o trabalhador e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Este capítulo discutiu as hipóteses levantadas pelo estudo de forma detalhada, para melhor entendimento do tema. O próximo capítulo encaminhará o encerramento desta pesquisa e suas conclusões, limitações e oportunidades.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a identificar os fatores de risco psicossociais do teletrabalho mais influentes, em docentes de uma universidade privada a fim de ampliar o conhecimento de parte dos efeitos da pandemia sobre a sociedade e a partir disso promover ações que busquem a redução destes efeitos sobre a saúde do trabalhador. Neste capítulo serão apresentadas as principais contribuições acadêmicas desta dissertação, além de abordar algumas limitações identificadas, bem como sugerir possibilidades de estudos futuros.

Durante um longo período as instituições de educação permaneceram fechadas tentando equilibrar o ensino a distância com as realidades das famílias. De acordo com portal G1 de jornalismo:

O Brasil foi um dos países onde as escolas ficaram fechadas por mais tempo, Todos os países, em algum momento, fecharam suas instituições de ensino. Mas a América Latina foi a região com o período mais longo de fechamento. Enquanto a média no mundo, foi de duas semanas; na América Latina essa média foi 30 semanas (G1, 2021).

Além disso, o Brasil tornou-se o segundo país com maior número de casos e óbitos na pandemia. Se os riscos do vírus Sars-Cov-2 e os efeitos da doença COVID-19 já são por si só temas importantes e que demandam um conjunto de ações de Saúde Pública, os impactos da pandemia vão além dos diretamente relacionados ao vírus e à doença, estando entre estes os relacionados à saúde mental e atenção psicossocial (NOAL; PASSOS; FREITAS, 2020).

Este estudo contribui identificando os fatores de riscos psicossociais mais influentes entre professores universitários, que tiveram experiência de teletrabalho prolongado durante a pandemia de COVID-19, além disso, ele desenvolveu uma estrutura multifatorial que permitiu a elaboração de um instrumento validado, cujas propriedades psicométricas se mostraram confiáveis, possibilitando seu uso em futuros esforços teóricos e empíricos para um conhecimento mais completo do tema, cooperando na investigação sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Tendo em vista que estudos sobre os efeitos da pandemia de COVID-9 ainda estão em desenvolvimento, esta estrutura forneceu uma perspectiva teórica bastante densa para compreensão dos fatores de riscos que podem contribuir para o

aparecimento das doenças psicossociais relacionadas ao teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 e em outras situações similares, que ocorram.

O estudo evidenciou que, dentre os fatores sugeridos como potencialmente danosos à saúde mental, a gestão organizacional e as experiências pessoais, ou a maneira como cada indivíduo internaliza os acontecimentos, se mostraram mais relevantes do que os demais fatores quando se trata de satisfação, desempenho e aspectos positivos percebidos para teletrabalho.

Em relação à gestão organizacional, aspectos como comunicação entre colegas e superiores, realização, motivação e reconhecimento profissional estão entre os fatores que mais influenciam os trabalhadores. A base teórica evidenciou há comprovação de que a influência do trabalho sobre o indivíduo, quando percebida como negativa, pode provocar sofrimento patológico e conseqüentemente danos à saúde do trabalhador, trazendo prejuízos a nível individual, organizacional e social.

Este estudo evidenciou que o apoio da organização, se mantendo conectada com o trabalhador, buscando entender as suas necessidades pessoais, suas motivações, de forma que este se sinta pertencente e vislumbre relevância no que faz, pode levar a efeitos positivos no bem estar do trabalhador, mas que de forma contrária, pode levar a riscos psicossociais, sendo fonte de sofrimento e doenças.

Diante disso, ações organizacionais que buscam cooperar nesta identificação do trabalhador com sua atividade, devem priorizar a comunicação clara e objetiva, a padronização de processos, a disseminação de informações e a manutenção de uma relação estreita de trabalho, tornando o vínculo entre os membros de equipes mais segura e satisfatória.

Para os docentes, a conexão com os colegas permitiu a troca de experiências em relação às situações únicas vivenciadas durante a pandemia de COVID-19, não somente em relação as boas práticas adotadas nas atividades profissionais, ou em pesquisas desenvolvidas, mas também em relação ao contato humano, fundamental para atenuar as angústias e decepções provocadas por uma crise duradoura, como tem sido a pandemia de COVID-19, principalmente em 2020 e 2021.

Embora a experiência tenha sido prolongada, pouco planejada e sob circunstâncias difíceis, é possível afirmar que a experiência geral do teletrabalho, para professores desta instituição, foi mais positiva do que negativa, pois quando questionados a respeito de uma nota final sobre a experiência de teletrabalho, 33,3% dos participantes atribuíram uma nota neutra e 49,4% avaliaram como boa e

9,9% como ótima, ou seja, dois terços dos docentes da amostra, conseguiram encontrar satisfação no teletrabalho e isso fez com que mantivessem as suas atividades em andamento, se aperfeiçoando, descobrindo novas maneiras de trabalhar, fatores que estão diretamente ligados ao desempenho.

6.1 LIMITAÇÕES E PESQUISAS FUTURAS

Tendo em vista que o tempo é um limitador para realização de uma pesquisa de dissertação, algumas possibilidades não puderam evoluir no período deste estudo, porém, abrem oportunidades para novas investigações, principalmente no cenário pós-pandemia de COVID-19, em que as situações mais urgentes foram superadas, porém, os seus diferentes efeitos sobre a sociedade ainda não são totalmente conhecidos, em 2022.

Talvez ainda estejamos longe de conhecer o verdadeiro alcance e influência que o trabalho nos pode provocar, quer nos benefícios que oferece, quer nos aspectos prejudiciais que suscita (ou provavelmente um misto de ambas as situações). Evidentemente a saúde mental depende de vários fatores. Porém, apesar dos esforços e avanços propostos por algumas disciplinas, o trabalho, enquanto campo de investigação, é algo que epistemologicamente ainda está em aberto (PENA; REMOALDO, 2019). Além disso, como a sociedade tem passado por mudanças dinâmicas na forma como realiza suas atividades profissionais, com o uso crescente de tecnologias, estudos sobre este impacto na saúde mental dos indivíduos são cada vez mais necessários.

Nesse estudo, certas limitações devem ser consideradas na interpretação dos achados. Em primeiro lugar, foi adotado um desenho transversal em um momento em que o teletrabalho já havia superado as dificuldades iniciais e os desafios apresentados durante a fase mais crítica da pandemia da COVID-19 já haviam sido adequados à nova realidade, no caso da amostra pesquisada.

Em segundo lugar, não foi possível explorar de maneira qualitativa as situações vivenciadas, logo, outras pesquisas podem se aprofundar nos aspectos mais positivos ou negativos presentes neste período de pandemia de COVID-19, buscando compreender as ações que envolviam o teletrabalho, como adaptação pessoal e familiar, uso de recursos técnicos e computacionais e suporte organizacional, como as ações realizadas pelas empresas para lidar com o

teletrabalho, os serviços oferecidos como apoio ao trabalhador, as propostas que geraram resultados positivos e também aquelas que não dever ser repetidas.

Além disso, estudos com diferentes profissionais, como professores de instituições de ensino superior públicas, ou mesmo professores de ensino básico, da rede pública e privada, podem ser bastante interessantes para comparação dos resultados e levantamento de dados empíricos sob perspectivas diferentes. Inclusive, como a amostra representa uma região em que a cultura é discordante de outras regiões do país, estudos realizados em outros estados também seriam importantes, pois, em função do grande território do Brasil, a pandemia de COVID-19 pode ter afetado as regiões em diferentes intensidades.

Tratando-se de generalização dos resultados, ela deve ser cautelosa, pois os participantes deste estudo podem não representar, de forma geral, os professores universitários no ensino superior, já que o perfil dos participantes estava dentro de uma faixa etária superior a 40 anos e profissionais mais jovens, ou famílias com estruturas distintas, podem, apresentar diferentes olhares sobre a situação vivenciada.

Uma limitação encontrada durante a execução da pesquisa, foi o acesso à lista de contatos de e-mail dos professores da Universidade, impedindo o envio direto do questionário aos participantes. Dessa forma, foi necessário contatar as secretarias e solicitar que elas enviassem o convite de participação da pesquisa para os seus colegiados, restringindo a possibilidade de respondentes. Em função do número reduzido de participantes, o método de análise utilizado foi o das correlações, que implica os quadrados parciais, porém, para uma amostra maior, seria adequada a utilização do método das covariâncias.

Para pesquisas futuras, ainda existe muito a se explorar e entender sobre os impactos da pandemia da COVID-19, dentre eles, as repercussões psicossociais dentro do universo do trabalho, logo, dados empíricos servirão para tornar o assunto menos abstrato. Além disso, explorar as questões de gênero e sobrecarga feminina, durante o teletrabalho na pandemia da COVID-19, se fazem bastante pertinentes.

Futuras pesquisas devem buscar conhecer os perfis de usuário de teletrabalho e de modelos híbridos após a pandemia da COVID-19, bem como a carga horária total de um teletrabalhador em comparação com um não teletrabalhador a fim de evidenciar a jornada prolongada, a sobrecarga e a disponibilidade em tempo integral, facilitada pelas TICs.

As ações organizacionais de suporte aos trabalhadores, desenvolvidas durante a pandemia da COVID-19, também merecem ser reconhecidas, ampliando o aprendizado a respeito do tema e oferecendo referências para enfrentamento de crises similares e desenvolvimento de estratégias e políticas de SST.

