



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho



revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 18, n. 03, art. 7, p. 148-170, mar. 2021

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

http://dx.doi.org/10.12819/2021.18.03.7

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Teletrabalho: Docentes se Reinventando em Tempos de Pandemia

Teletraw: Teachers Reinventing Ourselves in Pandemic Times

Damiana Machado de Almeida

Pós-doutoranda em Administração na Universidade Federal de Santa Maria

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria

Professora da Faculdade Sobresp

E-mail: adm.damiana@gmail.com

Valéria Watusi Severo Alves

Bacharela em Administração pela Faculdade Sobresp

E-mail: valealves061@gmail.com

Luis Felipe Dias Lopes

Doutor pela Universidade Federal de Santa Catarina

Professor na Universidade Federal de Santa Maria

E-mail: lflopes67@yahoo.com.br

Thiago Kader Rajeh Ibdaiwi

Doutorando em Extensão Rural na Universidade Federal de Santa Maria

Mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria

Professor da Faculdade Sobresp

E-mail: thiagokader@hotmail.com

Vanessa dos Santos Nogueira

Pós-doutoranda em Educação na Universidade Federal de Santa Maria

Doutorado em Educação pela Universidade Federal de Pelotas

Professora da Faculdade Sobresp

E-mail: snvanessa@gmail.com

Endereço: Damiana Machado de Almeida

Av. Roraima nº 1000, Prédio 74C, Cidade Universitária,
Bairro Camobi, Santa Maria/RS, CEP: 97105-900. Brasil.

Endereço: Valéria Watusi Severo Alves

Av. Roraima nº 1000, Prédio 74C, Cidade Universitária,
Bairro Camobi, Santa Maria/RS, CEP: 97105-900. Brasil.

Endereço: Luis Felipe Dias Lopes

Av. Roraima nº 1000, Prédio 74C, Cidade Universitária,
Bairro Camobi, Santa Maria/RS, CEP: 97105-900. Brasil.

Endereço: Thiago Kader Rajeh Ibdaiwi

Av. Roraima nº 1000, Prédio 74C, Cidade Universitária,
Bairro Camobi, Santa Maria/RS, CEP: 97105-900. Brasil.

Endereço: Vanessa dos Santos Nogueira

Av. Roraima nº 1000, Prédio 74C, Cidade Universitária,
Bairro Camobi, Santa Maria/RS, CEP: 97105-900. Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 21/01/2021. Última versão recebida em 02/02/2021. Aprovado em 03/02/2021.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

O significado de trabalho, como o esforço para resolver determinadas atividades com a união de diversos indivíduos, possibilita ao ser humano a concretização de sonhos e objetivos (DUTRA; KOLLER, 2014). Teletrabalho é uma modalidade de trabalho realizado de uma forma flexível, podendo ser executado dentro ou fora de uma empresa (RODRIGUES, 2011). O objetivo desse artigo é analisar a percepção dos docentes e da Instituição de Ensino Superior (IES) privada a respeito da experiência do teletrabalho no período da pandemia da Covid-19. A pesquisa se caracterizou de forma descritiva e qualitativa, seguida de entrevistas semiestruturadas, aplicadas a docentes e ao diretor acadêmico da IES. Com os resultados dessa pesquisa, é possível identificar como foi esse período de adaptação às aulas online, como os docentes se reorganizaram para atender às demandas dos alunos, quais as vantagens e desvantagens identificadas pelos docentes e como avaliaram essa experiência. Assim, demonstra-se a importância desse tema e a sua ligação com os docentes, estando diretamente ligada ao período de pandemia da Covid-19.

Palavras-chave: Trabalho. Teletrabalho. Pandemia Covid-19. Docentes.

ABSTRACT

The meaning of work is the effort to solve certain activities together with the union of several individuals, it allows the human being to achieve dreams and goals (DUTRA; KOLLER, 2014). Teleworking is a modality of work performed in a flexible way, which can be performed inside or outside a company (RODRIGUES, 2011). The purpose of this article is to analyze the perception of teachers and the private Higher Education Institution (HEI) regarding the experience of teleworking during the Covid-19 pandemic period. The research was characterized in a descriptive and qualitative manner followed by semi-structured interviews, where they were applied to teachers and the academic director of the IES. With the results of this research it is possible to identify how this period of adaptation to online classes was, how the teachers reorganized themselves to meet the students' demands, what are the advantages and disadvantages identified by the teachers and how they evaluated this experience. Thus, it demonstrates the importance of this theme and its connection with teachers, being directly linked during the Covid-19 pandemic period.

Keywords: Work. Teleworking. Covid-19 Pandemic. Teachers.

1 INTRODUÇÃO

O termo “trabalho” é visto não somente como uma forma de obter uma renda, mas também está relacionado como uma prática que pode proporcionar satisfação pessoal, de modo que estabelece e mantém relacionamento entre as pessoas e o indivíduo em si.

O trabalho docente é considerado universalmente como relações essenciais, responsáveis pela natureza e desenvolvimento de cada ser humano. O estudo do trabalho docente presume estratégias, ações a que os professores aderem com o propósito de suprir as expectativas das instituições de ensino. Deste modo, algumas de suas competências são as participações no planejamento escolar, preparação das aulas e até o processo da construção para a formação de cidadãos (LIBANEO, 2004).

Uma das finalidades do trabalho docente equivale garantir aos alunos a participação ativa ao longo do desenvolvimento educacional, tendo em parte a responsabilidade de reorientar ações formativas. Aspectos que caracterizam a ação docente são reconsiderar as metodologias, práticas e abordagens propostas, visando superar as dificuldades apresentadas pelos alunos no avanço da aprendizagem, que beneficia a capacidade e melhora o processo de formação (TARDIF, 2007).

No entanto, a partir de março de 2020 os docentes do ensino superior, em especial da cidade de Santa Maria/RS, tiveram que se adequar à nova realidade, em função da pandemia que se instalou no mundo, em virtude da Covid-19. Esta é uma doença que causa infecções respiratórias e as diferentes vítimas podem apresentar um quadro clínico que varia de infecções e quadros respiratórios graves, algumas indicam sintomas ou são assintomáticas (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

Segundo o portal Gaúcha ZH (2020), devido à pandemia da Covid-19 as instituições de ensino superior tiveram a necessidade de se reformular e recorrer a um ensino a distância para manter um constante andamento dos estudos. Com as aulas canceladas para evitar aglomerações, foi necessário que as instituições se adaptassem a um ensino totalmente remoto.

