



## Perceber e apreender o tempo presente: a pandemia da Covid-19 e a prática do *home office*

*Perception and understanding the present time: Covid-19 pandemic and home office*

Kelly Oliveira<sup>1</sup>; Edna Gusmão de Goes Brennand<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mestre em Gestão em Organizações Aprendentes pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa (PB), Brasil; <sup>2</sup>Pós-Doutorado pela Universitat de València, UV, Espanha. Professora titular na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Joao Pessoa (PB), Brasil.

**Autor correspondente:** Kelly Oliveira. *E-mail:* kelly-oliv@hotmail.com

**RESUMO:** Com a pandemia da Covid-19 foi implementado o *home office* no Brasil e no mundo, tendo como finalidade manter o funcionamento da economia e dar continuidade aos serviços oferecidos à sociedade, o que foi possível graças aos avanços das tecnologias digitais, ampliados a partir do século XXI. No entanto, para a maioria dos servidores, a implementação se deu sem que houvesse prévio levantamento sobre a infraestrutura tecnológica de suas residências para a execução de suas tarefas por meio do teletrabalho. Assim, o objetivo deste artigo é verificar os efeitos do *home office* na execução das atividades realizadas pelos servidores públicos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). A metodologia utilizada na coleta de dados contemplou a aplicação de questionário eletrônico. Os dados foram categorizados por meio de sistema de codificação da escala Likert. Foi utilizada a Lógica Paraconsistente, para avaliação do grau de concordância dos respondentes quanto às afirmativas realizadas. Os resultados evidenciaram a falta da conformação pertinente para a execução das tarefas laborais e que as transformações advindas do teletrabalho, da sobrecarga das atividades, do aumento do uso de dispositivos tecnológicos e da inadequação do posto de trabalho se mostraram preocupantes devido às associações feitas aos riscos à saúde.

**Palavras-chave:** Covid-19; *Home office*; Impactos do teletrabalho.

**ABSTRACT:** Covid-19 pandemic triggered the establishment of home office in Brazil and worldwide, aiming at keeping the economy going and at giving continuity to services for the benefit of society. This has been possible due to advances in digital technologies in the 21<sup>st</sup> century. However, for most employees, the implementation of home office occurred without any previous survey on technological infrastructure of their homes for the execution of tasks through telework. Current paper analyzes the effects of home office in the execution of tasks by civil servants at the Federal University of Paraíba (UFPB). Methodology comprised the application of an electronic questionnaire. Data were catalogued by the codification system of the Likert scale and Paraconsistent Logic was employed to evaluate the degree of concordance of respondents with regard to statements given. Results evidenced the fact of conformation with execution of tasks. Transformation due to telework, overload of activities, increase of technological appliances and lack of an adequate work site were troubling issues due to health risks.

**Keywords:** Covid-19; Home office; Impacts of telework.

*Recebido em:* 20/03/2022

*Aceito em:* 08/06/2022



## INTRODUÇÃO

Com o surgimento e o avanço da pandemia do novo Coronavírus (SARS-CoV-2), a Organização Mundial de Saúde, visando impedir a propagação do vírus, definiu algumas medidas, entre elas, o isolamento social. A sociedade precisou enfrentar mudanças no estilo de vida, sendo uma delas a prática do teletrabalho.

No contexto da Administração Pública não foi diferente, e os serviços precisaram ser prestados à sociedade de forma remota. Por meio da Portaria nº 343/2020, o Ministério da Educação autorizou, enquanto perdurasse a conjuntura da pandemia da Covid-19, que as disciplinas presenciais fossem substituídas por aulas em meios digitais.

Na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), o *home office* iniciou em março de 2020. Tendo em vista a prevenção e a adequação de seu funcionamento às determinações oficiais concernentes à emergência de saúde pública resultante do novo Coronavírus, foram estabelecidas Normativas Institucionais. Em cumprimento às determinações, o trabalho remoto substituiu em grande parte o presencial e trouxe a necessidade de criação de um ambiente laboral em casa, a conciliação das tarefas profissionais com as atividades domésticas, a adaptação às novas condições da rotina e da forma de comunicação com colegas de trabalho, chefias, outros setores somado ainda à importância em se preservar os bons hábitos em relação à saúde.

Assim, este trabalho objetiva verificar a existência de infraestrutura para a execução das atividades em *home office* e as possíveis consequências dessa modalidade de trabalho para o funcionalismo público. Tendo em vista que tudo precisou ser administrado junto às preocupações geradas pelas incertezas, inseguranças e medos relacionados à pandemia, esta pesquisa pode contribuir ao analisar de forma mais pontual qual a incidência dessa nova urgência no desempenho das atividades realizadas pelos servidores públicos.

O artigo aborda o conceito de *home office* e de teletrabalho, a evolução digital, que possibilitou a realização do trabalho remoto, e os problemas acarretados com a implementação abrupta dessa modalidade de trabalho no serviço público no Brasil, com destaque para os novos desafios enfrentados pela força de trabalho remota e a gestão de tarefas. Em seguida, apresenta a metodologia utilizada, visando atingir o objetivo proposto, seguido da análise de resultados, que demonstrou o nível de acesso à infraestrutura tecnológica dos servidores públicos, bem como, as possíveis consequências trazidas pelo *home office*. Ao final, são dispostas as conclusões encontradas e as referências utilizadas.

## 2 CONCEITO DE *HOME OFFICE* E DE TELETRABALHO

O teletrabalho, conforme descrito pela IN 65, de 30/07/2020, é o trabalho realizado à distância, mediado pelas tecnologias digitais.

