

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional
Curso de Psicologia



Trabalho de Conclusão de Curso

Os Impactos da Pandemia da Covid-19 na Saúde dos Teletrabalhadores

Rose Anne Legorio Marques

Pelotas, 2021.

Rose Anne Legorio Marques

Os Impactos da Pandemia da Covid-19 na Saúde dos Teletrabalhadores

Trabalho de conclusão de curso apresentado, em formato de artigo, à Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Laura Cruzeiro Szortyka

Pelotas, 2021.

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

M357i Marques, Rose Anne Legorio

Os impactos da pandemia da COVID-19 na saúde dos teletrabalhadores / Rose Anne Legorio Marques ; Ana Laura Cruzeiro Szortyka, orientadora. — Pelotas, 2021.

25 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) — Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Pelotas, 2021.

1. Psicologia. 2. Teletrabalho. 3. Pandemia. 4. Saúde mental. 5. COVID-19. I. Szortyka, Ana Laura Cruzeiro, orient. II. Título.

CDD : 150

Rose Anne Legorio Marques

Os Impactos da Pandemia da Covid-19 na Saúde dos Teletrabalhadores

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia da Faculdade de Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel(a) em Psicologia.

Data da defesa: 25/11/2021

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Ana Laura Cruzeiro Szortyka (Orientadora)
Doutora em Saúde e Comportamento pela Universidade Católica de Pelotas - UCPel

Prof.^a Dr.^a Maria Teresa Duarte Nogueira
Doutora em Ciência pela Universidade Federal de Pelotas - UFPel

Agradecimentos

Agradeço ao Pai Oxalá e a todos os guias de luz que me conduziram até aqui sem me deixar cair, mesmo em momentos muitos difíceis.

Agradeço aos meus pais, Maria e Roberto, por todo apoio e carinho durante esta caminhada. Em especial minha mãe que por várias vezes tentou propiciar um ambiente mais adequado para eu poder fazer as atividades da faculdade. Agradeço a minha irmã, meus irmãos e minhas cunhadas, além de todos os familiares que demonstraram carinho, apoio e preocupação durante minha formação acadêmica.

Agradeço a Luiza, minha companheira, que foi luz na minha vida. Obrigada por todo apoio, incentivo, carinho, cuidado e por ter segurado minha mão e nunca ter soltado. Foste essencial nessa jornada. Todo meu amor e gratidão para ti!

Agradeço meus pedacinhos de céus, minhas sobrinhas(os) e minhas sobrinhos(as) netos(as) que sou apaixonada. Em especial meus três bichinhos, Manuella, Carlos Henrique e Antonella que acompanharam este processo de pertinho.

Agradeço a todos amigos(as) e colegas por todo apoio e carinho, por todas as risadas, trocas e dores de cabeças. Não citarei seus nomes, mas eu sei quem foram. Levarei vocês sempre comigo!

Agradeço a todos os lugares em que trabalhei, a todas as pessoas que cruzaram meu caminho e ajudaram na minha construção profissional. Em especial às Psis. Vivian, Juliana e Sibelie que foram essenciais na minha formação.

Agradeço a todos(as) professores(as) pelas trocas, compartilhamentos e ensinamentos dados, em especial a minha orientadora prof^a Ana Laura e a prof^a Miriam Tachibana que foi a primeira professora que tive aula na Psicologia, se não fosse seu apoio e incentivo talvez eu não estaria finalizando este ciclo..

Por fim, agradeço a todas escolas públicas em que estudei, EMEF Alcides de Mendonça Lima e ETE Prof^a Sylvia Mello e, principalmente, a Universidade Federal de Pelotas por proporcionar um ensino público, universal e de muita qualidade.

Resumo

As relações de trabalho tendem a se adaptar e acompanhar o contexto social do momento, diante disso, em virtude das diversas mudanças causadas pela pandemia da Covid-19 as organizações públicas e privadas tiveram que se reinventar para continuar em atividade, adotando a modalidade do teletrabalho como estratégia principal de atuação. Sem treinamentos prévios, colaboradores transformaram suas casas em uma extensão do ambiente de trabalho. O *home-office* proporcionou algumas vantagens com relação a mobilidade e a aproximação com os familiares, porém, em contrapartida, houve algumas desvantagens devido ao aumento de tarefas e das jornadas de trabalho excessivas, além do contexto em que as rotinas laborais mesclaram-se junto com tarefas domésticas, escolares e de lazer. Diante disso, a presente pesquisa analisou, através de uma revisão bibliográfica, os impactos com relação a saúde mental e demais aspectos sociais, dos trabalhadores e trabalhadoras, causados em decorrência da modalidade de teletrabalho durante a Pandemia da Covid-19. No que refere-se a saúde mental, os principais resultados encontrados estão o aumento de sintomas ansiosos e depressivos, estresse, cansaço físico e mental, além de doenças ocupacionais causadas pela má adequação do ambiente e espaço físico de trabalho. A escolha deste tema justifica-se não somente pela relevância do tema frente ao atual cenário, mas também pela importância de reconhecer e identificar fatores relacionados a saúde psicológica dos profissionais que atuaram na modalidade de teletrabalho durante a pandemia da Covid-19.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Pandemia; Covid-19; Saúde Mental

Abstract

Labor relations tend to adapt and follow the social context of the moment, therefore, due to the various changes caused by the Covid-19 pandemic, public and private organizations had to reinvent themselves to continue in activity, adopting the remote work modality as the main operating strategy. Without prior training, employees turned their homes into an extension of their work environment. The home-office provided some advantages in terms of mobility and proximity to family members, however, there were some disadvantages due to the increase in tasks and excessive working hours, in addition to the context in which work routines merged together with leisure, household and school tasks. Therefore, this research intends to analyze, through a bibliographical review, the impacts regarding mental health and other social aspects, of male and female workers, caused as a result of the remote work modality during the Covid-19 Pandemic. Regarding mental health, the main results found are the increase in anxiety and depression symptoms, stress, physical and mental fatigue, in addition to occupational diseases caused by the poor adequacy of the environment and physical work space. The choice of this theme is justified not only by the relevance of the theme in the current scenario, but also by the importance of recognizing and identifying factors related to the psychological health of professionals who worked in the remote work modality during the Covid-19 pandemic.

