

Teletrabalho Compulsório de Professores Universitários: Qualidade de Vida, Suporte Organizacional e Saúde Mental

Maria Carrollina Padilha Montenegro Reis¹, Ronaldo Gomes-Souza², Maria Júlia Pantoja³

¹ <https://orcid.org/0000-0003-3284-9482> / Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), Pioneiro, MS, Brasil

² <https://orcid.org/0000-0002-4349-2688> / Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus, AM, Brasil

³ <https://orcid.org/0000-0002-6533-7240> / Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, Brasil

Resumo

Essa pesquisa tem como principal objetivo analisar associações e o impacto entre os níveis de qualidade de vida, saúde mental e percepção de suporte organizacional no teletrabalho compulsório de professores universitários de uma instituição pública do Amazonas. O método de natureza quantitativa envolveu a aplicação remota de um questionário sociodemográfico, da Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho compulsório, da Escala de Saúde Mental no teletrabalho compulsório e da Escala de Suporte Organizacional no teletrabalho compulsório em 84 participantes, selecionados por conveniência. Os resultados sugerem que o suporte organizacional impactou significativamente quatro dimensões da qualidade de vida no teletrabalho compulsório e também a saúde mental. Sugere-se que as organizações implementem políticas e ações institucionais que forneçam o devido suporte organizacional e que promovam a qualidade de vida no trabalho e saúde mental.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, suporte organizacional, saúde mental.

Compulsory Telework of University Professors: Quality of Life, Organizational Support, and Mental Health

Abstract

This research aims to analyze associations and the impact between the levels of quality of life, mental health, and perception of organizational support on compulsory teleworking of university professors of a public institution in Amazonas. The quantitative method used involved the remote application of a sociodemographic questionnaire, the quality of life scale on compulsory teleworking, the mental health scale on compulsory teleworking and the organizational support ladder on compulsory teleworking from a sample for convenience of 84 participants. The main results suggest that organizational support significantly impacted four dimensions of quality of life on compulsory teleworking and mental health. It is suggested that organizations implement institutional policies and actions that provide proper organizational support and promote mental health, and quality of life at work.

Keywords: quality of life at work, organizational support, mental health.

Teletrabajo Obligatorio de Profesores Universitarios: Calidad de Vida, Apoyo Organizacional y Salud Mental

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo principal analizar las asociaciones y el impacto entre los niveles de calidad de vida, la salud mental y la percepción del apoyo organizacional en el teletrabajo obligatorio de los profesores universitarios de una institución pública en Amazonas. La metodología de naturaleza cuantitativa implicó la aplicación remota de un cuestionario sociodemográfico, la escala de calidad de vida en teletrabajo obligatorio, la escala de salud mental en teletrabajo obligatorio y la escala de apoyo organizacional en el teletrabajo obligatorio en 84 participantes, seleccionados por conveniencia. Los resultados sugieren que el apoyo organizacional impactó significativamente cuatro dimensiones de la calidad de vida en el teletrabajo obligatorio y la salud mental. Se sugiere que las organizaciones implementen políticas y acciones institucionales que ofrezcan apoyo organizacional adecuado y promuevan la calidad de vida en el trabajo y la salud mental.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo, apoyo organizacional, salud mental.

A pandemia da covid-19 afetou os ambientes de trabalho e determinou novos limites aos trabalhadores, à gestão de pessoas e à organização em si, como também, estabeleceu uma nova realidade social, sanitária, econômica e política (Rocha et al., 2023). O teletrabalho compulsório inseriu novos desafios e demandas de trabalho, exigindo o desenvolvimento de habilidades para equilibrar tarefas laborais e domésticas, além disso, empregar tecnologias digitais demandadas pelo trabalho remoto (Losekann & Mourão, 2020).

Para a categoria docente houve uma mudança temporária de ensino para um modo alternativo devido ao contexto de crise, envolvendo o uso de soluções de ensino à distância que em condições normais seriam ministrados presencialmente (Hodges et al., 2020). Em virtude desta interrupção repentina das aulas presenciais, qualquer preparação, formação docente, planejamento didático ou organização dessa transição para o ambiente residencial foi impossibilitada (L. H. Ferreira & Barbosa, 2020).

Os professores ressignificaram o próprio saber-fazer com a necessidade de atualização dos conhecimentos e competências profissionais, que foram além do domínio do conteúdo a ser ministrado para o aluno, compreenderam o estudo e o uso de novas tecnologias de informação e comunicação de forma significativa para o processo de ensino e aprendizagem do discente (Santos Junior & Monteiro, 2020). Portanto, para a categoria laboral dos professores universitários, foi exigido um novo docente, reinventando-se, e adequando-se compulsoriamente às novas tecnologias e às metodologias ativas, modificando-se e adaptando-se às novas aprendizagens (Jesus & Rebolo, 2023).

Sendo assim, os trabalhadores tiveram muitos desafios, como a dificuldade no uso de tecnologias, a falta de equipamentos e as limitações que o teletrabalho compulsório apresentou (Araripe et al., 2020). Nas famílias com crianças encontraram-se diversos obstáculos, sendo o conflito trabalho-família intensificado devido a permanência dos filhos em aulas remotas e por ter mais de um membro da família em teletrabalho disputando os espaços da casa (Wang et al., 2021). Diante desse novo cenário, a convivência entre o trabalho-casa-família-vizinhança é uma informação incomum e particular com as dimensões desveladas na pandemia (Paschoal et al., 2022).

Durante esse período, os trabalhadores que desempenharam suas atividades de forma remota observaram um aumento na jornada laboral e o sentimento de não se desligar do trabalho (Morilla-Luchena, 2021). Um dos motivos para o crescimento do estresse entre os docentes corresponderam ao aumento de carga de trabalho durante o ensino remoto emergencial com o uso exaustivo de tecnologias digitais (Jesus & Rebolo, 2023). Também foram identificados, entre professores universitários, altos índices de esgotamento emocional e desrealização pessoal durante a Covid-19 sendo observado o sofrimento desses profissionais (Santos & Bellemeo, 2022). Além do mais, a falta de suporte organizacional percebido por docentes universitários na mudança entre o ensino presencial para remoto e a lentidão no planejamento de ações das instituições tiveram impacto importante na saúde mental desses trabalhadores (Matias et al., 2023).

A respeito da saúde mental no teletrabalho compulsório, fatores emocionais e afetivos relacionados ao isolamento social e ao empenho para ajustar demandas profissionais e pessoais aumentaram o gasto de energia e poderiam aumentar as possibilidades de adoecimento (Abbad & Legentil, 2020). O teletrabalho afetou diferentemente os trabalhadores e com a

pandemia várias pessoas necessitaram adequar-se a essa nova condição de trabalho, sendo revelados tanto aspectos benéficos quanto de risco (Santana & Roazzi, 2021), incluindo os riscos para a saúde mental dos teletrabalhadores (Barbosa et al., 2022).