O *home office* também é um modo de trabalho flexível, sendo, conforme Nogueira e Patini (2012), o modelo mais conhecido de teletrabalho: [...] no qual é disponibilizado um *notebook*, acesso à Internet e conexão à rede interna da instituição. Também são supridas as necessidades relativas à estrutura física do ambiente para a realização das atividades de trabalho diretamente de casa, como a disponibilização de material de expediente, telefone e móveis, a exemplo de cadeiras e mesas. Pode ser desenvolvido de forma total, ou flexionada. Esta última acontece quando as atividades são desempenhadas alguns dias de casa e outros na instituição. “O termo *home-office* é uma denominação adotada majoritariamente no Brasil para se referir ao trabalho realizado em casa” (BRIDI *et al.*, 2020, n.p.), sendo possível graças aos avanços tecnológicos.

## 3 A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E O NOVOS CONTEXTOS: SOCIAL E DO TRABALHO

A evolução tecnológica ocasionou grandes mudanças sociais, refletindo na cultura, economia, política. As informações passaram a ser transmitidas muito mais rápido e em grande volume, possibilitando novos aprendizados. Novos contornos puderam ser observados, como a grande utilização das redes digitais, a facilidade de comunicação por meio de conexões céleres e a modernização dos serviços da Administração Pública (BARROS; ROLDÃO, 2017). Essa rápida evolução, juntamente com as ferramentas disponíveis e as diversas formas de interação virtual, ao oportunizar o aprendizado, mudaram práticas trazendo novas ideias e costumes (TOLEDO, 2020). Transformações também puderam ser percebidas em organizações que operam em redes e nas que tornaram seu modo organizacional flexível, acarretando novas incitações para os responsáveis por gerenciar a força de trabalho, especialmente, a mão de obra remota (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

No Brasil, com a ampliação da globalização e dos processos de reformulação produtiva, percebidos desde a década de 90, o trabalho remoto passou a ser tangível (NOGUEIRA; PATINI, 2012). No entanto, só foi regulamentado para as Instituições Públicas no ano de 2018, com a Instrução Normativa nº 01, de 31 de agosto de 2018 (TOLEDO, 2020).

Essa norma compôs o Programa de Gestão na Administração Federal e previa o teletrabalho como uma das formas de execução das atividades laborais, em alternativa ao trabalho presencial.

Embora tivesse previsão legal para implementação pela Administração Pública de forma planejada, onde deveriam ser observados entre outros pontos a descrição das atividades a serem desempenhadas, as metas a serem atingidas e os resultados e benefícios esperados para a instituição (BRASIL, 2018), e ainda que já fosse uma realidade em alguns setores, como empresas privadas, a prática do trabalho à distância para grande parte dos brasileiros se deu de forma inesperada, com o avançar da pandemia do novo Coronavírus (CLP, 2020).

Segundo Toledo (2020), o isolamento social nos impôs o trabalho remoto como uma opção para assegurar a rotina das empresas, tendo sido um indutor de mudanças. Godoy e Ferreira (2019) salientam que, entre os novos paradigmas de trabalho que vêm se propagando, o teletrabalho ganha destaque no mundo inteiro.

Em julho de 2020 houve a revogação da IN nº 01/2018, e sua substituição pela IN nº 65/2020, que passou a vigorar em 01/09/2020, a qual definiu o teletrabalho como uma modalidade de trabalho em que o regime de execução pode ser parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades.

Nogueira e Patini (2012) afirmam que o embasamento das modificações no trabalho está no conceito de trabalho flexível, que inclui a maleabilidade de horário, remuneração, localização, contrato, qualificação e o processo e organização do trabalho. Sendo uma modalidade que gera muitos benefícios, tanto ao servidor quanto ao público atendido e à própria Administração Pública, ao propiciar melhoria econômica como a redução de gastos com água, energia, limpeza, mesmo sem revisão das obrigações contratuais previstas, aumento da produtividade dos servidores, ganho na qualidade de vida, por poderem trabalhar na comodidade de casa, possibilidade de manter profissionais talentosos no serviço público (TOLEDO, 2020). Contudo, para o servidor ficam os custos referentes à execução do trabalho como os gastos com Internet, energia elétrica e telefone, sem que haja ajuda de custo para auxiliar no pagamento dessas e de outras despesas que possam surgir com o modelo remoto de trabalho.

No caso das instituições de ensino, o *home office* trouxe a necessidade de adaptação muito rápida com a troca das aulas presenciais pelo ensino remoto. A comunicação passou a ser considerada um fator complicador do trabalho que, segundo Lazarte (2017), evidenciou a manutenção de uma comunicação clara como um desafio. Além deste, manter a saúde mental

foi outra preocupação que despontou. Toledo (2020, p. 36) declara que o “descontrole do equilíbrio psicossocial no período de afastamento do convívio com os colegas passou a ser um efeito perceptível com a adoção do trabalho remoto”.

A gestão de tarefas também entra em destaque entre os desafios com os quais os servidores se deparam, principalmente no que diz respeito à compreensão e acompanhamento de todas as atividades que devem ser executadas (CLP, 2020). Do ponto de vista mais moderno, é oportuno reexaminar a cultura da chefia para o comando dos indivíduos, especialmente no setor público. A organização das instituições públicas, baseada em estrutura hierárquica, beneficia um padrão que não funciona mais, sobretudo entre as novas gerações. Esse modelo tende a ficar cada vez mais desatualizado a partir da implementação das novas formas de trabalho (TOLEDO, 2020).

Lazarte (2017) ressalta a dificuldade de conhecimento das capacitações necessárias e o impasse em dar *feedback* a pessoas que estão corporalmente distantes, o que pode comprometer a motivação. Nogueira e Patini (2012) expõem que ao estar fisicamente longe do grupo de trabalho fica extremamente dificultoso monitorar o meio como cada servidor desempenha uma tarefa, e levando em conta que o resultado final é o que de fato interessa, o gestor passa a ser resoluto e mais comprometido nesse resultado, revelando ao funcionário credibilidade em seu trabalho e fazendo uso das particularidades que tem uma pessoa em trabalho remoto, como, por exemplo, a de se autogerenciar.

