

VIDA DIGITAL: TENDÊNCIAS E DESAFIOS PARA A EAD E O *HOME OFFICE* PÓS - PANDEMIA

Digital life: trends and challenges for post-pandemic distance education and home office

*Vida digital: tendencias y desafíos para la educación a distancia y lo home
office post-pandemia*

Prof^a Dr^a Marcia Gorett R. Grossi

Depto de Educação e Mestrado em Educação Tecnológica - CEFET-MG

Líder do Grupo de Pesquisa AVACEFETMG

marciagrossi@terra.com.br

Prof^a Msc. Luciane Marques Ribeiro

Mestre em Educação Tecnológica CEFET-MG

Membro do Grupo de Pesquisa AVACEFETMG

prof.lucianeribeiro.direito@gmail.com

RESUMO

O objetivo deste artigo foi verificar os desafios e tendências que a vida digital pós - pandemia pode trazer para a EaD e para o *home office*, a partir dos resultados das pesquisas de mestrado e doutorado sobre o tema. Foi feita uma pesquisa qualitativa, do tipo descritiva e, o procedimento técnico foi uma pesquisa bibliográfica. Para tal, foram feitas duas consultas no banco de teses e dissertações do portal do IBICT: a 1ª consulta sobre as pesquisas relacionadas com a EaD pós - pandemia e, a 2ª consulta sobre o *home office* pós - pandemia. Em relação à tendências para a EaD pós - pandemia, observou-se que cada vez está maior uso das tecnologias digitais nas suas práticas pedagógicas, o que era de se esperar, pois a tecnologia sempre impactou a EaD. Porém, as tecnologias também representam desafios, principalmente quanto ao seu acesso. No caso do *home office*, os desafios foram o acesso e o uso da tecnologia, questões ergonômicas, danos à saúde, impasses relativos a gênero, diferenças entre homens e mulheres no ambiente laboral. E, a tendência é que a adoção do modelo híbrido de trabalho ou do próprio *home office* como praticas definitivas é uma realidade esperada.

Palavra-chave: Educação à distância; *Home office*; Pós – pandemia; Desafios; Tendências.

ABSTRACT

The objective of this article was to verify the challenges and trends that post-pandemic digital life can bring to distance education and the home office, based on the results of master's and doctoral research on the subject. A qualitative, descriptive research was carried out and the technical procedure was a bibliographic research. To this end, two consultations were carried out in the theses and dissertations bank of the IBICT portal: the 1st consultation was about the on post-pandemic EaD-related research and the 2nd consultation was about on post-pandemic home office. Regarding post-pandemic distance education trends, it was observed that there is an increasing use of digital technologies in their pedagogical practices, which was to be expected, as technology has always impacted the distance

education. However, technologies also pose challenges, especially regarding their access. In the case of the home office, the challenges were access to and use of technology, ergonomic issues, damage to health, impasses related to gender, differences between men and women in the work environment. And, the trend is that the adoption of the hybrid model of work or the home office itself as definitive practices is an expected reality.

Keyword: Distance education; Home office; Post pandemic; Challenges; Tendencies.

RESUMEN

El objetivo de este artículo fue verificar los desafíos y tendencias que la vida digital pospandemia puede traer a la educación a distancia y al home office, a partir de los resultados de investigaciones de maestría y doctorado sobre el tema. Se realizó una investigación cualitativa, descriptiva y el procedimiento técnico fue una investigación bibliográfica. Para ello, se realizaron dos consultas en el banco de tesis y disertaciones del portal IBICT: la primera consulta sobre la investigación relacionada con la EaD pospandemia y la segunda consulta sobre el home office pospandemia. En cuanto a las tendencias de la EaD pospandemia, se observó que existe un uso creciente de las tecnologías digitales en sus prácticas pedagógicas, lo cual era de esperarse, ya que la tecnología siempre ha impactado a la EaD. Sin embargo, las tecnologías también plantean desafíos, especialmente en cuanto a su acceso. En el caso del home office, los desafíos fueron el acceso y uso de la tecnología, cuestiones ergonómicas, daños a la salud, impases relacionados con el género, diferencias entre hombres y mujeres en el ambiente laboral. Y, la tendencia es que la adopción del modelo híbrido de trabajo o el propio home office como prácticas definitivas sea una realidad esperada.

Palabra clave: Educación a distancia; Oficina en casa; Post pandemia; Desafíos; Tendencies.

INTRODUÇÃO

“No início de 2020, o mundo foi surpreendido com um vírus que em poucos meses se tornou uma pandemia da COVID-19, o novo coronavírus” (GROSSI, 2021, p. 02). De acordo com a autora, o combate a esse vírus foi prioridade em todos os países do mundo e afetou a forma de viver da humanidade, que teve que enfrentar o grande desafio de evitar aglomerações, para preservar a saúde e a vida. Todos os setores da sociedade foram impactados. No caso da educação brasileira as aulas presenciais foram suspensas e, foi assinada pelo Governo Federal a Medida Provisória nº 934 de, 01 de abril de 2020, que estabelece normas excepcionais sobre o ano letivo da educação básica e do ensino superior decorrentes das medidas para enfrentamento da situação de emergência de saúde pública

Então, as escolas modificaram as suas formas de ofertar as aulas, implementando o ensino remoto via internet, que seguiu os princípios da educação presencial (COSTA, 2020), o qual não é considerado da Educação a Distância (EaD). A EaD é uma modalidade de educação prevista na Lei de diretrizes de Base da Educação (LDB) nº 9.493, de 20 de dezembro de 1996 – artigo 80. Já o ensino remoto é uma estratégia pedagógica mediada por plataformas digitais, apresentando características da EaD uma vez que alunos e professores estavam distantes fisicamente e em alguns casos temporalmente, mas conectados por meio das tecnologias. E, mesmo o ensino remoto não podendo ser

configurado com EaD, percebeu-se que os olhares do mundo se voltaram para essa modalidade de educação.

Não foram só as escolas que tiveram que se transformar rapidamente devido à pandemia, muitos profissionais foram obrigados a adotar o modelo de *home office*, o qual “é uma forma inovadora de trabalhar, embora não seja novidade no mercado de trabalho” (FERREIRA, 2021, p. 18). Porém, conforme Pacini, Tobler e Bittencourt (2023, *online*) “o crescimento desta prática durante a pandemia foi equivalente a 30 anos de crescimento pré-pandêmico”. Para Ferreira (2021) o *home office* também pode ser entendido como trabalho remoto, trabalho a distância ou escritório em casa. E, para Froehlich e Taschetto (2019):

O *home office* caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (FROEHLICH; TASCETTO, 2019, p. 03).

Como a EaD, o *home office* existe há muitos anos e vinha sendo uma “tendência a ser incorporada e substituir os moldes de trabalho contemporâneos” (NASCIMENTO *et al.*, 2022, p. 04). Antes da pandemia da COVID-19, os números de trabalhadores cujo local de trabalho era o domicílio indicava uma ampliação: entre 2016 e 2017, o aumento foi de 16,2% e, entre 2017 e 2018, a expansão foi maior, atingindo 21,1% (AGÊNCIA BRASIL, 2020), mas a pandemia acelerou a implementação do *home office* para que as empresas pudessem dar continuidade às suas atividades, evitar a falência e preservar a vida de seus funcionários.

Esse foi o contexto de ensino remoto e *home office*, vivido por professores, alunos, pais, gestores escolares e por muitos outros trabalhadores por mais de dois anos. No início da pandemia foi assustador e desafiador mudar totalmente a forma de viver, de ensinar, de aprender e de trabalhar, mas o ser humano “por sua constituição psíquica, mental, espiritual e física, é um ser adaptável a todas as mudanças e a todas as situações em que a vida o coloca” (FRIEDMANN, 2020, *online*). Por isso, houve a adaptação das mudanças que foram sendo incorporadas nas nossas rotinas.

O que facilitou essa adaptação foi o avanço da tecnologia, especialmente das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) e, “agora mais do que nunca, a tecnologia tem um papel vital na vida das pessoas, permitindo a educação e trabalho em casa em uma escala global. Plataformas como *Zoom* e *Google Hangouts* melhoraram de muitas formas a comunicação entre colegas, amigos e famílias” (SWIFT, 2020, *online*).

No início de 2022, com a proliferação do novo coronavírus controlada, devido principalmente à vacinação e o isolamento social, a vida começa a voltar ao normal. As aulas voltaram para o presencial e o *home office* não é mais uma obrigação. Entretanto, observa-se que o normal agora é

diferente. Nesse sentido, Veloso (2022, *online*) aponta que “o trabalho remoto veio para ficar, o que pode levar ao aumento de produtividade e bem-estar.