REFERÊNCIAS

- ALFAGEME, A. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. **El Pais**, [s. l.], 9 ago. 2020.
- ARAÚJO, Tânia Maria de *et al.* Estresse ocupacional e saúde: contribuições do modelo demanda-controle. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.], v. 8, n. 4, p. 991-1003, 2003. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232003000400021>.
- ARAÚJO, Tânia Maria de; *et al.* Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns entre trabalhadores da saúde: contribuições da análise de modelos combinados. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [s.l.], v. 19, n. 3, p. 645-657, set. 2016. Fap UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1980-5497201600030014>.
- ARAÚJO, Ionara Coelho *et al.* Teletrabalho: **Research, Society And Development**: considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador, [s.l.], v. 10, n. 1, p. 1-12, 25 jan. 2021. Research, Society and Development. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i1.11995>.
- AZEVEDO, Caroline. Almeida de. **Trabalho intensificado e os transtornos mentais comuns em docentes de uma universidade pública na Bahia**. 2017. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana, 2017.
- AREOSA, João. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, [s. l.], v. 15, n. 2, 2019.
- BARUKI, Luciana. Veloso. **Saúde mental e trabalho**: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro. 2017. Tese (Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.
- BELZUNEGUI-ERASO, Angel; ERRO-GARCÉS, Amaya. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. **Sustainability**, [S.L.], v. 12, n. 9, p. 3662, 1 maio 2020. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/su12093662>.
- BENTLEY *et al.* The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach. **Appl Ergon**. 2016 Jan; 52:207-15. doi: 10.1016/j.apergo.2015.07.019. Epub 2015 Aug 5. PMID: 26360212.
- BOELL, Sebastian K.; CECEZ-KECMANOVIC, Dubravka, CAMPBELL, John. Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work. **New Technology, Work And Employment**, [S.L.], v. 31, n. 2, p. 114-131, jul. 2016. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/ntwe.12063>.
- BORGES, Sara Lopes *et al.* Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais: estudo com docentes do ensino superior. **Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social**, [S.L.], v. 4, n. 1, p. 22-33, 28 fev. 2018. Instituto Superior Miguel Torga. <http://dx.doi.org/10.31211/rpics.2018.4.1.54>.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 81-100, jun. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000100007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 29 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.442 de 02 de setembro de 2022**. Altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022a. Disponível em <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2022-09-02;14442>

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República. 2017a. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 1999. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. **Adoecimento mental e trabalho**: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017. Brasília, DF: Ministério da Fazenda: Secretaria de Previdência, 2017b. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2022.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 09 – Avaliação e Controle das exposições a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos**. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2020a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-9-nr-9>

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 17 – Ergonomia**. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2020b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>

BENDASSOLLI, Pedro F. **Reconhecimento No Trabalho: Perspectivas E Questões Contemporâneas**. [s.l.] Psicologia Em Estudo, vol. 17, 1 Mar. 2012, pp. 37–46, www.scielo.br/j/pe/a/yPXV5GCcFNTfX7sMRNTMBXh/#.

BENDASSOLLI, Pedro. (2017). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. [s.l.] **Psicologia Argumento**. 30. 10.7213/rpa.v30i68.20471.

BRIDI, Maria Aparecida, VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. - Montevideo; [São Paulo]: **Friedrich-Ebert-Stiftung**, Toma Partido; [FES Brasil], Julho de 2021. - 21 Seiten = 1,4 MB Pdf-File. -Electronic ed.: Montevideo: FES, 2021ISBN 978-65-87504-39-1

BUOMPRISCO, Giuseppe *et al.* "Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic". **European Journal of Environment and Public Health**. 2021 5 no. 2 (2021): em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>

CAMELO, Silvia Helena Henriques. ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura; - 2008. [s.l.]. DOI: 10.4025/ciencuidsaude.v7i2.5010. **Ciência, Cuidado E Saúde**, 7(2), 234-240. <https://doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v7i2.5010>

CARLOTTO, Pedro Augusto Crocche. **Evidências de validade e precisão de um instrumento de avaliação de riscos psicossociais ocupacionais**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2019

CENTRO COLABORADOR DA VIGILÂNCIA DOS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR - CCVISAT. Boletim epidemiológico: Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006-2017. **Plataforma Rensta Online**, 2019. Disponível em: <https://renstonline.ensp.fiocruz.br/recursos/boletim-epidemiologico-transtornos-mentais-relacionados-trabalho-brasil-2006-2017>. Acesso em: 16 abr. 2022.

CHENG, Cecilia; WANG, Hsin-yi.; EBRAHIMI, Omid V. Adjustment to a "New Normal:" Coping Flexibility and Mental Health Issues During the COVID-19 Pandemic. [s.l.]. **Frontiers in Psychiatry**, v. 12, 2021.

COLLINS, Alison M.; HISLOP, Donald; CARTWRIGHT, Susan. Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. **New Technology, Work And Employment**, [s.l.], v. 31, n. 2, p. 161-175, jul. 2016. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/ntwe.12065>.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro. Riscos psicossociais e Covid-19: o renascimento da saúde e segurança no trabalho. **TRIPALIUM - Justicia Social y Trabajo Decente**, [s.l.]. v. 2, n. 3, p. 3-15, 2020.

CRUZ, Roberto Moraes *et al.* Retorno ao trabalho? Indicadores de saúde mental em professores durante a pandemia da COVID-19. **Revista Polyphonia**, [S.L.], v. 31, n. 1, p. 325-344, 8 dez. 2020. Universidade Federal de Goiás. <http://dx.doi.org/10.5216/rp.v31i1.66964>.

CRONBACH, Lee. J., & MEEHL, Paul. E. (1955). Construct validity in psychological tests. **Psychological Bulletin**, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>

MURILLO, Karen Danniela Medina; SUÁREZ, Olga Beatriz Guzmán; MORENO-CHAPARRO, Jaime. Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. **Cadernos**

Brasileiros de Terapia Ocupacional, [s.l.], v. 28, n. 2, p. 436-451, 2020. Editora Cubo. <http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1934>.

DASHTIPOUR, Parisa, e VIDAILLET, Benédicte (2017). Work as affective experience: The contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work.' **Organization**, 24(1), 18–35. <https://doi.org/10.1177/1350508416668191>

DELFINO, L. D. **Fatores associados ao padrão de comportamento sedentário em professores da rede pública de ensino**. 2018. Dissertação (Mestrado em Fisioterapia) - Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2018.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DIAS, E. C. (org). **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

DIEHL, Liciane; MARIN, Angela Helena. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina, v. 7, n. 2, p. 64-85, dez. 2016. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 29 set. 2022

DOMINGUES, Samira Bulcão Carvalho. **Prática de exercício e comportamento sedentário de professores atuantes no Brasil**: antes e durante a pandemia de COVID-19. 2022. 60 f. Dissertação (Mestrado em Ciências do Exercício e do Esporte) - Instituto de Educação Física e Desportos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

DUARTE, Renan Fernandes. **Os riscos psicossociais no trabalho e as políticas públicas de preservação da saúde mental do trabalhador**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Estadual Paulista, Franca, 2018.

EASHW. **Management of psychosocial risks at work**: An analysis of the finding of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

ELISSON, N. B. Impactos Sociais: Novas Perspectivas sobre o Teletrabalho. **Revisão do Computador de Ciências Sociais**, [s.l.], v. 17, n. 3, p. 338-356, 1999.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK - EU-OSHA. Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-3). **European Agency for Safety and Health at Work**, [s.l.] n. 3, p. 1-15, 2020. Disponível em: <http://osha.europa.eu>. Acesso em: 18 abr. 2022.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK - EU-OSHA. New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders. **Discussion papers**, 21 de julho de 2021. [s.l.] Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-work-psychosocial-risk-factors-and-work-related-musculoskeletal>. Acesso em: 24 jul. 2022.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK - EU-OSHA. Riscos psicossociais e stress no trabalho. **Site**, [2022]. [s.l.] Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 13 jun. 2022

EUROSTAT. Working from home across EU regions in 2020. **Site**, 23 de setembro de 2021. [s.l.] Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn20210923#:~:text=More%20people%20started%20to%20work,6%25%20over%20the%20past%20decade>. Acesso em: 14 maio 2022.

FAIMAN, Carla Júlia Segre. (2012). Psicoterapia em ambulatório de saúde do trabalhador: possibilidades e desafios. **Saúde Ética & Justiça**, [s.l.], 17(1), 42. <https://doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v17i1p42>

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**, [s.l.], v. 32, n. 3, p. 195-212, 4 out. 2017. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/ntwe.12097>.

FERNANDES, Márcia Astrês; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Riscos ocupacionais e adoecimento de trabalhadores em saúde mental. **Acta Paulista de Enfermagem**, [s.l.], v. 27, n. 6, p. 539-547, dez. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400088>.

FERREIRA, Raquel Conceição *et al.* Transtorno mental e estressores no trabalho entre professores universitários da área da saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, [s.l.], v. 13, n. 1, p. 135-155, 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sip00042>.

FONSECA, Ilva Santana Santos; MOURA, Samara Bruno. Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400012&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 29 set. 2022.

FONTELLES, Mauro. José. *et al.* Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. **Rev. para. Med**, [s.l.], v. 23, n. 3, 2009.

AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Goncalves de; MENDES, Ana Magnólia. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 29 set. 2022. <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS – FGV - AESP. 56% dos brasileiros têm dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social. **Site**, 08 de maio de 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/56-brasileiros-tem->

dificuldade-equilibrar-atividades-profissionais-e-pessoais-isolamento. Acesso em: 18 abr. 2022.

G1. Fechamento de escolas durante pandemia fez Brasil regredir duas décadas em matéria de evasão escolar, diz Unicef. **G1 Educação**, 05 de abril de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2021/04/05/fechamento-de-escolas-durante-pandemia-fez-brasil-regredir-duas-decadas-em-materia-de-evasao-escolar-diz-unicef.ghtml>. Acesso em: 18 abr. 2022.

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**, [s.l.], v. 92, n. 6, p. 1524-1541, nov. 2007. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.

