Research, Society and Development, v. 12, n. 1, e6112139380, 2023
(CC BY 4.0) | ISSN 2525-3409 | DOI: http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v12i1.39380

Teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 e a saúde de servidores de uma Universidade

Telework during Covid-19 pandemic and the health of university employees

Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y la salud de los empleados universitarios

Recebido: 15/12/2022 | Revisado: 28/12/2022 | Aceitado: 29/12/2022 | Publicado: 01/01/2023

Maria do Carmo Baracho de Alencar
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7555-4153
Universidade Federal de São Paulo, Brasil
E-mail: alencar@unifesp.br
Ana Carolina Ferreira Candido
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1398-729X
Universidade Federal de São Paulo, Brasil
E-mail: ana.candido25@unifesp.br
Mariana Pereira de Souza Guimarães
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2464-9985
Universidade Federal de São Paulo, Brasil
E-mail: mpsguimaraes@unifesp.br
Claudia Zubiolo Perioto
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4722-5624
Universidade Federal de São Paulo
E-mail: dga.bs@unifesp.br
Erika Kyushima Solano
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6688-9488
Universidade Federal de São Paulo
E-mail: erika.solano@unifesp.br

Resumo
Objetivo: Relatar as atividades de extensão universitária para servidores de uma Universidade em tempos de pandemia de Covid-19. *Métodos:* Foram selecionados servidores técnicos de diversos setores de um Campus de uma Universidade Pública, e obtidos dados pessoais, de trabalho e contatos. Os servidores foram convidados para participarem de rodas de conversa realizados via *Google Meet*, sobre o tema teletrabalho e saúde. Utilizou-se a plataforma *Mentimeter* para assuntos disparadores das conversas, e os assuntos foram debatidos e registrados pelos estudantes. *Resultados:* Participaram vinte e um servidores de ambos os sexos, e foram realizados oito encontros, sendo o último de devolutiva. Após os debates surgiram aspectos negativos do teletrabalho, como: solidão/isolamento, necessidade de adaptação, na organização de tarefas entre trabalho e tarefas domésticas, cansaço, sobrecarga de trabalho, entre outros. Os principais aspectos positivos: flexibilidade, maior tempo livre, entre outros. *Conclusão:* Os encontros proporcionaram reflexões, aprendizados e trocas de experiências, salientando a necessidade de atenção à saúde nesta modalidade de trabalho.
Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Pandemia; Teletrabalho; Saúde.

Abstract
Aim: To report university extension activities for university employees in time of Covid-19 pandemic. *Methods:* Technical workers from diferent sectors from a Campus of a Public University were selected, and personal, work and contact data were obtained. Workers were invited to participate in conversation circles held via Google Meet, on the topic of telework and health. The Mentimeter plataforma was used for topics that triggered conversations, and the subjects were discussed and registered by the students. *Results:* Twenty-one servants of both sexes participated, and eight meetings were held, the last one was feedback. After de debates, negative aspects of telework emerged, as: loneliness/isolation, need to adapt, organizing tasks between work and household chores, tiredness, work overload, among others. The main positive aspects: flexibility, more free time, among others. *Conclusion:* The meetings provided reflections, learning and exchange of experiences, highlighting the need for health care in this type of work.
Keywords: Occupational health; Pandemic; Telework; Health.

Resumen
Objetivo: Informar sobre las actividades de extensión universitaria para los empleados universitarios en tempos de la pandemia del Covid-19. *Método:* Se seleccionaron servidores técnicos de diferentes sectores de un Campus de una Universidad Pública, y se obtuvieron datos personales, laborales y de contacto. Se invitó a los servidores a participar

de círculos de conversación realizados através de Google Meet, sobre el tema teletrabajo y salud. La plataforma Mentimeter se utilizo para temas que desencadenaron conversaciones, y los estudiantes discutieron y registraron los temas. *Resultados:* Participaron 21 servidores de ambos sexos y se realizaron ocho encuentros, el último de los cuales fue de retroalimentación. Luego de los debates surgieron aspectos negativos del teletrabajo como: soledad/aislamiento, necesidad de adaptación, organización de tareas entre el trabajo, cansancio, sobrecarga de trabajo, entre otros. Los principales aspectos positivos: flexibilidad, más tempo libre, entre otros. *Conclusión*: Los encuentros propiciaron reflexiones, aprendizajes e intercambio de experiencias, destacando la necesidad del cuidado de la salud en este tipo de trabajo.
Palabras clave: Salud del trabajador; Pandemia; Teletrabajo; Salud.

