

Isabela Aires Marangoni

**Impactos do trabalho remoto na perspectiva de trabalhadores da
Tecnologia da Informação e Comunicação –T.I.C.**

**Uberlândia
2023**

Isabela Aires Marangoni

**Impactos do trabalho remoto na perspectiva de trabalhadores da Tecnologia da
Informação e Comunicação –T.I.C.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto de Psicologia da
Universidade Federal de Uberlândia, como
requisito parcial à obtenção do Título de
Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Dra. Heila Magali da Silva
Veiga

Uberlândia

2023

Isabela Aires Marangoni

Impactos do trabalho remoto na perspectiva de trabalhadores da Tecnologia da Informação e Comunicação –T.I.C.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Dra. Heila Magali da Silva Veiga

Banca examinadora
Uberlândia, 07 de junho de 2023

Profa. Dra. Heila Magali da Silva Veiga
Universidade Federal de Uberlândia

Profa. Dra. Pricila de Sousa Zarife
Universidade Federal de Uberlândia

Especialista Nayara Cristina Mendonça Zanata
Universidade Federal de Uberlândia

Uberlândia

2023

Resumo:

O trabalho remoto por muito tempo foi realidade para uma parcela da população que trabalhava em empresas da Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC. Contudo, a partir das circunstâncias impostas pela pandemia, tal cenário se generalizou e a modalidade deixou de ser uma opção, para ser a única possibilidade. Depois da pandemia, grande parcela desses trabalhadores continuaram trabalhando de casa. A partir disso, o objetivo geral do presente trabalho é compreender de que forma o teletrabalho impacta os trabalhadores da área de T.I. no presente cenário. Para isso, foram realizadas entrevistas a partir de roteiros semiestruturados com oito homens de 23 a 35 anos e que trabalham na área. A análise de conteúdo foi executada a partir das instruções de Bardin e comparada com a produção vigente da área. Entre os temas mais recorrentes nos discursos, estavam a “boa avaliação da modalidade”, “melhora da qualidade de vida” e também “dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal”. Entre os resultados, tem-se uma avaliação majoritariamente positiva, mas também aparecem importantes questões negativas, ainda que em menor escala. O estudo atende ao que se propôs, tendo respondido sua pergunta de pesquisa e contribuído de forma significativa para a literatura na área, com importantes achados que auxiliam a expansão do conhecimento do atual cenário. Entretanto, encontra algumas limitações no tocante ao perfil da amostra (masculina e jovem). Com isso, se fazem necessárias produções que investiguem a temática de forma mais ampla ou a partir de um recorte de gênero.

Palavras-chave: trabalho remoto; saúde mental; tecnologia da informação; trabalho; impactos.

Agradecimentos

Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho, sem cada um de vocês isso não seria possível.

Primeiramente, gostaria de agradecer à minha Professora Orientadora Dra. Heila Veiga, por ter me orientado de forma excepcional, com dedicação e paciência. Seus conselhos e ensinamentos permitiram que eu apurasse meu senso crítico e me apaixonasse ainda mais pela pesquisa.

À Professora Pricila Zarife, minha orientadora do estágio, agradeço por me ensinar e preparar para a atuação na área no que tange às habilidades técnicas, mas principalmente para as diversas facetas e nuances de uma carreira profissional, com tudo que ela engloba.

Aos meus pais, minhas irmãs, avós, cunhados e demais familiares, agradeço por todo o amor incondicional. O apoio de vocês, mesmo de longe, me deu forças para continuar. Ao meu namorado, por ser minha fortaleza ao longo de toda a faculdade e da vida. À minha madrinha, por me motivar a cursar Psicologia.

E, a todos com quem esbarrei pelo caminho, agradeço pelos lindos laços que construímos e por terem se feito casa em Uberlândia.

Introdução

A vigente crise estrutural do capital tem feito com que a vida de inúmeros trabalhadores que vendem sua força de trabalho sofra mudanças diretas (Raichelis, 2022). Entende-se que o sistema capitalista adequa-se à realidade produzida naquele momento. Ao transmutar essa ideia para a atualidade, essas transformações se dão da mesma forma. A chamada “era digital”, em que as Tecnologias da Informação e Comunicação, TIC, servem de laboratório para o capital se agravou com a pandemia de COVID-19. Com isso, aumentam-se as estratégias de controle e vigilância e o trabalho morto, e se reduz o trabalho vivo, os custos de trabalho e os direitos conquistados pela classe trabalhadora ao decorrer do tempo (Raichelis, 2022).

Nesse sentido, Moreno (2021), ao investigar as modificações nas relações trabalhistas, encontra dados que apontam no sentido de uma maior precarização dos vínculos já existentes, em detrimento das condições flexíveis de trabalho. Tais variações vêm em razão da alta concorrência e da flexibilização do capital, que pode ser entendida enquanto uma forma de conservação do capitalismo e da lucratividade, substituindo o modelo taylorista-fordista pelo toyotista (Rohm & Lopes, 2015). Tais oscilações e experimentações do capital quanto ao controle do trabalho são nomeadas por Grohmann (2021, p. 41), como “laboratório da luta de classes”, que, da mesma forma, também permitem que os funcionários testem novas maneiras de “autogestão” enquanto associação ou cooperativismo e a concorrência serve de combustível para a precarização, no intuito de melhorar o serviço entregue.