Portanto, essa mudança obrigatória para o teletrabalho resultou em repercussões negativas nos aspectos psicossociais e emocionais, além de repercussões físicas (McAllister et al., 2022). Essa nova conjuntura requisitou capacidade de adaptação por parte dos teletrabalhadores compulsórios e das organizações, aumentando a necessidade de maior autonomia do trabalhador, adaptação ergonômica do ambiente residencial e de trabalho e também equilíbrio entre as áreas profissionais e pessoais (Vianna et al., 2023). Em um estudo conduzido com docentes universitários em uma universidade pública brasileira foram apontadas modificações na rotina de trabalho, incluindo sobrecarga de trabalho, elevada carga de estresse, dificuldades em limitar horas de trabalho e lazer, além dos medos e angústias relacionados ao próprio momento vivido (Matias et al., 2023).

Por isso, com o surgimento da pandemia e a complexidade do contexto, houve um fator não só de ampliação de condições precarizadas das atividades laborais existentes anteriormente à pandemia, mas também, de aparecimento de estressores, novos patógenos e novas fontes de risco psicossocial trazendo impacto consubstancial para a qualidade de vida no trabalho (M. C. Ferreira & Falcão, 2020).

É importante destacar que o arranjo do teletrabalho modifica aspectos primordiais da organização do trabalho transformando a Qualidade de Vida no Teletrabalho (Andrade, 2020) e proporciona condições de trabalho distintas aos trabalhadores impondo diferentes perspectivas acerca desse construto (Andrade et al., 2020).

O teletrabalho exige aos trabalhadores novas qualidades e capacidades individuais como a autonomia do trabalho, interdependência das tarefas, controle sobre o tempo de trabalho, relacionamento interpessoal e profissional e o compartilhamento de conhecimento e inovação (Andrade, 2020). Além do mais, são demandadas competências relacionadas à comunicação, habilidades digitais, gestão de tempo e de tarefas, adaptabilidade e confiança, as quais manifestam-se como capacidades importantes ao desempenho no contexto do teletrabalho (Darics, 2020; Kazekami, 2020).

Soma-se, a essas circunstâncias, as competências e habilidades relacionadas a gestão e liderança, uma vez que, o gestor tem o importante papel de assegurar a comunicação com o teletrabalhador e dessa forma manter a qualidade do que estar sendo produzido (De Vries et al., 2019), a programação das atividades e a troca de informações entre chefia e teletrabalhador (Lakshmi et al., 2017). Nos tempos de pandemia o apoio dos gerentes se torna mais importante, seja pelo momento de crise, seja pela dificuldade de autogestão do desempenho pelos trabalhadores, com processo de aprendizado de novas competências e renegociação de metas de trabalho (Kniffin et al., 2021; International Labour Organization, 2020).

Portanto, para compreender o construto da qualidade de vida no teletrabalho é necessário considerar a interseção entre dois conceitos: QVT e teletrabalho, que resulta na definição proposta por Andrade (2020, p. 55), na qual a Qualidade de Vida no teletrabalho é definida como “*o trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, produzindo com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, proporcionando satisfação, realização pessoal e profissional*”.

Para além deste conceito, um dos pilares encontrados

na busca pela QVT de modo sustentável compreende-se em proporcionar um suporte organizacional ao trabalhador como forma de precaver riscos à segurança e à saúde e sobretudo viabilizar o processo de adaptação dos trabalhadores às novas exigências de trabalho (M. C. Ferreira, 2011). No que se refere ao teletrabalho, vários autores (Abbad & Legentil, 2020; Baker et al., 2006; Bentley et al., 2016) salientam que devem ser considerados fatores contextuais técnicos, sociais, gerenciais e organizacionais. Quanto melhor o ajuste entre esses elementos, mais efetivos serão os resultados desejados para o teletrabalhador e para a organização. Adicionalmente, Klein et al. (2019), asseveram que adotar e efetivar medidas que corrijam e aprimorem as condições de trabalho e agreguem capacidade criativa, laboral e motivacional objetivamente afetarão a qualidade de vida, produtividade e eficiência do trabalhador. Especialmente durante a pandemia e a mudança abrupta do local de trabalho foi preciso considerar o contexto de trabalho em termos de conforto do ambiente, adequação ergonômica e das tecnologias, sendo necessário aos trabalhadores condições de prosseguir o trabalho de maneira remota, disponibilizando, por exemplo, móveis adequados e suporte de informática fazendo com que o trabalhador se sinta mais seguro especialmente nas atividades adotadas recentemente sem qualquer treinamento anterior (Abbad & Legentil, 2020).

Diante do cenário singular vivenciado pela sociedade é substancial a promoção do bem-estar no trabalho procurando diminuir ou eliminar os efeitos nocivos que estão sendo produzidos e, sobretudo, promover a qualidade de vida no trabalho de natureza sustentável (Paschoal et al., 2022). É necessário analisar a percepção do suporte organizacional diante deste novo contexto com o objetivo de avaliar os

impactos da falta desse apoio organizacional durante a pandemia, conforme recomendam Pinheiro e Coelho-Lima (2022), com base nos dados obtidos na revisão da produção em Psicologia, conduzida pelos referidos autores, para analisar as contribuições para a compreensão do fenômeno do teletrabalho. Por fim, especificamente sobre a categoria laboral investigada, pode-se afirmar que a temática da saúde e adoecimento dos professores universitários ainda é pouco investigada, se comparada com os estudos já produzidos sobre esse assunto em relação aos professores da Educação Básica (Rebolo & Urt, 2022).

À vista do que foi exposto, essa pesquisa tem como objetivo principal analisar associações e o impacto entre os níveis de qualidade de vida, saúde mental e percepção de suporte organizacional no teletrabalho compulsório de professores universitários de uma instituição pública do Amazonas. Além disso, apresenta como objetivos específicos: 1) verificar possíveis diferenças entre os três constructos e as variáveis sociodemográficas de gênero e a moradia com filhos ou não e 2) analisar o quanto a percepção do suporte organizacional prediz a saúde mental e a qualidade de vida no teletrabalho compulsório. Para tanto, foi desenvolvido e testado um modelo hipotético composto de variável antecedente e variáveis critério, conforme representado na Figura 1.