Keywords: Telework; Pandemic; Covid-19; Mental Health

Sumário

Introdução	5
Método	11
Resultados e Discussão	13
Considerações Finais	19
Referências	21

Introdução

A pandemia causada pelo coronavírus provocou inúmeras mudanças no mundo a partir do ano de 2019 que implicaram diretamente nas nossas relações sociais, comportamentais e de trabalho. Em março de 2020 o Brasil foi surpreendido com a disseminação do vírus da COVID-19 (SARS-COV-2), diante desta situação a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou estarmos vivenciando a pandemia do novo coronavírus devido ao seu alto índice de propagação e letalidade, além disso, orientou o isolamento social como medida de retenção da circulação do vírus da COVID-19 a fim de contribuir com o achatamento da curva estatística do número de pessoas contaminadas pela doença. Diante desta recomendação empresas do setor público e privado precisaram se adaptar e criar estratégias de trabalho para garantir a segurança dos seus colaboradores e familiares, tornando o *home-office* a possibilidade mais adequada frente ao atual cenário.

Para Ferreira et. al. (2020) o cenário pandêmico provocou uma série de medidas de biossegurança para evitar o aumento da proliferação da doença, dentre elas estão a orientação de manter o isolamento social, paralisação de atividades não essenciais, fechamento de escolas e universidades. Frente a situação de calamidade sanitária, empresas e estabelecimentos foram obrigados a suspender suas atividades, de forma total ou parcial, a fim de cumprir com as medidas restritivas que inviabilizassem a circulação do vírus para não colapsar o sistema de saúde do país.

Segundo Bridi (2020) a recomendação do distanciamento social aflorou a possibilidade de continuar produzindo e sem sair de casa, neste sentido, o trabalho remoto foi a alternativa adotada por diversas empresas e instituições para reduzir a circulação e o deslocamento dos seus colaboradores. Brant e Mourão (2020) apontam que empresas precisaram estabelecer novas políticas e normas internas para implementar e assegurar o trabalho remoto, como, por exemplo, a segurança da informação que teve que incorporar rotinas do teletrabalho, tais recursos possibilitaram o acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota.

Para Fincato (2017) as relações de trabalho sempre sofreram transformações em decorrência da inserção de novas tecnologias. A autora usa como exemplo desta evolução a invenção da luz elétrica que, se por um lado trouxe mais segurança aos trabalhadores porque enxergavam o que estavam fazendo em ambientes de pouca luz natural, por outro permitiu o trabalho em jornadas mais longas, inclusive com a

criação de turnos ininterruptos e escalas de revezamento.

Ferreira et. al. (2020) relatam que o avanço tecnológico iniciado timidamente com a Revolução Industrial, propiciou uma grande transformação em diferentes aspectos da sociedade, impactando diretamente nas relações de trabalho. A autora ressalta ainda que o uso da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e a utilização da internet em larga escala, marcos da Quarta Revolução, chamada também de Revolução 4.0, além de impulsionarem o capitalismo, modificaram a forma como as pessoas se relacionam entre si e com o mundo, além de impactar diretamente na forma de trabalhar, possibilitando o surgimento do teletrabalho.

De acordo com Olszewski e Lam (1993, Apud Gaspar 2014) o aspecto tecnológico é um elemento imprescindível para a prática do teletrabalho, uma vez que estas combinam a utilização de tecnologia computacional e telecomunicações com a flexibilidade do local de trabalho, transformando as fronteiras organizacionais e geográficas para espaços fora da organização. Assim, a modalidade do teletrabalho viabiliza e possibilita ao trabalhador estar em contato direto com a organização sem, entretanto, estar fisicamente dentro dela.

Em contrapartida, Haddon e Brynin (2005) ressaltam que embora os avanços tecnológicos tenham possibilitado e facilitado a prática de teletrabalho, o acesso à internet e aos servidores das organizações podem se tornar uma dificuldade desta modalidade, além disso Bayrak (2012) menciona que há outras limitações no que diz respeito a informações trocadas por dispositivos eletrônicos ao invés da comunicação pessoal.

Neste sentido se faz necessário pensar nos diversos aspectos que podem estar relacionados com as vantagens e desvantagens da execução do teletrabalho. Segundo Hau (2018) as principais vantagens estão vinculadas a qualidade de vida nas relações familiares, tempo livre e a ausência do deslocamento até o local de trabalho, flexibilidade nos horários, autonomia, já as desvantagens estão a dificuldade de concentração, gestão de tempo e a dificuldade de provar acidentes de trabalho. Para De Sousa Maio (2019) os aspectos vantajosos estão relacionados a flexibilidade de horários, mobilidade urbana e economia financeira, já os desvantajosos encontram-se a dificuldade de separar as horas trabalhadas das horas de lazer, excesso de trabalho e intensificação para cumprir metas e resultados.

Filardi Castro; Zanini (2020), em sua pesquisa desenvolveram uma tabela onde

é apresentada as vantagens e desvantagens do teletrabalho de acordo com estudos já realizados por outros autores. Na Tabela será exposta esta análise, de modo que a mesma possui três (03) colunas separadas pelos autores, aspectos vantajosos e desvantajosos, respectivamente.

Tabela 1: Análise das vantagens e desvantagens do trabalho remoto.