GARCÍA-GONZÁLEZ, Marialuz Arántzazu; TORRANO, Fermín; GARCÍA-GONZÁLEZ, Guillermo. Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, [s.l.], v. 17, n. 8, p. 2958, 24 abr. 2020. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17082958>.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GEMELLI, Catia Eli, CLOSS, Lisiane Quadrado e FRAGA, Aline Mendonça. Multiformidade e pejotização: (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. REAd. **Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre) [online]. 2020, v. 26, n. 02 [Acessado 2 Outubro 2022], pp. 409-438. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-2311.289.101464>>. Epub 04 Set 2020. ISSN 1413-2311. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.289.101464>.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. dos S.; NASCIMENTO, J. A. S. do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta de conjuntura**, [s.l.], 3 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 18 abr. 2022.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. dos S.; NASCIMENTO, J. A. S. do. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do COVID-19: quem, quantos e onde estão? **Carta de conjuntura**, 15 de julho de 2021. [s.l.]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/07/trabalho-remoto-no-brasil-em-2020-sob-a-pandemia-do-COVID-19-quem-quantos-e-onde-estao/#:~:text=Antecipando%20brevemente%20os%20resultados%2C%20tem,suas%20atividades%20de%20forma%20remota>. Acesso em: 18 abr. 2022.

GOLDEN, Timothy. D.; VEIGA, John. F. The impact of superior–subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. **The Leadership Quarterly**, [s.l.] v. 19, n. 1, p. 77-88, 2008.

GOVERNMENT OF CANADA. Mental health and COVID-19 for public servants: Manage psychosocial risks. **Site**, [2022]. [s.l.] Disponível em: <https://www.canada.ca/en/government/publicservice/COVID-19/manage-psychosocial-risks.html>. Acesso em: 24 jul. 2022.

GRANZIERA, Helena; PERERA, Harsha N. Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. **Contemporary Educational Psychology**, [s.l.], v. 58, p. 75-84, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>.

GRIEP, Rosane Härter et al. Uso combinado de modelos de estresse no trabalho e a saúde auto-referida na enfermagem. **Revista de Saúde Pública** [online]. 2011, [s.l.] v. 45, n. 1 [Acessado 30 Setembro 2022], pp. 145-152. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-89102011000100017>>. Epub 17 Dez 2010. ISSN 1518-8787. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102011000100017>.

HAIR JR, Joe F., et al. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. 2014. **European Business Review**, [s.l.] Vol. 26 No. 2, pp. 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

HAIR JR., Joe. F. *et al.* **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Sage publications, 2021.

Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

DIAS, Jaqueline *et al.* Prática de atividade física em docentes do ensino superior: foco na qualidade de vida. 2017. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, [s.l.] Vol. 21, núm.4, pp.1-6 [Consultado: 2 de Outubro de 2022]. ISSN: 1414-8145. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127752022034>

HOEL, H.; SPARKS, K.; COOPER, C. L. **The cost of violence/ stress at work**. University of Manchester Institute of Science and Technology, 2001. [s.l.].

HORA, Gabriela Pereira Rangel, RIBAS, Rodolfo e SOUZA, Marcos Aguiar de. Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: Uma Revisão Sistemática. **Trends in Psychology** [online]. [s.l.] 2018, v. 26, n. 2 [Acessado 20 Setembro 2022], pp. 971-986. Disponível em: <<https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16Pt>>. ISSN 2358-1883. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16Pt>.

HOSS, Marcelo; CATEN, Carla. Schwengber Ten. Processo de validação interna de um questionário em uma survey research sobre ISO 9001:2000. **Produto & produção**, [s.l.] v. 11, n. 2, p. 104-119, 2010.

IAVICOLI Sergio, DI TECCO Cristina. The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. **Med Lav**. 2020 Oct 31; [s.l.], 111(5):335-350. doi: 10.23749/mdl.v111i5.10679. PMID: 33124604; PMCID: PMC7809977.

JACINTO, A.; TOLFO, S. da R. Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. **Perspectivas em Psicologia**, [s.l.] v. 21, n. 1, 2017.

JACINTO, A.; TOLFO, S. da R. Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos JCQ, JSS e SRQ-20. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 9, n. 2, p. 107-124, dez. 2017. ISSN 2175-5027. DOI: <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1432>.

JOHNSON, J. V., HALL, E. M. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. 1988. **American journal of public health**, [s.l.] 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>

KARASEK, Robert. A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. **Administrative Science Quarterly**, [s.l.] v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

KOHONT, Andrej, IGNJATOVIĆ, Miroljub. Organizational Support of Working from Home: Aftermath of COVID-19 from the Perspective of Workers and Leaders. **Sustainability**, [s.l.] v. 14, n. 9, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14095107>.

KURLAND, N. B.; BAILEY, D. E. Teletrabalho: As vantagens e desafios de trabalhar aqui, ali, em qualquer lugar e a qualquer hora. **IEEE Eng. Gerenciar Rev.**, [s.l.] v. 28, p. 49-60, 2000.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, Inês Alessandra Xavier. **Risco psicossocial de trabalhadores das indústrias de abate e processamento de aves em Florianópolis**. 2019. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção & Sistemas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. *In*: DUNNETTE, M. D. (ed.). **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1297–1349.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant, MOURÃO, Helena Cardoso. **Caderno de Administração**, [s.l.], v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Universidade Estadual de Maringá. <http://dx.doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

LUNDE, L. K. *et al.* A relação entre teletrabalho a partir de casa e saúde do trabalhador: uma revisão sistemática. **BMC Saúde Pública**, [s.l.] v. 22, n. 47, 2022.

LUZ, Jaqueline Galleazzi da *et al.* Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.] v. 24, n. 12, 2019.

MACÊDO, Shirley, AMORIM, José Luís y SOUZA, Melina Pinheiro Gomes de. Distanciamento social na pandemia da covid-19: estudo com docentes universitárias. **Linhas Críticas**. [s.l.] 2021;27.[fecha de Consulta 20 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1516-4896. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193567258093>
MANNERING, J. S.; MOKHTARIAN, P. L. Modeling the choice of telecommuting frequency in California: An exploratory analysis. **Technological Forecasting and Social Change**, [s.l.] v. 49, n. 1, p. 49-73,1995. DOI: [https://doi.org/10.1016/0040-1625\(95\)00005-U](https://doi.org/10.1016/0040-1625(95)00005-U)

MARQUEZE, Elaine Cristina e MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online]. [s.l.] 2005, v. 30, n. 112 [Acessado 28 Setembro 2022], pp. 69-79. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>>. Epub 06 Dez 2012. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>.

MARTÍNEZ, Carolina. Méndez.; SEPÚLVEDA, Martín Alonso Rondón. Introducción al análisis factorial exploratorio. **Rev Colomb Psiquiatr.**, [s.l.] v. 41, n. 1, p. 197-207, 2012. DOI: 10.1016/S0034-7450(14)60077-9.

MATOS, Simão da Silva. **Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita**. 2014. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho) - Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2014.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário César. Contexto de trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e Gestão**. Porto Alegre: Artmed; 2008. p. 111-123.

MENDONÇA, I. *et al.* Telework and Mental Health during COVID-19. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, [s.l.] v. 19, n. 5, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19052602>.

MESSENGER, Jon. *et al.* **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

FANA, Marta *et al.* **Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study**. European Commission, 2020, [s.l.] JRC122591.

MOKHTARIAN, Patricia L, VARMA, Krishna V, The trade-off between trips and distance traveled in analyzing the emissions impacts of center-based telecommuting. **Transportation Research Part D: Transport and Environment**, [s.l.] v. 3, p. 419-428, 1998.

MOKHTARIAN, Patricia Lyon, SALOMON, Ilan. "Modeling the Choice of Telecommuting: Setting the Context. 1993. "University of California Transportation Center. [s.l.] **Transportation Center**.

MOKHTARIAN, P. L.; VARMA, K. V. The trade-off between trips and distance traveled in analyzing the emissions impacts of center-based telecommuting. **Transportation Research Part D: Transport and Environment**, [s.l.] v. 3, p. 419-428, 1998. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1361-9209\(98\)00018-2](https://doi.org/10.1016/S1361-9209(98)00018-2).

MONTALVÃO, Luciano Alvarenga. Trabalho e centralidade do na psicodinâmica de Christophe Dejours: uma investigação metateórica e histórica. 2021. 317f. Tese (Doutorado em Psicologia) - **Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes**, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

MOZZATO, Anelise Rebelato; SGARBOSSA, Maira; MOZZATO, Fernanda Rebelato. O que aconteceu com os que ensinam? O impacto da COVID-19 sobre a rotina e a saúde dos professores universitários. **Revista Sustinere**, [s.l.], v. 9, p. 487 - 508, out. 2021. ISSN 2359-0424. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/sustinere/article/view/57959>>. Acesso em: 30 set. 2022. doi:<https://doi.org/10.12957/sustinere.2021.57959>.

NICKLIN Jessica M, CERASOLI, Christopher P, DYDYN, Katie L. Telecommuting: What? Why? When? and How? *In*: LEE, J. (eds.). **The Impact of ICT on Work**. Singapore: Springer, 2016. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-287-612-6_3

NILLES, J. M. Telecomunicações e descentralização organizacional. **IEEE Transactions on Communications**, [s.l.] v. 23, n. 10, p. 1142-1147, 1975.

NEFFA, Júlio César. **Los riesgos psicosociales en el trabajo**: contribución a su estudio. Buenos Aires: CEIL-CONICET, 2015.

NOAL, Débora da Silva; PASSOS, Maria Fabiana Damasio; FREITAS, Carlos Machado de. **Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020. 342 p.