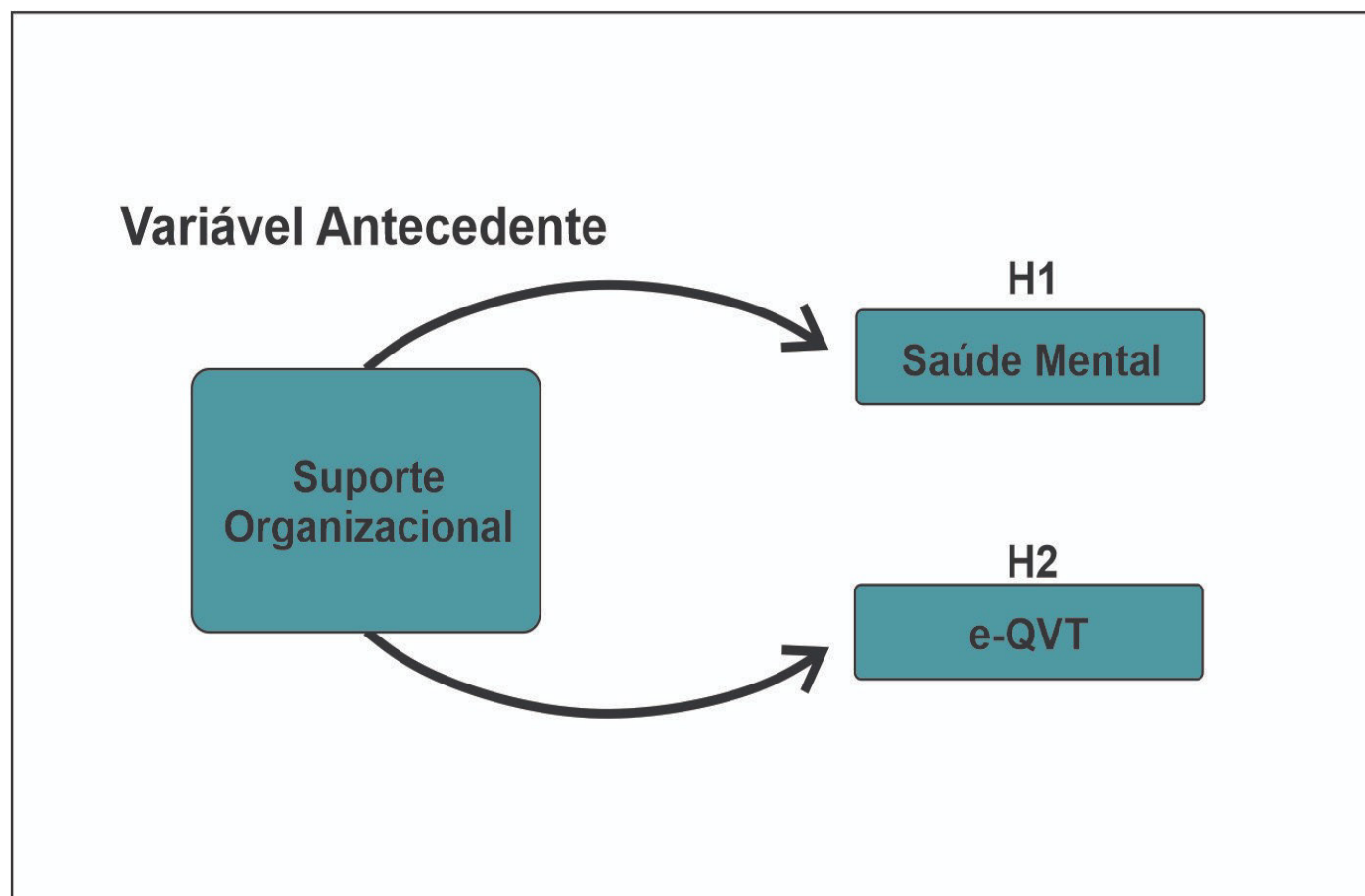
Foram testadas as seguintes proposições:

- H1: As percepções de Suporte Organizacional influenciam as dimensões de e-QVT (atividades do teletrabalhador, gestão do trabalho, suporte tecnológico, condições físicas de trabalho, sobrecarga).

- H2: As percepções de Suporte Organizacional influenciam os indicadores de Saúde Mental.

Figura 1

Modelo Hipotético



Nota. Fonte: Elaborado pelos autores.

- H3: As dimensões de e-QVT influenciam os indicadores de Saúde Mental.
- H4: Há diferença significativa nas percepções de saúde mental entre homens e mulheres.
- H5: Há diferença significativa nas percepções de e-QVT entre pessoas que possuem e que não possuem filhos.

Método

Trata-se de um estudo empírico, transversal e de caráter descritivo. Além disso, utiliza-se uma abordagem quantitativa com docentes que atuavam em uma Instituição de Ensino Superior Pública localizada no estado do Amazonas.

Participantes

Foi realizada uma amostragem por conveniência. Foram incluídos docentes efetivos da graduação e pós-graduação de todos os cursos ofertados no Campus da Capital Manaus, de ambos os sexos, de todas as idades e que lecionaram durante a pandemia da covid-19. Participaram da pesquisa 84 professores e professoras.

Instrumentos

O questionário utilizado no levantamento foi composto pela escala Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório (Pantoja et al., 2020), a Escala de Saúde Mental no Teletrabalho Compulsório (Pantoja et al., 2020) e a Escala de Suporte Organizacional no Teletrabalho Compulsório, desenvolvida e validada por Reis (2022). Optou-se por esses instrumentos tendo em vista o contexto pandêmico da pesquisa e por serem instrumentos atuais que abordavam especificamente os constructos selecionados no teletrabalho compulsório, cenário totalmente incipiente e objetivo deste estudo.

Foram também inseridas questões sociodemográficas a respeito da idade, sexo, estado civil, problemas de saúde desenvolvido no último ano de trabalho, se residiam ou não com filhos e se lecionaram na graduação e/ou na pós-graduação.

A escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório (Pantoja et al., 2020) é composta por 34 itens distribuídos em cinco dimensões com adequada consistência interna: Atividades do Teletrabalhador ($\alpha = 0,94$); Gestão do Teletrabalho ($\alpha = 0,87$); Suporte Tecnológico ($\alpha = 0,88$); Condições Físicas do Trabalho ($\alpha = 0,89$); e, Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório ($\alpha = 0,70$). A dimensão Atividades do Teletrabalhador envolve ações realizadas pelo trabalhador com vistas ao alcance dos objetivos e as habilidades cognitivas e afetivas requeridas no teletrabalho compulsório. A Gestão do Teletrabalho consiste nas ações gerenciais e dos demais integrantes da equipe de trabalho com o intuito de fomentar a realização do teletrabalho compulsório. A dimensão Suporte Tecnológico corresponde às percepções do trabalhador quanto aos recursos de informática necessários para a realização do teletrabalho compulsório. As Condições Físicas do Trabalho relacionam-se a aspectos relativos ao suporte físico que o trabalhador possui em sua residência para realizar o teletrabalho. A Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório integra as exigências percebidas pelo trabalhador para a realização do trabalho decorrentes do teletrabalho compulsório, destaca-se que esta dimensão é avaliada de forma inversa, ou seja, quanto maior a média pior é a avaliação. A escala é do tipo Likert de 11 pontos, 0 = discordo

totalmente e 10 = concordo totalmente.

A Escala de Saúde Mental no teletrabalho compulsório (Pantoja et al., 2020) apresenta 11 itens relativos à saúde mental. Esta escala é unifatorial, do tipo Likert com 11 pontos, avalia-se de maneira inversa e relaciona-se ao estado de bem-estar físico, emocional e social do trabalhador frente às adversidades e demandas do contexto do teletrabalho compulsório, com Alfa de Cronbach de 0,94.

