



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas

Departamento de Administração

LUANA DE PAULA OLIVEIRA

**O TRABALHO REMOTO E O BEM-ESTAR DOS
PROFESSORES EM CONTEXTO DE
DISTANCIAMENTO SOCIAL**

Brasília – DF

2022

LUANA DE PAULA OLIVEIRA

**O TRABALHO REMOTO E O BEM-ESTAR DOS PROFESSORES EM CONTEXTO
DE DISTANCIAMENTO SOCIAL**

Monografia apresentada ao Departamento
de Administração como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Professora Orientadora: Dra. Elaine
Rabelo Neiva.

Brasília – DF

2022

LUANA DE PAULA OLIVEIRA

**O TRABALHO REMOTO E O BEM-ESTAR DOS PROFESSORES EM CONTEXTO
DE DISTANCIAMENTO SOCIAL**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Luana de Paula Oliveira

Doutora, Elaine Rabelo Neiva
Professora-Orientadora

Prof.^a Especialista, Débora Dornelles Barem,
Professora-Examinadora

Mestre, Emmanuel Gonçalves e Silva,
Professor-Examinador

Brasília, 21 de setembro de 2022.

Dedico este projeto a todos os professores que influenciaram em minha trajetória e contribuíram para meu desenvolvimento.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por tantas oportunidades e por guiar o meu caminho.

Agradeço à toda minha família pelo apoio, cuidado e segurança. À minha avó, exemplo de mulher guerreira e batalhadora, a minha eterna admiração. Aos meus tios, tias, primos e primas, pelo suporte e cuidado.

Agradeço ao meu pai por me ensinar todos os dias a importância de manter calma em um cenário propício ao estresse. O seu carinho me dá forças.

Agradeço a minha mãe pelo amor incondicional e parceria. Você é a minha grande companheira e a principal motivadora para que eu alcance meus objetivos. Você é a minha inspiração.

Agradeço ao meu namorado pela paciência, compreensão, amor e amizade. Gabriel, você faz parte dessa conquista.

Aos meus amigos, obrigada pela motivação e colaboração.

Agradeço com muito carinho à minha orientadora. Elaine, obrigada por ter aceitado acompanhar-me neste projeto, pela paciência, disponibilidade e atenção. Sou muito grata por ter te conhecido durante a minha graduação.

Por fim, agradeço a Elis, minha gestora, que me incentivou a seguir meus sonhos e apoiou durante o período de elaboração deste trabalho.

*“A educação é um processo social, é desenvolvimento.
Não é a preparação para a vida, é a própria vida.”*

John Dewey

RESUMO

Devido ao cenário de pandemia da Covid-19 e às inovações tecnológicas, as modalidades de trabalho vêm modificando-se consideravelmente. No âmbito educacional, viu-se necessária a aderência e adaptação ao sistema de ensino remoto durante o distanciamento social compulsório. Apesar da crescente adoção do teletrabalho no Brasil, há poucas publicações nacionais acerca dessa modalidade no contexto de pandemia. Por consequência dessas novas relações de trabalho, o presente estudo teve como objetivo descrever, por intermédio da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), as percepções e o nível de bem-estar dos professores em teletrabalho e identificar as associações dele com o contexto pandêmico. Com esse intuito, foi realizada uma pesquisa quantitativa com uma amostra de 200 professores de instituições públicas, empresas do setor privado e de serviço voluntariado que trabalharam de forma remota no Brasil durante o período de Pandemia da Covid-19. Foram conduzidas análises estatísticas descritivas, como cálculo de média e desvio padrão, comparações a partir dos testes U de Mann-Whitney e H de Kruskal-Wallis e, por fim, correlações bivariadas de Pearson. Os resultados da EBET evidenciaram moderada predominância de afetos negativos em relação aos afetos positivos, contudo ainda assim demonstraram que os professores se sentem realizados no trabalho. Quanto às associações, verificaram-se correlações significativas entre a EBET com o contexto do adequado de trabalho, sendo a associação mais forte entre realização e prioridades bem estabelecidas pela organização para os professores. Ademais, houve correlações entre a EBET com as situações positivas no trabalho remoto, sendo maior a associação entre afetos positivos e saúde emocional. Essa pesquisa contribui para uma diagnose dos efeitos da pandemia e do trabalho remoto para os docentes, além de contribuir para a administração das instituições de ensino, auxiliando a gestão na tomada de decisão sobre a modalidade remota.

Palavras-chave: Teletrabalho, Trabalho Remoto, Bem-estar no Trabalho, Distanciamento Social, Relações no Trabalho; Professores;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Itens de mensuração dos afetos positivos e negativos (EBET).....	28
Figura 2 – Fatores da realização (EBET), adaptada para o contexto de teletrabalho.....	28
Figura 3 – Tempo em teletrabalho.....	31
Figura 4 – Número de pessoas morando no mesmo domicílio que o respondente.....	32
Figura 5 – Ações que a organização tomou durante a Pandemia Covid-19.....	32
Figura 6 – Infraestrutura.....	33
Figura 7 – Meios de comunicação mais utilizados.....	33
Figura 8 – Presença do trabalho na rotina do professor.....	34
Figura 9 – Efeito da pandemia na renda do professor.....	34
Figura 10 – Horas de trabalho por dia útil	35
Figura 11 – Horas de trabalho no final de semana.....	35
Figura 12 – Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.....	39
Figura 13 – Teste H de Kruskal-Wallis - Afetos Positivos e Produtividade.....	45
Figura 14 – Teste H de Kruskal-Wallis - Realização e Produtividade.....	46
Figura 15 – Teste H de Kruskal-Wallis - Afetos Negativos e Produtividade.....	46
Figura 16 – Teste H de Kruskal-Wallis - Realização e Preferência.....	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Dados demográficos.....	25
Tabela 2 – Tipo de instituição e Infraestrutura.....	26
Tabela 3 – Análise Descritiva EBET.....	36
Tabela 4 – Análise Descritiva Contexto Adequado de Trabalho.....	36
Tabela 5 – Análise Descritiva Situações Positivas no Teletrabalho.....	37
Tabela 6 – Teste Estatístico de Mann-Whitney - Sexo.....	39
Tabela 7 – Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Escolaridade.....	40
Tabela 8 – Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Tipo de Instituição.....	41
Tabela 9 – Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Transição.....	42
Tabela 10 – Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Distanciamento.....	44
Tabela 11 – Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Produtividade.....	45
Tabela 12 – Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Preferência.....	47
Tabela 13 – Correlações entre Bem-estar e Contexto Adequado de Teletrabalho.....	48
Tabela 14 – Correlações entre Bem-estar e Situações Positivas no Teletrabalho.....	49

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Contexto Adequado de Teletrabalho.....	29
Quadro 2 – Situações Positivas com o Teletrabalho.....	29
Quadro 3 – Escolaridade dos respondentes.....	40
Quadro 4 – Distribuição da escolaridade dos respondentes.....	40
Quadro 5 – Tipo de Instituição dos respondentes.....	41
Quadro 6 – Distribuição dos Tipos de Instituição dos respondentes.....	41
Quadro 7 – Transição para o Teletrabalho.....	42
Quadro 8 – Distribuição da Transição para o teletrabalho.....	42
Quadro 9 – Distanciamento Social dos respondentes.....	43
Quadro 10 – Distribuição do Distanciamento Social dos respondentes.....	43
Quadro 11 – Produtividade dos professores.....	44
Quadro 12 – Distribuição da Produtividade dos professores.....	44
Quadro 13 – Preferência por modalidade de trabalho.....	47
Quadro 14 – Distribuição da Preferência por modalidade de trabalho.....	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

EBET- Escala de Bem-estar no Trabalho

LDRT - Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
Objetivo Geral	15
Objetivos Específicos	15
Principais contribuições.....	16
2 REVISÃO TEÓRICA.....	17
2.1 Covid-19	17
2.2 Teletrabalho	19
2.3 Relação do teletrabalho com o bem-estar.....	22
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	24
3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	24
3.2 População e amostra	24
3.3 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	27
3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados	30
4 RESULTADO E DISCUSSÃO.....	31
4.1 Análises Descritivas sobre condições de teletrabalho	31
4.2 Comparações dos índices de bem-estar entre grupos	38
5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	53
REFERÊNCIA	56
APÊNDICES	59
Apêndice A - Questionário	59

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como finalidade compreender as percepções sobre o teletrabalho e o bem-estar em trabalhadores em situação de distanciamento social. Tendo em vista o cenário de crise do ano de 2020, ocasionado pela pandemia da Covid-19, foi necessária uma drástica mudança na forma de trabalho. A facilidade de transmissão e disseminação do corona vírus por gotículas respiratórias acarretou em um receio mundial quanto a sobrecarga dos sistemas de saúde, ocasionando transformações nas práticas de trabalho presencial para a modalidade de trabalho remoto.

Dessa forma, a área da educação, assim como as demais áreas, sofreu grande impacto sendo, por exemplo, necessária a suspensão das atividades das instituições e os professores tiveram como desafio aprender novas formas de lecionar à distância, bem como aprender competências tecnológicas que até então não eram fundamentais para o ensino.

Além disso, percebeu-se que vários alunos não interagiam nas aulas dos professores, mantendo suas câmeras desligadas durante videochamadas e deixando os professores sem resposta quando o profissional buscava verificar se os alunos haviam compreendido a explicação.

A partir deste contexto, portanto, este estudo aborda o conceito de teletrabalho, discute brevemente suas características e evidencia as principais mudanças nas relações de trabalho, na infraestrutura, na produtividade, no tempo de expediente e na renda dos professores.

Assim, tem por problema de pesquisa a seguinte questão: *Qual a percepção sobre e qual o nível de bem-estar dos professores no contexto de teletrabalho, considerando o período em que estiveram no cenário de pandemia Covid-19?*

O objetivo principal da pesquisa é descrever a percepção sobre o teletrabalho e o nível de bem-estar dos professores no contexto de distanciamento social no Brasil e de forma mais minudente: verificar uma possível associação do trabalho remoto com o nível de bem-estar dos professores. Além disso, o estudo também propõe identificar dificuldades que os professores tiveram para se adaptar ao ensino à distância, bem como identificar os aspectos positivos, negativos e de realização/expressividade no teletrabalho por intermédio do instrumento de Escala de Bem-Estar no Trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008).

Para investigar a percepção das pessoas em relação ao teletrabalho, suas condições e nível de bem-estar no trabalho no contexto de pandemia; será necessária uma análise da preferência entre as formas de trabalho – trabalho remoto, presencial e híbrido. A importância de investigar esse assunto é a de descrever, por meio de variáveis analíticas e da coleta de dados,

como os docentes têm se sentido trabalhando de forma remota, os recursos necessários para essa forma de trabalho e o nível de bem-estar destes trabalhadores.

De maneira geral, pode-se conceber como contribuição do estudo a proposta de criar subsídios para a tomada de decisão de gestores em organizações públicas e privadas quanto ao regime de trabalho: remoto, presencial ou híbrido. É importante ressaltar que parte do trabalho de vários professores, principalmente, dos docentes universitários, já eram realizados de forma remota tendo em vista que o preparo e a estruturação de aulas nem sempre eram realizados no local de trabalho. Sendo assim, o foco do trabalho está em compreender as mudanças ocorridas levando-se em consideração o trabalho realizado em sala de aula.

Além disso, pode auxiliar os próprios professores a compreenderem os afetos positivos, negativos e de realização que os colegas da área estão vivenciando. A relação entre professor e aluno se alterou drasticamente devido ao distanciamento. Não obstante, o estudo revela a notoriedade do nível de bem-estar no trabalho dos colaboradores e como o suporte organizacional possui relevância neste contexto.

Objetivo Geral

O objetivo geral do estudo é o de descrever, a partir de instrumentos apropriados, a percepção sobre o teletrabalho e nível de bem-estar dos professores em trabalho remoto, bem como a associação entre eles, no contexto de distanciamento social.

Objetivos Específicos

Especificamente, pretende-se:

- a) Descrever o contexto de distanciamento social remoto compulsório dos professores;
- b) Descrever o nível dos afetos positivos, dos afetos negativos e dos aspectos de realização a partir da percepção dos professores no contexto de teletrabalho;
- c) Verificar se existem correlações entre o contexto adequado de trabalho com o nível de bem-estar dos professores em teletrabalho e;
- d) Verificar se existem correlações entre as situações positivas no teletrabalho com o nível de bem-estar dos professores.

Principais contribuições

De acordo com os objetivos descritos, as contribuições da pesquisa permeiam o âmbito educacional e o gerencial. A perspectiva dos professores em relação ao teletrabalho, levando-se em consideração o nível de bem-estar e as opiniões sobre as condições em que o realizam, poderá contribuir para análises futuras no formato de educação.

Além disso, no âmbito acadêmico o estudo se utilizará de ferramentas como a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) como forma identificar o bem-estar dos docentes e descrever a realização dos professores com o teletrabalho e ensino à distância dos alunos.

Em relação à esfera gerencial, os resultados podem servir como subsídio para a avaliação dos gestores nas organizações quanto a tomada de decisão sobre a modalidade de trabalho dos professores no futuro.

A partir dos resultados então obtidos, as instituições poderão identificar dificuldades, vantagens e desvantagens do teletrabalho para estes profissionais, buscar formas de melhorar o bem-estar no trabalho dos professores e, conseqüentemente, impactar na forma de como a educação está sendo realizada. Além de incentivar futuras pesquisas que abordem o tema.

2 REVISÃO TEÓRICA

A presente seção foi destinada à revisão teórica acerca do tema nível de bem-estar dos professores em trabalho remoto no contexto de distanciamento social ocasionado pela pandemia do Covid-19; sendo dividida em Covid-19, teletrabalho e relação do bem-estar no trabalho.

2.1 Covid-19

O SARS-CoV-2 é um vírus associado a infecções respiratórias e que é transmissível no contato com gotículas respiratórias de outra pessoa, exigindo assim medidas de isolamento e ações protetivas. Em 11 de março de 2020, a infecção pelo vírus foi reconhecida como uma pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS) com recomendações para o distanciamento social horizontal e o isolamento das pessoas suspeitas, inclusive com restrições das atividades em geral por meio da quarentena.

Já em 2020, por meio da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, foram estabelecidas medidas em caráter de urgência tendo por foco à prevenção, controle e contenção dos riscos, danos e agravos à saúde pública. Assim, em razão da complexidade da pandemia foram necessárias ações visando a mitigação dos impactos, como o isolamento e a quarentena, que influenciaram o setor produtivo e as relações de trabalho. Frente a esse cenário, foram definidas ações a serem utilizadas pelos empregadores objetivando a preservação do emprego e da renda no transcorrer da pandemia. Portanto limitados a decretação do estado de calamidade pública definido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

O conceito de doença do trabalho estabelece que é a doença adquirida por fatores presentes no ambiente de trabalho, em que a exposição do trabalhador naquele ambiente é suficiente para causar danos à integridade física do trabalhador, como por exemplo, exposição a altos níveis de ruído, excesso de poeira no local de trabalho, dentre outros. Dentre alguns normativos, existe a portaria nº 454, de 20/03/20 que estabelece, para conter a transmissibilidade do covid-19, o isolamento domiciliar no período de 14 (quatorze) dias.

