

## CONVERSATIONS CIRCLES WITH EMPLOYEES FROM A PUBLIC UNIVERSITY ABOUT TELEWORKING AND HEALTH – AN EXPERIENCE REPORT

## RODAS DE CONVERSA COM SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA SOBRE TELETRABALHO E SAÚDE – UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Ana Carolina Ferreira Candido (ORCID: 0000-0003-1398-729X)<sup>1</sup>  
Maria do Carmo Baracho de Alencar (ORCID: 0000-0001-7555-4153)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fisioterapeuta pela Universidade Federal de São Paulo.

<sup>2</sup>Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Psicóloga, Doutora e pós-Doutoranda em Saúde Ocupacional na Escola Nacional de Saúde Pública pela Universidade Nova de Lisboa, Portugal, Professora Associada da Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP.

**Autor correspondente:**

Nome: Ana Carolina Ferreira Candido  
E-mail: anacf94@gmail.com

Fonte de financiamento: não houve financiamento ou suporte financeiro.

Critério de Autoria: Ana Carolina fez a coleta de dados, participou da elaboração e revisão final do manuscrito. Maria do Carmo orientou e supervisionou o trabalho, e participou da elaboração e revisão final do manuscrito.

**Informações sobre o trabalho:**

Esse manuscrito é oriundo de atividade de um projeto de extensão interdisciplinar, “Diálogos e Reflexões sobre o Trabalho” - DITRAB.

**ABSTRACT**

This article aims to report on the experience of a university extension activity involving conversation circles for civil servants at a public university on teleworking and health. A list of civil servants from different sectors of a public university campus who were teleworking (partially or totally) was obtained, and online meetings were held via Google Meet. Three sessions were held, and 13 civil servants of both sexes took part, most female (61.5%) and partially teleworking (92%). The following stood out about teleworking: little social interaction, flexible working hours, improved quality of life, productivity, and time savings. Concerning ergonomic risks, pain in the lower back is related to using unsuitable chairs. Listening spaces are necessary for workers' health and should be encouraged within companies and institutions.

**Keywords:** worker health, teleworking, remote work, health

**RESUMO**

O artigo tem como objetivo relatar a experiência de atividade de extensão universitária em rodas de conversa para servidores de uma universidade pública sobre teletrabalho e saúde. Foi obtida uma listagem de servidores de diversos setores de um campus de uma universidade pública que estavam em teletrabalho (parcial ou total) e, posteriormente, realizados encontros on-line via Google Meet. Ao total, foram realizados três encontros, e participaram 13 servidores de ambos os sexos, sendo a maioria do sexo feminino (61,5%) e em teletrabalho parcial (92%). Sobre o teletrabalho, destacaram-se: pouca interação social, flexibilidade de horário, melhora na qualidade de vida, na produtividade e na economia de tempo. Em relação aos riscos ergonômicos, surgiram dores na região lombar relacionadas com o uso de cadeiras inadequadas. Espaços de escuta são necessários em prol da saúde dos trabalhadores, e devem ser incentivados dentro das empresas e instituições.

**Palavras-chave:** saúde do trabalhador, teletrabalho, trabalho remoto, saúde.

## CONTEXTUALIZAÇÃO

O teletrabalho é um fenômeno multidimensional, variado em cinco dimensões: uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), intensidade do conhecimento, contato intraorganizacional, contato extraorganizacional e localização<sup>1</sup>. É uma subcategoria do trabalho remoto (a distância), que pode ser realizado em um lugar de trabalho alternativo, diferente do habitual, no qual há o uso das TIC e dispositivos eletrônicos pessoais<sup>2</sup>.

O trabalho a distância não é uma novidade, já é uma opção de trabalho investigada desde a implementação das TIC<sup>3</sup>. Um inevitável avanço dessa forma de trabalho ocorreu pelo confinamento durante a pandemia da covid-19, sendo necessário um maior esforço das empresas e gestores para manter as interações entre os trabalhadores e garantir maior efetividade no trabalho e bem-estar ao trabalhador<sup>4</sup>. Apesar de as empresas tentarem oferecer infraestrutura para o trabalho remoto, trabalhadores afirmaram que não garantiam boas condições de saúde física e mental<sup>3</sup>.