A escala de Suporte Organizacional no teletrabalho compulsório (Reis, 2022) contém seis itens, os quais correspondem ao fornecimento de cursos, equipamentos, suporte técnico durante o teletrabalho compulsório, a consideração da opinião dos trabalhadores, bem como as providências tomadas pela instituição para sanar dificuldades e uma avaliação geral do suporte organizacional oferecido pela instituição. A escala é unifatorial, do tipo Likert com 11 pontos e apresentou boa fidedignidade da estrutura fatorial, com Confiabilidade Composta de 0,824. Considerou-se este indicador tendo em vista que a CC tem sido apresentada como um indicador de precisão mais robusto, quando comparado ao coeficiente *alpha* (Valentini & Damásio, 2016).

O parâmetro avaliativo é dado pela média dos itens do questionário, com isso para classificar os resultados de todas as escalas foi utilizada a seguinte graduação: 0 - 1,9 = avaliação péssima; 2 - 3,9 = avaliação ruim; 4 - 5,9 = avaliação mediana; 6 - 7,9 = avaliação boa; 8 - 10 = avaliação ótima, fundamentada a partir da Cartografia Psicométrica de M. C. Ferreira (2011), em que: 0 a 1,9 = mal-estar intenso; 2 a 3,9 = mal-estar moderado; 4 a 5,9 = zona de transição; 6 a 7,9 = bem-estar moderado; e, 8 a 10 = bem-estar intenso. As avaliações de mal-estar intenso e mal-estar moderado encontram-se na faixa de mal-estar dominante e por isso representam risco de adoecimento; a zona de transição significa estado de alerta; e, as zonas de bem-estar moderado e bem-estar intenso encontram-se na faixa de promoção da saúde.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Diante do cenário pandêmico e da necessidade de distanciamento social, o questionário foi desenvolvido no Google Forms e divulgado de forma on-line entre os professores. Para isso, o link da pesquisa foi compartilhado pelo Whatsapp. Também entrou em contato com o setor de comunicação da instituição de ensino para incluir uma nota no site e alcançar mais participantes. Por fim, os pesquisadores contactaram por e-mail os centros acadêmicos para que fossem informados os contatos eletrônicos e um e-mail foi escrito para cada docente solicitando a participação na pesquisa. A primeira parte do questionário apresentou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que os participantes decidissem voluntariamente sobre sua participação na pesquisa. A coleta de dados ocorreu entre 26 de outubro de 2021 e 01 de junho de 2022.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética (Parecer nº 5.031.480 e CAAE: 51945521.7.0000.5020) e ancorado nos aspectos relacionados às pesquisas que envolvem seres humanos, conforme estabelecido pelas Resoluções 466/2012 e 510/2018, do Conselho Nacional de Saúde.

Procedimentos de Análise de Dados

Para realizar a análise dos dados quantitativos, primeiramente houve a tabulação e a organização dos dados no Excel, posteriormente foi utilizado o Programa IBM SPSS

(versão 20.0) para o tratamento estatístico dos dados. Foram realizadas análises estatísticas descritivas para encontrar as medidas de tendência central e mensurar as avaliações da qualidade de vida no teletrabalho compulsório, níveis de saúde mental e a percepção do suporte organizacional dos participantes.

Utilizaram-se, também, análises bivariadas para analisar as correlações entre as variáveis do estudo e possíveis associações entre fatores demográficos e as dimensões da pesquisa. Para isso, foi utilizada a correlação de Spearman para verificar as relações, uma vez que, a normalidade dos dados foi avaliada por meio dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk e os dados não apresentaram normalidade.

Além disso, utilizou-se o Teste *t* de Student corrigido para amostras independentes entre os grupos homens e mulheres e residiam com filho ou não. O pressuposto de homogeneidade de variância foi avaliado por meio do teste de Levene e verificou-se que nesse estudo houve a homogeneidade de variância. Sendo assim, para corrigir os pressupostos da normalidade no Teste *T*, a fim de manter a média e o desvio-padrão como métricas de análise, foram realizados procedimentos de bootstrapping (1000 reamostragens; 95% IC BCa), sendo os resultados analisados pelo intervalo de confiança, além de apresentar maior confiabilidade (Haukoos & Lewis, 2005).

Realizou-se também análises multivariadas para investigar preditores de saúde mental e qualidade de vida no teletrabalho compulsório a partir da percepção de suporte organizacional. Como também investigar os preditores de Saúde Mental a partir das dimensões de e-QVT. Para tal objetivo, foram realizadas análises de regressão simples (método *forward*) e uma análise de regressão linear múltipla (método *forward*).

Resultados

A maioria dos participantes (60,7%) era do sexo masculino. No que se refere à faixa etária 40,5% ($n = 34$) encontraram-se entre 46 a 56 anos, 32,20% ($n = 27$) na faixa entre 36 a 45 anos, 16,7% ($n = 14$) 56 a 65 anos. A respeito do estado civil, 70,20% ($n = 59$) eram casados ou estavam em uma união estável, 20% ($n = 17$) eram solteiros e 9,50% ($n = 8$) eram divorciados. Além disso, 61,90% ($n = 52$) lecionavam tanto da graduação como na pós-graduação e 38,10% ($n = 32$) davam aula apenas na graduação e 59,50% ($n = 50$) residiam com os filhos, enquanto 40,50% ($n = 34$) não. A respeito do desenvolvimento de problemas físicos e psicológicos diagnosticados por profissional de saúde relacionado ao teletrabalho compulsório no último ano, 61,90% ($n = 52$) não desenvolveu nenhum problema físico e 38,10% ($n = 32$) desenvolveu 1 ou 2 problemas físicos. Em relação ao problema de saúde psicológico, 71,40% ($n = 60$) desenvolveu

nenhum e 28,60% ($n = 24$) desenvolveu 1 ou 2 problemas de saúde.

As dimensões da qualidade de vida no teletrabalho compulsório obtiveram, em sua maioria, avaliação mediada. O fator atividade do teletrabalhador apresentou 5,83 de média, em sequência, o fator gestão do teletrabalho atingiu 5,53 de média e o suporte tecnológico com 5,36 de média. O único fator que apresentou uma boa avaliação correspondeu-se às condições físicas de trabalho ($M = 6,36$). O fator sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório atingiu o pior nível ($M = 7,31$) representando uma avaliação ruim desta dimensão específica. Nas análises mais aprofundadas, a saúde mental obteve correlações significativas com todas as dimensões da qualidade de vida no teletrabalho compulsório, como também, com a percepção do suporte organizacional. Entretanto, quando confrontada as associações entre a variável de percepção do suporte organizacional e as dimensões de e-QVT compulsório, a única variável que não se correlacionou significativamente foi a dimensão sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório conforme tabela 1.

Para estimar o quanto a variável saúde mental e os fatores de qualidade de vida no teletrabalho compulsório estão, de fato, correlacionados foi calculado o tamanho de efeito (r^2) da correlação, por meio do coeficiente de determinação (quadrado do coeficiente de correlação). Buscou-se estabelecer o quanto de variância compartilhada duas dessas variáveis apresentaram entre si.