Dito isso, trazendo a pauta das alterações laborais para a atualidade, tem-se que desde o início da pandemia da COVID-19 – em que a população tentou criar alternativas que diminuíssem seu impacto na saúde mental (Lima, 2020) – se tornaram cada vez mais populares formas de trabalho remotas, nomeadas *Home-Office* ou teletrabalho por muitos. Entretanto, ainda que tenham ascendido nesse contexto, elas não têm a pandemia como seu marco inicial. Há vários relatos e pesquisas sobre o tema datados de muito antes. Rosenfield e Alves (2011), por exemplo, elucidam a temática ao esclarecer que ‘teletrabalho’ e ‘trabalho a distância’ não podem ser definidos enquanto meros sinônimos, ao passo que o primeiro seria um componente das mudanças organizacionais estratégicas rumo a novos modos de trabalho flexível firmado pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (Rosenfield & Alves, 2011).

E estas formas mais flexíveis e teletrabalho vêm ganhando cada vez mais espaço nas organizações. Em 1995, Negroponte já abordava a prática, entendendo que ela se apoia na disponibilidade da tecnologia e em um menor custo que no presencial. O autor ressalta, ainda,

a relação íntima com a globalização das empresas, e a competitividade no que tange à tecnologia presente ao redor do globo. Boltanski e Chiapello (2009) também entendem que o teletrabalho é uma realidade a partir do movimento rumo à flexibilização do trabalho e constante crescimento da área da tecnologia. Ademais, tais formas também partem do pressuposto de que o sujeito deve controlar as atividades por ele desempenhadas, numa espécie de “novo espírito do capitalismo”. Assim, por entender-se que a tecnologia é um grande pilar para as formas mais voláteis, é de se esperar que seja uma prática que teve início na área de Tecnologia da Informação (T.I.), como pode ser notado. Em outras palavras, no pré-pandemia, o teletrabalho já era uma realidade para a área e, devido às transformações contemporâneas, provavelmente tenderá a seguir de tal forma.

Assim, com todo o constante processo de globalização da economia, automação e evolução da tecnologia de forma geral, cada vez mais as relações se dão de modo virtual, bem como outras tarefas antes desempenhadas por humanos. Esses fatores, juntamente com a alta competitividade que se intensifica, compõem a chamada Indústria 4.0 (Pereira & Oliveira, 2018; Sacomano & Gonçalves, 2018; Tessarini & Saltorato, 2018), em que o trabalhador vive se adequando aos modos flexíveis e pode ter más consequências quanto à sua saúde mental e seu processo de subjetivação. Entretanto, esses avanços podem se dar de diferentes formas para grupos distintos: para um grupo, pode proporcionar flexibilidade enquanto para outro, menos privilegiado, representa maior controle através de novas ferramentas (Sakuda & Vasconcelos, 2005).

Ressalta-se ainda que as pesquisas na área mostram resultados diversos quanto aos impactos do teletrabalho no bem-estar dos funcionários. Algumas pesquisas indicam que eles não têm visto o trabalho remoto como desafiador, pelo contrário, seu bem-estar aumentou (Anderson et al., 2014; Russo et al., 2021; Vilarinho et al., 2021). Outras mostram que essa realidade foi desafiadora para o grupo (Prasada et al., 2020). Vilarinho et al. (2021) enumeram fatores positivos e negativos da modalidade, sendo positivos o aumento da produtividade e melhora da qualidade de vida do indivíduo. Entre os fatores negativos, estão dificuldades técnicas e de convívio social. Essas diferentes percepções são tangenciadas por diversos aspectos tais como o cargo, grau de qualificação exigido (Vilarino et al., 2021) e a sua preferência pode se dar segundo a capacidade de conciliar a vida pessoal no mesmo espaço (Hau & Todescat, 2018).

Algumas empresas da área de Tecnologia da informação já trabalhavam à distância, mas, com o advento da Pandemia, essa modalidade foi generalizada devido às regras de segurança (Pontes et al., 2021), fazendo com que estes trabalhadores não tivessem escolha. No caso dos trabalhadores de T.I., ainda que já tivessem certa familiaridade com a modalidade, também foi necessária certa adaptação, e já há estudos investigando de que forma se deu (Pereira, 2021; Silva et al., 2022).

Segundo a avaliação dos próprios trabalhadores da área, entre as vantagens associadas ao trabalho remoto está em primazia a economia de tempo com o deslocamento. Entretanto, o que se tem é que o tempo antes dedicado ao preparo e locomoção é utilizado para mais trabalho, e não de práticas de melhora do bem-estar e qualidade de vida (Oliveira et al., 2017). Há evidências de que as jornadas de trabalho dos trabalhadores de TI e, principalmente aqueles de alta mobilidade, sejam maiores que os que trabalham na sede organizacional. Também foi encontrado que aqueles estão mais propensos a trabalhar à noite e finais de semana em relação a estes (Messenger, 2017). As tarefas de TI também são vivenciadas de formas distintas entre os gêneros, tendo em vista que, além de ser substancialmente mais difícil para as mulheres alcançarem os mesmos patamares que seus pares masculinos, com o isolamento elas também acumulam tarefas doméstica e cuidado com os filhos, além de seus trabalhos (Oliveira et al., 2017).

Deste modo, frente a tantas reinvenções do trabalho, considerando a complexidade do mundo laborativo no pós-pandemia e compreendendo que no contexto pós-pandemia tais percepções podem se dar de outra forma, essa atuação remota traz novas indagações e preocupações para a área de Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas, especialmente no que concerne à promoção de um ambiente laboral saudável. Com isso, por entender que a mudança é constante e a produção na área é incipiente diante do panorama atual, o objetivo geral do presente trabalho é compreender de que forma o teletrabalho ou formas mais flexíveis impactam os trabalhadores da área de T.I. no presente cenário.