A sintomatologia envolve a ocorrência de tosse seca, dor de garganta e dificuldades respiratórias. Quando da elaboração do Laudo Técnico Pericial, o médico perito deverá observar o disposto no artigo 2º, caput, I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, e IX, da Resolução n. 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina, o qual dispõe: Art. 2º - Para o estabelecimento

do nexa causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar, conforme Costa (2020): história clínica e ocupacional; análise do local de trabalho e sua organização; informações epidemiológicas; a literatura; quadro clínico do trabalhador; os riscos físicos, os fatores estressores e outros; o depoimento dos trabalhadores e de suas experiências, bem como o conhecimento das práticas utilizadas pelo profissionais.

Importante destacar também a Resolução INSS/DC/no 010, de 23 de dezembro de 1999, bem como o Decreto 3.048/99. Nesse cenário, tem-se a decisão do Supremo Tribunal Federal que trouxe o entendimento de que a Covid-19 é uma doença ocupacional trazendo assim as seguintes consequências: estabilidade provisória no emprego pelo prazo de doze meses após o término do auxílio doença; emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho; pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço relativas ao tempo de afastamento; aumento da alíquota do Fator Acidentário de Prevenção – FAP; segundo Assis (2010), Ação Regressiva no INSS contraria ao empregador; pagamento das despesas médicas relacionadas ao Covid-19.

A portaria n. 2.309 de 28 de agosto de 2020 alterou a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), traz em seu anexo U07.1 - SARS-CoV-2 (COVID-19) em atividades de trabalho. Importante ressaltar que o Ministério da Saúde editou a Portaria n.2345/20 na tentativa de tornar sem efeito a Portaria nº 2.309/GM/MS, de 28 de agosto de 2020”. No entanto, a Portaria foi sustada pelo Projeto de Decreto Legislativo 392/2020 tendo por fundamento o art. 49, V, da Constituição Federal.

Com respeito aos procedimentos de notificação de acidente de trabalho decorrente da Covid-19, é preciso a identificação dos sintomas, associado a exames complementares e diagnóstico clínico, bem como o entendimento da atividade ocupacional do trabalhador para que se possa identificar os fatores de risco. Também é necessário a verificação da jornada, as tarefas e os fatores psicossociais do trabalho e a inspeção do ambiente de trabalho. No processo de transição para o teletrabalho o trabalhador pode eventualmente comparecer para realização de atividades específicas, respeitado o limite de 15 dias. Feito esses procedimentos as informações são sistematizadas e se constrói a diagnose da relação entre Covid-19 com o trabalho, de acordo com o Ministério da Saúde no ano de 2020.

A partir do contexto de apresentado, o trabalhador precisou adotar, de forma

repentina e compulsória, o teletrabalho como medida de profilaxia em decorrência da pandemia, situação que introduz questões preocupantes para a produtividade e para o nível de bem-estar dos colaboradores nas organizações. Tendo como base o ponto de vista dos professores, a Covid-19 causou não só a tomada da modalidade por ensino remoto como também o teletrabalho dos docentes surgiu com desafios substanciais em aspectos comportamentais como o autogerenciamento, a autodisciplina e as distrações potenciais para compatibilizar atividades profissionais e a vida familiar.

2.2 Teletrabalho

O conceito do teletrabalho teve início em 1970, em que pesquisadores americanos começaram a analisar os impactos da poluição sobre indivíduos no trajeto casa-trabalho. A ideia de teletrabalho surgiu com Jack Nilles, na compreensão de que o trabalho deveria ir ao encontro do trabalhador e essa lógica se tornou não só possível como evoluiu bastante com o advento da internet. Assim, a formulação e a proposição do conceito estão diretamente vinculadas a Jack Nilles, segundo Leung e Zhang (2017, p.385-396).

Para Rocha e Amador (2018) o avanço das tecnologias no contexto da informação e comunicação permitiu ao trabalhador a execução de tarefas em locais remotos. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Teletrabalho permite a realização de tarefas em espaços diversos assegurando a integridade do processo com o uso de novas tecnologias, em um arranjo flexível.

Na definição da OIT sobre teletrabalho estão as variáveis: local e espaço de trabalho; horário e tempo de trabalho; tipo de contrato e as competências relacionadas ao conteúdo da atividade exercida, assim se tem um pluralidades de significações. O teletrabalho transformou o mundo do trabalho, considerando os limites temporais e o desenho do trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme Rocha e Amador (2018), define o teletrabalho como trabalho realizado a partir do local e do contato pessoal, associado ao uso das novas tecnologias.

A Carta Europeia para o Teletrabalho, de acordo com Gbezo (2011), traz a seguinte compreensão:

“é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da

Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político”.

Rocha e Amador (2018) conceituam o teletrabalho como a transmissão de informação com o uso de novas tecnologias, e execução de tarefas à distância, não sendo necessária a presença física do trabalhador. Portanto, o desenvolvimento de atividades laborais distante da sede da empresa.

De acordo com o art 6.º, da CLT, para a definição de teletrabalho é preciso considerar as condições da prestação de serviços e a natureza jurídica do teletrabalho, pois se tem repercussões cíveis, comerciais ou trabalhistas, bem como a configuração da relação de emprego como uma prestação de serviço como trabalho prestado por pessoa física, de forma não eventual: onerosidade; subordinação e personalidade.

Com a lei 12.551. de 16 de dezembro de 2011, o art. 6º passou para a seguinte conceituação:

“Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Assim, fica evidente a subordinação, e não autônomo, de forma a assegurar os direitos trabalhistas.

Henry Lefebvre, em 1991, em seu *“The production of Space”*, trata o mundo virtual assemelhado ao mundo físico tendo por instrumentalidade um computador ou laptop, e que permite interações sociais, dinâmicas em um contexto de tecnologias submetida a contratos com direitos e obrigações. Assim, para o autor o teletrabalho, é uma forma de trabalho em que se utiliza ferramentas de comunicação e telecomunicação, que permite a mitigação danos ambientais.

Um dos espaços laborais alcançados pela pandemia foi o das faculdades e universidades exigindo novos normativos, como a Portaria nº 345/2020 do Ministério da Educação, que autorizou a substituição das disciplinas presenciais, por virtuais com o uso de meios e tecnologias de informação e comunicação, assegurando assim o término do semestre. Para Gondim (2020), esse novo cenário gerou desafios aos docentes e discentes na construção do aprendizado no arcabouço das tecnologias da informação e comunicação, exigindo uma

nova forma de construir e compartilhar saberes, considerando o tripé ensino, pesquisa e extensão.

De forma repentina, conforme Almeida (2003), professores e alunos se viram na necessidade de manusear as tecnologias com gravação de aulas, uso de vídeos, slides e outros materiais aplicados para o mundo virtual, além de interações plurais, gerando incertezas, estresses, ansiedade e depressão, levando à síndrome do esgotamento profissional. O uso contínuo de tecnologias com movimentos repetitivos, pouca movimentação, cansaço visual exigem ações para a manutenção do bem-estar físico e mental.

Além disso, observa-se que nesse período, tornou-se extremamente necessário que os professores refizessem todas as aulas, elaborassem e reestruturassem novos exercícios e slides, gravassem em vídeo os conteúdos das disciplinas, criassem canais próprios em redes sociais, mudassem as formas de avaliações e, em casos de professores do ensino fundamental, se aproximassem das famílias dos estudantes.

Em razão dos limites entre trabalho e não trabalho, a preocupação em realizar intervalos para descanso e recuperação de energia exigiu um esforço adicional (Sandall & Mourão, 2020) com a finalidade de evitar o estresse e a exaustão – considerando, inclusive, que as medidas restritivas reduziram as chances de lazer e descanso.

Vale ressaltar que as ferramentas digitais tiveram de ser aprendidas em tempo recorde por professores que não possuíam suporte, conhecimento em informática e equipamentos necessários. Portanto, nota-se uma drástica mudança da forma de trabalho dos docentes desde aspectos coletivos e estruturais da organização quanto aspectos comportamentais e individuais, envolvendo a psicologia social do trabalho e, principalmente, a saúde mental dos professores em teletrabalho.

Outrossim, buscou-se compreender se para os termos “teletrabalho e “trabalho remoto” haveria alguma diferença de conceitualização. Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), o trabalho remoto envolve tanto o trabalho exercido por colaboradores fisicamente distantes como também aqueles que trabalham na empresa, porém que estão distantes de seus gerentes e colegas de departamento.

A diferença evidenciada pela SOBRATT é que todo trabalho remoto pode ser classificado como teletrabalho, no entanto, por definição o teletrabalho será sempre à distância e o trabalho remoto pode ser realizado dentro das dependências da empresa. Ambos os termos atendem ao conceito de trabalho flexível. De toda forma, a relação do teletrabalho com o nível

de bem-estar percebido por estes trabalhos, então, é impactada de maneira direta nas atividades diárias dos docentes durante o período de distanciamento social.

2.3 Relação do teletrabalho com o bem-estar

O conceito de bem-estar será abordado nesse trabalho considerando as definições de Paschoal e Tamayo (2004), seguindo as dimensões: autoaceitação entendida como uma atitude positiva frente a multiplicidade de elementos em relação a si mesmo e aceitar múltiplos aspectos de sua personalidade; relação positiva fundada nas relações de confiança afeto e empatia; autonomia decisória; controle ambiental; propósito na vida na definição de objetivos e metas dando significado a existência; e crescimento pessoal voltado para crescimento e aperfeiçoamento das diversas etapas da existência.

Os diversos fatores de trabalho são produtores de estressores organizacionais que envolvem desdobramentos fisiológicos, psicológicos e comportamentais e que excedem sua capacidade de resistência, a reações negativas, de acordo com Paschoal e Tamayo (2004). Para lidar com situação de estressores o indivíduo necessita de vários recursos pessoais. O bem-estar envolve um fenômeno multifacetado com aspectos afetivos e cognitivos. Gondim (2022) consideram a autorregulação do pensamento envolve a tríade pensamento, emoção e ação, portanto, é um processo psicológico ativado de forma automática frente a estímulos emocionais e está diretamente relacionado com o bem-estar físico e emocional

A regulação da emoção ocorre num contexto de alteração, quanto a forma de sentir e a intensidade comumente as reações são impulsivas e com baixa tolerância a emoções e sentimentos, associadas ao medo, ansiedade e angústia. Gondim (2019) afirma que entre os diversos modelos de regulação emocional existe a possibilidade de potencialização das emoções positivas e a redução dos efeitos das emoções negativas por meio da ressignificação.

O trabalho no sistema de *home office* envolve uma aglutinação de problemas familiares como os relacionados ao trabalho, inclusive na gestão do tempo pois em um mesmo lugar por vezes moram crianças e idosos que exigem cuidados. Assim, essas interrupções constantes e alta carga psíquica, que concorrem direta ou indiretamente com as atividades laborais realizadas virtualmente, segundo Gondim (2019), exigem maior equilíbrio emocional na relação trabalho e doméstico e tornam necessário o autogerenciamento de tarefas por meio da demarcação de espaços e tempo.

Para Antunes (2020), “*home office*” é uma atividade remota esporádica e eventual, em

que se trabalha nas mesmas condições anteriores existentes na empresa e o teletrabalho é definido como o trabalho em que o órgão estipula um contrato e condições de trabalho específicas, o colaborador não controla a jornada de trabalho e não oferece remuneração adicional. Neste trabalho os termos teletrabalho, trabalho remoto e *home office* serão utilizados de modo equivalente, isto é, será considerado que todos representam o mesmo significado. O termo a ser utilizado a partir de agora será teletrabalho.

É fato que existe uma interdependência entre o trabalho e a família, sendo que eles se imbricam com interferências exigindo assim o equilíbrio que não é trivial em razão da dificuldade de conciliação. De acordo com Martins, Aguiar, & Bastos (2020), para enfrentar essa situação em que trabalho e família disputam o mesmo espaço, ao mesmo tempo, os trabalhadores certamente passaram por um processo de adaptação e de desenvolvimento de competências que viabilizasse preservar os vínculos familiares e alcançar objetivos e resultados no trabalho.

Assim, no teletrabalho, é preciso maximizar as vantagens e mitigar as desvantagens. Importante também ressaltar o contexto da pandemia que exigem o recolhimento dos membros familiares, associado a instabilidade e vulnerabilidade financeira com repercussões emocionais.

De acordo com Perin (1998), a migração para o regime de teletrabalho provoca mudanças no contrato psicológico do indivíduo com a instituição, além de afetar as suas relações com a família e a comunidade. Rousseau (1995) define contrato psicológico como o conjunto de crenças pessoais, mantidas em função de promessas reais ou inferidas, acerca da relação que o indivíduo mantém com a organização, ou seja, daquilo que ele acredita ser o seu conjunto de direitos e deveres nessa relação.

Segundo Golden (2007), a preocupação da instituição com os efeitos na relação de trabalho pode ter um efeito negativo também quanto ao nível de satisfação dos indivíduos que permanecem trabalhando de forma presencial. Entre outras razões, estes podem experimentar uma sensação de aumento na carga de trabalho, ter dificuldade de interação com os colegas distantes e, até mesmo, desenvolver uma percepção mais negativa de justiça, afetando significativamente o nível de bem-estar dos indivíduos no trabalho.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Nesta seção o método será descrito: com a apresentação do tipo e descrição geral da pesquisa; a caracterização da amostra; a caracterização dos instrumentos de pesquisa; e, a descrição dos procedimentos de coleta e de análise de dados.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A pesquisa é um procedimento racional e sistemático com o objetivo de proporcionar respostas aos questionamentos propostos, conforme Gil (2002). Nesse âmbito, o método é o caminho realizado para atingir determinado fim e entende-se método científico o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para obter o conhecimento (Gil, 2008).

Consoante ao exposto, a metodologia é entendida como o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Incluindo, dessa forma, as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a construção da realidade (Minayo, 2002).

Desse modo, a presente pesquisa é classificada como descritiva ao considerar que o intuito será o de retratar as características de determinada população ou fenômeno e o estabelecimento de relações entre variáveis (Gil, 2008). Conforme Vergara (2007), o foco desse tipo de pesquisa é expor as características de uma população ou fenômeno e não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve.

A pesquisa irá adotar uma abordagem quantitativa, que se caracteriza pelo emprego da quantificação das modalidades para coleta de informações e no tratamento destas por meio de técnicas estatísticas. Assim, opiniões e informações podem ser classificadas e analisadas (Richardson, 1999). Os resultados podem ser considerados como um retrato da realidade da população alvo da pesquisa, uma vez que as amostras são representativas (Fonseca 2002).

Em relação aos procedimentos técnicos, o estudo é classificado como uma pesquisa de levantamento (survey), que será realizada por meio de aplicação de um questionário estruturado, com o auxílio da plataforma Google Forms. Ademais, a pesquisa possui um corte transversal, isto é, a coleta de dados é pontual, coletada em um único período.