Sendo assim, saúde mental e atividades do teletrabalhador tem uma variância compartilhada de 43,43%; saúde mental e gestão do teletrabalho tem uma variância compartilhada de 7,90%; saúde mental e suporte tecnológico de 25,80%; saúde mental e condições físicas de trabalho 13,91%; e saúde mental e sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório de 8,41%.

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

No que se refere às associações entre os constructos e as variáveis sociodemográficas, os resultados demonstraram que as pessoas que residiam com os filhos tiveram escore estatisticamente menores na dimensão Atividades do teletrabalhador ($M = 5,40$; $DP = 2,16$) do que os que não residiam com filhos ($M = 6,42$; $DP = 2,28$) ($t(82) = -2,049$, $p < 0,05$). Posteriormente, com a finalidade de indicar a força do achado, foi calculado o tamanho de efeito da diferença a

Tabela 1

Correlação de Spearman's

Variável	1	2	3	4	5	6	7
1. Atividades do teletrabalhador	1						
2. Gestão do teletrabalho	0,352**	1					
3. Suporte Tecnológico	0,515**	0,421**	1				
4. Condições Físicas de Trabalho	0,491**	0,317**	0,555**	1			
5. Sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório	-0,119	0,158	-0,183	0,019	1		
6. Saúde Mental	0,659**	0,281**	0,508**	0,373**	0,290**	1	
7. Suporte Organizacional	0,216*	0,414**	0,523**	0,297**	-0,016	0,377**	1

Nota. ** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$. Fonte: Elaborado pelos autores.

partir do "d de Cohen" atingindo um tamanho de efeito médio (Cohen's $d = 0,47$).

A respeito do gênero, os resultados demonstraram que não houve diferenças estatísticas nas dimensões de qualidade de vida no teletrabalho compulsório, entretanto, houve diferença estatística na variável saúde mental, em que as mulheres tiveram escores estatisticamente menores ($M = 3,92$; $DP = 2,40$) do que os homens ($M = 5,59$; $DP = 2,72$) ($t(81) = 2,85$, $p < 0,01$). Para saber o tamanho de efeito dessa diferença foi realizado o cálculo d de Cohen com resultado de tamanho de efeito médio (Cohen's $d = 0,65$).

Com o propósito de testar o modelo teórico hipotetizado abordando os constructos foram realizadas regressões simples, conforme Tabela 2.

Tabela 2

Regressão Simples entre Suporte Organizacional (VI) e Dimensões de e-QVT (VD)

Antecedente	Dimensões e-QVT	F	Sig.	Beta	t	R ²
Suporte Organizacional	Atividade do Teletrabalhador	4,407	0,039	0,239	2,099	0,039
	Gestão do teletrabalho	19,204	0,000	0,498	4,382	0,180
	Suporte Tecnológico	32,185	0,000	0,597	5,673	0,273
	Condições Físicas	8,242	0,005	0,386	2,871	0,080

Nota. Fonte: Elaborado pelos autores.

Constatou-se que a variável antecedente suporte organizacional explica: a) a dimensão de e-QVT denominada atividade do teletrabalhador ($F(1, 82) = 4,407$, $p < 0,05$; $R^2_{ajustado} = 0,039$); b) a dimensão gestão do teletrabalho ($F(1, 82) = 19,204$, $p < 0,001$; $R^2_{ajustado} = 0,180$); c) a dimensão suporte tecnológico ($F(1, 82) = 32,185$, $p < 0,001$; $R^2_{ajustado} = 0,273$); d) e, por fim, a dimensão condições físicas ($F(1, 82) = 8,242$, $p = 0,032$; $R^2_{ajustado} = 0,080$). Por outro lado, na dimensão sobrecarga decorrente do teletrabalho não foi verificada a existência de relação estatisticamente significativa com a variável suporte organizacional ($F(1,82) = 0,104$, $p = 0,748$). Quando analisado a variável saúde mental como variável dependente e suporte organizacional, os resultados demonstraram haver uma relação significativa entre elas ($F(1, 82) = 13,787$, $p < 0,01$; $R^2_{ajustado} = 0,133$).

Além disso, foi realizada uma análise de regressão linear múltipla (método *forward*) com o objetivo de investigar em que medida as cinco dimensões de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório (Atividades do trabalho, gestão do teletrabalho, suporte tecnológico, condições físicas do trabalho, sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório) impactavam nos níveis de Saúde Mental. Os resultados demonstraram haver uma influência significativa dos fatores de Qualidade de Vida no Teletrabalho compulsório atividades do teletrabalho e suporte tecnológico na saúde mental ($F(2, 81) = 41,75$, $p < 0,05$; $R^2_{ajustado} = 0,495$), ver Tabela 3. Conforme pode ser visto, a variável que mais fortemente impactou os níveis de

Tabela 3

Regressão Linear Múltipla

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

Nota. Fonte: elaborado pelos autores.

Saúde Mental foi Atividades do teletrabalho.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo principal analisar associações e o impacto entre os níveis de qualidade de vida, saúde mental e percepção de suporte organizacional no teletrabalho compulsório de professores universitários de uma instituição pública do Amazonas. A partir da testagem do Modelo Hipotético com as variáveis critério Qualidade de Vida no Teletrabalho e Saúde Mental, evidenciaram que o suporte organizacional percebido pelos professores universitários aqui pesquisados exerceu efeitos significativos nas dimensões de e-QVT, sobretudo nas dimensões gestão do teletrabalho e

suporte tecnológico. Nessa perspectiva, em pesquisa realizada por Vianna et al. (2022) com servidores públicos durante a pandemia da covid-19, foi evidenciado que novas aprendizagens e suporte recíproco foram demandas requisitadas pelos teletrabalhadores, que desenvolveram algumas competências para lidar com esse novo cenário laboral. Schaufeli et al. (2013) destacam que no teletrabalho é importante fornecer recursos por meio de procedimentos gerenciais, tais como: *feedback*, controle de trabalho, suporte social, chances de autodesenvolvimento, oportunidades de carreira e aumento da autonomia.

Mais especificamente, os dados deste estudo permitem inferir que o apoio fornecido pela instituição, em termos de cursos, equipamentos, suporte técnico durante o teletrabalho compulsório, bem como o suporte gerencial referente ao acolhimento das opiniões dos trabalhadores nas tomadas de decisão e demais providências tomadas pela instituição para sanar dificuldades configuram elementos importantes. Esses recursos são necessários para que a organização e teletrabalhadores possam associar o alcance de resultados desejados à níveis satisfatórios de qualidade de vida e bem-estar no contexto do teletrabalho pós pandemia. Esses resultados vão ao encontro do principal achado da pesquisa realizada por Tomasi et al. (2019), em que a identificação do suporte organizacional, expresso pelo suporte material e apoio para um melhor desempenho, proporciona aos trabalhadores vivências de prazer no trabalho, não obstante a falta de suporte, quando relacionada à sobrecarga de trabalho e má gestão do desempenho, gera vivências de sofrimento.