1. Introdução

A identificação da doença Covid-19 causada por um novo coronavírus, o Sars-Cov-2 ocorreu no final de janeiro de 2020, onde a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a pandemia de Covid-19 como uma emergência de saúde pública e de preocupação internacional (WHO, 2020). E como medida preventiva e sem tratamentos eficazes para a doença, muitos países adotaram medidas de segurança e preventivas de controle da pandemia, incluindo o distanciamento social. O distanciamento social ou físico resultou em recomendações como as de não se reunir em grupos, evitar lugares aglomerados, separar pessoas doentes e infectadas das não doentes e infectadas, entre outros, gerando a sensação de insegurança em relação à doença, além do medo de contágio (Faro *et al.*, 2020).

Essa medida foi a principal estratégia de prevenção, diminuindo as interações sociais e com isso enfraquecendo a curva de contágio, e neste momento houve um destaque para a implantação do teletrabalho ou trabalho remoto, impondo desafios aos trabalhadores (Losekann & Mourão, 2020). Com isso, coube às instituições e aos servidores se adequarem às exigências para a continuidade das atividades laborais. Para Araújo e Lua (2021), o trabalho remoto ou teletrabalho chegou sem ser programado, e o trabalho profissional e trabalho doméstico ficaram sem espaços claros de pertencimento e de delimitação temporal, e acabaram por prolongar as jornadas de trabalho. Teletrabalho é o trabalho onde as atividades laborais são realizadas com uso de tecnologias de informação e comunicação, sem a necessidade de deslocamento do trabalhador ao local de trabalho (EUROFOUND & ILO, 2017).

Nas universidades e durante a pandemia, muitos docentes e técnicos-administrativos tiveram vários desafios, como a dificuldade no uso de tecnologias, a falta de equipamentos necessários a todos os servidores, e as limitações que o trabalho remoto ou teletrabalho apresentava (Araripe *et al*., 2020). A realidade foi que nem todos os trabalhadores possuíam cadeira, mesa, ou iluminação no ambiente adequado onde se dispunha a trabalhar, e muitos ainda, não possuíam o mínimo de conhecimento para uma jornada segura (Oliveira & Keine, 2020). Em um estudo realizado sobre as condições do trabalho docente em instituições de ensino na modalidade remota, houve relatos de que estes não dispunham de um espaço específico para a realização do trabalho, apenas uma mesa e cadeira, e quanto às tecnologias e equipamentos, relataram que dispunham de apenas parte dos recursos de que necessitavam, como computador e conexão de internet (Bernardo *et al.*, 2020). Ainda, como o trabalho profissional e trabalho doméstico ficaram sem espaços claros, conflitos familiares surgiram, se agravando com a presença de filhos pequenos na família (Zalat & Bolbol, 2022). Também surgiram dificuldades com problemas de conexão, interrupções pessoais, e falhas em comunicação além dos problemas de isolamento (Ortiz-Lozano, Martinez-Morán & Férnandez-Munhoz, 2021). Com isso, a mudança forçada para o teletrabalho teve repercussões negativas nos aspectos psicossociais e emocionais, além de repercussões físicas (McAllister *et al*., 2022).

Em um estudo, identificou-se condições inadequadas no teletrabalho, especialmente em relação ao posto de trabalho durante a pandemia de Covid-19, com surgimento de sintomas osteomusculares em regiões de ombros, cervical e punho/mãos (Kadri Filho & Lucca, 2022). A falta de mobiliário adequado para as atividades no teletrabalho pode causar um aumento de desordens osteomusculares (Larrea-Araujo *et al*., 2021). Porém, as modalidades de teletrabalho podem trazer vantagens para

alguns trabalhadores, como a flexibilização dos espaços de trabalho, e do tempo dedicado a ele, uma vez que não há perdas de tempo em deslocamentos (Zalat & Bolbol, 2022).