A mudança repentina para o modelo de trabalho à distância ainda descortinou que a inclusão digital brasileira, tal qual o acesso à tecnologia, são deficientes, podendo remeter a perdas no desenvolvimento das atividades requeridas pelo trabalho (CLP, 2020).

#### **4 CONSEQUÊNCIAS DO HOME OFFICE E DO USO EXCESSIVO DA TECNOLOGIA PARA A SAÚDE**

No Brasil, o *home office* tem demonstrado ser a prática mais consolidada de teletrabalho (GODOY; FERREIRA, 2019). Com isso, o ambiente familiar passou a ser também local de trabalho e de lazer, onde a tecnologia se tornou o instrumento essencial para a execução das variadas tarefas. Para Freire e Costa (2020), essas mudanças na forma de trabalho despertam preocupações em relação à saúde e à segurança do indivíduo. Na visão de Barros e Roldão (2017, p. 23), “[...] à medida que a sociedade e seus atores sociais se expõem continuamente aos meios informacionais ligados à tecnologia, também se descortinam problemas e distúrbios

causados pela conectividade”. Frequentemente, novas tecnologias são inseridas na sociedade sem que essa esteja adequadamente desenvolvida para conviver com os impactos gerados, o que pode dificultar a resolução de problemas pois, o intenso uso da tecnologia está sendo correlacionado ao surgimento de novas enfermidades e riscos à saúde, o que vem preocupando muita gente e sendo caso de estudo entre as universidades em diversos países (BORGES, 2015).

Segundo Mendonça (2018), nos últimos tempos o progresso no processo de trabalho trouxe entre suas consequências a alteração no perfil de adoecimento das pessoas. Condições que antes ocasionavam sobretudo esgotamento físico agora são responsáveis também por distúrbios psicoemocionais. Conforme Godoy e Ferreira (2019), os novos paradigmas de trabalho, em especial o teletrabalho, apresentam novas demandas no que tange aos fatores humanos e à ergonomia. Entre elas, os autores descrevem a quantidade de horas trabalhadas, que pode ser muito maior do que nos escritórios físicos, o tempo prolongado de isolamento social, que pode causar efeitos na saúde mental, as interferências do ambiente familiar no trabalho e a inadequação ergonômica no espaço de trabalho. Ademais, o uso prolongado das TIC pode favorecer a geração de problemas físicos, como os “posturais, de visão, problemas ortopédicos nos dedos e nos punhos” (BARROS; ROLDÃO, 2017, p. 31), insônia, quanto ocasionar riscos à saúde mental. “Os cuidados com a saúde física e mental devem ser ampliados em momentos de crise, sendo necessário o alerta de que o trabalho não pode ser extenuante e provocador de adoecimento” (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 74).

O grau de estresse no trabalho está associado em especial ao modo como o indivíduo administra as tarefas que lhe são impostas, a partir de suas competências, aptidões e anseios da profissão. Seu desempenho está diretamente relacionado à maneira como percebe o meio de trabalho e as atribuições que exerce (SANTOS *et al.*, 2020). Conforme Damian (2018), profissionais que utilizam aparelhos celulares no horário de trabalho de forma pessoal diariamente apresentam perda de foco, dificuldade de concentração, baixa produção, esquecimento, perda de interesse, entre outros fatores. Dessa forma, pode-se considerar também que os problemas mentais levam à falta de vontade de trabalhar, à perda de significado da vida social, individual e laboral e perda da motivação. Neste cenário, um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção, à distância, da saúde mental daqueles que estão exercendo suas atividades nessa modalidade de trabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A atividade laboral “ocupa um lugar central tanto na vida das pessoas quanto na sociedade. Além de constituir-se em atividade essencial para a satisfação das necessidades de

subsistência, supre também necessidades de cunho social, afetivo e emocional dos indivíduos” (MENDONÇA, 2018, p. 26). O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interatividade entre integrantes da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

## 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi do tipo descritiva. A coleta de dados teve por base a análise dos efeitos do *home office* nas atividades realizadas pelos servidores da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Foi aplicado um questionário virtualmente pelo *Google Forms*, no período de 28 de março a 30 de abril de 2021, para os servidores públicos ativos da UFPB, selecionados por amostragem probabilística aleatória simples. O questionário eletrônico contou com 6 seções (Perfil dos respondentes; Acesso à tecnologia; Gestão de tarefas; Comunicação; Possíveis consequências do *home office* para a saúde; e Informações complementares).

Atualmente, a Instituição possui 6080 servidores públicos ativos, sendo 2722 docentes e 3358 técnicos administrativos (PROGEP/UFPB, 2020). A amostragem compreendeu um total de 376 servidores ativos, selecionados aleatoriamente. Foram recebidos 66 questionários respondidos. Os dados foram inseridos em tabelas e codificados. Foi utilizada a Lógica Paraconsistente para a avaliação do grau de concordância dos respondentes às afirmativas feitas.

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição e aprovado, CAAE nº 43187021.0.0000.5188, pelo parecer nº 4.617.624, de 29/03/2021.

Na próxima seção são apresentadas as análises dos resultados encontrados, com a aplicação do questionário, e as discussões, baseadas em estudos prévios.