No ponto de vista organizacional, a influência da percepção do suporte organizacional em alto nível pode trazer diversas vantagens para a organização, desde a redução do absenteísmo até a intenção de sair da empresa, como também, o aumento do desempenho, maior comprometimento e satisfação com o trabalho (Moreira et al, 2018). Quanto a essa relação entre o teletrabalho e a satisfação, Bentley et al. (2016) constataram em seu estudo que o suporte organizacional ao teletrabalhador estavam positivamente associados com melhores índices de satisfação no trabalho e menor desgaste psicológico.

No que concerne as dimensões, foi identificado que a dimensão sobrecarga situava-se na faixa de mal-estar dominante, representando risco de adoecimento, em contrapartida, apenas uma dimensão (condições físicas de trabalho) localizou-se em zona de bem-estar moderado na faixa de promoção da saúde, as demais variáveis encontraram-se na zona de transição, a qual significa estado de alerta. A percepção negativa quanto a sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório também foi encontrada em estudos com teletrabalhadores de instituições públicas (Pereira et al., 2023) e também entre servidores técnicos e docentes de uma Universidade em Brasília (Fayad & Nunes, 2023). Entretanto, as demais dimensões, em ambas pesquisas, apresentaram avaliações boas, localizando-se em zona de bem-estar (Pereira et al., 2023; Fayad & Nunes, 2023), divergindo, então, dos resultados encontrados nesta pesquisa.

No que diz respeito ao indicador de saúde mental no teletrabalho compulsório obteve-se uma média de 4,82 conferindo uma avaliação mediada do construto, embora questões relacionadas ao cansaço físico e emocional dos participantes foram negativamente avaliadas e merecem destaque. Nessa mesma linha, docentes universitários apontaram uma carga elevada de estresse atrelada ao aprendizado de novas habilidades, do ensino em ambiente remoto, nas relações entre os professores e os alunos, seus pares e com a instituição e nos medos e angústias relativos à covid-19 (Matias et al., 2023). Por isso, é interessante refletir que a pandemia instaurou medo, receio, sentimentos de solidão, incerteza, ansiedade, perdas, lutos e estresse por causa do momento vivenciado e além desses sentimentos, adicionaram-se os desafios do teletrabalho compulsório (Abbad & Legentil, 2020). Todo esse contexto de transformação do trabalho intensificou os riscos psicossociais e afetou, por exemplo, a saúde mental dos teletrabalhadores (Tresierra & Pozo, 2020).

No que tange a percepção de suporte organizacional no teletrabalho compulsório, esta variável atingiu a média de 3,76, considerada como uma avaliação ruim. Em consonância com esses resultados, professores e servidores de uma Universidade em São Paulo também perceberam uma falta de preparo e de suporte da instituição durante esse período (Matias et al., 2023). Além disso, em pesquisa realizada com professores de uma instituição de ensino acerca das condições de trabalho remoto, verificou-se em depoimentos que eles não possuíam espaço físico adequado e em relação às tecnologias disponibilizavam apenas parte dos recursos como computador e conexão com a internet (Bernardo et al., 2020).

Foi encontrado, ainda, que os professores que residiam com filhos apresentaram médias menores em atividades do teletrabalhador do que docentes que não moravam com os filhos. Resultado semelhante também foi visto nos estudos de Velasco et al. (2023), no qual teletrabalhadores com filhos perceberam menor e-QVT obrigatório neste fator do que os sem filhos. Esta dimensão relaciona-se a momentos livres, menos interrupções, metas adequadas, conciliação entre vida profissional e pessoal, rotina equilibrada, organização do trabalho e execução das atividades. Nesse sentido, um dos desafios mais expressivos para os teletrabalhadores em meio a pandemia foi o conflito entre vida pessoal e profissional, em que as pessoas com crianças julgaram a soma do fechamento das escolas com o trabalho remoto prolongado especialmente impactante sobre suas rotinas e produtividade (Aguilar et al., 2023). Além disso, o trabalho remoto se vinculou à dificuldade de determinar e reconhecer limites entre o trabalho e tarefas de rotina pessoal e ao desafio de estabelecer horários claros de descanso (Matias et al., 2023).

No tocante ao gênero, os resultados demonstraram haver diferença estatística entre homens e mulheres na variável saúde mental, na qual as mulheres obtiveram médias menores do que os homens. Para eles, durante a pandemia, foram apresentadas vantagens, em que mesmo com as elevadas tarefas, os trabalhadores possuíam capacidade de controle e menores desgastes psicológicos quando comparado ao trabalho presencial, resultando em ambiente favorável ao gênero com maiores oportunidades de aprendizagem, crescimento profissional, alta produtividade e menor estresse no trabalho (Pimentel & Kurtz, 2021). Em outro estudo foi constatado que trabalhar remotamente esteve associado a uma probabilidade de ter sentimentos desagradáveis como o estresse e quanto ao gênero, destacou-se que trabalhar em casa estava associado a efeitos positivos para os homens e negativos para as mulheres (Song & Gao, 2020).

Apontam-se que as atividades de cuidados familiares, as quais são exigidas especialmente às mulheres devido à divisão sexual do trabalho na sociedade, limitam as possibilidades de cumprimento satisfatório do trabalho remoto emergencial (Mancebo, 2020). Sendo importante ressaltar que essa nova organização e implicação para o trabalho docente, especialmente para as mulheres, intensificou as diferenças e desigualdades já existentes (Connor et al., 2020).

Em um quadro mais amplo, foi evidenciado que o suporte organizacional impactou significativamente as dimensões de qualidade de vida no teletrabalho obrigatório, destacando-se os fatores gestão do teletrabalho, suporte tecnológico e a saúde mental. Tais resultados merecem destaque, uma vez que, no contexto do teletrabalho compulsório o papel do gestor adquiriu importância ainda maior, conforme salientam De Vries et al. (2019). Dessa forma, a programação das atividades e a troca de informações entre chefia e teletrabalhador, ou seja, o suporte fornecido pelos gestores aos integrantes das equipes de trabalho se tornou essencial diante da dificuldade de autogestão do desempenho pelos trabalhadores, bem como da necessidade de aprendizagem de novas competências e de renegociação de metas de trabalho (Kniffin et al., 2021; International Labour Organization, 2020).

Em estudo realizado por Green et al. (2017), foi identificado que algumas das principais dificuldades encontradas no teletrabalho estavam associadas com a ausência de políticas e de planejamento do teletrabalho, como a falta de infraestrutura tecnológica adequada e de condições de trabalho. Portanto, mesmo que no primeiro momento devido a brusca mudança do local de trabalho não tenha sido possível, é necessário para o sucesso do teletrabalho além de um planejamento, programação dos trabalhadores e líderes, utilização de procedimentos formais de comunicação e provimento de todo suporte técnico e tecnológico para o desenvolvimento das atividades (Van Sell & Jacobs, 1994).

