



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIA CAROLLINA PADILHA MONTENEGRO REIS

Qualidade de vida no teletrabalho compulsório, suporte organizacional e saúde mental de professores universitários no Amazonas

MANAUS
2022



MARIA CAROLLINA PADILHA MONTENEGRO REIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, como etapa obrigatória para a obtenção do título de Mestre na linha de Processos Psicológicos e Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza

**MANAUS
2022**

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

R375q	Reis , Maria Carollina Padilha Montenegro Qualidade de vida no teletrabalho compulsório, suporte organizacional e saúde mental de professores universitários no Amazonas / Maria Carollina Padilha Montenegro Reis . 2022 111 f.: 31 cm. Orientador: Ronaldo Gomes Souza Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal do Amazonas. 1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Suporte organizacional. 3. Professor universitário. 4. Teletrabalho compulsório. 5. Covid-19. I. Souza, Ronaldo Gomes. II. Universidade Federal do Amazonas III. Título
-------	---



Ministério da Educação Universidade
Federal do Amazonas
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Processo nº: 23105.049821/2022-95

Interessado: Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia

PARECER

MARIA CAROLLINA PADILHA MONTENEGRO REIS

“Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, Suporte Organizacional e Saúde Mental de professores universitários no Amazonas”

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Linha de Processos Psicológicos e Saúde.

Aprovado em 19 de dezembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

Prof.^a Dr.^a Gisele Cristina Resende
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

Prof.^a Dr.^a Maria Júlia Pantoja
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Manaus, 15 de

dezembro de 2022.



Documento assinado eletronicamente por **Ronaldo Gomes Souza, Professor do Magistério Superior**, em 23/01/2023, às 18:25, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gisele Cristina Resende, Professor do Magistério Superior**, em 23/01/2023, às 22:59, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de](#)

[outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Júlia Pantoja, Usuário Externo**, em 25/01/2023, às 10:18, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Carolina Padilha Montenegro, Usuário Externo**, em 25/01/2023, às 18:04, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1286083** e o código CRC **238AF223**.

Av. General Rodrigo Octávio, 6200 - Bairro Coroado I Campus
Universitário Senador Arthur Virgílio Filho, Setor Sul, Bloco X - Telefone:
(92) 3305-1181 / Ramais 2580 / 2583 / 2585
CEP 69080-900, Manaus/AM, ppgpsiuufam@ufam.edu.br

Referência: Processo nº 23105.049821/2022-95

SEI nº 1286083

Agradecimentos

Agradecer à Deus, pelas oportunidades ofertadas na minha vida, pela minha saúde para enfrentar o caminho que escolhi e por ser meu sustento em momentos difíceis.

Aos meus pais, por todos os ensinamentos, por ter investido na minha educação e pelo carinho, amor e cuidado em todos os momentos.

Ao meu esposo pelo apoio, por me incentivar a não desistir nas adversidades, acreditar em mim e sempre me encorajar.

À minha irmã Vanessa e meu irmão Lucas, por todo amparo e escuta e a minha prima Larissa Lambert que me orientou nos meus primeiros passos para entrar no mestrado.

Às minhas amigas Luiza e Maria Eduarda pela escuta e força nesse momento.

Aos meus amigos e amigas do mestrado pela receptividade, em especial Roberta e Fabiana, que estavam sempre disponíveis para ajudar nessa caminhada e por ser um ombro amigo nos momentos mais intensos e desafiadores.

Ao meu orientador Prof. Dr. Ronaldo Gomes e aos professores do PPGPSI da UFAM, em especial a professora Gisele, pelos ensinamentos, paciência, orientações, suporte, aprendizado e compreensão.

À Laize e ao grupo de teletrabalho da UNB por toda paciência e disponibilidade em tirar minhas dúvidas.

À professora Dra. Maria Júlia pela presença, ensinamentos e disponibilidade para compor a banca examinadora.

Ao professor Bruno Damásio e sua equipe do Psicometria Online pelos ensinamentos, disponibilidade em tirar dúvidas e todo o suporte oferecido durante o curso.

Ao LAPSIC pelos encontros temáticos, conselhos e discussões enriquecedoras.

Resumo

A pandemia da Covid-19 impôs medidas sanitárias de distanciamento e isolamento social que modificaram repentinamente a forma de trabalho. A implementação do teletrabalho compulsório exigiu dos trabalhadores novas habilidades, treinamentos e determinados conhecimentos tecnológicos e das instituições adaptações e suporte organizacional. Diante desse contexto, essa dissertação teve como objetivo investigar o impacto do trabalho remoto emergencial e do suporte organizacional percebido durante a pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório e na saúde dos docentes universitários de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas. Realizou-se um estudo empírico e de corte transversal, de caráter descritivo e exploratório, de natureza quantitativa e qualitativa (método misto) com uma amostra por conveniência de 84 participantes. Aplicou-se de forma remota um questionário sociodemográfico, a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho compulsório, a Escala de Saúde Mental no teletrabalho compulsório, 08 questões sobre o suporte organizacional, duas questões abertas sobre dificuldades do teletrabalho compulsório e melhorias do teletrabalho. Os dados foram analisados por meio de uma análise qualitativa usando o Software Iramuteq e por meio de análises quantitativas descritivas, correlacionais e análises de regressão usando o Software IBM SPSS 20.0. A respeito da qualidade de vida no teletrabalho compulsório, os professores apontaram avaliações medianas nas dimensões atividades do teletrabalhador ($M=5,83$, $DP=2,26$), gestão do teletrabalho ($M=5,53$, $DP=2,44$) e suporte tecnológico ($M=5,36$, $DP=2,40$); uma avaliação boa do fator condições físicas de trabalho ($M=6,36$, $DP=2,72$); uma avaliação ruim sobre o fator sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório ($M=7,31$, $DP=1,82$), que é analisado de forma inversa e uma avaliação mediana da saúde mental no trabalho ($M=4,82$, $DP=2,71$). Além disso, o resultado demonstrou correlações positivas e significativas entre as dimensões da qualidade de vida no teletrabalho compulsório, suporte organizacional e saúde mental no trabalho. O suporte organizacional impactou significativamente quatro dimensões da qualidade de vida no teletrabalho compulsório, foram elas: atividade do teletrabalhador ($F(1, 82) = 4,407$, $p < 0,05$; $R^2_{ajustado} = 0,039$); gestão do teletrabalho ($F(1, 82) = 19,204$, $p < 0,01$; $R^2_{ajustado} = 0,180$); suporte tecnológico ($F(1, 82) = 32,185$, $p < 0,01$; $R^2_{ajustado} = 0,273$); condições físicas ($F(1, 82) = 8,242$, $p < 0,05$; $R^2_{ajustado} = 0,080$). Como também, o suporte organizacional impactou a saúde mental ($F(1, 82) = 13,787$, $p < 0,01$; $R^2_{ajustado} = 0,133$). Estudos futuros poderão avaliar a qualidade de vida no trabalho presencial desses professores com o retorno das aulas nas instituições. Por fim, indica-se a construção coletiva de políticas e programas os quais tratem sobre o suporte organizacional adequado, sobre a qualidade de vida no trabalho e no teletrabalho para além das reuniões emergenciais, treinamento e soluções imediatas que ocorreram durante a pandemia.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Suporte Organizacional; Professor universitário; Teletrabalho compulsório; Covid-19.

Abstract

The Covid-19 pandemic imposed sanitary measures of distancing and social isolation that repeatedly changed the way we work. The implementation of compulsory telecommuting demanded new skills, training and certain technological knowledge from workers, and adaptations and organizational support from institutions. In this context, this dissertation aimed to investigate the impact of emergency remote work and perceived organizational support during the Covid-19 pandemic on the Quality of Life in Compulsory Telework and on the health of university professors at a Higher Education Institution (HEI) in the Amazon. An empirical and cross-sectional study was carried out, of a descriptive and exploratory nature, of a quantitative and qualitative nature (mixed method) with a convenience sample of 84 participants. A socio-demographic questionnaire, the Quality of Life Scale in compulsory telework, the Mental Health Scale in compulsory telework, 08 questions about organizational support, two open questions about the difficulties of compulsory telework and improvements in telework were applied remotely. Data were analyzed through a qualitative analysis using the Iramuteq Software and through quantitative descriptive, correlational and regression analyzes using the IBM SPSS 20.0 Software. Regarding the quality of life in compulsory telecommuting, the professors indicated median evaluations in the dimensions teleworker activities ($M=5.83$, $SD=2.26$), telework management ($M=5.53$, $SD=2.44$) and technological support ($M=5.36$, $SD=2.40$); a good evaluation of the physical working conditions factor ($M=6.36$, $SD=2.72$); a poor assessment of the overload factor resulting from compulsory telecommuting ($M=7.31$, $SD=1.82$), which is analyzed inversely, and a median assessment of mental health at work ($M=4.82$, $SD=2.71$). In addition, the result showed positive and significant correlations between the dimensions of quality of life in compulsory telework, organizational support and mental health at work. Organizational support significantly impacted four dimensions of quality of life in compulsory telework, namely: teleworker activity ($F(1, 82) = 4.407$, $p < 0.05$; adjusted $R^2 = 0.039$); telework management ($F(1, 82) = 19.204$, $p < 0.01$; adjusted $R^2 = 0.180$); technological support ($F(1, 82) = 32.185$, $p < 0.01$; adjusted $R^2 = 0.273$); physical conditions ($F(1, 82) = 8.242$, $p < 0.05$; adjusted $R^2 = 0.080$). Also, organizational support impacted mental health ($F(1, 82) = 13.787$, $p < 0.01$; adjusted $R^2 = 0.133$). Future studies will be able to evaluate the quality of life in the face-to-face work of these professors with the return of classes in the institutions. Finally, the collective construction of policies and programs is indicated, which deal with adequate organizational support, quality of life at work and telework, in addition to emergency meetings, training and immediate solutions that occurred during the pandemic.

Keywords: Quality of life at work; Organizational Support; University Teacher; Compulsory telecommuting Covid-19.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
JUSTIFICATIVA	12
PROBLEMA DE PESQUISA	14
HIPÓTESE	14
TESE	14
OBJETIVOS	14
OBJETIVO GERAL	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA	15
A REALIDADE DO TRABALHO DOCENTE NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS	15
COVID-19 E O TRABALHO REMOTO EMERGENCIAL	21
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	26
QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO	32
SUPORTE ORGANIZACIONAL	35
2. MÉTODOS	40
CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA	41
RECRUTAMENTO E ABORDAGEM AOS PARTICIPANTES	42
COLETA DE DADOS	42
ANÁLISE DE DADOS	45
PROCEDIMENTOS ÉTICOS	46
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	46
PERFIL DA AMOSTRA	46
QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO	48
SAÚDE MENTAL	62
SUPORTE ORGANIZACIONAL	64
ANÁLISES E INTERFACES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO COMPULSÓRIO, SAÚDE MENTAL E SUPORTE ORGANIZACIONAL	71
CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS	87
ANEXO	105

Introdução

O trabalho desempenha um papel importante para a construção da identidade dos trabalhadores. É graças ao trabalho que os sujeitos podem intervir intencionalmente nas dinâmicas das organizações, podendo transformar o trabalho em saúde e qualidade de vida. E, nesse processo, os sujeitos trabalhadores estão mais bem estabelecidos em suas identidades do que se não trabalhassem (FERREIRA; MACEDO; MARTINS, 2015).

É no espaço das instituições de ensino superior (IES) que há a defesa da formação cidadã, em forma de estratégias de ensino, pesquisa e extensão. Para além das competências técnicas que um curso superior abriga, as universidades possuem um grande desafio de criar condições para que os estudantes desenvolvam o pensamento crítico e humanitário em diferentes áreas do conhecimento. Eis que temos o trabalho dos docentes para lidarem com tal desafio. Nesse processo, essas dinâmicas e complexidades constituem a identidade dos docentes. Portanto, a relação estudante/docente, técnico-administrativo/docente, universidade/docente e comunidade/docente, atravessa e é atravessada pelo próprio trabalho dos docentes, que requerem suporte e qualidade de vida no trabalho para assumirem, com saúde e dignidade, tamanha responsabilidade.

Entretanto, a partir da implementação do modelo econômico neoliberal em meados da década de 1990, a realidade do trabalho docente nas universidades públicas federais se transformou e ganhou uma lógica mercantilista, produtivista e individualista, as quais impactaram na organização do trabalho e nas condições de trabalho. Nesse sentido, caracteriza-se como organização do trabalho a divisão de tarefas entre os trabalhadores, a qual é determinada por razões técnicas e de eficiência, mas envolve também uma divisão social do trabalho, sendo uma divisão que organiza a vigilância, o controle, as ordens e a hierarquia (DEJOURS, 2019). Por isso, a organização do trabalho integra o aspecto da variabilidade, o caráter processual e dinâmico, o qual implica uma relação intersubjetiva e social, uma vez que a dimensão técnica é insuficiente com relação à realidade produtiva, pois esta impõe reajustes e reinterpretações por parte dos trabalhadores (MENDES, 1995). Como consequência desse contexto, o trabalho docente das instituições federais configura-se com sobrecarga laboral, precarização do trabalho, substituição do tempo de lazer pelo tempo de trabalho e no pior dos casos em adoecimento mental e físico.

Somado a esse cenário brasileiro presente há várias décadas, no final do ano de 2019 na China, foi identificado um surto infeccioso causado por um novo tipo de vírus, que devido à alta transmissibilidade, foi decretado em março de 2020, pela Organização Mundial de Saúde como uma Pandemia. A doença conhecida como Covid-19, modificou de um dia para outro

toda a dinâmica da sociedade mundial. Todos os governos necessitaram estabelecer medidas de enfrentamento como o distanciamento social, quarentena e isolamento social.

O distanciamento social refere-se à distância física entre as pessoas com a finalidade de evitar aglomerações e reuniões em grupos, por exemplo (FARO *et al*, 2020). A quarentena consiste na separação de pessoa sujeita à infecção, face à exposição ao risco de contágio, por tempo necessário para confirmar ou não o adoecimento, e o isolamento é a separação de indivíduo infectado de outro que não está (BROOKS *et al*, 2020).

A partir dessas mudanças necessárias para o enfrentamento da Covid-19, as Universidades Federais Públicas tiveram que interromper suas atividades imediatamente para proteger a saúde e a vida dos servidores e também dos estudantes. A solução para continuidade das atividades essenciais foi a implementação do trabalho remoto emergencial (TRE) aos servidores públicos. Ressalva-se que o termo trabalho remoto emergencial utilizado pelas universidades também pode ser denominado como teletrabalho compulsório ou teletrabalho obrigatório, não fazendo distinção de significado, sendo apenas mudança de nomenclatura dependendo da organização. Esses termos referem-se ao trabalho realizado de maneira remota, com o uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs), utilizado emergencialmente e obrigatoriamente, por motivos que vão além do desejo da empresa e dos trabalhadores, como na crise sanitária atual (OLIVEIRA, *et al.*, 2021).

A respeito das aulas, após um período de paralização, as instituições de ensino superior públicas implementaram o ensino remoto emergencial (ERE). Vale destacar que o ERE é diferente do ensino a distância (EaD), uma vez que o primeiro é contingencial e em caráter de emergência, já o segundo é planejado, com professores treinados e material didático construído para tal finalidade.

Todo esse contexto apresenta repercussões na Qualidade de vida no trabalho (QVT) dos docentes universitários. Em relação a essa temática, já nos últimos anos, percebeu-se o crescimento da preocupação com a saúde do trabalhador, o qual resulta em políticas públicas e no aumento de programas voltados para a melhoria do bem-estar, no entanto, ainda há muito a ser feito para que se atinja a Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente no caso do serviço público brasileiro (ANTLOGA; CARMO; KRUGER, 2020).

Um dos preditores de QVT está relacionado ao suporte organizacional. Segundo Ferreira (2011), proporcionar suporte organizacional compreende em um requisito importante para a promoção de Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores, “como forma de prevenir riscos à segurança e à saúde e, sobretudo, facilitar o processo de adaptação desses às novas exigências do trabalho” (p. 59). Além disso, devido a pandemia, o local de trabalho passou a

ser realizado fora das dependências da empresa, existindo agora outros fatores que estão envolvidos no conceito de Qualidade de Vida no Teletrabalho. A Qualidade de Vida no Teletrabalho integra a organização do trabalho realizado de forma remota, em que se garante o bem-estar e respeita-se as características do indivíduo (ANDRADE, 2020).

Em virtude do caráter emergencial do TRE, muitas universidades não tiveram tempo para um maior planejamento das necessidades requeridas no que se refere a organização, a gestão do trabalho e as condições de trabalho. Apesar da pandemia da Covid-19, pesquisas sobre saúde mental dos trabalhadores estão se tornando cada vez mais importante (BULIŃSKA-STANGRECKA; BAGIEŃSKA, 2021). Sendo assim, todas essas consequências impactaram e continuam impactando os trabalhadores.

Considerando as consequências e o impacto da Covid-19 na organização do trabalho, na relação homem e trabalho, na saúde mental e na QVT, julga-se interessante investigar como se encontram os índices e níveis da Qualidade de vida no Teletrabalho, bem como o suporte organizacional percebido e a saúde mental dos docentes universitários durante esse período da pandemia. Para tanto, essa pesquisa busca responder: qual o impacto do trabalho remoto emergencial e do suporte organizacional percebido durante a pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho e na saúde dos docentes universitários de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas?

Esta dissertação subdivide-se primeiramente em: justificativa, problema de pesquisa, hipótese, tese e objetivos. Além disso, há a fundamentação teórica, a qual busca sistematizar a realidade do trabalho docente universitário, a contextualização do período pandêmico da Covid-19, bem como o trabalho remoto emergencial e o ensino remoto emergencial e a conceituação teórica da Qualidade de Vida no Trabalho, da Qualidade de Vida no Teletrabalho e do Suporte Organizacional. Posteriormente, caracterizam-se os métodos de pesquisa utilizados e por fim os resultados, as discussões e as considerações finais.

Justificativa

O trabalho tem um papel importante na vida dos homens e das mulheres, ele é responsável por contribuir para a construção da identidade humana e por a sua inserção na sociedade. Paralelamente, os docentes do ensino superior também apresentam papel fundamental, pois são responsáveis pela aprendizagem e educação, a qual é primordial para todo país. Além disso, os professores auxiliam as pessoas a desenvolverem pensamento crítico, na formação profissional, a entrarem no mercado de trabalho e na disseminação da pesquisa

científica. Assim, contribuem para o desenvolvimento intelectual e econômico do país, compreendendo sua importância social.

Entretanto, a partir dos anos 1990 com as mudanças econômicas impostas pelo governo, em que prevalece o ideal neoliberal de estado mínimo, o trabalho docente nas universidades públicas sofreram impacto significativo, transfigurando-se. Nessa lógica capitalista, mercantilista e produtivista das universidades sobressai o trabalho precário, a sobrecarga laboral, a troca do tempo de lazer por tempo de trabalho, a concorrência e o individualismo entre os trabalhadores docentes.

Somado a esse contexto, com a Pandemia da Covid-19 e a necessidade de distanciamento social para evitar a disseminação do vírus as instituições de ensino necessitaram suspender seu funcionamento. No início de maio de 2020 cerca de 89,4% das universidades federais paralisaram suas atividades (BRASIL, 2020). A solução encontrada foi aderir ao Trabalho Remoto Emergencial e conseqüentemente ao Ensino Remoto Emergencial. Segundo os dados da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes) cerca de 80% das universidades aderiram ao ensino remoto de emergência e a meta em setembro de 2020 era que todas as universidades federais aderissem a esse tipo de ensino (PANZEIRA, 2020).

Todos esses fatores podem repercutir no bem-estar e conseqüentemente na qualidade de vida no trabalho desses professores. Ao se estudar a QVT dos professores universitários pode-se repensar a organização do trabalho e o contexto de trabalho, com a finalidade de promover uma melhor relação entre trabalho, saúde e vida desses profissionais melhorando o bem-estar no trabalho, diminuindo o sofrimento e o possível adoecimento.

Diante de todo esse cenário, adiciona-se a necessidade de compreender o suporte organizacional percebido, as mudanças ocorridas no trabalho dos docentes universitários e suas implicações para a qualidade de vida no trabalho e as conseqüências para sua saúde durante esse período de pandemia. Uma vez que, do ponto de vista científico, os desdobramentos do uso do Ensino Remoto Emergencial ainda são pouco conhecidos, tendo em vista que a literatura sobre esse tema faz referência majoritariamente a experiências em situações de guerra ou desastres (GUSSO *et al.*, 2020). Tudo isto, configura a lacuna de estudos existente a cerca do tema.

Particularmente, a escolha do tema se deu pela relação da autora da dissertação e sua formação em Administração. Além da necessidade pessoal em estudar constructos os quais vislumbrassem a saúde do trabalhador e seu bem-estar como fim e não como meio para se obter a produtividade organizacional. A escolha dos participantes e do estudo especificamente com

instituições federais de ensino superior público se deu pela relevância do trabalho dos docentes e como meio de retribuir, em forma de pesquisa, os esforços dessa categoria que sofreu ao longo da história e que é intensificado no governo atual principalmente no que envolve a sua importância, relevância para a sociedade e cortes de gastos.

Em síntese, pode-se afirmar que o tema proposto nesta dissertação se justifica devido à importância do trabalho docente universitário, à atual necessidade de se compreender melhor as experiências vivenciadas de QVT-e pelos professores do ensino superior durante a pandemia da Covid-19, bem como o Suporte Organizacional percebido durante esse contexto histórico e a saúde mental dos trabalhadores universitários. Além da necessidade de estudos com a finalidade de preparar as instituições para futuras necessidades de interrupções sanitárias, como o caso desse vírus altamente contagioso, bem como o planejamento e suporte oferecido.

Problema De Pesquisa

Qual o impacto do trabalho remoto emergencial e do suporte organizacional percebido durante a pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Teletrabalho compulsório e na saúde dos docentes universitários de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas?

Hipótese

I: O trabalho remoto emergencial impactou negativamente na qualidade de vida no teletrabalho compulsório e na saúde dos docentes universitários de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas.

II: A falta de suporte organizacional agravou a qualidade de vida no teletrabalho compulsório e a saúde dos docentes universitários de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas.

Tese

Os professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas não possuíram o devido suporte organizacional e isso impactou negativamente na Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório e na saúde desses trabalhadores.

Objetivos

Objetivo Geral

Investigar o impacto do trabalho remoto emergencial e do suporte organizacional percebido durante a pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório e na saúde dos docentes universitários de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas.

Objetivos Específicos

- Avaliar a Qualidade de vida no teletrabalho compulsório dos professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas;
- Identificar as percepções a cerca do Suporte organizacional de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas durante o Trabalho remoto emergencial;
- Identificar os indicadores de saúde mental dos professores durante o período do trabalho remoto emergencial;
- Analisar o impacto do suporte organizacional de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas na Qualidade de Vida no teletrabalho compulsório e na saúde mental dos professores;

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A realidade do trabalho docente nas Universidades públicas brasileiras

O trabalho acompanha a história do ser humano, ao longo dos anos, transformando-o socialmente, culturalmente e historicamente. Dejours (2012a), afirma que o trabalho é o termo que delinea a união entre a subjetividade, a política e a cultura. Sendo o trabalho importante para a construção da identidade e da saúde mental, pois implica em gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir (DEJEOURS 2012b). Segundo o autor, o trabalho não é apenas uma atividade; ele é também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdades, de poder e de dominação (DEJEOURS, 2004).

Para Marx (1983/1867), o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza. Em que, ele a transforma intencionalmente para satisfazer suas necessidades, sendo uma ação a qual

pertence exclusivamente ao homem. Além disso, Marx (1974) também defende que o trabalho não é consequência apenas de uma necessidade de satisfação biológica, é também uma satisfação social, isto é, de realização humana, que viabiliza tanto a produção de valores quanto de ideias. Desse modo, o trabalho produz no homem uma mudança pessoal e social dando significado para sua vida e na sua inserção na sociedade.

Entretanto, do mesmo modo que o trabalho é importante para o homem se inserir na sociedade e dar significado, também pode gerar sofrimento. Ou seja, o trabalho na vida do ser humano encontra-se em um paradoxo, uma vez que ao mesmo tempo em que é uma necessidade, impulsor do relacionamento social entre a humanidade e a natureza, sob a lógica da mercadoria, o trabalho se transfigura em atividade imposta, forçada, compulsória (ANTUNES, 2009). Sendo assim, o trabalho, somado as suas transformações, apresenta por um lado ser fonte de realização, satisfação e bem-estar e, por outro lado, pode ser considerado movimento de sofrimento a partir do desgaste, ansiedade, estresse, insegurança, o qual é derivado de um ambiente de trabalho insalubre, principalmente quando se trata da saúde psíquica (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1982).

Nesse contexto, o trabalho docente é reconhecido por sua relevância social, pois a sua atividade está diretamente associada à formação de profissionais em diversas áreas do conhecimento. Por isso, a profissão docente exerce função primordial, e até mesmo determinística para o desenvolvimento socioeconômico de um país, na medida em que é responsável pela formação do contingente de profissionais de todos os setores da economia (HOFFMANN *et al.*, 2017).

Uma universidade, de modo geral, conduz suas atividades no tripé ensino, pesquisa e extensão, com o objetivo de cumprir sua atividade principal, ou seja, a formação de profissionais vinculada à produção de conhecimento (GRADELLA JÚNIOR, 2010). Neste contexto, o professor de uma universidade pública, em regime de dedicação exclusiva, não se limita apenas ao ensino. É necessário realizar pesquisas, prestar serviços à comunidade, como também atuar em cargos de gestão dentro da esfera acadêmico-administrativa (LALLA JUNIOR, 2019).

O trabalho docente, segundo Antunes (2010), refere a um interligação entre trabalho material e imaterial. Segundo o autor, no caso do professor universitário, uma das dimensões materiais de seu trabalho é a produção científica e acadêmica, o qual tem como resultado concreto: artigos, livros, capítulos, porém, existe também uma dimensão imaterial envolvida, uma vez que esta produção passa obrigatoriamente pela questão intelectual.

No entanto, para compreender a realidade do trabalho atual dos docentes das universidades públicas brasileiras é necessário conhecer o percurso da história diante do papel do Estado e as políticas desenvolvidas pelos governos desde a década de 1990.

A ideia central econômica vigente até hoje é embasada na teoria do neoliberalismo. O neoliberalismo tem o mercado como o grande regulador econômico e social. A moeda estável, a concentração de riquezas, a contenção de gastos com as funções sociais do Estado, o combate ao sindicalismo e a taxa natural de desemprego são algumas de suas características. O marco histórico inicial para entender esse processo foi o encontro denominado Consenso de Washington em 1989 entre representantes do governo norte-americano, do Fundo Monetário Internacional (FMI), do Banco Mundial, do Banco Interamericano de Desenvolvimento, além de representantes de vários países.

Baseando-se na retrospectiva das principais políticas governamentais voltadas para o ensino superior desde a década de 1990 destacas pelos autores Junior e Fargoni (2020), no Brasil essas diretrizes começaram a serem implementadas efetivamente a partir do governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso com o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado de 1995, que iniciou as mudanças econômicas de natureza neoliberal. Em dezembro de 2000, foi instaurada a Lei n. 10.168, que instituiu o Programa de Estímulo à Interação Universidade – Empresa para o Apoio à Inovação. Essa lei fez com que as universidades começassem a se orientar por meio de atividades econômicas, modificando sua identidade (JUNIOR; FARGONI, 2020). Nesse governo, a educação superior tinha como objetivo: a pesquisa aplicada, cursos mais rápidos, utilizando as tecnologias de informação e comunicação, processos avaliativos ou de regulação focados em resultados, como também, a progressiva perda da autonomia universitária (MANCEBO, *et al.*, 2016).

Após o governo de Fernando Henrique Cardoso, Luiz Inácio Lula da Silva (2003–2010), deu continuidade às práticas políticas provenientes das medidas da Reforma do Aparelho do Estado. No campo político-acadêmico, o presidente realizou a expansão e a interiorização da educação superior pública federal com o REUNI (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), por exemplo. Além disso, Lula fortaleceu políticas focais, como o FIES e o Programa Universidade para Todos - PROUNI (JUNIOR; FARGONI, 2020). Em relação ao REUNI, o crescimento numérico das universidades e de vagas para os alunos não ocorreram na mesma medida em relação ao número de vagas para os docentes e o necessário investimento de recursos (RODRIGUES *et al.*, 2020).

No governo da Presidente Dilma entre 2011 a 2016 as mudanças continuaram com o Novo Marco Legal de Ciência, Tecnologia e Inovação regulado pela Lei n. 13.243, de 11 de

janeiro de 2016, que autorizou o compartilhamento de laboratórios, equipamentos, instrumentos, materiais e demais instalações com empresas em ações voltadas à inovação tecnológica para aquisição das atividades de incubação (JUNIOR; FARGONI, 2020).

No entanto, segundo, Junior e Fargoni (2020), foi no governo de Michel Temer que as mudanças foram mais radicais, pois ele retomou com mais intensidade as medidas da Reforma do Aparelho do Estado. Esses autores pontuam que as principais ações de Temer estavam respaldadas em seu programa, denominado “Ponte para o Futuro”, o qual recuperou políticas de privatização, redução de investimentos sociais e cortes de gastos públicos, sendo o campo da educação superior um dos mais atingidos. Foi no governo Temer que a ameaça às universidades federais começou a se intensificar, ora pelos cortes de recursos, ora pela forte tendência à privatização das instituições federais, além dos ataques aos direitos dos seus servidores (JUNIOR; FARGONI, 2020).