O Ministério da Educação (MEC) divulgou a portaria publicada no dia dezoito de março de 2020, que aprova a modalidade nas instituições privadas em cursos presenciais a terem suas aulas transmitidas de maneira remota, para que os alunos não sejam prejudicados e, assim, consigam concluir o semestre (GAÚCHA ZH, 2020).

Frente a esse cenário, os professores em sua maioria adotaram o teletrabalho. O teletrabalho é uma modalidade de trabalho diferente das demais, também chamado trabalho

remoto. Trata-se de uma jornada de trabalho normal, mas praticada fora do ambiente empresarial, ou seja, à distância. Conforme estudos apresentados pelo Jornal Estado de Minas, esta categoria de trabalho tem se expandido expressivamente, sendo considerada por muitos como um benefício de se trabalhar em determinados setores. As empresas argumentam que é a forma que encontraram para manter os empregos, a saúde e a segurança dos colaboradores.

Diante desse contexto, levanta-se o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção dos docentes e da Instituição de Ensino Superior (IES) privada a respeito da experiência do teletrabalho no período da pandemia da Covid-19?

Visando responder à problemática levantada, a presente pesquisa contou com o seguinte objetivo geral de analisar a percepção dos docentes e da Instituição de Ensino Superior (IES) privada a respeito da experiência do teletrabalho no período da pandemia da Covid-19. Como objetivos específicos foram a) Identificar as maneiras que os docentes utilizaram para adaptar as suas aulas ao teletrabalho; b) Diagnosticar as vantagens e desvantagens do teletrabalho na percepção dos docentes; c) Verificar o interesse dos docentes em continuar na modalidade de teletrabalho, mesmo após a pandemia; d) Conhecer as estratégias utilizadas pela instituição para atender aos docentes no início e durante o teletrabalho; e) Analisar a percepção da instituição sobre o desempenho dos docentes no teletrabalho, no primeiro semestre letivo de 2020; f) Sugerir estratégias competitivas para essa modalidade de ensino, a partir das percepções dos professores e instituição sobre a experiência vivida.

O estudo justifica-se por ser relevante para o meio acadêmico em razão do cenário da pandemia da Covid-19, no qual trabalhadores de diversos segmentos tiveram a necessidade de se modificar e aprender a realizar seu trabalho de suas residências. Como se trata de um fato recente, ainda existem poucos estudos a respeito desse período histórico e, conseqüentemente, não foram encontradas pesquisas relacionadas à experiência de teletrabalho por docentes.

Conforme o portal do Sindicato dos Professores do Ensino Privado do Rio Grande do Sul (SINPRO/RS), que representa todas as modalidades de ensino privado do estado, foi encaminhado um ofício pedindo a suspensão das atividades letivas. Conseqüentemente, a dispensa de todos os professores dos seus locais de trabalho. Essa iniciativa foi decorrente da propagação da Covid-19 no país de forma acelerada e seguindo as recomendações dos infectologistas do Brasil e do mundo (SINPRO/RS, 2020).

De acordo com o portal, é destacado o esforço dos docentes para manter a qualidade do ensino, mesmo sendo virtual. A dedicação dos docentes para ministrar as aulas usando a tecnologia, ajustar conteúdos, gravar as aulas, interagir com os alunos e manter os processos

pedagógicos em dia tem sido uma tarefa não tão fácil, mas a dedicação é notável (SINPRO/RS, 2020).

Essa é a nova realidade do ensino superior em instituições privadas do estado, o ensino presencial precisou se reformular e compreender como iria funcionar o ensino remoto. Observa-se também a importância de conhecer esse novo cenário que está se constituindo. Para muitos, ainda é novidade, mas possivelmente permanecerá e, por isso, se mostram importantes e necessários estudos voltados para os trabalhadores nessa situação.

Segundo o portal Estado de Minas (2020), as novas relações de trabalho estão a cada dia se fortalecendo mais. A pesquisa feita pelo portal citado acima aponta que a modalidade teletrabalho pode aumentar em 30% depois da pandemia da Covid-19. O teletrabalho ou trabalho remoto nos últimos meses tem sido a realidade de mais de 15 milhões de trabalhadores brasileiros, incluindo professores universitários.

Conforme o portal Gaúcha ZH (2020), diante desse cenário os professores passaram por grandes mudanças devido ao caos que se formou. Eles foram orientados a elaborar novos planos de aulas, a desenvolverem estratégia para adaptarem-se a essa nova realidade e a estar à disposição dos alunos para esclarecerem possíveis dúvidas.

A partir do exposto, pretende-se auxiliar na compreensão do tema e ressaltar a importância do teletrabalho em vista aos dias de pandemia pelos quais o mundo está passando. O teletrabalho não se encaixa somente no meio docente, mas para diversos setores, modalidades e empresas que estão com seus funcionários trabalhando em casa para manter seus empregos e a sua renda familiar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nas subseções seguintes será apresentado um panorama teórico relativo à abordagem do significado do trabalho e teletrabalho, sendo este como uma modalidade de trabalho, bem como as vantagens e desvantagens para o empregado e para a organização.

2.1 Significados do Trabalho

O significado do trabalho indica um esforço feito por indivíduos, um conjunto de atividades que possibilita ao ser humano a concretização de sonhos, objetivos, etc. Trabalho são compreensões de grupos a respeito de algo, que causam um impacto considerável na evolução e no sentido que tem o trabalho. Já o sentido do trabalho diz respeito aos efeitos

causados pelas experiências vividas individualmente, tendo como base as relações coletivas (DUTRA; KOLLER, 2014).

Para Borges (1997), o significado do trabalho é a composição no processo de socialização, é o momento em que os indivíduos aprendem a parte da estrutura social das organizações e o ponto de vista socioeconômico das ocupações e do ramo de atividade.

Segundo Carmo (2001, p. 15), o trabalho também pode ser definido como “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com os demais, estabelece base para as relações sociais”.

O trabalho, por ser individual e de sentido social, proporciona estabilidade, cria a vivência, contribui para a construção da personalidade, do caráter e a busca da satisfação de forma pessoal (DUTRA; QUEIROZ; KOLLER, 2010).

Por outro lado, o sentido econômico de trabalho, mesmo sendo remunerado nas organizações formais, continua sendo variado, duvidoso e enigmático. Cada indivíduo avalia de um jeito individual suas intenções e competências a serem aplicadas (BORGES; TAMAYO, 2001).

Sachuk e Araújo (2007) reforçam a natureza central do trabalho para com a humanidade, afirmando que ao longo de toda existência e evolução humana, o trabalho sempre foi um fator determinante para a continuação da vida humana, seja ele individual ou em grupo.