Autores	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar próximo à família e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha, Mais trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para Portadores de Necessidades Especiais (PNE).	Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrutura organizacional; Percepção perda status e transtornos psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade; Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	Aumento de despesas domésticas; Dificuldade de controle; Distração com atividades domiciliares; Falta de infraestrutura; Isolamento profissional e social e Receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição violência/stress em deslocamentos; Redução custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; Falta infraestrutura e supervisão; Isolamento profissional e cobrança.
Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; Maior interação com a família; Melhor qualidade de vida; Menos estresse em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento; Mais trabalho
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos estresse em deslocamentos e Redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.

Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Flexibilidade de horários; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoitani et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	
Hislop, Axtell, Collins et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho e vida pessoal; Melhor qualidade, produtividade no trabalho; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrolado da carga de trabalho

Fonte: Filardi Castro; Zanini (2020).

Ao analisar os fatores que causam prejuízos aos teletrabalhadores, é imprescindível pensar na saúde e segurança desses profissionais. De acordo com Silva (2018) além do aumento de doenças atreladas aos aspectos psicológicos, a saúde física também é afetada devido à falta de padrões ergonômicos que podem gerar doenças causadas pelo esforço repetitivo, fadiga ocular, dores lombares, entre outros. Para Schmidt (2021) os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais podem provocar complicações mais graves que são capazes de impossibilitar, parcialmente ou totalmente, os teletrabalhadores na execução das suas atividades laborais. Diante disto, nota-se que o ambiente de trabalho deve estar salubre para poder garantir a qualidade de vida do trabalhador.

Para Fonseca e Pérez-Nebra (2012) ao escolher o *home-office* como configuração de modelo de trabalho, o empregador precisa levar em consideração os fatores ergonômicos, fisiológicos, sociais e psicológicos, visto que impactam diretamente na produtividade, na saúde e no desenvolvimento do trabalhador. Carvalho (2020) menciona ainda que o empregador deve estar atento à minimização

de cenários de possíveis riscos de acidentes e doenças ocupacionais de profissionais que trabalham em casa. Neste sentido torna-se fundamental a conscientização por partes dos empregadores e das empresas perceber e identificar quando colaboradores exercem excesso de trabalho, seja por quantidade de atividades ou jornadas trabalhadas, pois isto acarreta no aumento de danos à saúde como desregulação do sono, transtornos depressivos, ansiosos, alimentares, doenças cardíacas, podendo gerar o afastamento do trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2016) o conceito de teletrabalho é definido considerando alguns aspectos como: local/espço de trabalho, carga horária, forma de contrato e conteúdo do trabalho. Além disso, pode-se dividir em até seis categorias diferentes como: trabalho em domicílio, trabalho em escritórios-satélite, trabalho em telecentros, trabalho móvel, trabalho em empresas remotas ou *off-shore* e trabalho misto.

No Brasil houve uma tentativa de incluir a modalidade de teletrabalho na legislação trabalhista pela primeira vez através da Lei nº 12.551/2011, ocorrendo uma alteração no artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalho (CLT) onde foi possível notar a inserção do trabalho a distância. Entretanto, somente em 2017, através da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que o teletrabalho foi reconhecido como modalidade de trabalho. O Art. 75-B, foram definidas as relações e diferenças entre o teletrabalho, trabalho externo e as funções do teletrabalho, já no Art. 75-D estabelece quanto à disposição de equipamentos e infraestruturas necessárias para execução das atividades do teletrabalho.

Dados obtidos pelo Instituto Nacional de Geografia e Estatística – IBGE (2019) apontaram que no ano de 2018 o Brasil tinha 3.850 milhões de profissionais atuando na modalidade de trabalho remoto. Em 2019, com o avanço da pandemia do coronavírus no Brasil, o número de profissionais passou para 4.595 milhões, ou seja, um aumento de 19,35% comparado ao ano anterior. Em 2020, com o cenário pandêmico já instaurado, o número de teletrabalhadores oscilou entre 8 e 9 milhões, de acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio – COVID-19 (IBGE, 2019).

Góes et. al. (2021), em uma pesquisa desenvolvida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA referente ao perfil dos teletrabalhadores, apresentou que a sua maioria é representada por mulheres, brancas, ensino superior completo ou pós-

graduação, entre as idades de 30 a 39 anos, pertencentes a região sudeste do país. Além disso, esta pesquisa apontou que no Brasil 22,7% dos trabalhadores possuem condições de realizar o trabalho em casa. Deste grupo encontram-se 655 cientistas e intelectuais, 61% cargos de liderança e gerência, 41% técnicos e profissionais vinculados ao setor administrativo, 30% técnicos e profissionais de nível médio, para os autores existe uma relação de renda per capita e percentual de teletrabalho dos estados brasileiros.

Para Zandifar e Badrfam (2020) a aceleração na disseminação do novo coronavírus causou na população uma série de incertezas e imprevisibilidade com relação ao controle da doença e o tempo de duração deste cenário, esses fatores ocasionados pela pandemia potencializam o risco à saúde física e mental, como por exemplo a ansiedade, depressão entre outros transtornos psicológicos. Li et al. (2020) menciona que indivíduos podem desenvolver sintomas obsessivos compulsivos devido a rituais repetitivos por medo da contaminação.

Asmundson e Taylor (2020) relatam que sintomas ansiosos podem provocar interpretações equivocadas com relação aos sinais e sintomas da doença. Além disso, a combinação entre isolamento e o distanciamento social podem provocar a diminuição nos relacionamentos e interações sociais ligados ao cotidiano, podendo ser um fator estressor neste período. Segundo Cluver et al. (2020) a pandemia pode impactar tanto na saúde mental quanto no bem-estar psicológico devido às mudanças nas rotinas e relações familiares que podem gerar estresse, medo, intolerância, aumentando o risco de violência doméstica.