O objetivo deste artigo é o de relatar uma atividade de extensão para servidores de uma Universidade Pública em teletrabalho, e em tempos de pandemia de COVID-19.

2. Métodos

Este trabalho é um relato de experiência que descreve atividades de extensão universitária de um projeto intitulado "Diálogos e reflexões sobre o trabalho". Trata-se de uma abordagem qualitativa, que abordou a problemática a partir de métodos descritivos e observacionais. Para Cavalcante & Lima (2012) o relato de experiência e´ uma ferramenta de pesquisa descritiva que apresenta reflexões sobre uma ou mais ações de situações vivenciadas, e de interesse da comunidade científica. A proposta desta atividade surgiu a partir de reuniões com membros da Divisão de Gestão Ambiental-DGA, da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público- CISSP, de uma Universidade Pública da região de São Paulo, e com a coordenadora da atividade de extensão universitária. A proposta foi elaborada e encaminhada para a Direção de Campus, e após a aprovação houve a seleção de alunos de extensão para a participação, elaboração e programação da atividade.

Junto à Divisão de Gestão com Pessoas-DGP do Campus, obteve-se a listagem de servidores técnicos administrativos e acadêmicos, para uma seleção aleatória. Foram selecionados servidores de diversos setores, contactados via e-mail para o convite em participar da atividade, e após a concordância em participar de modo voluntário, foram obtidos os dados pessoais e de trabalho. Os participantes foram convidados para encontros on-line, realizados via *Google Meet.* Houve o contato prévio junto às chefias dos setores, para a liberação desta atividade sem ônus ao servidor, informando previamente as opções de horários oferecidos, para que os servidores pudessem escolher as melhores datas e horários, tendo estes encontros uma duração aproximada de 1h30 minutos cada.

Nos encontros ocorreram rodas de conversa, e se utilizou a plataforma *Mentimeter* para os assuntos disparadores das conversas. Os servidores escreviam três palavras que associavam ao teletrabalho, e na roda de conversa foram debatidos os assuntos relacionados às palavras. As Rodas de Conversa consistem em um método de participação coletiva de debate acerca de determinada temática, onde é possível dialogar, se expressar e escutar seus pares e a si mesmos por meio do exercício reflexivo (Moura & Lima, 2014). A plataforma online *Mentimeter* é usada para criação e compartilhamento de apresentações de slides com interatividade, possibilitando que profissionais de diversas áreas criem apresentações complexas, com recursos interativos, como nuvem de palavras (representação visual das palavras e frases mais comuns das respostas abertas) e questionários, que podem ser compartilhadas via Internet com seu público.

Durante esta atividade, os alunos tiveram supervisão semanal via ferramenta *Classroom* e pelo *Google Meet*, onde foram disponibilizados textos sobre a temática Teletrabalho e saúde durante a pandemia de Covid-19. As supervisões tiveram uma duração média de 2 horas, onde eram debatidos os textos, e sobre as rodas de conversa realizadas.

3. Resultados e Discussão

Os encontros ocorreram no ano de 2021 entre os meses de maio a dezembro. Os encontros foram organizados e participaram os setores: Divisão de Gestão Ambiental-DGA, Divisão de Gestão com Pessoas-DGP, Controladoria e Convênios. No segundo semestre de 2021 os encontros aconteceram com os servidores vinculados prioritariamente à Diretoria Acadêmica, sendo contemplados os servidores das secretarias de graduação, pós-graduação e secretárias de um departamento acadêmico e do setor administrativo.

Participaram desta atividade 21 servidores de ambos os sexos, com idade variando entre 33 e 67 anos, e a maioria em situação conjugal de casado/união estável (85,7%) e com filhos (52,3%) com idade até 18 anos. E 7 estudantes dos cursos de Terapia Ocupacional e de Fisioterapia, sendo 4 no primeiro semestre e 3 no segundo, a docente e parceiras. Entre os estudantes da área da saúde, a maioria era do sexo feminino (85,7%) com idades variando de 20 a 24 anos.