Considerações Finais

Esse estudo teve como objetivo analisar associações entre os níveis de qualidade de vida, saúde mental e percepção de suporte organizacional no teletrabalho compulsório. Contribuiu, ainda, para a análise do impacto da percepção do suporte organizacional na saúde mental e na qualidade de vida no teletrabalho compulsório e testar modelos conceituais hipotetizados com base na literatura aqui examinada, considerando as variáveis critério: qualidade de vida no teletrabalho e saúde mental. Foram realizadas análises de correlação, Teste *t* de Student e regressão linear. Os níveis de

qualidade de vida no teletrabalho obtiveram, em sua maioria, avaliações medianas. No entanto, frisa-se que a avaliação ruim do fator sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório, reafirma a elevada carga de trabalho do professor presente antes mesmo da pandemia.

Destacaram-se associações significativas entre a saúde mental e todas as dimensões da qualidade de vida no teletrabalho compulsório, como também, com a percepção do suporte organizacional. Quando analisada as associações entre a variável de percepção do suporte organizacional e as dimensões de e-QVT compulsório, a única variável que não se correlacionou significativamente foi a dimensão sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório.

Nessa mesma linha, pode-se afirmar que o suporte organizacional impactou significativamente a saúde mental e quatro dimensões de e-QVT obrigatório: atividades do teletrabalhador, gestão do teletrabalho, suporte tecnológico e condições físicas de trabalho, sendo a sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório a única variável que demonstrou não haver uma influência significativa neste estudo. Portanto, fornecer o devido suporte organizacional impacta diretamente na qualidade de vida no trabalho e na saúde mental.

Como limitações da pesquisa, destaca-se o número pequeno de participantes e possíveis vieses. O que pode ser justificado devido a necessidade do distanciamento social, a inviabilidade dos pesquisadores coletarem os dados presencialmente e ao contexto novo, o qual demandou várias atividades a serem realizadas simultaneamente pelos trabalhadores. Ademais, limitou-se a pesquisa para apenas um Campus da Universidade. Isto impossibilitou generalizar os resultados para contextos mais amplos e um menor poder amostral do estudo. Além disso, outros trabalhadores que atuavam na instituição poderiam ter sido pesquisados, como por exemplo, os técnicos administrativos em educação.

No que diz respeito às forças do estudo, o primeiro destaque refere-se à pesquisa ter sido realizada em uma universidade da região Norte do Brasil. Além disso, propiciar informações e conhecimentos acerca das necessidades requeridas pelos trabalhadores na implementação de um trabalho remoto. E preparar as instituições para qualquer outra demanda sanitária ou ambiental futura que imponha à sociedade medidas drásticas de distanciamento e isolamento social, efetivando, coletivamente e democraticamente, adequações políticas, financeiras, comunicacionais, subjetivas, de saúde, de bem-estar, QVT, etc..

Outros estudos poderão investigar estas variáveis com um maior poder amostral. Assim como, promover pesquisas longitudinais e comparar esses resultados com os achados futuros a partir do retorno das atividades presenciais das instituições. Além disso, poderão incluir outros trabalhadores que atuam em instituições públicas de ensino como os técnicos administrativos em educação. Como também, pesquisar sobre o teletrabalho planejado implementado em algumas universidades principalmente após a pandemia.

Por fim, diante dos resultados evidenciados é necessário a implementação de políticas e ações institucionais que forneçam o devido suporte organizacional e promovam a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental. Além de uma construção coletiva de cenários desejáveis com os atores deste contexto laboral para possibilitar espaços saudáveis e dignos de trabalho

Referências

- Abbad, G. S., & Legentil, J. (2020). Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da COVID-19. Em M. M. de Moraes (Org.), *The impacts of the pandemic on workers and their work relationship* (pp. 23–30). Artmed. <https://www.sbpot.org.br/publicacao/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho/>
- Aguiar, S. F. B. D., Oliveira, F. B. D., Hryniewicz, L. G. C., & Sant'Anna, A. D. S. (2023). O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. *Cadernos EBAPE. BR*, 20, 836-850. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210244>
- Andrade, L. L. S., Pantoja, M. J., & Figueira, T. G. (2020). *Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho*. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, on-line, 44. https://arquivo.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=&cod_evento_edicao=106&cod_edicao_subsecao=1726
- Andrade, L. L. S. (2020). *Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília]. <http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/38921>
- Araújo, F. A. D. A. L., do Nascimento, R. V., Pantoja, L. D. M., & Paixão, G. C. (2020). Aspectos ergonômicos e distanciamento social enfrentados por docentes de graduações a distância durante a pandemia. *Revista Docência do Ensino Superior*, 10, 1-19. <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.24713>
- Barbosa, M. A., Coelho Junior, F. A., Mourão, L., Marques-Quinteiro, P., & Faiad, C. (2022). Physical and psychological fatigue, and work performance among Brazilian workers during the SARS-CoV-2(COVID-19) pandemic in Brazil. *Psychology, Health & Medicine*, 1–8. <https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2104887>
- Baker, P., Moon, N. W., & Ward, A. C. (2006). Virtual exclusion and telework: Barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy. *Work*, 27(4), 421-430. <https://content.iospress.com/articles/work/wor00589>
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Bernardo, K. A. S., Maia, F. L., & Bridi, M. A. (2020). As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia Covid-19. *Novos Rumos Sociológicos*, 8(14), 8-39. <https://revistas.ufpel.edu.br/index.php/sociologicos/article/view/3588>
- Connor, J., Madhavan, S., Mokashi, M., Amanuel, H., Johnson, N. R., Pace, L. E., & Bartz, D. (2020). Health risks and outcomes that disproportionately affect women during the Covid-19 pandemic: A review. *Social science & medicine*, 266, 113364. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113364>
- Darics, E. (2020). E-leadership or “how to be boss in instant messaging?” The role of nonverbal communication. *International Journal of Business Communication*, 57(1), 3-29. <https://doi.org/10.1177/2329488416685068>
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>
- Fayad, R. F. M., & Nunes, A. (2023). Qualidade de vida no teletrabalho: um estudo de caso na Universidade de Brasília. *Revista De Gestão E Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 14(4), 6340–6361. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i4.2054>
- Ferreira, L. H., & Barbosa, A. (2020). Quarantine lessons: Limits and possibilities of teaching performance in times of social isolation. *Praxis Educativa*, 15, 1-24. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v15.15483.076>
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores*. Edições Ler, Pensar, Agir. <https://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>
- Ferreira, M. C., & Falcão, J. T. R. (2020). Work in the context of COVID-19 pandemic, mental health and quality of work life: Essential guidelines. Em M. M. de Moraes (Org.), *The impacts of the pandemic on workers and their work relationship* (pp. 23–30). Artmed. <https://old.sbpot.org.br/download/298>
- Green, N., Tappin, D., & Bentley, T. (2017). Exploring the Teleworking Experiences of Organisations in a Post-Disaster Environment. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 17(1), 1-19. https://www.researchgate.net/publication/319653777_Exploring_the_teleworking_experiences_of_organisations_in_a_post-disaster_environment
- Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions. *Academic emergency medicine*, 12(4), 360-365. <https://doi.org/10.1197/j.aem.2004.11.018>