2. Referencial Teórico

2.1 Teletrabalho

O teletrabalho, em sua gênese, foi descrito pela primeira vez por Nilles (1997), enquanto atividade que, a partir das ferramentas da Tecnologia da Informação, tornava possível sua execução fora do ambiente físico da organização. Em outras palavras, direcionaria o serviço em direção a quem o executa, e não vice-versa. Figueiredo et al. (2021), abordando a temática na

realidade vigente, acrescentam que o trabalho é flexível na medida em que quem o exerce dita sua rotina e gere suas tarefas de forma autônoma.

A história do teletrabalho não é recente. Essa configuração é tema de estudo e consta na literatura desde 1970, e há indícios de sua presença em empresas da Informática desde a década de 1990 (Serra, 1996; Rocha & Amador, 2018 apud Pontes et al., 2021). Durante a pandemia, as TIC oportunizaram o acesso ao trabalho remoto, através de dispositivos e Softwares que trazem o escritório até a casa dos trabalhadores, auxiliando tanto nas tarefas, quanto na comunicação. Segundo Poersch e Costa (2014), no caso das “Fábricas de Software”, em razão do fácil acesso do trabalhador ao sistema, o “espaço fábrica” não se restringe mais às dependências da empresa. Com isso, há uma fusão entre o tempo de viver e tempo de trabalhar. Ou seja, a distinção pessoal-profissional está cada vez mais dificultada.

A partir da definição de “Teletrabalho”, então, compreende-se o papel fundamental da tecnologia no exercício das ocupações. Então, com o aparato tecnológico, no caso principalmente dos nomeados “trabalhadores de colarinho branco”, ou seja, a elite que dispõe de tais recursos, em sua casa se concentram também o local de trabalho, escola e lugar de relaxar (Oakman et al., 2020). Ainda, a tecnologia vem então revolucionando os padrões laborais até então, permitindo que trabalhem não apenas de casa, mas de qualquer lugar (Messenger, 2017).

Tal progressão da tecnologia na esfera das ocupações se deu de forma gradual, podendo ser dividida em três momentos: na primeira fase, se substituíram as tarefas presenciais pelo uso de computadores e telefones fixos em casa; na segunda fase, entram em curso os telefones fixos e *laptops*, aumentando as possibilidades quanto ao local, desde que tivesse internet; e, por fim, na última fase está o uso dos *smartphones* e *tablets*, permitindo o que hoje é nomeado “*Work From Anywhere*” (Messenger & Gschwind, 2016). Assim fica cada vez mais claro o papel das TICs, que auxiliam a romper as barreiras físicas, fazendo uso também de importantes ferramentas como os VPNs – que permite que o colaborador faça uso de todas as ferramentas disponíveis pela organização e necessárias para suas atividades – ou, em menor escala, o Microsoft Teams (Baomin et al., 2010; Okano et al.).

A terceira fase pode ser vista, por exemplo, no ano de 2020, que com a pandemia e a tecnologia em pleno desenvolvimento, houve um aumento expressivo das atividades realizadas à distância em relação a 2019 (Peres et al., 2021). Entretanto, segundo a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD) Covid-19, realizada pelo IBGE, em novembro de 2021 houve uma queda no número de trabalhadores em regimes remotos em relação ao mês anterior,

denotando uma volta, ainda que não total, ao regime presencial, que cresceu significativamente (Góes et al., 2021).

Assim, se observa que o trabalho remoto já estava presente no cotidiano desses profissionais em certo grau, mas a pandemia trouxe mudanças, tais como a impossibilidade de trabalho híbrido, isto é, de ir ao escritório vez ou outra, e aqueles que trabalhavam integralmente no escritório também tiveram que migrar de forma repentina. Também com a Pandemia, se restringiram as relações pessoais extratrabalho, e os aparelhos computadores e celulares se tornaram facilitadores não só do trabalho, como de conexões interpessoais, tomando então um lugar de socialização e produção, ocupando grande parte do dia dos indivíduos.

2. 2 Contexto de trabalho

O conceito “contexto de trabalho” é oriundo do “Contexto de Produção de Bens e Serviços”, que foi definido por Ferreira e Mendes (2003) enquanto

(...) o lócus material, organizacional e social onde se opera a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho. Esse contexto articula múltiplas e diversificadas variáveis, compondo uma totalidade integrada e articulada. (p. 41)

Em outras palavras, é uma variável que se refere de forma abrangente ao espaço social em que se dão as diversas dimensões do trabalho (Mendes, 2007). São três as suas facetas: a Organização do Trabalho, as Condições de Trabalho e as Relações Socioprofissionais (Mendes & Ferreira, 2008). A definições estão apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1. Dimensões analíticas do contexto de trabalho

Dimensões analíticas	Definição	Componentes
Organização do trabalho (OT)	É constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no lócus de produção e que balizam o seu funcionamento.	<ul style="list-style-type: none"> • Divisão do trabalho: hierárquica, técnica, social. • Produtividade esperada: metas, qualidade, quantidade. • Regras formais: missão, normas, dispositivos jurídicos, procedimentos. • Tempo: duração da jornada, pausas e turnos. • Ritmos: prazos e tipos de pressão. • Controles: supervisão, fiscalização e disciplina. • Características das tarefas: natureza e conteúdo.
Condições de trabalho (CT)	É constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no lócus de produção e caracterizam sua infra-estrutura e apoio institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som. • Instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação. • Equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário. • Matéria prima: objetos materiais/simbólicos, informacionais. • Suporte organizacional: informações, suprimentos, tecnologias.
Relações socio-profissionais (RS)	É constituída pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, presentes no lócus de produção e caracterizam sua dimensão social.	<ul style="list-style-type: none"> • Interações hierárquicas: chefias imediatas, chefias superiores. • Interações coletivas intra e intergrupos: membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho. • Interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais (fiscais, fornecedores).