Em decorrência do Isolamento social, a adoção do trabalho remoto durante a pandemia obrigou trabalhadores e familiares a se adequarem aos novos espaços comunitários e se adaptarem à nova realidade exigida pelo cenário de calamidade. Conforme mencionado por Brant e Mourão (2020) a intensificação ocasionada pela modalidade é acompanhada por dificuldades e desafios, tanto para organizações, trabalhadores e familiares.

Bridi (2020) destaca que diante da mudança repentina na forma de trabalhar, surgiram diversas dificuldades enfrentadas tanto pelas empresas quanto pelos colaboradores como a falta de computadores e notebooks, qualidade da conexão à internet e a qualidade na execução das atividades laborais. Para os teletrabalhadores, surgiram diversos desafios, Brant e Mourão (2020) salientam a necessidade de

aprendizagem rápida diante de tecnologias para o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre os colaboradores, além disso, a vida e as rotinas domiciliares que necessitaram ser conciliadas com o trabalho, assim os familiares passaram a compartilhar o mesmo ambiente para atividades laborais, escolares, domésticas e de lazer.

Assim, diante do contexto pandêmico, de acordo com as autoras Jorcele e Jussara (2020), onde os trabalhadores não foram treinados, preparados, nem sequer avisados previamente, para executar esta nova modalidade de trabalho, com isso pode despertar sentimentos de angústia, ansiedade e insegurança. Para as autoras, a organização do trabalho constitui a orientação da vida mental do trabalhador e a partir desta composição de elementos podemos investigar as fontes de sofrimentos ou danos à saúde bem como satisfação e motivação.

A prática do teletrabalho é uma modalidade repleta de indicadores potentes para serem utilizadas em pesquisas sobre trabalho e saúde mental. Para Malvezzi (2004) o trabalho influencia e impacta na vida dos trabalhadores, pois possui um papel fundamental para construção da identidade e da vida social. Acrescentando a isso, o trabalho como um todo também é um campo onde o sofrimento psíquico torna-se latente. Codo et. al (2004) menciona que o trabalho possibilita compreender o sujeito e não pode ser analisado de forma desassociada com as múltiplas determinações relacionadas aos aspectos da saúde mental.

Diante do exposto, o presente artigo pretende realizar uma revisão bibliográfica acerca do âmbito do teletrabalho no contexto de pandemia, buscando identificar os possíveis impactos na saúde dos teletrabalhadores em tempos de coronavírus. Tendo como justificativa não somente pela relevância do tema frente ao atual cenário, mas também pela importância de reconhecer e identificar fatores relacionados à saúde psicológica que foram potencializadas durante a pandemia do novo coronavírus na vida dos trabalhadores.

Método

A metodologia escolhida para o desenvolvimento deste trabalho foi a revisão bibliográfica que para Gerhardt (2009) consiste em um método de pesquisa onde é elaborado um levantamento de obras científicas publicadas sobre o conteúdo pesquisado e tem como objetivo reunir, analisar e fundamentar a elaboração do trabalho científico.

A partir disso foi realizada uma pesquisa nos seguintes bancos de dados: PePSIC – Portal de Periódicos Eletrônicos em Psicologia, LILACS – Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde e CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Nas bases de dados da plataforma PePSIC foram utilizados os descritores: “Teletrabalho AND Saúde Mental”, “Teletrabalho AND Psicologia”, “Trabalho Remoto OR Teletrabalho AND Covid-19”. Na base de dados do portal da LILACS foram utilizados os descritores “Trabalho Remoto OR Teletrabalho AND Coronavírus OR Pandemia” e “Home office AND Coronavírus”. Nos periódicos da CAPES foram utilizados os descritores “Teletrabalho AND Coronavírus OR Covid-19”. Todos os descritores foram escolhidos de acordo com uma pesquisa prévia sobre o assunto consultados no Descritores em Ciência da Saúde (DeCS).

Diante destas pesquisas os artigos buscados foram extraídos para uma planilha no Excel onde foram retiradas as informações sobre o título, autores, ano de publicação. Os estudos duplicados foram identificados e excluídos. A etapa seguinte consistiu em excluir e incluir os artigos de acordo com os seguintes critérios: **a)** artigos publicados entre os anos 2019 a 2021; **b)** língua portuguesa; **c)** ter como foco a saúde física e mental dos teletrabalhadores no período da Pandemia da Covid-19. Abaixo o fluxograma dos artigos encontrados nas bases de dados