Foram realizados 8 encontros, sendo que o último encontro foi de devolutiva, onde foram apresentados os dados obtidos, preservando as identidades dos participantes. Como disparador dos diálogos e para as rodas de conversa, foi utilizado a plataforma *Mentimeter*, sendo a temática principal o teletrabalho. A Figura 1 demonstra um modelo de nuvem de palavras.

Figura 1 - Demonstração de nuvem de palavras pela Plataforma *Mentimeter*.

Fonte: Autores.

Conforme observado acima, quando uma palavra é escrita de modo repetido, ela se destaca em tamanho. As palavras que mais se destacaram, no exemplo acima (Figura 1) foram: organização e disciplina.

Sobre as rodas de conversa cabe ressaltar, que segundo Moura e Lima (2014), uma conversa quando ocorre em um ambiente propício para o diálogo, em que todos possam se sentir à vontade para falar, compartilhar e escutar, favorece com que o falado, o conversado seja relevante para o grupo e suscite a atenção na escuta. Sendo assim, após o momento de utilização da plataforma *Mentimeter* e com a exposição da nuvem de palavras e o convite para falarem o motivo das escolhas das palavras, os sujeitos foram dialogando e se expressando, abrindo as suas câmeras e microfones, havendo interações entre eles. Os diálogos e debates foram mediados pela docente, buscando favorecer espaços de diálogo e escuta a todos e todas, e com a participação dos estudantes.

Os relatos foram diferentes, de acordo com os setores e as vivências dos servidores, o que refletiram em diferenças nas escolhas das palavras. As principais palavras descritas durante as atividades estão demonstradas no Quadro 1 abaixo.

Quadro 1 - Principais palavras descritas e por encontro.

Encontros	Setores	Palavras destacadas
1	Divisão de Gestão Ambiental	Isolamento Organização Solidão
2	Divisão de Gestão com Pessoas	Qualidade de vida Comunicação Flexibilidade
3	Divisão de Contratos e Convênios	Disponibilidade Cansaço Organização
4	Divisão de Controladoria	Flexibilidade Estresse Agilidade
5	Secretarias de graduação e pós-graduação	Despadronização Flexibilidade Sobrecarga de trabalho
6	Secretarias de graduação	Solidão Divisão de espaços Adaptação
7	Secretarias de graduação, pós-graduação e secretaria administrativa	Organização Disciplina Cansaço

Fonte: Próprios autores (2022).

Conforme observado no Quadro 1, as palavras que surgiram em destaque nos setores, foram: isolamento, organização, solidão, qualidade de vida, comunicação, flexibilidade, disponibilidade, cansaço, estresse, agilidade, despadronização, sobrecarga de trabalho, divisão de espaços, adaptação e disciplina. De todos os encontros e entre os setores, as principais palavras que se destacaram foram: organização (n=3), flexibilidade (n=3), solidão (n=2), e cansaço (n=2), sendo destas, somente a palavra flexibilidade considerada um aspecto positivo.

Em relação à solidão/isolamento, relataram algumas situações, como a de passarem muito tempo longe dos colegas de trabalho e o fato de se sentirem mais isolados no trabalho, além de terem que tomar algumas decisões sozinhos. O isolamento social em geral, conforme os relatos, ocasionou sofrimento aos trabalhadores, além de insegurança, medo e receios. Segundo Losekann e Mourão (2020), a maneira como nos relacionamos foi extremamente impactada durante a pandemia de Covid-19, e a relação com o trabalho não poderia passar impune, sendo indispensável a adaptação às novas condições. Em um estudo, os aspectos negativos foram relacionados à falta de engajamento dos trabalhadores no teletrabalho, em parte pela redução no reconhecimento pelos esforços e pouco suporte social, além do aumento de ambiguidade (Beckel & Fischer, 2022). Para Bouziri *et al.* (2020) o teletrabalho tem um potencial de afetar as relações com colegas e gestores pela dificuldade na comunicação, especialmente no contexto de isolamento social. E os baixos níveis de apoio social ocorreram mais em teletrabalhadores atuando em tempo integral, comparado ao trabalho de modo híbrido (Beckel & Fischer, 2022). Ainda, durante o período houve na Universidade uma preocupação maior dos gestores junto aos docentes, pela principal função da Universidade estar relacionada ao ensino, deixando os outros servidores com a sensação de que não houve a preocupação devida com as suas condições de trabalho durante a pandemia.