Fonte: Mendes e Ferreira (2008), p. 113.

2.3 Trabalho Remoto e Saúde Mental

As interfaces entre o trabalho remoto e o contexto de trabalho durante a pandemia trouxe repercussões na vida dos trabalhadores na medida em que muitos precisaram se adaptar, ainda que já trabalhando de forma remota. Em uma pesquisa acerca do tema, por exemplo, evidenciou-se que 60% dos colaboradores relatam sentir impactos diretos dessa mudança (Pereira, 2021).

Mesmo para os profissionais da área de TI, que já estavam familiarizados com ferramentas amplas e eficazes, houve impactos oriundos da transição abrupta do modo de trabalho, retirando a possibilidade de experimentação e adaptação gradual (Filardi et al., 2020). No tocante à percepção destas novas formas, Figueiredo et al. (2021) encontram dados interessantes: para os funcionários pesquisados, os malefícios superam por pouco os benefícios. Já para empresa e sociedade, os prós são relativamente maiores que os contras.

Entre as repercussões da conversão do trabalho em remoto, Pantoja et al. (2021) apontam enquanto importantes sinais de alerta a sobrecarga, a melhoria das relações de trabalho, o feedback e o cansaço mental. A temática da sobrecarga também aparece em outros trabalhos: Silva et al. (2022) encontram uma proporção muito próxima entre os que julgam a carga horária no teletrabalho adequada ou às vezes adequada e aqueles que a entendem como excessiva, por pouco superados.

Além disso, entre os efeitos negativos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador, pode-se citar impactos no estresse, burnout, conflitos entre trabalho e família, demandas emocionais, ritmo de trabalho (Andrade et al., 2021) desmotivação, menor comprometimento organizacional e maior isolamento (Filardi et al., 2020), este último, também relacionado negativamente à autonomia (Wang et al., 2021). Tenório (2021) aponta a importância de se pensar esta transição de forma individualizada, vista que a generalização possivelmente agravará a saúde mental dos que a adotam.

Por fim, o impacto causado pelo isolamento repentino pode ser minimizado por relações interpessoais satisfatórias (Gonçalves et al., 2021) ou, ainda, ser influenciada pelo suporte organizacional, apoio dos colegas, conexões sociais fora do ambiente de trabalho e níveis de elaboração de conflitos familiares (Oakman et al., 2020; Wang et al., 2021). A maior autonomia dos que estão remotos em relação aos que estão no escritório também pode auxiliar na balança entre pessoal e profissional (Messenger, 2017).

Método

Amostra

A amostra de conveniência foi composta por oito trabalhadores da área de T.I., selecionados através da técnica da bola de neve (Becker, 1993). Como ilustra a Tabela 3, a amostra é composta por homens com idade variando de 23 a 35 anos e os cargos Analista de sistemas, Desenvolvedor, Coordenador de sistemas, e Entrepreneur in Residence.

Tabela 2. Descrição dos participantes da pesquisa

Nome fictício	Histórico pessoal	Histórico profissional
Matheus	24 anos, solteiro e sem filhos, mora sozinho	Analista de sistemas em uma empresa de tecnologia e serviços
Breno	26 anos, solteiro e sem filhos, mora com a irmã e a avó	Desenvolvedor FrontEnd em empresa de tecnologia (média de 3 mil funcionários)
Leonardo	28 anos, casado, mora com a esposa e dois filhos	Desenvolvedor sênior em empresa de tecnologia (média de 10.000 funcionários)
Pedro	25 anos, solteiro, mora com os pais	Coordenador de Sistemas Junior em uma empresa de comércio de licença de Software (média de 60 funcionários)
Gabriel	35 anos, mora com a esposa e a filha	Analista de Sistemas em uma empresa de desenvolvimento de Software (média 90 funcionários)
Bento	25 anos, solteiro, mora sozinho	Entepreneur in Residence em uma empresa de logística e armazenagem (média de 40 funcionários)
Plínio	24 anos, solteiro, mora com a mãe, padrasto e irmão	Analista de Sistemas em um banco (média de 5 mil funcionários)
Enrique	23 anos, em união estável, mora com sua companheira	Analista de Sistemas em uma empresa de desenvolvimento de Software (média 90 funcionários)

Instrumento de coleta de dados

Foi utilizado roteiro de entrevista semiestruturado, que contava com questões norteadoras, entre elas, cita-se: (a) Você já tinha trabalhado remotamente antes da pandemia?; (b) Você teve dificuldades na adaptação?; (c) A empresa forneceu o suporte adequado para a transição?

Para escolher os participantes, utilizou-se a técnica de amostragem não probabilística “bola de neve”, a qual geralmente se usa em pesquisas sociais em que os participantes selecionados e entrevistados indicam novos participantes de sua rede de contatos até que se chegue no número adequado. Segundo Becker (1993), esse método tem como vantagem pois, a partir do mediador no recrutamento de participantes, um dilema ético é superado: aqueles participantes que por ventura não quiserem participar se sentem despreocupados ao declinar o convite, por não ter contato direto com o pesquisador. Com isso, em razão dessa estratégia não é necessário o termo de instituição co-participante entre os documentos do estudo.