Como resultado da pandemia da covid-19, o avanço das TIC e das formas de trabalho remoto pode ter impacto tanto prejudicial quanto benéfico à saúde ao relacionar a flexibilidade de trabalho, as perspectivas de tempo/organizacional e o uso de tecnologia<sup>5</sup>. Há desvantagens potenciais, como: falta de contato e troca de informações com colegas, sobrecarga de trabalho, isolamento social, e distrações em casa<sup>6</sup>. Sobre o aspecto benéfico, muitos trabalhadores priorizam o trabalho remoto devido a flexibilidade que ele proporciona<sup>7</sup>.

Após a pandemia, a flexibilidade tornou-se ainda maior com a opção de trabalho híbrido, ao estabelecer dias de trabalho presencial e dias de trabalho de casa, capaz de proporcionar melhor equilíbrio entre a vida profissional e privada, e maiores níveis de satisfação no trabalho<sup>8</sup>. Além disso, tornaram-se vantagens do teletrabalho: economia de tempo em deslocamento, diminuição das interrupções, aumento de produtividade e autonomia, melhor ambiente de trabalho, diminuição de estresse e melhor equilíbrio entre a vida

profissional e pessoal<sup>9</sup>.

Em relação ao desempenho organizacional, há diferenças para aqueles que trabalham em teletrabalho total e parcial, sendo que o teletrabalho total tende a um menor grau de organização e desenvolvimento no trabalho<sup>10</sup>. Para alguns, existe a preferência pelo trabalho presencial por contribuir em relações de trabalho mais eficazes<sup>4</sup>. De maneira geral, os trabalhadores estão mais propensos a trabalhar de casa após terem tido uma experiência positiva durante a pandemia, principalmente os mais jovens por estarem mais adaptados à tecnologia e aqueles que precisavam se deslocar a longas distâncias<sup>11</sup>. Também é importante dar atenção aos aspectos ergonômicos no teletrabalho, como as condições de trabalho, segurança e conforto de cada indivíduo e produtividade<sup>12</sup>. Estudos demonstraram que a presença de aspectos não ergonômicos, como postos de trabalho inadequados e duração de trabalho em posturas inadequadas, foram associados ao aumento de distúrbios osteomusculares<sup>13,14</sup>. Também há riscos psicossociais pela falta de pausa e isolamento social, e fatores ambientais como iluminação e temperatura inadequada<sup>15</sup>.

O bem-estar no trabalho pode estar conectado a dimensões de afeto e realização, como os sentimentos de: entusiasmo, disposição, desenvolvimento de habilidades, alcance de metas e gostar do que faz<sup>16</sup>. O espaço de escuta e fala compartilhada de situações vivenciadas pelo trabalho é capaz de promover saúde mental e diminuir a sobrecarga física ao trabalhador<sup>17</sup>. Além disso, a roda de conversa é um espaço coletivo para discussão e reflexão sobre diferentes assuntos<sup>18</sup>.

O objetivo deste artigo é o de relatar a experiência em atividade de extensão interdisciplinar de rodas de conversa para servidores de uma universidade pública sobre teletrabalho e saúde.

## DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA

Este trabalho faz parte de um projeto de extensão universitária interdisciplinar, intitulado “Diálogos e reflexões sobre o trabalho – DITRAB”. Trata-se de uma abordagem qualitativa, que abordou a problemática a partir de métodos descritivos e observacionais. No segundo semestre de 2022, houve a solicitação à Direção para a realização de rodas de conversa com os servidores que estavam em teletrabalho (total ou híbrido), e da liberação para a participação pelas chefias. Os critérios de seleção dos sujeitos eram: estarem em teletrabalho parcial ou total, em período mínimo de 1 ano.