OLIVEIRA, Ana Maria Neta de e ARAÚJO, Tânia Maria de. Situações de desequilíbrio entre esforço-recompensa e transtornos mentais comuns em trabalhadores da atenção básica de saúde. **Trabalho, Educação e Saúde** [online]. 2018, [s.l.] v. 16, n. 1 [Acessado 30 Setembro 2022], pp. 243-262. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00100>>. Epub 11 Dez 2017. ISSN 1981-7746. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00100>.

OLSON, M. H. New Information Technology and Organizational Culture. **MIS Quarterly**, [s.l.] v. 6, p. 71-92, 1982.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Joint Meeting on Conditions of Work of Teachers**. Geneva: OIT, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Factores psicosociales en el trabajo**: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT, 1984. Disponível em: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Working anytime, anywhere**: The effects on the world of work. Geneva: OIT, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho**: Tirando partido de 100 anos de experiência.

Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: guia prático. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 3 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic**. Geneva: OIT, 2020b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Healthy and safe telework**: technical brief. Geneva: 2021a. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Antecipar, preparar e responder a crises**: investir agora em sistemas de SST resilientes. Genebra: OIT, 2021b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_806997.pdf. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Psychosocial Risks and Work-Related Stress. **Site**, [2022]. [s.l.] OIT: [2022]. Disponível em: http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm. Acesso em: 25 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19. **Site**, 11 de março de 2020. [s.l.] OMS: 2020. Disponível em: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 25 jan. 2022.

PALMA-VASQUEZ, Claudia; CARRASCO, Diego; HERNANDO-RODRIGUEZ, Julio C. Mental Health of Teachers Who Have Teleworked Due to COVID-19. **European Journal Of Investigation In Health, Psychology And Education**, [s.l.], v. 11, n. 2, p. 515-528, 9 jun. 2021. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/ejihpe11020037>.

PENA, Liliana; REMOALDO, Paula. Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na universidade óscar ribas. **Saúde e Sociedade**, [s.l.], v. 28, n. 4, p. 147-159, dez. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-12902019170487>.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s.l.], v. 45, p. 1-9, 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>.

PRADO-GASCÓ, Vicente. *et al.* Stay at home and teach: a comparative study of psychosocial risks between Spain and Mexico during the pandemic. **Frontiers in Psychology**, [s.l.] v. 11, 2020. DOI=10.3389/fpsyg.2020.566900

PUJOL-COLS, Lucas; FOUTEL, Mariana; PORTA, Luis. Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. **Trab. soc.**, Santiago del Estero, n. 33, p. 161-170, dic. 2019. Disponible em http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000200161&lng=es&nrm=iso. accedido en 29 sept. 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, [s.l.] v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

REID, Marion T. The Human Side of the Virtual Library, The Serials Librarian, 1995.25:3-4, 213-221, DOI: 10.1300/J123v25n03_23

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 19, n. 1, p. 571-579, jun. 2019. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000100009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 30 set. 2022. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes, FAIAD, Cristiane e FACAS, Emílio Peres. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** [online]. 2020, [s.l.] v. 36, n. spe [Acessado 30 Setembro 2022], e36nspe19. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>>. Epub 02 Dez 2020. ISSN 1806-3446. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>.

SAARI, Lise M.; JUDGE, Timothy A. Employee attitudes and job satisfaction. **Human Resource Management**, [s.l.], v. 43, n. 4, p. 395-407, 2004. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20032>.

SANCHEZ, Hugo Machado *et al.* Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s.l.] v. 24, n. 11, 2019.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Secretaria de comunicação social/TRT4 - SECOM/TRT. Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. **Site**, 28 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/451829>. Acesso em: 11 maio 2022.

SANTOS, Geórgia Maria *et al.* COVID-19: ensino remoto emergencial e saúde mental de professores universitários. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, [s.l.] v. 21, n. supl 1, p. 237-243, 2021.

SEIDL, Juliana, ANDRADE, Alexsandro e DE FRUYT, Filip. (2020). Os Impactos da COVID-19 nas Carreiras dos Trabalhadores. 69-77. Organizadora, Melissa Machado de Moraes. – Porto Alegre: **Artmed**, 2020. – (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho; 2) ISBN 978-65-81335-32-8 1. Trabalho – Aspectos psicológicos. I. Moraes, Melissa Machado de.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007.

SCHWARZMÜLLER, Tanja *et al.* How does the digital transformation affect organizations? Key themes of change in work design and leadership. **Management Revue**, [s.l.] v. 29, n. 2, p. 114-138, 2018.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **J Occup Health Psychol**, [s.l.] v.1, n.1, p.27-41, 1996.

SILVA, Edna Lúcia da, MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. – 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001. 121p.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre e FISCHER, Frida Marina. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Revista Brasileira de Epidemiologia** [online]. 2015, [s.l.] v. 18, n. 04 [Acessado 30 Setembro 2022], pp. 735-744. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>>. ISSN 1980-5497. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>.

SIMS, Henry. P.; SZILAGYI, Andrew. D.; KELLER, Robert. T. The measurement of job characteristics. **Academy of Management Journal**, [s.l.] v. 19, n. 2, p. 195-212, 1976.

GARCÍA, Patricia Solís; URBANO, Rocío Lago; CASTELAO, Sara Real. Consequences of COVID-19 Confinement for Teachers: family-work interactions, technostress, and perceived organizational support. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, [s.l.], v. 18, n. 21, p. 11259, 27 out. 2021. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph182111259>.

SOUZA, Ana Cláudia de, ALEXANDRE, Neusa Maria Costa e GUIRARDELLO, Edinêis de Brito. Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. **Epidemiologia e Serviços de Saúde** [online]. 2017, [s.l.] v. 26, n. 3 [Acessado 2 Outubro 2022], pp. 649-659. Disponível em: <<https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>>. ISSN 2237-9622. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742017000300022>.

SOUZA, Kátia R. *et al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, [s.l.] v. 19, 2021, e00309141. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00309

SAMPAIO, J. S. Emprego e condições de trabalho dos professores. **O Professor**, n. 37, p. 5-17, 1982.

SPREITZER, Gretchen M.; CAMERON, Lindsey; GARRETT, Lyndon. Alternative Work Arrangements: two images of the new world of work. **Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior**, [s.l.], v. 4, n. 1, p. 473-499, 21 mar. 2017. Annual Reviews. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>

THULIN, Eva, Bertil VILHELMSON, and Martina JOHANSSON. 2019. "New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life". **Sustainability**, [s.l.] 11, no. 11: 3067. <https://doi.org/10.3390/su11113067>.

HERRERO, Maria Teófila Vicente *et al.* El teletrabajo en salud laboral. **CES Derecho**, [s. l.], v. 9, n. 2, p. 287–297, 2019. DOI: 10.21615/cesder.9.2.6. Disponível em: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4668>. Acesso em: 30 sep. 2022.

WANG, Bin *et al.* Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. 2021. **Applied Psychology**, [s.l.] 70: 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

WIDAR, Linda *et al.* How Is Telework Experienced in Academia? **Sustainability**, [s.l.], v. 14, n. 10, p. 5745, 10 maio 2022. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/su14105745>.

WISCHLITZKI, Elisabeth. *et al.* Psychosocial Risk Management in the Teaching Profession: A Systematic Review. **Safety and Health at Work**, [s.l.] v. 11, n. 4, p. 385-396, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.09.007>.

WÖHRMANN, Anne Marit; EBNER, Christian. Understanding the bright side and the dark side of telework: an empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. **New Technology, Work And Employment**, [s.l.], v. 36, n. 3, p. 348-370, 14 jul. 2021. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/ntwe.12208>.

<https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: 18 abr. 2022.

APÊNDICE A – INSTRUMENTOS ANALISADOS

	Instrumento	Contexto de trabalho Organização do trabalho, Condições de Trabalho e Relações Sócio profissionais	Cultura e Gestão Organizacional Realização Profissional, Liberdade de Expressão, Falta de Reconhecimento e Falta de Liberdade de Expressão	Vivência Pessoal (como impacta em mim) Sofrimento Patogênico no Trabalho	Apoio Social Relações interpessoais	Danos do trabalho (físicos, psicológicos e sociais)
1	PROART - Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho	X	X	X		X
2	ITRA - Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento	X	X	X		X
3	SWS - (Self, Workand Social)		X	X	X	X
4	ERI - Escala Effort-Reward Imbalance	X		X		X
5	Copenhagen - Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ)	X	X	X	X	X
6	JCQ - Job Content Questionnaire		X	X	X	X
7	JSS - Job Stress Scale OU DCSQ - Swedish Demand-Control-Support Questionnaire	X		X	X	
8	WOCQ - Working Conditions and Control Questionnaire	X	X			
9	Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral		X	X	X	
10	Escala de Estresse no Trabalho (EET)					
11	Escala de Vulnerabilidade Estressores no Trabalho (EVENT)	X	X	X		
12	WHOQOL-bref	X		X	X	X
13	HSE-IT - Health Safety Executive - Indicator Tool	X	X	X		
14	Canevas	X	X	X	X	X
15	Finnish Institute for Occupational Safety and Health	X				
16	Position Analysis Questionnaire (PAQ)	X				
17	RHIA/VERA	X	X			
18	Suvapro					X
19	TOMO - Travailleur et Organisation	X				
20	WEBA (Welzijn bij of Arbeid)	X				
21	Niosh Generic Job Stress Questionnaire	X	X		X	
22	QPS Nordic - General Nordic Questionnaire	X	X	X		

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO

7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

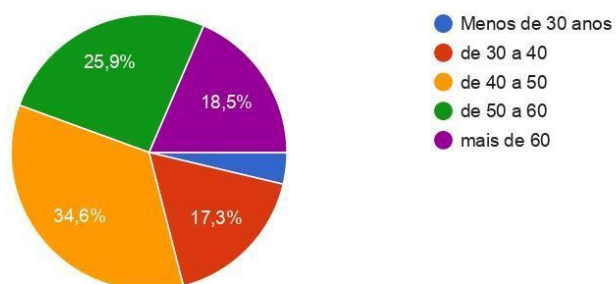
81 respostas

[Publicar análise](#)