Por fim, dando continuidade a essas mudanças, o governo do presidente Jair Bolsonaro por intermédio do Ministro da Educação Abraham Weintraub declarou, no final de abril de 2019, o contingenciamento de 30% do orçamento para verbas de custeio e investimentos das instituições federais (JUNIOR; FARGONI, 2020). Além disso, após alguns meses do mesmo ano o ministro da educação apresentou o programa denominado “Future-se”. Esse programa defende a ideia em que as universidades são vistas como espaços estratégicos para o desenvolvimento do empreendedorismo e produtividade, em que o termo empreendedorismo é articulado a uma percepção, a qual enxerga as universidades como peça chave da produção de conhecimento voltado para o desenvolvimento capitalista (VIEIRA, 2019). Além disso, o atual governo do Presidente Bolsonaro apresenta como eixos principais das políticas concernentes as universidades públicas o privatismo, a tentativa de implementação de medidas de controle de conteúdo e o aprofundamento do corte de verbas nas universidades e agência de fomento (CAPES/CNPq), dentre outros (VIEIRA, 2019).

Somada a essas implementações de políticas educacionais pautadas no neoliberalismo, as Universidades públicas também são reconfiguradas a partir dos anos 1990 por meio das agências de financiamento de pesquisa e distribuição de recursos, como o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) e a avaliação dos programas de pós-graduação promovida pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A partir de 1996/1997 o modelo de avaliação da Capes altera de forma estrutural o trabalho do docente pesquisador e torna o trabalho do professor intensificado, produtivo e avaliado pelo mercado (SGUISSARDI; SILVA JUNIOR, 2018).

Segundo, Sguissardi e Silva júnior (2018) nesse modelo de avaliação da Capes, o professor pesquisador, o qual trabalha na pós-graduação submete-se a várias obrigações, todas com repercussão na avaliação dos programas, tais como: produzir e publicar determinado número de artigos científicos em periódicos e revistas; dar aula na graduação e na pós-graduação; ter pesquisas financiadas por agências de fomento; prestar assessorias e consultorias científicas; tudo isso dentro de um cenário crescente de individualismo e competição por publicação e financiamento.

Portanto, as novas formas de organização do trabalho imposta por essa política neoliberal com a exploração do trabalho no mundo globalizado atinge o setor de educação com as reformas educacionais que modificam as condições do trabalho nas universidades e atingem o trabalho docente (QUEIROZ; EMILIANO, 2020).

Ou seja, após essas transformações econômicas as universidades públicas brasileiras assumem uma perspectiva de atividade de mercado, as quais apresentam uma lógica de controle e contenção de gastos. Diante desse contexto histórico e mudanças de governo, o trabalho do docente das universidades públicas se transforma e se deteriora ao longo desses anos. A reconfiguração do mundo trabalho, devido a essa nova teoria capitalista neoliberal, implicou em diversas consequências para a organização do trabalho dos professores universitários e consequentemente para a saúde do trabalhador.

Chaui, em 2003, já discutia sobre esse cenário. A autora defende que, a partir dessa teoria neoliberal, as universidades públicas se estruturam por uma nova visão organizacional, a qual intitulou de “universidade operacional”. Essa universidade operacional é marcada por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, baseada por estratégias e programas de eficácia organizacional (CHAUI, 2003).

Nesse cenário, destacam-se o aumento significativo de (sub)contratações temporárias de professores, a sobrecarga de trabalho e a fragilidade do vínculo de trabalho dos professores substitutos, os quais são contratados apenas para o exercício de atividades em sala de aula (LIMA; LIMA, 2017). Além disso, Baccin e Shiroma (2016) afirmam que questões como a perda de direitos conquistados, a fragmentação da carreira, a ausência de disponibilidade de materiais para o bom desenvolvimento das aulas e as péssimas condições para o trabalho docente são apostados como parte da intensificação e precarização do trabalho em universidades.

No Brasil, Pesquisas recentes caracterizam o trabalho docente nas universidades públicas como um trabalho com carga laboral excessiva, alta demanda por produção científica, individualização, condições ruins de trabalho e sobreposição do tempo de trabalho ao tempo de

lazer (SOUZA *et al.* 2017; SOUZA *et al.* 2018; QUEIROZ; EMILIANO 2020; RODRIGUES *et al.* 2020).

Souza *et al.*, (2017), argumentaram que para os professores do ensino superior público há menos disponibilidade para o tempo de lazer e atividades prazerosas. Nessa mesma perspectiva, Souza *et al.*, (2018), na sua pesquisa utilizando cadernetas de saúde, verificaram que as pausas na jornada de trabalho e o descanso dos professores eram raros. Encontraram frequentes anotações, as quais o tempo de lazer era substituído por atividades de trabalho destacando-se que a jornada de trabalho continuava em casa após o dia todo de trabalho.

Há na rotina dos docentes universitários uma excessiva demanda pela produção científica. A pressão por produção intelectual é uma característica do novo modelo de universidade neoliberal, em que mede a produtividade do professor pela quantidade de artigos, aulas, projetos de pesquisa e trabalho de extensão (QUEIROZ; EMILIANO, 2020). Além disso, os autores afirmam que somado a essas atribuições estão as atividades de gestão requeridas pelas universidades.

Entretanto, essa imposição pela grande quantidade de produção vai de encontro ao pensamento crítico e a reflexão que marcaram as características próprias do saber disseminado nas universidades e cedem lugar a artigos que não acrescentam nada de novo (OLIVEIRA *et al.*, 2017). Dessa forma, alguns professores afirmam que a essa crescente demanda associa-se a diminuição da qualidade das publicação e atividades em sala de aula (ROTENBERG; CARLOS, 2018).

Portanto, o trabalho docente é intenso. Suas atividades vão além da sala de aula, perpassam ainda pela pesquisa, extensão, além da própria formação do docente (QUEIROZ; EMILIANO, 2020). Sendo assim, essa associação de várias atividades diante da realidade da organização do trabalho docente assume um papel semelhante ao mundo corporativo empresarial (RODRIGUES; SOUZA, 2018).

Existem inúmeras consequências dessa realidade de trabalho na saúde dos docentes das universidades públicas brasileiras. Observa-se um consenso na literatura sobre a questão da precarização do trabalho docente das IES e a cultura do produtivismo como fatores que permeiam as rotinas de trabalho e colaboram para o adoecimento (HOFFMANN *et al.*, 2017).

Na pesquisa bibliográfica feita por Souza *et al.*, (2017) foram subdivididas categorias temáticas e uma delas relacionam-se a dados sobre a saúde dos docentes universitários. Ela exhibe a pesquisa feita por Lima e Lima-Filho (2009), a qual relata a elevada manifestação de queixas relacionadas a saúde mental dos professores, em que os sintomas mais comuns foram cansaço mental, estresse, ansiedade, esquecimento, frustração, nervosismo, angústia, insônia e

depressão. Por fim, essa revisão de literatura finaliza com a constatação que as consequências da nova organização do trabalho na saúde dos docentes são alarmantes.

Para corroborar com o tema, em seu artigo de revisão de literatura Oliveira *et al.*, (2017) evidenciou que na categoria dos trabalhadores docentes há a existência de adoecimento decorrente das condições de trabalho tanto ambientais como burocráticas ou subjetivas. Além disso, os sintomas são físicos, psíquicos e psicossomáticos. Prevalece, nessa literatura pesquisada, a categoria de adoecimento psicossomático tais como: alterações do sono, insônia, enxaqueca, alterações da pressão, alterações da glicose e taquicardia. Em seguida, o adoecimento psíquico e emocional e por fim o adoecimento físico como cansaço (fadiga e indisposição), prejuízo vocal, as afecções osteomusculares (dor nas costas, dor nos membros inferiores e superiores) e dor de cabeça (OLIVEIRA *et al.*, 2017).

Portanto, a atual realidade do trabalho docente é marcada por transformações provenientes dos ideais econômicos do Estado. Realidade, essa, permeada pela sobrecarga de trabalho, demanda por produção exagerada (produtivismo), condições ruins de trabalho, mercantilização, individualização e competição resultantes de toda uma lógica empresarial imposta a universidade pública. Para todo esse contexto, há implicações, as quais interferem e prejudicam a saúde mental e física do professor.

Ademais, devido as novas transformações impostas pela pandemia da Covid-19 é necessário compreender as novas modificações do trabalho docente e suas implicações para a saúde do trabalho.

Covid-19 e o Trabalho Remoto Emergencial

O ano de 2020 ficou marcado na história mundial. Tudo começou em dezembro de 2019 na China quando foi descoberto um novo coronavírus, o qual propagou a doença denominada Covid-19 (Coronavirus Disease, 2019). Posteriormente, apesar das medidas de contenção o vírus continuou avançando por países da Ásia, Oriente Médio e Europa (FERRER, 2020).

No Brasil, o Ministério da Saúde em 3 de fevereiro de 2020 declarou Emergência em Saúde Pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo Coronavírus. No dia 26 de fevereiro de 2020 foi confirmado primeiro caso. Logo depois, em 11 de março de 2020 a Covid-19 foi declarada como pandemia pelo diretor geral da Organização Mundial da Saúde. Frente a essa crise sanitária, uma das formas de diminuir o contágio da população foi implementar o isolamento social, a quarentena e o distanciamento social para evitar aglomerações. No Brasil, devido a decisão do Supremo Tribunal Federal,

ficou a cargo dos prefeitos e governadores determinarem medidas para o enfrentamento da pandemia.

Portanto, diante desse cenário pandêmico causado pela Covid-19 e o necessário isolamento social, as formas de trabalho tiveram que ser modificadas abruptamente. A área da educação foi atingida demasiadamente para que todos os protocolos de saúde fossem seguidos. Para que o ensino não fosse parado totalmente, implementou-se, então, o Trabalho Remoto Emergencial aos docentes das universidades públicas. No entanto, para entender todo esse contexto é necessário, primeiramente, compreender o significado do teletrabalho. Posteriormente, conceituar e explanar as diferenças e as convergências conceituais desses termos: teletrabalho, homeoffice e trabalho remoto emergencial.

Não existe uma única definição para o termo teletrabalho (EUROFOUND; ILO, 2017). Há diferentes nomenclaturas, as quais se referem as mesmas práticas, bem como situações bastante divergentes referidas pelos mesmos termos (ROCHA; AMADOR, 2018). No entanto, foi a partir dos anos 1970 com Jack Nilles, que se inicia a discussão acadêmica sobre teletrabalho. Jack Nilles (1973) define teletrabalho como qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC). Para corroborar com esse conceito, Boonen (2008) define o teletrabalho como forma de trabalho descentralizado que surgiu como uma resposta do Ocidente à crise econômica mundial.

No relatório produzido pela Eurofound e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teletrabalho é definido como o uso de tecnologias de informação de comunicação (TIC), como smartphones, tablets, laptops e computadores desktop para o trabalho realizado fora das instalações do empregador (EUROFOUND; ILO, 2017). Além disso, eles destacam algumas categoriais específicas dentro do teletrabalho. Sendo elas: I) local/ espaço de trabalho; II) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); III) tipo de contrato (assalariado ou independente); e IV) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Nesse sentido, o home-office (trabalho em domicílio) se insere em uma sub-categoria do teletrabalho. Ou seja, o home-office é um tipo do gênero teletrabalho, o qual não é correto utilizar como sinônimos (FINCATO, 2019). A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades classifica o Home-office como todo e qualquer trabalho realizado em casa fazendo o uso de tecnologias, as quais possibilitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados a atividade laboral (SOBRATT, 2020). Para Mendonça (2010), a terminologia do home-office refere-se, especificamente, ao uso do local residencial,

mesmo que dividido por outros moradores. Ele afirma também que nesse modelo de trabalho as atividades profissionais compartilham a mesma infraestrutura das atividades domésticas.

No Brasil, foi a Lei 12.551, de 2011, a primeira, no campo legal, a versar sobre o teletrabalho. No entanto, modificou apenas o artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em que passou a não distinguir o trabalho realizado nas dependências da empresa ou fora dela (BRASIL, 2011).

Em 2017, a nova Lei 13.467 inseriu novas disposições na CLT específicas ao teletrabalho com abordagens sobre o conceito, a execução, despesas oriundas e responsabilidade mediante contrato de trabalho. Sendo assim, de acordo com a Lei 13.475, em seu Art. 75-C a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho. Além disso, para se ter uma alteração das modalidades de trabalho, ou seja, uma transformação do presencial para o remoto é necessário que haja um acordo mútuo entre as partes. Portanto, diante desse fato infere-se que o teletrabalho e até mesmo a sua alteração do presencial para o remoto é algo planejado entre as partes com prévia solicitação e acordo.

Em relação ao suporte da organização por meio de equipamentos e infraestrutura bem como os reembolsos de despesas são itens que precisam constar no contrato escrito. Uma vez que, o legislador atribui às partes o direito-dever de estabelecer critérios acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias nos contratos (FINCATO, 2019).

Por outro lado, no setor público brasileiro, cada órgão público estabelece suas próprias normas internas a respeito do teletrabalho (decretos, resoluções, portarias e instruções normativas). A primeira instituição a adotar o teletrabalho foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) de forma extensa e estruturado com um projeto-piloto, em 2005 (VILLARINHO; PASCHOAL, 2016).

No poder judiciário, em 2012 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou a resolução CSJT 109/2012, a qual regulamentou, como experiência, o teletrabalho no âmbito do primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho. No ano de 2016, o CNJ regulamentou o teletrabalho para todo o poder judiciário, por meio da Resolução CNJ 227/2016. Com o tempo, várias instituições foram aderindo ao teletrabalho como Receita Federal (2012), Advocacia Geral da União – AGU (2011), Tribunal Superior do Trabalho – TST (2012) e Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro – TJRJ (2016) (FILARDI *et al.*, 2020).

Em 2018, O Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Instrução Normativa N 1, de 31 de agosto de 2018, estabeleceu

critérios e procedimentos gerais para os servidores públicos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) dispensados do controle de frequência. Sendo assim, nessa norma inclui-se os servidores do Executivo Federal, a qual abrange as Universidades e Institutos Federais. Além disso, determinou todo um planejamento a priori e a necessidade de uma experiência-piloto antes da efetivação do teletrabalho pela instituição. Ou seja, para que as instituições públicas passem a oferecer o teletrabalho para seus servidores se faz necessário todo um estudo de viabilidade e preparação para a implementação de tal modo de trabalho.

Devido a pandemia, o mesmo Ministério atualizou as orientações a partir de uma nova Instrução Normativa número 65, de 30 de julho de 2020. Uma das modificações diz respeito a abrangência dos servidores permitidos, a qual inclui-se agora também os servidores em cargo em comissão, empregados públicos e empregados temporários.

Na revisão de literatura feita por Rocha e Amador (2018) sobre o teletrabalho, as principais vantagens aos trabalhadores apontadas na realização do teletrabalho focam na flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Por outro lado, as desvantagens se referem à dificuldade de controle sobre os trabalhadores e à perda de sua integração e vínculo com a organização. Além disso, destaca algumas consequências negativas no trabalho remoto como dificuldades de conciliação entre a vida laboral e pessoal e até consequências para a ascensão profissional dentro das empresas.

Em uma pesquisa realizada com órgãos públicos, Filardi *et al.*, (2020), destaca como principais vantagens encontradas por teletrabalhadores da Serpro e da Receita Federal a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, focando fortemente em sua individualidade. Em relação à atividade profissional são considerados pontos positivos a autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menos interrupções e qualidade do trabalho. Entretanto, entre as desvantagens destacam os problemas de infraestrutura tecnológica, especialmente a falta de treinamento específico, não adaptação ao teletrabalho, perda de vínculo com a empresa, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, perda de *status*, receio de má avaliação e falta de reconhecimento, comprometendo o crescimento e o desenvolvimento na empresa.

Até a pandemia da Covid-19 entendia-se que o teletrabalho era uma transição laboral planejada a partir de experiências e estudos preliminares. Com a pandemia da Covid-19, esse

cenário foi modificado rapidamente a partir de uma imposição sanitária para proteger a vida e diminuir o contágio. Dessarte, com a obrigatoriedade do cumprimento de medidas de distanciamento e isolamento social foi imposto o trabalho remoto emergencial (TRE) em várias organizações privadas e também nas instituições públicas, incluindo as universidades. Sendo para as instituições públicas, o trabalho remoto emergencial a atividade em regime excepcional realizada à distância, facilitada pelo uso de tecnologia e de comunicação, respeitada a jornada semanal de trabalho do servidor (BRASIL, 2020).

Além disso, devido ao contexto pandêmico o trabalho remoto emergencial cumpriu-se dentro das casas dos trabalhadores como medida de segurança. Outro termo utilizado para fazer referência ao trabalho realizado fora das instituições durante a pandemia da Covid-19 é o “teletrabalho compulsório”. Segundo Pantoja, Andrade e Oliveira (2020, p. 83), teletrabalho compulsório:

É um tipo de trabalho flexível, executado fora do local de trabalho, com uso das tecnologias da informação e comunicação, empregado de forma imediata e contingencial como opção para assegurar o isolamento social e a produtividade, em cenários de crise, como por exemplo, em crise energética, desastres naturais, recessão econômica, calamidade pública e/ou pandemias.

Sendo assim, trabalho remoto emergencial e teletrabalho compulsório são termos considerados sinônimos, inclusive nesta dissertação.

A partir desse contexto pandêmico e para dar continuidade as atividades acadêmicas de ensino foi implementado o ensino remoto emergencial aos professores e alunos desde o ensino básico ao ensino superior. O ensino remoto emergencial (ERE) é uma mudança temporária de ensino para um modo alternativo devido ao contexto de crise, envolve o uso de soluções de ensino remoto que em condições normais seriam ministrados presencialmente (HOGES et al, 2020). Desse modo, a abrupta interrupção das aulas presenciais inviabilizou qualquer preparação, planejamento ou organização dessa transição para o ambiente residencial, relacionado tanto ao planejamento didático quanto a formação docente para o uso de outras ferramentas (FERREIRA; BARBOSA, 2020).

Portanto, o cenário do ensino remoto emergencial foi a transformação muito semelhante aos modos do ensino presencial. Sem planejamento os professores necessitaram modificar o ambiente de trabalho da sala de aula para dentro de casa com a mesma carga horária laboral por meio de aplicativos de computador online. Diante desse contexto, a opção pelo ERE foi escolhida por muitas instituições como solução temporária. Entretanto, é necessário compreender que o ERE não é a mesma coisa que o Ensino a Distância (EaD). Esses termos

possuem diferentes características e conceituações mesmo que, em comum, utilizem o ambiente on-line como meio de aprendizagem.

No Brasil, a EaD tem amparo legal no Decreto Lei n. 9.057/2017. A EaD é uma modalidade de ensino composta por equipes qualificadas, as quais planejam tanto a parte administrativa como toda a produção de material didático. Essa modalidade preocupa-se com a formação dos professores que atuarão no ensino, além disso, o planejamento da produção do conteúdo educacional é realizado por meio de uma equipe multidisciplinar (JOYE *et al.*, 2020).

No cenário da pandemia da Covid-19, algumas instituições tiveram como solução um ensino mais próximo ao EaD (não igual), no passo que outras instituições, as quais faltaram infraestrutura, recursos financeiros, materiais e humanos, suporte, formação de professores e estudantes, condições de acesso dos estudantes e professores aos recursos ou plano pedagógico emergencial adequado o que foi implementado se caracteriza como um Ensino Remoto Emergencial mal-estruturado (GUSSO *et al.*, 2020).

Sendo assim, diferentemente do que ocorreu com a implementação do ERE na pandemia da Covid-19, o EaD é um ensino planejado com professores treinados para esse trabalho e ambiente digital preparado. Por outro lado, o ERE como o nome menciona é definido em caráter de emergência, sem planejamento e treinamento apropriado para os docentes não podendo, assim, esses termos serem considerados como sinônimos. Além disso, TER/ERE são diferentes do teletrabalho e do homeoffice escolhidos pelas instituições públicas e privadas, uma vez que, os primeiros são modos de trabalho não planejados e executados apenas para suprir uma necessidade emergencial e outro parte de um planejamento a priori.

Os docentes ressignificaram o próprio saber-fazer a partir da necessidade da atualização dos conhecimentos e competências profissionais, as quais vão além do domínio do conteúdo a ser ministrado para o aluno, como também aprender e usar as novas tecnologias de informação e comunicação de forma significativa para o processo de ensino e aprendizagem (SANTOS JUNIOR; MONTEIRO, 2020).

Portanto, diante desse cenário pandêmico e de mudanças repentinas do contexto e do ambiente de trabalho, implicações e transformações na qualidade de vida no trabalho dos professores universitários podem acontecer.

Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um termo com uma variedade semântica e um conceito caracteristicamente itinerante e multidisciplinar. No prisma conceitual, existe na

literatura uma pluralidade de definições para QVT, as quais acarretam implicações epistemológicas que, de forma explícita ou de forma implícita, apresentam visões sobre o trabalhador, concepção de trabalho e enfoques de gestão do trabalho diferenciados (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

A atenção envolvendo o tema da QVT teve impulso após a Primeira Grande Guerra Mundial, uma vez que fatores econômicos, políticos e sociais colaboraram para a necessidade de transformações na forma de tratamento dos trabalhadores (FERREIRA *et al.*, 2009). Segundo esses autores, naquela época, a produtividade dos empregados precisava ser assegurada de qualquer jeito, sendo assim, as preocupações com eles eram voltadas para o interesse econômico e não o interesse ético (FERREIRA *et al.*, 2009).

O movimento conhecido como Relações Humanas foi um importante ponto de partida para os estudos em QVT, desenvolvida principalmente pelos estudos de Elton Mayo na *Western Electric* (RIBEIRO; CAMPOS, 2009). Na década de 1950 Eric Trist e seus colaboradores no *Tavistock Institute of Human Relations* de Londres integraram as noções de indivíduo, trabalho e organização e tinham como objetivo a estruturação do trabalho aliada à satisfação dos funcionários. Os estudos de Eric Trist abrangiam tanto aspectos psicológicos, sociológicos e tecnológicos que afetavam direta ou indiretamente o trabalhador (RODRIGUES, 1994).

Na década de 1970, foi publicado o clássico estudo de Walton (1973), um dos mais citados na literatura, o qual aponta o equilíbrio entre trabalho e vida, evidenciando o papel social da organização e a importância de unir produtividade com os programas de QVT. No modelo teórico de Walton, oito fatores expressam a QVT: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho (FERREIRA *et al.*, 2009). Entretanto, segundo, Medeiros e Ferreira (2011), verifica-se como um fator limitante desse conceito a inexistência de aspectos relacionados com a organização do trabalho e suas implicações tais como os modelos de gestão do trabalho.

Na mesma década de 1970, Hackman e Oldham (1975) e Westley (1979) também publicaram estudos clássicos relacionados a QVT. Por sua vez, Hackman e Oldham (1975) conceitaram QVT como o grau de bem-estar do indivíduo em relação aos aspectos diversos do seu trabalho e favorecem as características da tarefa na análise de QVT. A partir desse conceito, eles apontaram o “Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa”, o qual pretende integrar os atributos da tarefa à produtividade, à motivação, às diferenças individuais e à satisfação do trabalhador. Partindo dessa visão, Hackman e Oldham (1975) desenvolveram um instrumento

de avaliação da QVT denominado *Job Diagnostic Survey*, que viabiliza um diagnóstico e intervenção no trabalho com possibilidade de aumentar a produtividade e a motivação do empregado (MEDEIROS; FERREIRA, 2011). Diante desse contexto, Medeiros e Ferreira (2011), criticam o modelo proposto por Hackman e Oldham, uma vez que, apresenta uma perspectiva reducionista em compreender a QVT, a partir de uma única variável específica excluindo, assim, elementos importantes do contexto do trabalho e as consequências para o trabalhador e para organização, como a organização do trabalho e as condições de trabalho.

Por outro lado, Westley (1979), destacava os preceitos da Qualidade Total na organização e defendia que qualidade de vida no trabalho é obtida quando os postos de trabalho são humanizados a ponto de minimizar a insegurança, a injustiça, a alienação e a falta de segurança legislativa no âmbito trabalhista (ANTLOGA, 2009; MEDEIROS; FERREIRA, 2011). Westley, segue a mesma linha de humanização do ambiente de trabalho de Walton. Para tanto, elencou apenas quatro fatores determinantes: o econômico, o social, o psicológico e o sociológico (FERREIRA *et al.*, 2009; MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

Na década de 1980, Drucker (1981) destacou QVT relacionado com a responsabilidade da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos. Bergeron (1982) definiu que Qualidade de Vida no Trabalho tratava-se da aplicação concreta da filosofia humanista mediante a implantação de métodos participativos na empresa, com vistas à alteração do clima e do ambiente organizacional a fim de fomentar um meio mais favorável à satisfação e à produtividade (SOARES, 2019).

A perspectiva clássica proposta por Walton (1973) também é observada nos trabalhos de Werther e Davis (1983). Eles defendem a relação entre QVT e fatores ambientais, organizacionais e comportamentais, e destacam o papel da representação dos cargos, os quais devem ser sempre adequados ao perfil do trabalhador. Huse e Cummings (1985) destacam dois aspectos relacionados à QVT: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e sua participação nas decisões e problemas da organização, evidenciando que estes aspectos devem estar ligados a eficácia organizacional (LIMA, 2008).

No Brasil, os estudos e ações de QVT são mais recentes, surgindo entre as décadas de 1980 e 1990. Esses estudos acompanharam o aprofundamento dos impactos da globalização, a abertura do mercado nacional para importação de produtos estrangeiros, o aumento da concorrência nos mercados globais e a implementação de programas de Qualidade Total (FERNANDES, 1996). Para iniciar as conceituações, Moraes e Kilimnik (1994) compreenderam a QVT como “uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos que, por sua vez, resultam em motivação e

satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas” (p.54). Esses autores se apoiaram no modelo de Hackman e Oldham (1975), em que traduziram e adaptaram o *Job Diagnostic Survey* – JDS e propuseram uma escala reduzida do instrumento (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

No entanto, uma das precursoras conceituais sobre a QVT no Brasil foi Fernandes (1996), a qual associou o conceito de QVT à gestão organizacional. A autora defende que, dependendo das circunstâncias, a cultura organizacional é afetada, e o clima organizacional melhora, repercutindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa. A autora propõe uma aproximação da literatura de QVT com a de TQC (*Total Quality Control*) e desenvolve um modelo chamado Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a QVT, constituído por nove dimensões: Condições de trabalho, Compensação, Moral, Imagem da empresa, Saúde, Organização do trabalho, Participação, Comunicação e Relação Chefe-Subordinado. Partindo desse panorama, o conhecimento em QVT pretende tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios, pretendendo, com isso, vantagens para os trabalhadores e para as organizações (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

Além desses conceitos citados, Albuquerque e França (1998), define QVT como um conjunto de ações de uma empresa que abrange o diagnóstico e também a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho com o objetivo de promover condições plenas de desenvolvimento humano para o trabalho e durante a sua realização. Esses autores julgam a QVT como uma expansão do conceito de qualidade total, além disso, contribuem no campo conceitual a respeito desse tema ao serem pioneiros ao preconizar um diagnóstico organizacional incorporando a perspectiva de conhecer o contexto de trabalho no qual o trabalhador está inserido (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

Limongi-França (2004), afirma que o tema QVT tem sido tratado como um aglomerado amplo e geralmente confuso, sendo assim, considerando esse conjunto e a natureza das indagações e dos diversos conceitos, critérios, abordagens, indicadores e outros meios de discussão do tema QVT, a autora agrupou em dimensões sob as quais o tema é abordado em escolas de pensamento: Escola Socioeconômica, Escola Organizacional e Escola Condição Humana no Trabalho. Segundo essa autora, a escola socioeconômica refere a QVT como uma construção social que deve estar em constante movimento, variando de acordo com o contexto e com os acontecimentos globais; a escola organizacional enfatiza o ambiente onde a produção ocorre, recorrendo à análise de fenômenos específicos de trabalho (natureza do trabalho, atividades, espaço de trabalho); e a escola condição humana no trabalho pauta-se na visão

biopsicossocial, e apresenta como aspectos centrais subjetividade, multidimensionalidade e presença de dimensões positivas e negativas (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Albuquerque, *et al.* (2015), defendem que a QVT é um termo que está em pauta de modo cada vez mais intenso nas organizações e nos ambientes acadêmicos, entretanto, ainda não existe um consenso entre autores quanto ao seu conceito. Eles afirmam que os elementos conceituais centrais passam por muitos pontos, desde a saúde mental e física, segurança, relações de trabalho, estresse até as formas de evitá-los e humanização. Esses autores, ainda afirmam que há uma predominância em quatro eixos temáticos, os quais são: a) QVT e satisfação com o trabalho; b) QVT e produtividade; c) QVT e bem-estar; d) QVT e comprometimento.

De modo geral, os estudos a respeito da QVT subdividem-se em duas abordagens: a abordagem clássica, tradicional, assistencialista, cujo intuito é de restauração corpo e mente; e a abordagem contra-hegemônica, que propõe uma QVT preventiva, fundamentada na Ergonomia da Atividade, com foco em equilibrar as necessidades dos trabalhadores às demandas organizacionais, e com viés de promoção de bem-estar duradouro no trabalho (FERREIRA *et al.*, 2009; FERREIRA, 2011). Na bibliografia o que é mais recorrente a respeito do tema é uma “visão que coloca em primeiro plano a organização e seus objetivos, metas, resultados e, em segundo plano, os trabalhadores e as vivências de bem-estar” (FIGUEIRA; FERREIRA, 2013, p. 31). Por isso, identifica-se uma ênfase na literatura científica sobre indicadores de satisfação, comprometimento organizacional, estresse, percepção de autonomia no trabalho, remuneração, reconhecimento, entre outros (FIGUEIRA; FERREIRA, 2013).