3.2 População e amostra

Torna-se necessário selecionar uma amostra que represente o universo a ser estudado uma vez que as pesquisas sociais, no geral, não conseguem captar a totalidade de indivíduos com as características pesquisadas (Gil, 2008).

Para definição da amostra, será utilizada uma amostragem não probabilística por

conveniência, isto é, a amostra será definida pelos professores que se dispuseram a participar da pesquisa, sem fundamentação matemática ou estatística. Assim, os participantes que constituíram a pesquisa foram professores de instituições públicas e privadas dos ensinos fundamental I e II, ensino médio e ensino superior de todos os estados do Brasil.

Participaram da pesquisa 202 docentes. Importante ressaltar que a prática de teletrabalho era uma pergunta filtro, ou seja, caso o respondente alegasse não trabalhar ou não ter trabalhado na modalidade remota, a pesquisa era finalizada. Após tratamento dos dados, foram mantidos 200 respondentes válidos, conforme a tabela a seguir.

Tabela 1 - Dados demográficos

Característica	Frequência	Porcentagem (%)
<i>Sexo</i>		
Masculino	80	40
Feminino	120	60
<i>Faixa etária</i>		
De 19 a 24 anos	2	1
De 25 a 29 anos	6	3
De 30 a 34 anos	23	12
De 35 a 39 anos	28	14
De 40 a 44 anos	49	24,5
De 45 a 49 anos	42	20,5
De 50 a 54 anos	31	15,5
De 55 a 59 anos	13	6,5
Mais de 60 anos	6	3
<i>Estado Civil</i>		
Solteiro(a)	30	15
Casado(a)	107	53,5
Divorciado(a)	35	17,5
Viúvo(a)	8	4
Separado(a)	20	10
<i>Escolaridade</i>		
Médio Completo/ Superior Incompleto	7	3,5
Superior Completo	30	15
Pós-Graduação/ Mestrado	106	53
Doutorado/ PhD	57	28,5
<i>Tipo de instituição</i>		
Órgão Público	100	49,5
Empresa do Setor Privado	89	44,1
Trabalho voluntário	11	5,4
<i>Estado</i>		
DF	112	56
GO	17	8,5
SP	13	6,5
Outros	71	35,5

Fonte: Produzida com base nos dados da coletados na pesquisa.

Conforme a Tabela 1, 60% da amostra se identifica com o feminino, 45,5% dos respondentes têm entre 40 e 49 anos e referente ao estado civil, 53,5% dos participantes são

casados.

Com relação a escolaridade, 53% da amostra tem pós-graduação ou mestrado, 28,5% possuem doutorado ou PhD e 15% nível superior completo. Por fim, ao que diz respeito ao estado de residência, a maioria dos respondentes mora no Distrito Federal (DF), seguido de Goiás (GO) e São Paulo (SP). É importante ressaltar que a concentração de respostas obtidas no DF pode ter ocorrido porque a pesquisadora é de Brasília e o link de pesquisa foi divulgado em suas redes de contato.

Ademais, com o intuito de compreender as características de infraestrutura e suporte dos professores da amostra, a seguir a Tabela 2 apresenta a infraestrutura dos professores para trabalhar remotamente em casa, considerando o tipo de instituição que trabalha (órgão público, empresa do setor privado e trabalho voluntário).

Tabela 2 – Tipo de instituição e Infraestrutura

Infraestrutura	Tipo de Instituição	Não possui	Inadequado(a)	Adequado(a)
<i>Cômodo isolado</i>	Órgão Público	33	32	36
	Empresa do Setor Privado	31	39	20
	Trabalho Voluntário	3	2	4
	Total	67	73	60
<i>Computador</i>	Órgão Público	3	27	71
	Empresa do Setor Privado	2	27	61
	Trabalho Voluntário	0	3	6
	Total	5	57	138
<i>Mesa</i>	Órgão Público	3	42	56
	Empresa do Setor Privado	2	44	44
	Trabalho Voluntário	0	4	5
	Total	5	90	105
<i>Cadeira</i>	Órgão Público	0	43	58
	Empresa do Setor Privado	2	42	46
	Trabalho Voluntário	1	5	3
	Total	3	90	107
<i>Banda larga</i>	Órgão Público	1	30	70
	Empresa do Setor Privado	0	41	49
	Trabalho Voluntário	0	2	7
	Total	1	73	126
<i>Smartphone</i>	Órgão Público	3	25	73
	Empresa do Setor Privado	4	33	53
	Trabalho Voluntário	0	1	8
	Total	7	59	134

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos dados apresentados anteriormente, nota-se que em relação a possuir um cômodo isolado, os professores dos órgãos públicos e das empresas do setor em sua maioria,

respectivamente, 63,3 % e 77,7%, não possuem cômodo isolado ou o cômodo de trabalho é inadequado. Para o total dos 9 professores que trabalham de forma voluntária, 44,4% apresentam cômodo adequado de trabalho.

Em relação aos instrumentos de trabalho como computador, mesa, cadeira, banda larga e smartphone é possível observar que os professores de instituições públicas, os professores do setor privado e os professores que trabalham de forma voluntária em sua maioria possuem essas ferramentas de maneira adequada.

Contudo, ainda que a maior parte dos docentes possua instrumentos adequados, destaca-se que 45% alegam possuir cadeiras e mesas inadequadas para o teletrabalho. Além disso, alguns professores demonstraram não possuir instrumentos básicos e muito importantes para o trabalho, o que pode ser um alerta para o suporte organizacional das instituições de ensino.

Por fim, com o propósito de garantir o anonimato dos participantes, a pesquisa foi realizada sem o nome do indivíduo, escola ou qualquer outro dado que viabilizasse a identificação dos mesmos. Somente a aluna pesquisadora e a orientadora tiveram acesso às respostas.

3.3 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Para estruturar os itens do questionário, utilizou-se a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) como principal instrumento de análise, além disso, foram realizadas perguntas introdutórias sobre características do contexto de teletrabalho compulsório e ao final coletou-se as informações sociodemográficas. A seguir encontra-se a descrição da medida utilizada e o questionário aplicado neste estudo encontra-se disponível no APÊNDICE A.

Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET):

A EBET é o instrumento utilizado para avaliar a variável dependente do estudo. Ela foi construída e foram apresentados indícios de validade por Paschoal e Tamayo (2008) com os objetivos de operacionalizar as dimensões hedônica e eudaimônica do bem-estar no trabalho e de focar as vivências do trabalhador a fim de evitar a consideração de possíveis antecedentes do construto.

A escala é composta por 30 itens divididos em três fatores: afeto positivo (9 itens e α de Cronbach – $\alpha = 0,92$), afeto negativo (12 itens e α de 0,89) e realização (9 itens e α de 0,91). Nos primeiros 21 itens, referentes ao afeto, o respondente deve avaliar a afirmativa “nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...” a partir de uma escala de respostas que varia de

“nem um pouco” (1) a “extremamente” (5). Exemplos de itens são “contente”, “animado”, “frustrado” e “ansioso”. Nos últimos 9 itens, sobre realização, o respondente deve avaliar o quanto as afirmações representam suas opiniões sobre o trabalho, com escala de respostas variando de “discordo totalmente” (1) a “concordo totalmente” (5). A seguir, a figura 1 representa as dimensões de afetos positivos e afetos negativos e a figura 2 apresenta as questões de realização que foram aplicadas na pesquisa.

Escala de Bem-estar no Trabalho

Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e *escreva o número* que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.

Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

- | | | |
|---------------------|------------------------|----------------------|
| 1) alegre _____ | 8) animado _____ | 15) incomodado _____ |
| 2) preocupado _____ | 9) chateado _____ | 16) nervoso _____ |
| 3) disposto _____ | 10) impaciente _____ | 17) empolgado _____ |
| 4) contente _____ | 11) entusiasmado _____ | 18) tenso _____ |
| 5) irritado _____ | 12) ansioso _____ | 19) orgulhoso _____ |
| 6) deprimido _____ | 13) feliz _____ | 20) com raiva _____ |
| 7) entediado _____ | 14) frustrado _____ | 21) tranqüilo _____ |

FIGURA 1. Itens de mensuração dos afetos positivos e negativos - EBET.

Fonte: Paschoal e Tamayo (2008)

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho.

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Neste trabalho...

1) Realizo o meu potencial	1	2	3	4	5
2) Desenvolvo habilidades que considero importantes	1	2	3	4	5
3) Realizo atividades que expressam minhas capacidades	1	2	3	4	5
4) Consigo recompensas importantes para mim	1	2	3	4	5
5) Supero desafios	1	2	3	4	5
6) Atinjo resultados que valorizo	1	2	3	4	5
7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	1	2	3	4	5
8) Faço o que realmente gosto de fazer	1	2	3	4	5
9) Expresso o que há de melhor em mim	1	2	3	4	5

FIGURA 2. Itens de mensuração da realização no trabalho, adaptada para o contexto de teletrabalho. Fonte: Paschoal e Tamayo (2008)

Ademais, o Quadro 1 apresenta as perguntas do questionário sobre o Contexto

Adequado de Trabalho por meio da escala Likert de 4 pontos (1- Discordo fortemente a 4- Concordo fortemente) e o Quadro 2 apresenta Situações Positivas com o Teletrabalho com a escala Likert de 5 pontos (1- Nunca a 5- Sempre).

Quadro 1 - Contexto Adequado de Teletrabalho

Fatores	Afirmações	Escala
Prioridades	Sinto que as minhas prioridades estão sendo bem estabelecidas pela organização durante o período de trabalho remoto compulsório.	1-Discordo fortemente; 2-Discordo moderadamente; 3-Concordo moderadamente; 4-Concordo fortemente;
Metas	Sinto que a organização tem estabelecido metas viáveis para os funcionários durante o período de trabalho remoto compulsório.	
Diálogo	Sinto-me capaz de dialogar com a minha família sobre a necessidade de respeitar o período em que estou trabalhando remotamente (evitando interrupções).	
Respeito	A minha família respeita os períodos nos quais estou trabalhando remotamente (evitando interrupções).	

Fonte: Elaborado para este estudo.

Quadro 2 - Situações Positivas com o Teletrabalho

Fatores	Afirmações	Escala
Colegas	Você é ajudado e apoiado por seus colegas.	1-Nunca; 2-Raramente; 3-Algumas vezes; 4-A maior parte das vezes; 5-Sempre;
Organização	Você é ajudado e apoiado pela organização onde trabalha.	
Utilidade	Você tem a sensação de realizar um trabalho útil.	
Justiça	Você é tratado de forma justa no seu local de trabalho.	
Saúde Emocional	Sinto que os gestores da organização em que trabalho têm mostrado preocupação com a saúde emocional dos funcionários.	
Horário de Trabalho	A organização em que trabalho tem respeitado e incentivado que eu respeite horários de trabalho.	
Suporte	A organização em que trabalho está prestando o suporte necessário às pessoas durante a Pandemia de Covid-19.	
Satisfação Profissional	Meu nível de satisfação PROFISSIONAL aumentou com a adoção do teletrabalho.	
Satisfação Pessoal	Meu nível de satisfação PESSOAL aumentou com a adoção do teletrabalho.	

Fonte: Elaborado para este estudo.

Para estes grupos de perguntas foram realizadas análises fatoriais exploratórias das escalas a fim de agregar os fatores. A estrutura da escala EBET também foi a mesma encontrada por Paschoal e Tamayo (2008). As análises fatoriais determinaram a unifatorialidade das questões.

Além das questões relacionadas a EBET, algumas perguntas introdutórias foram feitas a fim de compreender o contexto dos professores quanto ao distanciamento social compulsório, à rotina de trabalho e às relações de trabalho durante a Pandemia de COVID-19. Algumas destas perguntas introdutórias foram baseadas no estudo “Teletrabalho na Pandemia: Promovendo a Saúde Mental e Organizacional” realizado pela professora Gardênia da Silva Abbad do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília.

Ao final do questionário, foram acrescentadas perguntas sobre informações sociodemográficas para caracterização da amostra, como: sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, tipo de instituição que trabalha e estado de residência no Brasil.

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Antes de iniciar a coleta de dados dez pré-testes foram aplicados para verificar se o questionário estava compreensível, qual era a média de tempo estimada para responder a pesquisa e se era preciso realizar alguma alteração. Com isso, a coleta de dados iniciou-se dia 12/04/2021 com término em 12/06/2021 por meio de um questionário online na plataforma Google Forms. O link da pesquisa foi divulgado pelas redes sociais: E-mail, Whatsapp e Instagram onde os professores participantes foram estimulados a compartilhar o estudo com colega de trabalho e conhecidos empregando a técnica bola de neve.

As análises foram desenvolvidas no *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS-21)*, em que foram verificadas as médias e desvios-padrão para diferenças médias nos grupos da amostra. Consoante a isso foram realizadas comparações teste U de Mann-Whitney, teste H de Kruskal-Wallis e correlações bivariadas de Pearson. Foram realizadas correlações de Pearson porque as variáveis apresentaram aderência a distribuição normal.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Esta seção tem o objetivo de apresentar os resultados encontrados na pesquisa, a partir da análise estatística dos dados coletados, e discuti-los à luz da literatura. Em primeiro lugar será apresentada a análise descritiva das variáveis, seguida de comparações e correlações entre os dados.

4.1 Análises Descritivas sobre condições de teletrabalho

A seguir, serão apresentadas as seguintes características do contexto de trabalho remoto compulsório percebida pelos respondentes: tempo de adesão ao teletrabalho, número de pessoas que moram com o professor participante, ações que a instituição do respondente tomou durante a pandemia, infraestrutura do local de trabalho, meios de comunicação mais utilizados diariamente pelos professores, presença do trabalho na rotina, produtividade e quantidade de horas trabalhadas nos dias úteis e nos finais de semana. A figura 3 apresenta o tempo em teletrabalho dos colaboradores.

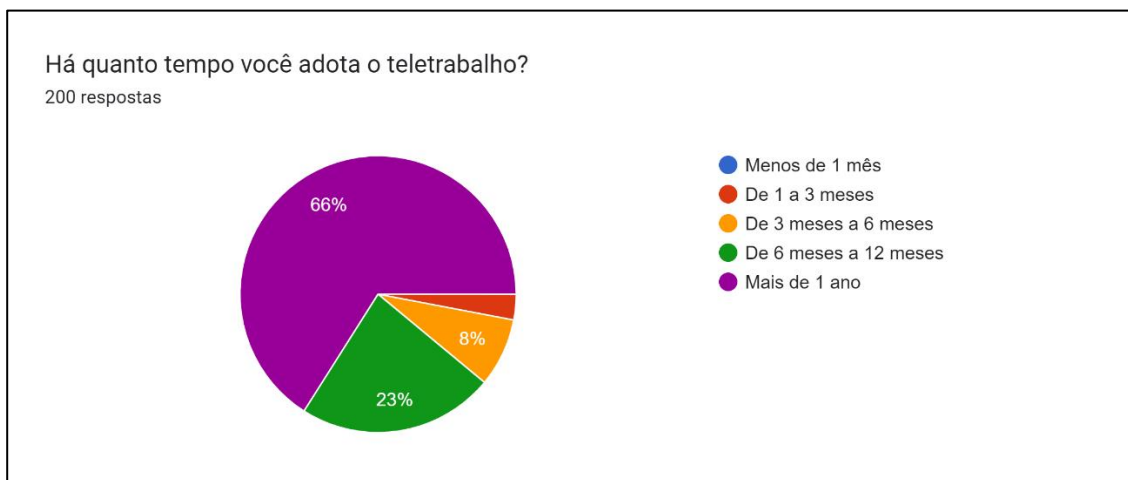


FIGURA 3 - Tempo em teletrabalho.
Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 200 participantes da pesquisa 66% adotam o teletrabalho há mais de 1 ano, 23% adotam o teletrabalho de 6 meses a 12 meses, 8% de 3 meses a 6 meses e 3% de 1 a 3 meses, sendo que não houve respondentes que adotaram o teletrabalho em menos de 1 mês ao responder a pesquisa.