Quanto a palavra organização, referiram a necessidade e dificuldades de se organizarem entre as tarefas domiciliares e as de trabalho, havendo necessidades de acordos que envolviam também a utilização de espaços no ambiente domiciliar. No teletrabalho em casa conflitos podem surgir pelas dificuldades em se colocar limites entre trabalho e trabalho doméstico, além das interferências de familiares, especialmente aqueles com crianças pequenas em casa (Zalat & Bolbol, 2022). Ainda, no teletrabalho em casa, foram mencionados conflitos interfamiliares pela utilização dos recursos disponíveis (equipamentos de informática, wifi), além das distrações familiares (Tomasina & Pisani, 2022). As sobrecargas de trabalho doméstico para as mulheres ficaram evidentes na pandemia, e requerem um suporte físico e mental no planejamento das tarefas, para que o teletrabalho seja viável (Çoban, 2020).

Em relação a palavra flexibilidade, relataram terem mais tempo para outras atividades, como as de lazer e atividades físicas, e pelo fato de que não tinham que cumprir o trabalho sempre em período diurno. Apesar das dificuldades, e com esta possiblidade e flexibilidade de horários, alguns servidores optaram por trabalhar a noite. Os teletrabalhadores tiveram uma maior autonomia para decidir sobre as suas pausas, e em como organizar o seu trabalho na tentativa de buscar um conforto (Kadri Filho & Lucca, 2022). São vários os benefícios do teletrabalho, como a economia de tempo e dinheiro (reduzindo gastos com transporte), aumento da flexibilidade e da independência (Zalat & Bolol, 2022).

Já o cansaço surgiu, conforme os relatos, principalmente pelo excesso de reuniões on-line, por estarem constantemente usando computadores ou laptop com mobiliário inadequado, como por exemplo, em cadeiras desconfortáveis e que ocasionaram alguns desconfortos osteomusculares. Em um estudo realizado em um Instituto Federal, os principais riscos ergonômicos encontrados foram: altura inadequada do monitor, mesa de trabalho inadequada, além do aumento do estresse (Guimarães *et al.*, 2022). Junto aos teletrabalhadores, onde a maioria usava laptop, foi identificado que os monitores estavam abaixo da altura dos olhos (Sousa-Uva *et al*., 2021). O uso de computador é frequentemente associado aos desconfortos osteomusculares (Black & St-Onge, 2022). Ainda, em um estudo identificou-se que teletrabalhadores estavam executando seu trabalho no quarto de dormir e na cama, ou na sala de jantar sem mobiliários adequados, ocasionando desconfortos osteomusculares (Larrea-Araujo *et al.*, 2021). Para McAllister *et al*. (2022), a transição para o teletrabalho em trabalhadores de uma universidade trouxe pioras nos desconfortos osteomusculares. Também foi referido nas rodas de conversa que havia diferenças em horários de trabalho, e era comum mensagens de trabalho serem enviadas pelo *WhatsApp* solicitando respostas rápidas sobre os serviços, enquanto alguns estavam em horário de descanso, gerando preocupações e desgaste. Também foi referida a despadronização na divisão de tarefas, onde supostamente alguns se percebiam trabalhando mais que outros. Em outro estudo em instituição de ensino superior durante a pandemia, os entrevistados apontaram que alguns funcionários se aproveitavam da situação para fugir do trabalho (Moreira & Zuin, 2022). Nem todos tiveram as mesmas facilidades em se adaptar ao teletrabalho durante a pandemia, e considerações sobre as condições de moradia, espaços domiciliares, números de filhos e idades devem ser considerados. Ainda, a pandemia de COVID-19 exerceu efeitos na saúde mental da comunidade acadêmica, e prevaleceram sentimentos de angústia, impotência, irritabilidade, tristeza, e o medo de perder familiares, amigos ou conhecidos (Ribeiro *et al.*, 2021).