Ferreira (2011), afirma que a abordagem assistencialista expressa a ótica da restauração corpo-mente por meio de um “cardápio de serviços” (yoga, pilates, ginástica laboral, aromoterapia, massagem, meditação etc.) oferecidos pelas empresas às organizações públicas e privadas caracterizado como a “pílula QVT”. Sendo assim, os programas e as práticas de QVT, por essa ótica, caracterizam formas de dominação própria do capitalismo moderno, uma vez que a maximização da produtividade se mantém como um objetivo central se restringindo apenas as práticas assistencialistas e as causas reais e primeiras do mal-estar no trabalho permanecem intocáveis e a participação dos trabalhadores e o interesse nas atividades planejadas e oferecidas diminuem com o passar do tempo (FERREIRA, 2011).

Por outro lado, nos últimos anos vem surgindo uma concepção contra-hegemônica de QVT, de viés preventivo, com base em estudos, pesquisas e intervenções em instituições que se apoiam na abordagem da ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho (FERREIRA *et al.*, 2009). Nessa perspectiva, Ferreira (2011) afirma que a questão mais

importante e estratégica é perguntar inicialmente aos próprios trabalhadores o que eles pensam sobre QVT. Nesse contexto, Antloga (2009) defende que a abordagem contra-hegemônica de QVT “se diferencia não só por criar formas de atuação efetiva para gestores e empregados na promoção da QVT, mas também por estimular o debate acerca das contradições do capitalismo e do mundo do trabalho” (p. 53).

O foco da abordagem está em retirar os problemas geradores de mal-estar no trabalho nos contextos de produção, atuando em três dimensões interdependentes: condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho. Nessa concepção, a QVT é idealizada como uma tarefa de todos na organização, devendo haver uma busca permanente pela harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (FERREIRA *et al.*, 2009).

Portanto, os conceitos da abordagem contra-hegemônica dão origem a uma QVT coletivamente construída, bastante diferenciada da abordagem assistencialista, sendo QVT uma tarefa compartilhada por todos no âmbito organizacional e uma responsabilidade institucional orientada por uma busca permanente de integrar o bem-estar, a eficiência e a eficácia no trabalho, sem restringir seu foco à produtividade (FERREIRA, 2011; MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

Diante de todas essas perspectivas teóricas citadas, o conceito de QVT baseado no âmbito da abordagem contra-hegemônica, segundo Ferreira (2011), define a QVT a partir de dois vieses:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2011, p 173).

Por fim, Ferreira (2011), destaca que na sob a ótica das organizações a QVT deve-se compreender em uma das finalidades das organizações, adicionando-a como um valor de sua cultura organizacional integrando-se no seu modelo de gestão, além disso, deve-se envolver toda a organização, incluindo todas as unidades administrativas. A QVT necessita ser norteadada para os principais fatores que impactam nas vivências de bem-estar no trabalho (as condições, a organização, as relações socioprofissionais de trabalho, o reconhecimento no trabalho e crescimento profissional). Na segunda ótica, canaliza-se no ponto de vista de todos que

trabalham em cada organização, sendo as representações mentais deles que permitem conhecer o que os trabalhadores pensam sobre o seu próprio contexto de trabalho. No caso da QVT, elas indicam a predominância de sentimentos de bem-estar no trabalho da experiência profissional praticada (FERREIRA, 2011).

Qualidade de Vida no Teletrabalho

O arranjo do teletrabalho transforma aspectos essenciais da organização do trabalho modificando, assim, a Qualidade de Vida no Teletrabalho (ANDRADE, 2020). Nesse sentido, o teletrabalho acarreta condições de trabalho distintas aos trabalhadores exigindo diferentes perspectivas acerca desse constructo (ANDRADE; PANTOJA; FIGUEIRA, 2020). Por isso é necessário considerar outras dimensões e características, as quais não estão presentes no conceito contra hegemônico de QVT formulado por Ferreira (2011).

Nesse novo contexto, as organizações e os trabalhadores discriminam outras estratégias, novos papéis e um novo alinhamento (MELO, 2011). A aplicação de uma nova forma de trabalho faz surgir alterações na cultura organizacional (ANDRADE, 2020) e na estrutura organizacional suficientes para ocasionar desafios específicos em diferentes níveis da hierarquia organizacional (DE VRIES; TUMMERS; BEKKERS, 2018). Sendo assim, ao executar o trabalho remoto é necessário das organizações avaliar a adaptação individual do trabalhador ao novo cenário para que não venha gerar prejuízos a qualidade de vida dos teletrabalhadores (GUIDELLI; BRESCIANI, 2010).

Existe um entendimento de muitos que desempenham o teletrabalho que não são todas as pessoas que conseguem realizar essa forma de trabalho, pelas dificuldades que possam ser encontradas são requeridas qualidades e capacidades individuais, que se eles já não têm, precisam desenvolver (ANDRADE, 2020). Além disso, não são todos os trabalhos os quais podem ser realizados de maneira remota, há uma dependência entre a atividade e a sua natureza (ALLEN; GOLDEN; SCHOCKLEY, 2015). Por isso, exige-se a necessidade de analisar algumas características particulares como a autonomia do trabalho, interdependência das tarefas, controle sobre o tempo de trabalho, relacionamento interpessoal e profissional e o compartilhamento de conhecimento e inovação (ANDRADE, 2020).

Existem também atributos, competências e habilidades específicas requeridas aos trabalhadores descritos por diversos autores. Algumas competências foram divididas por Gaspar *et al.* (2011) em duas categorias, a primeira refere-se às aptidões necessárias para executar o teletrabalho: facilidade de comunicação, autonomia, organização, iniciativa para

soluções de problemas, gestão de tempo, capacidade de exercer atividades sem supervisão presencial direta, autoavaliação imparcial e trabalhar em equipe. A segunda categoria trata-se das características pessoais: capacidade de autodisciplina, autoconfiança, bom senso, independência, flexibilidade, adaptabilidade e espontaneidade (GASPAR *et al.*, 2011).

Paralelamente, outros autores como Abbad, *et al.*, (2021), afirmam que existem algumas demandas de aprendizagem que envolvem habilidades comportamentais e técnicas substanciais para a execução do trabalho a partir de casa e com mediação de tecnologias digitais. O primeiro grupo de habilidades pertence àquelas intra e interpessoais, relacionadas às formas de interagir com as pessoas (GONDIM; MORAIS E BRANTES, 2014). Além disso, os teletrabalhadores necessitam possuir habilidades relacionadas a autonomia, autodisciplina, automotivação e autogerenciamento, as quais são capacidades autorregulatórias que ajudam na manutenção de atenção e concentração nas atividades em andamento (ABBAD, *et al.*, 2021). Esses autores também afirmam que serão demandadas cotas mais altas para tomar decisões sobre a organização, o planejamento do trabalho e metas, como também, administrar o tempo dedicado às tarefas, estabelecer intervalos e desenvolver habilidades de comunicação tanto com os outros trabalhadores como os membros da família.

Portanto, competências relacionadas à comunicação, habilidades digitais, gestão de tempo e de tarefas, adaptabilidade e confiança surgem como capacidades primordiais ao desempenho no contexto do teletrabalho (DARIC, 2020; KASEKAMI, 2020). Nesse sentido, ao avaliar a percepção dos trabalhadores sobre suas próprias habilidades para trabalhar no trabalho remoto, intervenções podem ser propostas com o objetivo de suprir lacunas identificadas, como programas integrados de treinamento e de promoção ao bem-estar e a qualidade de vida no teletrabalho (ABBAD; LEGENTIL, 2020).

Além das competências e habilidades requeridas pelos próprios teletrabalhadores já mencionadas, existem as específicas relacionadas à gestão e a liderança do trabalho remoto. A falta de contato pessoal desfavorece a liderança tradicional, devendo fortalecer a relação em que o líder e o subordinado confiam um no outro, a liderança baseada em um bom relacionamento, por isso o gestor tem o importante papel de manter a comunicação com o teletrabalhador e dessa forma manter a qualidade do que está sendo produzido (DE VRIES; TUMMERS E BEKKERS, 2018). Como também, na programação das atividades e a troca de informações entre chefia e teletrabalhador a fim de que o programa tenha sucesso na empresa (LAKSHIMI; NIGAM E MISHRA, 2017).

No contexto da pandemia o apoio dos gestores faz-se mais relevante, seja pelo momento de crise, seja pela dificuldade de autogestão do desempenho pelos trabalhadores, com processos

de aprendizado de novas competências e renegociação de metas de trabalho (KNIFFIN, *et al.*, 2021; ILO, 2020).

A revisão de literatura realizada por Van Sell e Jacobs (1994) demonstra que o teletrabalho afeta a qualidade de vida no trabalho e fora dele e que essa conjuntura é mediada por três fatores: o indivíduo, a sociedade e a organização e sua estrutura. Portanto, é estratégico conhecer as diferentes realidades e experiências de trabalho, as quais os trabalhadores estão mergulhados para diminuir efeitos negativos das demandas enfrentadas e promover a qualidade de vida (FERREIRA; FALCÃO, 2020)

Outra especificidade a ser considerada é o planejamento necessário para implementar o teletrabalho. A regulamentação do trabalho remoto vinculada com o planejamento da instituição é de extrema importância para o sucesso do programa, além de mitigar os pontos negativos que possam aparecer (ANDRADE, 2020). Por isso, devem ser investigadas quatro variáveis fundamentais para a implementação de um programa de teletrabalho, a saber: tecnologia, que necessita existir e estar disponível; processos, que verificam quais atividades são desenvolvidas por cada cargo; legislação, quais são as leis que suportam o programa de gestão; pessoas, qual o perfil psicossocial dos trabalhadores (GOULART, 2009). Considerando que para a implementação do programa de teletrabalho ser bem-sucedido ele deve ser planejado, é necessário ter uma programação dos funcionários e suas chefias, a utilização de procedimentos formais de comunicação, provimento de todo suporte técnico e tecnológico para o desenvolvimento das atividades, investimento em ações de treinamento de trabalhadores e a condição salarial ser compatível com o trabalho realizado presencialmente (VAN SELL; JACOBS, 1994).

Desta forma, antes de implementar o teletrabalho, a empresa deve analisar determinados recursos: suporte tecnológico, com sistema de gestão e monitoramento de entregas, informação digital e tecnologias de comunicação; apoio material e financeiro, para a compra e manutenção de equipamentos, acesso a internet; características dos processos de trabalho elegíveis para essa modalidade de trabalho, como a descrição das tarefas, medição do volume e fluxo de trabalho. Portanto, segundo Ferreira e Falcão (2020), algumas diretrizes devem ser ponderadas para o trabalho remoto: participação efetiva dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão; o mapeamento das distintas realidades de trabalho; adequação das práticas gerenciais de avaliação de desempenho, controle de execução das tarefas e das entregas dos resultados do trabalho.

Considerando todas essas singularidades que envolvem o conceito da Qualidade de Vida no Teletrabalho, para compreendê-la é necessário considerar a interseção entre dois

conceitos: QVT e teletrabalho (ANDRADE, 2020). Este constructo envolve muitas dimensões: a forma de organizar o trabalho, realizado de forma remota, proporcionando bem-estar pessoal e organizacional, respeitando as características individuais, como também, estimulando o desenvolvimento das habilidades e alcance das metas de vida, sem desassociar da produtividade organizacional (ANDRADE, 2020).

Para Andrade (2020), qualidade de vida no teletrabalho é definida como “trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, produzindo com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, proporcionando satisfação, realização pessoal e profissional” (pág. 55). Essa mesma autora construiu e validou uma escala para medir a QVT-e, a qual se organiza em torno de 5 dimensões: a autogestão do trabalho (atitudes do teletrabalhador); o contexto do teletrabalho (suporte organizacional percebido e modos de gestão das atividades); infraestrutura de teletrabalho (condições físicas de teletrabalho); estrutura tecnológica (questões de informática, softwares e hardwares); sobrecarga de trabalho (esforço dispendido para a realização das atividades no teletrabalho). A graduação utilizadas para avaliação foi elaborada a partir da Cartografia Psicométrica de Ferreira (2012), em que 0 a 1,9=mal-estar intenso; 2 a 3,9 = mal-estar moderado; 4 a 5,9=zona de transição; 6 a 7,9 = bem-estar moderado; e 8 a 10 = bem-estar intenso. Entretanto, devido ao cenário pandêmico que impôs uma mudança brusca da forma de trabalho impondo o teletrabalho compulsório Pantoja *et al.* (2020) adaptou o instrumento de medição e criou a Escala de Qualidade de vida no Teletrabalho Compulsório, a qual contém 34 itens divididos em 5 dimensões, as quais serão detalhadas no tópico de metodologia desta dissertação.

Sendo assim, essa dissertação apoiou-se no conceito de qualidade de vida no trabalho proposto por Ferreira (2011) e, principalmente, no conceito de qualidade de vida no teletrabalho proposto por Andrade (2020), uma vez que a modalidade de trabalho investigada é o teletrabalho compulsório ou trabalho remoto emergencial.

Suporte Organizacional

Semelhante a pluralidade conceitual de QVT, o conceito de suporte organizacional também é definido por diversos autores. Segundo Eisenberger *et al.* (1986, p. 501), Suporte Organizacional são um conjunto de “crenças globais desenvolvidas pelo empregado sobre a extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida do seu bem-estar”. Sendo assim, esse autores afirmam que o suporte organizacional se refere às percepções do trabalhador

acerca da qualidade do tratamento que recebe da organização em retribuição ao esforço que aplica no trabalho. Uma vez que, o desenvolvimento da percepção do suporte organizacional é motivado pela tendência dos trabalhadores em atribuir à organização características humanas (RHOADES; EISENBERGER, 2002).

O conceito de suporte organizacional está intimamente interligado com os mecanismos de troca social e de reciprocidade que sustentam as relações entre trabalhadores e as organizações, sendo assim este constructo tem como base as teorias da troca social e da norma da reciprocidade (ASELAGE; EISENBERGER, 2003). A teoria da troca social propõe que os empregados desenvolvam com a organização uma relação marcada por expectativas de reciprocidade, segundo as quais as pessoas devem ajudar aquelas que a ajudaram (EISENBERGER *et al.*, 1986). Ou seja, a norma da reciprocidade é como uma obrigação moral e representa o desenvolvimento de ferramentas de troca e é visto como benéfico para os participantes do processo (GOULDNER, 1960). O trabalhador tem a obrigação de apresentar um bom desempenho e comprometer-se com a organização e a mesma tem obrigações legais, financeiras e morais com seus funcionários (OLIVEIRA-CASTRO; BORGES-ANDRADE; PILATI, 1999). Ademais, para esses autores as percepções desenvolvidas pelo indivíduo são baseadas na frequência, intensidade, e sinceridade nas ações organizacionais fornecidas pela empresa em retribuição aos esforços dos trabalhadores. Desta forma, a reciprocidade explica o relacionamento entre o trabalhador e a organização, pois os empregados formam percepções genéricas acerca das intenções e dos atos a eles direcionados (EUSTÁQUIO; APARECIDA; LOPES; PANTOJA, 2018).

Para Jawahar e Hemmasi (2006) a percepção do suporte organizacional se desenvolve por meio das várias situações de troca existentes entre o empregado e a empresa. Sendo assim, essa teoria é um tipo de contrato psicológico fundamentado em expectativas de troca e benefícios de ambas as partes as quais são formulados pelo trabalhador com a sua instituição (PASCHOAL, 2008).

Abbad, Freitas e Pilati (2006) especificam o suporte organizacional como um constructo multidimensional associado às opiniões dos empregados acerca das práticas da gestão do desempenho, às exigências e à carga de trabalho, ao suporte material e às práticas de promoção e ascensão e salários da organização. Já os autores Paschoal, Torres e Porto (2010), atribuem ao suporte organizacional as características e as condições de trabalho. Covacs (2006) defende que o suporte organizacional está ligado às iniciativas de desenvolver os trabalhadores, promover recursos, trabalhar para que possam atuar de forma mais autônoma e promover mais visibilidade e reconhecimento para a organização. O suporte organizacional material,

especificamente, significa que a organização proporciona aos trabalhadores as condições físicas de trabalho e materiais de qualidade, independentemente do desempenho individual de cada sujeito, de modo que esses fatores podem exercer impacto direto no sentimento de bem-estar (PASCHOAL *et al.*, 2010).

Siqueira e Gomide (2004), afirmam que as crenças desenvolvidas pelos empregados com relação ao quanto a organização se preocupa e cuida do bem-estar de seus trabalhadores pode influenciar desde a satisfação, envolvimento e comprometimento, como também no absenteísmo, desempenho e intenção de rotatividade

Para Fandiño *et al.*, (2016), o suporte organizacional pode ser identificado como um moderador da relação organização-trabalho-indivíduo, tendo em vista que avalia a percepção dos trabalhadores acerca dos esforços empregados pela organização em torno do bem-estar do funcionário. Portanto, com a finalidade do empregado ter um bom desenvolvimento do ambiente de trabalho, de modo geral o suporte organizacional refere-se às condições oferecidas pela organização onde se trabalha, como materiais disponibilizados, informações, fácil comunicação e relacionamento com chefes e colegas (QUEIROGA; BRANDÃO; ANDRADE, 2015).

Para medir a percepção do suporte organizacional foram criadas e validadas várias escalas. Os pioneiros Eisenberger *et al.*, (1986) com a finalidade de medir as variáveis que influenciam diretamente o desempenho e o comprometimento dos trabalhadores com a organização e com base na abordagem teórica de troca e modelo motivacional de esforço-resultado desenvolveram o instrumento Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) (OLIVEIRA-CASTRO; PILATI; BORGES-ANDRADE; 1999). O instrumento tem como objetivo medir a avaliação realizada pelos trabalhadores a respeito das retribuições e dos benefícios fornecidos pela organização em troca do seu esforço no trabalho (EISENBERG *et al.*, 1986). Esta escala possui duas formas: uma maior com 36 itens e a reduzida com 17 itens, ambas classificadas em escala tipo likert de 1 a 7. Já Siqueira (1995) validou uma escala reduzida de percepção de suporte organizacional, sendo uma adaptação da escala de Eisenberger *et al.*, (1986) no contexto brasileiro.

No entanto, com a finalidade de construir um instrumento mais completo e adaptado as realidades nacionais, Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) criaram um questionário chamado de Percepção de Suporte Organizacional. Este instrumento foi desenvolvido em torno de quatro dimensões: gestão de desempenho; carga de trabalho; suporte material; práticas organizacionais de ascensão, promoção e salários. A gestão de desempenho envolve as práticas organizacionais e o gerenciamento de desempenho e está relacionado com a maneira pelo qual

a organização valoriza novas ideias e todo o esforço despendido para que os trabalhadores tenham atualizações sobre novas tecnologias e novos processos de trabalho. A dimensão carga de trabalho refere-se ao suporte dado a organização para atender as sobrecargas atribuídas aos funcionários. O suporte material reporta-se a percepção do indivíduo acerca dos esforços das instituições de modernização e dinamização dos processos de trabalho e a qualificação de mão-de-obra interna, soma-se, ainda, a disponibilidade, adequação, suficiência e qualidade de recursos materiais e financeiros providos pela empresa para apoiar a execução eficaz das atividades. Por último, a dimensão práticas organizacionais de ascensão, promoção e salários dizem respeito à percepção dos trabalhadores das práticas usadas pela organização para promoções, ascensões e retribuições financeiras (OLIVEIRA-CASTRO; PILATI E BORGES-ANDRADE, 1999).

Outra escala brasileira foi formulada e validada por Tamayo *et al.* (2000), denominada de Escala de Suporte Organizacional Percebido (ESOP) é composta por 42 itens distribuídos em seis dimensões, as quais englobam as quatro dimensões da escala citada anteriormente e mais outros dois fatores que estão relacionados aos estilos de gestão da chefia e suporte social no trabalho. Além dessas, existe a Escala de Suporte Laboral (ESUL) de Baptista, Cardoso, Santos e Noronha (2016), em que avalia a percepção dos trabalhadores em relação ao suporte que recebe da instituição em que trabalha, possui 21 itens agrupados em dois fatores. O primeiro fator, Interação, se relaciona ao processo de vinculação do trabalhador com os demais colegas, com a chefia e a própria organização, bem como qualidade no processo do fluxo de informação. O segundo fator, Benefício, envolve-se ao suporte material recebido pela instituição.

Existe um entendimento na literatura de que para a percepção de suporte organizacional, alguns fatores devem ser analisados, como antecedentes e consequentes do constructo (TOMSI; RISSI; PAULI, 2020). Siqueira e Gomide (2004) classificam os antecedentes em três fatores: justiça na distribuição de recursos; suporte fornecido pelas chefias; retornos organizacionais. Sendo assim, as percepções de suporte organizacional vinculam-se na relação e na troca entre superiores hierárquicos e subordinados atuando como antecedentes da percepção positiva do ambiente de trabalho. Além disso, destaca-se também como antecedente o sentimento de estar sendo atribuído, fator composto por pagamentos, promoções, estabilidade no emprego, autonomia e treinamento. Do mesmo modo que a justiça na distribuição de recursos para o bom desempenho do trabalho, a maneira como o superior ajuda na evolução do subordinado são considerados antecedentes da percepção de suporte organizacional (EISENBERGER *et al.*, 1986; SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004).

Como consequentes encaixam-se a diminuição nas faltas no trabalho, menor intenção de desligamento na empresa, aumento do desempenho, maior comprometimento afetivo com a instituição e os demais trabalhadores e maior cidadania no trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004). Esses autores defendem que o suporte organizacional é essencial nas organizações, podendo intervir direta ou indiretamente nas necessidades dos trabalhadores no aspecto emocional, instrumental e informacional, tornando-se um fator que impacta no desempenho e na relação empregado e empregador. Por fim, outros autores afirmam também que a percepção do suporte organizacional é importante no auxílio para o bem-estar, comprometimento, motivação, qualidade de vida e felicidade (ESTIVALETE *et al.*, 2016; PASCHOAL; TORRES E PORTO, 2010).

Nesse contexto pandêmico e do teletrabalho compulsório, a percepção do suporte organizacional incorpora mais fatores para analisar. O redesenho do teletrabalho compulsório precisa levar em consideração o contexto de trabalho em termos de conforto ambiental, adequação ergonômica e das tecnologias, sendo necessário aos trabalhadores condições de continuar executando o trabalho de maneira remota, disponibilizando, por exemplo, mobiliários adequados e suporte de informática fazendo com que o trabalhador se sinta mais seguro principalmente nas atividades adotadas recentemente sem qualquer treinamento prévio (ABBAD; LEGENTIL, 2020).

Os líderes, por exemplo, devem ser capazes de aprimorar os processos de comunicação na equipe; afirmar o acesso dos funcionários a tecnologia; favorecer o equilíbrio emocional dos trabalhadores; possibilitar a resiliência organizacional (MOURAO; ABBAD E LEGENTIL, 2021). Esses autores afirmam que sem o exercício adequando da liderança no teletrabalho, principalmente no que se refere ao suporte dos teletrabalhadores envolvendo as demandas como a sobrecarga, a dificuldade de equilibrar o trabalho e o tempo livre, sentimentos de solidão e isolamento, tendem a aumentar o risco de esgotamento, estresse e burnout. Portanto, no teletrabalho, o suporte dos gestores torna-se ainda mais importante, seja pelo momento de crise sanitária, seja pela dificuldade de autogestão do desempenho pelos trabalhadores, com processos de aprendizado de novas competências e renegociação de metas de trabalho devido ao cenário vivido (WANG; LIU; QIAN, PARKER, 2021).

Estudos recentes indicam o suporte organizacional como uma variável antecedente de diversos conceitos que influenciam na organização: rotatividade (MOREIRA *et al.*, 2018); motivação (SARDI CERUTTI *et al.*, 2018); comprometimento (MARZALL *et al.*, 2020); bem-estar (PAULI *et al.*, 2018). Entretanto, nesta dissertação o objetivo é analisar qual o suporte organizacional percebido pelos docentes perante a brusca modificação para o trabalho/ensino

remoto emergencial da instituição federal de ensino superior pesquisada durante a pandemia da Covid-19 e o impacto desse suporte percebido na qualidade de vida no teletrabalho compulsório e na saúde mental. Para tanto, foi formulado 08 questões acerca desse constructo baseada em todas essas escalas citadas predominando as categorias de suporte material, gestão de desempenho e carga de trabalho todas relacionadas ao teletrabalho compulsório, momento vivido no momento da coleta de dados e não mencionado nas escalas existentes.

2. Métodos

A presente pesquisa trata-se de um estudo empírico e transversal, pois trabalhou um período determinado e delimitado de tempo, em que foram realizadas coletas de dados para análise em um espaço temporal específico (LUDWIG 2009). Devido ao contexto incipiente da pandemia da Covid-19 essa pesquisa é de caráter descritivo e exploratório. Esse delineamento ocorre quando o assunto pesquisado possui escassez de informações publicadas (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Essa pesquisa apresenta uma abordagem quantitativa, pois traduz em números a percepção dos professores e qualitativa, porque compreende o conteúdo das respostas subjetivas nas questões abertas do instrumento considerando-se, assim, um método misto. Parte-se do pressuposto que os dados qualitativos não se opõem aos dados quantitativos, na verdade, eles se completam, porque a realidade compreendida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia (MINAYO, 1994).

Nesta esfera, Silva (1998) defende que pode ser necessário em algumas pesquisas desenvolver-se uma análise estatística descritiva paralelamente com a interpretação de dados qualitativos, porque segundo a autora “enquanto o quantitativo ocupa-se de ordens de grandezas e de suas relações, o qualitativo é um quadro de interpretações para medidas ou a compreensão para o não quantificável” (p. 166).

Para Creswell e Clarck (2013), no método misto o pesquisador coleta e analisa tanto os dados qualitativos quanto os dados quantitativos; misturam as duas formas de dados concomitantemente, combinando de modo sequencial ou incorporando um no outro; dá prioridade a uma ou a ambas as formas de dados; usa os procedimentos em um único estudo ou em múltiplas fases; combina os procedimentos em projetos de pesquisa específicos que direcionam o plano para a condução do estudo. No entanto, muitas nomenclaturas foram usadas por vários pesquisadores para referir-se a esse método, entre elas: investigação multimétodo, pesquisa integrada/combinada, triangulação, estudo híbrido, metodologia mista e, finalmente, o termo mais comum atualmente, que é pesquisa de métodos mistos (SANTOS *et al.*, 2017)

As primeiras publicações envolvendo método misto iniciam-se ao final dos anos 1980 com vários autores em diferentes disciplinas com a discussão sobre integrar ou “misturar” os dados e não apenas a utilização simples de usar métodos quantitativos e qualitativos como elementos diferentes (CRESWELL; CLARK 2013). Esses autores, afirmam que a combinação das duas formas de dados proporciona a análise mais completa dos problemas. No entanto, existem desafios nessa forma de pesquisa, as quais incluem a necessidade de ampla coleta de dados, tempo intensivo para analisar tanto os dados qualitativos quanto os dados quantitativos e a exigência que o pesquisador esteja familiarizado com as duas formas de pesquisa (CRESWELL, 2007).

Além disso, é necessário apresentar a estratégia específica que pretende usar na investigação de métodos mistos: implementação (os dados serão coleta de dados em fases ou concomitantemente?), prioridade (será dado maior peso a técnica qualitativa ou quantitativa ou será igual?) e integração (em que momento haverá a integração dos dados? Na coleta de dados ou na análise de dados ou na interpretação ou em alguma combinação de locais?) (CRESWELL, 2007). Nessa dissertação os dados quantitativos e qualitativos foram coletados concomitantemente, o peso foi igual para ambas às técnicas e houve a integração das abordagens na análise de dados.

Caracterização do Campo de Pesquisa

A presente pesquisa contou como participantes os docentes de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas. Por questões éticas, o nome da Instituição não será revelado. Como critério de inclusão abrangeram os docentes efetivos da graduação de todos os cursos ofertados no *campus* da Capital Manaus, de ambos os sexos e todas as idades. Como critério de exclusão são os participantes que se encontraram afastados da atividade docente por qualquer motivo, que no momento da pesquisa apresentou comprometimento psicológico ou sob efeito de alguma droga lícita ou ilícita e que não lecionou nenhuma disciplina da graduação no período da pandemia e do ensino remoto emergencial.

Em dezembro de 2019 na China foi descoberto um novo coronavírus, com a respectiva doença denominada Covid-19. O estado do Amazonas, teve seu primeiro caso confirmado da Covid-19 no dia 13 de março de 2020. A Instituição de Ensino Superior (IES) pesquisada no ano de 2020, segundo dados do Relatório de Gestão 2020 da própria instituição, tinha em seu quadro funcional 1.659 docentes ativos permanentes, excluindo professores substitutos e visitantes.

Recrutamento e abordagem aos participantes

Os participantes foram convidados a participar da pesquisa por meio de um link gerado no Google Formulário. A primeira parte do questionário apresentou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) com a finalidade de que os participantes decidissem voluntariamente sobre sua participação na pesquisa. O acesso ao documento do TCLE assinado pela pesquisadora foi disponibilizado ao fim da primeira página do questionário. Ele poderia ser baixado, arquivado e/ou impresso por todos os participantes.