Considerando o total de respondentes, 42,7% caracterizam-se por ter 4 pessoas morando no mesmo domicílio, 29,6% por ter 3 pessoas morando no mesmo domicílio, 17,2% por ter 2 pessoas morando no mesmo domicílio, 6% por ter 5 ou mais pessoas morando no mesmo domicílio e 4,5% que moram sozinhos em conformidade com a Figura 4.

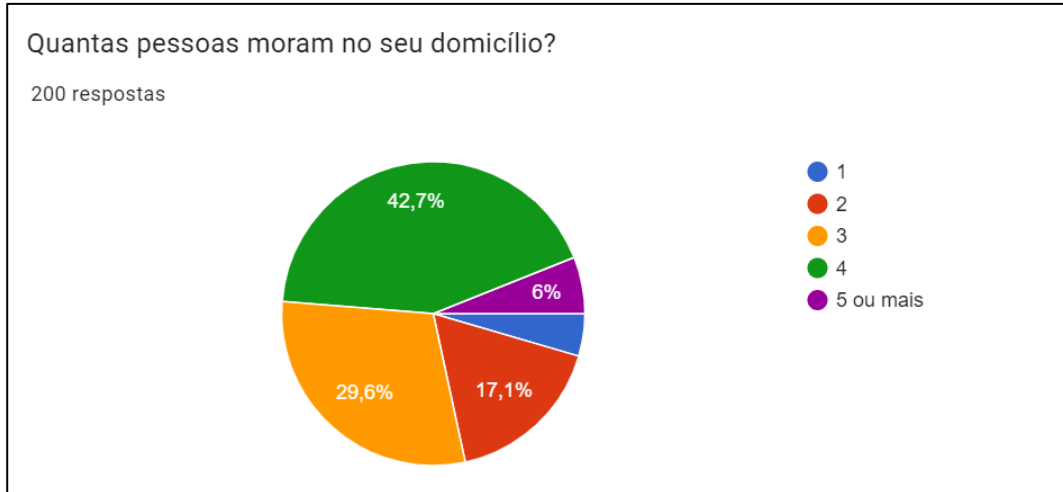


FIGURA 4 - Número de pessoas morando no mesmo domicílio que o respondente.
Fonte: Dados da pesquisa.

A nuvem de palavras da Figura 5 a seguir demonstra as principais ações que as organizações de ensino dos respondentes tomaram durante a pandemia, entende-se que as palavras maiores foram a que tiveram maior frequência de respostas por parte dos participantes. Dessa forma, as três principais ações tomadas foram: suspensão das atividades por tempo indeterminado (34,5%), o rodízio de funcionários (33,2%) e redução da jornada de trabalho (32,7%).

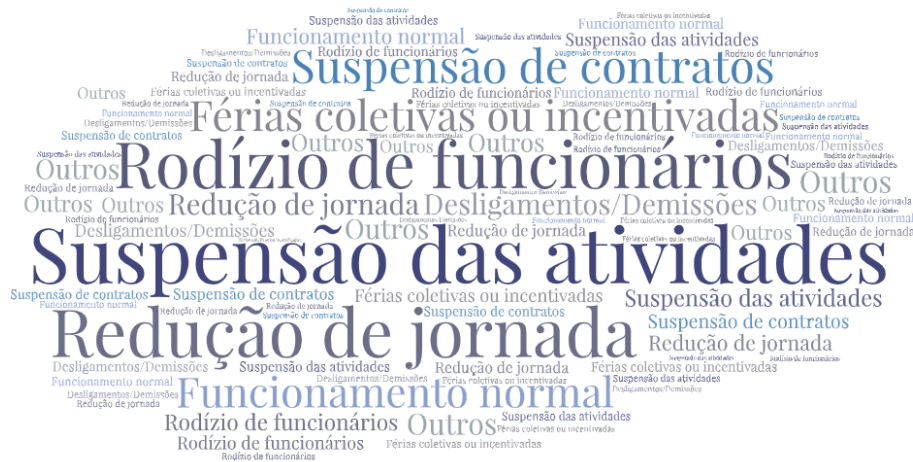


FIGURA 5- Ações que a organização tomou durante a Pandemia Covid-19.
Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação a infraestrutura do local de trabalho, de acordo com a Figura 6, foram considerando instrumentos importantes para os professores em teletrabalho, nota-se que 33,2% não possuem cômodo isolado para trabalhar, 36,1% possuem cômodo inadequado e 29,7% possuem cômodo adequado.

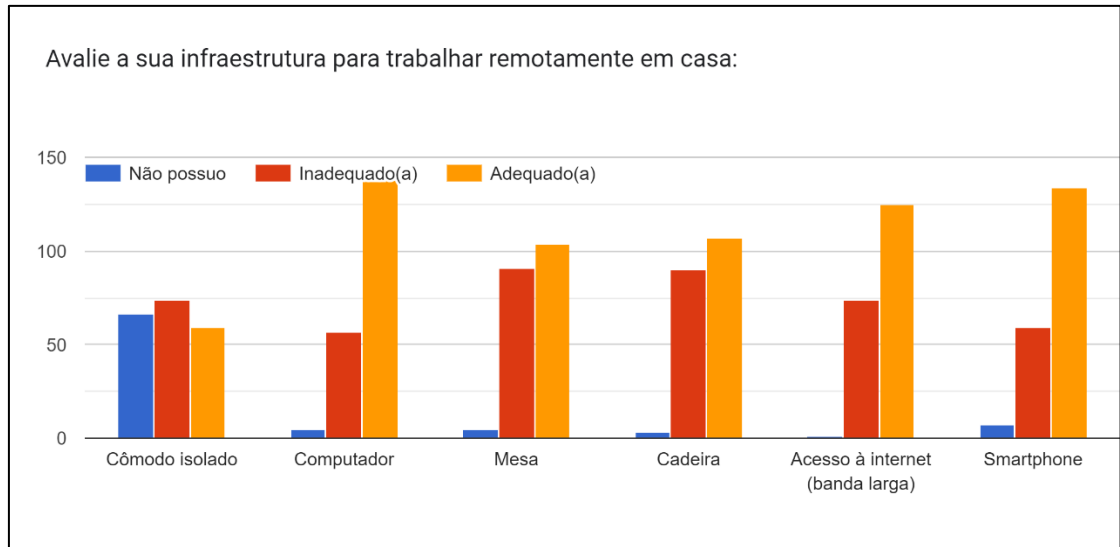


FIGURA 6 – Infraestrutura
Fonte: Dados da pesquisa.

Como ferramenta de trabalho, percebe-se ademais que 2,5% não possuem computador, 28,2% possuem computador inadequado e 68,3% possuem computador adequado. Em relação ao item “mesa” 2,5 % não possuem, 44,6% possuem mesa inadequada e 52% possuem mesa adequada. Para “cadeira” 1,5 % não possuem, para 45% possuem cadeira inadequada, 53,5% possuem cadeira adequada.

Outro recurso primordial para o teletrabalho é o “acesso à internet”, em que 0,5 % não possuem, 36,5% possuem acesso à internet inadequado e 63% possuem acesso à internet adequado. Por fim, viu-se que 3,5 % não possuem *smartphone*, 29,5% possuem *smartphone* inadequado, 67% possuem *smartphone* adequado.

Consoante a isso, em conformidade com a frequência de resposta dos respondentes demonstrada pela figura 7, os meios de comunicação mais utilizados pelos professores como instrumento de trabalho foram: Microsoft Teams (70%), Google Hangout Meets (48,5%), Zoom (38,1%), WhatsApp (20,6%), Skype (13,9%), Slack (10,9%) e Ligação Telefônica (7,3%). Vale ressaltar que o respondente poderia selecionar mais de uma opção de resposta.



FIGURA 7 - Meios de comunicação mais utilizados.

Fonte: Dados da pesquisa.

Do total de 200 respostas, conforme a figura 8, 57,5% acreditam que a presença do trabalho na rotina é maior que antes, 33% consideram que a presença do trabalho na rotina permanece a mesma em comparação a presença do trabalho antes da pandemia e 9,5% afirmam que a presença do trabalho é menor do que antes.

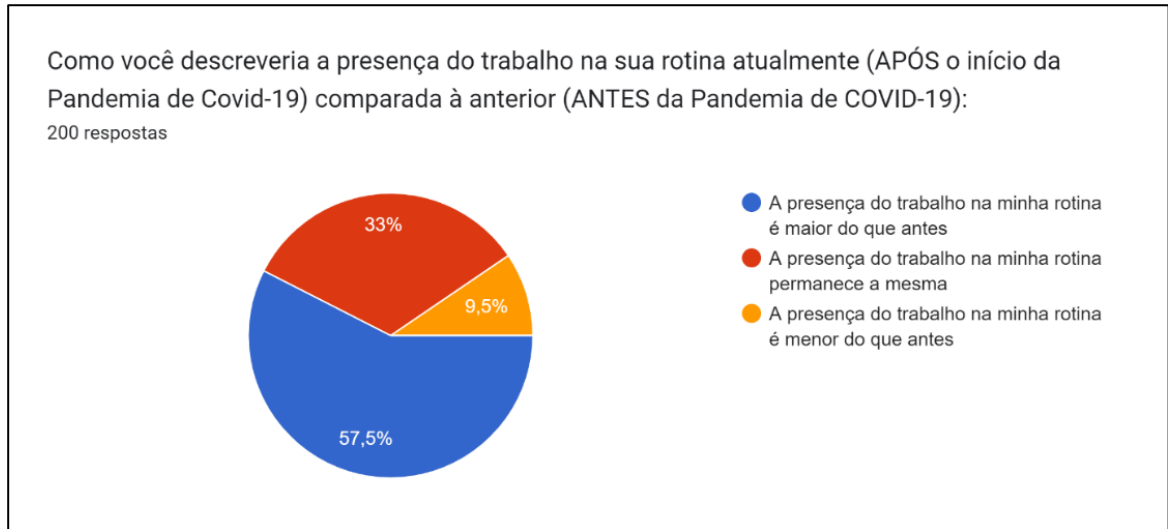


FIGURA 8 - Presença do trabalho na rotina do professor.

Fonte: Dados da pesquisa.

Tendo em consideração os efeitos da pandemia para os professores, percebe-se a partir da figura 9 que para 52,5% a renda se manteve, para 30% a renda diminuiu e para 17,5% a renda aumentou após o início da pandemia.

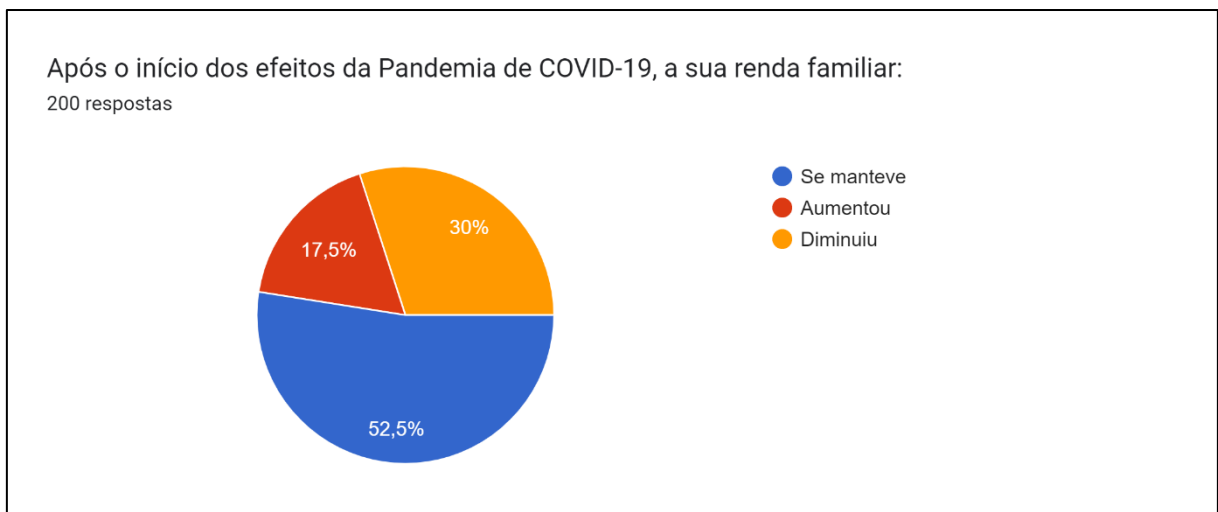


FIGURA 9 - Efeito da pandemia na renda do professor.

Fonte: Dados da pesquisa.

Após o início da pandemia, tendo em vista a figura 10, 41,5% dos professores trabalharam no intervalo de “mais de 8 até 10 horas por dia”, 33% “mais de 6 até 8 horas por dia”, 10% “mais de 10 até 12 horas por dia”, 9% “mais de 4 até 6 horas por dia”, 4,5% “até 4

horas por dia” e 2% “mais de 12 horas por dia” durante a semana.

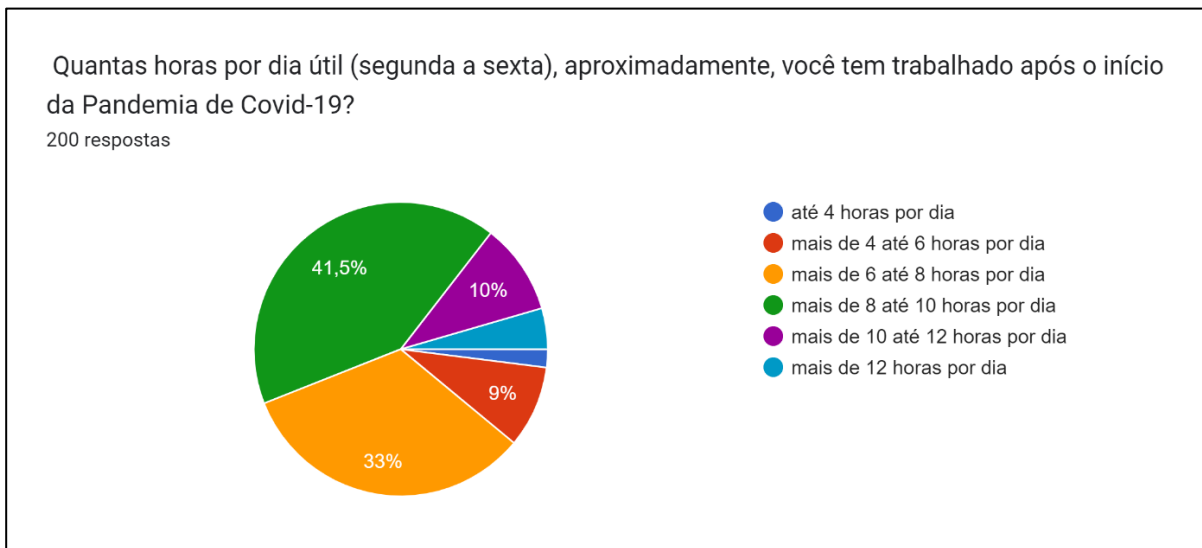


FIGURA 10 - Horas de trabalho por dia útil.