Procedimento de coleta e análise de dados

No primeiro momento, submeteu-se o projeto de pesquisa ao comitê de ética em pesquisa com seres humanos e se obteve a aprovação (CAAE N. 50612322.1.0000.5152). A

partir disso, iniciou-se a pesquisa, em que a equipe contatou suas conexões a fim de encontrar aqueles que, ao serem informados dos objetivos da pesquisa, concordassem em participar. A eles foi enviado o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) e em seguida, agendadas as entrevistas, que aconteceram de forma remota. As entrevistas foram gravadas e transcritas. Para analisar seu conteúdo, usou-se as orientações de Bardin (2011), que indica um roteiro dividido em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

Resultados

Para a análise do corpus da fala das entrevistas foram feitos os seguintes passos: 1. escuta das entrevistas com atenção às palavras chave; 2. Apontamento das principais e comuns; 3. nova escuta das entrevistas para coleta de “frases-chave”, o que redundou na criação de 7 categorias, a saber, Boa avaliação da modalidade; Melhora na qualidade de vida; Fácil adaptação, Dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal; Solidão e dificuldade de comunicação; Sedentarismo e Questões de saúde mental, as quais estão descritas na Tabela 3.

Tabela 3: Categorias de fala

Categoria	Definição	Exemplos de fala	F.A.	F.S.
Boa avaliação da modalidade	Entender o teletrabalho como uma coisa boa, que veio em bom momento	“Com todo respeito à pandemia e às vítimas que causou... pra mim, foi perfeito” Matheus “Especialmente na pandemia, acho que foi bom porque tinha coisas pra fazer e distrair a cabeça.” Pedro “Pra mim, foi uma bênção” Leonardo	12	8
Melhora na qualidade de vida	O teletrabalho ajuda em relação a menos horas no trânsito, o conforto de casa e possibilidade de fazer exercícios físicos	“Trabalhei em casa, com suporte e minhas coisas, no conforto e no ar-condicionado, do jeito que eu queria, comendo na hora que eu queria e uma rotina mais saudável” Matheus “Acredito que afetou para o bem, agora tenho mais tempo para praticar exercício físico, não preciso pegar trânsito, então em questão de poupar tempo e colocar esse tempo em outras atividades ou descansar. Posso cozinhar em casa, antes tinha que comer fora” Breno “Eu gostei inicialmente por causa do conforto de casa, consigo ter meu tempo, uns minutinhos sem ter ninguém em cima de mim. Consigo ter liberdade, meu chefe não fica em cima de mim e consigo trabalhar mais.” Plínio	15	7
Fácil adaptação	Não ter problemas para se adaptar ao teletrabalho	“Nasci pra isso” Matheus “Foi bem tranquilo me adaptar ao home office, acredito que utilizamos muito bem as ferramentas que tínhamos, como o Discord.” Bento “Pra mim foi tranquilo, a adaptação foi de boa” Breno	10	5

Dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal	Carga de horário extensa e dificuldade de separar os espaços, atrapalhando a vida pessoal	<p>“Eu, por exemplo, passo mais tempo trabalhando. Era muito mais difícil abrir o computador depois que chegar em casa, agora às vezes nem desligo” Leonardo</p> <p>“Como tenho filhos, acumulava as funções, e no trabalho precisa de foco para entregar as coisas” Gabriel</p> <p>“Sim, percebi que trabalhando em casa é difícil se desconectar do trabalho. Eu tinha meu escritório no meu quarto e não conseguia me deslocar entre trabalho e descanso e, quando a pessoa que morava comigo saiu do apartamento, transformei o quarto dela no meu escritório e optei por não dividir mais o apartamento” Bento</p>	5	5
Solidão e dificuldade de comunicação	Sentimento de estar sozinho ou muita demora para receber respostas de colegas	<p>“Às vezes sinto que estou sozinho, a necessidade de tomar um café com alguém ou de uma resposta rápida...” Breno</p> <p>“Nos primeiros 6 meses eu fiquei meio balançado, sentia uma solidão.” Gabriel</p> <p>“Eu senti a dificuldade. Eu sou uma pessoa muito ansiosa, e nesse online a comunicação é muito assíncrona. Isso é ruim para mim porque tenho que ficar esperando a pessoa responder” Plínio</p>	10	5
Sedentarismo	Dificuldade ou o ato de não se exercitar, ficar muito parado ou sentado	<p>“Eu engordei bastante durante a pandemia. (...) Não teve nada sério. Alimentação também, antes não alimentava direito. Estou adaptando a rotina porque muita coisa estava me prejudicando.” Leonardo</p> <p>“Você dá uma engordadinha. Em questão de saúde foi ruim. As academias fecharam... eu já era sedentário.” Gabriel</p> <p>“Com certeza pelo trabalho exigir um tempo maior, acabo deixando de fazer coisas saudáveis como fazer atividades físicas. Ao invés de comer saudável acabo pedindo um ifood. Ainda não consegui encaixar tudo isso na minha rotina, mas sinto que impacta diretamente na minha saúde” Plínio</p>	4	4
Questões de saúde mental	Estresse, desânimo ou outros problemas	<p>“Sim, no início era as mil maravilhas, mas chegou um ponto em que eu ficava a semana inteira... antes eu tinha uma vida social melhor, mas chegou um momento em que eu não conseguia fazer isso, chegava o final de semana e chutava o balde, e depois ficava mal por ter chutado o balde. Acho que era porque eu acumulava muita coisa, não saber dosar e não extrapolar o saudável. Saía para beber e bebia muito, acabava esquecendo as coisas... foi um período meio <i>trash</i>. A partir do momento que vi o que eu tava fazendo, dei uma segurada” Plínio</p> <p>“Quando vejo que estou ficando estressado, pego meu violão e toco um pouquinho. Acho importante ter um hobby como válvula de escape.” Gabriel</p> <p>“Já pensei nisso, de ter perdido a força de vontade. Eu sou uma pessoa que antes eu achava que não existia, era coisa da cabeça. Mas percebi que essa preguiça, vontade de ficar sentado, mais em casa no sofá, minha esposa também percebeu. Ela foi essencial nessa etapa da minha vida, ela também corre comigo, me puxa” Enrique</p>	5	4

Ao analisar a Tabela 3, pode-se observar que as dimensões Boa avaliação da modalidade; Melhora na qualidade de vida e Fácil adaptação versam sobre aspectos favoráveis e as dimensões Dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal; Solidão e dificuldade de comunicação; Sedentarismo e Questões de saúde mental, sobre dimensões desfavoráveis.