No caso da EaD também espera-se que essa modalidade de educação continue em destaque, pois ela já apresentava uma tendência de crescimento antes da pandemia, como pode ser observado pelos dados do Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP): “em 2019, 63,2% (10.395.600) das vagas ofertadas foram nessa modalidade, entre as 16.425.302 vagas disponíveis para o nível de ensino, no total” (INEP, 2020, *online*).

Nessa perspectiva, surgiu a questão que originou este artigo: *com o fim da pandemia e as experiências do ensino remoto, do home office e do crescimento da EaD, quais os desafios e as tendências para a EaD e para o trabalho?* Para respondê-la, foi realizado um estudo com o objetivo de verificar os desafios e tendências que a vida digital pós - pandemia pode trazer para a EaD e para o *home office*, a partir dos resultados das pesquisas nacionais de mestrado e doutorado sobre o tema.

REFERENCIAL TEÓRICO

A Educação a Distância e o Ensino Remoto: algumas ponderações

Embora, a EaD esteja em franca expansão, essa modalidade de educação não é recente. De acordo com Oliveira *et al.* (2019, p. 01) “os primeiros indícios de utilização da Educação a Distância remontam ao século XVIII”, especificamente em 1728, quando um curso de taquigrafia foi ofertado por correspondência por uma instituição de Boston nos Estados Unidos.

No Brasil, o registro mais remoto de cursos a distância data de 1904, quando o “Jornal do Brasil registra, na primeira edição da seção de classificados, anúncio que oferece profissionalização por correspondência para datilógrafo” (ALVES, 2011, p. 87). Passados 20 anos, começaram os “cursos ofertados via radiodifusão. Os estudantes usavam material impresso para aprender língua portuguesa e outros idiomas, além de temas relacionados à própria radiodifusão” (GOMES, 2020, *online*).

Em 1994, a internet chega no Brasil, principalmente nas universidades e, começam as iniciativas de cursos em EaD via internet. Nesta época, o governo federal criou a Secretaria de Educação a Distância (SEED) e, a EaD “surge oficialmente no Brasil, sendo as bases legais para essa modalidade de educação, estabelecidas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996” (ALVES, 2011, p. 89), era o começo do respaldo legal que a EaD precisava.

Em 2000 chega no Brasil a internet de banda larga e, com isso percebe-se o crescimento cada vez maior no número de matrículas nos cursos ofertados a distância e, “ao final de 2002, o número de

alunos em 60 cursos superiores à distância registrados perante os órgãos oficiais alcançava 84.397” (TORRES; VIANNEY, 2005, p. 04). E, esses números não param de crescer, de acordo com o Censo da Educação Superior, em 2020 mais de 2 milhões de matrículas na EaD foram registradas, um número superior às matrículas presenciais que foram 1,7 milhão (Censo EaD.Br).

São muitos os motivos que têm contribuído para a procura da EaD, como: flexibilidade de horários, ausência de barreiras geográficas, variedades de cursos, autonomia do aluno, desenvolvimento das TDIC (principalmente a internet e as tecnologias presentes nos ambientes virtuais de aprendizagem) e maior vivência digital. Soma-se a esses fatores, a pandemia da COVID-19, que acelerou o futuro da educação (GROSSI, 2021), deixando-a mais flexível e híbrida. Consequentemente, os cursos ofertados virtualmente estão aumentando, pois esses estão tendo uma melhor aceitação da sociedade (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DO ENSINO SUPERIOR, 2022).

Em 2020, devido à pandemia, foi necessário evitar aglomerações para conter o contágio e proliferação da doença. Por isso, “o isolamento social se fez necessário e as escolas foram fechadas e tiveram suas aulas suspensas” (GROSSI, 2021, p. 02). Para que os alunos não ficassem prejudicados no seu aprendizado, as escolas ofertaram suas aulas remotamente, via internet. No início, as pessoas confundiram essa forma de lecionar com a EaD. Não obstante, o que foi ofertado durante a pandemia foi o ensino remoto em caráter emergencial.

Percebe-se que, o que aproxima a EaD do ensino remoto é principalmente o uso das tecnologias como suporte e meio para mediar o processo de ensino e aprendizagem, onde alunos e professores que estão distantes espacialmente e, a principal diferença é que a EaD foi pensada e organizada como uma modalidade de educação para um público adulto disciplinado e autônomo (GROSSI, 2021). E, o que aconteceu durante a pandemia foi que a EaD e o ensino remoto coexistiram, cada um com suas atividades educativas e formatos de educação diferenciados. Já com o fim da pandemia, o ensino remoto foi finalizado nas escolas, mas a EaD continua conquistando adeptos (AGÊNCIA BRASIL, 2021), bem como o *home office*, uma vez que a sociedade está cada vez mais digital e hiperconectada.

ENTENDENDO O HOME OFFICE

O trabalho é afixado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 como um direito fundamental do cidadão (artigo 1º, IV), e mesmo em tempos pandêmicos, teve seu valor social preservado. Da mesma forma como ocorreu com o ensino remoto, o trabalho em *home office* foi uma

alternativa para evitar aglomerações, preservar a saúde de trabalhadores, manter os empregos e a economia em curso.

Tudo isso somente foi possível em decorrência da adoção da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 que possibilitou, à época, a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto, ou outro tipo de trabalho a distância (artigo 4º), que empregasse tecnologias da informação e comunicação (BRASIL, 2020).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto Lei nº 5.542, de 1 de maio de 1943, não há distinção entre o trabalho prestado diretamente nas dependências do estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou à distância, assegurando a todos os trabalhadores os direitos legalmente estabelecidos, desde que estejam sob uma relação de emprego, conforme o disposto nos artigos 6º e 3º da CLT (BRASIL, 2017, *online*).

No mesmo sentido, para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os termos teletrabalho, trabalho a distância e trabalho em domicílio têm o mesmo sentido legal, que seria a prestação de serviços fora da empresa, com o uso de recursos tecnológicos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 199).

O *home office* é o trabalho prestado em favor do empregador, mas “realizado fora do ambiente empresarial, na residência do empregado, ou em outra localidade escolhida por esse” (ALMEIDA, 2005, p. 72). Na concepção *home office*, o trabalho profissional é desenvolvido em ambientes diferenciados, mas que compartilham a infraestrutura do ambiente doméstico (SCHIRIGATTI; KASPRZAK, 2007, p. 29). Além disso, o *home office* prescinde de previsão expressa em contrato de trabalho, podendo ser instituído por regramento interno da empresa, bem como pactuado em dias alternados, de acordo com a conveniência das partes (DELGADO, 2018).

O teletrabalho não tinha uma regulamentação específica pela legislação brasileira, realidade que se modificou quando entrou em vigor a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada reforma trabalhista, que incluiu no texto da CLT o Capítulo II – A, que veio a tratar sobre o tema.

O artigo 75 - B da CLT conceitua o teletrabalho ou trabalho remoto como a “prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo” (BRASIL, 2022, *online*). Deve-se frisar que a lei não determina que o trabalho seja feito na residência do empregado e sim fora das dependências da empresa, o que pode incluir este local.

O trabalho externo, por sua natureza, deve necessariamente ser desenvolvido fora das dependências da empresa (CASSAR, 2017), como no caso do vendedor externo, enquanto que o teletrabalho (artigo 75 C, §1º, CLT), constituiu um tipo de atividade que poderia ser desenvolvida internamente ou externamente, contudo, por eleição das partes, opta-se pelo desenvolvimento do

mesmo à distância, o que inclusive pode ser modificado no curso da prestação de serviços (BRASIL, 2017, *online*).

Há a exigência legal de que o teletrabalho seja registrado no contrato de trabalho do empregado (artigo 75 C, CLT), formalizando a prestação de serviços nesta modalidade. Na eventualidade de o empregado precisar comparecer ao estabelecimento empresarial para realizar atividades específicas, ainda assim não há a descaracterização do regime (artigo 75 B, §1º, CLT).

Quanto às tecnologias disponibilizadas para possibilitar a prestação de serviços por teletrabalho, bem como reembolso com eventuais despesas, dispõe a lei que devem estar previstas em contrato escrito, a fim de delinear as responsabilidades de cada parte nas relações trabalhistas (artigo 75 D, CLT).