Fonte: Dados da pesquisa.

Outrossim, após o início da pandemia, 36% dos professores marcaram “não tenho trabalhado aos finais de semana”, 36% trabalharam “até 4 horas por dia”, 13,5% “mais de 4 até 6 horas por dia”, 8,5% “mais de 6 até 8 horas por dia”, 3,5% “mais de 8 até 10 horas por dia”, 2% “mais de 10 até 12 horas por dia” e 0,5% “mais de 12 horas por dia” durante o final de semana (sábado e domingo), conforme a figura 10.

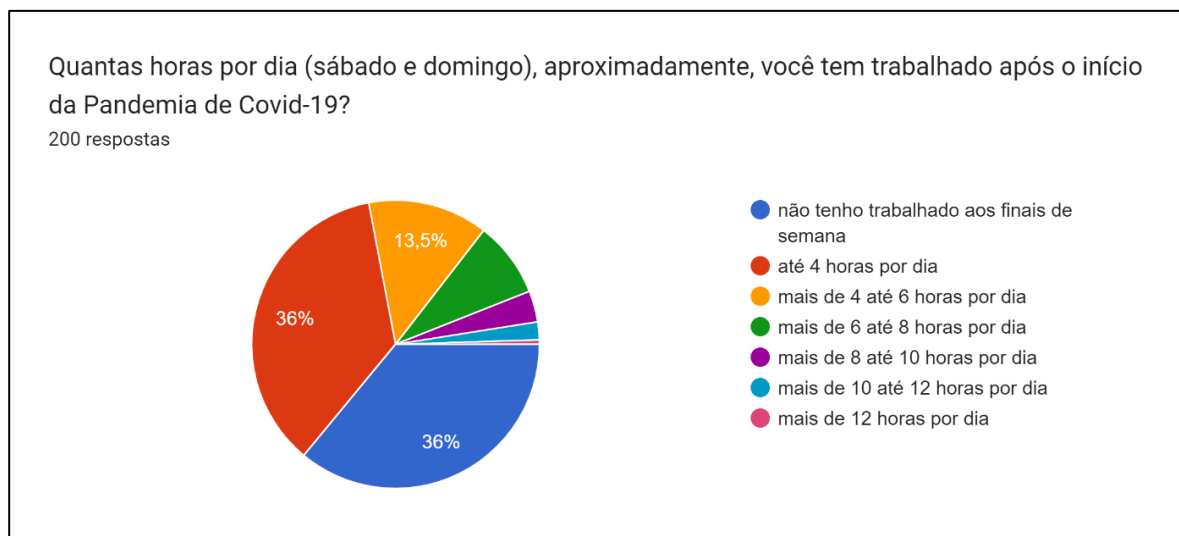


FIGURA 11 - Horas de trabalho no final de semana.

Fonte: Dados da pesquisa.

Após o início da pandemia, 36% dos professores marcaram “não tenho trabalhado aos finais de semana”, 36% trabalharam “até 4 horas por dia”, 13,5% “mais de 4 até 6 horas por dia”, 8,5% “mais de 6 até 8 horas por dia”, 3,5% “mais de 8 até 10 horas por dia”, 2% “mais de 10 até 12 horas por dia” e 0,5% “mais de 12 horas por dia” durante o final de semana.

4.1.2 Descrição do bem-estar e do contexto de trabalho na amostra de professores (as)

Ademais, serão descritas a média e os desvios-padrões, de acordo com a escala de 1 a 5, para a amostra populacional em relação a cada dimensão da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET).

Tabela 3 - Análise Descritiva EBET

Fatores	Média	Desvio Padrão
Realização	3,10	0,51
Afetos Negativos	2,95	0,75
Afetos Positivos	2,84	0,77

Fonte: Dados da pesquisa.

Em termos descritivos, para o fator realização, foi encontrada a maior média, 3,10 (DP = 0,51). Para o fator afeto negativo, a média foi de 2,95 (DP = 0,75). E para o fator afeto positivo, a média foi de 2,84 (DP = 0,77). Percebe-se que o afeto negativo predomina sobre o afeto positivo. Do ponto de vista de Paschoal e Tamayo (2008), espera-se que as emoções e os humores positivos sejam superiores e mais frequentes do que as emoções e humores negativos. É importante considerar que houve uma homogeneidade de respostas, pois os desvios-padrão estão abaixo de 25% amplitude da escala.

Os resultados da presente pesquisa sugerem que a realização desses professores teve uma média acima do ponto médio (3,10), considerando que o máximo era 5. Contudo, ainda que se sintam realizados no trabalho, os aspectos negativos relevam um risco e alertam para a necessidade de investigar as causas desses afetos negativos e de pensar em estratégias para o bem-estar dos professores em teletrabalho.

Consoante disso, serão descritas na Tabela 3 a média e os desvios-padrões, de acordo com a escala de 1 a 4 dos itens relacionados ao Contexto Adequado de Trabalho, as dimensões foram extraídas do Quadro 1 deste trabalho, conforme o resultado de unifatorialidade da análise fatorial.

Tabela 4 - Análise Descritiva Contexto Adequado de Trabalho

Fatores	Média	Desvio Padrão
Prioridades	2,57	0,80
Metas	2,58	0,92
Diálogo	2,69	1,00
Respeito	2,45	1,06

Fonte: Dados da pesquisa.

Em termos descritivos, notou-se que fator Diálogo teve a maior média, 2,69 (DP = 1,00) de um total de 4 pontos para a afirmativa “Sinto-me capaz de dialogar com a minha família sobre a necessidade de respeitar o período em que estou trabalhando remotamente (evitando interrupções)”.

Para as Metas a média foi 2,58 (DP= 0,92) para a afirmação “Sinto que a organização tem estabelecido metas viáveis para os funcionários durante o período de teletrabalho compulsório”, para Prioridades a média representou 2,57 (DP = 0,80) para o item “Sinto que as minhas prioridades estão sendo bem estabelecidas pela organização durante o período de teletrabalho compulsório” e, por fim, o fator Respeito teve a menor média, de 2,45 (DP = 1,06) com a afirmativa “A minha família respeita os períodos nos quais estou trabalhando remotamente (evitando interrupções)”.

Em outros termos, percebe-se que os professores discordaram mais da afirmativa de que seus familiares estejam respeitando os horários de trabalho do que discordam que se sentem capazes de dialogar com os familiares sobre a necessidade de respeitar o período de trabalho. Assim, deduz-se que mesmo que os professores sejam capazes de dialogar com suas famílias sobre evitarem interrupções no teletrabalho nem sempre são respeitados.

A seguir observa-se a média e os desvios-padrões das Situações Positivas no Teletrabalho, considerando a escala Likert de 1 a 5 pontos. Os fatores representam as dimensões resultantes da análise fatorial exploratória que demonstrou unifatorialidade entre os itens, sendo extraídos do Quadro 2 deste trabalho.

Tabela 5 - Análise Descritiva Situações Positivas no Teletrabalho

Fatores	Média	Desvio Padrão
Colegas	3,35	0,90
Organização	3,32	0,93
Utilidade	3,65	0,94
Justiça	3,40	0,96
Saúde Emocional	3,06	1,09
Horário de Trabalho	3,02	1,13
Suporte	3,28	1,02
Satisfação Profissional	3,09	1,08
Satisfação Pessoal	3,23	1,07

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a análise descritiva considera-se que a maior média foi 3,65 do total de 5 pontos no fator Utilidade (DP=0,94), que representou a afirmação “Você tem a sensação de realizar um trabalho útil”. Em sequência, nota-se a média 3,40 para o fator Justiça (DP = 0,96) com a afirmativa “Você é tratado de forma justa no seu local de trabalho”. Em seguida o fator Colegas com a média de 3,35 (DP= 0,90) que representou a afirmação “Você é ajudado e apoiado por seus colegas.

Organização apresentou a média 3,32 (DP= 0,93) para “Você é ajudado e apoiado pela organização onde trabalha”, Suporte com a média 3,28 (DP= 1,02) que retratou “A organização em que trabalho está prestando o suporte necessário às pessoas durante a Pandemia de Covid-19”, Satisfação Pessoal resultou na média 3,23 (DP= 1,07) considerando-se “Meu nível de satisfação PESSOAL aumentou com a adoção do teletrabalho”.

Já a Satisfação Profissional teve a média 3,09 (DP= 1,08) para o item “Meu nível de satisfação PROFISSIONAL aumentou com a adoção do teletrabalho”, Saúde Emocional a média foi de 3,06 (DP= 1,09) para o item “Sinto que os gestores da organização em que trabalho têm mostrado preocupação com a saúde emocional dos funcionários” e, por último, o fator Horário de Trabalho teve a menor média, sendo 3,02 (DP= 1,13) para a afirmativa “A organização em que trabalho tem respeitado e incentivado que eu respeite horários de trabalho”.

4.2 Comparações dos índices de bem-estar entre grupos

4.2.1. Teste U de Mann-Whitney entre “Sexo” e EBET.

O teste de Mann-Whitney é o teste não paramétrico adequado para comparar as funções de distribuição de uma variável, pelo menor valor ordinal, medida em duas amostras independentes (Marôco, 2018).

Com a finalidade de entender se havia diferença de percepção sobre os aspectos de bem-estar no trabalho entre o gênero da amostra estudada, foi realizado este teste, sendo considerado o nível de significância $\alpha = 5,0 \times 10^{-2}$.

A seguir serão demonstrados os resultados do teste U de Mann-Whitney por meio da tabela 5 e da figura 12, que apresenta os pontos de média das amostras independentes. O gráfico de apresentação do Teste U será apresentado devido a existência de apenas 2 amostras independentes a fim de que visualização seja mais clara, porém para os demais testes que possuem mais de 2 amostras independentes não haverá o mesmo gráfico.

Tabela 6 - Teste Estatístico de Mann-Whitney - Sexo

	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
Mann-Whitney U	3645,000	4359,000	4332,500
Wilcoxon W	10666,000	11380,000	7735,500
Z	-2,970	-1,201	-1,258
p	0,003	0,230	0,208

Fonte: Dados da pesquisa.

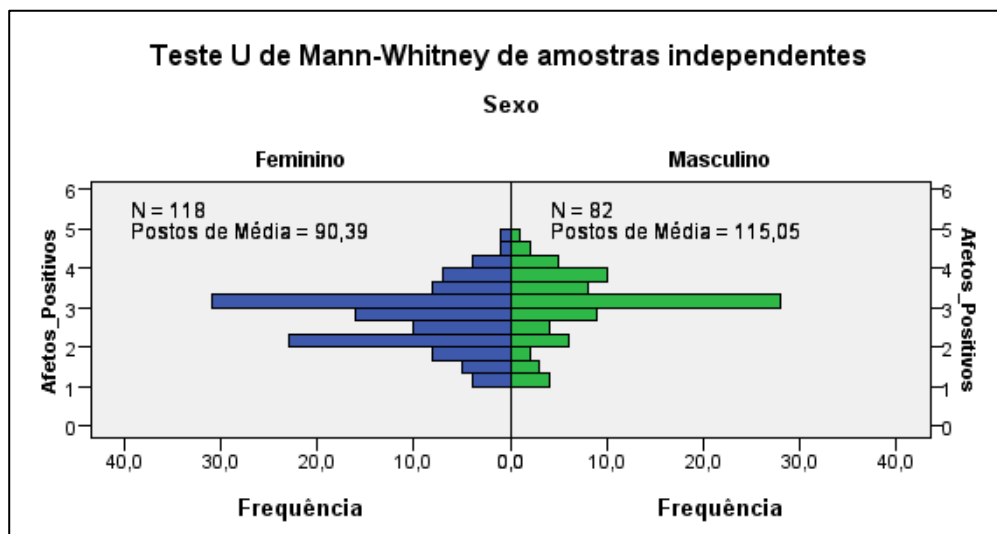


FIGURA 12 - Teste U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Fonte: Dados da pesquisa.

O afetos positivos apresentaram médias maiores para o sexo masculino do que para o sexo feminino e as diferenças observadas foram estaticamente significativas ($U = 3645,000$; $p < 0,05$). Para os fatores afetos negativos ($U = 4359,000$; $p < 0,05$) e realização ($U = 4332,000$; $p > 0,05$) não foram observadas diferenças significativas entre o gênero. Em outras palavras, os homens possuem mais afetos positivos com o teletrabalho do que as mulheres, mas para realização e afetos negativos o resultado entre os gêneros foi semelhante.

4.2.2. Teste H Kruskal-Wallis entre “Escolaridade” e EBET.

O teste de H de Kruskal-Wallis é o teste não paramétrico utilizado na comparação de duas ou mais distribuições de uma variável, pelo menor valor ordinal, observada em duas ou mais amostras independentes (Marôco, 2018). O método indica se há diferença significativa entre as variáveis de agrupamento e as variáveis de teste. Isto é, a partir dos resultados é possível identificar se três ou mais grupos amostrais têm distribuição igual ou não em relação a uma determinada pergunta da pesquisa.

As variáveis de teste utilizadas em todas as comparações serão as dimensões da EBET - aspectos positivos, realização e aspectos negativos. A finalidade das comparações é compreender se diante de diferentes grupos o nível de bem-estar é o mesmo para os professores. Dessa forma, a seguir será apresentado o Quadro 3 sobre a escolaridade dos respondentes, o quadro contém as perguntas realizadas, as opções de respostas e os grupos formados mediante a resposta escolhida. O Quadro 4 apresenta a distribuição de resposta pelos respondentes e a Tabela 6 demonstra os resultados do Teste de Kruskal-Wallis.

Quadro 3. Escolaridade dos respondentes

Pergunta	Opções de resposta	Grupo
Escolaridade	Ensino fundamental completo ou Ensino médio incompleto	1
	Ensino médio completo ou Ensino superior incompleto	2
	Ensino superior completo	3
	Pós-Graduação ou Mestrado	4
	Doutorado ou PhD	5

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 4. Distribuição da escolaridade dos respondentes

Escolaridade	N
Ensino médio completo ou Ensino superior incompleto	7
Ensino superior completo	30
Pós-Graduação ou Mestrado	105
Doutorado ou PhD	58
Total	200

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 7 - Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Escolaridade

	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
X ²	1,702	0,686	3,133
df	3	3	3
p	0,636	0,876	0,372

Fonte: Dados da pesquisa.