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 6.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Após a sintetização dos dados, foi feita a descrição do perfil dos respondentes. Verificou-se que dos 66 servidores participantes, 36,4% tinham entre 30 e 39 anos, seguidos pela faixa etária dos 40 aos 49 anos (27,3%), dos 50 aos 59 anos (16,7%), dos 60 anos ou mais (10,6%) e dos 21 a 29 anos (9,1%), demonstrando a diversidade dos respondentes, caracterizada pelas diferentes idades. Conforme Veloso, Dutra e Nakata (2016), o indivíduo comporta-se de

forma peculiar a cada faixa etária, sendo um dos atuais desafios das organizações lidar com grupos heterogêneos. Houve a prevalência da faixa etária dos 30 aos 49 anos, podendo-se observar que entre os respondentes sobrepõe a população jovem, nominada na sociedade em rede como geração Y, nascidos a partir de 1978. Cresceram em contato com as tecnologias e apresentam característica mais individualista (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016).

A pesquisa ainda revela que o nível de informação compartilhado entre o grupo é de alto padrão considerando a excelente qualificação apresentada nos dados, pois, a grande maioria dos servidores tem pós-graduação, com predominância do doutorado como maior formação (47%). O segundo maior índice de escolaridade foi de mestrado (30,3%). A especialização e a graduação contabilizaram 13,6% e 9,1%, respectivamente. Quanto ao tempo de serviço, os dados demonstraram que 66,7% têm mais de 5 anos de trabalho na Instituição, o que evidencia a experiência dos servidores. Isso, juntamente com a característica trazida quanto à faixa etária e grau de formação, indicam favorecimento à execução das atividades de trabalho desenvolvidas em *home office*, pois esses servidores possuem o conhecimento, as habilidades e as competências necessárias ao trabalho. Entre os pesquisados, 98,5% trabalhavam em *home office*. Desses, 80,3% estavam na referida modalidade de trabalho de forma total, e 18,2%, parcialmente, tendo desenvolvido parte de suas tarefas de forma presencial. Os dados corroboram com Toledo (2020), que afirma que durante o isolamento social imposto pelo momento de pandemia, as organizações viram no trabalho remoto a forma de assegurar sua rotina, mantendo seu funcionamento.

Os dados ainda revelam que o trabalho híbrido desenvolvido por uma parcela de servidores foi motivado pelo tipo de atividade desempenhada, pois aquelas consideradas essenciais, como saúde e segurança, tiveram que ser mantidas com revezamento, em atendimento ao disposto nas normativas publicadas pela Universidade, as quais trataram das orientações para o funcionamento da Instituição durante a emergência de saúde pública ocasionada pela pandemia. A participação tanto de professores quanto de técnicos administrativos na pesquisa foi bastante proporcional (51,5% e 48,5%, respectivamente).

## 6.2 ANÁLISE DA CONCORDÂNCIA ENTRE OS SUJEITOS AMOSTRAIS

Para equacionar o grau de concordância de cada afirmativa foram calculados os valores de Discordo Totalmente (DT), Discordo Parcialmente (DP), Não concordo nem discordo (I),



Concordo Parcialmente (CP) e Concordo Totalmente (CT). E, posteriormente, encontrados valores dos Discordantes da proposição (Dp) e dos Concordantes da proposição (Cp).

Os valores do Grau de Concordância foram estruturados em um intervalo entre 0 e 100 (LUSTOSA, 2018), visando a sua interpretação (Tabela 1).

**Tabela 1.** Interpretação dos valores de GC (Grau de concordância)

Valor de GC	Frase adequada
90 a + 99,99	Uma concordância muito forte
80 a + 89,99	Uma concordância substancial
70 a + 79,99	Uma concordância moderada
60 a + 69,99	Uma concordância baixa
50 a + 59,99	Uma concordância desprezível
40 a + 49,99	Uma discordância desprezível
30 a + 39,99	Uma discordância baixa
20 a + 29,99	Uma discordância moderada
10 a + 19,99	Uma discordância substancial
9,99 ou menos	Uma discordância muito forte

Fonte: Sanches; Meireles; Sordi (2011, p. 06).

As medianas foram calculadas objetivando adquirir o “sentido geral” de cada afirmativa feita. Considerando que retornará o valor central dos dados, é possível conhecer como esses são dispersos confrontando as duas metades dessa distribuição (do lado esquerdo e direito da mediana) (LUSTOSA, 2018). A mediana foi medida com valores nominais. Os dados referentes aos Dp, Cp e GCp são demonstrados na Tabela 2. Para o cálculo do Grau de Concordância das proposições, as respostas dadas como “Não se aplica” foram somadas ao item de discordantes da proposição. As respostas “Não sei” não foram contabilizadas.

**Tabela 2.** Grau de concordância dos respondentes

Seção		DT	DP	I	CP	CT	NS	NA	TR	Md	Dp	Cp	GCp
Acesso à tecnologia	P7	37	9	1	10	7	0	2	66	DT	48,5	17,5	26,51
	P8	2	14	6	23	20	0	2	66	CP	20	46	69,69
	P9	3	10	6	17	30	0	0	66	CP	16	50	75,75
	P10	19	5	5	19	15	0	3	66	CP	29,5	36,5	55,30
Gestão de tarefas	P11	4	10	1	27	23	0	1	66	CP	15,5	50,5	76,51
	P12	8	10	2	27	19	0	0	66	CP	19	47	71,21
	P13	1	5	1	25	34	0	0	66	CT	6,5	59,5	90,15
	P14	25	14	4	14	8	0	1	66	DP	42	24	36,36
Comunicação	P17	0	8	3	11	44	0	0	66	CT	9,5	56,5	85,60
	P18	1	4	1	27	33	0	0	66	CP	5,5	60,5	91,66
	P19	0	0	2	5	59	0	0	66	CT	1	65	98,48