Foi obtida uma listagem de servidores de diversos setores do campus na Divisão de Gestão com Pessoas do Campus, e os contatos via e-mail. Foi enviado o convite para a participação voluntária e realizado o prévio agendamento. Todos os participantes concordaram em participar voluntariamente da atividade. Participaram também das rodas, os estudantes, a docente coordenadora e as colaboradoras. As rodas de conversa foram realizadas on-line, via Google Meet, e tiveram uma duração média de 1h30m cada, com o tema Teletrabalho e Saúde. Nos encontros, houve uma breve apresentação de uma das alunas extensionistas sobre riscos ergonômicos no teletrabalho, com duração de 15 minutos. Essa apresentação foi focada nos aspectos ergonômicos nos postos de trabalho, tanto com o uso de computadores quanto de laptops. Posteriormente, utilizou-se a plataforma Mentimeter para os assuntos disparadores das conversas. A pergunta disparadora escolhida para os encontros foi: “O que representa o teletrabalho hoje para você?”. Foram solicitadas três palavras ou frases que representassem o teletrabalho naquele momento, e posteriormente, foram debatidos os assuntos entre os participantes. Após os debates, foi também proporcionado um espaço para comentarem sobre os riscos ergonômicos no teletrabalho ou para tirarem algumas dúvidas da apresentação. Os conteúdos foram registrados em um relatório, e houve posterior devolutiva para os participantes e gestores.

## RESULTADOS E IMPACTOS

Os encontros ocorreram no segundo semestre de 2022, nos meses de novembro

e dezembro. Participaram dos encontros 13 servidores de ambos os sexos, com a maioria do sexo feminino (61,5%), e grande parte estava em teletrabalho parcial (92%). Os participantes eram dos seguintes setores ou cargos da universidade: Divisão de Gestão de Pessoas (DGP), Divisão de Gestão e Segurança Ambiental (DGA), Departamento Ciências do Mar, Departamento de Tecnologia da Informação, Departamento de Saúde, Educação e Sociedade, Divisão de Comunicação, Divisão de Serviços Gerais, e dos cargos de Nutricionista e Médica do Trabalho.

Na plataforma Mentimeter, as palavras ficavam dispostas para a visualização de todos, e ficavam maiores ao serem repetidas. Ao final, era formada uma nuvem de palavras, com palavras maiores e outras menores, para iniciar a reflexão e discussão. A plataforma Mentimeter foi muito utilizada durante a pandemia da covid-19 por docentes e alunos, como estratégia de interação virtual em aula, com a finalidade de aumentar interações e estreitar laços<sup>19</sup>. A Figura 1 abaixo demonstra o resultado da nuvem de palavras obtida em um dos encontros realizados.

**Figura 1** – Demonstração de nuvem de palavras pela Plataforma Mentimeter



Fonte: elaboração própria.

Na Figura 1, é possível observar que houve destaque na palavra qualidade de vida. Uma diversidade de palavras foi obtida nos encontros. No Quadro 1 abaixo, está a lista de palavras mais repetidas e que protagonizaram os debates nos 3 encontros.

**Quadro 1** – Palavras descritas pelos participantes e utilizadas nos encontros

Encontros	Palavras
1 e 2	pouca interação social flexibilidade qualidade de vida
3	aumento da produtividade qualidade de vida economia

Fonte: elaboração própria.

É possível observar no Quadro 1 que, mesmo com diferentes vivências e contextos de trabalho e familiares, existiam algumas vivências e opiniões com semelhanças entre os sujeitos durante os debates. Destacaram-se: pouca interação social, flexibilidade, qualidade de vida, produtividade e economia.

A pouca interação social foi um dos poucos aspectos negativos ainda mencionados pelos servidores públicos. Para alguns, os dias em teletrabalho refletiam na falta de interação face a face entre os colegas de equipe e suas respectivas chefias, por exemplo, as conversas ao tomar um café com os colegas de trabalho, pois os contatos de modo on-line eram restritos, em geral, aos assuntos de trabalho, não havendo possibilidades de outras trocas. É possível afirmar que as limitações da pandemia da covid-19 transformaram a forma de comunicação social para uma nova tendência na era digital, com risco do desenvolvimento de ansiedade<sup>20</sup>.