O teste H de Kruskal-Wallis mostrou que não há efeito significativo considerando-se as três dimensões (afetos positivos, afetos negativos e realização). Isto é, a escolaridade dos respondentes não demonstrou diferença entre os grupos (Ensino fundamental completo ou Ensino médio incompleto, Ensino médio completo ou Ensino superior incompleto, Ensino superior completo, Pós-Graduação ou Mestrado e Doutorado ou PhD) em relação ao bem-estar

no trabalho. Sendo, afetos positivos [$X^2(3) = 1,702$; $p > 0,05$], afetos negativos [$X^2(3) = 0,686$; $p > 0,05$] e realização [$X^2(3) = 3,133$; $p > 0,05$]. Lê-se que X^2 = Qui-quadrado ou estatística de teste; df = graus de liberdade e p = significância assintótica.

4.2.3. Teste H Kruskal-Wallis entre “Tipo de Instituição” e EBET.

Em sequência serão apresentados os Quadros 5 e 6 e a tabela 7, referentes aos resultados do tipo de instituição dos professores em relação às respostas sobre a Escala de Bem-Estar no Trabalho.

Quadro 5. Tipo de Instituição dos respondentes

Pergunta	Opções de resposta	Grupo
Tipo de instituição	Órgão Público	1
	Empresa do Setor Privado	2
	Trabalho voluntário	3

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 6. Distribuição do Tipo de Instituição dos respondentes

Tipo de Instituição	N
Órgão Público	101
Empresa do Setor Privado	90
Trabalho voluntário	9
Total	200

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 8 - Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Tipo de Instituição

	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
X^2	5,160	3,950	0,214
df	2	2	2
p	0,076	0,139	0,898

Fonte: Dados da pesquisa.

Outrossim, não houve diferença significativa dos grupos “Tipo de instituição” (órgão público, empresa do setor privado e trabalho voluntário) considerando-se as três dimensões (afetos positivos, afetos negativos e realização). Em outros termos, a instituição em que os professores trabalham indicaram resultados semelhantes em relação ao bem-estar no trabalho. Sendo, afetos positivos [$X^2(2) = 5,160$; $p > 0,05$], afetos negativos [$X^2(2) = 3,950$; $p > 0,05$] e realização [$X^2(2) = 0,214$; $p > 0,05$].

4.2.4. Teste H Kruskal-Wallis “Transição para o Teletrabalho” entre EBET.

Além das variáveis sociodemográficas, buscou-se compreender se a forma de transição para o teletrabalho teve algum impacto na percepção dos professores sobre o bem-estar no teletrabalho. Os grupos foram então divididos conforme o quadro 7, a distribuição de respostas pode ser observada no quadro 8 e o resultado do teste de Kruskal Wallis se encontra na Tabela 8 a seguir.

Quadro 7. Transição para o Teletrabalho

Pergunta	Opções de resposta	Grupo
Caso tenha mudado de regime de trabalho durante o distanciamento social, você descreveria a transição para o novo regime como?	Brusca e Não planejada	1
	Brusca e Planejada	2
	Suave e Não planejada	3
	Suave e Planejada	4
	Não mudei de regime de trabalho	5

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 8. Distribuição Transição para o Teletrabalho

Escolaridade	N
Brusca e Não planejada	97
Brusca e Planejada	32
Suave e Não planejada	25
Suave e Planejada	33
Não mudei de regime de trabalho	12
Total	200

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 9 - Teste de Estatística Kruskal-Wallis -Transição

	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
X ²	20,461	8,068	1,224
df	4	4	4
p	0,000	0,089	0,874

Fonte: Dados da pesquisa.

Os afetos positivos [$X^2(2) = 20,461$; $p < 0,001$] apresentaram efeito estatisticamente significativo da transição para o teletrabalho, sendo os grupos 4 (Suave e Planejada) ($p = 0,006$) e 2 (Brusca e Planejada) ($p = 0,003$) diferenciados em relação ao grupo 1 (Brusca e Não Planejada). Tal resultado demonstra que os professores que fizeram uma transição planejada,

tanto a transição suave quanto a busca para o teletrabalho tiveram médias de afetos positivos maiores que os demais.

4.2.5. Teste H Kruskal-Wallis “Distanciamento Social” e EBET.

Com a finalidade de compreender se os diferentes níveis de distanciamento social tiveram efeito significativo no bem-estar dos professores em teletrabalho, a seguir comparou-se o cenário vivido pelo docente com a escala de Bem-Estar no Trabalho.

Seguindo o mesmo padrão, o Quadro 9 demonstra os grupos, o quadro 10 a distribuição de respostas entre os respondentes e a tabela 9 exhibe o resultado do teste de Kruskal-Wallis em relação à EBET.

Quadro 9. Distanciamento Social dos respondentes

Pergunta	Opções de resposta	Grupo
Em relação ao distanciamento social, como você definiria seu cenário nesse momento:	Estou vivendo normalmente, sem mudar nada na minha rotina	1
	Estou tomando cuidado, mas ainda saindo de casa para trabalhar e fazer outras atividades	2
	Estou saindo de casa só quando é inevitável ou obrigatório	3
	Estou totalmente isolado, sem sair de casa de jeito nenhum	4

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 10. Distribuição do Distanciamento Social dos respondentes

Distanciamento Social	N
Estou vivendo normalmente, sem mudar nada na minha rotina	8
Estou tomando cuidado, mas ainda saindo de casa para trabalhar e fazer outras atividades	75
Estou saindo de casa só quando é inevitável ou obrigatório	99
Estou totalmente isolado, sem sair de casa de jeito nenhum	18
Total	200

Fonte: Dados da pesquisa.

	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
X ²	6,124	5,986	4,226
df	3	3	3
p	0,106	0,112	0,238

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que para a pergunta “Em relação ao distanciamento social, como você definiria seu cenário nesse momento” não houve diferença significativa entre os grupos em relação às dimensões do bem-estar. Ou seja, independentemente do cenário de distanciamento social em que o professor se encontrava, as dimensões de bem-estar foram semelhantes entre os grupos. Considera-se: afetos positivos [$X^2(3) = 6,124$; $p > 0,05$], afetos negativos [$X^2(3) = 5,986$; $p > 0,05$] e realização [$X^2(3) = 4,226$; $p > 0,05$].

4.3.6. Teste H Kruskal-Wallis “Produtividade” e EBET;

A produtividade no trabalho após o início da pandemia foi percebida pelos professores conforme os três grupos do quadro 11. O quadro 12 exibe a distribuição de respostas e a tabela 10 demonstra os resultados do teste de Kruskal-Wallis.

Quadro 11. Produtividade dos professores

Pergunta	Opções de resposta	Grupo
Como você descreveria a sua produtividade no trabalho atualmente (APÓS o início da Pandemia de Covid-19) comparada à anterior (ANTES da Pandemia de COVID-19):	Estou produzindo mais	1
	Estou produzindo o mesmo	2
	Estou produzindo menos	3

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 12. Distribuição da Produtividade dos professores

Como você descreveria a sua produtividade no trabalho atualmente (APÓS o início da Pandemia de Covid-19) comparada à anterior (ANTES da Pandemia de COVID-19):	N
Estou produzindo mais	94
Estou produzindo o mesmo	66
Estou produzindo menos	40
Total	200

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 11 - Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Produtividade

	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
X ²	15,023	7,591	8,529
df	2	2	2
p	0,001	0,022	0,014

Fonte: Dados da pesquisa.

No caso da produtividade observou-se que todas as dimensões de bem-estar (afetos positivos, afetos negativos e realização) tiveram efeitos estatisticamente significativos entre os grupos. Lê-se: afetos positivos [$X^2(2) = 15,023$; $p < 0,05$], afetos negativos [$X^2(2) = 7,591$; $p < 0,05$] e realização [$X^2(2) = 8,529$; $p < 0,05$].

Os afetos positivos foram significativamente maiores para o grupo 2 em relação aos demais grupos. Ou seja, os professores que acreditam estar produzindo o mesmo em teletrabalho possuem mais emoções positivas sobre o trabalho em comparação com quem está produzindo mais ou menos em teletrabalho, conforme figura a seguir.

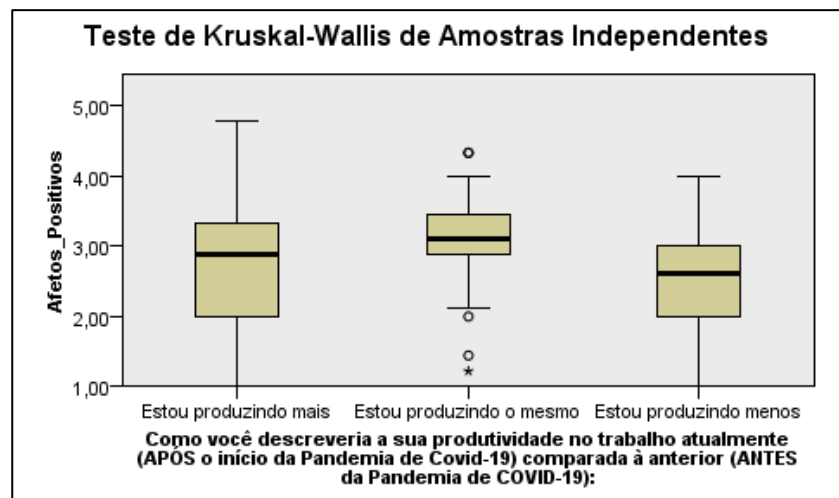


FIGURA 13 - Teste H de Kruskal-Wallis - Afetos Positivos e Produtividade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para os aspectos de realização com o teletrabalho, o grupo 1 demonstrou diferença significativa em relação ao grupo 3, que teve a menor média neste fator, isto é, as pessoas que selecionaram “Estou produzindo mais” demonstraram significativamente maior realização com o trabalho do que acredita estar produzindo menos.

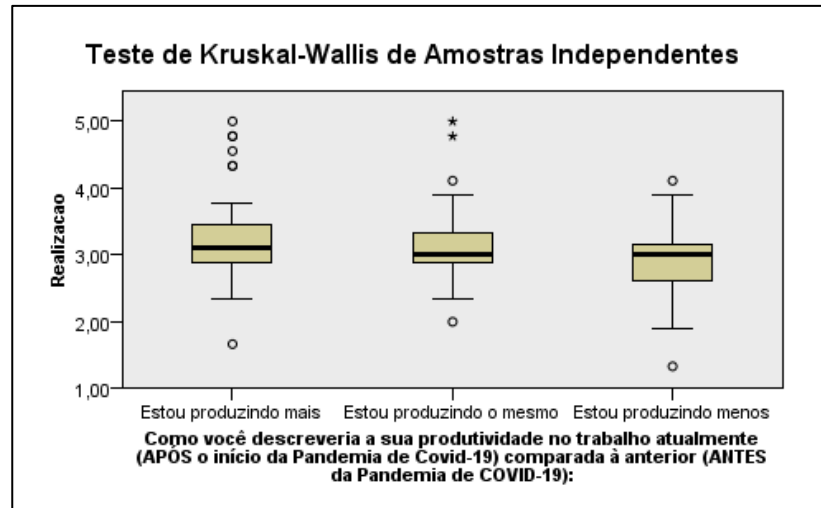


FIGURA 14 - Teste H de Kruskal-Wallis - Realização e Produtividade.
Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, para os afetos negativos, observa-se que o grupo 3, o qual acredita estar produzindo menos em teletrabalho, demonstrou diferença significativa entre os grupos 1 e 3, que consideram estar produzindo menos ou o mesmo. Isto significa que os respondentes que acreditam estar produzindo menos possuem mais sentimentos negativos em comparação aos demais grupos.

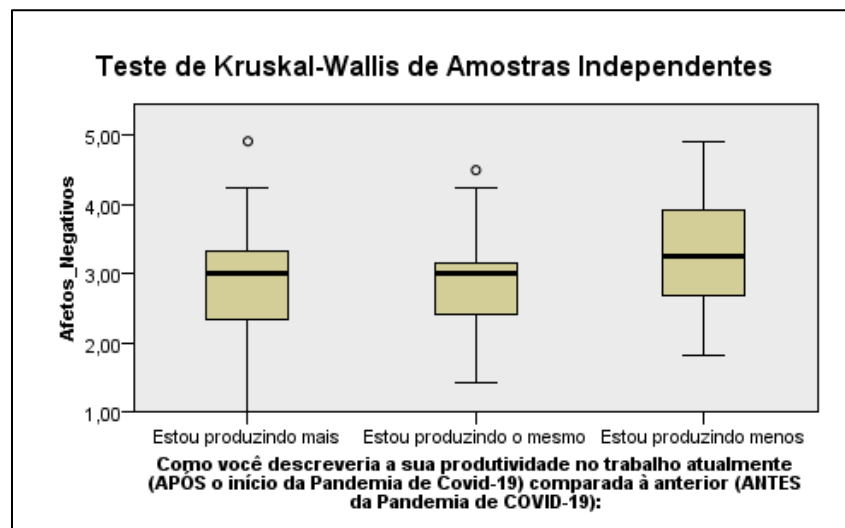


FIGURA 15 - Teste H de Kruskal-Wallis de - Afetos Negativos e Produtividade.
Fonte: Dados da pesquisa.

4.3.7. Teste H Kruskal-Wallis “Preferência” e EBET;

Dando sequência às comparações, o último tema a ser contraposto às dimensões de bem-estar foi a preferência de modalidade de trabalho, sendo realizada a separação em três grupos: presencial, híbrido e teletrabalho. O quadro 13 apresenta os grupos, o quadro 14 a distribuição de resposta entre os grupos e a tabela 11 expõe o resultado do teste de Kruskal-Wallis.

Quadro 13. Preferência de modalidade de trabalho

Pergunta	Opções de resposta	Grupo
Após o período de distanciamento social, qual regime de trabalho será o de sua preferência?	Presencial	1
	Híbrido	2
	Trabalho Remoto	3

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 14. Distribuição da Preferência de modalidade de trabalho

Após o período de distanciamento social, qual regime de trabalho será o de sua preferência?	N
Presencial	56
Híbrido (ensino à distância e presencial)	106
Trabalho remoto	38
Total	200

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 12- Teste de Estatística Kruskal-Wallis - Preferência

	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
X ²	1,307	7,664	0,584
df	2	2	2
p	0,250	0,022	0,747

Fonte: Dados da pesquisa.

Tendo em vista a preferência entre as modalidades, percebe-se efeito estatisticamente significativo entre os grupos no aspecto de realização com o trabalho no contexto de distanciamento social compulsório.