Vê-se que o teletrabalho foi regulamentado como uma forma de prestação de serviços em *home office*, antes da pandemia, mas acabou por calhar com o momento pandêmico, trazendo o uso de tecnologias para evitar o contágio entre pessoas e manter parte dos postos de trabalho ativa. Em perspectiva diversa, há que se pensar nos impactos desse trabalho feito fora do estabelecimento empresarial, principalmente a longo prazo, no que se refere, entre outros, a imersão do lado profissional no seio do lar, o uso excessivo da tecnologia ou a forma de controle do empregador sobre esta prestação de serviços.

Losekann e Mourão (2020, p. 73) traçam um perfil voltado para o controle do empregador na prestação de serviços, enfatizando que o teletrabalho pode “amplificar o poder patronal, que não mais é restrito ao registro do tempo de presença do corpo em determinado ambiente, mas transforma em ambiente laboral qualquer espaço que esse corpo possa ocupar.” Para os autores, antes o trabalho era “tradicionalmente possuidor de uma localização geográfica. Agora temos uma espécie de trabalho em nuvem, na qual o sujeito deve registrar continuamente provas de seu esforço” (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 73).

Filho (2020) entende que há vantagens para as empresas, principalmente no que se refere aos custos dos funcionários e, para os trabalhadores, a vantagem principal está na autonomia, possibilidade de controlar seu horário de trabalho e de tempo livre, redução de despesas de transporte e alimentação, diminuição do *stress* e melhor qualidade de vida em família. No entanto, o isolamento social fomentado pelo teletrabalho também pode acarretar riscos, especialmente de pessoas que vivem sozinhas (OIT, 2020, p. 01).

METODOLOGIA

Neste estudo, optou-se por uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo descritiva. Quanto ao procedimento técnico foi realizada uma pesquisa bibliográfica. Para tal, foram feitas duas consultas no

banco de teses e dissertações do portal do *Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia* (IBICT): a 1ª consulta foi feita para verificar a opinião dos autores das pesquisas de mestrado e doutorado, realizadas sobre a EaD durante a pandemia da COVID-19, têm sobre os desafios e as tendências da EaD pós - pandemia. A 2ª consulta foi feita para verificar a opinião dos autores das pesquisas de mestrado e doutorado, realizadas sobre o *home office* durante a pandemia, têm sobre os desafios e as tendências do *home office* pós - pandemia. As duas consultas foram realizadas no 2º semestre de 2022, sendo o recorte de tempo de 2021 até final de agosto de 2023. Ressalta-se que só foram pesquisadas as dissertações que estavam na língua portuguesa.

Na 1ª consulta, a seleção para a escolha dos trabalhos produzidos (teses e dissertações) guiou-se pelos seguintes passos:

- 1) Seleção das pesquisas publicadas no portal IBICT utilizando as palavras-chave: EaD pós a pandemia; EaD pós a pandemia da COVID-19; Educação a Distância pós a pandemia; Educação a Distância pós a pandemia da COVID-19; EaD e vida digital; Educação a Distância e vida digital.
- 2) Seleção das pesquisas que se referem efetivamente ao tema pesquisado.
- 3) Levantamento da opinião dos pesquisadores, das pesquisas selecionadas no passo 2), sobre os desafios e as tendências da EaD pós - pandemia.

Na 2ª consulta, a seleção para a escolha dos trabalhos produzidos (teses e dissertações) guiou-se pelos seguintes passos:

- 1) Seleção das pesquisas publicadas no portal IBICT utilizando as palavras-chave: *home office* pós a pandemia; *home office* pós a pandemia da COVID-19; Teletrabalho pós a pandemia, Teletrabalho pós a pandemia da COVID-19; *home office* e vida digital; teletrabalho de vida digital.
- 2) Seleção das pesquisas que se referem efetivamente ao tema pesquisado.
- 3) Levantamento da opinião dos pesquisadores, das pesquisas selecionadas no passo 2), sobre os desafios e as tendências do *home office* pós - pandemia.

APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISES

Desafios e tendências para a EaD: as perspectivas dos pesquisadores

Ao final da 1ª consulta foram identificadas 169 pesquisas, dentre teses e dissertações. Todavia, ao ler o título, as palavras-chave, o resumo e, em alguns casos o texto na íntegra, verificou-se que: 37 apareceram repetidas na busca; 114 não se relacionavam diretamente com o tema investigado nesta pesquisa e, 18 pesquisas (quatro teses de doutorado e 14 dissertações de mestrado) se relacionavam com o tema investigado. Essas 19 pesquisas foram as analisadas, buscando compreender a construção do conhecimento dos pesquisadores acerca da temática estudada neste artigo. O que resultado dessas análises foram assim compilados:

- O grande desafio da educação *online* é perceber a potencialidade de inovação não somente da tecnologia digital, mas a utilização que fazemos dela para viver (e conviver) melhor e para aprender (BARCHINSK, 2021).
- A gamificação utiliza elementos de jogos para engajar os estudantes de forma colaborativa na realização de atividades que promovam a interação e a construção conhecimento (BARCHINSK, 2021).
- Com a pandemia, o uso das TIC no ensino foi ressignificado, ganhando novos contornos e ampliando a discussão sobre o tema. A aprendizagem móvel e o ensino híbrido são como caminhos no cenário pós-pandemia (CAZAL, 2021).
- Devido a Pandemia da COVID-18 “o ensino híbrido passou a ser mais aplicado no meio acadêmico, utilizando parte do ensino presencial e plataformas de e-learning” (DUTRA, 2022, p. 14) e, a Personal Learning Environment (PLE) é um tendência, sendo considerada “uma excelente ferramenta organizadora dos estudos e do percurso de aprendizagem” DUTRA, 2022, p. 05).
- A educação remota emergencial, também pode trazer mudanças e contribuições da EaD, ressignificando suas ações, implementando ferramentas digitais a para comunicação (CAZAL, 2021).
- No Brasil, o número de matrículas em EaD tem superado o número de matrículas nos cursos superiores presenciais, mas esse aumento é percebido mais nas instituições de ensino privadas. Para incorporar ações educacionais a distância nas instituições públicas deve-se ter o alinhamento entre gestores e docentes, bem como das características referentes à cultura organizacional de cada instituição de ensino (KAYSER, 2021).
- A EaD é uma oportunidade para os jovens em busca do ingresso no mercado de trabalho, pois a cobrança por melhores qualificações no trabalho levou a uma crescente demanda de jovens em busca de cursos e especializações a distância. Porém, a ainda existem críticas referentes a EaD, principalmente devido a desinformação e do desconhecimento sobre essa modalidade de educação (REICHERT, 2022).
- Na EaD não há espaço para profissionais acomodados, ela exige ousadia, flexibilidade e muita criatividade. Essa modalidade de educação é sedutora, inovadora, capaz de favorecer a inclusão de muitos indivíduos, pois apropria-se de dispositivos e metodologias que permitem o processo de produção de conhecimento a muitos outrora excluídos (REICHERT, 2022).
- O domínio de áreas heterogêneas, que englobam conhecimentos sobre tecnologias tem sido um desafio para professores e alunos, por exemplo, os Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA) tradicionais desafiam os professores a mudar a estratégia de ensino para garantir a atenção dos alunos. E, as áreas compostas por áreas do conhecimento, como a Internet das Coisas (IoT), tem desafiado a EaD (YAMAGUTI, 2021).
- A pandemia revelou a fragilidade da EaD no Brasil e, a urgência em estabelecê-la e aprimorá-la, começando por uma regulamentação consistente, até a constituição de um sistema como sua especificidade exige e como é observado em países nos quais essa modalidade de educação tem maior solidez, revelando resultados positivos quanto à avaliação do desempenho discente. O avanço da EaD, é um passo importante na democratização do ensino (ARAÚJO, 2021).