Para o recrutamento e abordagem aos participantes, o link do Google formulário foi compartilhado no WhatsApp da pesquisadora, nas redes sociais da mesma e no site da Instituição de Ensino Superior (IES). Além disso, a pesquisadora concedeu uma entrevista para a TV da Instituição, entrou em contato com os Centros Acadêmicos e enviou por e-mail a pesquisa para os docentes. Em relação ao corpo da mensagem para o recrutamento dos participantes, havia o título da pesquisa, uma breve explicação sobre o estudo, nome e contato da pesquisadora.

Coleta de dados

Inicialmente, obteve-se a anuência da Instituição de Ensino Superior (IES) para ter acesso aos docentes lotados no *campus* da Capital Manaus e a aprovação no Comitê de Ética com a finalidade de autorizar o desenvolvimento da pesquisa. Os dados só começaram a ser coletados a partir da aprovação do Comitê. Com isso, a coleta de dados iniciou-se a partir do dia 26 de outubro de 2021 até 01 de junho de 2022.

Para a coleta de dados, além de um questionário sociodemográfico formulado pela própria pesquisadora, foi escolhido a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, a qual possui itens adaptados da Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho, desenvolvida e validada por Andrade (2020), a Escala de Saúde Mental no teletrabalho compulsório com itens adaptados da escala de Mendes (2008) e 08 questões construídas pela própria pesquisadora sobre o Suporte Organizacional no teletrabalho compulsório/trabalho remoto emergencial.

A escala de Qualidade de Vida no Trabalho Compulsório apresenta 34 itens distribuídos em cinco dimensões: atividades do teletrabalhador; gestão do teletrabalho; suporte tecnológico; condições físicas do trabalho; e, sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório. A seguir a tabela, a qual define cada dimensão com seus respectivos Alfa de Cronbach.

Tabela 1

Fatores que compõem a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório

Fatores	Definição	Alfa de Cronbach
Atividades do Teletrabalhador	Ações realizadas pelo trabalhador com vistas ao alcance dos objetivos e as habilidades cognitivas e afetivas requeridas no teletrabalho compulsório.	0,94
Gestão do Teletrabalho	Ações gerenciais e dos demais integrantes da equipe de trabalho com o intuito de fomentar a realização do teletrabalho compulsório	0,87
Suporte Tecnológico	Percepções do trabalhador quanto aos recursos de informática necessários para a realização do teletrabalho compulsório.	0,88
Condições Físicas do Trabalho	Aspectos relativos ao suporte físico que o trabalhador possui em sua residência para realizar o teletrabalho.	0,89
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório	Exigências percebidas pelo trabalhador para a realização do trabalho decorrentes do teletrabalho compulsório.	0,70

Fonte: Elaborada pela autora, adaptado de Pantoja, M.J.; Andrade, L.L.; Oliveira, M.A.M., 2020.

A Escala de Saúde Mental no teletrabalho compulsório apresenta 11 itens relativos à saúde mental da escala desenvolvida e validada por Mendes (2008). A escala de Saúde Mental no Teletrabalho Compulsório é unifatorial, relaciona ao estado de bem-estar físico, emocional e social do trabalhador frente às adversidades e demandas do contexto de trabalho, com Alfa de Cronbach de 0,94. Todas as questões foram mensuradas com base em uma escala tipo Likert de 11 pontos, onde 0 = discordância total e 10 = concordância total.

Em relação ao instrumento escolhido para a coleta de dados houve uma adaptação semântica dos itens feita pela autora desta dissertação. Houve a substituição do termo “órgão” ou “organização” por “instituição” nos itens da Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório com a finalidade de facilitar a compreensão dos participantes.

Para avaliar o suporte organizacional percebido durante o trabalho remoto emergencial na pandemia da Covid-19 dos professores da Instituição de Ensino Superior (IES) foram formuladas 08 questões autorais com base na literatura apresentada, na escala de Percepção de Suporte Organizacional de Oliveira-Catro; Pilati e Borges-Andrade (1999) e também na Escala de Suporte Organizacional Percebido validada por Tamayo e colaboradores (2000) fundamentadas principalmente na escala de suporte material, gestão de desempenho e carga de trabalho. As questões referem-se ao fornecimento de equipamentos de trabalho, treinamentos sobre as novas tecnologias e suporte técnico durante o período do trabalho remoto emergencial. As 8 questões apresentam respostas de 0 a 10, entre discordo totalmente a concordo totalmente.

Os participantes foram convidados a participar da pesquisa e responder por meio de um formulário eletrônico autoexplicativo. Os participantes tiveram que assinalar o ponto da escala que melhor representasse sua opinião sobre as afirmativas relacionadas, em níveis de concordância, dispostos em uma escala do tipo Likert onze pontos que variava de 0 = discordância total a 10 = concordância total. Para classificar os resultados e avaliar o grau de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório de cada item da escala utilizou-se a classificação apresentada na Tabela 2.

Tabela 2

Classificação do resultado descritivo

Média	Classificação
0 - 1,9	Avaliação Péssima
2 - 3,9	Avaliação Ruim
4 - 5,9	Avaliação Mediana
6 - 7,9	Avaliação Boa
8 - 10	Avaliação ótima

Fonte: Elaborada pela autora, adaptado de Pantoja, M.J.; Andrade, L.L.; Oliveira, M.A.M., 2020.

Além disso, a graduação usada para avaliação foi feita a partir da Cartografia Psicométrica de Ferreira (2012), onde: 0 a 1,9 = mal-estar intenso; 2 a 3,9 = mal-estar moderado; 4 a 5,9 = zona de transição; 6 a 7,9 = bem-estar moderado; e, 8 a 10 = bem-estar intenso. As avaliações de mal-estar intenso e mal-estar moderado encontram-se na faixa de mal-estar dominante e por isso representam risco de adoecimento; a zona de transição significa estado de alerta; e, as zonas de bem-estar moderado e bem-estar intenso encontram-se na faixa de promoção da saúde.

Sobre o suporte da pesquisa qualitativa adicionou-se 2 questões discursivas próprias a respeito das dificuldades enfrentadas no teletrabalho compulsório e sobre melhorias para a continuidade do teletrabalho.

Análise de Dados

Para a análise dos dados quantitativos, primeiramente houve a tabulação e organização dos dados no Excel. Posteriormente foi realizado o tratamento estatístico dos dados com o auxílio do programa estatístico IBM SPSS 20.0. A finalidade de utilizar esse programa foi de encontrar as medidas de tendência central dos dados (Média, Mediana) e de variabilidade (desvio padrão). Esses dados permitiram obter o nível de qualidade de vida no teletrabalho compulsório e analisar a saúde mental dos participantes nesse período. Além disso, os dados referentes ao suporte organizacional foram necessários para avaliar o suporte percebido pelos professores durante o trabalho remoto emergencial. Ademais, foram realizadas análises estatísticas mais robustas entre as variáveis como a correlação, testes paramétricos e não-paramétricos e também a regressão linear simples e composta.

Para a análise dos dados qualitativos utilizou-se o *software IRAMUTEQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)*, que é um software gratuito e desenvolvido sob a lógica da *open source*, licenciado por GNU GPL (v2). Ele ancora-se no ambiente estatístico do *software R* e na linguagem python (CAMARGO; JUSTO, 2013). Foram realizadas 3 análises textuais: (1) Análises lexicográficas clássicas para verificação estatística de quantidade de textos; (2) Nuvem de palavras, com o objetivo de agrupar as palavras em ordem de recorrência e relevância pelo tamanho de cada palavra e (3) Análise de similitude, a qual possibilita identificar as ocorrências entre as palavras e seu resultado traz indicações da conexão entre as palavras.

Sendo assim, foi realizado o procedimento para criar duas nuvens de palavras de acordo com cada uma das questões com o objetivo de agrupar as palavras e as organizar graficamente em função da sua relevância, sendo as maiores as que possuem maior frequência. Especificamente, a respeito da nuvem de palavras é uma análise lexical mais simples, porém graficamente bastante interessante, uma vez que permite uma rápida identificação das palavras-chave de um corpus (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Posteriormente, foi realizada uma análise de similitude, a qual fundamenta-se na teoria dos grafos, em que viabiliza identificar as ocorrências entre as palavras e seu resultado mostrando indicações da conexão entre as palavras, auxiliando na identificação da estrutura

de um corpus textual, distinguindo também as partes comuns e as especificidades em função das variáveis ilustrativas (descritivas) identificadas na análise (MARCHAND; RATINAUD, 2012).

Por fim, para exemplificar as análises encontradas foram inseridos trechos das respostas dos participantes. Com a finalidade de proteger o anonimado dos participantes, foi usada a letra “P” da palavra professor(a) seguindo no número correspondente a ordem numérica que eles aparecerem no banco de dados.

Procedimentos éticos

O projeto da dissertação foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal do Amazonas sendo aprovado no Parecer Consubstanciado número: 5.031.480 e CAAE: 51945521.7.0000.5020. A pesquisa está ancorada nos aspectos relacionados às pesquisas que envolvem seres humanos, conforme estabelecido pelas Resoluções 466/2012 e 510/2018, do Conselho Nacional de Saúde. De acordo com a resolução 466/12, na qual o presente estudo está embasado, toda pesquisa com seres humanos envolve riscos, possibilitando danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano. Com isso, como riscos esta pesquisa poderá gerar algum constrangimento e/ou resgatar lembranças que faça o participante sentir algum desconforto psicológico. Além disso, em relação aos benefícios da pesquisa, os resultados podem se desdobrar na implementação de políticas públicas para a categoria, como também em programas para a promoção de saúde mental dos docentes universitários e da qualidade de vida no trabalho.

3. Resultados e Discussão

Perfil da Amostra

Participou da pesquisa um total de 84 professores e professoras. O perfil dos participantes da pesquisa foi delineado com base na última seção do questionário, composta por variáveis relativas à idade, gênero, estado civil, área de atuação, e se residiam com filhos. Além disso, nesta mesma seção também foi perguntado ao participante, se durante o teletrabalho compulsório foi desenvolvido algum problema de saúde física e/ou psicológico diagnosticado por um profissional de saúde e quais equipamentos foram adquiridos para desenvolverem o teletrabalho compulsório.

Dentre os participantes, 51 são do gênero masculino, o que representa 60,7% do total, 32 são do gênero feminino, representando 38,10% e 1 participante não binário, o qual representa 1,2% da amostra. No que se refere à faixa etária 40,5% (n=34) encontram-se na faixa entre 46 a 56 anos, 32,20% (n=27) na faixa entre 36 a 45 anos, 16,7% (n=14) 56 a 65 anos. A respeito do estado civil, 70,20% (n=59) são casados ou estão em uma união estável, 20,20% (n=17) são solteiros e 9,50% (n=8) são divorciados.

Em relação ao ensino do professor 61,90% (n=52) lecionam tanto da graduação como na pós-graduação e 38,10% (n=32) dão aula apenas na graduação. Quanto à pergunta se morava com os filhos, 59,50% (n=50) residem com os filhos, enquanto 40,50% (n=34) não. Quando perguntado sobre o desenvolvimento de algum problema de saúde físico, 61,90% (n=52) não desenvolveu nenhum e 38,10% (n=32) desenvolveu 1 ou 2 problemas. A respeito do desenvolvimento de algum problema de saúde psicológico, 71,40% (n=60) desenvolveu nenhum e 28,60% (n=24) desenvolveu 1 ou 2 problemas de saúde.

Por fim, quando questionado quais equipamentos os participantes necessitaram adquirir para o teletrabalho compulsório, 71,40% (n=60) do total compraram cadeira, 35,7% (n= 30) compraram som, 60,70% (n=51) compraram computador, 84,50% (n=71) compraram fone de ouvido, 59,50 (n=50) adquiriu equipamento de iluminação, 50% (n=42) microfone, 75,00% (n=63) adquiriu internet, 36,90% (n=31) serviços técnicos de informática, 41,70% (n=35) webcan, 31,00% (n=26) suporte para teclado, 21,40% (n=18) suporte para pés e 36,90% (n=31) cursos para desenvolverem o teletrabalho compulsório. Abaixo tabela 1 com o resumo do perfil da amostra dos participantes.

Tabela 1 – Perfil dos Participantes

	Quantidade (n)	Porcentagem (%)
Amostra	84	100%
Gênero		
Masculino	51	60,70%
Feminino	32	38,10%
Não Binário	1	1,2%
Faixa Etária		
46 a 56 anos	34	40,50%
36 a 45 anos	27	32,20%
56 a 65 anos	14	16,70%
Estado Civil		

Casado ou União Estável	59	70,20%
Solteiro	17	20,20%
Divorciado	8	9,50%
Ensino do Professor(a)		
Graduação e Pós	52	61,90%
Apenas Graduação	32	38,10%
Residem com filhos		
Sim	50	59,50%
Não	34	40,50%
Problema de Saúde Físico		
Nenhum	52	61,90%
1 ou 2	32	38,10%
Problema de Saúde Psi.		
Nenhum	60	71,40%
1 ou 2	24	28,60%

Fonte: Elaborada pela autora, 2022

Por conseguinte, os resultados e as discussões desta pesquisa serão apresentados a partir de sessões formadas por cada constructo estudado. Sendo primeiramente abordada a variável qualidade de vida no teletrabalho, seguida da saúde mental, do suporte organizacional e por fim análises e interfaces entre as três dimensões.

Qualidade de Vida no Teletrabalho

- **Análise Qualitativa**

Os dados qualitativos foram obtidos a partir de duas questões abertas inseridas no questionário. Na primeira questão perguntou-se “Quais são as principais dificuldades na realização do teletrabalho compulsório durante a pandemia?”. Na segunda questão foi abordada “Quais são as sugestões de melhoria para a implementação do teletrabalho na instituição que trabalha?”. As transcrições das respostas foram submetidas à análise multidimensional de dados textuais usando o *software* estatístico e gratuito IRaMuTeQ 0.7 alpha 2. O *software* tem como principal objetivo analisar a estrutura e a organização do discurso, possibilitando informar as relações entre os mundos lexicais que são mais frequentemente enunciados pelos participantes da pesquisa (CAMARGO; JUSTO, 2013).



Para melhor explorar os materiais coletados, foi realizada uma análise de similitude. Por meio da análise baseada na teoria dos grafos, é possível identificar as ocorrências textuais entre as palavras e as indicações da conexidade entre as palavras, auxiliando na identificação da estrutura do conteúdo de um corpus textual. Observa-se que, em relação às dificuldades encontradas no teletrabalho compulsório, há 3 palavras que se destacaram mais e de forma maior, a saber: Aluno, Falta e Atividade. Ademais, existem mais 3 palavras que estão centralizadas, no entanto com o tamanho um pouco menor, inferindo que teve uma menor recorrência, as quais foram: Internet, Aula e Reunião. Delas se ramificam outras palavras que sugerem significados mais detalhados. (Ver figura 03).

Com relação a palavra em destaque “Falta”, que representa conexidades com as palavras apoio, condição, ferramenta, infraestrutura, ambiente, suporte e reconhecimento, pode-se subdividir em conexões que representam primeiramente a falta de suporte institucional atrelada a falta de um espaço físico de trabalho adequado, isto é o ambiente de trabalho. Exemplificadas nos seguintes trechos:

“Falta de Suporte Tecnológico da universidade com os professores...” (P10)

“Falta de um espaço físico adequado para o uso do computador...” (P25)

“Falta condições materiais para desenvolver o trabalho.” (P47)

“Falta de ergonomia dentro de casa...” (P51)

“Falta de apoio institucional.” (P55)

“Falta de auxílio financeiro ou de materiais.” (P65)

“No meu caso, falta móveis adequados.” (P71)

Há também a conexão da palavra falta com a falta de contato e relação interpessoal devido ao teletrabalho compulsório e o ensino remoto emergencial culminando também numa falta de reconhecimento do outro, este outro sendo tanto os alunos quanto a sociedade em geral. Caracterizada pelos segmentos de textos a seguir:

“A maior dificuldade é a falta de contato visual com os colegas de trabalho...” (P05).

“Falta de interação pessoal, falta de softwares...” (P13)

“Falta de contato com os estudantes dificulta minha percepção sobre o quanto está sendo retido por eles...” (P23)

“... A falta de contato físico com os discentes, por vezes dificulta a comunicação, desenvolvimento e avaliação da aprendizagem... (P48).

“Não ter reconhecimento do nosso trabalho pelo atual governo e parte da sociedade durante a pandemia.” (P03)

“...Falta de diálogo, imagem e som com os participantes das atividades.” (P54)

“...Falta de contato presencial com os alunos.” (P70)

“...A percepção do outro, especialmente dos alunos.” (P11)

“...Alguns tipos de feedbacks dos alunos como linguagem corporal e espontaneidade de questionamentos fazem muita falta...” (P24)

Com relação a palavra em destaque “Aluno”, a qual representa conexão mais próxima com as palavras comprometimento, professor, participação, qualidade e interação depreende-se uma preocupação dos participantes da pesquisa voltada para a comunicação do professor com o aluno, bem como o compromisso do estudante, envolvimento deles com as aulas e atividades ministradas. Esse fator pode ser exemplificado nas seguintes respostas:

“Falta de comprometimento dos alunos.” (P21)

“Ter a participação dos alunos durante as aulas.” (P38)

“O envolvimento dos alunos. O mais difícil é fazer com que os alunos assistam as aulas. E isso compromete a qualidade do ensino.” (P40)

Ademais, destaca-se a palavra “Atividade”, a qual se conecta com universidade; conciliar com filho; família; doméstico. Essas conexões dizem respeito tanto a atividade profissional do professor, quanto as outras atividades que são necessárias para administrar uma casa. Como o teletrabalho compulsório se deu no ambiente domiciliar as atividades eram divididas entre atividades profissionais e atividades domésticas.

“... Separar tempo para outras atividades...” (P04)

“A mistura entre o desenvolvimento de atividades profissionais, familiares e domésticas.” (P19)

“... Por exemplo: durante as atividades de teletrabalho é comum interrupções em decorrência de demandas familiares, problemas domésticos, limpeza, manutenção ...” (P41)

“... Conciliar a vida doméstica com as atividades de trabalho...” (P45)

“Para mim a maior dificuldade foi conciliar as atividades do trabalho com os cuidados do bebê...” (P73)

Observa-se que das 6 palavras centrais apresentadas na figura, 3 são mostradas em tamanho menor: “aula, reunião e internet”, uma vez que a recorrência das palavras foi menor. A respeito da palavra reunião, ela faz conexão com as seguintes palavras: excesso; colega; computador. Por isso, pode-se considerar que nesse contexto foi recorrente a dificuldade com o excesso de reuniões caracterizando também uma sobrecarga de trabalho. Exemplificadas nos segmentos de textos a seguir.

“... Excessos de reuniões e eventos online...” (P25)

“Falta de atividades agendadas com antecedência, reuniões em horários fora do expediente...” (P54)

“Excessos de reuniões. Não respeitam nossos horários oficiais. Reuniões muito longas. Mais de 8 horas a frente de um computador...” (P63)

A palavra “internet” faz ligação com as palavras conexão, equipamento, disciplina, energia. Alguns participantes relataram como dificuldade a conexão com internet, bem como os custos adicionais que tiveram por trabalhar em casa.

“... Aumento de custo com internet.” (P37)

“Incerteza se tudo vai funcionar: internet, alunos participando.” (P42)

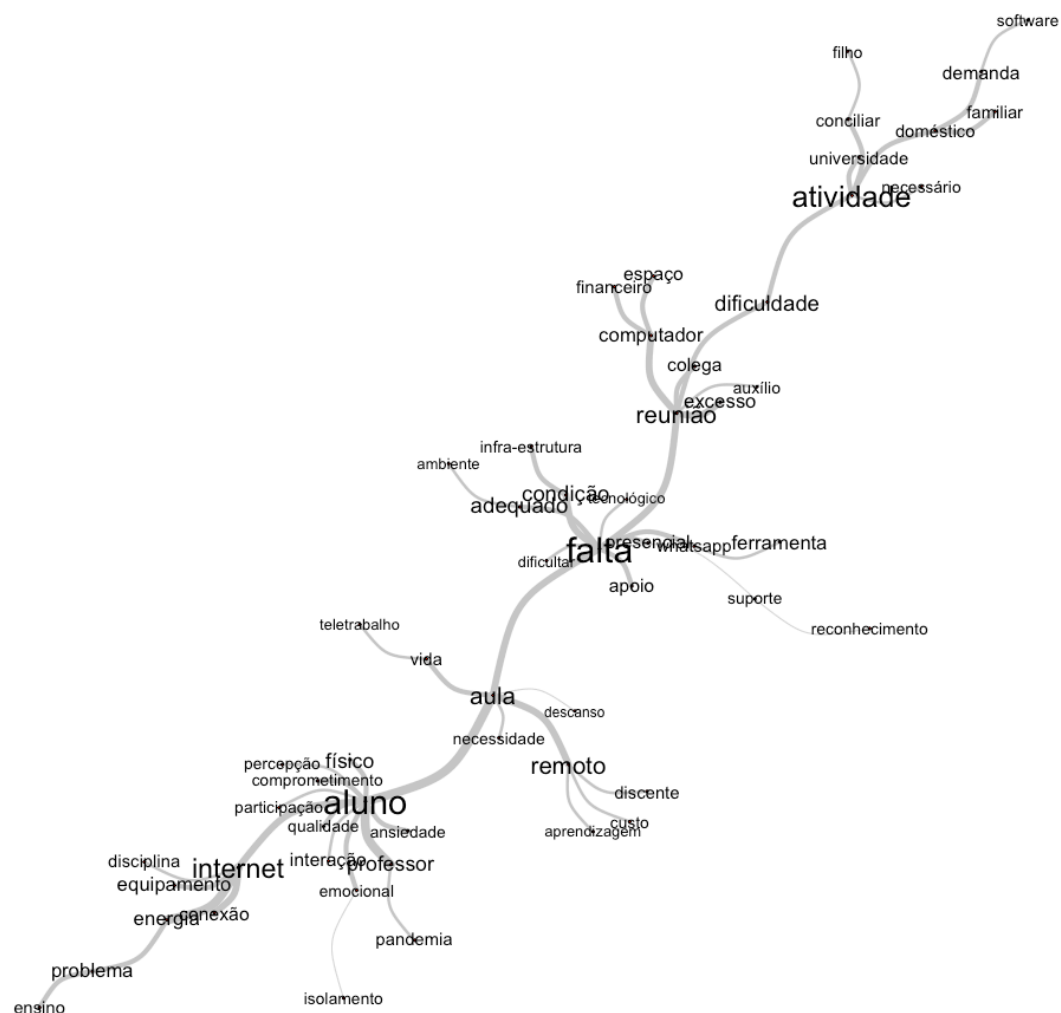
“Conexão/velocidade de internet...” (P52)

“Internet pessoal sem qualquer compensação” (P53)

“... Internet a conexão é péssima, gera ansiedade ao tentarmos trabalhar e não conseguir realizar uma tarefa...” (P61)

Observa-se que esses relatos encontrados nesta análise vão ao encontro das afirmações defendidas na revisão de literatura feita por Rocha e Amador (2018) sobre o teletrabalho, em que, as desvantagens referem-se à dificuldade de controle sobre os trabalhadores e à perda de sua integração e vínculo com a organização. Além disso, destaca algumas consequências negativas no trabalho remoto como dificuldades de conciliação entre a vida laboral e pessoal.

Figura 03 - Análise de Similitude Dificuldades do Teletrabalho



Por outro lado, em relação a segunda questão aberta, a qual perguntava as sugestões de melhoria para o teletrabalho observou-se que as opções de melhoria foram o reflexo das dificuldades encontradas na primeira questão (Ver Figura 04).

Com relação a palavra em destaque “Ferramenta”, a mesma apresentou conexidades com as palavras “treinamento”, “espaço”, “melhor”, “conhecimento”, “adequado”, que por sua vez, se conectaram com as palavras “ajuda”, “custo”, “tecnologia”, “familiaridade”, “ensino”, conforme figura abaixo. Com isso, pode-se compreender que os participantes sinalizaram que era necessária uma maior atenção com os meios de trabalho, ou seja, com os instrumentos e equipamentos, como também, com a estrutura física do ambiente de trabalho fornecendo auxílios e ajudas de custo para que não fique apenas com o professor a carga financeira de obter todo o suporte demandado para o trabalho remoto. Abaixo trechos os quais caracterizam esse grupo de palavras conectadas:

“Investimento em infraestrutura para atender as demandas remotas, suprindo necessidades e gastos dos professores durante a pandemia, como pagar pacote de internet, oferecer cadeiras e computadores...” P.03

“Termos ferramentas mais sofisticadas para viabilização das aulas.” P.31

“Proporcionar ajuda de custo para trabalho remoto. Cortaram o auxílio transporte e tivemos que arcar com novos custos, ou seja, pagar para trabalhar; disponibilizar equipamentos, mesa, cadeira e computador, treinamentos e suporte técnico online.” P. 30

“... treinamento de ferramentas para ensino a distância.” P.36

“... pagamento de ajuda de custo mensal para compensar as despesas com o uso de energia elétrica, internet, aquisição de equipamentos, móveis e mobiliários...” P. 41

“Preparo institucional com cursos e ferramentas adequadas.” P. 47

“Treinamento para utilização das ferramentas digitais.” P.48

“Melhor infraestrutura de rede, ajuda financeira para pagar energia e internet e treinamento para manusear ferramentas adequadas para o ensino remoto.” P. 59

“Ferramentas digitais mais completas.” P.63

Como pode-se observar na figura, a palavra “adequado” está interligada com as palavras “ambiente, professor e demanda” e , além disso, conectada tanto com a palavra “ferramenta”, quanto com a palavra “equipamento”, sendo assim, infere-se mais uma vez, que os participantes da pesquisa avaliaram como principais melhorias o ambiente de trabalho para que ele seja minimamente adequado. Para exemplificar destaca-se o seguimento de texto do participante a seguir:

“Fornecer treinamento para os professores no que concerne a nova modalidade... Estabelecer um conjunto de ferramentas mais adequadas de comunicação que possibilite uma separação maior entre o espaço pessoal e profissional... Fornecer ambiente adequando de trabalho, exemplo: móveis, equipamentos, o que inclui treinamento...” P.23

Por fim, apresenta-se a palavra “internet”, a qual conecta-se com as palavras “financeiro”, “infraestrutura”, “condição”, “suporte”, “energia”, “atividade”, dentre outras. A respeito do núcleo da palavra internet, depreende-se dois segmentos de melhorias um voltado para a melhoria da internet em si, como a conexão, velocidade, tanto do professor como do aluno e o outro é que a instituição necessita fornecer suporte financeiro para as atividades profissionais serem exercidas com qualidade.

“Acesso a internet de qualidade e condições boas de infraestrutura.” P.05

“Que a instituição garanta equipamento e internet.” P.07

“Suporte logístico efetivo como conexão a internet...” P. 1

“Os alunos precisam ter acesso de qualidade a internet, velocidade adequada para o consumo moderno de vídeo e cobertura ampla em todos os lugares, tanto em casa quanto do campus.”

P.18

“Implementação de um programa efetivo de garantia de acesso dos alunos a internet.” P. 25

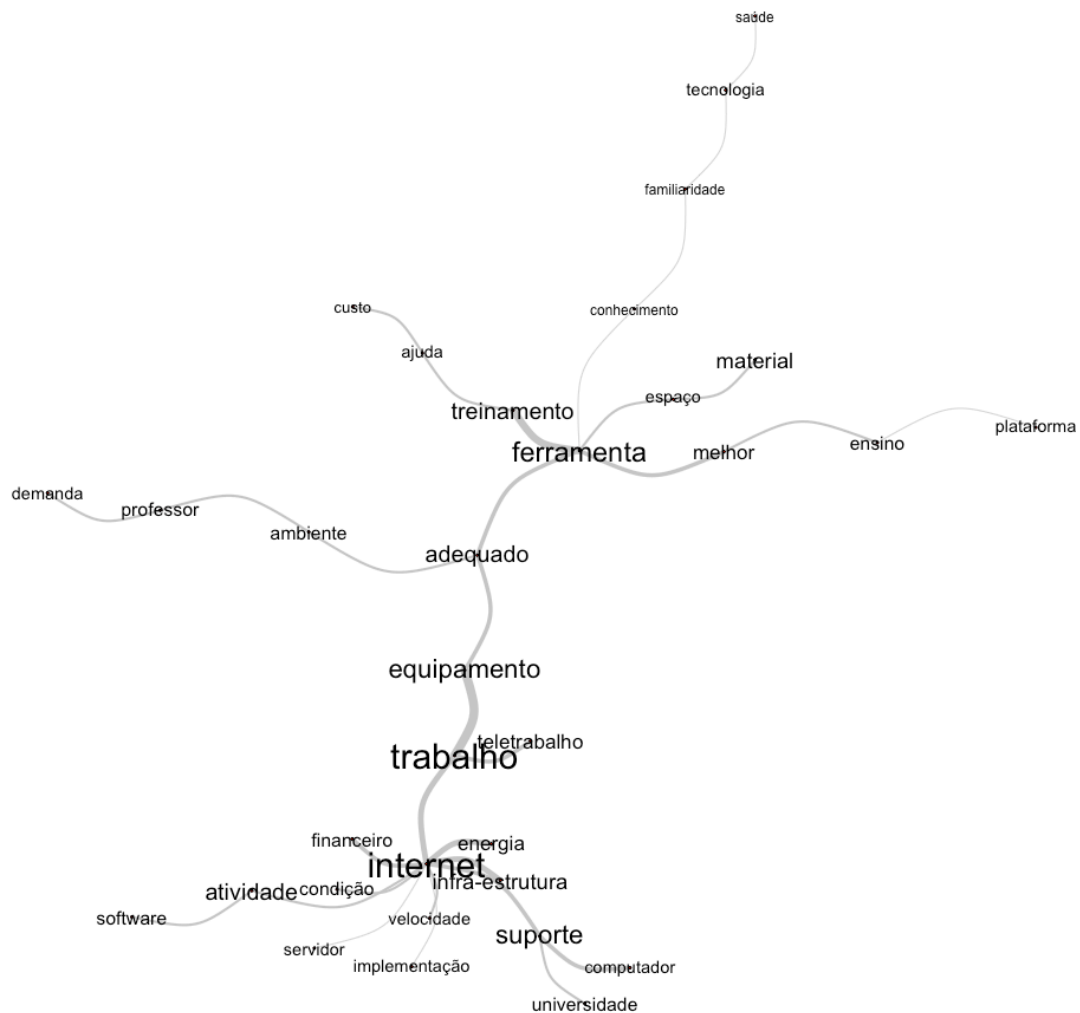
“Melhor velocidade de conexão... para o ensino a distância.” P.36

“Auxílio financeiro para pagar melhor internet.” P. 45

“Melhorar a infraestrutura como um todo: internet de qualidade bem como instalações para atividades de modo remoto para servidores e discentes.” P.51

Portanto, os itens sugeridos como melhorias pelos participantes seguem a mesma linha defendida por Goulart (2009) o qual destaca que precisam ser investigadas quatro variáveis fundamentais para a implementação de um programa de teletrabalho: tecnologia, que necessita existir e estar disponível; processos, que verificam quais atividades são desenvolvidas por cada cargo; legislação, quais são as leis que suportam o programa de gestão; pessoas, qual o perfil psicossocial dos trabalhadores. Como também é defendido por Van Sell e Jacobs (1994) ao considerar que para a implementação do programa de teletrabalho ser bem-sucedido é necessário a utilização de procedimentos formais de comunicação, provimento de todo suporte técnico e tecnológico para o desenvolvimento das atividades, investimento em ações de treinamento de trabalhadores, itens os quais foram sugeridos como pontos de melhoria pelos participantes deste estudo.