Resiliência é o termo que abrange vários conceitos, é entendido normalmente como a capacidade que o indivíduo tem de lidar com problemas, se adaptar e superar diversos obstáculos (CRUZ; MORAES, 2013).

Pessoas resilientes possuem maior capacidade de enfrentar situações de crises, se recuperarem das adversidades e adquirirem experiência com isso. A resiliência humana nas organizações se mostra através da habilidade de se adaptar à mudança, superar desafios e aderir atitudes flexíveis diante das situações que aparecerem (GROTBERG, 2005).

2.2 Teletrabalho

O teletrabalho é uma maneira de trabalho flexível, desenvolvida de modo distante ou parcialmente distante da empresa. O teletrabalho não ultrapassa apenas os limites temporais, ele está mudando o jeito do trabalho em si, alterando também como é visto o trabalho nas diversas organizações (RODRIGUES, 2011).

Existem vários conceitos a respeito dessa modalidade, mas a Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua o teletrabalho como uma forma de trabalho distante do escritório ou do processo de produção, que usa a tecnologia como um aliado fundamental nesse processo. Dessa maneira, não existe o contato social entre os demais, entretanto esse modelo de trabalho proporciona flexibilidade e liberdade para os trabalhadores (PINEL, 2012).

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado a partir da Lei nº 12.551 de 2011, que consta no seguinte trecho: “não se difere o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou exercido a domicílio do empregado e realizado a distância, desde que estejam especificados na relação de emprego” (BARROSO, 2014).

Em 2017, a Lei nº 13.467 altera o texto da CLT e inclui a regularização das leis trabalhistas a respeito do teletrabalho. O texto antecede a instrução ao trabalhador no que diz respeito aos cuidados a serem tomados para evitar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (BARROSO, 2014).

A definição de teletrabalho seja no âmbito nacional ou internacional é a mesma, e embora ocorra a utilização de diversas nomenclaturas, diversos termos, todos possuem um mesmo significado e se referem à mesma coisa (SAKUDA, 2001).

O teletrabalho segundo Silva (2004) é o trabalho flexível, independente do lugar e do tempo onde será prestado o serviço. Para muitos usuários do teletrabalho, são algumas vantagens essa liberdade, para outros, no entanto, trata-se de um desafio a adaptação. De acordo com o autor, existem diferentes tipos de teletrabalho e as principais modalidades são, em domicílio, em telecentros e móvel ou nômade.

- Trabalho em domicílio: o trabalhador realiza o serviço de sua casa, alguns termos são sinônimos, como exemplo o Home Office.
- Trabalho em telecentros: o trabalho é executado em pequenas unidades da empresa que ficam espalhadas por diversos pontos, porém fora da sede central, sendo assim chamados de escritórios satélites.
- Trabalho móvel ou nômade: é o trabalho que não tem local definido para ser prestado, ou seja, é o trabalho de campo ou o atendimento na casa do cliente. Os profissionais atuam na maior parte do tempo dentro de outras empresas.

Segundo Barbosa (2010), esses novos aspectos de trabalho tiveram seus primeiros registros a partir dos anos 90, quando a quantidade de trabalhadores que foram identificados nessa década consistiu no estabelecimento de mais conhecimento sobre essa modalidade que anteriormente não era muito explorada.

Araújo e Bento (2002) explicam dois contextos relacionados ao teletrabalho. O primeiro diz respeito à autonomia que a modalidade permite, em virtude de ser um meio que atribui liberdade na forma de organizar seu tempo. O segundo refere-se à realização diária de rotinas de trabalho, o que acaba dificultando a conciliação entre família e trabalho, sendo muitas vezes a causa de exaustão, falta de concentração e cansaço diário.

Além disso, as vantagens do teletrabalho na visão do empregado são: autonomia, redução de custos com alimentação e vestuário, melhora no fluxo de trânsito para locomoção e, conseqüentemente, diminuição de acidentes causados no trajeto. Também a redução da poluição, produtividade do trabalhador, inclusão no mercado de trabalho, menor número de interrupções, diminuição do stress, entre outras (COSTA, 2003; ESTRADA, 2014).

Por outro lado, as desvantagens do teletrabalho na visão do empregado são: restrição nas oportunidades de planos de carreiras, afastamento social, maior probabilidade de demissões, caso necessite cortar colaboradores, aumento dos custos relativos ao trabalho em casa, entre outras (ESTRADA, 2014).

Já na visão das organizações, as vantagens do teletrabalho são: redução de custos com estrutura física, diminuição de faltas, oportunidade de a empresa trabalhar em vários turnos ou até mesmo 24 horas, além de menor rotatividade de pessoal, maior versatilidade e rapidez nas tarefas, entre outras (PINEL, 2012).

No entanto, na visão das organizações existem algumas desvantagens a respeito do teletrabalho, tais como: falta de honestidade por parte do colaborador, aumento da vulnerabilidade de recursos e dados e dificuldade de monitorar trabalhos. Além de que o trabalho é totalmente dependente da tecnologia, a oposição por parte dos sindicatos, entre outras (PINEL, 2012).

Filardi, Castro e Zanini (2020) realizaram uma pesquisa na Fundação Getúlio Vargas a respeito das vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública, a partir da análise das experiências do Serpro (Serviço Federal de Processamento de Dados) e da Receita Federal. Identificaram-se os pontos positivos e negativos dessa modalidade, apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Avaliação dos colaboradores quanto às vantagens e desvantagens do teletrabalho

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Redução do custo com transporte e alimentação	Problemas de infraestrutura tecnológica
Maior segurança	Falta de treinamento específico
Menos exposição à violência e poluição	Não adaptação ao teletrabalho
Mais privacidade	Perda de vínculo com a empresa

Maior interação com a família	Isolamento profissional
Mais qualidade de vida	Falta de comunicação imediata
Autonomia	Perda de status
Motivação	Receio de má avaliação
Produtividade	Falta de reconhecimento
Flexibilidade de horários	
Menos interrupções	

Fonte: Adaptado de Filardi, Castro e Zanini (2020).

De acordo com o Quadro 1, os teletrabalhadores observam como vantagens desse modelo de trabalho: a diminuição do custeio com transporte e alimentação, maior segurança, mais privacidade, menor exposição à violência e redução da poluição. Também o aumento do convívio com a família, melhora da qualidade de vida, independência, horários flexíveis, menos interrupções, motivação e qualidade do trabalho. Esses aspectos foram avaliados como ganhos para os colaboradores.