- Com a pandemia, os benefícios da educação a distância vêm sendo valorizados e cada vez mais buscados, em especial no âmbito corporativo, afetando diretamente os processos educacionais relacionados à capacitação profissional (ANDRIANI, 2021).
- A comunidade virtual de prática pode apontar caminhos inovadores para a gestão de cursos a distância. No contexto da EaD os alunos constituem comunidades que, sem a presença física do professor, de apoio uns aos outros para a realização de atividades acadêmicas, destacando a colaboração e, o que leva ao conceito da abordagem conectivista e, com a experiência com a EaD foi possível perceber mudanças significativas com o emprego das tecnologias digitais em rede e, que o processo de formação do mediador para atuar na EaD não é estanque (CRUZ NETO, 2021).
- As tecnologias digitais, principalmente a internet e suas aplicações tais como: editores cooperativos; plataformas de vídeos, música e imagem trouxeram um novo horizonte para a EaD trazendo inúmeras possibilidades para a educação. Um desafio para a EaD que se organiza a partir de metodologias ativas, buscando interações entre os participantes, é o de gerar um desassossego em alunos que ainda são pouco familiarizados com estas metodologias, sendo fundamental a problematização das situações e a presença constante do professor é (GAUER JUNIOR, 2021).
- A EaD pode ser uma possibilidade de mudança de paradigma para a população idosa, destaca-se como ponto positivo de acolhimento social, afetivo e troca de saberes (GRANDE, 2022).
- A EaD ainda é um tabu para muitas pessoas que acreditam que a qualidade dessa modalidade está muito atrás da qualidade do ensino presencial. Contudo, com o grande aumento de cursos EaD no país no último ano, devido à pandemia da COVID-19, muitos mitos sobre a EaD vêm reduzindo e sua eficiência vem sendo comprovada. Após a pandemia a EaD deixou um legado para o que está por vir. Grande parte das mudanças tecnológicas que vêm se expandindo são consequência da EaD, tendo em vista que a modalidade foi a pioneira no que se refere à inclusão de ferramentas virtuais e personalização digital do ensino (SANTOS, 2021).
- Espera que os alunos a EaD sejam letrados digitalmente e que esteja preparado para o uso das TIC. Também, espera-se que o professor do século XXI deve ter a necessidade intrínseca de guiar os alunos por diversos caminhos, levando-os a pensar de maneira mais crítica e expandindo seu leque de possibilidades, seja por meio presencial ou digital (SANTOS, 2021).
- O uso do computador e da internet chegou para criar novas possibilidades de comunicação visual. A rapidez e a evolução do mundo derrubaram as barreiras de acessibilidade para a comunidade surda. A LIBRAS e a EaD contextualizadas, em língua e conhecimento, favorecem aquele estudante surdo, sendo que os AVA estejam preparados para atender uma clientela específica (ANTUNES, 2021).
- O cenário educativo atual nos convida a conviver o tempo todo com os avanços da tecnologia. Vivemos em uma sociedade marcada pela Cultura Digital e pelas mídias móveis. Cabe a professores, governantes e sociedade em geral não ignorar o potencial formativo disponível. Ao se discutir o caráter pedagógico das disciplinas de um curso presencial oferecidas na EaD é fundamental repensar nas parcerias possíveis entre pesquisadores e suas instituições e, nas redes de colaboração e de cooperação possíveis entre os próprios (BARCELOS, 2021).

- A educação de maneira geral mudou durante e a após a pandemia, principalmente no que se refere ao uso das tecnologias. “Houve ainda um redirecionamento no agir dos professores que precisa repercutir em suas formações, visto que a realidade apresentada se trata de um caminho sem volta, não havendo como apagar, retroceder o que foi construído” (COUTINHO, 2022, p. 82).
- A EaD pode ser uma política pública capaz de ampliar a democratização da educação no Brasil e, que, ademais, sob determinadas condições, é capaz de transmitir capital cultural a ser apropriado de maneira eficiente e eficaz por estudantes desta modalidade a distância, conduzindo a posições profissionais às quais não chegariam por outras vias (RAMIRES, 2021).
- A EaD tal como foi concebida inicialmente, propunha-se a ser uma modalidade em que as e os estudantes pudessem administrar seu tempo com certa flexibilidade e com a possibilidade de estudarem em qualquer lugar em que estivessem. Essa característica era – e continua sendo – crucial para o atendimento da demanda por educação superior, que é um direito humano, localizada em áreas geográficas muito afastadas e/ou de difícil acesso (RAMIRES, 2021).
- Há uma tendência na EaD em enfatizar as possibilidades técnicas disponíveis para esquentar e incentivar as relações entre discentes que estão distantes geograficamente e que tenderiam a ser frias em função do aparato digital. Recursos como avatares, por exemplo. Termos que entre outros é usado para se referir a personagens de jogos *online*. (RAMIRES, 2021).
- Tradicionalmente a EaD tem sido amplamente criticada e vista como inferior ao aprendizado tradicional presencial. No entanto, à medida que as novas tecnologias e o aprendizado *online* avançam, a EaD tem se aprimorado visando a mesma qualidade e, em alguns casos, superando a aprendizado tradicional (SALAZAR, 2022).
- A utilização da EaD no ensino superior tem crescido, e, praticamente todos os programas universitários necessitam de algum tipo de recurso *online* para complementar seus cursos. Isso se tornou muito mais evidente devido à pandemia da COVID-19 (SALAZAR, 2022).
- A EaD pode resultar em abandonos superiores aos da educação tradicional, comumente relacionados aos recursos de baixa qualidade, falta de conhecimento tecnológico ou pouco apoio dos alunos, os quais entre outros fatores podem afetar a motivação e aprendizagem dos alunos. Outro possível elemento desmotivador está associado à aprendizagem assíncrona e a falta de interação presencial com colegas e professores, o sentimento de solidão e a falta de aplicação prática e, falhas técnicas com redes ou equipamentos que podem levar à distração e desmotivação do aluno e do professor. (SALAZAR, 2022).
- Como o acesso à internet é uma realidade em praticamente todo o mundo, o *e-learning* é hoje uma forma cada vez mais aceita e procurada de aprendizagem. Entre as ferramentas que podem ser utilizadas via internet estão os Recursos Educacionais Abertos (REAs) (SALAZAR, 2022).
- O desafio de superar o tecnicismo instrumental na EaD visa romper com antigas representações e procedimentos educacionais que buscam adaptar as formas monológicas de ensino para os AVA. Na EaD, ao utilizar metodologias e ferramentas digitais no AVA, tais como videoaulas, fóruns de discussão, atividades interativas, jogos, entre outras estratégias didáticas, geram, para a maior parte dos alunos, a percepção de aprendizagem equivalente ao presencial (SOLEDADE, 2021).

- A EaD tem se consolidado como uma opção inclusiva para o alunado que precisa conciliar a rotina de trabalho com uma formação acadêmica, e a dimensão espaço-temporal do ensino presencial torna-se um fator de exclusão para esse público. Porém, a evasão na EaD ainda é um desafio para as instituições públicas e privadas, bem como as distrações disponíveis no ambiente multitelas. Portanto, é fundamental que sejam utilizadas estratégias educacionais para manter a atenção do alunado. Ainda existe um reforço sobre a não diferenciação entre o diploma presencial e à distância *Mesmo diploma do presencial e Diploma reconhecido* persiste como argumento atrativo (SOLEDADE, 2021).
- A EaD vem ampliando o perfil do alunado para cursos de ensino superior no Brasil, situando-o no intervalo de idade entre 26 e 40, diferentemente da modalidade presencial que está entre 21 e 30 anos (SOLEDADE, 2021).

Com base no compilado apresentado, foi possível extrair os principais desafios e as principais tendências da EaD pós - pandemia da COVID-19, os quais estão apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Desafios e tendências da EaD pós - pandemia

Desafios	Tendências
Diminuição da evasão	Aprendizagem móvel
Reversão do quadro de incertezas e preconceitos	Recursos Educacionais Abertos (REAs)
Acesso aos novos meios digitais	Comunidade virtual de prática e ambientes colaborativos
Superar o tecnicismo instrumental na EaD	Integração de tecnologias disruptivas como a IOT
Capacitação docente para atuar na EaD	Uso da EaD em ambientes corporativos
Acesso à internet e tecnologia	<i>e-learning</i>
Políticas públicas para oferta da EaD nas instituições públicas	Personalização do ensino e o uso das PLE.
Uso das metodologias ativas	Gamificação
Letramento digital	Ampliação da faixa etária do alunado da EaD para 26-40 anos
Tornar os ambientes virtuais de aprendizagem adaptativos	Conectivismo como uma teoria de aprendizagem

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A expansão da EaD é uma realidade inegável, mas o que se pode perceber a partir dos desafios apresentadas no Quadro 1, é que essa modalidade de educação ainda tem muitos problemas a serem resolvidos para realmente conseguir eficácia na realização dos seus cursos em uma sociedade que está cada vez mais digital e hiperconectada.

Como tendências para a EaD pós - pandemia, enfatiza que o maior uso das tecnologias digitais, o que era de se esperar, pois a tecnologia sempre impactou a EaD, trazendo mudanças e inovações para a educação.