Além da flexibilidade e maior tempo livre, entre os aspectos positivos, surgiu também a qualidade de vida, pelo fato de alguns se sentirem bem no teletrabalho, e que esta modalidade trouxe a possibilidade de realizarem alguma atividade física. O teletrabalho realizado em casa, favorece o sedentarismo e reduz a atividade física, por não ocorrerem os deslocamentos até os locais de trabalho, e por diminuírem as caminhadas, o subir e descer de escadas, entre outros (Tomasina & Pisani, 2022). Portanto, o fato de alguns referirem que estavam realizando atividades físicas, foi considerado satisfatório, especialmente diante do contexto. Apesar das dificuldades e interrupções no âmbito doméstico, para os participantes estar próximo da família também foi considerado um aspecto positivo, especialmente durante uma pandemia. E a palavra agilidade também surgiu

como aspecto positivo, pelo fato de terem agilizado muitos serviços com os avanços tecnológicos que surgiram, colaborando com a produtividade.

Em outro estudo, entre os aspectos positivos estiveram: diminuição do tempo em deslocamentos, flexibilidade temporal, aumento da independência, e certo grau de autonomia (Zalat & Boulol, 2022). O aumento da flexibilidade, autonomia e redução no tempo de deslocamento, também foi mencionado em outro estudo, favorecendo a produtividade (Beckel & Fischer, 2022). Entre as vantagens do teletrabalho, também surgiram: maior conforto, menos interrupções externas e um maior foco (Moreira & Zuin, 2022). Neste relato de experiência, surgiu também como aspecto positivo, a disciplina imposta e necessária, pois para se adaptarem à nova realidade tiveram que dar atenção à disciplina (horários determinados para o trabalho, para auxiliar com os filhos, para as atividades domésticas, entre outros). Segundo Buoprisco *et al.*(2021) o teletrabalho além de proporcionar um aumento no equilíbrio entre a vida e trabalho, e aumento do tempo livre, reduz os custos da empresa e aumenta a produtividade dos trabalhadores.

Contudo, observou-se nos debates que surgiram mais aspectos negativos relacionados às palavras escolhidas e referentes ao teletrabalho, que positivos. As palavras: comunicação, disponibilidade, estresse, despadronização, divisão de espaços, adaptação, e sobrecarga de trabalho (estresse) foram vinculadas aos aspectos negativos do teletrabalho. Sobre os aspectos negativos, surgiram em um estudo: conflitos interfamiliares, na organização de tarefas no ambiente doméstico, a falta de delimitação na jornada laboral, de local e posto de trabalho inadequado, e um maior sedentarismo (Tomasini & Pisani, 2022). Em outro estudo foram relatados como aspectos negativos: exaustão, redução no reconhecimento pelos esforços, pouco suporte social, aumento de reuniões, e solidão (Beckel & Fischer, 2022). Cabe salientar que a necessidade de adaptação foi frequente durante a pandemia, uma vez que o teletrabalho chegou sem ser previamente planejado para os participantes.

Ainda, um ponto que cabe ressaltar e que foi também debatido nos encontros, foi a importância da cooperação e de boas relações no trabalho, enfatizando a necessidade de atenção e melhorias. Alguns setores demonstraram um maior coleguismo e cooperação que outros, favorecendo o respeito diante das diferentes características pessoais e de contexto de vida existentes entre os colegas. Segundo Giannini *et al*. (2019), a cooperação implica não somente nas trocas de potencialidades individuais, promovendo a ajuda mútua, mas também na exposição de dificuldades e experiências, bem como na abdicação de parte do potencial subjetivo individual em benefício do coletivo.

Para sintetizar as informações, o Quadro 2 abaixo demonstra os aspectos positivos ou negativos identificados nas rodas de conversa.