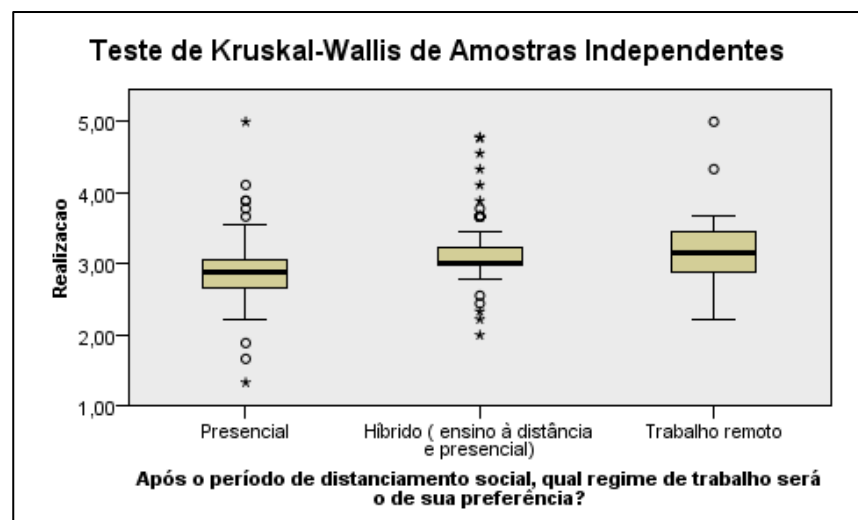


FIGURA 16 - Teste H de Kruskal-Wallis – Realização e Preferência.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os aspectos de realização foram significativamente menores para o grupo 1 em relação aos demais grupos. Em outras palavras, os professores que se sentem mais realizados no trabalho demonstram ter preferência para a modalidade híbrida e trabalho presencial. Lê-se: afetos positivos [$X^2(2) = 1,307$; $p > 0,05$], realização [$X^2(2) = 7,664$; $p < 0,05$ e afetos negativos [$X^2(2) = 0,584$; $p > 0,05$]. Tendo em vista as comparações realizadas, ademais espera-se compreender se houveram associações significativas entre a EBET em relação ao Contexto Adequado de Trabalho e às Situações Positivas no Teletrabalho por meio da correlação bivariada de Pearson, que será apresentada a seguir.

4.3 Correlações

A correlação é utilizada na estatística como uma forma de medir a relação existente entre duas variáveis. Caso duas variáveis estejam correlacionadas, infere-se que a alteração em uma variável implica em uma mudança na outra variável. Com a finalidade de verificar a existência de associações, foi realizada a correlação entre a Escala do Bem-estar no Trabalho e o Contexto Adequado de Trabalho. A tabela 12 a seguir apresenta o resultado das correlações estatisticamente significativas.

Tabela 13 - Correlações entre Bem-estar e Contexto Adequado de Teletrabalho

Fatores	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
Prioridades	0,192**	0,341**	-0,085
Metas	0,147*	0,213**	-0,192**

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados encontrados indicam que existem associações significativas entre os afetos positivos e de realização em relação ao item “Sinto que as minhas prioridades estão sendo bem estabelecidas pela organização durante o período de trabalho remoto compulsório”, o que demonstra que os professores que concordaram com a afirmação possuem mais afetos positivos e de realização com o trabalho.

Da mesma forma, em relação a afirmação “Sinto que a organização tem estabelecido metas viáveis para os funcionários durante o período de trabalho remoto compulsório”, observa-se que os afetos positivos e de realização estão significativamente associados a concordância com o questionamento e, em contrapartida, os professores que discordaram demonstraram possuir mais afetos negativos no trabalho.

Além do mais, o resultado demonstra que quando as prioridades dos professores são

bem estabelecidas e as metas são viáveis durante o período de teletrabalho compulsório, maior é o nível de bem-estar do docente. Em relação aos fatores de diálogo com a família e respeito aos horários de trabalho pela família o bem-estar do trabalho dos respondentes não teve uma associação estatisticamente significativa. A correlação entre a Escala de Bem-estar no Trabalho e às Situações Positivas no Teletrabalho também foi realizada. A tabela 13 apresenta os resultados das associações.

Tabela 14 - Correlações entre Bem-estar e Situações Positivas no Teletrabalho

Fatores	Afetos Positivos	Realização	Afetos Negativos
Colegas	0,031	0,196**	-0,047
Organização	0,189**	0,196**	-0,209**
Utilidade	0,227**	0,236**	-0,148*
Justiça	0,223**	0,225**	-0,172*
Saúde Emocional	0,342**	0,195**	-0,207*
Horário de Trabalho	0,412**	0,292**	-0,252*
Suporte	0,247**	0,255**	-0,151*
Satisfação Profissional	0,298**	0,219**	-0,249**
Satisfação Pessoal	0,308**	0,223**	-0,165*

*p<0,05**p<0,01

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a tabela, os resultados encontrados indicam que existem associações significativas entre as dimensões de bem-estar no trabalho em relação às Situações Positivas no Trabalho, a pergunta referente a cada fator se encontra no Quadro 2 deste trabalho.

Nota-se que alguns fatores possuem correlação mais forte que outros, com exceção dos afetos positivos e afetos negativos que não possuem correlação para o fator Colegas. Isto significa que a afirmação “Você é ajudado e apoiado por seus colegas” não está associada diretamente aos afetos positivos e negativos dos professores. Em contrapartida, houve relação linear desse fator com a realização no teletrabalho, dessa forma, constata-se que a opinião dos professores sobre se sentirem realizados pode se alterar a depender da ajuda e do apoio de seus colegas de trabalho.

Ademais, percebe-se que justamente um dos fatores de Situações Positivas no Teletrabalho mais crítico, o fator Horário de Trabalho, também é o que teve maior associação com as dimensões de bem-estar no trabalho. Pode-se inferir que quando a organização respeita e incentiva que os professores respeitem seus horários de trabalho, também se aumenta a percepção sobre os afetos positivos e de realização no trabalho, bem como se diminui a percepção sobre os afetos negativos.

A análise descritiva apresentada anteriormente indica que 57,7% dos respondentes percebem a presença do trabalho maior que antes da pandemia, o que serve como um alerta ao bem-estar dos professores em teletrabalho. Além disso, 41,5% dos professores responderam que tem trabalhado mais de 8 até 10 horas por dia durante a semana, sendo importante ressaltar que conforme a CLT o máximo deveria ser de 44 horas semanais.

O trabalho docente já apresenta intensificação na rotina dos professores mesmo antes da pandemia. Existem fatores que colaboram para tal intensificação o primeiro deles é o alongamento das jornadas de trabalho (DAL ROSSO, 2015). Outro ponto que demonstrou correlação mais forte foi a afirmativa “Sinto que os gestores da organização em que trabalho têm mostrado preocupação com a saúde emocional dos funcionários”, representada pelo fator Saúde Emocional. A segunda menor média entre situações positivas na visão dos professores foi o eles percebem quanto a preocupação dos seus gestores.

Desse modo, quando os gestores, que nesse caso se encontram em funções de coordenadores e diretores, demonstram estar atentos a saúde emocional dos docentes, podem influenciar de forma significativa os afetos positivos e de realização dos profissionais de ensino.

Um estudo de revisão da literatura realizado por Silva e Pignatti em 2020 pelo *Brazilian Journal of Development* constatou que os professores universitários vivem uma condição vulnerável a transtornos de afetividade. Dentre as várias atividades laborais, os profissionais de educação estão entre os profissões mais estressantes pelo alto nível de envolvimento com pessoas.

Outro estudo realizado por Borsoi e Pereira em 2013, constatou que as causas principais de sobrecarga em docentes universitários são a quantidade e a diversidade das atividades acadêmicas, na qual a exigência produtivista pode ocasionar impactos relacionados a transtornos mentais como a ansiedade e depressão. Ademais, tem-se tornado cada vez mais explícito a associação dos vários fatores que conduzem a Síndrome de Burnout nesta classe profissional.

Dessa forma, destaca-se a importância também do suporte organizacional para os professores, que teve a quarta menor média entre as afirmações de situações positivas no teletrabalho. Siqueira (2002) verificou forte associação da percepção de suporte organizacional sobre a afetividade no trabalho. Os estudos de Alves, Neiva e Paz (2017) afirmam que os efeitos de um ambiente organizacional suportivo ultrapassam as influências sobre o desempenho do trabalhador: o estilo de gestão, suporte material, sobrecarga de trabalho, ascensão profissional, são exemplos de preditores de bem-estar (2017).

Além do suporte organizacional, a infraestrutura dos professores para trabalhar

remotamente foi caracterizada pelos participantes da pesquisa como majoritariamente como adequada, sendo que cômodo isolado foi o único item que teve predominância como não adequado. Apesar do cômodo isolado ser inadequado ou não haver cômodos isolados para grande parte dos professores, torna-se interessante observar que o diálogo e o respeito dos familiares no período em que os docentes estavam trabalhando remotamente não teve associação estatisticamente significativa com o bem-estar destes profissionais no trabalho.

Consoante a isso, a partir da descrição do contexto de distanciamento social compulsório dos professores como forma de alcançar o primeiro objetivo deste estudo, destaca-se que 66% dos professores respondentes trabalhavam a mais de 1 ano em teletrabalho, o que demonstra um período significativo de experiência na modalidade ainda que no início da pandemia vários docentes tiveram suas atividades suspensas por tempo indeterminado.

Em conformidade com as respostas dos professores, a ação que mais teve frequência de respostas foi justo a suspensão das atividades por tempo indeterminado, sendo interessante observar os órgãos que tiveram mais planejamento neste período para a mudança de modalidade possibilitaram mais afetos positivos de seus profissionais de ensino. Vale ressaltar que no Brasil, com a demora na criação de uma política nacional de enfrentamento por parte do Governo Federal, os Estados tiveram que se organizar de forma diversa.

A SOBRATT (2020), por sua vez, em sua cartilha de orientações para implantação e prática do teletrabalho recomenda para antes da implementação seja realizado um projeto piloto, com um número reduzido de participantes voluntários de forma que tenham uma amostra representativa da instituição. Em adição, é preciso considerar as questões referentes a jurídico-trabalhistas, macroprocessos (estratégico) e a Tecnologia e Segurança das Informações.

Em adição, observa-se que neste estudo as comparações entre os fatores que foram estatisticamente significativos em relação à EBET, destaca-se justamente a forma de transição para a modalidade remota. Em sequência, a produtividade e preferência entre as modalidades também foram estatisticamente relevantes para o nível de bem-estar dos professores.

Além disso, para alcançar o segundo objetivo da descrição do nível dos afetos positivos, dos afetos negativos e dos aspectos de realização, evidencia-se que a realização no teletrabalho teve a maior média (3,10), seguida dos afetos negativos (2,95) e posteriormente dos positivos (2,84). Com o intuito de que os afetos positivos sejam maiores e os afetos negativos diminuam, os gestores das instituições, portanto, devem-se observar atentamente para os fatores de maior associação com o bem-estar descritos neste e nos demais estudos sobre o tema.

Em consonância com o terceiro objetivo, infere-se que quando as prioridades dos professores são bem estabelecidas e as metas são viáveis durante o período de teletrabalho

compulsório, maior é o nível de bem-estar do docente. Em outras palavras, foi verificado que existem correlações entre o contexto adequado de trabalho com o nível de bem-estar dos professores em teletrabalho.

Ademais, o quarto objetivo, de verificar se existem correlações entre as situações positivas em teletrabalho com o nível de bem-estar dos professores também foi alcançada. Além das correlações já abordadas anteriormente, nota-se que a percepção de ajuda e apoio dos colegas de trabalho é o que menos teve influência entre os demais. Todos os demais fatores demonstraram correlação com o nível de bem-estar o trabalho.

Outro ponto, nota-se que 30% dos professores tiveram sua renda familiar reduzida como efeito da pandemia. Devido a transparência salarial das instituições públicas, percebe-se que a diminuição salarial em sua maioria foi de professores que trabalham em empresas privadas. Uma outra possibilidade é de que, levando em consideração que 42,5% dos respondentes dividem o domicílio com mais 3 pessoas, a renda familiar de seus parentes tenha diminuído no mesmo período.

Em contrapartida, cabe ressaltar que mesmo com todas as circunstâncias da pandemia os professores em sua maioria ainda apresentaram realização no trabalho, maior produtividade da maioria, preferência pela modalidade híbrida e maiores afetos positivos do que negativos em relação à satisfação profissional nos últimos seis meses antes da realização da pesquisa.

Portanto, no contexto de pandemia e de incertezas, reafirmar a importância da educação e, conseqüentemente, do professor para o Brasil se faz ainda mais urgente. Dessa maneira, os resultados indicam que há espaços para melhorias em todos os fatores de Situações Positivas em Teletrabalho analisados tendo em vista que quanto mais próxima de 5 for a média dos professores infere-se que melhor será o bem-estar deles em teletrabalho nas organizações.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

Em meio ao novo cenário de pandemia e de transformações tecnológicas, as modalidades de trabalho precisaram ser redesenhadas e reestruturadas. A mudança do trabalho presencial para o teletrabalho para a maioria dos respondentes da pesquisa, por exemplo, ocorreu de forma brusca e não planejada. Dessa forma, vários impactos foram gerados na área da educação e, por isso, este estudo teve como objetivo descrever e compreender o nível de bem-estar dos professores com os impactos gerados pelo contexto de distanciamento social.

Assim, fez-se necessário testar empiricamente, por meio de comparações e correlações, as percepções de bem-estar dos professores quanto ao distanciamento social, à rotina de trabalho e às relações de trabalho durante a pandemia da COVID-19. O objetivo proposto foi alcançado e coleta de dados foi capaz de descrever percepção sobre o teletrabalho e nível de bem-estar dos professores em teletrabalho no contexto de distanciamento social.

Em relação às mudanças identificadas com que o teletrabalho, destaca-se a necessidade de respeito e de delimitação aos horários de trabalho. Neste novo regime, os docentes identificaram maiores correlações de afetos negativos com este fator.

As situações relatadas neste estudo demonstraram possuir, estatisticamente, influência significativa sobre o bem-estar. Observa-se também que os respondentes não tiveram afetos negativos significativos em trabalhar remotamente mesmo que seja interrompido pela família. Os fatores de horário de trabalho, saúde emocional e suporte organizacional estão fortemente associados ao bem-estar dos profissionais de ensino.

Vale destacar que como parte do trabalho (estruturação das aulas, correção de provas, organização e planejamento do cronograma das aulas etc.) de alguns docentes já eram realizados de forma remota antes mesmo da pandemia, os efeitos das mudanças estão mais relacionados a sala de aula e a interação dos alunos com os professores. Portanto, observa-se não teve consequências significativas para alguns dado que já estava com a dinâmica de parte do trabalho ser remoto.

A pesquisa revela também que os professores durante a pandemia demonstraram possuir mais afetos positivos em relação a satisfação pessoal do que a satisfação profissional com o trabalho, este resultado pode estar relacionado ao contexto da suspensão das atividades da maioria das organizações, o que lhes proporcionou mais tempo para cuidarem de si e de seus familiares.

De maneira geral, os resultados obtidos mostram que mais da metade (53%) dos docentes que participaram deste estudo e que estão em teletrabalho possuem preferência pelo

sistema híbrido de ensino após a pandemia, isto é, se puderem escolher, optariam por continuar realizando algumas de suas atividades em *home office* e as demais de forma presencial.

Como implicações práticas, os resultados indicam que o teletrabalho não teve implicações negativas significativas para a maioria dos respondentes, o que pode orientar os gestores de organizações públicas e privadas no campo educacional em relação a adoção do teletrabalho após a pandemia.