A flexibilidade de horário foi um dos principais aspectos citados pelos participantes, principalmente por proporcionar a comodidade de trabalhar de casa e uma maior organização nos horários tanto nas tarefas laborais quanto pessoais. Em contrapartida, a flexibilidade pode ter sentido ambíguo, e a possibilidade de organização individual de horário pode esconder seus efeitos negativos em longo prazo<sup>21</sup>, podendo ocasionar excesso e sobrecarga de trabalho, aumentando, assim, o estresse no trabalho. A autonomia proporcionada pela flexibilidade também pode aumentar os conflitos entre trabalho-família e

aumentar o nível de estresse<sup>22</sup>. Apesar do seu sentido ambíguo, durante as rodas de conversa, houve mais aspectos positivos do que negativos em relação à flexibilidade.

A qualidade de vida também foi um dos principais aspectos positivos, com as justificativas de: melhora de humor, em passar mais tempo com a família, melhora da alimentação (em conseguir realizar o preparo, em comer com mais calma, ter uma refeição mais balanceada); bem como um maior equilíbrio entre os papéis sociais relacionados com a vida pessoal e profissional, e menor necessidade de deslocamento. O trabalho de casa também

pode ser associado a maiores níveis de satisfação pessoal e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional<sup>23</sup>.

O aumento da produtividade também foi um tema debatido nos encontros. Para alguns, durante o trabalho presencial, era exigido um certo imediatismo no sentido de o servidor estar presente em diferentes locais simultaneamente, impedindo-o de realizar o trabalho da forma mais adequada e gerando o sentimento de improdutividade. O teletrabalho proporcionou a resolução desses problemas, fazendo com que tarefas fossem resolvidas de forma mais ágil e sem precisar sair de casa. Contudo, para outros, a falta de organização, somada à flexibilidade do teletrabalho, gerou maiores sobrecargas de trabalho, diminuindo a produtividade. A produtividade e o bem-estar são influenciados pelos fatores individuais e sociais, organizacionais e tecnológicos, como isolamento social, equilíbrio entre a vida profissional e privada e competência em Tecnologia

de Informação<sup>24</sup>. Além disso, a produtividade no teletrabalho também pode estar relacionada com a idade e com a afinidade às TIC<sup>25</sup>, como ocorreu nos relatos dos servidores que precisavam realizar ligações para agilizar processos, devido às dificuldades de comunicação por mensagem, ao contrário dos mais jovens, que preferiam mensagens de texto.

Assuntos sobre economia estiveram fortemente relacionados com o tempo de deslocamento. Alguns participantes economizaram até duas horas por dia de deslocamento de suas casas até o trabalho. A economia de tempo também foi vinculada à comodidade de estar mais em casa e a menores níveis de estresse no trânsito, além de economia nos gastos com o transporte. Entretanto, isso também pode estar relacionado ao meio de locomoção utilizado, com uma tendência maior de descontentamento para aqueles que passavam longos períodos em transporte público<sup>26</sup>. Em um estudo com servidores públicos, os deslocamentos foram associados não só à economia de tempo, mas também à saúde e ao dinheiro, tendo em vista o estresse causado pelo trânsito e o valor do combustível<sup>27</sup>.

De maneira geral, destacaram-se mais os aspectos positivos. Todavia, é necessário refletir também sobre seus possíveis impactos negativos em longo prazo, por exemplo, a interferência familiar, somada às pausas não programadas e compensações com o aumento de horas trabalhadas não remuneradas, pode se tornar uma desvantagem em relação ao trabalho presencial<sup>28,29</sup>. Além disso, dificuldades técnicas, falta de comunicação, perda de vínculo, falta de suporte, infraestrutura e controle<sup>27</sup> devem continuar sendo observadas.

Durante os debates, surgiram relatos de queixas de dores osteomusculares em região lombar, relacionadas com o posto de trabalho inadequado, especificamente da cadeira inadequada. Alguns participantes ainda não tiveram tempo nem condições financeiras para adquirirem mobiliários e equipamentos ergonômicos. Há riscos tanto para a saúde física quanto mental no teletrabalho causados pela falta de equipamentos ergonômicos e de um local próprio de trabalho, excesso de trabalho, movimentos repetitivos, postura inadequada, além

do isolamento social<sup>30</sup>. É necessário maior esforço das empresas para garantir o bem-estar ao trabalhador e, com isso, maior efetividade no trabalho<sup>4</sup>.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a pandemia da covid-19, as formas de pensar no teletrabalho e lidar com ele estão mudando e revertendo o cenário de desgaste para uma realidade mais positiva. Durante as rodas de conversa, trabalhadores afirmaram preferir o teletrabalho ao presencial, com destaque para flexibilidade, qualidade de vida, produtividade e economia. Sobre os riscos ergonômicos, surgiram dores osteomusculares relacionadas com o mobiliário, evidenciando a necessidade de orientações ergonômicas.