Consequências do home office à saúde	P20	8	9	1	30	18	0	0	66	CP	17,5	48,5	73,48
	P21	12	7	6	28	12	0	1	66	CP	23	43	65,15
	P22	5	10	2	22	27	0	0	66	CP	16	50	75,75
	P23	9	7	5	21	24	0	0	66	CP	18,5	47,5	71,96
	P24	10	12	9	18	16	0	1	66	CP	27,5	38,5	58,33
	P25	8	11	11	18	16	0	2	66	CP	26,5	39,5	59,84
	P26	5	9	9	27	16	0	0	66	CP	18,5	47,5	71,96
Informações complementares	P28	3	2	7	28	24	1	1	66	CP	9,5	55,5	84,09
	P29	10	13	12	16	14	1	0	66	I	29	36	54,54

Fonte: Dados da pesquisa. Adaptado de LUSTOSA (2018). \*DT=Discordo Totalmente, DP=Discordo Parcialmente, I=Não concordo nem discordo, CP=Concordo Parcialmente, CT=Concordo Totalmente, NS=Não Sei, NA=Não se aplica, TR=Total de Respondentes, Md=Mediana, Dp=Discordantes da proposição, Cp=Concordantes da proposição, GCp= Grau de Concordância da proposição.

### 6.3 ACESSO À TECNOLOGIA

Observa-se que no grupo de afirmativas que abordaram sobre Acesso à Tecnologia, os servidores apresentaram uma concordância baixa (69,69%) ao responder sobre o espaço físico em que realizam o *home office*, relacionado à P8 “Existência de um espaço com infraestrutura básica para o desempenho das tarefas do trabalho (como ambiente silencioso, claro, ventilado, com cadeira e mesa apropriados)”. Os dados demonstram que uma parcela significativa dos servidores não concorda que possuam em suas casas as condições necessárias para atender de forma satisfatória o teletrabalho, evidenciando a perda da infraestrutura que antes existia no seu setor de trabalho, perda essa revelada também pela falta de suporte da organização quanto a resoluções de problemas, em especial os relacionados a recursos tecnológicos.

O acesso à Internet de qualidade é um fator imprescindível para a realização do trabalho flexível, como o teletrabalho. Embora tenha havido um expressivo aumento da popularização da Internet no país, atingindo o equivalente a 74% da população em 2019 (CGI.br, 2020), essa nem sempre apresenta a qualidade necessária para a execução do trabalho remoto, conforme os dados da pesquisa quanto à afirmativa P9 “A conexão de Internet que disponho para execução do trabalho é de qualidade”, em que os respondentes apresentaram concordância moderada (75,75%) à afirmativa feita, demonstrando o número expressivo de servidores que não concordam que possuem uma conexão compatível com a necessidade requisitada para as tarefas do *home office*. Além disso, de acordo com o CGI.br (2020), em 2019 o celular foi o dispositivo tecnológico mais utilizado para acesso à Internet, sendo o único meio para esse fim para 58% dos usuários. Quando a conexão é feita com o uso de dados do celular, por exemplo, pode não apresentar a qualidade necessária para a execução a contento do teletrabalho.

A P10 “Houve algum treinamento ou capacitação para auxiliar no uso de dispositivos, aplicativos, plataformas” apresentou grau de concordância desprezível, com índice de 55,30%, evidenciando a alta taxa de servidores (ou dos setores/áreas de trabalho) que não tiveram treinamento, ou que este não supriu a necessidade trazida para a prática do *home office*, fazendo com que esses servidores se utilizassem de sua autonomia para alcançar os conhecimentos de que são demandados para a realização de suas tarefas, fato que é corroborado por Brennand (2017) ao afirmar a existência dessa necessidade de se adquirir competências e habilidades essenciais para a adequação à nova realidade de trabalho, característico da sociedade em rede, onde a geração de pessoas está sempre disposta a difundir e trocar informações, sendo estimulada a buscar continuamente novos conhecimentos fora do ambiente de trabalho (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016). Lazarte (2017) acrescenta que o trabalho realizado à distância tem limitações no sentido de dificultar o reconhecimento dos gestores quanto aos tipos de capacitações que são indispensáveis aos profissionais e também da dificuldade em se conseguir dar *feedback* a indivíduos fisicamente distantes, demonstrando assim a preocupação do reflexo que esses fatores podem gerar em relação à motivação.

A proposição P7 apresentou uma discordância moderada, com índice GCp de 26,51%, caracterizando uma baixa anuência à afirmativa “O dispositivo tecnológico utilizado para a execução das atividades do trabalho é exclusivo para as atividades laborais”. Dessa forma, os respondentes têm alta discordância em julgar que seu dispositivo tecnológico seja apenas para as atividades desenvolvidas em *home office*, constatando, novamente, a falta de infraestrutura. Diante disso, pode-se inferir que os servidores enfrentam dificuldades na execução de suas tarefas por precisarem compartilhar seu instrumento de trabalho com outras pessoas ou outras atividades em seu domicílio, como aulas *on-line* para os filhos, o que pode gerar retardos na conclusão das atividades ou aumento no número de horas trabalhadas.

#### 6.4 GESTÃO DE TAREFAS

Nas proposições referentes à Gestão de Tarefas, foi observado grau de concordância moderado na afirmativa P11 “As atividades desempenhadas presencialmente puderam ser realizadas de forma remota”, com 76,51%. Toledo (2020) ressalta que atividades de cunho intelectual podem ser feitas perfeitamente de qualquer lugar, considerando que isso foi possível graças à evolução tecnológica, com o surgimento de ferramentas que facilitaram a emissão de documentos de forma digital, juntamente aos modos eficazes de comunicação para a sociedade

em geral. Lazarte (2017) demonstra a preocupação com essa modalidade de trabalho pela impossibilidade de execução de todos os tipos de tarefa em *home office*, concordando com Bridi *et al.* (2020), que frisam que a modalidade de trabalho em questão não atinge o total de servidores e de setores.