Figura 04 – Análise de Similitude Melhorias do teletrabalho



- Escala de Qualidade de Vida no teletrabalho compulsório

As análises descritivas dos fatores da escala de Qualidade de Vida no teletrabalho compulsório foram realizadas no *Software* SPSS conforme a descrição seguinte.

A primeira dimensão corresponde às atividades do teletrabalhador inseridas nas questões de 01 até a 13. Em geral, esses itens envolvem as percepções das ações realizadas pelo trabalhador para alcançar os objetivos, como também, as habilidades cognitivas e afetivas necessárias no teletrabalho compulsório (Ver Tabela 02).

Tabela 02 – Dimensão Atividades do Teletrabalhador

Item	Média	Desvio padrão
Atividades do Teletrabalhador	5,83	2,26
1.Consigo ter momentos livres durante a realização do trabalho remoto emergencial.	6,70	2,42

2.No trabalho remoto emergencial, há menos interrupções durante a execução das atividades.	4,44	3,31
3.Minhas metas de trabalho estão adequadas para execução do trabalho remoto emergencial.	6,11	3,05
4.Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no trabalho remoto emergencial.	5,96	2,79
5. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho.	5,19	3,10
6.Sinto que o trabalho remoto emergencial melhora minhas relações de trabalho	3,96	3,06
7.Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.	4,70	3,17
8.Consigo manter concentração na realização do trabalho remoto emergencial.	6,12	3,17
9.Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de trabalho remoto emergencial.	5,73	3,11
10. Tenho interesse em realizar o teletrabalho após a pandemia.	5,80	3,54
11.Tenho disciplina na execução das atividades.	7,70	2,37
12.Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva.	7,33	2,38
13.Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho.	5,92	3,12

Fonte: elaborada pela autora, 2022

Para esse fator a média dos itens foi de 5,82 e Desvio Padrão de 2,26, tendo assim para essa dimensão uma avaliação mediana, bem próxima de uma avaliação boa. Os itens que obtiveram avaliação Boa (entre 6-7,9) correspondem ao item 01, 03, 08, 11, 12. Esses itens fazem alusão aos momentos livres no teletrabalho compulsório, metas adequadas, concentração na realização do teletrabalho compulsório. Além disso, com as maiores médias os itens que relacionam-se a disciplina na execução das atividades e na organização efetiva do trabalho. No entanto, o único item (06) da dimensão que apresentou uma avaliação ruim faz referência às relações de trabalho, os participantes não concordaram que o teletrabalho compulsório melhora as relações de trabalho. O resultado deste item pode ser corroborado com os trechos qualitativos coletados, uma vez que, os participantes relataram que uma das dificuldades percebidas no teletrabalho compulsório foi a falta de interação com os colegas de trabalho e também contato visual com os alunos. Sendo assim, este ponto vai ao encontro da literatura, pois alguns autores defendem como desvantagens do teletrabalho a perda de vínculo com a empresa, isolamento profissional e falta de comunicação imediata (FILARDI *et al.*, 2020). Além disso, segundo Wang *et al.* (2021), as experiências desafiadoras do teletrabalho compulsório giraram em torno da comunicação ineficaz, solidão, procrastinação e trabalho versus ambiente doméstico.

A segunda dimensão corresponde a gestão do teletrabalho distribuídos nos itens 14 ao 20. Esse fator compreende as ações gerenciais e dos demais integrantes da equipe de trabalho com o intuito de fomentar a realização do teletrabalho compulsório (Ver Tabela 03).

Tabela 03 – Dimensão Gestão do Teletrabalho

Item	Média	Desvio Padrão
Gestão do Teletrabalho	5,53	2,44
14.Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe.	6,12	3,33
15.Meu chefe supervisiona sistematicamente minhas metas de trabalho em regime de trabalho remoto emergencial.	4,90	3,36
16.Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em trabalho remoto emergencial.	4,27	3,36
17.Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.	6,48	2,63
18.As orientações que recebo são suficientes e claras para realização do trabalho remoto emergencial.	5,29	3,00
19. A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no trabalho remoto emergencial.	6,23	3,25
20. Percebo a valorização do resultado do meu trabalho.	5,47	3,15

Fonte: elaborada pela autora, 2022

A média geral do fator correspondeu a 5,53 com um Desvio Padrão de 2,44, sendo assim, uma avaliação mediana desta dimensão. As avaliações deste fator, com médias mais altas, definidas como uma avaliação boa correspondeu às negociações sobre a programação das tarefas com o chefe, a qualidade de comunicação entre os membros da equipe e a cooperação entre os colegas para realizar as atividades do teletrabalho compulsório. Por outro lado, os itens mais negativamente avaliados envolvem o relacionamento com a chefia e correspondem ao recebimento de *feedback* sobre as atividades desempenhadas e a supervisão sistemática das metas pelo chefe superior da unidade (Diretor).

No cenário do teletrabalho os líderes precisam rever a distribuição e execução das metas, considerando as condições dos trabalhadores para evitar a sobrecarga e as necessidades da instituição (SANDALL; MOURAO, 2020). Ademais, um processo minucioso de monitoramento de tarefas e metas necessita ser realizado pelos chefes para acompanhar o progresso de cada equipe, reavaliando o grau de autonomia de cada trabalhador (SANDALL, MOURAO, 2020; MOURAO; FAIAD; COELHO JUNIOR, 2016). Sendo assim, os gestores necessitam estar qualificados e capacitados para a complexidade do trabalho desenvolvido e para apoiar os funcionários no desenvolvimento das atividades (ANDRADE, 2020).

A terceira dimensão denominada Suporte Tecnológico refere-se as percepções do trabalhador quanto aos recursos de informática necessários para a realização do teletrabalho compulsório e é formada pelos itens 21 ao 26 (Ver tabela 04).

Tabela 04 – Dimensão Suporte Tecnológico

Item	Média	Desvio Padrão
Suporte Tecnológico	5,36	2,40
21.Minha Instituição disponibiliza ferramentas confiáveis de acesso remoto que facilitam a busca e troca de informações para o trabalho remoto emergencial.	4,84	3,24
22.Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.	6,23	2,97
23.No trabalho remoto emergencial, a velocidade da rede de internet é satisfatória.	5,50	3,28
24. A conexão com a internet atende as minhas necessidades no trabalho remoto emergencial.	5,87	3,23
25.Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição.	5,95	3,16
26. Minha Instituição oferece suporte para minhas atividades de trabalho remoto emergencial.	3,80	2,78

Fonte: elaborada pela autora, 2022

Este fator obteve uma média de 5,36 e um Desvio Padrão de 2,40, obtendo novamente uma avaliação mediana da dimensão. Os itens referentes a conexão com a internet, a velocidade da internet e os softwares necessário para o desenvolvimento do trabalho obtiveram avaliação mediana. Destaca-se que o tema internet foi bastante citado pelos professores nas questões discursivas. Eles afirmaram que a conexão com a internet não era de boa qualidade e que os próprios trabalhadores necessitavam custear sem nenhum auxílio financeiro da instituição também existiram relatos sobre desdobramentos de quadros de ansiedade e incertezas por conta do funcionamento eficaz da internet e consequentemente das tecnologias. Por isso, pondera-se que a tecnologia é um dos primeiros pontos percebidos como fundamental para o desenvolvimento do teletrabalho (GOULART, 2009). Ademais, a ausência de infraestrutura tecnológica adequada, de condições de trabalho e falta de tempo para o treinamento de trabalhadores pode intensificar os efeitos negativos dessa forma de trabalho, como também, resultar em vários prejuízos tanto para o trabalhador como para a instituição (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020). O único item que recebeu uma avaliação boa corresponde aos sistemas utilizados que garantem a execução das atividades com segurança. Entretanto, o item mais negativamente avaliado, com uma avaliação ruim, envolve a questão do suporte organizacional fornecido pela instituição para as atividades no teletrabalho compulsório.

Em pesquisa realizada por Green, Tappin e Bentley (2017) ao investigar o teletrabalho após um desastre natural, os autores apontaram que as principais dificuldades para a adesão ao teletrabalho compulsório estavam relacionadas à ausência de políticas e de planejamento do trabalho remoto. Eles afirmam que escassez de infraestrutura tecnológica adequada, condições de trabalho e a falta de tempo para treinamento adequado dos servidores e gestores podem intensificar os efeitos negativos do teletrabalho e acarretar vários prejuízos para os trabalhadores e para as instituições.

A quarta dimensão nomeada de Condições Físicas de Trabalho refere-se aos aspectos relativos ao suporte físico que o trabalhador possui em sua residência para realizar o teletrabalho e engloba os itens 27 a 29 (Ver Tabela 05).

Tabela 05 – Condições Físicas de Trabalho

Item	Média	Desvio Padrão
Condições Físicas de Trabalho	6,36	2,72
27.Utilizo móveis adequados para realização do trabalho remoto emergencial.	5,62	3,30
28.Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado.	6,05	3,20
29. Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada.	7,43	2,65

Fonte: elaborada pela autora, 2022

Este fator obteve uma média de 6,36 e um Desvio Padrão de 2,72. Considera-se uma avaliação boa desta dimensão, no entanto, observa-se uma maior variabilidade das respostas. O item com a menor média refere-se aos móveis utilizados e o de maior média envolve a iluminação adequada do ambiente de trabalho. A respeito desse tema pode-se observar nas repostas do questionário sobre compra de equipamento, que muitos trabalhadores para terem boas condições físicas de trabalho adquiriram seus próprios equipamentos como cadeira com 71,40%, iluminação com 59,50%, computador com 60,70% e fone de ouvido com 84,50%% da amostra pesquisada. Portanto, pode-se inferir que a boa avaliação desta dimensão é resultado da preocupação do próprio trabalhador e não resultado do suporte percebido pela instituição. Portanto, nesse cenário de trabalho dentro do ambiente residencial, os trabalhadores necessitam de móveis, computador, acesso a internet e acesso facilitado as plataformas de trabalho (MOURÃO; ABBAD; LEGENTIL, 2021).

Em sua pesquisa Pereira et al (2021) destacam que na maioria dos casos não houve um planejamento adequado e capacitação dos professores para essa transição do ensino presencial para o ensino remoto emergencial. A situação estabelecida necessitava entre outras questões de

investimento em formação profissional e no suporte tecnológico e metodológico para realização das aulas, no entanto, algo acima do que foi oferecido aos professores pelas instituições (FERREIRA; FERRAZ; FERRAZ 2021). Além disso, esses autores ressaltam-se que os gastos com energia elétrica, adaptação do ambiente residencial, planos de acesso a internet, compra de móveis e equipamentos foram próprios dos trabalhadores sem nenhum ressarcimento, onerando, assim, o bolso do professor. Por outro lado, as instituições e o governo economizaram, uma vez que os gastos que teriam em um ensino presencial foram transferidos para os professores no ensino remoto.

A quinta e última dimensão denomina-se Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório composta pelos itens 30 ao 34. Destaca-se que nesse fator a pontuação apresenta-se de forma inversa as demais dimensões da escala, ou seja, a zona de percepção de menor qualidade de vida do teletrabalho compulsório está contida nas maiores pontuações dos itens (Ver tabela 06).

Tabela 06 – Dimensão Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório

Item	Média	Desvio Padrão
Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório	7,31	1,82
30. No trabalho remoto emergencial, percebo uma maior cobrança por resultados.	5,62	2,81
31. Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o trabalho remoto emergencial.	8,42	2,18
32. O trabalho remoto emergencial exige maior comprometimento.	7,87	2,74
33. Com o trabalho remoto emergencial, preciso trabalhar mais para ser reconhecido.	6,89	3,07
34. Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de trabalho remoto emergencial.	7,74	2,90

Fonte: elaborada pela autora, 2022

Analiticamente nesta pesquisa, este fator merece uma atenção especial, uma vez que foi a dimensão mais negativamente avaliada por parte dos participantes, uma vez que a média foi de 7,31 e Desvio Padrão de 1,82. Considera-se, então, uma avaliação ruim e uma maior homogeneidade e concordância entre os participantes nas respostas. A maioria dos itens encontra-se na faixa de avaliação ruim e refere-se ao aumento da carga de trabalho, a exigência de maior comprometimento, a exigência de trabalhar mais para ser reconhecido e a necessidade de capacitação para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho compulsório. Além disso, o item de maior pontuação composto por uma avaliação péssima refere-se à avaliação que a carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório. O único item com avaliação mediana foi o relacionado a percepção e maior cobrança dos resultados.

Os dados qualitativos também relataram a sobrecarga no teletrabalho compulsório. Participantes destacaram o grande número de reuniões, mensagens de *whatsapp* a todo o momento, muitas atividades para realizar simultaneamente, mais de 8h na frente do computador com aulas, atividades administrativas, atividades de pesquisa. Em seus estudos, Souza *et al.*, (2017), constataram que o tema sobrecarga de trabalho é frequente em pesquisa realizada antes do período pandêmico. Além disso, uma percepção crítica sobre a dimensão sobrecarga no teletrabalho compulsório também foi percebida em uma pesquisa com servidores públicos, nesta pesquisa pontos de atenção foram relatos especialmente no item que envolve equilíbrio na rotina de trabalho, descanso e lazer, sendo possíveis fontes de mal-estar no trabalho (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020; PANTOJA; OLIVEIRA; ANDRADE, 2021). Como também, foi identificado nas pesquisas de Budal Schmidt, Lopes, Pereira (2021) e em Araújo *et al.* (2021) o aumento substancial da demanda de trabalho durante o teletrabalho compulsório.

Os trabalhadores necessitaram, sem preparação anterior, adequar o trabalho com outras atividades (domésticas, acompanhamento dos filhos em ensino remoto etc.), determinar limites entre as fronteiras de trabalho e não trabalho, atuar em equipes virtuais e sem contato presencial com colegas de trabalho, realizar todas as atividades laborais mediadas por tecnologias digitais e vivenciar perda de suporte social e das redes de apoio, em especial nos casos de trabalhadores com filhos dispensados das escolas (Kniffin *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2021).

Ademais, esse cenário provocou uma carga horária do docente ilimitada, em que os feriados passaram a não existir, aumento das despesas e corte de benefícios (FERREIRA; FERRAZ; FERRAZ 2021). Sendo assim, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal está entre várias responsabilidades que são exigidas do trabalhador, dentro dos vários papéis exercidos por ele (LAKSHIMI; NIGAM; MISHRA, 2017). Portanto, a junção de precárias condições de trabalho e a sobrecarga laboral colabora para a intensificação e prolongamento da carga horária de trabalho com possíveis consequências para a saúde dos docentes (RODRIGUES *et al.*, 2020). Nesse contexto, originam alguns aspectos negativos que contribuem para a configuração do quadro de saúde dos professores (RODRIGUES; SOUZA, 2018).

Saúde Mental

- Escala de saúde Mental no Teletrabalho Compulsório

A seguir a Tabela 07 mostra o resultado geral da Escala de Saúde Mental no Teletrabalho Compulsório. A escala de saúde mental também tem sua peculiaridade: ela é

analisada de maneira inversa. Por isso antes de rodar as análises a autora inverteu os valores no próprio IBM SPSS para facilitar a compreensão dos itens. A média deste fator foi de 4,82 e o Desvio Padrão de 2,71. Nesse contexto, a dimensão saúde mental encontra-se em uma avaliação mediana, entretanto com um desvio padrão muito alto caracterizando uma heterogeneidade das respostas dos participantes. Os itens com maiores pontuações, referem-se a geração de tristeza, as mudanças de humor, a incapacidade de lidar com cobranças por produtividade, demonstrando, assim, que os trabalhadores discordaram dessas afirmações. Porém, os dois itens mais negativamente avaliados, os quais encontram-se na faixa de avaliação ruim, foram referentes a geração de cansaço físico e cansaço mental decorrente do teletrabalho compulsório, sendo um ponto de atenção (Ver Tabela 07).

Salienta-se que o trabalho em casa pode afetar também a saúde física dos trabalhadores por vários motivos, por exemplo, a configuração das estações de trabalho nas residências as quais não são projetadas ergonomicamente pode resultar em má postura e distúrbios musculoesqueléticos (REZNICK *et al.*, 2021). Uma pesquisa com trabalhadores em teletrabalho compulsório durante a pandemia mostrou que 41,20% dos participantes apresentaram dor lombar e 23,50% dor no pescoço, o estudo mostra que esses percentuais aumentaram ao longo do tempo e diminuíram a satisfação no trabalho (MORETTI, 2020). Esses dados convergem também com os dados encontrados nesta dissertação, em que 38,10% dos professores assinalaram que desenvolveram 1 ou 2 problemas de saúde físico diagnosticado por profissionais de saúde e 28,60% desenvolveram 1 ou 2 problemas de saúde psicológico.

Tabela 07 – Escala de Saúde Mental no Teletrabalho Compulsório

Item	Média	Desvio Padrão
Saúde Mental no Teletrabalho Compulsório	4,82	2,71
1.A ansiedade causada pela pandemia compromete meu desempenho no trabalho remoto emergencial.	4,11	3,51
2.Sinto que minha produtividade piorou no trabalho remoto emergencial.	5,11	3,59
3.Sinto frustração por perceber que não consigo manter o mesmo nível de entrega de resultados neste contexto de pandemia	5,39	3,72
4.Sinto-me desamparado para lidar com os desafios do trabalho remoto emergencial.	5,54	3,12
5.As atividades de trabalho que eram fontes de prazer, atualmente não são mais prazerosas.	5,55	3,36
6.O trabalho remoto emergencial me gera cansaço físico.	3,06	3,10
7.O trabalho remoto emergencial me gera cansaço emocional.	3,08	3,17

8. Sinto-me incapaz para lidar com as cobranças por produtividade no trabalho remoto emergencial.	6,08	3,32
9. No trabalho remoto emergencial, as mudanças no meu humor têm afetado de forma negativa o convívio com amigos e familiares.	5,80	3,75
10. Sinto irritação ao perceber exigências sem sentido nas atividades em trabalho remoto emergencial.	4,99	3,81
11. O trabalho remoto emergencial me gera tristeza.	6,11	3,59

Fonte: elaborado pela autora, 2022

Para evitar efeitos negativos na saúde mental do trabalhador precisa-se observar, por exemplo, a quantidade de horas trabalhadas, o tempo prolongado de isolamento social, a inadequação ergonômica no espaço de trabalho e as interferências do ambiente doméstico no desenvolvimento do trabalho (GODOY; FERREIRA, 2018). No entanto, é necessário ponderar que além dos problemas gerados pela trabalho em si, a pandemia também provocou medo, receio, sentimentos de solidão, incertezas, ansiedade, luto, em função da crise sanitária mundial sem precedentes, ou seja, esses sentimentos foram somados aos próprios desafios do teletrabalho compulsório, gerando demandas de aprendizagem para o enfretoamento adequado (ABBAD; LEGENTIL, 2020). Diante desse contexto, as autoras defendem que os fatores emocionais e afetivos ligados a essa dinâmica citada aumentam o gasto de energia e podem aumentar as chances de adoecimento e com isso o teletrabalhador necessita aprimorar diversas habilidades sociais, afetivas e instrumentais que possam preservá-los dos riscos de adoecimento.

Suporte Organizacional

- Escala de Suporte Organizacional Percebido no Teletrabalho Compulsório

Primeiramente, foram realizadas as análises descritivas dos 8 itens sobre o suporte organizacional. No primeiro item foi questionado de 0 a 10 o quanto o participante concordava com a afirmação de que a instituição forneceu equipamentos de trabalho como computador e/ou impressora para o teletrabalho compulsório, sendo assim, 79,80% (n=67) avaliaram como discordo totalmente, dando uma nota 0 para a sentença. Ademais, sobre o item o qual afirmava que a instituição ofereceu equipamentos ergonômicos de trabalho como cadeiras, mesa, suporte para teclado para o teletrabalho compulsório a maioria dos participantes (84,5%, n=71) discordaram totalmente do item.

Em relação a expressão que a instituição ofereceu auxílio financeiro para compra de equipamentos para o teletrabalho compulsório, 89,30% (n= 75) discordaram totalmente dessa

afirmação, tendo 100% das respostas apenas até a avaliação nem concordo nem discordo. Quando perguntado se a instituição considera a opinião dos professores para resolver problemas durante o teletrabalho compulsório 23,80% (n= 20) discordaram totalmente e 23,80% (n=20) ficaram na faixa de nem concordo nem discordo e apenas 7,10% (n=6) concordaram totalmente com o item. No que se refere, se a instituição toma providências para sanar dificuldades no teletrabalho compulsório, 25% (n=21) discordaram totalmente, 19% (n=16) nem concordam nem discordam e apenas 3,6% (n=3) concordam totalmente. A respeito da afirmação que a instituição tem oferecido suporte técnicos aos professores durante o uso das novas tecnologias, 19% (n=16) discordaram totalmente, 21,40% (n=18) nem discordam, nem concordam e apenas 6% (n=5) concordam totalmente.

Quando questionado se a instituição forneceu cursos sobre novas tecnologias usadas para o teletrabalho compulsório, apenas 7,1% (n=6) discordaram totalmente, já 21,40% (n=18) concordaram totalmente com a afirmação, demonstrando que esse item foi o mais bem avaliado pelos participantes quando comparado com os outros. Por fim, quando perguntado como o participante avaliava de 0 a 10 o suporte oferecido pela instituição durante o teletrabalho compulsório com relação ao desenvolvimento das suas atividades durante o trabalho, 16,7% (n=14) avaliaram com nota 0 e apenas 2,4% (n=2) avaliaram com nota 10. Destaca-se que a porcentagem acumulada até a nota 5 foi de 72,60% demonstrando assim a baixa avaliação dos participantes a respeito do suporte fornecido pela instituição durante o período de trabalho analisado.

No entanto, destaca-se que nesse novo contexto de trabalho domiciliar os teletrabalhadores precisam ter móveis, computador, acesso a internet e acesso facilitado as plataformas de trabalho nas instituições (MOURÃO; ABBAD; LEGENTIL, 2021). Como também, a oferta de suporte de informática, por exemplo, é uma medida essencial para que o trabalhador se sinta mais seguro e confiante em meio as dificuldades de acesso remoto aos sistemas mantidos pela instituição, especialmente os usados durante a pandemia sem qualquer treinamento prévio (ABBAD; LEGENTIL, 2020).

Green *et al.* (2017), identificaram que as principais dificuldades encontradas para adoção do teletrabalho compulsório durante um desastre estão relacionadas com a ausência de procedimentos e de planejamento do teletrabalho, por exemplo, a ausência de infraestrutura tecnológica, falta de tempo para treinamento, condições de trabalho, gerenciamento de tempo, o que podem além de potencializar os efeitos negativos dessa modalidade de trabalho, trazer prejuízos para os trabalhadores e para as organizações.

A respeito dos itens de suporte organizacional, foi necessário realizar uma Análise Fatorial Exploratória, uma vez que, os dados foram criados pela própria autora e para realizar análises estatísticas mais aprofundadas é preciso observar a adequação e a confiabilidade da estrutura do questionário. Portanto, apenas após essa análise estatística são mostradas nesta dissertação as outras inferências realizadas no *Software* IBM SPSS.

Foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) com o objetivo de avaliar a estrutura fatorial da escala criada pela autora de Suporte Organizacional no Teletrabalho Compulsório. Para sua execução, podem-se utilizar alguns programas computacionais, tais como FACTOR (LORENZO-SEVA; FERRANDO, 2006), programa utilizado nesta dissertação. O primeiro passo durante a implementação de AFEs é observar se a matriz de dados é passível de fatoraço, isto é, analisar se os dados podem ser submetidos ao processo de análise fatorial (Pasquali, 1999). Para isso, dois métodos de avaliação são mais comumente utilizados, a saber: o critério de KaiserMeyer-Olkin (KMO); e o Teste de Esfericidade de Bartlett (DZIUBAN;SHIRKEY, 1974). Como regra para interpretação dos índices de KMO, valores menores que 0,5 são considerados inaceitáveis, valores entre 0,5 e 0,7 são considerados medíocres; valores entre 0,7 e 0,8 são considerados bons; valores maiores que 0,8 e 0,9 são considerados ótimos e excelentes, respectivamente (Hutcheson & Sofroniou, 1999). Valores do teste de esfericidade de Bartlett com níveis de significância $p < 0,05$ indicam que a matriz é fatorável (TABACHNICK; FIDELL, 2007).

O segundo passo é analisar o número de fatores. O objetivo das rotações fatoriais é, portanto, encontrar uma solução mais simples e interpretável possível, na qual cada variável apresente carga fatorial elevada em poucos fatores, ou em apenas um (ABDI, 2003). Para isto, pode ser utilizado o método das análises paralelas (AP) (HORM, 1965), um critério que vem sendo cada vez mais consolidado na literatura internacional, porém ainda pouco utilizado no Brasil (DAMASIO, 2012). AP é uma técnica baseada em amostras, e não baseada na população, como é a técnica do eigenvalue > 1 (FRANKLIN *et al.*, 1995; ZWICK; VELICER, 1986).

A respeito do tamanho da amostra ideal para a execução de AFEs foi, por muito tempo, um aspecto de divergência de opiniões e controvérsias na literatura científica, principalmente no que diz respeito ao número mínimo de sujeitos necessários (DAMASIO, 2012). GORSUCH (1983), em consonância com Hair *et al.* (2005), por exemplo, recomendou que o N deveria ser de pelo menos 100 sujeitos, e um número mínimo de cinco respondentes por item. Uma vez que, um N pequeno aumenta consideravelmente a probabilidade de encontrar soluções fatoriais instáveis (HOGARTY *et al.*, 2005). Na sequência, avalia-se a confiabilidade da estrutura fatorial, a qual pode ser avaliada pelo Alfa de Cronbach Cronbach (1951) ou pela

Confiabilidade Composta (CC). No entanto, a CC tem sido apresentada como um indicador de precisão mais robusto, quando comparado ao coeficiente alpha (VALENTINI; DAMASIO, 2016). Portanto, a seguir descrevem-se quais escolhas foram feitas nesta dissertação.

A análise foi implementada utilizando uma matriz policórica e método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS) (ASPAROUHOV; MUTHEN, 2010). A decisão sobre o número de fatores a ser retido foi realizada por meio da técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (TIMMERMAN; LORENZO-SEVA, 2011) e a rotação utilizada foi a Robust Promin (LORENZO-SEVA; FERRANDO, 2019).

A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI). De acordo com a literatura (BROWN, 2006), valores de RMSEA devem ser menores que 0,08, com intervalo de confiança não atingindo 0,10, e valores de CFI e TLI devem ser acima de 0,90, ou preferencialmente, 0,95.

A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice *H* (FERRANDO; LORENZO-SEVA, 2018). O índice *H* avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Os valores de *H* variam de 0 a 1. Valores altos de *H* ($> 0,80$) sugerem uma variável latente bem definida, que é mais provável que seja estável em diferentes estudos. Valores baixos de *H* sugerem uma variável latente mal definida, e provavelmente instável entre diferentes estudos (FERRANDO; LORENZO-SEVA, 2018).

Os testes de esfericidade de Barlett (474,6, $gl = 28$, $p < 0,001$) e KMO (0,70) sugeriram interpretabilidade da matriz de correlação dos itens, mesmo o KMO sendo mediano. Para a retenção fatorial foi utilizada a análise paralela, a qual sugeriu 2 fatores como sendo os mais representativos para os dados (Ver tabela 8).

Tabela 8 - Resultados da Análise Paralela

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
1	55.3489*	34.2669
2	28.4504*	26.1583
3	7.6772	21.2495
4	4.7413	17.2884
5	2.4789	13.7297
6	1.7558	10.6895
7	0.0709	7.3669

NOTA: O número de fatores a ser retido é 2, pois 2 fatores dos dados reais apresentam % de variância explicada maior do que os dados aleatórios.