Informe sua idade

 Copiar

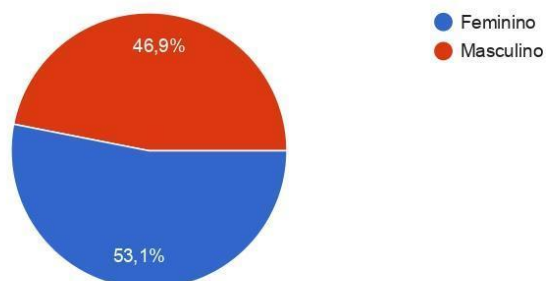
81 respostas



Informe seu gênero

 Copiar

81 respostas



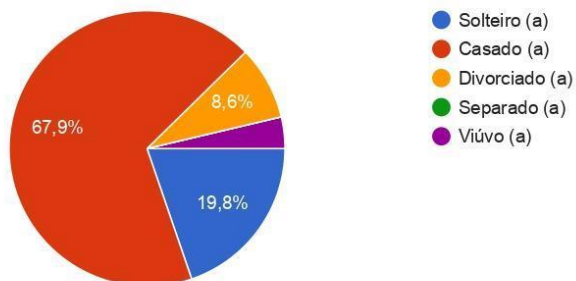
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

Informe seu estado civil

 Copiar

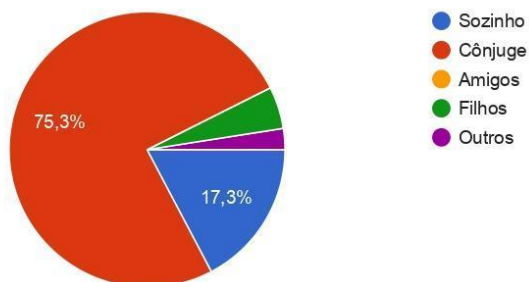
81 respostas



Você mora com:

 Copiar

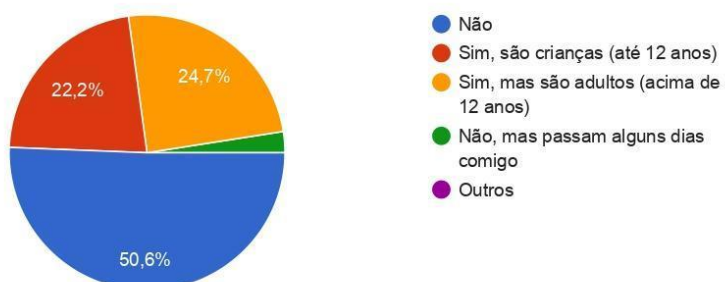
81 respostas



Possui filho(s) que mora(m) com você

 Copiar

81 respostas



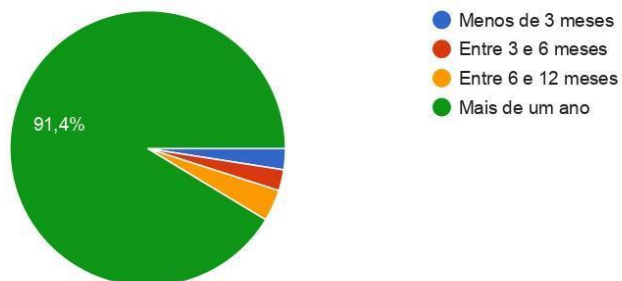
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

Quanto tempo você permaneceu em teletrabalho

 Copiar

81 respostas

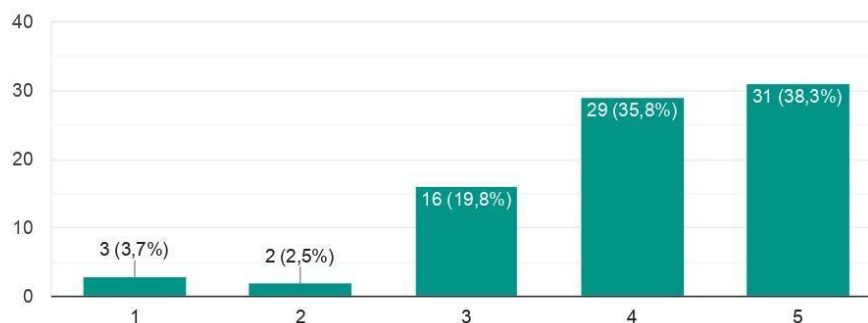


No que diz respeito ao contexto de realização do teletrabalho (organização, condições de conforto, recursos disponíveis para realização do teletrabalho), considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de Covid-19 em relação a estes aspectos.

1 - Os recursos de trabalho disponíveis para você (computador, celular, internet, softwares, etc) são adequados para a realização das suas atividades de teletrabalho.

 Copiar

81 respostas



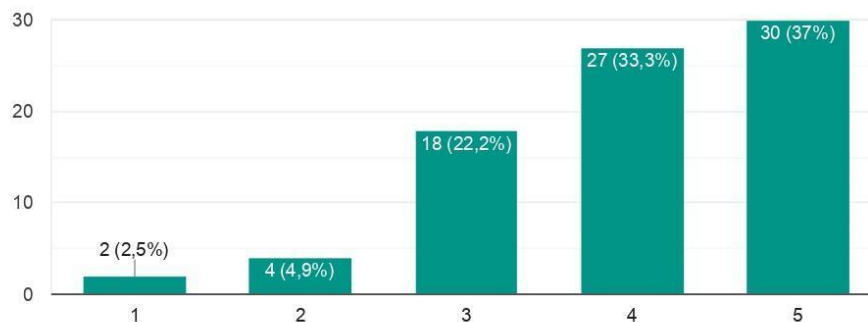
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

2 - O ambiente de realização das atividades de teletrabalho (espaço, conforto, tranquilidade, luminosidade, mobília) proporciona condições adequadas para a realização do teletrabalho.

 Copiar

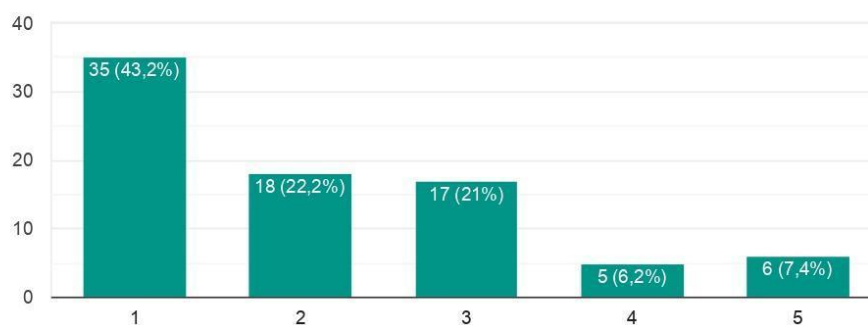
81 respostas



3 - O teletrabalho se limita a jornada de horas pré-estabelecidas (início e fim definidos, respeito aos dias e intervalos de descanso).

 Copiar

81 respostas



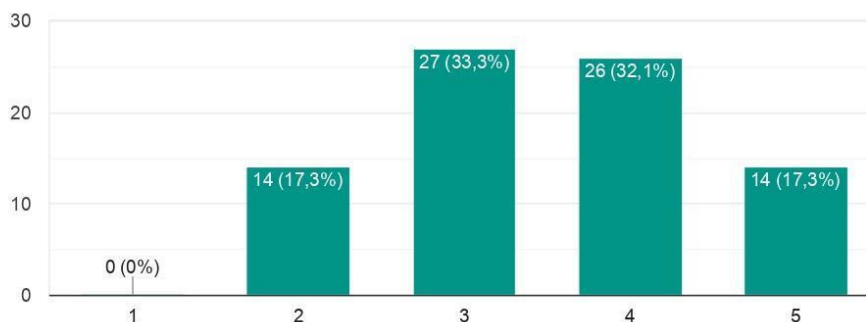
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

4 - As demandas de trabalho são facilmente executadas em teletrabalho

 Copiar

81 respostas

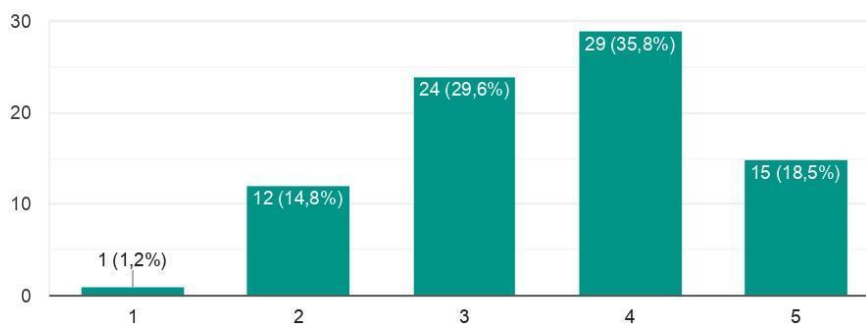


No que diz respeito a cultura e gestão organizacional (realização profissional, liberdade de expressão, reconhecimento do trabalho, relações interpessoais) considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de Covid-19 em relação a estes aspectos.

5 - A comunicação entre colegas e superiores durante o teletrabalho atende as necessidades existentes (prazo, clareza, fluxo).

 Copiar

81 respostas



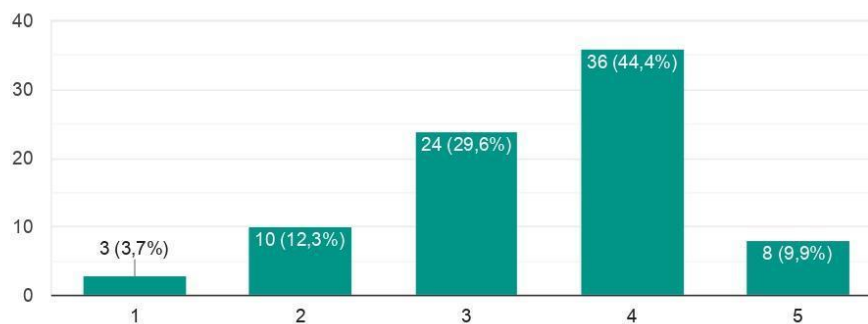
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

6 - A realização profissional proporcionada durante o teletrabalho é satisfatória.