Portanto, a gestão educacional em associação com os professores dos mais diversos níveis de educação (fundamental, ensino médio, ensino superior, pós-graduação, mestrado e doutorado) devem estar sempre em alerta para propiciar um contexto de trabalho adequado para estes profissionais de ensino que são tão importantes para o sistema de ensino brasileiro.

Em relação às limitações de pesquisa, é interessante levantar 4 pontos. Primeiro, os resultados não devem ser generalizados devido a utilização da amostragem não probabilística por conveniência, com maioria dos respondentes sendo mulheres do Distrito Federal (DF). Além do mais, observa-se o corte transversal da pesquisa, enquadrando-se como um tipo de estudo observacional em que o pesquisador não interage com a população amostral de modo direto senão por análise, inibindo um efeito real e independente por meio da inferência causal.

Consoante a isso, outras variáveis podem influenciar as percepções dos professores como, por exemplo, a qualidade de vida no trabalho, a renda e a relação/interação com os alunos. Por fim, a presente pesquisa não analisou a fundo quais os afetos (entre os 9 itens positivos e os 12 itens negativos) foram mais frequentes entre os professores, sendo este um tópico interessante para análise futura.

No que diz respeito a futuras pesquisas, sugere-se a utilização da Escala de Bem-estar associada a outros construtos já validados de mensuração do trabalho, como a Escala de Suporte Organizacional Percebido (ESOP), a Medida de Oportunidades no Trabalho, a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21) e a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) adaptadas ao contexto de teletrabalho.

Como sugestão para a realização de novas pesquisas é que as mesmas sejam realizadas abordando caráter longitudinal para que o tema possa ser analisado ao longo do tempo, em base contínua. Ademais, estudar a interação do professor com os alunos poderia trazer uma nova perspectiva como forma de complementar as influências das relações de trabalho com o bem-estar dos professores.

Deste modo, é esperado que este trabalho possa auxiliar os próprios professores a compreenderem os afetos positivos, negativos e de realização que os colegas da área estão vivenciando e servir como subsídio para a avaliação dos gestores nas organizações quanto a

tomada de decisão sobre a modalidade de trabalho dos professores no futuro. Por fim, propõe-se que tanto as recomendações propostas como as contribuições e limitações da pesquisa auxiliem para a continuidade de estudos neste tema.

REFERÊNCIA

- ABBAD, G. S et al. **Habilidades para Teletrabalho em Casa: Construção e Evidências de Validade da Escala**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.22568>. Acesso em 30/08/2022.
- ABBAD, G. **Teletrabalho na Pandemia: Promovendo a Saúde Mental e Organizacional**. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca-de-pessoas/teletrabalho_na_pandemia_trt_8_-_25_de_junho_de_2020.pdf. Acesso em 28/07/2022.
- ALMEIDA, M. E. B. **Educação a distância na internet: abordagens e contribuições dos ambientes digitais de aprendizagem**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.29, n.2, p. 327-340, jul./dez. 2003.
- ALVES, V. D.; NEIVA, E. R.; PAZ, M. G.T. **Configurações de Poder, Suporte Organizacional e Bem-Estar Pessoal em uma Organização Pública**. Revista Psicologia em Pesquisa, v. 8, n. 2, p. 159-169. 2017. DOI: 10.5327/Z1982-1247201400020005
- ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020 (e-book).
- ASSIS, A. E. de. **A COVID-19 como doença ocupacional**. Disponível em: <https://www.oabes.org.br/artigos/a-covid-19-como-doenca-ocupacional--61.html>. Acesso em 10 de outubro de 2020.
- BRASIL. **Decreto Legislativo n. 6**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.
- BRASIL. **Lei n. 13.979 de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Fiocruz. **Emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para trabalhadores que contraíram o novo coronavírus (COVID 19) em decorrências de suas atividades laborais**. Acesso em 10 de outubro de 2020.
- BRASIL. **Portaria 454 de 20 de março de 2020**. Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do corona vírus (covid-19).
- PIGNATTI, E.S, SILVA, C.M. **Relação entre saúde emocional e qualidade de vida no trabalho de professores universitários: revisão da literatura**. Brazilian Journal of Development., Curitiba, v.6, n.10, p.75058-75075, 2020. Acesso em 31 de agosto de 2022.
- BORSOI, I.C.F.& PEREIRA, F.S. **Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento**. Universitas Psychologica, 12(4), 1211-1233), 2013.
- COSTA, R. P. **A perícia médica para caracterização do corona vírus como doença profissional**. Disponível em: <https://poncianocostaadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/852881495/a-pericia-medica->

para-caracterizacao-do-coronavirus-como-doencaprofissional?ref=feed. Acesso em 30/05/20.

DAL ROSSO, S. **Jornada de trabalho**. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

GBEZO apud ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Panorama juslaboral e comparativista do teletrabalho**. Disponível em: http://www.fat.edu.br/saberjuridico/publicacoes/edicao04/convidados/PANORAMA_JUSLABORAL-MANUEL_MARTIN.pdf. Acesso em: 16 jun. 2011.

GOLDEN, T. D. **Co-workers who telework and the impact on those in the office: understanding the implications of virtual work for coworker satisfaction and turnover intentions**. Human Relations, v.60, n.11, p.1641-1667, 2007.

GONDIM, S. M. G.. **Emoções no trabalho**. In P. F. Bendassolli, J. E. Borges-Andrade (Orgs.), Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações (pp.311-323). 2a. ed. Belo Horizonte: Artesã.2019

GONDIM, S., BORGES, L. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional**. Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19, http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em 22.11.2020.

GIL, C. A. (2008). **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-97022003000100005>. Acesso em 21/06/2022.

HAIR JR., J.F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W.C. **Análise Multivariada de Dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

LEFEVRE, H. **The Production of Space**. Trad. D. Nicholson-Smith Oxford: Basil Blackwell, 1991.

LEUNG, L; ZHANG ZHANG, R. **Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory**. Telematics and Informatics, 34, 2017, p.385–396.

MARÔCO, J. **Análise Estatística com o SPSS Statistics**. 7 ed., Perô Pinheiro, 2018, p. 297-353.

MASLACH, C. **Burnout: A multidimensional perspective**. In: W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp.19-32). New York: Taylor & Francis,1993.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. **Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho**. Avaliação Psicológica,7,11-22, 2004.

PERIN, C. **Work, space and time on the threshold of a new century**. In: JACKSON, P. F.; VAN DER WIELEN, J. M. (Org.). Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization. London: Routledge, p.40-55,1998.

ROCHA, C.; AMADOR, F. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad. EBAPE.BR vol.16 no.1 Rio de Janeiro Jan./Mar. 2018

ROUSSEAU, D. M. **Contracting: a modern dilemma**. Psychological contracts in organizations. Thousand Oaks: Sage, 1995

SANDALL, H., MOURÃO, L. **Desempenho no trabalho: Desafios para trabalhadores e gestores em teletrabalho compulsório**. Em F. Queiroga (Ed.), Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 (pp. 21-30, Vol. 1), 2020. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/download/296>. Acesso em 27/06/2022.

SIQUEIRA, M. M.M. **Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho**. Anais do ENANPAD, 2002 [CD-ROOM].

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas – SOBRATT. **Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário**, 2016.

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas – SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e do Home**, 2020.

APÊNDICES

Apêndice A - Questionário

Avaliação do Impacto do Teletrabalho para os Professores

Prezado(a) Professor(a),

Você tem realizado ou realizou teletrabalho ultimamente?

Se sim, queremos lhe convidar a participar de uma pesquisa que tem como objetivo levantar informações sobre as relações de trabalho em tempos da Pandemia de COVID-19, seus principais desafios e a influência desse contexto no seu nível de bem-estar.

A pesquisa está sendo desenvolvida pela aluna Luana de Paula Oliveira do curso de Administração na Universidade de Brasília, com a orientação e supervisão da Profa. Dra. Elaine Rabelo Neiva.

O tempo de duração média é de 6 minutos.

As informações prestadas por você serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Não há respostas certas ou erradas e a sua participação é anônima e voluntária, o mais importante é emitir suas opiniões.

Agradecemos sua participação!

Obs: Para melhor visualização do questionário no celular, responda com a tela na horizontal.

1. Você já trabalhou ou está trabalhando em regime de teletrabalho?

Sim

Não

Percepção sobre o nível de distanciamento social durante a Pandemia de COVID-19

2. Há quanto tempo você adota o teletrabalho?

Menos de 1 mês

De 1 a 3 meses

De 3 meses a 6 meses

De 6 meses a 12 meses

Mais de 1 ano

3. Caso tenha mudado de regime de trabalho durante o distanciamento social, você descreveria a transição para o novo regime como:

Brusca e Não planejada

- Brusca e Planejada
- Suave e Não planejada
- Suave e Planejada
- Não mudei de regime de trabalho

4. Em relação ao distanciamento social, como você definiria seu cenário nesse momento:

- Estou vivendo normalmente, sem mudar nada na minha rotina
- Estou tomando cuidado, mas ainda saindo de casa para trabalhar e fazer outras atividades
- Estou saindo de casa só quando é inevitável ou obrigatório
- Estou totalmente isolado, sem sair de casa de jeito nenhum

5. Quais ações a organização em que você trabalha tem tomado durante a Pandemia de Covid-19? Marque todas as opções aplicáveis:

- Funcionamento normal
- Rodízio de funcionários (entre home office e trabalho in loco)
- Redução de jornada
- Suspensão das atividades por tempo indeterminado
- Férias coletivas ou incentivadas
- Suspensão de contratos
- Desligamentos / Demissões
- Outro:

Percepção sobre a rotina de trabalho durante a Pandemia de COVID-19

6. Antes da implementação compulsória do Trabalho Remoto, a minha experiência nessa modalidade era:

- Positiva
- Negativa
- Inexistente

7. Avalie a sua **infraestrutura** para trabalhar remotamente em casa:

	Não possui	Inadequado(a)	Adequado(a)
Cômodo isolado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cadeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acesso à internet (banda larga)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Smartphone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Selecione qual(is) meio(s) de comunicação você precisa utilizar diariamente em razão da implementação compulsória do trabalho remoto:

- Google Hangouts/Meet
- Microsoft Teams
- Skype
- Slack
- WhatsApp
- Zoom
- Ligação Telefônica
- Outro:

9. Para cada afirmativa a seguir, indique o seu nível de concordância:

	Discordo fortemente	Discordo moderadamente	Concordo moderadamente	Concordo fortemente
Sinto que as minhas prioridades estão sendo bem estabelecidas pela organização durante o período de trabalho remoto compulsório.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que a organização tem estabelecido metas viáveis para os funcionários durante o período de trabalho remoto compulsório.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sinto-me capaz de dialogar com a minha família sobre a necessidade de respeitar o período em que estou trabalhando remotamente (evitando interrupções).

A minha família respeita os períodos nos quais estou trabalhando remotamente (evitando interrupções).

10. Como você descreveria a presença do trabalho na sua rotina atualmente (APÓS o início da Pandemia de Covid-19) comparada à anterior (ANTES da Pandemia de COVID-19):

- A presença do trabalho na minha rotina é maior do que antes
- A presença do trabalho na minha rotina permanece a mesma
- A presença do trabalho na minha rotina é menor do que antes

11. Como você descreveria a sua produtividade no trabalho atualmente (APÓS o início da Pandemia de Covid-19) comparada à anterior (ANTES da Pandemia de COVID-19):

- Estou produzindo mais
- Estou produzindo o mesmo
- Estou produzindo menos

12. Após o período de distanciamento social, qual regime de trabalho será o de sua preferência?

- Presencial
- Híbrido (ensino à distância e presencial)
- Trabalho remoto

13. Quantas horas por dia útil (segunda a sexta), aproximadamente, você tem trabalhado após o início da Pandemia de Covid-19?

- até 4 horas por dia
- mais de 4 até 6 horas por dia
- mais de 6 até 8 horas por dia

- mais de 8 até 10 horas por dia
- mais de 10 até 12 horas por dia
- mais de 12 horas por dia

14. Quantas horas por dia (sábado e domingo), aproximadamente, você tem trabalhado após o início da Pandemia de Covid-19?

- não tenho trabalhado aos finais de semana
- até 4 horas por dia
- mais de 4 até 6 horas por dia
- mais de 6 até 8 horas por dia
- mais de 8 até 10 horas por dia
- mais de 10 até 12 horas por dia
- mais de 12 horas por dia

Relações de Trabalho durante a Pandemia de COVID-19

15. Para cada uma das seguintes afirmações, selecione, por favor, a resposta que melhor descreve a sua situação de trabalho após o início da Pandemia de Covid-19.

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	A maior parte das vezes	Sempre
Você é ajudado e apoiado por seus colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você é ajudado e apoiado pela organização onde trabalha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você tem a sensação de realizar um trabalho útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você é tratado de forma justa no seu local de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que os gestores da organização em que trabalho têm mostrado preocupação com a saúde emocional dos funcionários.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A organização em que trabalho tem respeitado e incentivado que eu respeite horários de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização em que trabalho está prestando o suporte necessário às pessoas durante a Pandemia de Covid-19.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu nível de satisfação PROFISSIONAL aumentou com a adoção do teletrabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu nível de satisfação PESSOAL aumentou com a adoção do teletrabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala de Bem-Estar no Trabalho

A Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), desenvolvida pelos doutores Tatiane Paschoal e Álvaro Tamayo, foi validada em 2008 como um instrumento para avaliar o bem-estar no trabalho.

	1- Nem um pouco	2- Um pouco	3- Moderadamente	4- Bastante	5- Extremamente
Alegre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preocupado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disposto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irritado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deprimido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entendiado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Animado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chateado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impaciente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entusiasmado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansioso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frustrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incomodado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nervoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empolgado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orgulhoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Com raiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tranquilo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho de forma remota.

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente
Realizo meu potencial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolvo habilidades que considero importantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Realizo atividades que expressam minhas capacidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigo recompensas importantes para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supero desafios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atinjo resultados que valorizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faço o que realmente gosto de fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Expresso o que há de melhor em mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dados demográficos

18. Sexo

- () Masculino
 () Feminino
 () Prefiro não especificar

19. Faixa etária

- | | |
|----------------------|---------------------|
| () Menor de 19 anos | () De 40 a 44 anos |
| () De 19 a 24 anos | () De 45 a 49 anos |
| () De 25 a 29 anos | () De 50 a 54 anos |
| () De 30 a 34 anos | () de 55 a 59 anos |
| () De 35 a 39 anos | () Mais de 60 anos |

20. Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Separado(a)

21. Escolaridade

- Ensino fundamental completo ou Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo ou Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-Graduação ou Mestrado
- Doutorado ou PhD

22. Quantas pessoas moram no seu domicílio?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

23. Após o início dos efeitos da Pandemia de COVID-19, a sua renda familiar:

- Se manteve
- Aumentou
- Diminuiu

24. Qual o tipo de instituição a qual você está vinculado?

- Órgão Público
- Empresa do Setor Privado
- Trabalho voluntário

25.Estado de residência

 AC AL AP AM BA CE DF ES GO MA MG MT MS PA PB PR PE PI RJ RN RO RR RS SC SP SE TO