Fonte: Elaborada pela autora, 2022

As cargas fatoriais dos itens podem ser observadas na Tabela 9. Também são reportados os índices de Fidedignidade Composta, bem como estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (H-index; FERRANDO; LORENZO-SEVA, 2018).

Tabela 9 - Resultados das Cargas Fatoriais		
Item	Fator 1	Fator 2
1. A instituição forneceu/ofereceu equipamentos de trabalho como computador e/ou impressora para o teletrabalho compulsório.	0.239	0.717
2. A instituição forneceu/ofereceu equipamentos ergonômicos de trabalho como cadeiras, mesa, suporte para teclado para o teletrabalho compulsório.	-0.063	1.078
3. A instituição forneceu/ofereceu cursos sobre as novas tecnologias usadas para o teletrabalho compulsório.	0.638	-0.216
4. A instituição ofereceu auxílio financeiro para compra de equipamentos para o teletrabalho compulsório.	0.098	0.699
5. A instituição considera a opinião dos professores para resolver problemas durante o teletrabalho compulsório.	0.825	-0.070
6. A instituição toma providências para sanar dificuldades no teletrabalho compulsório.	0.712	0.084
7. A instituição tem oferecido suporte técnico aos professores durante o uso das novas tecnologias.	0.902	-0.068
8. Como você avalia de 0 a 10 o suporte oferecido pela instituição durante o teletrabalho compulsório com relação ao desenvolvimento das suas atividades durante o trabalho?	0.935	0.063
Fidedignidade/Confiabilidade Composta	0.904	0.882
H-Latent	0.947	1.183
FDI	0.973	0.904

Fonte: Elaborado Pela autora, 2022

A seguir são listados os índices de ajuste do instrumento. Primeiramente, foi avaliado o índice RMSEA = 0.072 com um intervalo de confiança de 0.0000 - 0.1311. Avaliando a partir RMSEA considera-se ar que o instrumento não obteve bons índices de adequação. Ademais,

para avaliar a qualidade do modelo foram analisados os indicadores de CFI (Comparative Fit Index) e o TLI (Tucker & Lewis) com valores de CFI = 0,99 e TLI = 0,99, portando baseado nos parâmetros desta literatura este modelo atingiu bons critérios de CFI e TLI estando adequado. Desse modo, avaliando de modo geral o instrumento, o KMO não obteve bons índices e o RMSEA apresentou valores acima do ponto de corte convencional. Para finalizar, foi calculada a fidedignidade composta dos fatores, as quais se mostraram aceitáveis (acima de 0,70) para todos os dois fatores conforme número apresentado na tabela 9.

Portanto, diante desta análise fatorial exploratória conclui-se que o KMO não foi bom, especialmente analisando o intervalo de confiança que começa no 0,16. Outro ponto relevante é o RMSEA, que embora o índice esteja dentro do adequado, o intervalo de confiança superior passa 0,10. Ademais, quando se analisa as cargas fatoriais, o item 02 apresenta carga fatorial acima de 1 (Heywood case), isto pode acontecer pelo número baixo de participantes, um grande número de dados faltantes, que não foi o caso, ou por multicolinearidade e dependência linear entre os indicadores. Analisando especificamente esse item, observou-se uma similaridade no item 1, o que leva a acreditar que esse item teve esta carga fatorial devido a dependência linear com o item anterior. Tendo em vista esses resultados, realizou-se uma nova AFE excluindo o item problemático 02 para observar os novos resultados.

Os testes de esfericidade de Barlett (230,7, $gl = 21$, $p < 0,001$) e KMO (0,83) sugeriram interpretabilidade da matriz de correlação dos itens. A análise paralela sugeriu 1 fator como sendo os mais representativos para os dados (Ver tabela 10 abaixo).

Tabela 10 - Resultados da Análise Paralela

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
1	58.3435*	39.8242
2	16.8165	30.6812
3	10.6734	24.1092
4	8.2127	18.6569
5	4.9952	14.2015
6	2.2892	9.8434

NOTA: O número de fatores a ser retido é 1, pois 1 fator dos dados reais apresenta % de variância explicada maior do que os dados aleatórios.

Fonte: Elaborada pela autora, 2022

As cargas fatoriais dos itens podem ser observadas na Tabela 11. As cargas fatoriais dizem quais itens são mais relevantes que os outros. A carga fatorial patronizada varia de |0 a 1|, quanto maior a carga fatorial, mais relevante é o item. Em geral, retêm-se itens com cargas fatoriais $> 0,30$. Sendo assim, constata-se que o único item que não obteve carga fatorial

adequada ($>0,30$) foi o item 04 da nova escala gerada, ou seja, indica-se que o padrão de resposta deste item foi diferente dos outros, por isso sugere-se que ele seja retirado para análises estatísticas mais profundas. Além disso, também são reportados os índices de Fidedignidade Composta, bem como estimativa de replicabilidade dos escores fatoriais (H-index; FERRANDO; LORENZO-SEVA, 2018).

Tabela 11 - Resultados das Cargas Fatoriais

Item	Fator 1
1. A instituição forneceu/ofereceu equipamentos de trabalho como computador e/ou impressora para o teletrabalho compulsório.	0.314
2. A instituição forneceu/ofereceu cursos sobre as novas tecnologias usadas para o teletrabalho compulsório.	0.539
4. A instituição ofereceu auxílio financeiro para compra de equipamentos para o teletrabalho compulsório.	0.174
5. A instituição considera a opinião dos professores para resolver problemas durante o teletrabalho compulsório.	0.753
6. A instituição toma providências para sanar dificuldades no teletrabalho compulsório.	0.704
7. A instituição tem oferecido suporte técnico aos professores durante o uso das novas tecnologias.	0.851
8. Como você avalia de 0 a 10 o suporte oferecido pela instituição durante o teletrabalho compulsório com relação ao desenvolvimento das suas atividades durante o trabalho?	0.933
Confiabilidade Composta	0.788
H-Latent	0.929
H-Observed	1.626
FDI	0.961
ORION	0.947

Fonte: Elaborado Pela autora, 2022

A seguir são listados os índices de ajuste do instrumento. Primeiramente, foi avaliado o índice RMSEA = 0,025 com um intervalo de confiança de 0.0000 - 0.0621. Avaliando o valor do RMSEA pode-se considerar que o instrumento é adequado. Ademais, para avaliar a qualidade do modelo foram analisados os indicadores de CFI (Comparative Fit Index) e o TLI (Tucker & Lewis) com valores de CFI = 0.99 e TLI = 0.99, portando baseado nos parâmetros desta literatura este modelo atingiu bons critérios de CFI e TLI estando bem adequado. Portanto, avaliando de modo geral a adequação o instrumento apresentou bons índices de adequação.

Observando o indicador Generalized H (G-H), o qual aborda a replicabilidade da estrutura fatorial, com base na literatura valores maiores que >0.80 são adequados, sendo atingido neste questionário. Outra informação diz respeito a qualidade dos scores fatoriais. O Factor Determinacy Index (FDI) é um indicador de confiabilidade dos scores fatoriais (FERRANDO; LORENZO-SEVA, 2018) para isso o valor de FDI precisa ser maior que 0,90 índice alcançado nesse estudo conforme descrito na tabela acima.

Para finalizar, foi calculada a fidedignidade composta dos fatores, as quais se mostraram aceitáveis acima de 0,70. Para a escala unifatorial com 7 itens a confiabilidade composta foi de 0,788. No entanto, eliminando o item quatro da escala a confiabilidade composta passa a ser de 0,824. Sendo assim, para as análises subsequentes utilizou-se a escala unifatorial de suporte organizacional composta com seis itens.

Tabela 12 – Escala final de Suporte Organizacional no Teletrabalho Compulsório

Item	Fator 1
1. A instituição forneceu/ofereceu equipamentos de trabalho como computador e/ou impressora para o teletrabalho compulsório.	0.314
2. A instituição forneceu/ofereceu cursos sobre as novas tecnologias usadas para o teletrabalho compulsório.	0.539
3. A instituição considera a opinião dos professores para resolver problemas durante o teletrabalho compulsório.	0.753
4. A instituição toma providências para sanar dificuldades no teletrabalho compulsório.	0.704
5. A instituição tem oferecido suporte técnico aos professores durante o uso das novas tecnologias.	0.851
6. Como você avalia de 0 a 10 o suporte oferecido pela instituição durante o teletrabalho compulsório com relação ao desenvolvimento das suas atividades durante o trabalho?	0.933
Confiabilidade Composta	0.824
Fonte: Elaborado pela autora, 2022	

Análises e interfaces entre Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, Saúde Mental e Suporte Organizacional

- Correlação entre Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, Saúde Mental e Suporte Organizacional

Como os dados não tiveram distribuição normal foi realizada uma correlação de Spearman. A tabela 13 apresenta os resultados das correlações obtidas. Quatro variáveis do

constructo da Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório se correlacionaram entre si, a saber: Atividades do Teletrabalhador, Gestão do teletrabalho, suporte tecnológico e condições físicas de trabalho ($p<0,01$). A única variável que não se correlacionou significativamente com as dimensões da Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório foi a sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório. Por outro lado, a variável Saúde Mental correlacionou significativamente com todas as dimensões da Qualidade de Vida o Teletrabalho ($p<0,01$). Já a variável suporte organizacional se correlacionou com todas as variáveis, menos a sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório ($p<0,05$).

Tabela 13 – Análises de correlação de Spearman's entre Atividades do teletrabalhador, gestão do teletrabalho, suporte tecnológico, condições físicas de trabalho, sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório e saúde mental

	Atividades do Teletrabalhador	Gestão do teletrabalho	Suporte Tecnológico	Condições Físicas de trabalho	Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório	Saúde Mental	Suporte Org. no Teletrabalho Compulsório
Atividades do Teletrabalhador	1	-	-	-	-	-	-
Gestão do teletrabalho	0,352**	1	-	-	-	-	-
Suporte Tecnológico	0,515**	0,421**	1	-	-	-	-
Condições Físicas de trabalho	0,491**	0,317**	0,555**	1	-	-	-
Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório	-0,119	0,158	-0,183	0,019	1	-	-
Saúde Mental	0,659**	0,281**	0,508**	0,373**	-0,290**	1	-
Suporte Organizacional no Teletrabalho Compulsório	0,216*	0,414**	0,523**	0,297**	-0,016	0,377**	1

Nota: **= $p<0,01$; *= $p<0,05$; n.s.= relação não significativa

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Utilizou-se a interpretação de Cohen (1988, 1992) relacionada às ciências sociais, para interpretar a força das associações entre as variáveis bem como os pontos de corte que a literatura sugere. Este autor afirma que uma correlação fraca está entre $|0,10 - 0,30|$, moderada entre $|0,30 - 0,50|$ e forte $>0,50|$, portanto, nesse estudo a saúde mental teve uma correlação forte

com a variável atividades do teletrabalhador e suporte tecnológico. Por outro lado, obteve uma correlação moderada com condições físicas de trabalho e, por fim, uma correlação fraca com gestão do teletrabalho e sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório. A respeito da variável suporte organizacional as maiores forças de correlações foram entre as dimensões gestão do teletrabalho e suporte tecnológico, sendo respectivamente uma correlação moderada e forte.

Para avaliar o quanto a variável saúde mental e as variáveis de qualidade de vida no teletrabalho compulsório estão, de fato, correlacionadas foi calculado o tamanho de efeito (r^2) entre elas, ou seja, calculou-se o tamanho de efeito da correlação o qual explicita o quanto de variância compartilhada (intrinsecamente relacionadas) duas dessas variáveis apresentaram entre si. Sendo assim, saúde mental e atividades do teletrabalhador tem uma variância compartilhada de 43,43%, ou seja, essas variáveis se associam 43,43%; saúde mental e gestão do teletrabalho tem uma variância compartilhada de 7,90%; saúde mental e suporte tecnológico de 25,80%; saúde mental e condições físicas de trabalho 13,91%; e saúde mental e sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório de 8,41%. Portanto, a variável saúde mental está intrinsecamente relacionada com as atividades do teletrabalhador e com o suporte tecnológico.

Ademais, para comparar a magnitude das duas correlações, as quais obtiveram um maior tamanho de efeito (saúde mental e atividades do teletrabalhador e saúde mental e suporte tecnológico) foi realizado o teste *r-to-z* de transformação de Fisher, o qual demonstrou que a saúde mental se associou mais fortemente com atividades do teletrabalhador ($r=0,659, p<0,01$) do que com a dimensão suporte tecnológico ($r=0,508, p<0,01$) ($z=1,833; p < 0,05$).

Para avaliar o quanto a variável suporte organizacional, de fato, está correlacionada com as outras variáveis do estudo foram também calculadas o tamanho de efeito (r^2) entre elas. A variável suporte organizacional e atividades do teletrabalhador tem uma variância compartilhada de 4,67%; com gestão do teletrabalho obteve 17,14%; suporte tecnológico obteve 27,35%; condições físicas de trabalho obteve 8,82%; saúde mental obteve 14,21%.

- Teste t de Student para avaliar as diferenças das médias entre as variáveis de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório e Saúde Mental dos grupos homens X mulheres e moram com filhos X moram sem filhos

Foi realizado dois Teste t de Student corrigido para amostras independentes com o objetivo de avaliar se existem diferenças significativas entre os níveis das dimensões de qualidade de vida no teletrabalho compulsório e também na variável saúde mental entre participantes que residiam ou não com os filhos. Além disso, foi realizado o mesmo teste para

saber se existiam diferenças significativas entre os níveis das dimensões de qualidade de vida no teletrabalho compulsório e Saúde Mental entre o grupo de participantes homens e mulheres.

A normalidade dos dados foi avaliada por meio dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, os dados não apresentaram normalidade. O pressuposto de homogeneidade de variância foi avaliado por meio do teste de Leven, em que para dizer que se tem homogeneidade de variância a significância precisa ser $>0,05$, nesse estudo houve a homogeneidade de variância. Sendo assim, para corrigir os pressupostos e assim realizar o test t, foram realizados procedimentos de *bootstrapping* (1000 re-amostragens; 95% IC BCa) para se obter uma maior confiabilidade dos resultados, para corrigir desvios de normalidade da distribuição da amostra e diferenças entre os tamanhos dos grupos e, também, para apresentar um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias (Haukoos & Lewis, 2005).

Os resultados demonstraram que as pessoas que residiam com os filhos tiveram escore estatisticamente menores apenas na dimensão Atividades do teletrabalhador ($M=5,40$; $DP=2,16$) do que os que não residiam com filhos ($M=6,42$; $DP=2,28$) ($t(82)=-2,049, p < 0,05$). Para saber o tamanho de efeito da diferença foi realizado o cálculo d de Cohen com resultado de tamanho de efeito médio (d de Cohen = $0,47$). Em pesquisa realizada por Valesco (2021) usando o mesmo instrumento desta dissertação, foi encontrado nesta mesma dimensão resultados parecido, em que mulheres e homens com filhos perceberam uma menor qualidade de vida no teletrabalho compulsório neste fator do que homem e mulheres sem filho. Além disso, nesta mesma pesquisa comparando mulheres com filhos e sem filhos também foi identificada a diferença significativa entre as percepções desses dois grupos na mesma dimensão Atividades do teletrabalhador, em que mulheres sem filhos apresentaram médias maiores do que as mulheres com filhos. Paralelamente, segundo Abbad *et al.* (2020), no seu estudo foram encontradas dificuldades significativas nas famílias com crianças pequenas, em que o casal dividiu os afazeres domésticos e cuidados com os filhos em idade escolar, porque com a pandemia houve a perda de uma rede de apoio familiar, escolar e também de empregados domésticos. Nos trechos qualitativos desta pesquisa relatados pelos participantes foram citadas diversas dificuldades que versavam sobre o gerenciamento de atividade profissional com o cuidado com os filhos, uma professora chegou a citar que a sua maior dificuldade foi conciliar as atividades do trabalho com os cuidados do bebê.

Posteriormente, a respeito do gênero, os resultados demonstraram que não houve diferenças estatísticas nas dimensões de qualidade de vida no teletrabalho compulsório, entretanto, houve diferença estatística na variável saúde mental, em que as mulheres tiveram escores estatisticamente menores ($M=3,92$; $DP=2,40$) do que os homens ($M=5,59$; $DP=2,72$)

($t(81)=2,85, p < 0,01$). Para saber o tamanho de efeito dessa diferença foi realizado o cálculo de Cohen com resultado de tamanho de efeito médio (d de Cohen = 0,65).

A respeito das diferenças estatísticas nas dimensões de qualidade de vida no teletrabalho compulsório os resultados encontrados divergem dos resultados da pesquisa realizada com servidores públicos federais, em que houve diferença estatística entre homens e mulheres na dimensão Gestão do teletrabalho, na qual as mulheres obtiveram maior média comparado aos homens (VALESCO, 2021).

Para Pimental e Kurtz (2021), a questão do gênero durante a pandemia da Covid-19 apresentou vantagens para o gênero masculino onde mesmo com as demandas elevadas, os teletrabalhadores possuíram capacidade de controle, como também, foram observados com gênero masculino menores desgastes psicológicos no teletrabalho do que no trabalho presencial, resultando em ambiente favorável ao gênero com maiores oportunidades de aprendizagem, crescimento profissional, alta produtividades e menor estresse no trabalho. Seguindo esta mesma linha, Yerkes *et al.*, 2020, destacaram que pais e mães na pandemia da Covid-19 passaram por mudanças no trabalho remunerado e também no trabalho não remunerado como a divisão do cuidado com as crianças e com a casa, no entanto, sobre pais e mães holandeses, na perspectiva de gênero, algumas desigualdades já existentes foram acentuadas neste cenário. Por fim, as Nações Unidas (2020), também afirmaram que no contexto da pandemia, o aumento do trabalho não remunerado com as escolas fechadas, necessidade dos cuidados com idosos e serviços de saúde sobrecarregados aprofundaram as desigualdades existentes na divisão do trabalho entre homens e mulheres.

Sendo assim, é importante pontuar que a cerca dessa nova organização e implicação para o trabalho docente especialmente para as mulheres esse cenário intensificou as diferenças e desigualdades já existentes (CONNOR *et al.*, 2020). Nessa mesma linha, Mancebo (2020) ressalta que as demandas com cuidados de familiares, que são exigidas particularmente as mulheres devido à divisão sexual do trabalho na sociedade, restringem as possibilidades de cumprimento satisfatório do trabalho remoto emergencial. Estar em casa, sem redes de ajuda como creches, escolas ou familiares representou sobrecarga e sobreposição de atividades para muitas famílias, principalmente as mulheres, chamando a atenção para a divisão sutil entre o papel de trabalhadora e o de mãe e esposa (ARAUJO *et al.*, 2021).

- Análise de Regressão Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório e Suporte Organizacional no teletrabalho compulsório

Foram realizadas 4 análises de regressão simples (método forward) para avaliar em que medida os níveis de suporte organizacional do teletrabalho compulsório impactavam as quatro dimensões da escala de qualidade de vida no teletrabalho compulsório (Atividades do teletrabalhador; gestão do teletrabalho, suporte tecnológico e condições físicas de trabalho). Destaca-se que a dimensão sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório como não houve correlação com a variável suporte organizacional foi realizada uma regressão simples com o método Enter, diferente das demais realizadas, com o objetivo de investigar em que medida os níveis de suporte organizacional no teletrabalho compulsório impactam esta dimensão. Nesse contexto, esta variável foi a única que demonstrou não haver uma influência significativa ($F(1,82) = 0,104, p = 0,748$) com o suporte organizacional.

Após essa observação, foi realizada uma análise de regressão simples (método *forward*) com o objetivo de investigar em que medida os níveis de suporte organizacional no teletrabalho compulsório impactam na dimensão Atividades do teletrabalhador do constructo qualidade de vida no teletrabalho compulsório. Os resultados demonstraram haver uma influência significativa entre suporte organizacional e a dimensão atividade do teletrabalhador. ($F(1, 82) = 4,407, p < 0,05; R^2_{ajustado} = 0,039$). Conforme pode ser visto, a variável suporte organizacional impactou significativamente a dimensão atividade do teletrabalhador, explicando 3,9% do desfecho suporte organizacional. O coeficiente de regressão B ($B = 0,239, 95\% [IC = 0,012 - 0,465]$) indicou que, em média, o aumento de um ponto nos níveis de suporte organizacional repercutiu no aumento de 0,239 pontos nos níveis de atividades do teletrabalhador.

Tabela 14 – Análise de regressão simples suporte organizacional e atividades do teletrabalhador

Modelo	B	Intervalo de Confiança do B	F	Sig.	R^2
1 Suporte Organizacional	0,239	0,012 – 0,465	4,407	0,039	0,039

a. Preditor: (Constante, Suporte organizacional)

b. Variável Dependente: Atividades do Teletrabalhador

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Posteriormente foi realizada outra análise de regressão simples (método *forward*) com o objetivo de investigar em que medida os níveis de suporte organizacional no teletrabalho compulsório impactam na dimensão gestão do teletrabalho do constructo qualidade de vida no teletrabalho compulsório. Os resultados demonstraram haver uma influência significativa entre suporte organizacional e a dimensão gestão do teletrabalho ($F(1, 82) = 19,204, p < 0,01; R^2_{ajustado} = 0,180$). Conforme pode ser visto, a variável suporte organizacional impactou significativamente a dimensão gestão do teletrabalho, explicando 18% do desfecho suporte

organizacional. O coeficiente de regressão B ($B = 0,498$, 95% [IC = 0,272 – 0,724] indicou que, em média, o aumento de um ponto nos níveis de suporte organizacional repercutiu no aumento de 0,498 pontos nos níveis de gestão do teletrabalho.

Tabela 15 – Análise de regressão simples suporte organizacional e gestão do teletrabalho

Modelo	B	Intervalo de Confiança do B	F	Sig.	R^2
1 Suporte Organizacional	0,498	0,272 – 0,724	19,204	0,000	0,180

a. Preditor: (Constante, Suporte organizacional)

b. Variável Dependente: Gestão do Teletrabalho

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Adiante foi realizada outra análise de regressão simples (método *forward*) com o objetivo de investigar em que medida os níveis de suporte organizacional no teletrabalho compulsório impactam na dimensão suporte tecnológico do constructo qualidade de vida no teletrabalho compulsório. Os resultados demonstraram haver uma influência significativa entre suporte organizacional e a dimensão suporte tecnológico ($F(1, 82) = 32,185$, $p < 0,01$; $R^2_{ajustado} = 0,273$). Conforme pode ser visto, a variável suporte organizacional impactou significativamente a dimensão suporte tecnológico, explicando 27,30% do desfecho suporte organizacional. O coeficiente de regressão B ($B = 0,597$, 95% [IC = 0,388 – 0,807] indicou que, em média, o aumento de um ponto nos níveis de suporte organizacional repercutiu no aumento de 0,597 pontos nos níveis de gestão do teletrabalho.

Tabela 16 – Análise de regressão simples suporte organizacional e suporte tecnológico

Modelo	B	Intervalo de Confiança do B	F	Sig.	R^2
1 Suporte Organizacional	0,597	0,388 – 0,807	32,185	0,000	0,273

a. Preditor: (Constante, Suporte organizacional)

b. Variável Dependente: Suporte Tecnológico

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Além disso, foi realizada a última análise de regressão simples (método *forward*) com o objetivo de investigar em que medida os níveis de suporte organizacional no teletrabalho compulsório impactam na dimensão condições físicas do constructo qualidade de vida no teletrabalho compulsório. Os resultados demonstraram haver uma influência significativa entre suporte organizacional e a dimensão condições físicas ($F(1, 82) = 8,242$, $p < 0,05$; $R^2_{ajustado} = 0,080$). Conforme pode ser visto, a variável suporte organizacional impactou significativamente a dimensão condições físicas, explicando 8% do desfecho suporte organizacional. O coeficiente

de regressão B ($B = 0,386$, 95% [IC = 0,119 – 0,654] indicou que, em média, o aumento de um ponto nos níveis de suporte organizacional repercutiu no aumento de 0,386 pontos nos níveis de condições físicas.

Tabela 17 – Análise de regressão simples suporte organizacional e condições físicas

Modelo	B	Intervalo de Confiança do B	F	Sig.	R^2
1 Suporte Organizacional	0,386	0,119– 0,654	8,242	0,005	0,080

a. Preditor: (Constante, Suporte organizacional)

b. Variável Dependente: Condições Físicas

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Por fim, para avaliar problemas nas variáveis interpretou-se a análise de multicolinearidade através do VIF de todas as regressões, em que se o valor for maior que 10 há o problema de multicolinearidade, nesta amostra não houve este problema, uma vez que, o valor de VIF foi igual a 1,00. Para avaliar os problemas na amostra (Outliers) foram solicitados alguns critérios (Resíduo padronizado, Mahalanobis Distance e Distância de Cook's). Para saber quantos casos tinham com desvio padrão acima de dois (limite até 5% da amostra) foi solicitado no SPSS os resíduos padronizados por ZRE, na amostra interpretada apenas 2 participantes com resíduo acima de 2 não representando 5% da amostra, ou seja, por esse critério (ZRE) os outliers não foram um problema. A respeito do critério Mahalanobis Distance, em que com $N = 100$, valores de Mahalanobis acima de 11 seria um valor problemático, na amostra não obteve nenhum acima de 11. Ademais, sobre a distância de Cook's, em que scores acima de 1 merecem atenção, na amostra não existiram casos acima desse limite aceitável pela literatura.

Nesse mesmo panorama, Paschoal, Torres e Porto (2010), em sua pesquisa com 403 servidores de uma organização pública, testaram o impacto do suporte organizacional nas dimensões relacionadas ao bem-estar no trabalho e foi identificado que o suporte organizacional possui impacto direto no bem-estar dos trabalhadores.

Ademais, pode-se observar a partir dos dados coletados neste estudo que os professores destacaram a falta de suporte material e tecnológico proporcionado pela instituição. Tendo em vista que ter percepções de suporte material significa que a organização proporciona aos trabalhadores as condições físicas de trabalho e materiais de qualidade, de maneira que esses fatores exercem influência direta no sentimento de bem-estar (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Em um estudo com o objetivo de analisar a influência do suporte organizacional nas vivências de prazer e sofrimento realizado no contexto hospitalar foi encontrada uma relação

altamente significativa entre essas vivências e o suporte, mostrando que os trabalhadores, quando percebem o suporte, vivenciam sentimentos de prazer no trabalho, por isso evidenciou-se que a variável suporte é promissora para a compreensão de experiências próprias positivas ou negativas no trabalho (TOMASI; RISSI; PAULI, 2020). Nessa mesma perspectiva, Estivalet *et al.* (2016) afirma que a variável suporte quando percebida pelos trabalhadores, está intimamente ligada aos aspectos positivos no trabalho, no sentimento de bem-estar e felicidade do trabalhador. Autores como Siqueira e Padovan (2008), afirmam que somente as práticas de QVT sem o devido suporte ao trabalho podem ser insuficientes para gerar satisfação ao trabalhador.

- Análise de regressão Qualidade de vida no Teletrabalho Compulsório e Saúde Mental

Foi realizada uma análise de regressão linear múltipla (método *forward*) com o objetivo de investigar em que medida as cinco dimensões de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório (Atividades do trabalho, gestão do teletrabalho, suporte tecnológico, condições físicas do trabalho, sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório) impactavam nos níveis de Saúde Mental. Os resultados demonstraram haver uma influência significativa de 2 fatores de Qualidade de Vida no Teletrabalho compulsório. Nas dimensões Atividades do teletrabalho e suporte Tecnológico na Saúde Mental ($F(2, 81) = 41,75, p < 0,05; R^2_{\text{ajustado}} = 0,495$). A tabela 15 apresenta os coeficientes para todos os preditores significativos. Conforme pode ser visto, a variável que mais fortemente impactou os níveis de Saúde Mental foi Atividades do teletrabalho, explicando 47,4% do desfecho. A outra variável suporte tecnológico, por sua vez, esteve relacionada com apenas 3,4% da variância de Saúde Mental. Entretanto, Gestão do teletrabalho ($B = -0,028, t = -0,316, p = 0,753$); Condições físicas de trabalho ($B = -0,014, t = -0,141, p = 0,888$); Sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório ($B = -0,137, t = 1,727, p = 0,088$) não apresentaram impacto significativo. Por fim, para avaliar problemas nas variáveis interpretou-se a análise de multicolinearidade através do VIF, em que se o valor for maior que 10 há o problema de multicolinearidade, nesta amostra não houve este problema, uma vez que, o valor de VIF foi igual a 1,412. Para avaliar os problemas na amostra (Outliers) foram solicitados alguns critérios (Resíduo padronizado, Mahalanobis Distance e Distância de Cook's). Para saber quantos casos tinham com desvio padrão acima de dois (limite até 5% da amostra) foi solicitado no SPSS os resíduos padronizados por ZRE, na amostra interpretada apenas 2 participantes com resíduo acima de 2 não representando 5% da amostra, ou seja, por esse critério (ZRE) os outliers não foram um problema. A respeito do critério Mahalanobis

Distance, em que com $N= 100$, valores de Mahalanobis acima de 11 seria um valor problemático, na amostra não obteve nenhum acima de 11. Ademais, sobre a distância de Cook's, em que scores acima de 1 merecem atenção, na amostra não existiram casos acima do limite aceitável pela literatura.