A afirmativa P12 “Conseguir manter uma rotina, conciliando as atividades do trabalho com outras atividades cotidianas (p. ex. atividade física, cuidados pessoais, atenção à família)” também apresentou concordância moderada (71,21%). Embora a maioria tenha concordado que houve manutenção da rotina, quase 30% discordaram dessa afirmativa. Segundo Mendes *et al.* (2020), o contexto da pandemia trouxe imprecisões e inseguranças a todos, além de exigir novas competências dos indivíduos, que passaram a desenvolver suas tarefas laborais em suas casas. Esses tiveram a necessidade de reprogramar suas rotinas para cumprir as metas na nova modalidade de trabalho. Além disso, a maior quantidade de horas trabalhadas também caracterizou a perda da rotina do servidor.

Os respondentes apresentaram uma concordância muito forte na afirmativa P13 “As atividades previstas eram entregues dentro do prazo estabelecido”, com índice de 90,15%. Os dados puderam evidenciar o esforço e adaptação dos servidores para cumprimento dos prazos (metas do trabalho), mesmo sem a conformação pertinente do ambiente de trabalho para a efetivação das tarefas (LAZARTE, 2017), como já foi verificado.

A última proposição da Seção Gestão de tarefas, P14 “A quantidade de horas trabalhadas em *home office* foi a mesma comparada ao trabalho presencial”, apresentou uma discordância baixa (36,36%), assim, os servidores apontaram não concordar que trabalham 8 horas por dia nessa modalidade. Conforme literatura estudada, há uma indicação de que no teletrabalho tende-se a trabalhar uma maior quantidade de horas quando comparada à jornada no ambiente físico das organizações (BRIDI *et al.*, 2020; GODOY; FERREIRA, 2019; BARROS; SILVA, 2010). Bridi *et al.* (2020) acrescentam que no trabalho remoto houve uma aceleração no ritmo de trabalho, podendo estar relacionada à junção, em um mesmo espaço, das atividades profissionais e familiares e a um maior número de interrupções. No entanto, Mendes *et al.* (2020); afirmam que uma maior quantidade de trabalho não significa, obrigatoriamente, um maior tempo aplicado ao trabalho, em especial, devido às alterações nos hábitos e a chance de ocorrer mudança no equilíbrio emocional e na saúde física dos indivíduos, acima de tudo em decorrência do período pandêmico em que se vive (FREIRE; COSTA, 2020).

## 6.5 COMUNICAÇÃO

Os servidores apresentaram alta aderência à afirmativa P17 “Sinto-me à vontade para falar nas reuniões do meu setor de trabalho”, com 85,60%. Os dados demonstram a participação ativa dos servidores nas discussões ocorridas em seu setor. Nogueira e Patini (2012) ressaltam a importância dos processos de comunicação, objetivando identificar a maturidade do funcionário e avaliar resultados e efetivação de metas dentro do prazo preestabelecido, sendo as reuniões um dos momentos propícios para esse fim. Embora reconheçam as dificuldades enfrentadas para realização dessas apreciações na conjuntura do trabalho remoto, frisam a importância em se conhecer a dimensão do comportamento humano. Os servidores apresentaram uma concordância muito forte em P18 “As reuniões possibilitam efetividade na resolução de problemas, dúvidas, procedimentos”, com 91,66%, corroborando que reuniões, com foco, são essenciais para estimular a participação e surgimento de inovações (CLP, 2020). Inclusive porque, muitas vezes, os servidores enfrentam a falta de estímulo para participar das reuniões e de encontros pouco efetivos (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

#### 6.6 POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DO *HOME OFFICE* À SAÚDE

Nas afirmativas referentes à seção que abordou as possíveis consequências do *home office* para a saúde, observou-se uma concordância muito forte na afirmativa P19 “Percebi que o tempo de utilização dos dispositivos tecnológicos aumentou significativamente”, com GCp de 98,48%. Como era de se esperar, esses dados coadunam com o teletrabalho por ser uma modalidade feita de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos para a execução das tarefas, e também é compatível com o período da pandemia e a necessidade do isolamento social, onde serviços, atividades, atendimentos, passaram a ser feitos de forma *on-line* visando evitar o contato pessoal e as aglomerações, em atendimento às exigências de saúde previstas para esse período.

Os respondentes também apresentaram grau de concordância em todas as outras proposições da Seção Possíveis consequências do *home office* para a saúde, com índices variando de 58,33% a 75,75%, corroborando com Barros e Roldão (2017) quanto ao risco de surgimento de adversidades psíquicas e físicas ocasionadas pela utilização exacerbada da Internet e dos meios tecnológicos, além das mudanças trazidas com o *home office*. Nesse contexto, as alterações na forma de trabalho e a sobrecarga das atividades podem configurar fatores de risco para o surgimento das Lesões por Esforço Repetitivo e dos Distúrbios

Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), com sinais clínicos como dor, sensação de peso e fadiga (FREIRE; COSTA, 2020), o que foi observado em parcela significativa dos servidores, ao concordarem com a afirmativa P21 “Passei a sentir (ou se agravaram) Dores nos dedos/punhos/tendões/mãos/cotovelos” (GCp 65,15%).

Os dados mostraram concordância moderada (75,75%) à questão P22 “Passei a sentir (ou se agravaram) Dores na coluna/pescoço; tensão nos ombros e pescoço”. Quanto a isso, Barros e Roldão (2017, p. 31) afirmam que o surgimento de problemas na coluna vertebral é igualmente possível “em decorrência da má postura e do tempo excessivo em que se permanece em uma mesma posição, levando, por exemplo, ao aparecimento de distúrbios como artrose, lordose, cifose e escoliose”.