Quadro 2 - Aspectos positivos e negativos do teletrabalho.

Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Flexibilidade	Solidão/Isolamento
Maior tempo livre	Necessidade de adaptação
Aproximação com a família	A organização de tarefas no âmbito doméstico
Qualidade de vida	Cansaço
Agilidade nos serviços	Sobrecarga de trabalho (estresse)
Disciplina imposta	Disponibilidade constante
	Despadronização na divisão de tarefas
	Divisão de espaços em casa
	Falhas na comunicação
	Mensagens de trabalho pelo WhatsApp fora do horário de trabalho

Fonte: Próprios autores (2022).

Conforme observado no Quadro 2, surgiram mais aspectos negativos que positivos sobre o teletrabalho durante as rodas de conversa. Entre os principais aspectos negativos que se destacaram estiveram: solidão/isolamento, a necessidade de adaptação, de organização de tarefas no âmbito doméstico, cansaço e sobrecarga de tarefas (estresse). E entre os principais aspectos negativos, se destacaram: flexibilidade, maior tempo livre, e aproximação com a família.

Em relação aos alunos participantes todos se envolveram nas atividades, desde a elaboração, participação até a conclusão através de um relatório descritivo final (semestral). Houve trocas de percepções, emoções e experiências, que foram relatadas como interessantes, e algo "novo" para os estudantes, favorecendo ainda a compreensão de alguns conteúdos da temática Saúde e trabalho, e ampliando as discussões e reflexões para o contexto "além do trabalho". O processo de ensino-aprendizagem foi considerado favorável, mesmo ocorrendo de modo remoto, e o uso da ferramenta *Mentimeter* como disparadora das conversas, favoreceu as interações e mediações nas rodas de conversa.

4. Considerações Finais

O teletrabalho trouxe desafios aos participantes, especialmente diante do contexto de pandemia de Covid-19. Nos debates observou-se que alguns participantes se adaptaram bem à nova realidade, mas outros trouxeram as suas dificuldades e como estas impactaram em seus cotidianos de vida e na saúde, havendo, portanto, mais aspectos negativos sobre o teletrabalho do que positivos. Os encontros proporcionaram investigações e reflexões acerca do teletrabalho e os impactos na saúde, bem como aprendizados com trocas de experiências e vivências entre os participantes, sendo considerados acolhedores.

O teletrabalho já existia antes da pandemia de Covid-19, porém tende a aumentar em todo o mundo, portanto é essencial dar atenção aos riscos à saúde e aos seus novos modos de organização do trabalho. Pesquisas sobre este tema, devem ser incentivadas para auxiliar em políticas de trabalho adequadas e que visem o bem-estar e a saúde dos teletrabalhadores. E sugere-se que sejam realizadas pesquisas com os teletrabalhadores fora do contexto da pandemia, para que sejam investigadas as condições de trabalho e de saúde.

Referências

Araripe, F.A.A.L., Nascimento, R.V., Pantoja, L.D.M., & Paixão, G.C. (2020). Aspectos ergonômicos e distanciamento social enfrentados por docentes de graduação a distância durante a pandemia. *Revista Docência do Ensino Superior*, 10, e024713. 10.35699/2237-5864.2020.24713.

Araújo, T.M. & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e27. 10.1590/2317-6369000030720.

Beckel, J.O. & Fischer, G.G. (2022). Telework and Worker Health and well-beig: e review and recommendatons for research and practice. *Internatonal Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 3879.10.33390/ijerph19073879.

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. *Revista Novos Rumos Sociológicos*. 8 (14), 8-39.

Black, N.L. & St-Onge, S. (2022). Measuring pandemic home-work conditions to determine ergonomic recommendation relevance. *Work*, 71, 299-388. 10.3233/WOR-210726.

Bouziri, H., Smith, D.R.M., Descatha, A., Dab, W.& Jean, K. (2020). *Occupational Environment Medicine*, 77, 509-510. 10.1136/oemed-2020-106599.

Buoprisco, G., Ricci, S., Perri, R.& De Sio, S. (2021). Health and telework: new challenges after de COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environmental and Public Health*, 5 (2), em0073. 10.21601/ejeph/9705.