Espaços de diálogo e discussão sobre o trabalho são necessários para obter informações sobre as dificuldades e as necessidades dos trabalhadores, visando a melhorias na saúde e nas condições de trabalho. Pesquisas sobre o teletrabalho no contexto pós-pandêmico e seus possíveis efeitos à saúde em longo prazo devem ser incentivadas em prol da saúde do teletrabalhador dentro das empresas e instituições.

## REFERÊNCIAS

1. Lamond D, Daniels, K. "Defining Telework: What Is It Exactly?" Second International Workshop on Telework [Internet]; 1997 Sept. 2. Available from: [www.researchgate.net/publication/236111508\\_Defining\\_Telework\\_What\\_is\\_it\\_Exactly](http://www.researchgate.net/publication/236111508_Defining_Telework_What_is_it_Exactly)
2. International Labour Organization. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. 6 Jun. 2020. Available from: <https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work>
3. Dembińska I, Barczak A, Roszkowski T, Kauf S, Marska-Dzioba N.

- Hierarchical Analysis of Forms of Support for Employees in the Field of Health Protection and Quality of Work during the COVID-19 Pandemic and the Desired Post-Pandemic Forms of Support. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(23):15509. doi: 10.3390/ijerph192315509
4. Gifford J. Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*. 2022; 25(2):1–9. doi: 10.1080/13678868.2022.2049108
5. Zamani ED, Spanaki K. Affective temporal experiences and new work modalities: The role of Information and Communication Technologies. *J Bus Res*. 2023; 154:113311. doi: 10.1016/j.jbusres.2022.113311
6. Kaluza AJ, van Dick R. Telework at times of a pandemic: The role of voluntariness in the perception of disadvantages of telework. *Curr Psychol*. 2022; 42(22):18578–89. doi: 10.1007/s12144-022-03047-5.
7. Smite D, Moe NB, Hildrum J, Huerta JG, Mendez D. Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *J Syst Softw*. 2023;195:111552. doi: 10.1016/j.jss.2022.111552.
8. Hopkins J, Bardoel A. The Future Is Hybrid: How Organisations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia. *Sustainability*. 2023; 15(4):3086. doi: 10.3390/su15043086
9. Brandão S, Ramos M. Teleworking in the context of the Covid-19 pandemic: advantages, disadvantages and influencing factors – the workers’ perspective. *Rev Bras Gest Neg*. 2023; 25(2):253–68. doi: 10.7819/rbgn.v25i2.4221
10. de Vries H, Tummers L, Bekkers V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Rev Public Pers Adm*. 2019; 39(4):570–93. doi: 10.1177/0734371X187601
11. Richards A, Convery S, O’Mahony M, Caulfield B. Pre and post Covid preferences for working from home. *Travel Behav Soc*. 2024; 34:1–8. doi: 10.1016/j.tbs.2023.100679
12. de Macêdo TAM, Cabral ELDS, Silva Castro WR, de Souza Junior CC, da Costa Junior JF, Pedrosa FM, da Silva AB, de Medeiros VRF, de Souza RP, Cabral MAL, Másculo FS. Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*. 2020; 66(4):777–788. doi: 10.3233/WOR-203224
13. Gerding T, Syck M, Daniel D, Naylor J, Kotowski SE, Gillespie GL, Freeman AM, Huston TR, Davis KG. An assessment of ergonomic issues in the home offices of university employees sent home due to the COVID-19 pandemic. *Work*. 2021; 68(4):981–92. doi: 10.3233/WOR-205294
14. Du T, Iwakiri K, Sotoyama M, Tokizawa K. Computer and Furniture Affecting Musculoskeletal Problems and Work Performance in Work From Home During COVID-19 Pandemic. *J Occup Environ Med*. 2022; 64(11):964–9. doi: 10.1097/JOM.0000000000002622
15. Milaković M, Koren H, Bradvica-Kelava K, Bubaš M, Nakić J, Jeličić P, Bucić L, Bekavac B, Čvrljak J, Capak M.. Telework-related risk factors for musculoskeletal disorders. *Front Public Health*. 2023; 11:1155745. doi: 10.3389/fpubh.2023.1155745
16. Paschoal T, Tamayo A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Aval Psicol [Internet]*. 2008; 7(1):11–22. Available from: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712008000100004](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004)
17. Beraldi ML, Mendonça F de F, Carvalho BG, Félix SBCM. Reflexos de um processo de qualificação da atenção primária à saúde na rotina e no cuidado produzido por seus trabalhadores. *Physis [Internet]*. 2021;31(1):e310112. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310112>
18. Machado TMG, Carvalho PIN, Brandão SA de SM, Vilarinho MLCM. A roda de conversa como ferramenta de planejamento de ações: relato de experiência. *Rev. G&S [Internet]*. 2015 [cited 2024 oct. 18]; 15;6(1):751–61. Available from: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/2707>
19. Guimarães TA, Freitas DF de, Figueiredo FJB. A utilização do Mentimeter como estratégia de interação entre professores e estudantes nos cursos de saúde. *Integra EaD [Internet]*; 2020 Oct 6-9; Campo