Tabela 18 – Variáveis preditoras de Saúde Mental

Preditores	Coeficientes padronizados				
	<i>Beta</i>	<i>t</i>	Sig.	<i>R</i> ²	ΔR^2
(Constant)	-	-0,530	0,598	-	-
Atividades do Teletrabalho	0,571	6,162	0,000	0,468	-
Suporte Tecnológico	0,218	2,351	0,021	0,495	0,034

Fonte: Elaborado pela autora, 2022

Na literatura pesquisada anteriormente à pandemia, observou-se quanto à percepção dos teletrabalhadores que o trabalho remoto diminuía o estresse e a ansiedade, aumentando os sentimentos de bem-estar, como felicidade e a alegria (ANDERSON; KAPLAN; VEGA, 2014). No entanto, com o momento pandêmico nunca vivido antes pela sociedade e com os protocolos de distanciamiento social para enfretar esse contexto, algumas discussões sobre o teletrabalho ganharam destaque: estudos na área de saúde física e mental dos trabalhadores, isolamento e a falta de contato social que afetam a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores (MOURÃO; ABBAD; LEGENTIL, 2020). Estudos revelam que em contextos incertos, como da Covid-19, o suporte aos trabalhadores orientado para as práticas de gestão pode aumentar o engajamento dos profissionais e diminuir o desgaste do trabalhador (ACUÑA-HORMAZABAL; MENDOZA-LLANOS; PONS-PEREGORT, 2021).

- Regressão Suporte Organizacional no teletrabalho compulsório e saúde mental

Foi realizada uma análise de regressão simples (método *forward*) com o objetivo de investigar em que medida os níveis de suporte organizacional no teletrabalho compulsório impactam na Saúde Mental. Os resultados demonstraram haver uma influência significativa entre suporte organizacional e a Saúde Mental ($F(1, 82) = 13,787, p < 0,01; R^2_{ajustado} = 0,133$). Conforme pode ser visto, a variável suporte organizacional impactou significativamente a saúde mental, explicando 13,30% do desfecho suporte organizacional. O coeficiente de regressão B ($B = 0,482, 95\% [IC = 0,224 - 0,740]$) indicou que, em média, o aumento de um ponto nos níveis de suporte organizacional repercutiu no aumento de 0,482 pontos nos níveis de saúde mental.

Em pesquisa feita por Bentley *et al.*, (2016), o apoio organizacional ao teletrabalhador foi associado ao aumento de satisfação do trabalho e uma redução da tensão psicológica sugerindo que fornecer o necessário apoio organizacional é imprescindível para melhorar a adequação do teletrabalhador ao ambiente e garantir resultados desejáveis no teletrabalho. Em relação ao aspecto emocional, Siqueira e Gomide (2004), defendem que o suporte organizacional é importante nas organizações, podendo atuar direta ou indiretamente nas necessidades dos trabalhadores nesse aspecto.

Em uma pesquisa, a partir de uma meta-análise de 70 artigos, feita por Borges (2012), a qual teve como base teórica o suporte organizacional percebido demonstrou que variáveis como justiça, suporte do supervisor, recompensas e condições favoráveis ao trabalho correlaciona-se fortemente com a percepção que os funcionários tem acerca do suporte organizacional. Por outro lado, características pessoais e variáveis demográficas possuem pouca influência. Esse estudo concluiu que indivíduos que possuem uma percepção que a organização oferece um alto nível de suporte, encontram maior prazer no trabalho e são mais comprometidos, como também sofrem menos com os sintomas ocasionados por situações de estresse. Sendo assim, a percepção do suporte no ambiente de trabalho implica diretamente na relação entre o indivíduo e a organização, estabelecendo um importante aspecto psicológico nas relações laborais (BERTHELSEN; HJALMERS; SODERFELDT, 2008).

Portanto, um dos aspectos que pode ser identificado no suporte organizacional consiste nas características e condições de trabalho resultantes das ações da instituição administradas aos seus profissionais e essas ações podem influenciar diretamente as emoções sentidas pelos trabalhadores.

Considerações Finais

Este estudo se propôs a analisar os níveis de qualidade de vida no teletrabalho compulsório, os níveis de saúde mental no trabalho, a percepção do suporte organizacional no teletrabalho compulsório e as relações entre essas variáveis em professores de uma instituição federal de ensino superior no Amazonas, no contexto da pandemia. Como também, investigar as dificuldades no teletrabalho compulsório e as melhorias para a realização do teletrabalho.

No que concerne à fundamentação qualitativa, observou-se que os participantes mencionaram sinteticamente como as dificuldades encontradas nesse período a falta de suporte da instituição, a falta de contato físico com os alunos e colegas de trabalho, falta de uma boa conexão de internet, de móveis adequados para o trabalho e uma demanda elevada de atividades e reuniões excessivas. Do outro lado, uma necessidade de melhorias que envolviam uma

internet melhor, equipamentos adequados, auxílio financeiro para obtenção de ferramentas de trabalho e capacitação.

Em sequência, foi avaliada a qualidade de vida no teletrabalho compulsório. Observou-se na dimensão atividades do teletrabalhador uma avaliação mediana, próxima de uma avaliação boa dos itens. Neste fator foi possível perceber que os participantes avaliaram mais positivamente os itens referentes a execução das atividades, a organização do trabalho e a presença de momentos livres durante o teletrabalho compulsório. No entanto, merece atenção itens que envolvem interrupções durante a execução das atividades, a manutenção de uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer e as relações de trabalho.

Na dimensão gestão do teletrabalho a avaliação também foi mediana. Itens com médias mais elevadas versavam sobre a cooperação entre os colegas, programação das tarefas com o chefe e a qualidade na comunicação entre os membros da equipe mostrando assim a união e o mútuo apoio durante um período desafiador. Na dimensão suporte tecnológico a avaliação novamente foi mediana, entretanto, um ponto de extrema atenção envolve a oferta de suporte da instituição nas atividades durante o teletrabalho, sendo o item mais negativamente avaliado obtendo uma avaliação ruim. Pode-se inferir que os participantes da pesquisa consideraram o suporte oferecido na pandemia inferior ao necessário para a realização do trabalho com qualidade.

Já no fator condições físicas de trabalho a avaliação foi considerada boa, porém com uma variabilidade alta nas respostas entre os participantes. Esta dimensão avaliou a utilização de móveis adequados, espaço físico apropriado e local com luminosidade apropriada, mas é importante destacar que a maioria dos trabalhadores adquiriram as ferramentas de trabalho sem ajuda de custo da universidade, sendo assim, os professores para obterem condições físicas adequadas tiveram que se adaptar com recursos próprios e não com o suporte da organização. Por fim, a dimensão que requer mais atenção corresponde a sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório. Este fator foi o mais negativamente avaliado com uma avaliação ruim da dimensão. A partir desse resultado pode-se demonstrar que para os participantes deste estudo o teletrabalho compulsório exigiu um maior comprometimento e que a carga de trabalho aumentou durante esse período.

Posteriormente foi analisada a saúde mental no teletrabalho compulsório. A avaliação da saúde mental foi mediana. Pontos de atenção envolveram a geração de cansaço físico e emocional dos participantes. É importante destacar que pelo período crítico analisado a questão da saúde mental no trabalho também foi perpassada pela ansiedade, medo e luto do momento pandêmico e histórico nunca vivido. Quanto à percepção do suporte organizacional oferecido

pela instituição, a maioria dos participantes da pesquisa discordou que a instituição forneceu equipamentos de trabalho e auxílio financeiro. Na avaliação geral de 0 a 10 do suporte fornecido a maioria dos participantes deram notas até 5, apontando a insatisfação dos professores a cerca deste tema. Por outro lado, eles afirmaram em maior número que a instituição forneceu cursos sobre novas tecnologias e que a instituição tomou providências para sanar dificuldades no teletrabalho compulsório.

A partir das análises gerais do questionário e com a finalidade de aprofundar nas análises estatísticas foi feita uma análise fatorial exploratória do questionário de suporte organizacional. Após dois procedimentos, a escala final ficou formada por 6 itens, obteve índices de adequação favoráveis e uma confiabilidade aceitável. Com isso, concluiu-se que o questionário criado foi adequado e fidedigno. Na realização de análises mais robustas foram identificadas correlações positivas e significativas entre as variáveis do constructo de qualidade de vida no teletrabalho compulsório, menos na dimensão sobrecarga. A variável saúde mental correlacionou de forma positiva e significativa com todas as outras variáveis, tanto de qualidade de vida no teletrabalho compulsório, quanto de suporte organizacional.

Além disso, também foram encontradas diferenças estatísticas entre as médias de professores que residem com filhos versus professores que residem sem filhos na dimensão atividades do teletrabalhador, em que professores que residiam com os filhos apresentaram médias menores e com um tamanho de efeito médio. Quando analisada a questão do gênero obteve-se diferença estatística nas médias dos níveis de saúde mental entre homens e mulheres, em que as mulheres tiveram médias menores quando comparadas com a dos homens, esse resultado ratifica resultados anteriores encontrados na literatura, os quais demonstram as desigualdades já existentes entre os gêneros.

Ademais, foram analisados os impactos das variáveis entre si. No primeiro momento foi analisado o quanto o suporte organizacional impactou as dimensões de qualidade de vida no teletrabalho compulsório. Os resultados demonstram haver influência em quatro dimensões em ordem de impacto: suporte tecnológico (23%), gestão do teletrabalho (18%), condições físicas (8%) e atividades do teletrabalhador (3,9%). Foi verificado também o impacto dos fatores da qualidade de vida no teletrabalho compulsório na saúde mental, neste aspecto apenas duas dimensões apresentaram influência significativa: atividades do teletrabalho, a qual impactou mais fortemente explicando 47,4% do desfecho e suporte tecnológico. Por fim, foi encontrado impacto significativo entre o suporte organizacional e a saúde mental no trabalho. Diante de todos esses resultados, é evidente a necessidade de um suporte organizacional efetivo fornecido

pela instituição para o trabalhador, uma vez que esta variável traz prejuízos na qualidade de vida no teletrabalho e na saúde mental.

Em referência aos objetivos desta dissertação, todos foram alcançados. Avaliou-se a qualidade de vida no teletrabalho Compulsório, identificou-se as percepções sobre o suporte organizacional durante o trabalho remoto emergencial, os indicadores de saúde mental e por fim, analisou-se o impacto do suporte organizacional na qualidade de vida no teletrabalho compulsório e na saúde mental. A hipótese I foi confirmada, uma vez que partes dos participantes apresentaram nos dados qualitativos percepções que o trabalho remoto emergencial impactou negativamente na qualidade de vida no teletrabalho compulsório e na saúde desses docentes universitários e nos dados quantitativos obteve-se uma avaliação mediana na maioria das dimensões e na saúde mental, por último, uma avaliação ruim no fator sobrecarga.

A respeito da hipótese II, em que a falta de suporte organizacional agravou a qualidade de vida no teletrabalho compulsório e a saúde dos docentes universitários de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas, também foi confirmada, pois nesta amostra a variável suporte correlacionou estatisticamente com quatro dimensões do constructo da qualidade de vida do teletrabalho compulsório e correlacionou significativamente de forma moderada com a variável saúde mental com uma variância compartilhada de 14,21%.

Por fim, a tese de que os professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas não possuíram o devido suporte organizacional e isso impactou negativamente na Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório e na saúde desses trabalhadores foi sustentada, pois conforme a literatura defende propiciar suporte organizacional engloba em um requisito importante na promoção da qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores, além disso foi possível defender que nesta amostra houve impacto significativos entre as variáveis. Ou seja, pode-se inferir que a partir do momento que a instituição não fornece o devido suporte, consequentemente a qualidade de vida no trabalho é atingida.

O resultado desta pesquisa mostrou a importância de um planejamento adequado quando envolve o teletrabalho, a necessidade de analisar as características individuais do trabalhador, os aspectos das atividades de trabalho a serem realizadas, treinamento para os gestores e trabalhadores e a necessidade primordial de um suporte material, financeiro, de gestão e emocional necessário. No entanto, é compreensível, que no primeiro momento, as instituições não possuíam conhecimentos fundamentais perante as novas demandas impostas pela pandemia da Covid-19. Uma vez que, um novo cenário foi estabelecido e muitas organizações não tinham mecanismos de enfretamento e continuidade das atividades nem

conhecimento para a implementação planejada e apropriada do trabalho remoto. Porém, com o passar do tempo e com a experiência adquirida, as instituições necessitavam interferir, mudar suas atitudes e promover um melhor suporte aos trabalhadores para proporcionar melhores condições de trabalho, melhor qualidade de vida no teletrabalho compulsório e uma melhor saúde mental no trabalho.

Esta pesquisa contribuiu para fornecer conhecimentos a partir das falas e opiniões dos próprios trabalhadores a cerca das necessidades que estão envolvidas na implementação de um trabalho remoto. Além disso, de preparar as instituições para qualquer outra demanda sanitária ou/e ambiental futura que imponha a sociedade medidas drásticas de distanciamento e isolamento social. No entanto, este estudo possui limitações: estes dados não podem ser generalizados, a amostra do estudo foi pequena, mesmo com todos os esforços e com toda a dificuldade que tem uma pesquisa *on-line* não foi possível obter uma amostra mais significativa. Sendo assim, as principais limitações desta pesquisa envolveram a dificuldade em obter a quantidade mínima ideal de participantes para realização das análises quantitativas e, assim, adquirir uma maior força da amostra, no entanto, foram realizados inúmeros contatos virtuais com a instituição, com os cursos e com as coordenadorias para a realização desta pesquisa. Como também, com a necessidade do distanciamento social e aulas *on-line*, devido a pandemia da Covid-19, o acesso aos professores foi dificultado não sendo possível a busca presencial de participantes para o estudo.

A articulação teórica e prática deste estudo é relevante para a organização pesquisada repensar seus projetos e suas estratégias de treinamento, formação docente, suporte organizacional, qualidade de vida e saúde mental no trabalho. Incentiva-se, portanto, a construção coletiva de políticas e programas que atendam, de forma mais eficaz, democrática, criativa e saudável, as singularidades das práticas docentes, para além das reuniões emergenciais que ocorreram durante a pandemia. É preciso refletir e ter posicionamento crítico para planejar e acompanhar todas as ações e dinâmicas da universidade, juntamente com todos os sujeitos que a constitui, para manter seu compromisso cidadão de promover benefícios e transformar a sociedade a partir do conhecimento científico.

Outros estudos poderão investigar estas variáveis com um maior poder amostral, comparar esses resultados com a qualidade de vida no trabalho presencial com o retorno das atividades nos espaços físicos das instituições. Além disso, podem incluir outros servidores das instituições federais de ensino superior como, por exemplo, adicionar como participantes os técnicos-administrativos. Ademais, pesquisas futuras poderão analisar de que forma prática as instituições educacionais estão oferecendo o suporte organizacional aos trabalhadores,

analisar quais são as dimensões mais determinantes e influentes para uma melhor percepção do suporte organizacional e quais políticas e ações as instituições educacionais promovem e precisarão promover para fornecer o devido suporte organizacional. Além de pesquisas presenciais para construção coletiva de cenários institucionais desejáveis e ideais com os atores deste contexto laboral com a finalidade de possibilitar espaços saudáveis e dignos de trabalho e promoção da qualidade de vida no trabalho. Sendo realizada pelas próprias instituições pesquisas anuais de avaliação a respeito dessas temáticas abordas nesta pesquisa escutando os próprios trabalhadores e pondo em práticas as melhorias necessárias. Integrar a QVT e o Suporte Organizacional no modelo de gestão das instituições com planos, projetos e políticas com a finalidade de promover sentimentos de bem-estar no trabalho, uma melhor percepção de suporte organizacional e estimular o debate entre os próprios trabalhadores e entre os trabalhadores e as instituições.

Conclui-se que o suporte organizacional teve impacto na qualidade de vida no teletrabalho compulsório e na saúde mental do trabalho. Proporcionar o devido suporte organizacional impacta diretamente na qualidade de vida no trabalho e na saúde mental, sendo primordial um olhar cuidadoso e efetivo das instituições para estes temas. Ademais o trabalho remoto obrigatório é uma alternativa para dar continuidade às atividades das instituições sem suspender trabalhos imprescindíveis para a sociedade, como a educação, mas com condições adequadas de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. S.; MOURÃO, L.; COSTA, R. B.; MARTINS, L. B.; LEGENTIL, J.; MIRANDA, L. Habilidades para Teletrabalho em Casa: Construção e Evidências de Validade da Escala. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 21, n.3, p. 1655-1664, 2021.

ABBAD, G. S.; LEGENTIL, J. Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da COVID-19. In M. M. Moraes (Ed.), **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho** (pp. 45-58, Vol. 2, Coleção O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia). Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/download/281>

ABBAD, G. S. et al. Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. **Revista Psicologia: Organização e trabalho**. v. 19, n. 4, p. 772-780, 2020. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a06.pdf>. Acesso em: 20 DE NOV 2022

ABBAD, G.; FREITAS, I. A.; PILATI, R. Contexto de trabalho, desempenho competente e necessidades em TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G.; MOURÃO, L. (Org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006. Cap. 12, p. 231-254.

ABDI, H. Factor rotations in factor analyses. In: M. Lewis-Beck, A. Bryman & T. Futing (Orgs.), **Encyclopedia of social sciences research methods** (pp. 1-8). Thousand Oaks, CA: Sage, 2003.

ABREU, N. R.; BALDANZA, R.F.; GONDIM, S.M.G. Os grupos focais on-line: das reflexões conceituais a aplicação em ambiente virtual. **R. Tecn. Sist. Inf**, v.6, n.1, p. 05-24, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jistm/a/7B4hf9XhN96G7RNdJ6kCSPx/?lang=pt>. Acesso 20 de maio 2021

ACUÑA-HORMAZABAL, Á., MENDOZA-LLANOS, R., PONS-PEREGORT, O. Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. **Estudios Gerenciales**, v. 37, n.158, p.104-112, 2021.

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18160/estrategias-de-recursos-humanos-e-gestao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho--o-stress-e-a-expansao-do-conceito-de-qualidade-total>. Acesso em: 20 de maio 2021

ALBUQUERQUE, V, *et al.* Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Revista Subjetividades**, v. 15, n. 2, p. 287-301, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/5036>. Acesso em: 22 de maio de 2021

ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D., SHOCKLEY, K. M. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. **Psychological Science in the Public Interest**,

Vol. 16(2) 40 –68, 2015. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1529100615593273>. Acesso em: 10 de set 2022

ANDRADE, L. L. S. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho**. Dissertação (Mestrado profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília. Brasília, 2020.

ANTLOGA, C. S. X. **Práticas Gerenciais e Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso das Micro e Pequenas Empresas do Setor de Serviços de Alimentação**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

ANTLOGA, C. S.; CARMO, M. M.; KRUGER, L. Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro. **Psic. Rev.**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 83-108, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/38571>. Acesso em: 10 de junho 2021.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, SP: Cortez, 2010.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, A. L. DE et al. Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, v. 9, 16 ago. 2019. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/3195>. Acesso em: 25 de maio de 2021.

ARAÚJO, et al. Residência é residência, trabalho é trabalho: estudo quali-quantitativo sobre o trabalho remoto de professores universitários durante a pandemia da COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 9, p.1-16

ASELAGE, J.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. **Journal of Organizational Behavior**, vol. 24, n. 5, p. 491-509, 2003. Disponível em: <http://www.eresearchcollaboratory.com/Theory%20integration.pdf>. Acesso em: 20 de out 2022

ASPAROUHOV, T.; MUTHEN, B. **Simple second order chi-square correction**. Unpublished manuscript, 2010. Acesso em: https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf.

BACCIN, E. V.; SHIROMA, E. O. A intensificação e precarização do trabalho docente nos institutos federais. **Rev. Pedagógica**, Chapecó, v. 18, n. 39, p. 129-150, 2016. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/3619>. Acesso em: 24 de maio 2021.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Portugal: Edições 70, 1977.

BATISTA, P. N.. **O Consenso de Washington: A visão neoliberal dos problemas latino-americanos**, Caderno Dívida Externa no 6, 2o ed., PEDEX, São Paulo, 1994.

BAPTISTA, M. N.; CARDOSO, H. F.; SANTOS, A. A. A.; NORONHA, A. P. P. **ESUL**: Escala de Suporte Laboral. Editora Hogrefe. São Paulo, 2016.

BENTLEY, T. A., et al. The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach. **Appl Ergon**, 2016. 52:207-15. doi: 10.1016/j.apergo.2015.07.019.

BERGERON, J. F. La qualité de vie au travail: de quoi parle-t-on? **Revue Commerce**, v. 84, n. 1, p. 55-56, 1982.

BERTHELSEN, H.; HJALMERS, K.; SODERFELDT, B. Perceived social support in relation to work among Danish general dental practitioners in private practices. **European Journal of Oral Sciences**, vol. 116, n. 2, p. 157-163, 2008. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18353010/>. Acesso em: 24 de maio 2021

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 2, n. 4, p. 106-127, 2008. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>. Acesso em: 01 de junho 2021.

BORGES, E. A. **Percepção do Suporte organizacional e intenção de rotatividade: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior**. Monografia (Administração), Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

BORGES, L. DE O.; BARROS, S. C.; MAGALHÃES, N. S. Quality of working life: Conceptions in Brazilian federal universities. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, p. 1–12, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/dvtxtvFrhnFsDnfp36dCTDq/?lang=en>. Acesso em: 02 de junho 2021

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, v.28, n.101, p.1503-1523, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/9WptVJrmQdsdtW4fZ9VHgkh/?lang=pt>. Acesso em: 15 de maio 2021.

BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. New York: The Guilford Press, 2006.

BRASIL. Ministério da Educação. Coronavírus: monitoramento das instituições de ensino. **Portal do Ministério da Educação**. Brasília, DF, 2020f. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/coronavirus/>. Acesso em: 02 maio 2020.

BROOKS, S. K. *et al.* The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, Londres, v. 395, n. 10227, p. 912-920, 2020. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext). Acesso em: 11 jul. 2021.

BUDAL SCHMIDT, J.; LOPES, F. M.; PEREIRA, S. L. Impacto da pandemia no trabalho docente no ensino superior. **Monumenta - Revista de Estudos Interdisciplinares**, v. 1, n. 2, p. 191-213, 15 jan. 2021. Disponível em: <https://monumenta.emnuvens.com.br/monumenta/article/view/44>. Acesso em: 07 nov. 2021.

BULÍŃSKA-STANGRECKA, H.; BAGIEŃSKA, A. The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 4, p. 1903, 16 fev. 2021.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M.. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 2, p. 513-518, dez. 2013. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2013000200016&lng=pt&nrm=iso. acessos em 25 out. 2022.

CANUTO, A. *et al.* Paralelo qualitativo entre grupos focais presenciais e virtuais: Limitações e potencialidades vistas a partir do Iramuteq. **New Trends in Qualitative Research**, [S. l.], v. 7, p. 128–144, 2021. DOI: 10.36367/ntqr.7.2021.128-144. Disponível em: <https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/313>. Acesso em: 18 jan. 2022.

CARDONI, N. C.; CHIRELLI, M.Q.; PIO, D. A. M. Grupo focal com residentes multiprofissionais no contexto da pandemia COVID-19: Relato de experiência. **New Trends in Qualitative Research**, [S. l.], v. 8, p. 18–25, 2021. DOI: 10.36367/ntqr.8.2021.18-25. Disponível em: <https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/383>. Acesso em: 18 jan. 2022.

CHAUI, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, p. 5–15, dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/n5nc4mHY9N9vQpn4tM5hXzj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 de junho 2021.

COHEN, J. Statistical Power Analysis. **Current Directions in Psychological Science**, v.1, n. 3, p. 98-101, 1992. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/20182143>. Acesso em: 20 de out 2022

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. (2 ed) Academic press, 1988.

CONNOR, J. et al. (2020). Health risks and outcomes that disproportionately affect women during the Covid-19 pandemic: A review. **Social Science & Medicine**, 266, 113364. Doi: [10.1016/j.socscimed.2020.113364](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113364). Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32950924/>

COSTA, R. **O mundo do trabalho docente e o esgotamento psíquico**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Ciências e Letras ASSIS, Universidade Estadual de Paulista. São Paulo, p. 182. 2017.

COVACS, J. M. **Bem-estar no trabalho: O impacto dos valores organizacionais e percepções de suporte organizacional e percepções de justiça**. Dissertação (Psicologia da Saúde), Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2006.

CRESWELL, J. W. Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. **Pesquisa de Métodos Mistos**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

DARICS, E. E-Leadership or “How to Be Boss in Instant Messaging?” The Role of Nonverbal Communication. **International Journal of Business Communication**, [S. l.], v.57, n. 1, p. 3–29, 2020.

DAMASIO, Bruno Figueiredo. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. **Aval. psicol.**, Itatiba, v. 11, n. 2, p. 213-228, ago. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 28 nov. 2022.

Decreto no 9.394, de 20 de dezembro de 1996 [S. l. BRASIL. Ministério da Educação. Coronavírus: monitoramento das instituições de ensino. **Portal do Ministério da Educação**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/coronavirus/>. Acesso em: 02 Jun 2020. BRASIL.

DEJOURS, C. & ABDOUCHELI, E. (1982). Desejo ou Motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (1994). **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da escola dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas.

DEJOURS, C. & ABDOUCHELI, E. (1990). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da escola dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **O trabalho vivo, trabalho e emancipação** (vol.2). Brasília: Parelo 15, 2012b.

DEJOURS, C. **O trabalho vivo: sexualidade e trabalho** (vol.1). Brasília: Parelo 15, 2012a.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe. Trabajar hoy: Nuevas formas del sufrimiento y de acción colectiva. In: WLOSKO, Miriam; ROS, Cecilia (Coord.). El trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Remedios de Escalada: Universidad Nacional de Lanús, 2019. Disponível em: http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/MON/Wlosko_M_y_Ros_C_Trabajo_2019.pdf. Acesso em: 09 de dezembro de 2021.

DE VRIES, H.; TUMMERS, L.; BEKKERS, V. The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric? **Review of Public Personnel Administration**, [S. l.], v. 52, n. 3, Feb. 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0734371X18760124>. Acesso em: 20 de set 2022

DIAS, A. C. B.; CHAVEIRO, N.; PORTO, C. C. Quality of life of the work of physical therapy course teachers in goiânia in the state of Goiás, Brazil. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 23, n. 9, p. 3021–3030, 1 set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/3QX4dxkYWgf3L8wz387KLzt/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15 de maio 2021.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 jun 2021.

DRUCKER, P. F. **Fator humano e desempenho**: o melhor de Peter Drucker sobre administração. São Paulo: Pioneira, 1981.

DUARTE, A. B. S. Grupo Focal Online e Offiline como técnica de coleta de dados. **Info. & Soc.: Est.**, João Pessoa, v.17,n.1, p. 75-85, jan./abr., 2007. Disponível em: https://brapci.inf.br/_repositorio/2010/11/pdf_51bcc64139_0012782.pdf. Acesso em: 24 de junho 2021.

DZIUBAN, C. D.; SHIRKEY, E. C. . When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. **Psychological Bulletin**, v.81, n.6, p. 358-361, 1974.

EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON,S.; SOWA,D. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v.71, p. 500-507, 1986. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1986-31507-001>. Acesso em: 01 de julho 2021.

Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, **Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office**, Geneva, 2017. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf. Acesso: 24 jun 2021.

ESTIVALETE, V. D. F. B.; DE ANDRADE, T.; FALLER L. P.; STEFANAN, A. A.; SOUZA, D. L. Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. **Revista de Administração da Unimep**, v.14, n.2, p. 31-56, 2016.

EUSTÁQUIO MOREIRA, G.; APARECIDA MESQUITA OLIVEIRA, M.; VAZ LOPES, A.; JÚLIA PANTOJA, M. Concepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade com base na literatura. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 21, n. 1, 2018. DOI: 10.5216/sec.v21i1.54932. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/54932>. Acesso em: 9 out. 2022.

FANDINO, A. *et al.* Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model evidences for management. **International Journal of Business and Social Science**, V.6, n.11, p. 1-10, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/301650139_Organizational_Anomie_Professional_SelfConcept_and_Organizational_Support_Perception_Theoretical_Model_Evidences_for_Management. Acesso em: 24 jun, 2021.

FARO, A. *et al.* COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. **Estudos em Psicologia**, Campinas, v. 37, e200074, 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2020000100507&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 jul. 2020.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERRANDO, P. J.; LORENZO-SEVA, U. Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. **Educational and Psychological Measurement**, v. 78, p. 762-780, 2018.

FERREIRA, M. C.; FALCÃO, J. T. R. (2020). Work in the context of COVID-19 pandemic, mental health, and quality of work life: essential guidelines. In M. Moraes (Ed.). **The impacts of the pandemic on workers and their work relationship** (pp. 23-30). Porto Alegre: Artmed.

FERREIRA, J. B.; MACEDO, K. B.; MARTINS, S.R. Real do Trabalho, sublimação e Subjetivação. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F.O. ; MENDES, A.M. (org.), **Trabalho & Prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015.

FERREIRA, L. H.; BARBOSA, A. Quarantine lessons: Limits and possibilities of teaching performance in times of social isolation. **Praxis Educativa**, v. 15, 2 jul. 2020.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319–327, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSOSjG3vJ8CgB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 01 de julho 2021.

FERREIRA, R. R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP Management Journal**, v. 44, n. 2, p. 147–157, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417531005>. Acesso em: 29 de junho 2021

FERRER, R. COVID-19 Pandemic: the greatest challenge in the history of critical care. **Medicina Intensiva**, v. 44, n. 6, p. 323–324, 1 ago. 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32376091/>. Acesso em: 10 de julho 2021

FERREIRA, L. G.; FERRAZ, R. D.; FERRAZ, R. de C. S. N. Trabalho docente na pandemia: discursos de professores sobre o ofício. **fólio - Revista de Letras**, [S. l.], v. 13, n. 1, 2021. DOI: 10.22481/folio.v13i1.9070. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/folio/article/view/9070>. Acesso em: 10 nov. 2021.