 Copiar

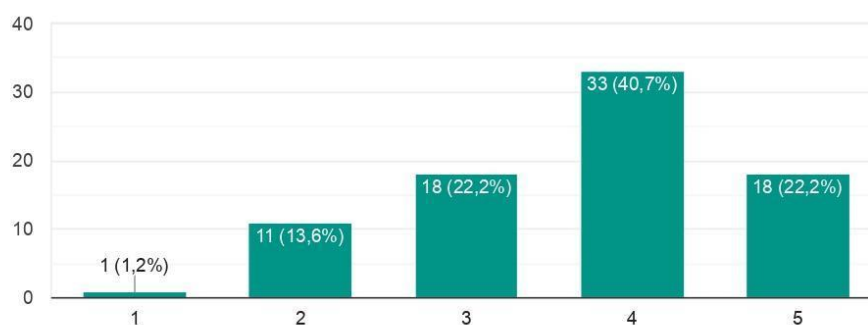
81 respostas



7 - A motivação profissional para o teletrabalho é satisfatória.

 Copiar

81 respostas



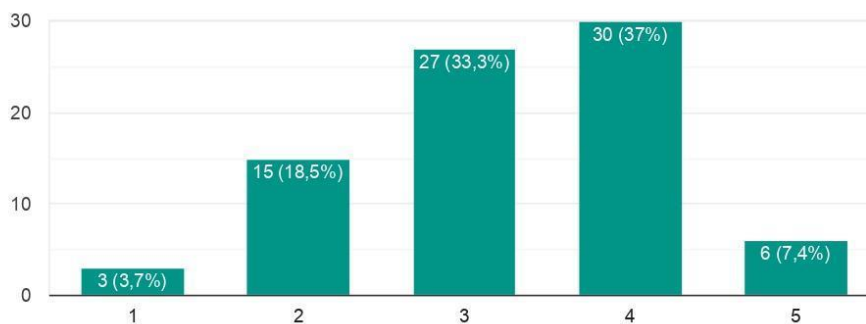
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

8 - O reconhecimento profissional proporcionado pelo teletrabalho é satisfatório.

 Copiar

81 respostas

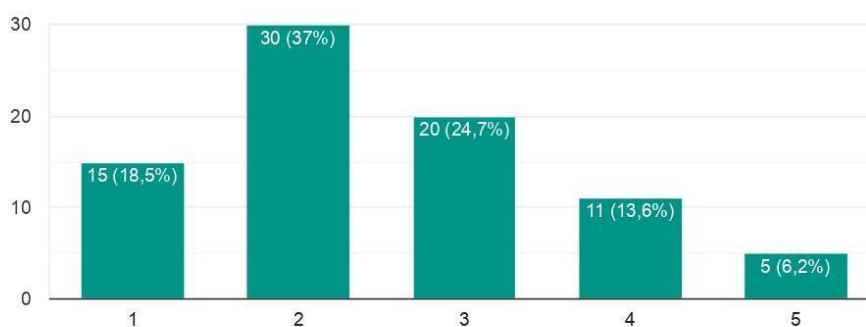


No que diz respeito a vivência pessoal (a forma como somos afetados pelos eventos externos) considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de Covid-19 em relação a estes aspectos.

9 - Foi possível distribuir as demandas de trabalho de modo a evitar períodos de sobrecarga durante o teletrabalho.

 Copiar

81 respostas

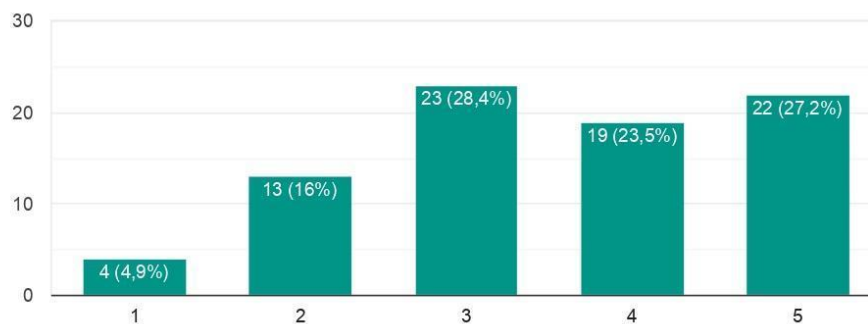


7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

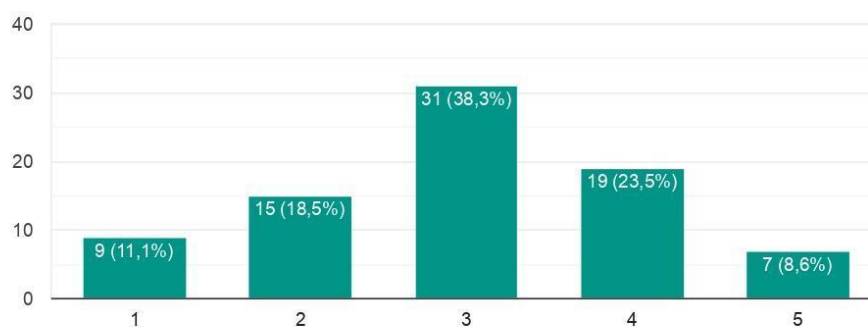
10 - O meu desempenho/produktividade no trabalho aumentou durante o teletrabalho. [Copiar](#)

81 respostas



11 - A percepção sobre a relevância do meu trabalho aumentou durante o teletrabalho. [Copiar](#)

81 respostas



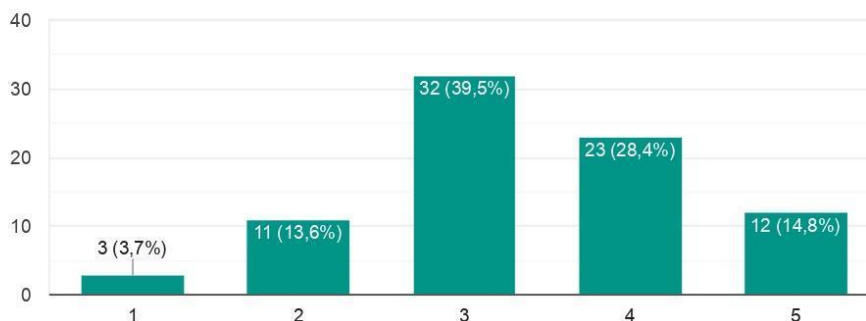
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

12 - Me senti amparado pela organização durante o teletrabalho.

 Copiar

81 respostas

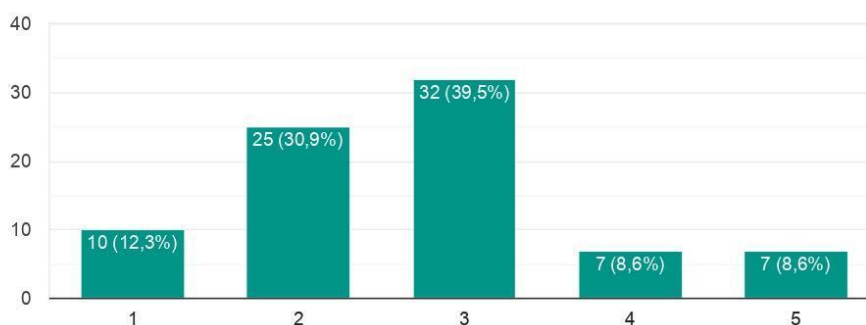


No que diz respeito a apoio social (relações interpessoais, apoio familiar) considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de Covid-19 em relação a estes aspectos.

13 - As relações interpessoais melhoraram durante o teletrabalho.


 Copiar

81 respostas

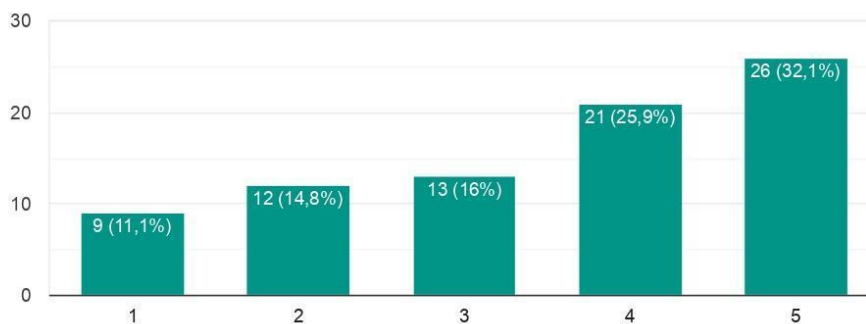



7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

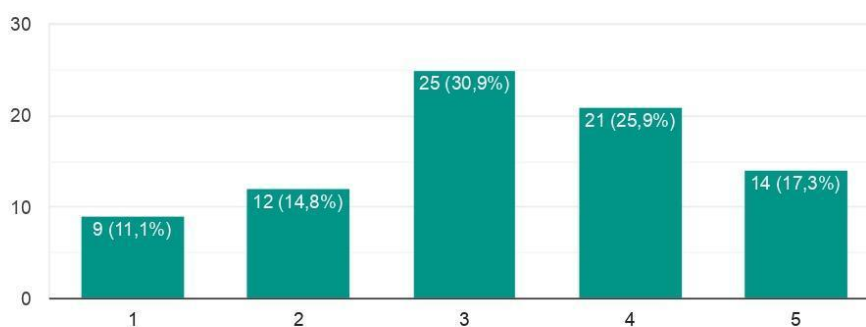
14 - Tive organização suficiente para não precisar de apoio familiar (ou de terceiros) durante o teletrabalho.  Copiar