DESAFIOS PARA O *HOME OFFICE*: AS PERSPECTIVAS DOS PESQUISADORES

Ao final da 2ª consulta foram identificadas 58 pesquisas, dentre teses e dissertações. Todavia, ao ler o título, as palavras-chave, o resumo e, em alguns casos, o texto na íntegra, verificou-se que: 31 apareceram repetidas na busca; seis não se relacionavam diretamente com o tema investigado e, 21 pesquisas (duas teses de doutorado e 19 dissertações de mestrado) se relacionavam com o tema investigado, as quais foram analisadas buscando compreender a construção do conhecimento dos pesquisadores acerca da temática estudada neste artigo. O resultado dessas análises foram assim compilados:

- As organizações públicas e privadas precisaram se adaptar a novos processos de trabalho, principalmente em razão da adoção do *home office* como uma necessidade a manutenção do trabalho e atividades empresariais, o que pode contribuir para a desburocratização de tais processos. E, o advento da pandemia causada pelo coronavírus trouxe a necessidade de utilização e inovação em sistemas de informação em comunicação, o que apresentou como caminho sem volta, uma verdadeira evolução tecnológica motivada pelo trabalho em regime de *home office* (ALVES, 2021).
- Há grande desigualdade cultural e real na distribuição de trabalho doméstico entre os gêneros, o que torna imprescindível o desenvolvimento de iniciativas que busquem mitigar tais fatos e proporcionar maior qualidade de vida para as mulheres, sobretudo quando tais desigualdades se somam com vulnerabilidades raciais e socioeconômicas (ARENAS, 2022).
- Trabalhar em *home office* depende da integração de elementos materiais como espaço físico, mobiliários, tecnologias de comunicação, equipamentos, bem como competências e habilidades intrínsecas ao desenvolvimento remoto das atividades e significados, como de entender o trabalho como algo necessários ao ser humano. Com a pandemia, o lar veio a se misturar com o local de trabalho, e o que antes era um espaço de acolhimento e descanso, veio a ganhar conotação profissional (BOIKO, 2021).
- O *home office* trouxe certa confusão entre os limites do trabalho e da rotina doméstica, entre espaços físicos da vida privada e do trabalho. A definição do local no qual o trabalho seria desenvolvido, que possibilitasse privacidade e livrasse do barulho externo representou um grande desafio aos trabalhadores (BOIKO, 2021).
- Uma consequência do *home office* foi a redução da produtividade e do foco, diante da necessidade de coordenar várias atividades ao mesmo tempo, tanto domésticas quanto profissionais, o que gera no trabalhador um sentimento de que está trabalhando mais do que quando estava prestando serviços presencialmente. A confusão no que se refere a rotina também é um desafio, quando se depara com os contatos da empresa fora dos horários e dias convencionais, em contrapartida com a flexibilidade de poder fazer uma caminhada durante o horário de trabalho, ou buscar o filho na escola. Um grande problema apontado é o sentimento do trabalhador é de não sair do trabalho, de não conseguir se desconectar, diante dos limites tênues entre o lar e o trabalho, da relação tempo e espaço que se confundem no *home office* (BOIKO, 2021, PIMENTEL, 2022).

- Ferramentas de comunicação como as que possibilitam webconferência passaram a ser utilizadas, o que nem se pensava anteriormente ao período pandêmico. Destaca-se o uso massivo do aplicativo de mensagem *WhatsApp* para manter o trabalho quase que em tempo real, mantendo-se a sincronia entre os trabalhadores e gestores. Além das mudanças de rotinas e hábitos provocadas pelo contexto de isolamento social e teletrabalho, a necessidade do uso da tecnologia exigiu adaptações na forma de trabalho e de comunicação das equipes e, como saída ao uso excessivo da tecnologia, trabalhadores em *home office* optaram por se distanciar, por exemplo, desligando ou silenciando aplicativos de comunicação em momentos específicos da rotina (CASAGRANDE, 2021).
- Há vantagens no teletrabalho, como trabalhar próximo da família, acompanhamento dos filhos pelos pais, aumento no cuidado com a saúde, sensação de proteção em relação ao coronavírus; diminuição dos conflitos interpessoais entre trabalhadores, melhoria nos processos de comunicação. Como desvantagens, aponta-se principalmente, a ausência de treinamento para o teletrabalho, falhas operacionais dos sistemas informatizados, bem como falta de equipamentos e internet de boa qualidade, além de problemas com ergonomia (FERNANDES, 2021). Sobre isso, Carmo (2022, p. 16) aponta a “necessidade de pesquisas para identificar, treinar e medir as habilidades de trabalho em equipes virtuais buscando maior efetividade dessas equipes virtuais em diferentes graus de virtualidade”.
- Tendência da manutenção do teletrabalho para alguns trabalhadores ou o estabelecimento de um modelo híbrido de teletrabalho (CARMO; 2022, FERNANDES, 2021).
- No *home office*, o trabalho formal se funde ao trabalho doméstico, aumentando mais a demanda de trabalho e interferindo na qualidade de vida dos trabalhadores e causando, além do desgaste físico, problemas como ergonomia, ansiedade, interferindo ainda na saúde mental. Há a dificuldade em conciliar o trabalho, os afazeres domésticos e o descanso, ressaltando que há grande resistência por parte dos familiares dos trabalhadores em respeitar esses limites e, a as mulheres apresentam uma maior demanda de trabalho, o que pode ser justificado pelo fato de culturalmente a mulher ser a maior responsável pelas atividades domésticas e o cuidado com os filhos, o que foi intensificado pela adoção do *home office* como alternativa ao distanciamento social (HUÇALO, 2022).
- O teletrabalho, intensificado pela pandemia, majorou o uso de tecnologias de informação e comunicação, permitindo que empresas e trabalhadores se conectem 24 horas por dia, e logo, as atividades laborais remotas podem impactar negativamente na vida pessoal e profissional dos trabalhadores (LOPES, 2021).
- O direito a desconexão, ainda não positivado pela legislação brasileira, resta prejudicado no contexto de pandemia e *home office*, uma vez que o uso excessivo das tecnologias de comunicações e internet impacto diretamente na liberdade dos trabalhadores em relação aos intervalos, descansos e folgas, convívio familiar. Um grande desafio que se apresenta, é que os poderes legislativo e judiciário promovam a devida regulamentação da matéria, a fim de que fique assegurado aos trabalhadores que exercem atividades remotas o direito à saúde, ao tempo livre para lazer e para convivência social e familiar (LOPES, 2021).
- A vida institucional se expandiu nos lares domésticos de forma assimétrica, eis que o lar virou o trabalho, desde o espaço físico, a partir da realização de diversos rearranjos espaciais para acolher atividades profissionais, até o clima interacional, o ânimo das pessoas, que passaram a ficar mais tensas, preocupadas, diante da sobreposição de atos e ambientes antes separados em espaço e tempo. O trabalho está sendo desenvolvido em um

lar, mas não é sinônimo de lar, pois, as atividades profissionais continuam em vigor, os prazos têm que ser cumpridos. O descanso e a vida íntima se abrem a vida profissional, afetando a rotina das pessoas e suas interações sociais (OHLWEILER, 2022).

- O *home office* implica em mudanças organizacionais, que conduzem a novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs, que envolvem alterações em diversos elementos como tempo, local, contrato, subordinação e organização funcional (OLIVEIRA, 2021).
- O ganho na qualidade de vida e bem-estar do trabalhador é percebido com o *home office*, eis que o mesmo não precisa se deslocar diariamente, poder trabalhar na comodidade de casa e situar-se ao lado da família, o que pode beneficiar a saúde, considerando que esses distanciamentos por vezes levam ao adoecimento (OLIVEIRA, 2021).
- A tecnologia mostrou-se primordial na realização do trabalho a distância para que a comunicação e interação pudessem acontecer, principalmente por meio de ferramentas como *WhatsApp*, e-mail e videoconferência. Assim, vê-se que o quanto a sociedade está em rede, inserida no universo digital, proporcionados pela popularização da internet. No entanto, a tal realidade digital não se aplica a todos. A mudança repentina para o modelo de trabalho a distância descortinou que a inclusão digital brasileira, tal qual o acesso à tecnologia, são deficientes, o que representou um grande desafio ao *home office* (OLIVEIRA, 2021).
- Há um grande problema no *home office* no que se refere ao ambiente de trabalho, se o mesmo é adequado para a preservação da saúde do empregado, se possui estruturas mínimas, como uma cadeira ergonômica ou luminosidade apropriadas, ou ainda equipamentos tecnológicos e conexão de internet de qualidade. Assim, o meio ambiente laboral não adequado e o uso prolongado das Tecnologias da Informação e Comunicação, exigido nesse período, pode favorecer a geração de problemas físicos, como os posturais, de visão, problemas ortopédicos nos dedos e nos punhos, obesidade, insônia, quanto ocasionar riscos à saúde mental. Nessa perspectiva, médicos, cientistas, pesquisadores e estudiosos detectaram e nominaram diversas doenças e distúrbios ocasionados pelo uso contínuo das TIC (distúrbios causados pela conectividade), como a chamada síndrome do toque fantasma, a nomophobia, a náusea digital ou *cybersickness*, a depressão do *Facebook*, a hipocondria digital, o transtorno de dependência de internet, entre outras (OLIVEIRA, 2021).
- O trabalho, seja na forma tradicional ou remota, é primordial na vida das pessoas e na sociedade, eis que, além de servir a subsistência do trabalhador e de seus pares, o trabalho interfere no lado social, afetivo e emocional dos mesmos. Uma grande perspectiva da vida digital e do *home office*, passa pelo investimento na promoção da saúde e na prevenção de doenças ocupacionais. O estresse decorrente da pandemia não deve ser somado a inúmeras outras preocupações ocasionadas por uma gestão inadequada das atividades e dos relacionamentos (OLIVEIRA, 2021).
- Mulheres mães de crianças de 0 a 6 anos trabalham enfrentam dificuldades para manter o equilíbrio emocional e qualidade de vida, principalmente no contexto do *home office*, em razão da sobrecarga derivada da multiplicidade de papéis também no âmbito doméstico, o que pode reduzir as chances de progressão de carreira (ROSSINI, 2021).