Cavalcante, B.L.L. & Lima, U.T.S. (2012). Relato de experiência de uma estudante de enfermagem em um consultório especializado em tratamento de feridas. Journal of Nursing Health, 1 (2), 94-103.

Çoban, S. (2022). Gender and telework: work and Family experiences of teleworking professional, Middle-class, married Woman with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender Work Organization*, 29, 241-255. 10.1111/gwao.12684.

Eurofound & ILO. (2017). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. *Publications Office of European Union, Luxemburg, and the International Labor Office, Geneva*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf. Acesso em setembro/2022.

Faro, A., Bahiano, M.A., Nakano, T.C., Reis, C. & Silva, B.F.P. & Vitti, L. S. (2020). Covid-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. *Estudos de Psicologia*, 37, e2000074. DOI:10.1590/1982-0275202037e200074.

Giannini, R., Sznelwar, L. I., Uchida, S. & Lancman, S. (2019). A cooperação como instrumento de enfrentamento do real: o caso dos magistrados do trabalho no Brasil. *Laboreal*, 15, 1-20. 10.4000/laboreal.1202.

Guimarães, B., Chimenez, T., Munhoz, D. & Minikovski, H. (2022). Pandemia de COVID-19 e as atividades de ensino remotas: riscos ergonômicos e sintomas musculoesqueléticos dos docentes do Instituto Federal Catarinense. *Fisioterapia em Pesquisa*, 9 (1), 96-102.

Kadri-Filho, F.E. & Lucca, S.R. (2022). Telework during Covid-19 pandemic: Ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labour justice workers. *Work*, 71, 395-405. 10.3233/WOR-210490.

Larrea-Araujo, C., Ayala-Granja, J., Vinueza-Cabezas, A. & Acosta-Vargas, P. (2021). Ergonomic risks factors of teleworking in Ecuador during the COVID-19 pandemic: a cross sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 5063. 10.3390/ijerph18105063.

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, 71-75. 10.4025/cadadm.v28iEdição E.53637.

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. 10.1016/j.apergo.2022.103749.

Moreira, V.E.C. & Zuin, D.C. (2022). O que mudou no teletrabalho durante a pandemia? Experiências com o teletrabalho em uma instituição de ensino superior. *Research, Society and Development*, 11 (15), e.231111537161. 10.33448/rsd-v11i15.37161.

Moura, A.F & Lima, M.G. (2014). A Reinvenção da roda: roda de conversa: um instrumento metodológico possível. *Revista Temas em Educação*, 23 (1), 98-106.

Oliveira, M. & Keine, S. (2020). Aspectos e comportamentos ergonômicos no teletrabalho. *Revista Produção Online*, 20 (4), 1405-1434.

Ortiz-Lozano, J.M., Martinez-Morán, P.C. & Fernandez-Muñoz, I. (2021). Difficulties for teleworking of Public Employees in the Spanish Public Administration. *Sustainability*, 13, 8931. 10.3390/su13168931.

Ribeiro, L.S., Bragé, E.G., Ramos, D.B., Fialho, I.R., Vinholes, D.B. & Lacchini, A. J. (2021). Efeitos da pandemia de COVID-19 na saúde mental de uma comunidade acadêmica. *Acta Paulista de Enfermagem*, 34, eAPE03423. 10.37689/actaape/2021AO03423

Souza-Uva, M., Souza-Uva, A., Sampayo, M.M. & Serranheira, F. Telework during COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 2, 2217. 10.1186/s12889-021-12295-2.

Tomasina, F. & Pisani, A. (2022). Pros y contras del trabajo em la salud física y mental de la población general trabajadora: uma revisión narrativa exploratória. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25 (2), 147-161. 10.12961/APRL.2022.25.02.07.

World Health Organization (WHO). Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV). [internet] 2020. https://www.who.int/news/item/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov)

Zalat, M. & Bolbol, S. (2022). Telework benefits and associated health problems during long COVID-19 era. *Work*, 71, 371-378. 10.3233/WOR-210691.