81 respostas




15 - Tive treinamento e organização suficiente para não precisar de apoio de colegas de trabalho durante o teletrabalho.  Copiar

81 respostas

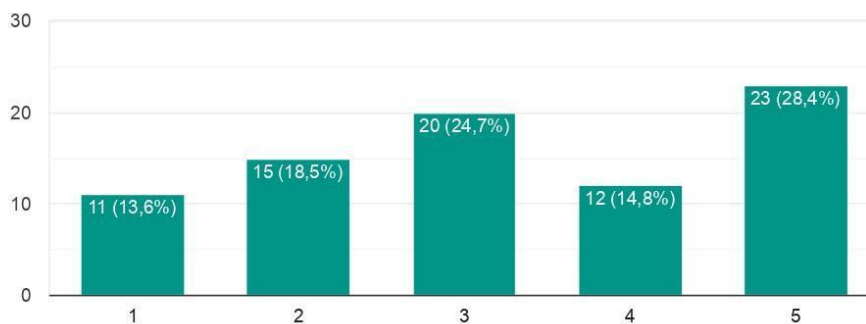


7/17/22, 7:34 AM


Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

16 - Ninguém de minha família ou de minha convivência foi prejudicado em função da minha condição de teletrabalho.  Copiar

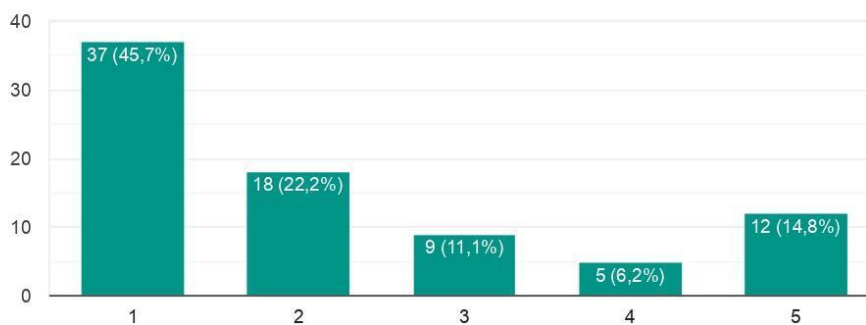
81 respostas



No que diz respeito a danos gerados pela intensificação do teletrabalho (físicos, psicológicos e sociais), considere as afirmações a seguir para classificar sua experiência durante a pandemia de Covid-19 em relação a estes aspectos.

17 - Não houve aparecimento ou intensificação de dores no corpo (dor de cabeça, dores nas costas, cansaço) durante o teletrabalho.  Copiar

81 respostas



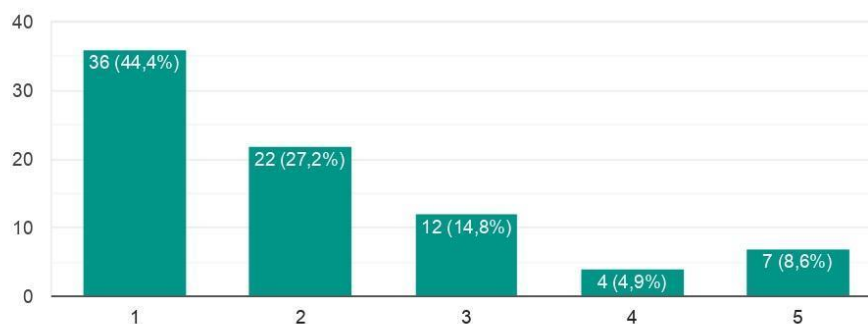
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

18 - Não houve aparecimento ou intensificação de, pelo menos, um dos sentimentos como ansiedade, stress, depressão, cansaço emocional durante o teletrabalho.

 Copiar

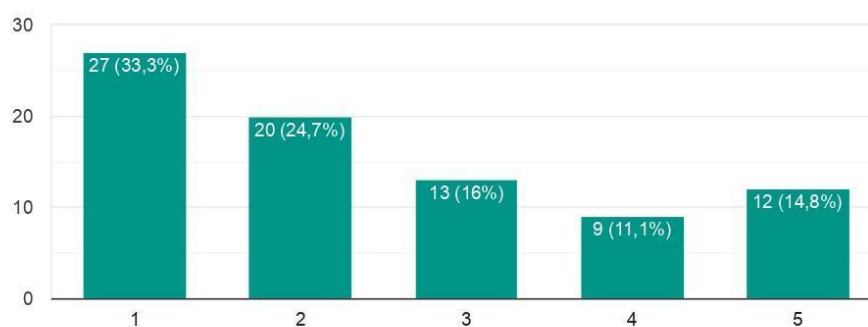
81 respostas



19 - Não houve aparecimento ou intensificação de, pelo menos um dos sintomas ou alterações metabólicas (alterações do sono, alterações intestinais, distúrbios alimentares, uso de álcool, etc) durante o teletrabalho.

 Copiar

81 respostas



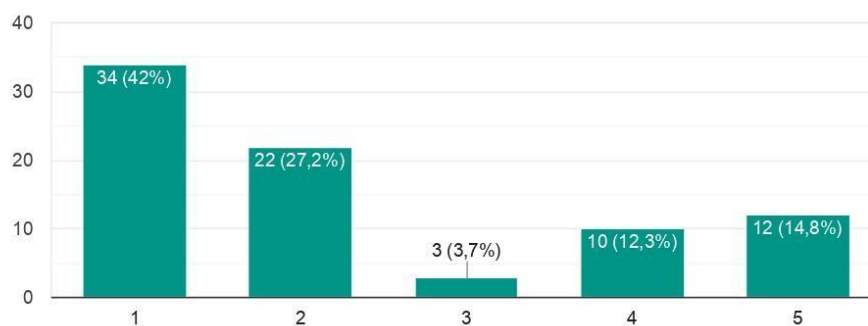
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

20 - Não foi necessário modificar alguns hábitos de saúde, práticas físicas e de vivências durante o teletrabalho.

 Copiar

81 respostas

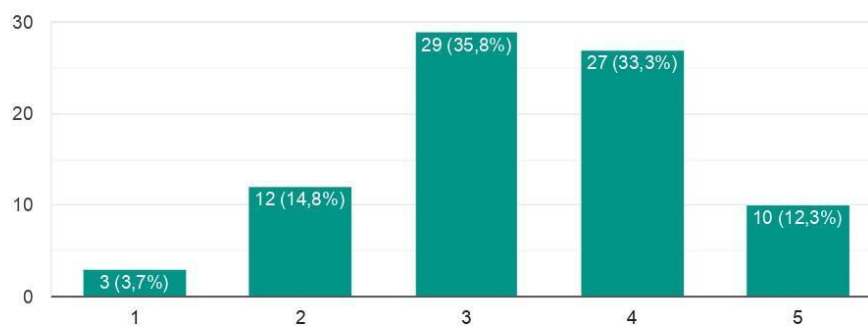


Avaliação geral da experiência de teletrabalho

21 - A experiência do teletrabalho foi prazerosa.

 Copiar

81 respostas



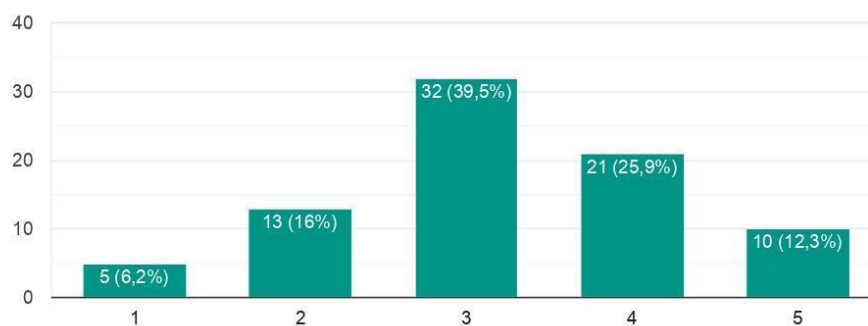
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

22 - A auto-confiança em relação aos desafios de trabalho no futuro aumentaram em função do teletrabalho.

 Copiar

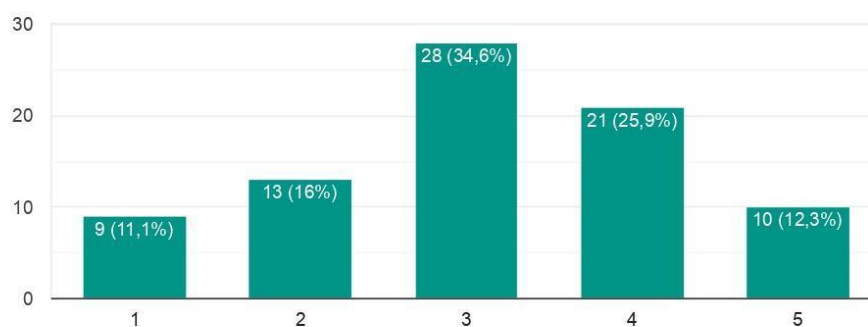
81 respostas



23 - O desempenho e as perspectivas profissionais aumentaram durante o teletrabalho.