FIGUEIRA, T.G.; FERREIRA, M.C. QVT: “Sentir-se bem depois de um dia de trabalho”. **Revista Laborativa**, v. 2, n. 1, p. 27-45, 2013. Disponível em: <https://xdocs.com.br/doc/sentir-se-bem-no-trabalho-6nw1e93v4281>. Acesso em: 28 de junho 2021

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. DE; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28–46, jan. 2020. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/74605>. Acesso em: 01 de junho 2021.

FINCATO, DENISE. Teletrabalho na Reforma Administrativa Brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, p. 58–72, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>. Acesso em: 03 de junho 2021.

FRANKLIN, S. B., et al . Parallel Analysis: A method for determining significant principal components. **Journal of Vegetation Science**, v. 6, n. 1, p. 99-106,1995.

GASPAR, M. A. *et al.* Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 1029–1052, 2011.

GE, C. et al. Quality of life among Chinese college teachers: a cross-sectional survey. **Public Health.**, [s. l.], v. 125, n. 5, p. 308-310, 2011. Disponível em: [http://www.publichealthjrnal.com/article/S0033-3506\(11\)00067-9/pdf](http://www.publichealthjrnal.com/article/S0033-3506(11)00067-9/pdf). Acesso em: 24 jun 2021.

GODOY L.; FERREIRA, M.G.G. **Diretrizes Ergonômicas para o Teletrabalho em Home-office**. In: 13º Congresso Pesquisa e Desenvolvimento em Design, 2018, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: Blucher, 2019, p. 5358-5368.

GOMES, K. K. et al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 18–28, 2017. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n1a04.pdf>. Acesso em: 01 de julho 2021.

GONDIM, S. M. G.; MORAIS, F. A.; BRANTES, C. A. A. Competências socioemocionais: Fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v.14, n.4, p. 394- 406. 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400006

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

GOULDNER, AW. The norm of reciprocity: A preliminary statement. **American Sociological Review**, v. 25, n. 2, p.161, 1960. DOI: 10.2307/2092623

GORSUCH, R. L. **Factor analysis** (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1983.

GRADELLA JÚNIOR, O. Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 1, p. 133-148, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25743>. Acesso em: 19 de maio 2021.

GREEN, N. ., TAPPIN, D. ., & BENTLEY, T. Exploring the Teleworking Experiences of Organisations in a Post-Disaster Environment. **New Zealand Journal of Human Resources Management**, v. 17, n. 1, p. 1,19, 2017.

GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. **Revista de Administração (RAUSP)**, v. 45, n. 1, p. 57-69, 2010.

GUSSO, H. L. et al. Ensino Superior em Tempos de Pandemia: Diretrizes a gestão universitária. **Educação & Sociedade**, v. 41, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/pBY83877ZkLxLM84gtk4r3f/?lang=pt>. Acesso em: 05 de junho.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v.60, n. 2, p. 159, 1975.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. A. S. Sant'Anna & A. C. Neto (Trad.). Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAUKOOS, J. S.; LEWIS, R. J. Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with "difficult" distributions. **Academic Emergency Medicine**, v. 12, n.4, p. 360-365, 2005.

HAUCK-FILHO, N.; TEIXEIRA, M. A. P.; MACHADO, W. L.; BANDEIRA, D. R. Marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade em adolescentes. **Psico-USF**, v.17, n. 2, p. 253-261, 2012.

HODGES, C.; MOORE, S.; LOCKEE, B.; TRUST, T.; BOND, A. The difference between emergency remote teaching and online learning. **Educause Review**, Washington, 27 mar. 2020. Disponível em: <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>. Acesso em: 24 jun. 2021.

HOFFMANN, C. et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avancados**, v. 31, n. 91, p. 257-276, 1 set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/GPrGfxy69Xj5YHrSKLVSWHJ/?lang=pt>. Acesso em: 03 de junho 2021.

HOGARTY, K. Y.; HINES, C. V.; KROMEY, J. D.; FERRON, J. M.; MUMFORD, K. R. The quality of factor solution in exploratory factor analysis: The influence of sample size, communality, and over determination. **Educational and Psychological Measurement**, v. 65, n. 2, p. 202-226, 2005.

HORN, J. L. A rationale and technique for estimating the number of factors in factor analysis. **Psychometrika**, v. 30, n. 1, p. 179-185, 1965.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St Paul: Ed Minn, 1985.

HUTCHESON, G. D.; SOFRONIOU, N. **The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models**. London: Sage Publications, 1999.

International Labour Organization [ILO]. COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses (**ILO Monitor Number 1**). pp. 1-15, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf. Acesso em: 14 de out 2022

JAWAHAR, I. M.; HEMMASI, P. Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: the mediating role of job and employer satisfaction. **Women in Management Review**, v. 21, n.8, p. 643-661, 2006.

JOYE, C. R.; MOREIRA, M. M.; ROCHA, S. S. D. Educação a Distância ou Atividade Educacional Remota Emergencial: em busca do elo perdido da educação escolar em tempos de COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. e521974299, 24 maio 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4299>. Acesso em: 28 de junho 2021.

JÚNIOR, J. D. R. S.; FARGONI, E. H. E. Future-se: The ultimatum in the Brazilian State University. **Educação e Sociedade**, v. 41, p. 1–17, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/LMDCRm4wrJPrZBbWCNrM3pj/?lang=pt>. Acesso em: 28 de maio 2021.

KALPOKIENÉ, V.; KAZLAUSKIENÉ, L. Family-work Spillover and Spouse Relationship Connection. **Social Work**, v. 13, n. 1, p. 50-61, 2014.

KAZEKAMI, S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. **Telecommunications Policy**, v. 44, n. 2, p.101868, 2020.

KNIFFIN, K.M., et al. COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. **American Psychologist**, v. 76, n.1, p.63-77, 2021. DOI: 10.1037/amp0000716

LAKSHMI, V.; RIGAM, R.; MISHRA, S. Telecommuting – A Key Driver to Work-Life Balance and Productivity. **IOSR Journal of Business and Management**, v. 19, Issue 1, p. 20-23, 2017. Disponível em: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue1/Version-3/B1901032023.pdf>. Acesso em: 08 de ago 2022

LALLA JUNIOR, J. R. De. Desafios, dificuldades e incertezas no trabalho do professor universitário: Estudo de caso em uma universidade pública no interior do Estado de São Paulo. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Botucatu, 2019.

LERVOLINO, S. A.; PELICIONI, M. C. F. A utilização do grupo focal como metodologia qualitativa na promoção da saúde. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 35, n. 2, p. 115–121, jun. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reensp/a/kFzCC9Dfbfv7WzPNQbJZVmF/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 02 de julho 2021.

LIMA, D. G.; LIMA, R. L. A precarização do trabalho docente no contexto da universidade operacional e suas inflexões na condição do professor substituto. **Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 60, p. 86-99, 2017.

LIMA, H. K. B. **Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho no contexto do Poder Legislativo do Distrito Federal**.Dissertação (Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Brasília, Brasília 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LORENZO-SEVA, U.; FERRANDO, P.J. **Robust Promin**: a method for diagonally weighted factor rotation. Technical report, URV. Tarragona, Spain, 2019.

LORENZO-SEVA, U.; FERRANDO, P. J. FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. **Behavior Research Methods**, v. 38, n.1, p. 88-91, 2006.

LUDWIG, A. C.W. **Fundamentos e prática de metodologia científica**. Vozes, 2009.

MAIA, C.; MATTAR, J. **ABC da EaD: a educação a distância hoje**. São Paulo: Pearson, 2008.

MANCEBO, D.; SILVA JÚNIOR, J. DOS R.; SCHUGURENSKY, D. A educação superior no Brasil diante da mundialização do capital. **Educação em Revista**, v. 32, n. 4, p. 205–225, dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/WFgZf9XLF5RNnB9mjYdN8Mr/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 de maio 2021.

MANCEBO, D. Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. **Revista USP**, [S. l.], n. 127, p. 105-116, 2020. DOI: 10.11606/issn.2316-9036.i127p105-116. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/180086>. Acesso em: 18 nov. 2021.

MARCHAND, P.; RATINAUD, P. L'analyse de similitude appliquéé aux corpus textuelles: les primaires socialistes pour l'élection présidentielle française. **In Actes des 11eme Journées internationales d'Analyse statistique des Donnée Textuelles**. JADT 2012, p. 687-699, 2012. Liège, Belgique.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. Vol. 1, 1983 Livro Primeiro: o processo de produção do capital. 5a.ed. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural (Obra original publicada em 1867).

MARZALL, L. F. et al. Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma Instituição de ensino superior. **PRETEXTO**, v. 21, n. 4, p. 7–26, 2020. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/6113>. Acesso em: 12 julho 2021.

MEDEIROS, L. F. R. DE; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho- uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, v. 8, n. 9, p. 9–34, 2011. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359565902.29-arquivo.pdf>. Acesso em: 23 de junho 2021.

MELO, E. R. Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área de Tecnologia da Informação. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia), Universidade de Lisboa, Lisboa, 2011.

MENDES, A. M. **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. 1^a ed. [s.l.] Juruá Editora, 2008.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 15, p. 1-3, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFnZzn/?lang=pt>. Acesso em: 10 de Dez 2021.

MENDOÇA, M. **A inclusão dos “home offices” no setor residencial no município de São Paulo**. Tese (Tecnologia da Arquitetura), Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994. 80p.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo**. Relatório de Pesquisa (Administração CEPEAD/FACE), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1994.

MOREIRA, G. E. et al. Concepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade com base na literatura. **Resumo Soc. e Cult**, n. 1, p. 219–231, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fcs/article/view/54932>. Acesso em 10 julho 2021.

MORETTI, A.; MENNA, F.; AULICINO, M.; PAOLETTA, M.; LIGUORI, S.; IOLASCON, G. Characterization of home working population during COVID-19 emergency: A cross-sectional analysis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. v. 17, n. 17, p. 6284, 2020.

MOURÃO, L., FAIAD, C., COELHO JUNIOR, F.A. Análise psicométrica da escala de heteroavaliação de estilos de liderança. **Estudos de Psicologia**, v.21, n.3, p.293-304. 2016.

MOURÃO, L.; ABBAD, G. d. S. ; LEGENTIL, J. E-Leadership: Lessons Learned from Teleworking in the COVID-19 Pandemic. In M. Mohiuddin, B. KHALID, M. S. A.; AZAD; S. ED-DAFALI (Eds.), **Leadership in a Changing World - A Multidimensional Perspective**, 2021. IntechOpen.

NILLES, J. **Making Telecommuting Happen: a guide for telemanagers and telecommuters**, New York: International Thomson Publ./ van Nostrand Reinhold, 1994.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A. DE; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 2, p. 29-51, 1999. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/66>. Acesso em: 12 julho 2021.

OLIVEIRA, A. DA S. D.; PEREIRA, M. DE S.; DE LIMA, L. M. Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 21, n. 3, p. 609–619, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/V3Twyq9cC536hK6PyGqhQBQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 de junho 2021.

OLIVEIRA, M. A. M. et al. Qualidade de Vida no Teletrabalho Obrigatório em Organizações Públicas: preditores individuais. **XLV Econtro da ANPAD-ENANPAD 2021**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/355167750_Qualidade_de_Vida_no_Teletrabalho_Obrigatorio_em_Organizacoes_Publicas_preditores_individuais_Autoria. Acesso em: 10 de dezembro 2021.

PANTOJA, M. J.; OLIVEIRA, M. A. M.; ANDRADE, L. L. S. de. Qualidade de Vida

no Teletrabalho (e-QVT) Obrigatório: diagnóstico de gestores no setor público brasileiro. **Revista da UI_IPSantarém**. Edição Temática: Ciências Exatas e das Engenharias. Número especial: Conferência Internacional Cooperação Internacional, multiculturalidade, trabalho colaborativo e ambientes mais inclusivos, sustentáveis e resilientes. v. 9, n. 4, p. 23-37, 2021.

PANTOJA, M. J., ANDRADRE L. L. S. & OLIVEIRA, M. A. M, A. Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. Conferência Virtual A Transformação Digital e Tecnologias da Informação em Tempo de Pandemia. **Revista da UI_IPSantarém**. Edição Temática: Ciências Exatas e Engenharias, v.8, n. 4, p. 80-94, 2020. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975/16081> Acesso em: 13 de julho 2021.

PANZIERA, T. Andifes informa que 80% das universidades federais aderiram ao ensino remoto de emergência. Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 20 ago. 2020. Disponível em: <https://www.ufms.br/andifes-informa-que-80-das-universidades-federais-aderiram-ao-ensino-remoto-de-emergencia>. Acesso em: 20 de junho 2021.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Rev. adm. Contemp.** v. 14, n. 6, p. 1054-1072, dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/LTYcnrsX4NFGBBLvkwwQphb/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 de julho.

PASCHOAL, T. (2008). **Bem-estar no trabalho**: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/5551>. Acesso em: 08 de jun 2022

PASQUALI, L. (1999). **Análise fatorial**: um manual teórico-prático. Brasília: Editora UnB.

PAULI, J.; CERUTTI, P. S.; ANDRÊIS, S. A. Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 11, p. 50, 8 jul. 2018. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/5394>. Acesso em: 10 de julho 2021.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no ensino superior**. São Paulo. Cortez Editora, 2002.

PIMENTEL, S. R.; KURTZ, D. J. Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Health Review**, v.4, n. 2, p. 5679-5697, Curitiba, Mar./Apr. 2021.

PEREIRA, et al. Formação docente: o contexto de pandemia COVID-19 e a atuação docente universitária no Brasil. **Research, Society and Development**, v. 10, n.12, p. 1-13, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i13.20800.

PIRES, M.; REIS, J. R. Globalização, neoliberalismo e universidade- algumas considerações . **Interface Comunicação, Saúde, Educação**, v. 3, n. 4, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/TTsVTDvNYxcSpJQKdZHPS3M/?lang=pt>. Acesso em: 06 de junho 2021.

PIZZIO, A.; KLEINI, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior. **Educação & Sociedade**, v.36, n. 131, p. 493-513, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/7BcbWwcjsvBHWhFvnNH7Ymx/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 jun 2021

QUEIROGA, F.; BRANDÃO, H. P.; ANDRADE, J. E.B. **Escala de percepção de suporte organizacional** – versão reduzida. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A, organizadores. Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho: Um Olhar a partir da Psicologia. Artmed Editora, 2015.

QUEIRÓZ, M. F. F.; EMILIANO, L. L. Ser docente no Século XXI: o trabalho em uma universidade pública brasileira. **Revista Katál.**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 687-699, set/dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p687/44341>. Acesso em: 25 jun. 2021.

Regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 25 maio 2017. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20238603/do1-2017-05-26-decreto-n-9-057-de-25-de-maio-de-2017-20238503. Acesso em: 24 jun. 2021.

RECKASE, M. D. The difficulty of test items that measure more than one ability. **Applied Psychological Measurement**, v.9, p. 401-412, 1985.

REZNIK J.; HUNGERFORD C.; KORNHABER R.; CLEARY M. Home-based work and ergonomics: **Physical and psychosocial considerations**. **Mental Health Nursing**. p.1-5, 2021.

RHOADES, L.; EISENBERGER, R. (2002). Perceived Organizational Support: a review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 4, p. 698-714. Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.561.8147&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 02 de julho 2021.

RIBEIRO, C.A.O.; CAMPOS, L.N.M. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Tecer**, v.2, n. 2, p. 28-39, 2009. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-izabela/index.php/tec/article/view/201>. Acesso em: 8 de julho 2021.

ROBERTO LALLA JÚNIOR, J. DE. **Desafios, dificuldades e incertezas no trabalho do professor universitário. : Estudo de caso em uma universidade pública no interior do Estado de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista. Botucatu, p. 132. 2019.

ROCHA, C. T. M. DA; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018. UFMS, 20 ago. 2020. Disponível em: <https://www.ufms.br/andifes-informa-que-80-das-universidades-federais-aderiram-ao-ensino-remoto-de-emergencia/>. Acesso em: 24 jun. 2021

RODRIGUES, A. M. D. S. et al. Teaching work social temporality in a public university and health. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1829–1838, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/qDpBmVgw4JJn5FcvjzCcyjm/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 20 de junho 2021.

RODRIGUES, A. M. DOS S.; SOUZA, K. R. DE. Trabalho e saúde de docentes de universidade pública: o ponto de vista sindical. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, n. 1, p. 221–242, abr. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/JhFbJXDgVcdwYhshvMjyQ3J/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 22 de junho 2021.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROTENBERG, L.; CARLOS, R. S. L. How social acceleration affects the work practices of academics: A study in Brazil. **German Journal of Human Resource Management**, v. 32, n. 3–4, p. 257–270, 1 jan. 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2397002218788781>. Acesso em: 28 de junho 2021.

SANDALL, H., MOURÃO, L. Job performance: Challenges for workers and managers. In: QUEIROGA, F., editor. **Work and Containment Measures for COVID-19**: Contributions from Work and Organizational Psychology in the pandemic Context, Home Office Guidelines in the COVID-19 Pandemic. Vol. 1. Porto Alegre: Artmed, pp. 19-25, 2020.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P.B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SANCHEZ, H. M. et al. Impact of health on quality of life and quality of working life of university teachers from different areas of knowledge. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 24, n. 11, p. 4111–4123, 1 nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/y67sbpNhVfFF4BmWLFf4ZHt/?lang=pt>. Acesso em: 29 de junho 2021.

SANTOS, J. L. G. DOS et al. Integração entre os Dados Quantitativos e Qualitativos em uma Pesquisa de Métodos Mistos. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 26, n. 3, 28 set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/cXFB8wSVvTm6zMTx3GQLWcM/?lang=pt>. Acesso em: 05 de julho 2021.

SANTOS JUNIOR, V. B.; DA SILVA MONTEIRO, J. C. (2020). Educação e covid-19: as tecnologias digitais mediando a aprendizagem em tempos de pandemia. **Revista Encantar-Educação, Cultura e Sociedade**, 2, 01-15.

SARDI CERUTTI, P. et al. Motivação organizacional: relação com o suporte e conflito trabalho-família. p. 60–74, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/323669813_MOTIVACAO_ORGANIZACIONAL_RELACAO_COM_O_SUPORTE_E_O_CONFLITO_TRABALHO-FAMILIA. Acesso em: 01 de julho 2021.

SCHMITCKE, D. S. J., NEHRING, C. M. Grupo Focal enquanto instrumento de formação continuada de professores. *In: Encontro Nacional de Educação (ENACED). Anais*. XXI, 2020, n.1. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/enacedesiepec/article/view/18744>. Acesso em: 17 de jan. 2022.

SGUISSARDI, V.; SILVA JUNIOR, J. R. **O trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico**. 2. Ed. Uberlândia: Navegando Publicações, 2018.

SILVA, R.C. A falsa dicotomia qualitativo-quantitativo: Paradigmas que Informam nossas Práticas de Pesquisas. *In: Romanelli, G.; Biasoli-Alves, Z.M.M. (orgs). Diálogos Metodológicos sobre Prática de Pesquisa*. Ribeirão Preto: Regis- Summa, 1998, p. 159-174.

SIQUEIRA, M.M.M.; PADOVAM, V.A.R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psic.: Teor. e Pesq.*, v. 24, n. 2, p. 201-209, junho, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09>, acesso em 10 de nov. de 2022.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE, S. J.; Vínculos do indivíduo com a organização e com o trabalho. *In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. (Org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.300-328

SOARES, T. P., **Qualidade de Vida no Trabalho e Terceirização: o olhar dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2019.

SOBRATT. Cartilha de Orientação para Implementação e Prática do Teletrabalho. <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. p. 1-20, 1 nov. 2020. Disponível em: Acesso em: 25 jun. 2021.

SOUZA, L. K. DE. Recomendações para a Realização de Grupos Focais na Pesquisa Qualitativa. *PSI UNISC*, v. 4, n. 1, p. 52-66, 4 jan. 2020. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/article/view/13500>. Acesso em: 18 de jan. 2022.

SOUZA, K. R. et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: Consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. *Ciência e Saúde Coletiva*, v.22, n. 11, p. 3667-3676, 1 nov. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/xjgJxyZmM4S9tnjjCF6sBSP/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 27 de maio 2021.

SOUZA, K. R. et al. Cadernetas de saúde e trabalho: Diários de professores de universidade pública. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 34, n. 3, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/dMcQLCxCRtsybRYXNTD4ccL/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 01 de junho 2021.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using Multivariate Statistics** (5th. ed.). Boston: Allyn and Bacon, 2007.

TAMAYO, M. R.; PINHEIRO, F. A.; TRÓCCOLII, B. T.; PAZ, M. G. T. Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP). [Resumo]. Em **Sociedade**

Brasileira para o Progresso da Ciência (ORG.), 52^a Reunião Anual da SBPC, Resumos (CD-ROM). Brasília: SBPC, 2000.

TIMMERMAN, M. E.; LORENZO-SEVA, U. Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. **Psychological Methods**, v.16, p. 209-220, 2011. doi:10.1037/a0023353

TOMASI, M.; RISSI, V.; PAULI, J. Influência do suporte organizacional nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho em um contexto hospitalar. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n.3, p. 1072-1079, 2020.

TRAD, L. A. B. Grupos focais: conceitos, procedimentos e reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 19, n. 3, p. 777-796, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/gGZ7wXtGXqDHNCHv7gm3srw/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 8 de julho 2021.

UNITED NATIONS. **Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women**. 2020. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>. Acesso em: 10 nov 2022.

VAN SELL, M. V.; JACOBS, S. M. Telecommuting and quality life: a review of the literature and a model for research. **Telematics and Informatics**, vol. 11, n. 02, p. 81-95, 1994.

VELASCO, S. M. V. De. **Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da Covid-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Pessoas, Inovação e Resultados) - Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2021. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6576/1/Artigo_TCC_MBA_ENAP_Simone_Maria_Vieira_de_Velasco_29.6.2021.docx.pdf

VALENTINI, F.; DAMÁSIO, B. F.. Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. **Psic.: Teor. e Pesq.** v. 32, n. 2.

VIEIRA, R. B. O programa para a educação superior de Jair Bolsonaro: empreendedorismo, controle e ofensiva sobre o fundo público. **Universidade e Sociedade**, Brasília, v. 19, n. 64, 2019. Disponível em: https://www.andes.org.br/img/midias/a452f279df0114a269920b82dd61b091_1563379753.pdf. Acesso em: 20 de junho 2021.

VILLARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T. Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO*, 40., 2016, Costa do Sauípe. **Anais...** Costa do Sauípe, BA: Anpad, 2016. p. 1-17.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, v.15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WANG, B.; LIU, Y.; QIAN, J., PARKER, S.K. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. **Applied Psychology**. v. 70, n. 1, p.16-59, 2021.

WAYNE, S.; SHORE, L.; BOMMER, W.; TETRICK, L. The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. **Journal of applied psychology**, vol. 87, n. 3, p. 590-598, 2002. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/11284312_The_Role_of_Fair_Treatment_and_Rewards_in_Perceptions_of_Organizational_Support_and_Leader-Member_Exchange . Acesso em: 20 de out 2022

WERTHER JR, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

YUDKEVICH, M. Revisiting the academic marketplace. **International Higher Education**, [s. l.], n. 80, p. 20, Spring 2015. Disponível em: <https://ejournals.bc.edu/ojs/index.php/ihe/article/view/6151/5389>. Acesso em: 24 jun 2021

YERKES, M. A.; ANDRÉ, S. C. H.; BESAMUSCA, J. W.; KRUYEN, P.M.; REMERY, C. L. H. S.; VAN DER ZWAN, R.; et al. “Intelligent” lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown. **PLoS ONE** 15(11): e0242249. 2020..

ZWICK, W. R.; VELICER, W. F. Comparison of five rules for determining the number of components to retain. **Psychological Bulletin**, v. 99, n. 3, p. 432-442, 1896.

Anexo**Escala Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório Adaptada, Escala de Saúde Mental no Teletrabalho Compulsório Adaptada e questões próprias sobre Suporte Organizacional conforme apresentada no Google Forms para coleta de dados****Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório**

A. Pensando sobre o desenvolvimento de suas **atividades** na modalidade de trabalho remoto emergencial, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que: 0 significa discordância total e 10 significa concordância total.

Consigo ter momentos livres durante a realização do teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Minhas metas de trabalho estão adequadas para execução do teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sinto que o teletrabalho compulsório melhora minhas relações de trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Consigo manter concentração na realização do teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tenho interesse em realizar o teletrabalho após a pandemia.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tenho disciplina na execução das atividades.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

B. Pensando sobre o desenvolvimento da **gestão** na modalidade de trabalho remoto emergencial, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que: 0 significa discordância total e 10 significa concordância total.

Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Meu chefe, superior da minha unidade (Diretor), supervisiona sistematicamente minhas metas de trabalho em regime de teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

As orientações que recebo da Universidade são suficientes e claras para realização do teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Percebo a valorização do resultado do meu trabalho.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

C. Pensando sobre o suporte tecnológico na modalidade de trabalho remoto emergencial, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que: 0 significa discordância total e 10 significa concordância total.

Minha Universidade (Institucional) disponibiliza ferramentas confiáveis de acesso remoto que facilitam a busca e troca de informações para o teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No teletrabalho compulsório, a velocidade da rede de internet é satisfatória. (ressalva

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Minha Instituição oferece suporte para minhas atividades de teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

D. Pensando sobre as condições físicas na modalidade de trabalho remoto emergencial, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que: 0 significa discordância total e 10 significa concordância total.

Utilizo móveis adequados para realização do teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

E. Pensando sobre a sobrecarga decorrente do Trabalho Remoto Emergencial, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que: 0 significa discordância total e 10 significa concordância total.

No teletrabalho compulsório, percebo uma maior cobrança por resultados.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

O teletrabalho compulsório exige maior comprometimento.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Escala de Saúde Mental no Teletrabalho Compulsório

Pensando sobre o desenvolvimento de sua **saúde mental** na modalidade de trabalho remoto emergencial, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que: 0 significa discordância total e 10 significa concordância total.

A ansiedade causada pela pandemia compromete meu desempenho no teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sinto que minha produtividade piorou no teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sinto frustração por perceber que não consigo manter o mesmo nível de entrega de resultados neste contexto de pandemia.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sinto-me desamparado para lidar com os desafios do teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

As atividades de trabalho que eram fontes de prazer, atualmente não são mais prazerosas.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

O teletrabalho compulsório me gera cansaço físico.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

O teletrabalho compulsório me gera cansaço emocional.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sinto-me incapaz para lidar com as cobranças por produtividade teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

No teletrabalho compulsório, as mudanças no meu humor têm afetado de forma negativa o convívio com amigos e familiares.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sinto irritação ao perceber exigências sem sentido nas atividades em teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

O teletrabalho compulsório me gera tristeza.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Na sua opinião, quais são as principais dificuldades na realização do teletrabalho compulsório durante a pandemia?

Quais são as suas sugestões de melhoria para implementação efetiva do teletrabalho em sua instituição?

Pensando sobre o **Suporte Organizacional** fornecido pela instituição durante o trabalho remoto emergencial, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que: 0 significa discordância total e 10 significa concordância total.

1)A instituição forneceu/ofereceu equipamentos de trabalho como computador e/ou impressora para o teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2)A instituição forneceu/ofereceu equipamentos ergonômicos de trabalho como cadeiras, mesa, suporte para teclado para o teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3)A instituição forneceu/ofereceu cursos sobre as novas tecnologias usadas para o teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4)A instituição ofereceu auxílio financeiro para compra de equipamentos para o teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5)A instituição considera a opinião dos professores para resolver problemas durante o teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6)A instituição toma providências para sanar dificuldades no teletrabalho compulsório.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7)A instituição tem oferecido suporte técnico aos professores durante o uso das novas tecnologias.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8)Como você avalia de 0 a 10 o suporte oferecido pela instituição durante o teletrabalho compulsório com relação ao desenvolvimento das suas atividades durante o trabalho?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Questionário Sociodemográfico

Qual a sua idade?

- Até 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- 56 a 65 anos
- 66 anos ou mais

Gênero

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Outros

Estado Civil

- Solteiro (a)
- Casado (a) / União Estável
- Divorciado(a) / Separado(a)
- Viúvo(a)

Em qual curso você leciona?

Você é professor ou professora:

- Somente da Graduação
- Somente da Pós – Graduação
- Graduação e Pós- Graduação

Você desenvolveu algum problema de saúde físico, diagnosticado por um profissional de saúde, relacionado ao teletrabalho compulsório no último ano?

- Nenhum
- 1 ou 2
- 3 ou mais

Você desenvolveu algum problema de saúde psicológico, diagnosticado por um profissional de saúde, relacionado ao teletrabalho compulsório no último ano?

- Nenhum
- 1 ou 2
- 3 ou mais

Possui filhos que moram com você?

- Sim
- Não

Se sim, quantos filhos?

Se sim, qual a idade dos filhos?

Quantas pessoas residem na sua casa (contando com você)?

Quais equipamentos ou serviço adiante você adquiriu para trabalhar no teletrabalho compulsório? (Sim ou Não)

Cadeira / Caixa de som / Computador / Fone de Ouvido / Equipamento para Iluminação / Microfone / Pacote de dados de Internet / Serviços técnicos em informática / Webcam / Suporte para teclado / Suporte para pés/ Cursos / Outros