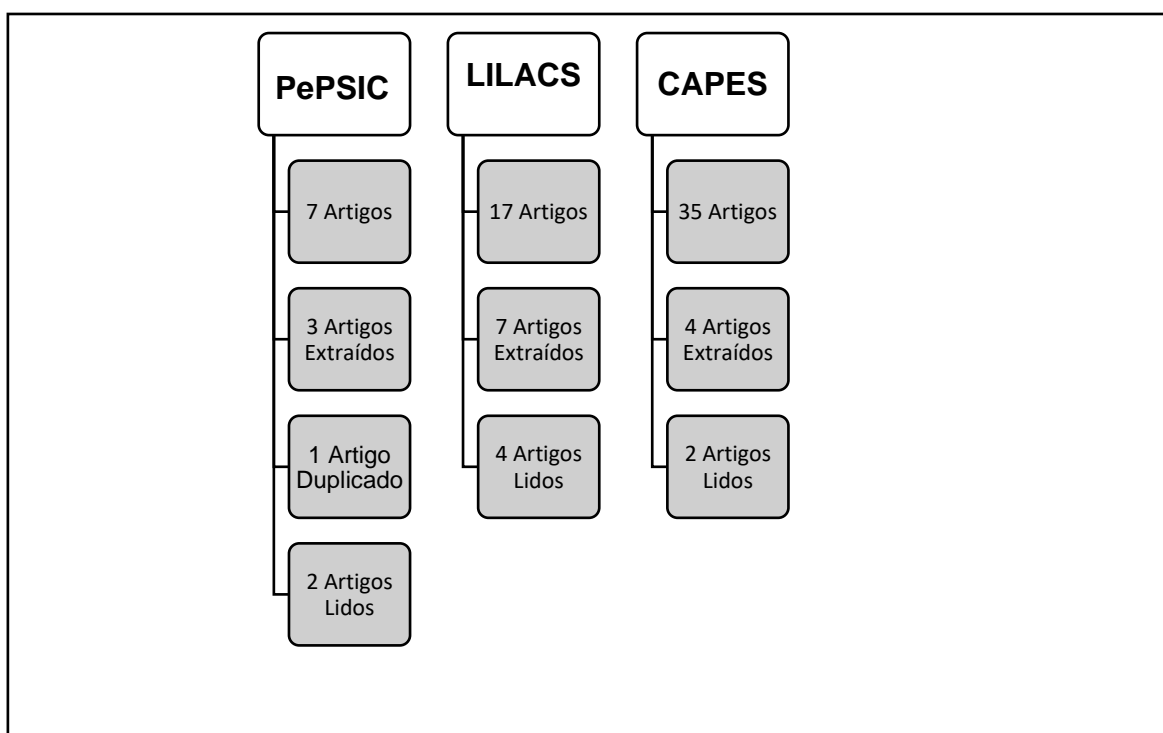


Figura 1: Fluxograma do número de artigos encontrados na base de dados.

A pesquisa apresentou 59 artigos. Após a análise de títulos e resumos, foram excluídos 50 artigos, 1 duplicado e 35 por não se enquadrarem no tema proposto. Por meio da leitura criteriosa dos 14 artigos restantes, foram selecionados 8 artigos que corresponderam aos critérios estabelecidos para inclusão na pesquisa.

Além disso, foi realizada uma pesquisa secundária no referencial teórico dos artigos selecionados, de modo a ampliar o universo de pesquisa e conteúdo a ser estudado. Nesta etapa, também será adotada a mesma metodologia de seleção de artigos citada anteriormente, os artigos que não se enquadraram na metodologia estabelecida pela pesquisa foram descartados. Dos 8 artigos selecionados, 7 são revisões de literatura e 1 de natureza qualitativa. Na tabela 2 será apresentado a lista de artigos selecionados para revisão do presente trabalho.

Tabela 2: Relação de artigos selecionado para revisão bibliográfica.

Base de Dados	Autor(es)	Título
LILACS	Benavides et.al. (2021)	O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio
LILACS	Ribeiro et. al (2020)	Gestão estratégica de pessoas no teletrabalho durante a pandemia da COVID-19
LILACS	Veiga et. al (2021)	Teoria da Adaptação e Saúde do Trabalhador em Home-Office na pandemia de Covid-19
LILACS	Souza (2020)	As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19
PePSIC	Figueiredo et. al. (2021)	Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações
PePSIC	Castro et. al. (2020)	COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos
CAPES	Losekann e Mourão (2020)	Desafios do Teletrabalho na pandemia Covid-19: Quando o home vira office
CAPES	De Sousa e Paradela (2020)	Impactos da pandemia da Covid-19 sobre profissionais que já atuavam em Home Office

Resultados e Discussões

A pandemia impactou diretamente a maneira de viver da sociedade, as autoras Losekann e Mourão (2020) mencionam que as práticas de segurança em saúde foram reforçadas e intensificadas, afetando diretamente como nos relacionamos com amigos, familiares e na relação de trabalho. A adaptação sempre teve presente no

mundo do trabalho, o sujeito quando passa a fazer parte da empresa é necessário se adaptar a cultura e rotinas da organização, no atual cenário esta palavra nunca foi tão bem utilizada, visto que passamos por constantes adaptações fazendo com que a resiliência dos colaboradores sejam cada vez mais desenvolvida para enfrentar situações inéditas e desafiadoras.

No estudo de Veiga (2021) reflete as implicações da pandemia no trabalho remoto baseado na aplicação da Teoria da Adaptação de Callista Roy. Esta teoria possui 4 modos adaptativos sendo eles fisiológico, autoconceito, desempenho de papel e interdependência sendo possível aplicá-las em todas as dimensões do teletrabalho. Esta teoria aponta o sujeito como um ser biopsicossocial, que interage com o ambiente e por este motivo apresenta constantes mudanças, criando estratégias de adaptação que pode ocorrer ou não.

O modo fisiológico é baseado em cinco necessidades básicas como oxigenação, nutrição, eliminação, atividade e repouso. Com relação com ao trabalho remoto pode-se observar dois fenômenos, sendo eles o esperado, que está relacionado com a redução de custo e na qualidade da alimentação o que vem a ser uma benefício para os profissionais que atuam nesta modalidade, já fenômeno concreto mostra a drástica perda da qualidade nutricional, visto que diante do estresse e da ausência de atividades físicas os alimentos ingeridos geram mais prazer, conforto e saciedade. O agravamento deste aspecto pode causar doenças cardiovasculares.

Nas variáveis de atividade e repouso interagem entre si, muitos profissionais sofreram com alterações no seu cotidiano causado pelas jornadas de trabalho e horas de descanso ocasionando o ciclo sem fim, além disso houve alteração na qualidade do sono. Essas alterações e impactos é ainda mais potencializado quando se trata de gênero, visto que culturalmente são as mulheres que são responsáveis pelo trabalho não remunerado dentro de suas casas, cuidando dependentes, tornando as horas de descanso em uma nova jornada laboral.