Em contrapartida, as desvantagens apontadas pelo estudo, na percepção dos colaboradores, são: alguns impasses com a infraestrutura tecnológica, falha nos treinamentos para as equipes, não adequação ao teletrabalho. Além destas, ainda citaram o medo de comprometer o desempenho profissional, isolamento dos colegas, incerteza de reconhecimento, receio quanto ao crescimento na empresa, perda de status e falta de comunicação imediata. O teletrabalho está sendo cada vez mais receptivo nas organizações, em função da procura de reduzir gastos desnecessários, de melhorar a utilização do tempo dos colaboradores e de aumentar a capacidade de produção. Todavia, existem fatores que mostram que, independente do progresso, ainda persistem grandes barreiras a serem superadas para que essa modalidade de trabalho alcance de modo pleno a sua capacidade (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

As relações passam a se fortalecer ainda mais com o uso da tecnologia, que antigamente era privilégio de poucos, agora é a realidade da maior parte do mundo e reforça ainda mais a sua importância para os tempos modernos (SILVA, 2004). Apresentadas as principais bases teóricas deste estudo, no próximo capítulo aborda-se o método a ser adotado para atingir os objetivos propostos.

3 METODOLOGIA

De acordo com Gil (2002), pesquisa é um processo racional e sistemático que tem como objetivo conceder explicações aos problemas apontados. A pesquisa é solicitada quando

não existem explicações suficientes para garantir uma resposta para um determinado impasse, ou quando uma resposta não é suficiente para responder de modo certo ao problema.

A presente pesquisa classifica-se como descritiva, qualitativa e do tipo estudo de caso. Conforme Pradanov e Freitas (2013), pesquisa descritiva é quando o pesquisador descreve fatos observados e os registra sem interferência. Contudo, tem a pretensão de apresentar qualidade de um jeito preciso à população ou acontecimento, ou a combinação entre as variáveis.

Pesquisa descritiva se resume em um estudo das características de um grupo, ou seja, tem como objetivo descrever aspectos de um determinado fato ou fenômeno. Dispõe de uso de técnicas padronizadas de coletas de dados (SILVA; MENEZES, 2001).

Para Zanella (2009), pesquisa qualitativa tem como propósito entrevistar, identificar o ponto de vista, o comportamento ou o significado de determinadas situações ou ocorrências. Neste aspecto o pesquisador tem um papel importante nesse processo.

Segundo Denzin e Lincoln (2006), pesquisa qualitativa é o estudo detalhado dos pesquisadores através de entrevistas e discussões individuais ou em grupos. Na pesquisa qualitativa não são utilizados meios estatísticos na avaliação dos dados, apesar disso as análises qualitativas podem ser identificadas por serem principalmente descritivas, que abrangem diversas técnicas.

Evidenciando o estudo de caso, pede-se uma análise detalhada que pode ser qualitativa ou quantitativa, portando-se de um estudo empírico que busca fatos reais. O pesquisador busca decifrar a objeção dos casos por meio de um difícil objeto determinado, a partir de um estudo de caso que propõe clareza na definição do objeto de estudo (MARTINS, 2009). O estudo de caso, de acordo com Pádua (2004), aborda instrumentos específicos e tem como objeto de estudo um caso único ou variado.

O objeto de estudo são os docentes da Instituição de Ensino Superior (IES) privada. A Faculdade surgiu no ano de 2001 na cidade de Santa Maria, no Rio Grande do Sul, e é conhecida pelos seus dezenove anos de tradição e de excelência. Ao longo de sua história, a instituição se manteve em constante evolução, sempre inovando e investindo em novos cursos técnicos, graduações e pós-graduações.

A IES conta com um corpo docente totalizando quarenta e sete professores dos cursos de administração, psicologia e odontologia. Sendo assim, a pesquisa foi desenvolvida através de entrevista com sete professores dos cursos de graduação. Desta forma, a população do presente estudo é composta de 47 docentes e a amostra constituída por sete docentes, mais o

diretor acadêmico da instituição. No Quadro 2, pode ser visualizado o perfil de cada docente pesquisado.

Quadro 2 – Perfil dos docentes pesquisados

Docente	Sexo	Idade	Escolaridade	Curso de graduação que ministra aulas
D1	Feminino	50	Mestrado	Administração
D2	Feminino	48	Mestrado	Administração
D3	Feminino	56	Doutorado	Administração
D4	Feminino	27	Mestrado	Odontologia
D5	Feminino	33	Doutorado	Odontologia
D6	Feminino	39	Pós-doutorado	Psicologia
D7	Feminino	32	Mestrado	Psicologia

Fonte: dados coletados na pesquisa.

A coleta de dados ocorreu através de entrevistas para responder às indagações existentes a partir do estudo bibliográfico, e se fez uso de um roteiro de entrevistas semiestruturadas. Conforme Manzini (2003), a entrevista está ligada ao assunto com um roteiro específico, com perguntas essenciais e diretas que são complementadas com questões específicas ao momento da entrevista. Para o autor, esse tipo de entrevista pode fazer com que o entrevistado responda de forma mais livre às questões abordadas e não tão envolvidas com as alternativas.

As entrevistas foram analisadas através da análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2011), a análise de conteúdo é uma metodologia para estudos de conteúdos e textos que parte de uma avaliação qualitativa. Trata-se de um conjunto de métodos que está em constante avanço, adota conteúdos extremamente variados e o método apresentado é cheio de especificações e bem didático.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os questionamentos tiveram o objetivo de expor a percepção a respeito do teletrabalho em tempos de pandemia e o que a instituição fez para obter bons resultados durante esse período, conforme mostra o Quadro 3.

Quadro 3 - A experiência sobre a pandemia da Covid-19 e a percepção do diretor acadêmico da IES

Pergunta: De uma forma geral, como tem sido o período da pandemia para você?	Resposta: <i>Um pouco estressante, pois modificou muito os hábitos comportamentais, tanto familiares, quanto os profissionais. Esse novo normal apresenta-se ainda mais confuso.</i>
Pergunta: Como a instituição se reorganizou para atender a necessidade do teletrabalho por parte dos docentes?	Resposta: <i>De forma rápida, buscamos atender as necessidades de nossos alunos, professores e colaboradores da melhor maneira possível.</i>
Pergunta: Findado o primeiro semestre, como a instituição avalia a experiência do teletrabalho docente?	Resposta: <i>Muito boa, percebemos um engajamento muito grande dos nossos professores e colaboradores.</i>
Pergunta: Em relação às práticas adotadas no primeiro semestre, o que a instituição poderia mudar para obter melhores resultados?	Resposta: <i>Acredito que todas as práticas adotadas pela instituição, foram boas, mas o treinamento para ambientes remotos deve ser constante.</i>
Pergunta: Qual conselho você daria para outras Instituições que não tenha obtido êxito nesse processo?	Resposta: <i>Escutar sua comunidade acadêmica, pois há diferentes olhares sobre esse momento novo, e precisamos atender a todas as particularidades.</i>
Pergunta: Como a instituição avalia essa experiência docente na modalidade teletrabalho? De 0 a 10 qual nota daria?	Resposta: <i>Nota 10.</i>