 Copiar

81 respostas



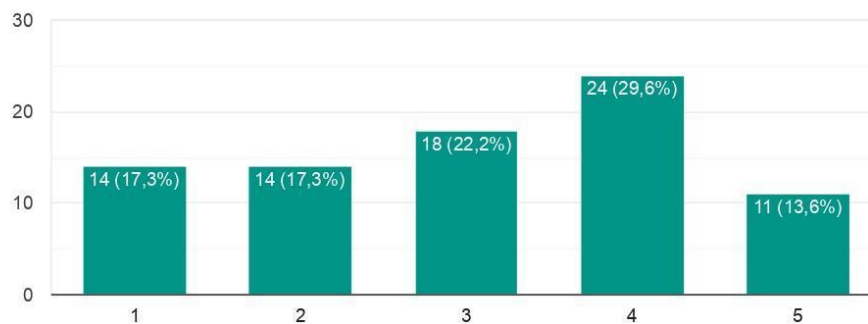
7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

24 - Eu quero continuar por tempo indeterminado em teletrabalho.

 Copiar

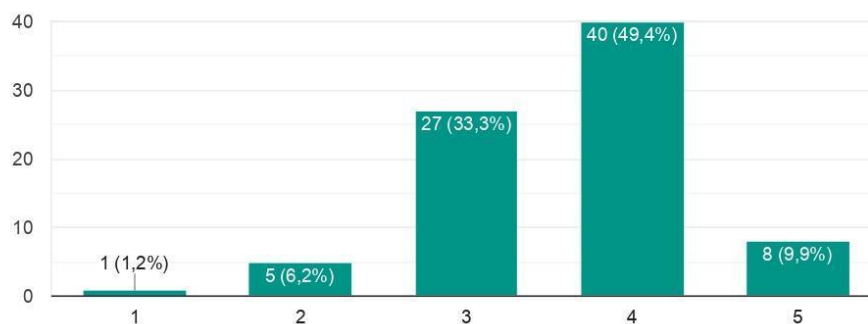
81 respostas



25 - Que nota final você daria à sua experiência geral de teletrabalho?

 Copiar

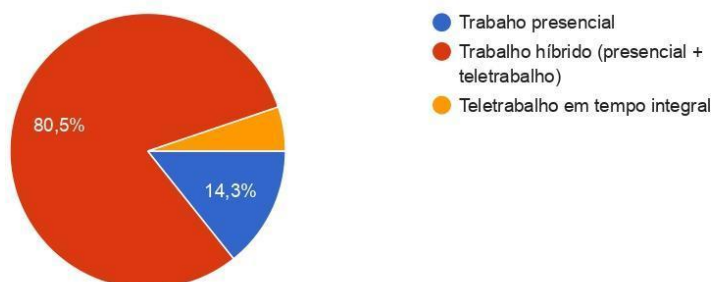
81 respostas



26 - Na sua opinião, o modelo de trabalho que melhor se adapta ao seu perfil profissional é:

 Copiar

77 respostas



7/17/22, 7:34 AM

Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19

Obrigada pela sua participação.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



APÊNDICE C – PARECER CEP

UNIVERSIDADE DO VALE DO
RIO DOS SINOS - UNISINOS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19: um estudo com docentes em uma Universidade Privada do Sul do Brasil

Pesquisador: CAROLINA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 56769322.7.0000.5344

Instituição Proponente: Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Patrocinador Principal: Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.392.019

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de dissertação de mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas, sob orientação do prof. Miguel Afonso Sellito.

A presente pesquisa tem o objetivo de investigar os riscos psicossociais do teletrabalho durante a pandemia de covid-19 em docentes do ensino superior de uma Universidade do sul do Brasil. A coleta de dados será feita através de um questionário estruturado, buscando obter dados empíricos, dentro de um cenário pandêmico, cujas consequências ainda não são totalmente conhecidas.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Identificar os principais fatores de risco psicossociais do teletrabalho em docentes de uma universidade privada do sul do estado durante a pandemia de COVID-19.

Objetivos Secundários:

- a) Compreender o contexto do teletrabalho sob o cenário pandêmico;
- b) Extrair os principais fatores de risco com potencial de motivar danos psicológicos em docentes de ensino universitário, relacionadas ao teletrabalho durante a pandemia de COVID-19;
- c) Comparar os resultados encontrados com os conhecimentos existentes antes da pandemia
- d) Identificar os pontos críticos e as oportunidades de melhoria destes fatores para a saúde e

Endereço: Av. Unisinos, 950 - Ramal 3219

Bairro: Cristo Rei

CEP: 93.022-000

UF: RS

Município: SAO LEOPOLDO

Telefone: (51)3591-1122

Fax: (51)3591-3219

E-mail: cep@unisinos.br

UNIVERSIDADE DO VALE DO
RIO DOS SINOS - UNISINOS



Continuação do Parecer: 5.392.019

bem-estar dos trabalhadores; e

e) Sugerir ações eficazes para gerenciamento dos riscos psicossociais de na profissão docente;

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Relata riscos mínimos por possível constrangimento ao responder as questões.

Como medida protetiva o voluntário poderá desistir a qualquer momento sem constrangimento.

Benefícios:

O presente trabalho se justifica sob dois aspectos principais que lhe conferem relevância. O primeiro, sob o contexto prático, diz respeito a sociedade, pois a preservação da saúde do trabalhador é essencial para a manutenção da atividade econômica e da realização pessoal, pois, como afirmou Marx (1867) o trabalho é a "forma pela qual o ser humano produz sua própria existência".

O segundo, sob o contexto acadêmico, está relacionado as contribuições empíricas para a área científica, buscando conhecer efeitos da pandemia de covid-19, em especial os fatores riscos psicossociais do teletrabalho, aplicado a realidade dos docentes do ensino superior, área em que o teletrabalho se mostra emergente em função do ensino a distância que vem se popularizando ao longo da última década.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é atual e pode trazer informações importantes sobre o teletrabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- Folha de rosto assinada pelo Coordenador do PPG em Eng. de Produção e Sistemas
- Carta de Anuência assinada pela Dra. Alexandra Muller, Coordenadora do Estrito Senso da Unisinos.
- TCLE atende ao solicitado.
- No projeto não consta um cronograma. Na PB o cronograma apresentado está adequado

Recomendações:

Não há

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há

Endereço: Av. Unisinos, 950 - Ramal 3219
Bairro: Cristo Rei **CEP:** 93.022-000
UF: RS **Município:** SAO LEOPOLDO
Telefone: (51)3591-1122 **Fax:** (51)3591-3219 **E-mail:** cep@unisinos.br

UNIVERSIDADE DO VALE DO
RIO DOS SINOS - UNISINOS



Continuação do Parecer: 5.392.019

Considerações Finais a critério do CEP:

Conforme "Parecer Consubstanciado do CEP", o projeto está aprovado (neste parecer encontrará o número de aprovação). Acesse a Plataforma Brasil e localize o TCLE aprovado e carimbado, em folha timbrada. É obrigatório o uso desse TCLE para reproduzir cópias e entregar aos participantes da coleta de dados. Instruções para localização do TCLE aprovado: Na aba "Pesquisador", clicar na lupa da coluna "Ações", em "Documentos do Projeto de Pesquisa", na Árvore de Arquivos, expandir as pastas totalmente, com as setas apontadas para baixo, até encontrar TCLE/Termos de Assentimento, clicando encontrará TCLE aprovado (em pdf), data 06/05/2022. Dúvidas, faça contato com Adriana Capriolli, 51- 3591-1122 ramal 3219.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1902238.pdf	14/04/2022 16:01:29		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	14/04/2022 16:00:56	CAROLINA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_detalhado.pdf	25/02/2022 15:08:19	CAROLINA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	carta_anuencia.pdf	25/02/2022 15:07:30	CAROLINA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_OK_Coord.pdf	25/02/2022 15:00:58	CAROLINA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_CarolinaLandim.pdf	06/05/2022 09:10:53	Cátia de Azevedo Fronza	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Unisinos, 950 - Ramal 3219
Bairro: Cristo Rei **CEP:** 93.022-000
UF: RS **Município:** SAO LEOPOLDO
Telefone: (51)3591-1122 **Fax:** (51)3591-3219 **E-mail:** cep@unisinos.br

UNIVERSIDADE DO VALE DO
RIO DOS SINOS - UNISINOS



Continuação do Parecer: 5.392.019

SAO LEOPOLDO, 06 de Maio de 2022

Assinado por:
Cátia de Azevedo Fronza
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Unisinos, 950 - Ramal 3219

Bairro: Cristo Rei

CEP: 93.022-000

UF: RS

Município: SAO LEOPOLDO

Telefone: (51)3591-1122

Fax: (51)3591-3219

E-mail: cep@unisinos.br

APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
Unidade Acadêmica de Pesquisa e Pós-Graduação
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

O Comitê de Ética é responsável por assegurar os cuidados éticos da pesquisa com seres humanos.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Eu, Carolina R. D. Landim, aluna do Mestrado em Eng. De Produção e Sistemas, orientanda do Prof. Dr. Miguel Afonso Sellitto na Unisinos, estou buscando, através da aplicação deste questionário, coletar dados reais, que possam contribuir para conhecermos um pouco mais sobre os efeitos produzidos pela pandemia na sociedade.

Este documento que você está lendo é chamado de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ele contém explicações sobre o estudo que você está sendo convidado a participar. Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo.

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre os efeitos psicossociais do teletrabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores durante o período de pandemia da covid-19, especificamente em docente do ensino superior, que trabalhavam presencialmente e passaram a executar suas atividades remotamente a partir da necessidade de isolamento social imposta pelo vírus.

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente a sua experiência de teletrabalho. As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas, preservando a identidade dos participantes e mantendo todos os dados sob sigilo. Os riscos desta pesquisa são classificados como mínimos, entretanto, podem existir situações de origem psicológica, provocando desconforto ou constrangimento durante as respostas.

Além disso, o participante pode desistir do estudo a qualquer momento, sem prejuízo algum. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

O participante sempre poderá obter informações sobre o andamento da pesquisa e/ou seus resultados por meio de e-mail informado no final deste texto.

Sua participação é fundamental!

Você aceita participar da pesquisa?

- Aceito participar
 Não aceito participar