Já no modo de autoconceito encontram-se os aspectos psicológicos e espiritual, com relação ao home-office nota-se que o sujeito consegue gerir melhor seu tempo, podendo ter a liberdade de fazer suas escolhas, criando novas rotinas de trabalho e também pode haver uma maior possibilidade de conexão com sua própria essencial. No modo de desempenho estão relacionadas com as funções sociais executadas pelo indivíduo, ou seja, como ele se enxerga no meio em que está

inserido. No teletrabalho este fenômeno pode se observar nas implicações que o distanciamento social pode gerar nos problemas de compressão de papéis. O modo de interdependência tem como foco as relações interpessoais e afetivas, muitos trabalhadores tinham apenas o local de trabalho como ambiente de socialização, devido ao isolamento social imposto pelos órgãos de saúde, estas relações sofrem alterações e adaptações, como mais tempos em redes sociais e chamadas de vídeos.

Segundo Figueiredo et al. (2020) devido a pandemia do Coronavírus a modalidade do teletrabalho alcançou um número expressivo de profissionais em atividade, sejam eles por que escolheram este modelo de trabalho por questões sociais e de biossegurança ou por conta de imposições de organizações e empregadores. Para Veiga et.al (2021) o teletrabalho foi uma alternativa adotada para reduzir gastos e aumentar resultados, porém ainda assim existe uma certa resistência e desconfiança na forma de trabalho. No entanto, além de conter as despesas com estrutura física e manutenção de materiais, esta modalidade garante uma maior qualidade de vida aos colaboradores devido a flexibilidade, convivência com familiares, além da otimização do tempo.

Para Losekann e Mourão (2020) o cenário pandêmico obrigou as organizações a instituir novas regras e normas internas para a prática do teletrabalho, como por exemplo, segurança da informação que teve que ser reforçada, tais recursos foram investidos para garantir acesso a ferramentas de comunicação. De acordo com Figueiredo et al. (2020) o cenário conduziu os gestores a criarem medidas e estratégias, de forma rápida e efetiva, com relação a reorganização e adaptação das rotinas de trabalho e do setor de Recursos Humanos, além disso, a transição repentina para o teletrabalho privou ações experimentais e de treinamentos causando possíveis cenários de inseguranças tanto para gestores e colaboradores.

Castro et. al (2020) aponta que devido a rápida disseminação do vírus as organizações não conseguiram construir planos de contingência e, desta maneira, torna-se de extrema importância uma comunicação efetiva entre os gestores e os colaboradores. Losekann e Mourão (2020) destacam que dentre os inúmeros desafios para o setor de gestão de pessoas estão a percepção, a distância e a saúde mental dos seus colaboradores. Estabelecer boas práticas de comunicação e interação entre a equipe de trabalho é fundamental para criar um clima organizacional mais harmônico e favorável para garantir um ambiente com segurança psicológica.

Segundo Ribeiro et. al (2020) é necessário o setor de Gestão de Pessoas conhecer todos os aspectos que envolvem a modalidade de teletrabalho. Através deste modelo de trabalho, as interações com as novas tecnologias possibilitam os profissionais a conviverem mais com seus familiares e desenvolverem suas relações pessoais, em contrapartida, a pratica de forma exaustiva e intensificada pode causar prejuízos a saúde do trabalhador. Além disso, a autora ressalta que as organizações devem agir com responsabilidade observando se seus colaboradores possuem compatibilidade e identificação com o trabalho remoto. A gestão de pessoas no teletrabalho deve observar e proporcionar o mínimo de conforto e segurança no trabalho para evitar o surgimento de doenças ocupacionais.

O teletrabalho apresenta alguns desafios com relação a sua implementação e gestão, para Castro et. al (2020) a modalidade não é adequada a todas as circunstâncias, além disso, esta forma de trabalho demanda ainda mais atenção aos aspectos relacionados a saúde mental, já que ela propicia uma ruptura no contato físico com outras pessoas. A pandemia gerou uma série de alterações de humor e estresse. Encontrar estratégias e alternativas que minimizem estes impactos deve ser prioridade das políticas organizacionais. Segundo Aderaldo (2017) os profissionais que atuam na modalidade de teletrabalho tendem a despertar sintomas ansiosos por precisar manter a rotina de trabalho dentro dos padrões pré-estabelecidos pela empresa, como por exemplo cumprir a jornada de trabalho. Logo, é necessário gerenciar as expectativas tanto das organizações quanto dos gestores diante dos seus colaboradores. As condições de trabalho não são as mesmas do trabalho presencial, logo os resultados serão compatíveis ao contexto em que os colaboradores estão inseridos.

Para Losekann e Mourão (2020) os teletrabalhadores tiveram inúmeros desafios como a rápida aprendizagem, novas formas de interação e comunicação. Suas vidas pessoais tiveram que ser conciliadas com o trabalho, fazendo com que a vida pública e privada fossem cada vez mais unificadas. As atividades de trabalho, rotinas domésticas, escolares e de lazer foram compactadas tudo em um único ambiente. As autoras destacam ainda que mesmo em casa, o trabalhador cria uma atmosfera da sua empresa, devido a pressão por cumprimento de metas, obtenção de resultados e necessidade de alta performance e produtividade. O profissional fica em estado de alerta constante e mesmo quando está realizando alguma prática

doméstica, familiar ou de lazer, se mantém online e responsivo, para que não passe a impressão de ociosidade durante sua jornada de trabalho.

Se antes o local de trabalho era estabelecido pela estrutura da empresa, hoje em dia a forma de comprovar a execução das atividades fica armazenada em uma nuvem, na qual o empregador deve registrar diariamente provas do seu esforço. Através do teletrabalho a intensidade do trabalho foi potencializada devido ao isolamento social. O trabalho passou a ocupar e dividir espaço com outras atividades provocando uma invasão de limites sociais. A intensificação pode causar prejuízos ao convívio familiar, descanso e a reabilitação física e mental.