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Observa-se que o diretor acadêmico da IES entrevistado fala sobre sua experiência a respeito do teletrabalho na pandemia da Covid-19 e relata sobre ser um pouco estressante a experiência, pois mudou os hábitos comportamentais, familiares e profissionais. A instituição se reorganizou de forma rápida, para atender todas as demandas que apareceram tanto dos alunos, professores e colaboradores. Também relata que a experiência foi muito boa, teve um engajamento grande por parte dos professores e colaboradores, as práticas que foram adotadas foram satisfatórias, mas o treinamento para ambientes remotos deve ser constante. Um conselho para outras instituições é ouvirem sua comunidade acadêmica, pois há diversas opiniões sobre este novo momento e é preciso atender todas as particularidades, avaliando essa experiência com nota 10.

O portal Gaúcha ZH (2020) ressalta as dificuldades que as instituições de ensino superior enfrentaram no período de pandemia, tiveram a necessidade de se reinventar e incorporar o ensino online, as mudanças foram inevitáveis e acabaram afetando a vida dos funcionários, professores e alunos.

A pergunta apresentada no Quadro 4 objetiva expor a percepção do corpo docente a respeito dessa modalidade.

Quadro 4 – Como tem sido o período de pandemia

	De uma forma geral, como tem sido o período da pandemia para você?
D1	<i>Difícil, por causa de inúmeras transformações que estão ocorrendo com a educação online, mas o aprendizado é imenso.</i>
D2	<i>Preocupante.</i>
D3	<i>Diferente de tudo já vivido antes. Vejo as pessoas apreensivas pela insegurança do momento, o que dificulta um pouco mais as formas de relacionamento. Mas o passar dos meses foi ajudando quanto à adaptação dos novos formatos de convivência, aos poucos vamos retomando a vida neste novo "normal".</i>
D4	<i>No começo não foi fácil, mas tive que me adaptar a nova realidade que estamos vivendo. Poderia dizer que hoje já está sendo bem melhor do que no início.</i>
D5	<i>Período de reorganização dos planejamentos e adequação.</i>
D6	<i>As questões sociais, políticas e econômicas são muito frustrantes, demonstram o quando precisamos melhorar como sociedade em relação ao cuidado de si e cuidado do outro.</i>
D7	<i>Inicialmente foi muito difícil e complicado se adaptar a nova rotina de trabalho e estudo em home office. Com o passar dos meses e a possibilidade da flexibilização do isolamento consegui me organizar e voltar ao ritmo anterior a pandemia.</i>

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Identificam-se os relatos dos docentes entrevistados sobre como tem sido esse período de pandemia, para a maioria tem sido um período difícil, diferente e complicado por causa das transformações que precisaram ser feitas para se adaptar à nova rotina de trabalhar em casa. Grotberg (2005) descreve sobre a habilidade que o ser humano tem de se adaptar as mudanças, lidar com obstáculos, superar os desafios que aparecem e a adotar atitudes flexíveis diante das diversas situações, isso se chama resiliência.

A próxima pergunta procurou analisar a experiência dos docentes através do teletrabalho, conforme demonstrado no Quadro 5.

Quadro 5 – O que é teletrabalho

	Como você definiria teletrabalho?
D1	<i>Adaptação em tecnologia ativas.</i>
D2	<i>Atividade laboral normal.</i>
D3	<i>Me adaptei bem ao novo formato de trabalho, acho que os alunos estão respondendo bem e cumprindo as tarefas de acordo com as exigências do momento.</i>
D4	<i>É o trabalho remoto.</i>
D5	<i>Qualquer trabalho realizado de forma remota.</i>
D6	<i>Trabalho realizado fora do espaço físico da instituição.</i>
D7	<i>Desafiador! Esta seria a palavra. Desafiador para uma profissional que nunca antes tinha</i>

	<i>ministrado aulas online ou mesmo EAD. Precisei de organização e resiliência para estruturar todos os planos de aulas, os conteúdos e forma de ministrá-los aos alunos.</i>
--	---

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Constata-se que a maioria dos respondentes definiu o teletrabalho como trabalho realizado de forma remota ou fora do espaço físico da instituição, adaptação em tecnologia ativa. Segundo Rodrigues (2011), teletrabalho é uma maneira flexível de trabalhar, é desenvolvido de forma distante da empresa, essa modalidade está mudando como o trabalho é visto nas organizações.

O próximo questionamento buscou ressaltar como é o trabalho remoto no tempo de pandemia, conforme apresenta o Quadro 6.

Quadro 6 – Como é trabalhar em casa

	Para você, como é trabalhar em casa?
D1	<i>Super desgastante, estressante.</i>
D2	<i>Tranquilo.</i>
D3	<i>Sem transtornos, pois tenho um espaço apropriado em casa, que me garante privacidade e tranquilidade.</i>
D4	<i>Tranquilo, pois moro sozinha. Então, não tenho interrupções. Maior dificuldade é quando a conexão falha. É claro que ministrar aulas de forma presencial é melhor, pois permite maior interação com os alunos. No entanto, considerando contexto que estamos vivendo essa é uma modalidade de ensino válida e importante. Além disso, também devemos considerar que essa modalidade também apresenta vantagens como o ensino à distância abrangendo um número maior de alunos, maior conforto, menor custo de deslocamento e menor tempo despendido em deslocamento.</i>
D5	<i>Tranquilo, porém com mais distrações.</i>
D6	<i>Muito bom, gosto bastante de trabalhar em casa, tenho meu espaço de trabalho com toda tecnologia que preciso, não gasto tempo com deslocamento e posso trabalhar com roupas confortáveis.</i>
D7	<i>Tem o lado positivo, pois em meio a pandemia foi possível seguir com as aulas normalmente e de forma segura, tanto para os alunos como docentes. Já negativamente vejo o fato do contato social ficar restrito ao meio online, eu falo por mim, sinto falta do contato presencial com os colegas e alunos.</i>

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Observa-se que a maior parte dos entrevistados relatou que tem sido muito bom trabalhar em casa, tranquilo, tem seu lado positivo, poder trabalhar com roupas confortáveis, sem transtornos e sem gastar tempo com deslocamento. Dois participantes relataram que têm sido estressante e desgastante, ficar restrito ao meio online sem contato presencial com os colegas e alunos.