As categorias mais frequentes foram Boa avaliação da modalidade (f=8) e Melhora na qualidade de vida (f=7), seguidas de Dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal (f=5), Fácil adaptação (f=5), Solidão e dificuldade de comunicação (f=5) e, por fim, Questões de saúde mental (f=4) e Sedentarismo (f=4), respectivamente. É interessante notar que algumas destas se encontram em polos opostos, e as duas categorias mais presentes são de aspectos positivos, enquanto as duas menos citadas são de aspectos negativos.

Discussão

A Partir da análise das entrevistas é possível observar que emergem aspectos favoráveis e desfavoráveis na percepção dos trabalhadores de TI investigados, sendo prevalentes os favoráveis. Tais achados estão em consonância da literatura. Pereira (2022), a partir de sua revisão integrativa, encontra resultados inconclusivos, mas ressalta encontrar ambos os aspectos: vantagens e desvantagens quanto a essa modalidade. Fonseca e Pérez-Nebra (2012) também encontram avaliações positivas em larga escala, ainda que haja aspectos negativos – estes incipientes. Em suma, aparecem pontos negativos tanto nos estudos aqui citados, quanto nos resultados deste trabalho, mas a evidência de impactos positivos se mostrou muito mais expressiva na visão desta população.

No tocante à boa avaliação da modalidade (f=8), os participantes trouxeram à tona em totalidade, isto é, a temática apareceu em todas as entrevistas, em sua maioria, mais de uma vez. Isto está, de certa forma, em consonância com os estudos supracitados, tendo em vista que, por mais que os achados tenham sido controversos (assim como os desta pesquisa), a maioria se mostrava favorável. Leite e Silveira (2020), trazendo à tona a realidade mais específica de trabalhadores da tecnologia, ponderam que estes encontram consideravelmente mais aspectos positivos – tanto profissionais quanto pessoais – em relação aos negativos.

Em relação à melhora da qualidade de vida (f=7), os participantes a relatam em diversas facetas, como o conforto de estar em casa ou o tempo que antes era gasto com transporte agora muitas vezes é usado em práticas de bem estar, como academia e exercícios físicos. Até mesmo a melhora da saúde mental é citada. Tais achados se assemelham com pesquisas que indicam aumento do bem-estar dessa população (Anderson et al., 2014; Russo et al., 2021; Vilarinho et

al., 2021). Por outro lado, o sedentarismo ($f=4$) também aparece como resultado do trabalho remoto. Levanta-se aqui uma hipótese de que a conciliação com outras tarefas esteja mais relacionada com o sedentarismo, tendo em vista que, em sua maioria, aqueles que evocaram o sedentarismo possuem configurações familiares com filhos ou esposa. Ainda, entre os que aponta melhora da qualidade de vida (principalmente referente a exercícios físicos), há uma quantidade expressiva de jovens que moram sozinhos ou com os pais e responsáveis.

A fácil adaptação ($f=5$) aparece em mesma quantidade de entrevistas que a dificuldade de conciliar o trabalho e vida pessoal ($f=5$). Também são categorias de certa forma opostas, na medida em que a segunda se refere a dificuldades quanto à jornada de trabalho, outras responsabilidades e até mesmo vida social, e a primeira (que aparece com o dobro da frequência absoluta dela), indica a adequação desses trabalhadores em relação ao molde de trabalho atual. A dificuldade de conciliação, também podendo ser nomeada sobrecarga, aparece em alguns trabalhos como importante ponto de atenção (Pantoja et al., 2021; Lousã et al., 2021). Silva et al. (2022) apontam quantidade expressiva de trabalhadores que compreendem sua carga de trabalho enquanto excessiva, sendo pouco menor que aqueles que compreendem como sempre ou às vezes adequada. Tal contradição também é encontrada na obra de Rafalski e Andrade (2015), em que os trabalhadores relatam boas perspectivas quanto à flexibilidade de horários e, em contrapartida, alguns apontaram problemas familiares.

Bem como, surgiram dois temas importantes: a solidão e dificuldade de comunicação ($f=5$) e questões de saúde mental ($f=4$). A questão da solidão foi mais amplamente abordada, ainda que não muito aprofundada (exemplo: “é importante trazer esse lado que vai perdendo com o remoto, que é encontrar no corredor, tomar um cafezinho...”). A difícil comunicação aparece também como um empecilho para o trabalho, resolução de questões a ele inerentes e como gerador de ansiedade. A falta de socialização também aparece em outros trabalhos como consequência negativa do trabalho remoto (Rafalski & Andrade, 2015). Já no que tange às questões de saúde mental, somente quatro participantes falaram sobre, e muitos outros referiram melhora no quesito ou simplesmente não ter nenhum problema. Isso pode de fato se dar, entretanto, há uma outra hipótese: a de não se abordar tais assuntos por serem considerados “tabus”. Uma nova investigação poderia se desdobrar a partir de tais suposições.

Os impactos na saúde mental foram tema de muitos trabalhos acadêmicos. Entre os artigos supracitados, encontra-se, entre eles: estresse, burnout (Andrade et al., 2021) e desmotivação (Filardi et al., 2020). Filardi et al. (2020) e Wang et al. (2021) e Lousã et al.