Losekann e Mourão (2020) apontam que durante a pandemia foram potencializados sentimento e reações como medo do avanço do vírus, adoecimentos de algum familiar, perder entes queridos, além da instabilidade e incerteza de quando teríamos vacinas, além disso potencializou a angústia, irritabilidade e tristeza, muito relacionada ao isolamento social. Podem haver também alterações comportamentais como perda de apetite, desregulagem do sono, conflitos interpessoais ocasionadas pela alteração de humor, agitação ou letargia, aumento nos níveis de ansiedade, podendo provocar um ataque de pânico, além de outros aspectos psíquicos que podem ser potencializados com a depressão, ansiedade e pânico.

Já Benavides et. al (2020) menciona que os efeitos causados na saúde pelo teletrabalho durante a pandemia estão o aumento de lesões relacionadas a acidente doméstico, distúrbios musculoesqueléticos associados ao trabalho frente ao computador, transtornos mentais associados ao estresse e hábitos relacionados a dieta, exercícios físicos, sono ou vícios. Veiga et. al. (2021) destaca que dentre os possíveis acometimentos de saúde nos profissionais que atuam na modalidade de teletrabalho estão os fatores psicológicos/emocionais, observando um aumento nos sintomas ansiosos e depressivos.

Para Castro et. al (2020) os impactos à saúde mental podem ser imensuráveis em diversos aspectos. Deste modo, as autoras apresentaram proposições para auxiliar as organizações no que diz respeito a redução dos impactos da covid-19. Com relação a modalidade de teletrabalho elas sugerem a elaboração de políticas empáticas e responsivas, manutenção da continuidade de trabalho, fornecimento de recursos e suporte necessários para desempenhar as atividades de trabalho, estabelecimento de políticas de trabalho remoto a longo prazo, organização do tempo

e redução na jornada de trabalho. Já com relação a saúde mental, elas propõem a criação e adoção de medidas de apoio e bem-estar físico e emocional dos colaboradores que trabalham de forma presencial e remota, criação de canais de acolhimento e comunicação corporativa frequente.

Souza (2020) menciona que grande parte dos trabalhadores brasileiros não possuem condições físicas e estruturais para prática do trabalho, mesmo havendo potencial para desempenhar bem a função, principalmente considerando os trabalhadores em estado de vulnerabilidade social e financeira. As dificuldades encontradas com relação a precarização do teletrabalho estão relacionadas a dificuldade tecnológica, prolongamento de jornadas de trabalho, afetando a conciliação entre o lazer e o convívio familiar. Deste modo, a precarização do trabalho acentuou-se com a pandemia, pois vínculos de trabalho, relações contratuais precárias ganharam mais força neste contexto.

Benavides et. al (2020) em seu trabalho explica que a adoção do teletrabalho continuará sendo uma estratégia utilizada pós pandemia por algumas empresas, dentre as motivações estão o aumento de produtividade, em contrapartida, esta hipótese afeta diretamente a saúde e a segurança do trabalhador, principalmente com relação as excessivas jornadas de trabalho. Ao analisar este modelo de trabalho, não podemos omitir que estes profissionais são mães, pais ou filhos. O trabalho remoto ao mesmo tempo que contempla se opõe às obrigações familiares e de convívio social. O local de trabalho também é um ambiente para proporcionar lazer e entretenimento. Para a autoras o Direito Trabalhista e o Direito do Cidadão, proteção pública, liberdade individual, ficando evidente que ao se distanciar do espaço físico do local de trabalho as relações sociais produzidas se fragilizam e a percepção de pertencimento e identidade coletiva.

De acordo com Figueiredo et al. (2020) a pandemia trouxe consigo muitos desafios que implicaram em todas as modalidades de trabalho. Mesmo impactando algumas empresas, este modelo de trabalho possibilitou abrir novos caminhos para algo que até o momento era uma possibilidade longe do ideal para maioria das empresas e gestores. Esta experiência possibilitará as organizações a repensarem sobre o teletrabalho e a nova abordagem adotada, visto que é uma alternativa que busca otimizar o desempenho e a produtividade, além também de poder garantir qualidade de vida para seus colaboradores. Para Castro et. al (2020) é imprescindível

tomar alguns cuidados e estabelecer estratégias. A elaboração de políticas organizacionais empáticas e responsivas devem ser implementadas para criar um ambiente favorável e saudável para desenvolver as atividades.

Considerações Finais

Pode-se concluir que o teletrabalho foi a alternativa mais segura adotada entre as organizações na pandemia da Covid-19, contudo, através desta pesquisa, pode-se observar que houve um aumento significativo em sintomas ansiosos, depressivos e estressantes, não somente acarretadas pelo trabalho em casa, mas pelo somatório de circunstâncias como insegurança frente a evolução da pandemia, alteração de rotina e mudanças nas relações interpessoais.

O teletrabalho é um tema bastante pesquisado na literatura acadêmica, porém ao vincular este assunto ao atual cenário, foi identificado um baixo número de artigos que possuem como tema central os impactos na saúde mental dos teletrabalhadores no período de pandemia. Os artigos selecionados apresentaram consequências de curto prazo na saúde dos profissionais, porém é importante identificar quais consequências o teletrabalho irá provocar a médio e a longo prazo, tendo em vista que estamos se aproximando de quase dois anos vivenciando a pandemia e ainda existem profissionais atuando nesta modalidade.