- Hodges, C. B., Moore, S., Lockee, B. B., Trust, T., & Bond, M. A. (2020). *The difference between emergency remote teaching and online learning*. Educause. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- International Labour Organization. (2020). *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*. ILO Monitor. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- Jesus, D. L. N. de ., & Rebolo, F. (2023). Estresse e tecnoestresse docente : os efeitos do ensino remoto emergencial em professores universitários brasileiros. *Revista Internacional De Educação Superior*, 10(00), e024040. <https://doi.org/10.20396/riesup.v10i00.8667528>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Klein, L. L., Pereira, B. A., & Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20, eRAMG190134. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Lakshmi, V., Nigam, R., & Mishra, S. (2017). Telecommuting—A key driver to work-life balance and productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 20-23. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue1/Version-3/B1901032023.pdf>
- Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: Quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28(Ed. Esp.), 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>
- Mancebo, D. (2020). Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. *Revista USP*, (127), 105-116. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.i127p105-116>
- Matias, A. B., Falcão, M. T. C., Grosseman, S., Germani, A. C. C. G., & Silva, A. T. C. D. (2023). A pandemia da COVID-19 e o trabalho docente: percepções de professores de uma universidade pública no estado de São Paulo, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28, 537-546. <https://doi.org/10.1590/1413-81232023282.11972022>
- McAllister, M. J., Costigan, P. A., Davies, J. P., & Diesbourg, T. L. (2022). The effect of training and workstation adjustability on teleworker discomfort during the COVID-19 pandemic. *Applied Ergonomics*, 102, 103749. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103749>
- Moreira, G. E., Oliveira, M. A. M., Vaz, A. L., & Pantoja, M. J. (2018). Concepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade com base na literatura. *Sociedade E Cultura*, 21(1). <https://doi.org/10.5216/sec.v21i1.54932>
- Morilla-Luchena, A., Muñoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A., & Vázquez-Aguado, O. (2021). Telework and social services in Spain during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 725. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020725>
- Mourão, L., Abbad, G. S., & Legentil, J. (2021). E-Leadership: Lessons Learned from Teleworking in the COVID-19 Pandemic. Em M. Mohiuddin, B. Khalid, M. S. Al Azad, & S. Ed- Dafali (Eds.), *Leadership in a Changing World-A multidimensional perspective* (pp. 79-100). IntechOpen. <https://www.intechopen.com/chapters/79112>
- Pantoja, M. J., Andrade, L. L. S., & Oliveira, M. A. M. (2020). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UI_IPSantarém*, 8(4), 80-94. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v8.i4.21975>
- Paschoal, T., Silva, P. M., Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia E Gestão*, 20, 1-12. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.71500>
- Pereira, L. de A. E., Lourenço, A. B. B., & Oliveira, A. P. F. (2023). Pesquisa de diagnóstico sobre a qualidade de vida dos empregados em condição de teletrabalho. *EntreAções: Diálogos Em extensão*, 3(2), 27-45. <https://doi.org/10.56837/EntreAcoes.2022.v3.n2.1018>
- Pimentel, S. R., & Kurtz, D. J. (2021). Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil / Satisfaction at work and perceived stress of home office in Brazil. *Brazilian Journal of Health Review*, 4(2), 5679–5697. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n2-134>
- Pinheiro, R. A., & Coelho-Lima, F. (2022). O que Sabemos Sobre os Efeitos do Teletrabalho? Considerações desde a Psicologia. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2078-2085. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.23434>
- Rebolo, F., & Ur, S. da C. (2022). Saúde e adoecimento de professores universitários: uma revisão integrativa de teses e dissertações produzidas no Brasil. *Educação*, 47(1), e70/ 1–27. <https://doi.org/10.5902/1984644453279>
- Reis, M. C. P. M. (2022). *Qualidade de vida no teletrabalho compulsório, suporte organizacional e saúde mental de professores universitários no Amazonas* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Amazonas). <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/9292>
- Rocha, L. V. A., Mariano, M. S. S., & Oliveira, S. F. (2023). Trabalho, saúde e qualidade de vida: experiências e desafios dos espaços formativos de Psicologia em tempos de crise no contexto amazônico. Em K. C. L. Sonoda, M. S. S. Mariano, & D. F. L. Moraes (Org.), *Luta, labuta e luto na pandemia Covid-19: interpretações, experiências e inquietações* (pp. 79-86). Editora CRV. <https://www.editoracrv.com.br/uploads/pdfs/1692020260-amostra.pdf>
- Santana, A. N., & Roazzi, A. (2021). Home Office e COVID-19: investigação meta-analítica dos efeitos de trabalhar de casa. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(4), 1731-1738. <http://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23198>
- Santos Junior, V. B., & Monteiro, J. C. da S. (2020). Educação E Covid-19: As Tecnologias Digitais Mediando A Aprendizagem Em Tempos De Pandemia. *Revista Encantar*, 2, 01–15. <https://www.revistas.uneb.br/index.php/encantar/article/view/8583>
- Santos, M. S., & Bellemo, A. I. S. (2022). Sofrimento psíquico de professores universitários durante a pandemia da Covid-19. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 15(8), e10529-e10529. <https://doi.org/10.25248/reas.e10529.2022>
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 21(7), 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Revista española de salud pública*, 94, 1-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7721498>
- Tomasi, M., Rissi, V., & Pauli, J. (2020). Influencia del soporte organizacional en las vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo en un contexto hospitalario. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(3), 1072-1079. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18253>
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 32, e322225. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>
- Van Sell, M., & Jacobs, S. M. (1994). Telecommuting and quality of life: a review of the literature and a model for research. *Telematics and Informatics*, 11(2), 81-95. [https://doi.org/10.1016/0736-5853\(94\)90033-7](https://doi.org/10.1016/0736-5853(94)90033-7)
- Velasco, S. M. V., Pantoja, M. J., & Oliveira, M. A. M. (2023). Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas. *Administração Pública E Gestão Social*, 15(1). <https://doi.org/10.21118/apgs.v15i1.13689>
- Vianna, L. M., Ribeiro, E. M. B. A., Mourão, L., & Sandall, H. (2023). Teletrabalho em Períodos de Crise: o Redesenho como Imperativo para o Desempenho e o Bem-Estar no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(1), 2338-2347. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23706>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Informações sobre os autores:**Maria Carollina Padilha Montenegro Reis (autora correspondente)**

Endereço: Av. Sen. Filinto Müller, 1015, Cidade Universitária
79046-460 Campo Grande, MS, Brasil

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, administração de projetos, programas de computador, supervisão, validação, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: carollpadilha@yahoo.com.br

Ronaldo Gomes-Souza

Contribuições: conceituação, análise formal, investigação, administração de projetos, supervisão, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: ronaldopsicologo@ufam.edu.br

Maria Júlia Pantoja

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, programas de computador, supervisão, validação, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: jpantoja@unb.br

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Agradecimentos:

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).