(2021) também abordam o isolamento como efeito negativo, de forma congruente com a presente pesquisa. Pantoja et al. (2021) também ressaltam a importância de olhar atentamente para as relações de trabalho. Já Gorshkova e Lebedeva (2023) encontraram resultados interessantes quanto a este tópico: os impactos na saúde mental foram considerados negativos no primeiro momento, ainda na pandemia e após a mudança súbita para o remoto. Posteriormente, quando já adaptados, a saúde mental dos funcionários que trabalhavam de suas casas foi considerada melhor que aqueles que foram realocados para o teletrabalho recentemente.

A partir disso, é interessante notar o padrão que emerge tanto na presente pesquisa, quanto na literatura acerca do tema. Os aspectos positivos aparecem em quantidade relevante e significativa. Os aspectos negativos, ainda que em quantidade inferior, apontam para visões contrárias aos positivos. Para evidenciar as contradições, agrupou-se em cada parágrafo aqueles que por alguma razão se encontram em polos opostos.

Apesar disso, tais julgamentos ocorrem em detrimento de várias razões, e o grupo de entrevistados, apesar de algumas características semelhantes, possuem panos de fundo diversos em relação ao estilo de vida, configuração familiar e rotinas. Assim, levanta-se a hipótese de que tais contradições estejam calcadas no contexto em que cada trabalhador esteja inserido e nas circunstâncias do seu trabalho.

Considerações Finais

O presente trabalho alcançou o objetivo a que se propôs, tendo em vista que os achados respondem à pergunta de pesquisa e permitem melhor entendimento dos impactos do trabalho remoto na saúde mental de trabalhadores da área de T.I. Entre os resultados que se destacaram apareceram como importantes questões os quesitos Boa avaliação da modalidade, Melhora na qualidade de vida, Dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal, Fácil adaptação, Solidão e dificuldade de comunicação, Questões de saúde mental e Sedentarismo.

Ao confrontar os aspectos favoráveis e desfavoráveis de atuar remotamente dos profissionais de TI investigados pode-se conjecturar que há resultados bons e ruins no tocante aos desdobramentos do teletrabalho para esses funcionários, ainda que a maioria dos entrevistados tenha tido uma boa percepção no geral. Entre as categorias dominantes, aparecem a Boa avaliação da modalidade e Melhora da qualidade de vida, ambas aparecendo em quantidade expressiva.

No que tange às limitações, podem ser citados alguns fatores. Em decorrência de se fazer esse estudo somente com participantes do gênero masculino, entende-se que a perspectiva encontrada é meramente masculina, podendo ter sido perdidas importantes questões femininas e de gênero. Castro et al. (2020) abordam a realidade de trabalhadoras mulheres e trabalho remoto, e apontam para a sobrecarga a partir da dupla jornada.

A partir dos achados são identificadas novas lacunas de pesquisa, entre elas estudos voltados para a realidade das mulheres nesse setor (que é majoritariamente masculino) e também com população mista, bem como estudos quantitativos para verificar relações entre aspectos relacionados com a saúde mental, tais como estresse, ansiedade e realização no trabalho, conflito família-trabalho, entre outros.

Por fim, o presente trabalho aponta a necessidade de um olhar cauteloso para a saúde mental de trabalhadores dessa área, na medida em que, ainda que sua avaliação tenha sido majoritariamente positiva, importantes temáticas apareceram no tocante a suas dores.

Referências

- Anderson, A. J., Kaplan, S. A. & Veja, R. P. (2015) The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Andrade, M. A., Castro, C. S., Batistão, M. V., Mininel, V. A., & Sato, T. O. (2021). Occupational profile, psychosocial aspects and work ability of Brazilian workers during COVID-19 pandemic: *IMPACT cohort. Safety and health at work*, 10.1016/j.shaw.2021.11.004. Advance online publication.
- Baomin, W., Ning, L., & Hongqiang, J. (2010, October). VPNs authentication scheme based Trusted Computing Platform. In *2010 International Conference on Computer Application and System Modeling (ICASM 2010)* (Vol. 11, pp. V11-362). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICASM.2010.5623188>
- Boltanski, L., Chiapello, E. (2009). *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes.
- Castro, T. C. M., Bottega, C. G., Detoni, P. P., & Tittoni, J. (2020). Em tempos de coronavírus: home office e o trabalho feminino. *Novos Rumos Sociológicos*, 8(14), 40-64. Recuperado de <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/NORUS/article/view/20017>

- Ferreira, M C; Mendes, A M (2003). Trabalho e riscos de adoecimento. O caso dos auditores fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir (LPA).
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427-1438. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpo e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Galhardo, P. B. (2020). Subjetividade e saúde mental nos modelos flexíveis de trabalho. *Brazilian Journal of Development*, 6(10), 83786-83797. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n10-716>
- Fonseca, R. L. de A., & Pérez-Nebra, A. R. (2012). A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 303-318. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>
- Góes, G. S., Martins, F. D. S., & Nascimento, J. A. S. (2021). O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. *Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)*, 1-16. Recuperado de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1152614>
- Gonçalves, A., Zuanazzi, A. C., Salvador, A. P., Jaloto, A., Pianowski, G., & Carvalho, L. (2020). Preliminary findings on the associations between mental health indicators and social isolation during the COVID-19 pandemic. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 22(2), 10-19. <https://doi.org/10.12740/APP/122576>
- Gorshkova, M. O., & Lebedeva, P. S. (2023). The impact of transition to a remote work format on the mental health of employees. *Population and Economics*, 7(1), 54-76. <https://doi.org/10.3897/popecon.7.e89168>
- Grohmann, R. (2021). Trabalho plataformizado e lutas de classes. *Revista Margem Esquerda São Paulo*, 1(36), 40-46.
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52.