Araújo e Bento (2002) relatam sobre pontos positivos e negativos na forma de vivência dessa experiência, maior liberdade, possibilidade de organização do tempo,

autonomia que essa modalidade permite. Já os pontos negativos seriam rotinas cansativas de trabalho, dificuldade em conciliar família e trabalho, exaustão e a falta de conseguir se concentrar.

Quanto ao questionamento sobre já terem vivenciado essa modalidade de trabalho, a maioria dos entrevistados relatou que não haviam vivenciado essa modalidade de trabalho. Apenas um participante disse que sim, pois já havia vivenciado essa modalidade.

Mediante a questão a respeito da organização para usar a tecnologia no teletrabalho, é possível visualizar as respostas obtidas no Quadro 7.

Quadro 7 – Como foi sua organização para usar a tecnologia no teletrabalho

	De que forma você se reorganizou para utilizar a tecnologia a seu favor?
D1	<i>Adaptei um local na minha casa e organizei meus horários de forma a otimizar meu trabalho.</i>
D2	<i>Utilizei diferentes tecnologias de forma adaptativa, conforme a situação.</i>
D3	<i>Organizei meu espaço em casa para poder dar as aulas com mais tranquilidade. Da mesma forma, atualizei meus softwares para adequar às necessidades do momento.</i>
D4	<i>Tive que reestruturar algumas aulas pensando que a interação com os alunos acaba sendo diferente.</i>
D5	<i>Aprendi novas ferramentas.</i>
D6	<i>Uma boa conexão de internet, câmara, iluminação, aprendizagem constante de aplicativos e softwares para manter uma boa fluência digital.</i>
D7	<i>Pesquisei ferramentas e maneiras de inovar nas aulas.</i>

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Constata-se que grande parte dos respondentes precisou se reorganizar e se adaptar, organizar um espaço em casa para dar aulas, pesquisar novas maneiras de inovar nas aulas online, buscar estar atualizado nas tecnologias e ferramentas.

A dedicação do corpo docente foi de extrema importância, o esforço para manter a qualidade das aulas mesmo que virtualmente, usar a tecnologia a seu favor, ajustar conteúdos, gravar as aulas e ainda interagir com os alunos não foi fácil (SINPRO/RS, 2020).

Outro questionamento foi sobre a adaptação do docente ao teletrabalho, conforme apresenta no Quadro 8.

Quadro 8 – Como foi a adaptação das aulas na modalidade teletrabalho?

	Poderia explicar como você adaptou as suas aulas ao teletrabalho?
D1	<i>Estudando muito, obtendo estratégias de ensino a fim de chamar a atenção do aluno para as aulas online.</i>
D2	<i>Busquei ferramentas ou meios para fazer a transposição didática.</i>
D3	<i>Tive de aprender o uso das ferramentas e adquirir alguns aparelhos para favorecer a apresentação das aulas online.</i>

D4	<i>Ministrar aulas de forma remota exige um maior planejamento, já que muitas atividades não são executadas da mesma forma (debates, vídeos, discussões em grupo). Então, tive readequar essas aulas. Surgiram novas ideias como apresentações por vídeo executadas pelos alunos por exemplo.</i>
D5	<i>Maior interação com os alunos.</i>
D6	<i>As aulas foram um grande desafio, físico, mental e pedagógico. A reorganização dos tempos e espaços da sala aula, a adaptação dos estudantes.</i>
D7	<i>Criei uma rotina de trabalho e estudo. Durante o dia organizava os conteúdos e a maneira como iria trabalhar com os alunos e a noite já trabalhava os materiais com os alunos em aula. Mas confesso que é bem cansativo.</i>

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Percebe-se que os respondentes se adaptaram de maneira ágil para obter bons resultados durante esse período, maior planejamento das aulas, reorganizar o tempo, pensar em estratégias para manter a atenção dos alunos, aprender como usar ferramentas para facilitar na apresentação das aulas online e na didática.

Diante do cenário no qual os docentes tiveram a necessidade de se adaptar a grandes mudanças, foi preciso elaborar novos planos de aulas, desenvolver novas estratégias de ensino e estar online à disposição dos alunos para ajudar (GAÚCHA ZH, 2020).

No Quadro 9 é possível identificar as vantagens encontradas pelos entrevistados em relação ao teletrabalho.

Quadro 9 – Quais vantagens são identificadas no teletrabalho

	Quais VANTAGENS você identificou no teletrabalho?
D1	<i>Ficar em casa não ter trânsito e nem locomoção ao local de trabalho.</i>
D2	<i>Estar disponível e poder estudar e preparar as aulas. Poder inovar e pensar diferente.</i>
D3	<i>O conforto de estar em casa nas noites frias de inverno e a ampliação do conhecimento quanto ao uso das ferramentas para o ensino remoto.</i>
D4	<i>Maior conforto, menor custo com transporte, menor tempo despendido em deslocamento até Instituição e também auxilia numa manutenção de uma alimentação mais saudável já que é possível fazer as refeições em casa.</i>
D5	<i>Menos atrasos para o início das atividades.</i>
D6	<i>Redução do tempo de deslocamento.</i>
D7	<i>Segurança por estar em casa e não estar exposto ao vírus. A instituição ter disponibilizado desde o início uma plataforma de fácil manuseio e que possibilitou nosso contato ao vivo com os alunos.</i>

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Observam-se as vantagens apresentadas pelos entrevistados poder trabalhar no conforto de casa, menor custo com transporte, segurança, menos atrasos dos alunos para o início das atividades, estarem disponíveis para sanar dúvidas e poder preparar as aulas.

Segundo os autores Costa (2003) e Estrada (2014), as vantagens identificadas pelos empregados das organizações são: maior autonomia, redução do gasto com alimentação e vestuário, pouco fluxo de trânsito, menor riscos de acidentes no trajeto, menos interrupções, diminuição do estresse.

No Quadro 10 é possível visualizar as desvantagens que os docentes identificaram nessa experiência.