A proposição P23 “Passei a sentir (ou se agravaram) Olhos ressecados, vermelhos/lacrimejamento/olhos irritados/ardência nos olhos” também apresentou concordância moderada (71,96%), corroborando com Barros e Roldão (2017) ao afirmar que problemas oculares podem surgir quando se tem uma grande exposição a telas de eletrônicos, devido ao estresse gerado aos músculos oculares em virtude da alta luminosidade emitida por esses equipamentos, ocasionando sintomas como irritação nos olhos, devido à falta de lubrificação gerada pela privação na ação de piscar.

Do mesmo modo, a proposição P26 “Passei a sentir (ou se agravaram) Estresse” também apresentou concordância moderada (GCp 71,96%). Santos *et al.* (2020) explicam que o estresse no trabalho está relacionado à maneira como a pessoa gerencia as tarefas que lhe são exigidas, a contar de suas competências, aptidões e anseios do cargo. Considerando que no *home office* o teletrabalhador precisa ter autonomia, e por vezes autogerenciamento, essa nova realidade pode estar contribuindo para o aumento do estresse. Assim, seu desempenho e consequente grau de estresse são concernentes ao modo como compreende o seu ambiente de trabalho e suas atribuições (SANTOS *et al.*, 2020). Freire e Costa (2020) complementam que estresse é um dos sentimentos que pode surgir em decorrência das alterações na rotina e também em momentos de incertezas e medo como o vivido no contexto da pandemia.

Em relação à P20 “Costumo fazer momentos de intervalo ao longo do dia de trabalho, levantando e caminhando um pouco”, os dados demonstram que uma parcela alta dos respondentes concordou com a afirmativa (GCp 73,48%), podendo representar um bom resultado considerando que a realização de pequenas pausas traz grandes benefícios, melhorando o desempenho no trabalho. As pausas periódicas, juntamente aos alongamentos, ajudam a manter o corpo e a mente sãos, evitam a sobrecarga nos tecidos corporais ocasionados

pela mesma postura por um longo tempo e pela realização de movimentos repetitivos, além de melhorar a circulação e reduzir o estresse (GOMES *et al.*, 2020).

Os resultados da pesquisa para as afirmativas insônia e dificuldade de concentração apresentaram baixa aderência, GCp 58,33% e GCp 59,84%, respectivamente. No entanto, ainda foi percebido por mais da metade dos respondentes. São fatores importantes por estarem entre as razões que podem prejudicar o empenho dos servidores. Para Mendes *et al.* (2020, p. 184), “bem-estar psicológico, pode ser comprometido quando se vivencia as incertezas e inseguranças de um período pandêmico, e possui expressiva correlação negativa com sentimentos como ansiedade e estresse”, sendo um aspecto que pode apresentar forte relação com a concentração no trabalho. Damian (2018) complementa que a dificuldade de concentração pode ser observada em pessoas que utilizam celular durante o expediente de trabalho de forma pessoal, podendo gerar a perda de foco, esquecimento, baixa produção e ainda o cometimento de erros.

Gomes *et al.* (2020) destacam que a dificuldade de dormir pode ser um dos sinais da fadiga mental, sendo um indício de que o corpo não está bem, podendo ser consequência de um local de trabalho sem a adequação ergonômica necessária ao servidor. Barros e Richter (2014) frisam que problemas ocupacionais e alterações no relógio biológico estão entre os distúrbios causados pelo uso demasiado de dispositivos tecnológicos com acesso à Internet, acrescido da alta incidência da luz que a tecnologia digital emite, inibindo o sono.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho foi elaborado objetivando melhor compreender os efeitos do *home office* na execução das atividades realizadas pelos servidores, com foco nos aspectos relativos ao acesso à tecnologia, gestão de tarefas, comunicação e possíveis consequências dessa modalidade de trabalho para a saúde do servidor. Verificou-se que, no geral, os servidores não possuíam em suas casas a conformação pertinente para a execução a contento das tarefas laborais em *home office* e as transformações trazidas nos contextos de trabalho advindas do teletrabalho, da sobrecarga das atividades, do aumento do uso de dispositivos tecnológicos e da inadequação do posto de trabalho se revelaram preocupantes devido às associações feitas aos riscos à saúde (BARROS; ROLDÃO, 2017; FREIRE; COSTA, 2020; BORGES, 2015). Foi possível identificar que nem todos receberam treinamento, demonstrando a necessidade de se buscar os conhecimentos necessários para o desempenho do trabalho.

Os resultados corroboraram com outras pesquisas que realçam que reuniões com foco são essenciais para estimular a participação, o surgimento de inovações (CLP, 2020; NOGUEIRA; PATINI, 2012), além da propagação de informações, destacando-se a comunicação como essencial para a efetivação de um trabalho eficaz. As alterações no modo de relacionamento, com modificação nas formas de convívio, dificultaram a aproximação ao conhecimento tácito do grupo de trabalho, demonstrando a importância do surgimento de um novo formato para a transmissão desse em conhecimento explícito. Tendo em vista que no *home office* as tecnologias digitais são protagonistas dos meios de comunicação, fica evidenciada a necessidade de criação de uma comunidade virtual de aprendizagem mútua que possibilite o compartilhamento de experiências, considerando os conhecimentos e cultura de cada um, mantendo os coletivos inteligentes já existentes no ambiente da Instituição. Acrescenta-se ainda que a inteligência coletiva pode ser ampliada ao se trabalhar a inteligência emocional dos servidores tendo em vista estar relacionada à forma de convivência consigo e com os colegas de setor e sua consequente relação com a eficácia do trabalho em equipe, podendo, para isso, serem ofertadas aos servidores capacitações que visem a melhoria de seu desenvolvimento tanto individual quanto relacionado a suas atividades de trabalho.