- É necessária uma mudança estrutural nas relações entre gêneros para que as oportunidades profissionais para mulheres e homens sejam igualitárias, assim como no tocante às responsabilidades em âmbito familiar, rompendo paradigmas históricos preconceituosos e que colocam as trabalhadoras em situação de desvantagem (ROSSINI, 2021).
- O trabalho a distância tornou-se uma realidade para os jornalistas a partir da pandemia, sendo que esta mudança acarretou dificuldades, pois, mais da metade dos pesquisados apontaram que as empresas não disponibilizaram ferramentas adequadas para a continuidade do trabalho como computador, celular e cadeira ergonômica. A nova forma de trabalhar aumentou os custos para os trabalhadores e trouxe a precarização do setor, pois esse é quem mantém equipamentos e condições de trabalho com recursos próprios, bem como do relato dos profissionais de que passaram a trabalhar mais, o que ocasionou a redução do tempo de lazer com a família/amigos e outras atividades não relacionadas ao exercício profissional (SILVA, 2021), ou seja, “as tecnologias que facilitam o trabalho estão absorvendo o lazer e, conseqüentemente, o tempo pessoal dos trabalhadores” (ZACARIAS, 2022, p. 95).
- É necessário que os gestores passem por uma capacitação, pois uma desvantagem do teletrabalho é a “dificuldade em supervisionar e coordenar o trabalho frente a privacidade do trabalhador” e “isolamento profissional” (TORMIN, 2022, p. 100).
- O teletrabalho apresenta as seguintes vantagens: “diminuição de custos para a organização e aumento de produtividade, diminuição do estresse e o maior equilíbrio psicológico, labor em ambiente mais confortável, autônomo e flexível (TORMIN, 2022, p. 100).
- O trabalho flexível tem impacto positivo para os trabalhadores, como aumentar o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, permitir que as mulheres mantenham seus empregos após o nascimento dos filhos, mas vê-se que homens e mulheres usam a flexibilidade de maneiras distintas, resultando diferenças na percepção de bem-estar, no equilíbrio entre a vida pessoal, profissional e na intensidade do trabalho (ZAMAN, 2021).
- É esperado que as mulheres façam mais tarefas domésticas, enquanto aproveitem para priorizar e expandir suas esferas de trabalho. Assim, vê-se a materialização das visões pré-existentes dos papéis de gênero na sociedade, quando a mulher assume os cuidados do lar, quanto o homem mantém seu papel de provedor, mantendo-se distante da realidade dos afazeres domésticos e, as mulheres que exercem o trabalho flexível também estão mais propensas a sofrer o 'estigma da flexibilidade', quando são percebidas como menos comprometidas na carreira e passam a ocupar posições marginalizadas na organização, diante do uso de parte do tempo do *home office* para fins de cuidado do lar e dos filhos (ZAMAN, 2021).
- O trabalho para além do que seria feito em ambiente presencial também veio como uma consequência do *home office*, o que também impacta diretamente as mulheres, diante da chamada 'dupla jornada' do trabalho remunerado (organizacional) e não remunerado (doméstico) de forma simultânea. Uma nova cultura deve ser criada na sociedade de uma forma geral, para que as empresas possam oferecer um apoio quanto a maneira a conciliar as demandas da vida pessoal e profissional, contribuindo para uma maior paridade de gênero, ao invés de estigmatizar a mulher (ZAMAN, 2021).

- Como uma vantagem do teletrabalho, Reupke (2022, p. 109) argumenta que “pesquisas apontaram que muitos servidores e servidoras aprovaram a experiência de compatibilizar o trabalho com a flexibilidade na jornada, possibilitando maior convívio familiar, isso sem mencionar que desestimula deslocamentos urbanos, contribuindo com cidades e comunidades mais sustentáveis e com a diminuição da emissão de gases de efeito estufa”.
- “O teletrabalho não é para todos, então faz-se necessário um alinhamento entre o perfil e as competências individuais, o estabelecimento de um acordo familiar e um ambiente doméstico que permita o funcionamento do acordo (RIBEIRO JÚNIOR, 2022, p. 92).
- O novo estilo de trabalho (teletrabalho) empregado com maior ênfase no período pandêmico, trouxe a dependência da internet, o uso exacerbado da conexão, digitalização dos processos e de tecnologias que antes já existiam, mas eram pouco utilizadas e, o cenário do teletrabalho causa efeitos colaterais indesejáveis também na saúde mental, trazendo distúrbios psicológicos graves, como ansiedade, depressão, estresse, síndrome *burnout*, em razão do uso acentuado de tecnologias (ZARA, 2021).

Com base no compilado apresentado, foi possível extrair os principais desafios e tendências do *home office* pós - pandemia da COVID-19, os quais estão apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 - Desafios e tendências do *home office* pós - pandemia

Desafios	Tendências
Uso excessivo da tecnologia.	Manutenção do uso da tecnologia nas relações de trabalho em <i>home office</i> ou presencial .
Mulheres sobrecarregadas por assumirem o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos, além do trabalho contratual.	Enraizamento naturalidade da cultura de vulnerabilidade profissional das mulheres em detrimento dos homens, bem como prejuízo na progressão de carreira e maior a propensão a doenças como Burnout.
Problemas com a gestão do tempo entre trabalho e descanso.	Baixa produtividade e elevação do nível de estresse.
Treinamento para o teletrabalho, tanto para funcionários como para os gestores.	Mudança na cultura organizacional das empresas e verificação da importância do gestor bem preparado para liderar as equipes virtuais e prestar apoio.
Falta de equipamentos e aparatos tecnológicos aptos ao trabalho.	Disseminação da internet e computador como algo essencial ao ambiente residencial.
Tornar o ambiente doméstico ergonomicamente adequado.	Aumento de doenças ligadas a não observância da ergonomia e segurança no trabalho
Inclusão digital.	Manutenção do trabalho remoto ou do modelo híbrido mesmo após o fim da pandemia.
Demonstra a realidade brasileira sobre a deficiência da inclusão digital.	Redução do nível de emissão de CO ₂ , resíduos sólidos e da exposição a violência.
Adaptação do espaço físico da residência para ter uma conotação profissional.	Possibilidade de maior acesso ao trabalho a pessoas com deficiência.
Dificuldade de clareza no entendimento da comunicação em razão do uso de mensagens.	Manutenção do uso de aplicativos (app) de mensagens e reuniões virtuais no trabalho, mesmo no modelo presencial.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Observar que tal modelo de trabalho está se tornando cada vez mais comum, contudo, há muito a se conquistar para que seja de fato efetivo e acessível a todos. Problemas como acesso e o conhecimento para o uso da tecnologia, questões ergonômicas, danos à saúde, e até mesmo impasses relativos a gênero, diferenças entre homens e mulheres no ambiente laboral, foram apresentados como desafios a plena eficácia do *home office*.