A maioria dos artigos estudados nesta pesquisa apontaram, de forma qualitativa, que a saúde mental dos trabalhadores no período de pandemia encontra-se fragilizada. Deste modo, entende-se que se faz necessário estudos e pesquisas, principalmente de natureza quantitativa que viabilizem mensurar os níveis de cada possível impacto na saúde desses profissionais, permitindo que assim sejam desenvolvidas técnicas que possibilitem promover uma melhor atuação dos profissionais neste modelo de trabalho.

No que diz respeito a prática do teletrabalho, entende-se que muitas organizações notaram que este modelo pode trazer muitas vantagens frente a redução de custos administrativos, de gestão e mesmo de espaço, por este motivo algumas delas irão adotar o home-office como um modo de trabalho permanente. Diante disso, as empresas que aderirem ao modelo deverão criar políticas e estratégias de gestão a fim de fazer com que os profissionais, mesmo trabalhando a distância, tenham um vínculo ativo e afetivo com a organização.

Ainda assim, entende-se que com o controle da pandemia do Covid-19, muitas

empresas e organizações começam a regressar de forma gradual aos seus espaços de trabalho e, portanto, a compreensão das sintomáticas que os trabalhadores enfrentaram ao longo deste período é de grande importância. Através estudos qualitativos poderemos encontrar resultados que contribuam a embasar e construir soluções terapêuticas que auxiliem a amenizar as sequelas provocadas pelo teletrabalho durante a pandemia.

Sendo assim, a partir do exposto, nota-se que as pesquisas e estudos desenvolvidos frente aos impactos da pandemia quanto a saúde mental dos teletrabalhadores é de grande importância, já que são através destes profissionais que será possível identificar as consequências causadas pelo cenário pandêmico. Entende-se que apesar da pandemia estar se encaminhando para um possível cenário de controle, é fundamental compreender os impactos provocados por ela, não só nas relações de trabalho, mas também nas nossas relações interpessoais, de modo que devemos permanecer atentos a médio e a longo prazo aos sinais e sintomas dos teletrabalhadores atuantes durante a pandemia da covid-19.

Referências

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. Br**, v. 15, p. 511-533, 2017.

ASMUNDSON, Gordon JG; TAYLOR, Steven. Coronaphobia: Fear and the 2019-nCoV outbreak. **Journal of anxiety disorders**, v. 70, p. 102196, 2020.

BAYRAK, Tuncay. IT support services for telecommuting workforce. **Telematics and informatics**, v. 29, n. 3, p. 286-293, 2012.

BENAVIDES, Fernando G. et al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 03 de junho de 2021

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 03 de junho de 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. **São Paulo**, 2020.

CARVALHO, Cristiane Souza de et al. A responsabilidade do empregador para com o empregado em regime de teletrabalho. 2020.

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de et al. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020.

CLUVER, Lucie et al. Parenting in a time of COVID-19. **Lancet**, v. 395, n. 10231, 2020.

CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Iône. Saúde mental e trabalho. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, p. 276-299, 2004.

DE SOUSA, Letícia Pinheiro; PARADELA, Victor Cláudio. IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 SOBRE PROFISSIONAIS QUE JÁ ATUAVAM EM HOME-OFFICE. **Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde-GETS**, v. 3, 2020.

DE SOUSA MAIO, Isabella. OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES: UM ESTUDO NA JUSTIÇA FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. In: **Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019**. 2019.

FERREIRA, Vanessa Rocha; JUNCQUA, Anna Luiza Andion Farias; SILVA, Fernanda de Oliveira. Teletrabalho e Covid-19: os impactos na vida e na saúde do trabalhador. 2020.

FILARDI, Fernando; CASTRO, RACHEL MERCEDES P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

FIGUEIREDO, Elisabeth et al. Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, 2021.

FINCATO, Denise Pires; PUANTÁ, Eduardo Coletto. Direito ao teletrabalho: reflexões sobre a imposição do teletrabalho ao empregador sob o prisma dos direitos fundamentais. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 8, n. 3, p. 198-219, 2017.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 303-318, 2012.

GASPAR, Marcos Antonio et al. Gestão do conhecimento em ambientes de teletrabalho. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 13, n. 2, p. 47-66, 2014.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GÓES, G. S. et. al.. O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid-19 nos mostrou. **Carta Conjunt.(Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-16, 2021. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/02/o-trabalho-remoto-e-a-pandemia-o-que-a-pnad-covid-19-nos-mostrou/>. Acesso em: 14 de junho 2021.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta Conjunt.(Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-10, 2020.

HADDON, Leslie; BRYNIN, Malcolm. The character of telework and the characteristics of teleworkers. **New Technology, Work and Employment**, v. 20, n. 1, p. 34-46, 2005.

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

IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD CONTÍNUA, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 03 de junho de 2021.

JORCELE, Côbo Aparecida; JUSSARA, Pedrosa Melo. CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19. 2020.

LI, Wen et al. Progression of mental health services during the COVID-19 outbreak in China. **International journal of biological sciences**, v. 16, n. 10, p. 1732, 2020.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

MALVEZZI, S. Prefácio. In JC Zanelli, JE Borges-Andrade & AVB Bastos. **Psicologia, organizações e trabalho**, p. 13-18, 2004.

RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago et al. Gestão estratégica de pessoas no teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. **Rev. Saúde Pública Paraná (Online)**, p. 121-133, 2020.

SCHMIDT, Diogo de Abreu. Responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho. 2021.

SILVA, Jeter Liano. TUTORIA E AS CONDIÇÕES DO TELETRABALHO. **Multifaces: Revista de Ciência, Tecnologia e Educação**, v. 1, n. 1, 2018.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2020.

VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em home office na pandemia de covid-19. **Revista Baiana de Enfermagem**, v. 35, 2021.

ZANDIFAR, Atefeh; BADRFAM, Rahim. Iranian mental health during the COVID-19 epidemic. **Asian journal of psychiatry**, v. 51, 2020.