Quadro 10 – Quais desvantagens são identificadas no teletrabalho

	Quais DESVANTAGENS você identificou no teletrabalho?
D1	<i>A resposta de alguns alunos não é a mesma online do que no presencial falta o calor humano.</i>
D2	<i>Participação efetiva do aluno nas aulas. Desregramento de horário para trabalhar.</i>
D3	<i>Falta da presença e do contato físico com os alunos; pouca participação dos alunos nas aulas; mais trabalho na preparação das aulas; mais leituras e trabalhos para corrigir.</i>
D4	<i>Menor contato com alunos. Dificuldade na realização de debates, pois muitos ficam tímidos e não participam. Muitas vezes as aulas acabam sendo mais cansativas pela ausência de participação dos alunos. Alunos também se dispersam mais facilmente nessa modalidade. Observo que quando o aluno é desinteressado essa modalidade acaba acentuando essas características e dificultando ainda mais o processo de ensino.</i>
D5	<i>Menor interação dos alunos.</i>
D6	<i>Trabalhar mais tempo que o previsto.</i>
D7	<i>Desafio de adaptar tudo que seria para o trabalho presencial para o online.</i>

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Apresentam-se as desvantagens relatadas pelos entrevistados: falta de calor humano, contato presencial com os alunos, menor participação dos alunos, aulas mais cansativas, adaptar todo trabalho presencial para o online, mais tempo de trabalho. Para Estrada (2014), as desvantagens relatadas pelos empregados são: afastamento social, maior chance de demissões, restrição nas oportunidades de planos de carreira.

Os docentes ao serem questionados se demonstraram interesse em continuar ou não nessa modalidade de trabalho, grande parte dos respondentes relata que talvez gostaria de continuar na modalidade teletrabalho, mesmo após o término da pandemia. Um participante respondeu que não gostaria de continuar e outro respondeu que gostaria sim de continuar nessa modalidade de trabalho.

O Quadro 11 apresenta a percepção sobre os impactos que essa modalidade pode causar na formação do acadêmico e os resultados para a instituição.

Quadro 11 – Como a modalidade teletrabalho pode impactar na formação acadêmica e nos resultados da instituição

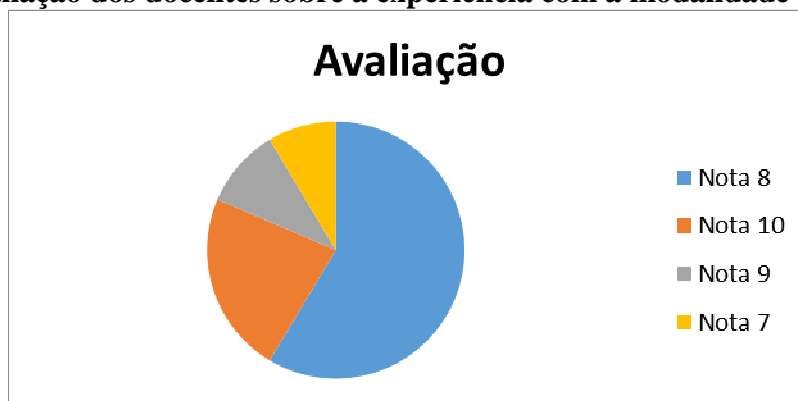
	De acordo com a sua percepção, de que forma essa modalidade de ensino pode impactar na formação do acadêmico e nos resultados para a instituição?
D1	<i>Pode trazer prejuízo no seu aprendizado pois nada substitui o professor presencial.</i>
D2	<i>Na formação o impacto é na perda de vínculo devido a falta de assiduidade nas aulas e desmotivação para continuidade. Exige um esforço do docente na busca por alternativas evitando isso. O resultado pode ser negativo diante da desistência ou não indicação da Instituição aos amigos e conhecidos.</i>
D3	<i>Acho que o principal impacto é pela falta da convivência em sala de aula, da troca de experiências tão importante para a prática profissional nos ambientes laborais.</i>
D4	<i>Acho que em algumas disciplinas seria interessante adotarmos a forma híbrida. Considerando que temos um curso noturno isso poderia possibilitar a ampliação da grade de horários em outros dias, por exemplo, como o sábado no quais em geral muitos alunos viajam e não poderiam estar presentes de forma presencial na faculdade. Naquelas em que a carga horária é menor talvez seria uma opção interessante desde que todas as provas sejam feitas de forma presencial.</i>
D5	<i>O impacto gerado vai depender da área de atuação e também do semestre letivo dos alunos. Sendo maior em cursos práticos e em semestres mais avançados.</i>
D6	<i>Acredito que essa experiência com o ensino remoto proporciona aos estudantes desenvolver mais fluência tecnológica e preparação para o mundo do trabalho.</i>
D7	<i>Como já mencionei existem vantagens e desvantagens, porém, ao meu as aulas online não substituem a presencial, especialmente nas disciplinas com atividades práticas. Além disso, a interação com os discentes no online não se compara a que é possível no presencial.</i>

Fonte: dados coletados na pesquisa.

Observa-se que a maioria dos docentes entrevistados acredita que essa modalidade pode impactar na formação acadêmica do aluno. De certo modo, pela falta de convivência em sala de aula, a troca entre alunos e professores, prejuízo no aprendizado, interação com os colegas, desmotivação e a dificuldade de se manter presente nas aulas.

Na Figura 1 observa-se como os docentes avaliam a experiência que tiveram nesse período de pandemia.

Figura 1 - Avaliação dos docentes sobre a experiência com a modalidade teletrabalho



Fonte: dados coletados na pesquisa.

Identifica-se na Figura 1 a avaliação dos docentes nessa experiência com a modalidade teletrabalho, sendo assim grande parte dos respondentes deram nota 8, seguidos de nota 10, um docente avaliou com nota 9 e outro com nota 7, no total foram sete docentes respondentes. De acordo com o autor Silva (2004), essa modalidade trata-se de um trabalho flexível, independente do lugar de execução, é uma experiência desafiadora para adaptação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a percepção dos docentes e da Instituição de Ensino Superior (IES) privada a respeito da experiência do teletrabalho no período da pandemia da Covid-19. Houve diversos relatos dos docentes e da instituição a respeito da percepção desse período, suas contribuições foram de grande valia para a conclusão da pesquisa.

Em resposta aos objetivos específicos, foi realizada uma pesquisa qualitativa e descritiva com os docentes e diretor acadêmico da instituição de ensino. O estudo foi realizado de forma organizada, com análises das atividades dos docentes e do diretor acadêmico através da modalidade teletrabalho.

Quanto à questão de como tem sido a experiência dos docentes e do diretor acadêmico da faculdade na modalidade teletrabalho, analisados os relatos constatou-se que foi um período difícil, de muita adaptação e mudanças comportamentais. Um período confuso, tanto no meio profissional quanto familiar, pois precisou de uma reorganização, de planejamentos e ajustes à nova rotina de trabalho online.

Com relação aos objetivos específicos, um deles foi identificar as maneiras que os docentes utilizaram para adaptar suas aulas ao teletrabalho. Para adaptarem as aulas a esse novo normal, os docentes se empenharam em buscar ferramentas para facilitar a didática, obtenção de estratégias para manter a atenção dos alunos e solucionar problemas.