Ainda assim, o emprego do *home office* mostrou-se como tendência, que não se inclina a retroceder diante da gama de possibilidades abertas, inclusive, relativas ao uso das tecnologias de comunicação, que permitiram contato em tempo real entre colaboradores, ainda que em ambientes diversos. Desta forma, mesmo depois da pandemia, a adoção do modelo híbrido de trabalho ou do próprio *home office* é uma realidade esperada em alguns postos de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se pensa na vida pós - pandemia, pensa-se em uma vida digital, pois as TDIC foram as principais aliadas da sociedade durante a pandemia da COVID-19. Então, pode-se afirmar que a pandemia acelerou a vida digital e, o *home office* e EaD (que possibilitou a realização do ensino remoto ofertado via internet) foram as soluções encontradas para que continuássemos ativos e ao mesmo tempo em isolamento social.

Com o fim da pandemia o que se tem observado é que o *home office* e EaD vieram para ficar e, que é possível, devido aos avanços tecnológicos e as mudanças de comportamento, trabalhar e estudar no mesmo lugar.

E, a resposta para a questão que norteou esta pesquisa: *com o fim a da pandemia e as experiências do ensino remoto, do home office e do crescimento da EaD, quais os desafios e as tendências para a EaD e para o trabalho?* é que existem muitos desafios e as tendências para a EaD e o *home office*.

No caso da EaD, os principais desafios se referem à questão da tecnologia, pois ensinar e aprender à distância depende de um aparato tecnológico que para ser utilizado requer acesso e conhecimento de quem os usará, alunos e professores, passando pelo letramento digital e a formação docente. A pesquisa também aponta a necessidade de práticas pedagógicas que incluam as metodologias ativas para superar o tecnicismo instrumental na **EaD, tornando os ambientes virtuais de aprendizagem mais fáceis de serem utilizados e que permitam a personalizar/adaptar e implantar os conteúdos didáticos que deixem o processo de ensino e aprendizagem mais interativo.**

Sobre as tendências da EaD pós pandemia, pode-se afirmar que esta modalidade de educação estará cada vez mais presente na realidade brasileira e, a evolução da tecnologia sempre influenciou e continuará influenciando a EaD, seja na forma como ela é ofertada, como nas suas práticas pedagógicas.

Quanto ao *home office*, os maiores desafios estão ligados ao uso excessivo da tecnologia, o que gera dificuldades na gestão do tempo entre o trabalho e o lazer, além de problemas de saúde, tanto ergonômicos quanto psíquicos. Além disso, as pesquisas demonstraram algo enraizado na cultura brasileira, mas agravado pela pandemia, que seria o acúmulo de funções das mulheres em comparação com os homens. As mulheres passaram a cuidar ainda mais da casa e dos filhos neste período, o que ocasionou, entre outras coisas, uma baixa produtividade e marginalização na progressão de carreira.

A principal tendência é a de que o *home office* ou trabalho híbrido possam ser adotados como modelos definitivos em determinados postos de trabalho, mesmo após o fim do período pandêmico, diante dos benefícios apresentados como a flexibilidade na comunicação e gestão dos processos proporcionada pelo uso das tecnologias, além do bem-estar do trabalhador, por estar mais perto da família.

Há ainda um longo caminho a ser percorrido para que EaD e *home office* sejam de fato empregados na sociedade de forma efetiva. Por ora, o que se sabe, é que esse caminho já começou a ser trilhado, foi fortalecido pela pandemia e não apresenta sinais de retorno. Logo, o que se deve buscar são alternativas para que prejuízos e benefícios sejam equilibrados e favoreçam a manutenção de ambos na vida digital cada dia mais presente na sociedade.

REFERÊNCIAS

ABMES. Associação Brasileira de Mantenedoras do Ensino Superior. **Ensino superior: pela 1ª vez, matrículas em EAD superam presenciais.** 2022. Disponível em: <https://www.abmes.org.br/noticias/detalhe/4624/ensino-superior-pela-1-vez-matriculas-em-ead-superam-presenciais>. Acesso em: 29 mai. 2023.

AGÊNCIA BRASIL. **Empresas adotam home-office por conta do coronavírus.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>. Acesso em: 12 mai. 2023.

AGÊNCIA BRASIL. **Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia.** 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>. Acesso em: 12 mai. 2023.

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas - o teletrabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 71, n. 2, p. 63-93, mai-ago. 2005.

ALVES, Anderson Alberto Gonçalves. **Barreiras e facilitadores para a implantação da gestão por processos: um estudo em uma secretaria estadual de saúde.** 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas) – Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão de Organizações Públicas, Universidade Federal de Santa Maria, Cachoeira do Sul, 2021.

ALVES, Lucineia. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **RBAAD**, v. 10, p. 83 - 92, 2011. Disponível em: http://www.abed.org.br/revistacientifica/Revista_PDF_Doc/2011/Artigo_07.pdf. Acesso em: 25 mai. 2023.

ANDRIANI, Letícia Maria Heineck. **Ensino a distância como estratégia para capacitação profissional**: pesquisa-ação na Universidade Infraero. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

ANTUNES, C., F. **Acessibilidade de ambiente digital de educação a distância**: percepção de usuários surdos com o ensino médio completo e incompleto. 2021. 143f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

ARENAS, Daniel Luccas. **Avaliação da relação entre parentalidade, burnout e outros fatores individuais em trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19**. 2022. 61f. Dissertação (Mestrado em Psiquiatria) – Programa de Pós-graduação em Psiquiatria e Ciências do Comportamento da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

BARCELOS, Fernanda Gerhardt de. **Formação de professores em tempos de cultura digital e mídias móveis**: em busca da potencialidade dos olhares educadores no contexto da educação superior. 2021. 74f. Dissertação (Mestrado em Educação em Ciências) - Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências Química da Vida e Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

BARCHINSK, K. C. **A dinâmica entre o processo de ensino e a literaturalização das ciências para a educação online**: metáforas espistêmicas e hibridismo das linguagens. 2021. 140f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade La Salle, Canoas, 2021.

BOIKO, Cristiano Friedrich. **Home office na prática**: as práticas no trabalho profissional exercido em ambientes domésticos na pandemia do COVID-19. 2021. 84f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Negócios) – Programa de Pós-Graduação em Gestão de Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Porto Alegre, 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre auxílio alimentação e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 mar. 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Censo da educação superior 2020**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/resultados-do-censo-da-educacao-superior-2020-disponiveis>. Acesso em: 29 mai. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Medida provisória nº 934, de 01 de abril de 2020**. Estabelece normas excepcionais sobre o ano letivo da educação básica e do ensino superior decorrentes das medidas para enfrentamento da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: < <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-934-de-1-de-abril-de-2020-250710591>>. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Lei nº 5.542, de 1 de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 jan. 2023. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017.** Lei da Reforma Trabalhista. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 10 jan. 2023.

CARMO, Eliane Almeida do. **Proposição de um modelo teórico e de mensuração de habilidades para atuar e liderar equipes virtuais.** 2022. 214 f. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

CASAGRANDE, Roberta Fischer. **Teletrabalho imposto pelo isolamento social:** manifestações de servidores técnico-administrativos de universidades públicas federais. 2021. 118f. Dissertação (Mestrado Profissional em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

CASSAR, Volia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

CAZAL, Diánis Ferreira Irias. **O ensino remoto de matemática no ensino médio em uma escola mineira percursos e percalços.** 2021. 162 f. Dissertação (Mestrado em Educação Matemática) – Instituto de Ciências Exatas e Biológicas, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2021.

COUTINHO, Elielma Carneiro. **A videoaula como metodologia de ensino para aulas de língua inglesa em uma escola pública estadual na paraíba a partir da experiência em um programa bilíngue em construção (CRIA).** 2022. 92f. Dissertação (Mestrado em Linguística) - Programa de Pós-graduação em Linguística e Ensino, da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2022.

CRUZ NETO, Constantino Dias da. **Comunidade Virtual de Prática (VCoP) como apoio à educação a distância no IFMT em tempos de pandemia:** a narrativa reflexiva de um percurso. 2021. 194 f. Tese (Doutorado em Tecnologias da Inteligência e *Design* Digital) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Tecnologias da Inteligência e *Design* Digital, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 15 ed. São Paulo: LTr, 2018.

DUTRA, Paulo Ricardo Santos. **Aprendizagem significativa no ensino técnico aplicando o *Personal Learning Environment* (PLE).** 2022. 123f. Tese (Doutorado em Educação em Ciência) - Programa de Pós-Graduação em educação em ciências: química da vida e saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

FERNANDES, Ênio de Paula. **Viabilidade de manutenção do teletrabalho em uma Instituição Federal de Ensino Superior no contexto pós-pandemia de Covid-19.** 2021. 125f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Escola de Administração e Negócios) – Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Escola de Administração e Negócios, Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2021.