- Kovács, I., & Casaca, S. F. (2004, May). Formas flexíveis de trabalho e emprego no sector das tecnologias de informação e comunicação. In *Atas das comunicações apresentadas ao V Congresso Português de Sociologia, Sociedades Contemporâneas, Reflexividade e Ação*. Recuperado de: https://associacaoportuguesasociologia.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628dbf9afd14_1.pdf
- Leite, A. L., da Silveira, T. B. J., & da Cunha Lemos, D. (2020). Implicações do trabalho remoto em uma empresa de base tecnológica. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, (10), 6-20.
- Lima, R. C. (2020). Distanciamento e isolamento sociais pela Covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 30. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312020300214>
- Lousã, E. P., Couto, A. I., Martins, D., & Rodrigues, A. C. (2021). Impactos da experiência de trabalho remoto na Gestão de Pessoas: os casos dos setores da Indústria e das Tecnologias da Informação. In *Conferência-Investigação e Intervenção em Recursos Humanos* (No. 10).
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. 1a edição. São Paulo: Editora Casa Psi.
- Mendes, A. M.; Ferreira, M. C. Contexto de Trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira (2008). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão* (pp 111-123). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Messenger, J. C. (2017). Working anytime, anywhere: The evolution of telework and its effects on the world of work. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (3). Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/333024/423859>
- Moreno, A. (2021). Home office e a reestruturação do trabalho no contexto da pandemia de Covid-19: uma análise sobre o setor de TI na cidade de São Paulo. *Ciências Sociais Unisinos*, 57(3), 311-323. <https://doi.org/10.4013/csu.2021.57.3.05>

- Negroponte, N. A vida digital. (1995). São Paulo: Companhia das Letras.
- Nilles, J. M. (1997). *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores* (trad. Eduardo P. E Ferreira). São Paulo: Futura.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. *BMC Public Health*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Okano, M. T., Lobo, H., Honorato, W., Viana, A., & Ursini, E. O impacto da Covid-19 na infraestrutura de TI para Teletrabalho: Um estudo exploratório em três empresas de grande porte sob a ótica das capacidades dinâmicas. Recuperado de <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/28330356.pdf>
- Oliveira, D. R., Pires, A. S., & Martins, A. C. (2017). Fronteiras Indistintas: espaço e tempo no trabalho de tecnologia da informação (TI). *Politica & Trabalho*, (46). <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2017v1n46.27699>
- Pantoja, M. J., Oliveira, M. A. M., Andrade, L. L. S., & Figueira, T. G. Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório: percepções de teletrabalhadores da administração pública brasileira. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/355575648_Qualidade_de_vida_no_teletrabalho_compulsorio_-_percepcoes_de_teletrabalhadores_da_administracao_publica_brasileira
- Pereira, A., & de Oliveira Simonetto, E. (2018). Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 16(1).
- Pereira, C. P. D. S. (2022). Os impactos do trabalho remoto na saúde mental do trabalhador: revisão integrativa.
- Pereira, N. S. (2021). O Trabalho em home office dos profissionais de TI no contexto de uma pandemia.
- Peres, M. D. A., Gralha, S. R., Santos, D. D. S. J., Malvezzi, R. F. M., & Hernandez, G. A. (2021). O trabalho remoto e a produtividade no setor de tecnologia da informação (TI) no HCPA. *Clinical and biomedical research. Porto Alegre*. Recuperado de [https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/236877/001136521.pdf?sequence=](https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/236877/001136521.pdf?sequence=1)

- Poersch, A. L., & Costa, L. A. (2014). Tecnologia da Informação e contemporaneidade: do trabalho entre 0 e 1. *Informática na educação: teoria & prática*, 17(2).
- Pontes, A. L., Hirata, L. C., & Neves, D. L. F. (2021). O Home Office na pandemia de Covid-19: uma perspectiva da eficiência dos profissionais de Tecnologia da Informação. *Refas-Revista Fatec Zona Sul*, 7(5), 1-16.
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), 1-13. <http://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>
- Raichelis, R. (2022). Tecnologia, trabalho e pandemia no capitalismo em crise: admirável mundo novo?. *Serviço Social & Sociedade*, 5-16. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.277>
- Rafalski, J. C., & De Andrade, A. L. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>
- Rohm, R. H., & Lopes, N. F. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE*, 13(2), 332. <https://doi.org/10.1590/1679-395117179>
- Rosenfield, C. L., & Alves, D. A. D. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54, 207-233. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>
- Russo, D., Hanel, P. H., Altnickel, S., & van Berkel, N. (2021). Predictors of well-being and productivity among software professionals during the COVID-19 pandemic—a longitudinal study. *Empirical Software Engineering*, 26(4), 1-63. <https://doi.org/10.21874/rsp.v72.i1.4938>
- Sacomano, J. B., Gonçalves, R. F., Bonilla, S. H., da Silva, M. T., & Sátyro, W. C. (2018). *Indústria 4.0*. Editora Blucher.
- Sakuda, L. O., & Vasconcelos, F. D. C. (2005). Teletrabalho: desafios e perspectivas. *Organizações & Sociedade*, 12, 39-49. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000200002>

- Silva, D. P., Costa, B. R. L., & Araújo, R. M. (2022). Home office e Qualidade de Vida no Trabalho: Desafios enfrentados pelo segmento da Tecnologia da Informação na Pandemia do Covid-19. *Pensar Acadêmico*, 20(3), 724-748.
- Tenório, R. J. M. (2021). A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. *Revista Espaço Acadêmico*, 20, 96-10. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092>
- Tessarini, G., & Saltorato, P. (2018). Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Produção Online*, 18(2), 743-769.
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade:: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?. *Revista do Serviço Público*, 72(1), 133-162. <https://doi.org/10.21874/rsp.v72i01.4938>
- 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>