- Grande, MS. Available from: <https://periodicos.ufms.br/index.php/IntegraEaD/article/view/11867>
20. Ridha Djamaluddin A, Hastjarjo S, Agung Satyawan I. Virtual Communication Culture in the Post-Pandemic Era. *KSS [Internet]*. 2023Feb.24 [cited 2024Oct.19];8(3):147–155. Available from: <https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/12823>
21. Soga LR, Bolade-Ogunfodun Y, Mariani M, Nasr R, Laker B. Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *J Bus Res*. 2022; 142:648–62. doi: 10.1016/j.jbusres.2022.01.024
22. Beckel JLO, Fisher GG. Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *Int J Environ Res Public Health*. 2022; 19(7):3879. doi: 10.3390/ijerph19073879
23. Orešković T, Milošević M, Košir BK, Horvat D, Glavaš T, Sadarić A, Knoop CI, Orešković S. Associations of working from home with job satisfaction, work-life balance, and working-model preferences. *Front Psychol*. 2023;14:1258750. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1258750
24. Catană ȘA, Toma SG, Imbrișcă C, Burcea M. Teleworking Impact on Well-being and Productivity: A Cluster Analysis of the Romanian Graduate Employees. *Front Psychol*. 2022; 13:856196. doi: 10.3389/fpsyg.2022.856196
25. Enaifoghe A, Zenzile N. The rapidly evolving situation of employee work-from-home productivity and the integration of ICT in Post-COVID-19 pandemic. *Sci Afr*. 2023; 20:e01709. doi: 10.1016/j.sciaf.2023.e01709
26. Han L, Peng C, Xu Z. The Effect of Commuting Time on Quality of Life: Evidence from China. *Int J Environ Res Public Health*. 2022; 20(1): 573. doi: 10.3390/ijerph20010573
27. Vilarinho KPB, Paschoal T, Demo G. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público [Internet]*. 2021;72(1):133–62. Available from: <https://doi.org/10.21874/rsp.v72.i1.4938>
28. Lizana PA, Vega-Fernandez G. Teacher teleworking during the covid-19 pandemic: Association between work hours, work–family balance and quality of life. *Int J Environ Res Public Health*. 2021; 18(14):7566. doi: 10.3390/ijerph18147566
29. Lu Z, Zhuang W. Can Teleworking Improve Workers’ Job Satisfaction? Exploring the Roles of Gender and Emotional Well-Being. *Appl Res Qual Life*. 2023; 18(3):1433–52. doi: 10.1007/s11482-023-10145-4
30. Buomprisco G, Ricci S, Perri R, De Sio S. Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *Eur J Environ Public Health*. 2021; 5(2): em0073. doi:10.21601/ejeph/9705