FILHO, G. de S. F. **Curso de Direito do Trabalho.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2020.

FRIEDMANN, Lucilia. **A capacidade de se adaptar.** 2020. Disponível em: <https://logosofia.org.br/conteudos/a-capacidade-de-se-adaptar/>. Acesso em: 11 mai. 2023.

FROEHLICH, C.; TASCHETTO, M. Teletreabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. Vale do Sinos e Paranhana: **Recape - Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

GAUER JUNIOR, João. **Educação a distância**: uma possibilidade de acesso à educação permanente para profissionais de saúde bucal do SUS. 2021. 97f. Dissertação (Mestrado em Ensino da Saúde) - Programa de Pós-Graduação em Ensino na Saúde, Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

GOMES, Leonardo. Você sabe como surgiu o EaD no Brasil?. 2020. Disponível em: https://telesapiens.com.br/2020/08/03/voce_sabe_como_surgiu_o_ead/. Acesso em: 25 mai. 2023.

GRANDE. Tássia Priscila Fagundes Grande. **Cybersêniores multiplicadores de saberes**: a construção de um Modelo Pedagógico para Educação a Distância. 2022. 273f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

GROSSI, M. G. R. Usar tecnologias digitais nas aulas remotas durante a pandemia da COVID-19? Sim, mas quais e como usar? **Olhar de Professor**, v. 24, p. 1-12, 12 jun. 2021.

HUÇALO, Ana Paula. **Qualidade de vida e fatores associados em agentes universitários da Universidade Estadual do Centro-Oeste a partir das mudanças decorrentes da pandemia**. 2022. 101f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Comunitário) Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Comunitário, Universidade Estadual do Centro-Oeste, Irati, 2022.

INEP. Instituto Nacional de Pesquisas e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo da Educação Superior: Ensino a distância se confirma como tendência. 2020. <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/ensino-a-distancia-se-confirma-como-tendencia>. Acesso em: 11 abr. 2023.

KAIZER, Betânia Mafra **Modelo multivariado de avaliação da aprendizagem em ensino superior remoto emergencial**. 2021. 214f. Tese (Doutorado em Ciências em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2021.

LOPES, Renato de Carvalho. **A ação extensionista frente aos desafios da Ater digital**: uma análise sobre a Emater-DF. 2021, 223f. Dissertação (Mestrado em Extensão Rural) - Programa de Pós-Graduação em Extensão Rural, Universidade Federal de Viçosa, 2021.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Maria. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTR, 2015.

NASCIMENTO, Ana Paula Pereira Maiato; TORRES, Luiz Gustavo Ramos; NERY, Suzana Maia. **Home office**: prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19. 2022. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2023.

OHLWEILER, Marina Kirsch. **Pandemia COVID-19 e análise da conversa multimodal**: porque o lar vira trabalho, mas o trabalho não vira um lar. 2022. 91f. Dissertação (Mestrado em Linguística

Aplicada) – Programa de Pós-Graduação em linguística Aplicada, Universidade do Vale dos Sinos, São Leopoldo, 2022.

OLIVEIRA, A. F. P. de; QUEIROZ, A. de S.; SOUZA JÚNIOR, F. de A. de; SILVA, M. C. T. da.; MELO, M. L. V. de; OLIVEIRA, P. R. F. de. Educação a Distância no mundo e no Brasil. **Revista Educação Pública**, v. 19, n. 17, p. 1 – 6, ago. 2019.

OLIVEIRA, Kelly Vanessa de. **Tecnologias digitais e a prática de home office na pandemia da Severe Acute Respiratory Syndrome – Coronavirus 2 (SARS-COV-2)**. 2021. 115f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão em Organizações Aprendentes) - Programa de Pós-Graduação em Gestão em Organizações Aprendentes, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia prático**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.

PACINI, Stefano; TOBLER, **Rodolpho**; BITENCOURT, **Viviane Seda Bittencourt**. **Tendências do home office no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/tendencias-do-home-office-no-brasil>. Acesso em: 13 jun. 2023.

PIMENTEL, Eliane França Pereira. **Riscos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em servidores de uma universidade pública**. 2022. 343f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.

RAMIRES NETO, Luiz. **Capital cultural, habitus e campo educacional: trajetórias escolares de estudantes de Pedagogia em Educação a Distância (EAD)**. 2021. 163f. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

REICHERT, Cleuza Maria. **Educar para um tempo novo via ead e ensino híbrido: a tecnologia de comunicação digital oportunizando a experimentação em prol da aprendizagem**. 2022. 106f. Dissertação (Mestrado em Letras) - Programa de Pós-Graduação em Letras, Universidade Estadual do Oeste do Paraná-campus de Cascavel centro de educação, comunicação e artes, Cascavel, 2022.

REUPKE, ERIKA GIOVANINI. **A consolidação do teletrabalho na justiça federal de Santa Catarina na pós-pandemia da COVID-19**. 2022. 279f. Dissertação (Mestrado em Ciência Jurídica) - Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.

RIBEIRO JÚNIOR, Francisco Lessa. **Teletrabalho na receita federal do Brasil: retrospectiva e prospectiva**. 2022. 122f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Universidade, Federal da Bahia, Salvador, 2022.

ROSSINI, Ana Paula Pagan. **Vivências de mães-trabalhadoras acerca das demandas e recursos laborais em modalidades alternativas de trabalho**. 2021. 186f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2021.

SALAZAR, José Miguel Velásquez. **Desenvolvimento de uma plataforma de educação a distância em anatomia cirúrgica do aparelho locomotor da espécie equina como ferramenta complementar à formação em cirurgia veterinária**. 2022. 97f. Dissertação (Mestrado em Ciências)

- Programa de Pós-Graduação em Anatomia dos Animais Domésticos e Silvestres, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

SANTOS, Débora **Sandyla de Araújo dos. Atuação docente em tempos de cibercultura: reflexões sobre ferramentas virtuais e ensino na modalidade EAD via Zoom.** 2021. 97f. Dissertação (Mestrado em Linguística) - **Programa de Pós-Graduação em Linguística e Ensino do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal da Paraíba, São Pessoa, 2021.**

SCHIRIGATTI, Elisângela Lobo; KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca. *Home office: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível gestão.* **Revista Científica de Administração**, v. 8, n. 8, jan./jun. 2007 Disponível em: <https://pdfcoffee.com/home-office-artigo-pdf-free.html>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SILVA, João Pedro Ribeiro da. **Os desafios dos jornalistas durante a pandemia de COVID-19: as mudanças e dinâmicas da produção de notícias nas redações de televisão.** 2021. 117f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração de empresas, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2021.

SOLEDADE, Roberta Takahashi. **Educomunicação: A percepção da aceleração social do tempo em cursos de graduação na modalidade à distância.** 2021. 148f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) - Departamento de Ciências da Comunicação da Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo, 2021.

SWIFT, Rebecca. **COVID-19: evolução da linguagem visual.** 2020. Disponível em: <https://creativeinsights.gettyimages.com/pt/repicture/cliche/covid-19-evolucao-da-linguagem-visual>. Acesso em: 10 mai. 2023.

TORMIN, Renato Vieira. **Teletrabalho no departamento penitenciário nacional e a percepção dos burocratas de médio escalão.** 2022. 131f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

TORRES, Patrícia; VIANEY, João. **Os paradoxos do ensino superior a distância no Brasil _ ponencia.** 2005. Disponível em: <https://recursos.educoas.org/sites/default/files/581.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2023.

VELOSO, Fernando. **Trabalho remoto no mundo.** 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/trabalho-remoto-no-mundo>. Acesso em: 10 fev. 2023.

YAMAGUTI, Renan de Oliveira. **Ambiente Integrado Virtual de Aprendizado por Projetos (AIVAP) para Internet das Coisas (IoT).** 2021. 87 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Elétrica, na Área de Telecomunicações e Telemática) - Programa de Pós-Graduação da faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2021.

ZACARIAS, Mayna. **Tecnociência e as mudanças na organização do trabalho docente na educação superior.** 2022. 112 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2022.

ZAMAN, Susana Sefidvash. **Os impactos dos arranjos de trabalho flexível para equidade de gênero no ambiente corporativo.** 2021. 148f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) -

Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto alegre, 2021.

ZARA, Márcio Carlos. **O impacto negativo de tecnologias na saúde mental**: um estudo via teoria dos sistemas dinâmicos. 2021. 38f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Elétrica) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica e Computação, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021.