A fim de responder ao objetivo específico de diagnosticar as vantagens e desvantagens do teletrabalho na percepção dos docentes, foram relatadas as seguintes vantagens: maior segurança ao trabalhar em casa, menor tempo de deslocamento e menos gastos com transporte, poder preparar as aulas tranquilamente, redução no atraso para iniciar as aulas, empenho por parte dos docentes.

Já as desvantagens seriam a redução da participação dos alunos, resposta dos alunos no online é diferente do presencial, dificuldade de concentração, trabalhar mais que o previsto, aulas mais cansativas e adaptar atividades do presencial para o online.

Verificar o interesse dos docentes em continuar na modalidade de teletrabalho, mesmo após a pandemia, a maioria respondeu que talvez gostaria de continuar, um docente respondeu que não gostaria e outro respondeu que gostaria de continuar na modalidade teletrabalho, mesmo após a pandemia ter acabado.

Conhecer as estratégias utilizadas pela instituição para atender aos docentes no início e durante o teletrabalho, a instituição buscou atender de forma rápida a todas as necessidades, buscando solucionar as eventuais dúvidas, não deixando os docentes e os alunos sem suporte.

Quanto a analisar a percepção da instituição sobre o desempenho dos docentes no teletrabalho, no primeiro semestre letivo de 2020, afirmou-se que foi muito satisfatório o engajamento dos docentes e dos colaboradores para fazerem o seu melhor, o que foi muito importante.

Sugerir estratégias competitivas para essa modalidade de ensino, a partir das percepções dos professores e instituição sobre a experiência vivida foi recomendado que a instituição disponibilizasse treinamentos constantes para seus docentes e colaboradores, o desenvolvimento de materiais didáticos para facilitar o ensino online, tenha um melhor planejamento para essas casualidades, preparação do corpo docente para motivar os alunos a não desistirem, mesmo em períodos de dificuldades.

Vale ressaltar que essa pesquisa teve como objetivo destacar a importância do teletrabalho e a experiência obtida nesse período de pandemia. Foram encontradas algumas limitações a respeito do tema, por ser um tema inovador, no meio acadêmico, e por não ser um assunto tão falado, o que acabou dificultando as pesquisas por não existirem tantos artigos relacionados ao assunto. Sugere-se para as próximas pesquisas buscar se aprofundar mais no assunto, explorar mais essa modalidade de trabalho, a relação e a influência direta do teletrabalho com os docentes.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, E. R.; BENTO, S. C. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Fundação Calouste Gulbenkian. Fundação para a ciência e tecnologia 2002.
BARBOSA, F. B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. **Horizonte Científico**, vol. 4, n. 1, 2010.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROSO, M. R. C. **O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral**. Rio de Janeiro: Cadernos de direito, 2014.

BORGES, L. O. Os atributos e a medida do significado do trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 13, n. 2, p.211-220, 1997.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Rpot: Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 2, julho-dezembro 2001.

CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Coronavírus (COVID-19). 2020. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>> Acesso em: 30 mai. 2020.

COSTA, I. de S. A. da. **Poder/Saber e Subjetividade na Construção do Sentido do Teletrabalho**. Tese (Doutorado em Administração). Rio de Janeiro, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, 2003.

CRUZ, M. T. S.; MORAES, I. M. M. Empreendedorismo e Resiliência: mapeamento das competências técnicas e comportamentais exigidas na atualidade. **Pensamento & Realidade**, São Paulo, v.28, n.2, abr-jun, 2013.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DUTRA, T. L.; KOLLER, S. H. O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo “trabalho”. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, p. 367-380, 2014.

DUTRA, T. L.; QUEIROZ, T. A.; KOLLER, S. H. **Inserção laboral juvenil: contexto e opinião sobre definições de trabalho**. Paidéia, v. 20, n. 46, 2010.

ESTADO DE MINAS. Pesquisa aponta que teletrabalho pode aumentar 30% após pandemia. Maio de 2020. Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/patrocinado/ortep/2020/05/26/noticia-patrocinado-ortep,1150798/pesquisa-aponta-que-teletrabalho-pode-aumentar-30-apos-pandemia.shtml>> Acesso em: 01 jun.2020.

ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho e Direito: o trabalho a distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Caderno EBAPE BR**, p. 43-44, 2020.

GAÚCHA ZH. Instituições de Ensino Superior migram para o ensino a distância devido ao coronavírus. 2020. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/coronavirus-servico/noticia/2020/03/instituicoes-de-ensino-superior-migram-para-ensino-a-distancia-devido-a-coronavirus-ck84lj2bs00qn01rzfu2yzdff.html>>. Acesso em: 25 mai. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GROTBERG, E. H. **Introdução**: novas tendências em resiliência. In: MELILLO, A.; OJEDA, E. N. S. Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas. Porto Alegre: Artmed Editora. 2005.

LIBANEO, J. C. **Didática**. São Paulo: Cortez, 2004.

MANZINI, E. J. **Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semiestruturada**. Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial. Londrina: Eduel, 2003.

MARTINS, G. de A. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PÁDUA, E. M. M. **Metodologia da pesquisa**: abordagem teórico prática. Campinas: Papirus, 2004.

PINEL, M. F. L. Teletrabalhador. 2012. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

PRADANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 136 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho**: desafios e perspectivas. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2001.

SILVA, F. S. O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **R. CEJ**, Brasília, 2004.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3 ed. Florianópolis: Laboratório de ensino a distância da UFSC, 2001.

SINPRO. Sinpro/RS alerta sobre a suspensão das aulas presenciais e implicações trabalhistas. 2020. Disponível em: <<https://www.sinprors.org.br/comunicacao/noticias/sinpro-rs-alerta-sobre-a-suspensao-das-aulas-presenciais-e-implicacoes-trabalhistas/>> Acesso em: 20 jun. 2020.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

ZANELLA L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; Brasília CAPES UAB, 2009.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

ALMEIDA, D. M; ALVES, V. W. S; LOPES, L. F. D; IBDAIWI, T. K. R; NOGUEIRA, V. S. Teletrabalho: Docentes se Reinventando em Tempos de Pandemia. **Rev. FSA**, Teresina, v.18, n. 03, art. 7, p. 148-170, mar. 2021.

Contribuição dos Autores	D. M. Almeida	V. W. S. Alves	L. F. D. Lopes	T. K. R. Ibdaiwi	V. S. Nogueira
1) concepção e planejamento.	X	X			
2) análise e interpretação dos dados.			X		
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X	X	X