As discussões sobre os temas principais deste trabalho (existência de ambiente com conformação adequada para a realização do *home office*, uso excessivo da tecnologia e consequências do *home office* para a saúde do servidor público durante a pandemia da Covid-19) fazem parte de debates recentes. Portanto, a pesquisa contribui para a ampliação da discussão sobre os assuntos envolvidos. A limitação que pode ser citada está associada à característica específica da amostra. O grau de formação apresentou-se bastante elevado, predominando doutores e mestres entre os respondentes, o que é justificado pelo fato de a pesquisa ter sido realizada em uma IFES e mais da metade dos participantes serem docentes. Portanto, a situação pode não apresentar uma realidade genuína para servidores em diferente conjuntura. Assim, é importante a realização de estudos que englobem uma maior representação e proporcionem novas discussões sobre os impactos das atividades do *home office* sob outra ótica.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Bruno Mello Corrêa de; RICHTER, Daniela. A criança e o adolescente internauta - doenças, celeumas e distúrbios: uma análise jurídica das tecnologias da informação e comunicação sob a ótica do princípio da Proteção Integral. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, XXIII, 2014, João Pessoa. **Anais** [...]. Florianópolis: CONPEDI, 2014.



BARROS, Bruno Mello Correa de; ROLDÃO, Matheus Lima. A sociedade em rede e as doenças emergentes: uma proposta baseada na utilização excessiva das tecnologias digitais. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 30, n. 1, p. 21-38, 2017.

BORGES, Luana de Andrade Pinheiro. **Nomofobia**: uma síndrome do século XXI. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal/Biblioteca Setorial do CCSA. 2015.

BRASIL. Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipep relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, 03 set. 2018. Edição 170, Seção 1, p. 92.

BRENNAND, Edna Gusmão de Góes. Convergência digital e os desafios da gestão inovadora. In: BRENNAND, Edna Gusmão de Góes (org.). **Gestão aprendente**: cenários convergentes. João Pessoa: UFPB, 2017, p. 13-64.

BRIDI, Maria Aparecida *et al.* O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19, Universidade Federal do Paraná. **REMIR Trabalho**. Curitiba, 2020. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 20 mar. 2022.

CLP - LIDERANÇA PÚBLICA. **Conheça os desafios dos servidores públicos no modelo de trabalho a distância**. São Paulo, 2020.

COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL. **TIC Domicílios 2019**: pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nos domicílios brasileiros. São Paulo: CGI.br, 2020. *E-book*. Disponível em: [https://www.cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20201123121817/tic\\_dom\\_2019\\_livro\\_eletronico.pdf](https://www.cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20201123121817/tic_dom_2019_livro_eletronico.pdf). Acesso em: 19 mar. 2022.

DAMIAN, Jaine Faust. **A utilização do celular no ambiente de trabalho como fundamentação para a justa causa**: uma análise na jurisprudência do TRT 12ª região. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2018. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/5850>. Acesso em: 20 mar. 2022.

FREIRE, Aline do Nascimento Falcão; COSTA, Pedro Henrique Fernandes Soares. **Manual de orientação ao trabalhador em teletrabalho**. Natal: EDUFRN, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/30521/1/ManualOrienta%3%a7aoteletrabalho.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2022.

GODOY, Lúcia de; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes. Diretrizes ergonômicas para o teletrabalho em *home-office*. In: CONGRESSO PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM DESIGN, 13., 2018, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Blucher, 2019. p. 5358-5368.

GOMES, Elisa Mara de Oliveira *et al.* **Manual de ergonomia para uso de dispositivos de tela em home office.** Patrícia Moreira Collares, Rodrigo Fragoso de Andrade (orgs.). Fortaleza: Departamento de Fisioterapia, PROERGON, 2020. Disponível em: <https://defisio.ufc.br/wp-content/uploads/2020/08/manual-de-ergonomia-para-uso-de-dispositivos-de-tela-em-home-office.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2021.

LAZARTE, Emilio Santiago. **Trabalho remoto: Percepção dos membros de uma equipe virtual sobre fatores que exercem influência em seu desempenho.** 2017. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

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

LUSTOSA, Marllus de Melo. **Um estudo sobre a aceitação e utilização de software livre e de código aberto na universidade federal do Ceará com base na aplicação do modelo UTAUT.** Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/38610>. Acesso em: 27 fev. 2022.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, p. 160-191, 2020. Edição especial.

MENDONÇA, Helinton Guedes de. **A saúde do servidor como objeto de gestão: um estudo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais (INFMG).** 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2018. Disponível em: [http://acervo.ufvjm.edu.br/jspui/bitstream/1/1863/1/helinton\\_guedes\\_mendonca.pdf](http://acervo.ufvjm.edu.br/jspui/bitstream/1/1863/1/helinton_guedes_mendonca.pdf). Acesso em: 27 fev. 2022.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**. São Paulo, v. 9, n. 4, p. 121-152, out./dez. 2012.

SANCHES, Cida; MEIRELES, Manuel; SORDI, José Osvaldo de. Análise Qualitativa por Meio da Lógica Paraconsistente: Método de Interpretação e Síntese de Informação obtida por Escalas Likert. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 3., 2011, João Pessoa. **Anais [...]**. João Pessoa, 2011. p. 01-17.

SANTOS, Michelle Cardoso Machado dos *et al.* Gestão do trabalho docente e percepção das condições de saúde de docentes de ensino superior. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 10, n. 2, p. 143-158, maio./ago. 2020.

SILVA, Robhyson Denys Rodrigues da; GOMES, Sóstenes Soares; PICHIAI, Djair. Lógica paraconsistente: uma proposta para análise de dados provenientes de questionários. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2019, Ponta Grossa. **Anais [...]**, Ponta Grossa, 2019. p. 1-16.

TOLEDO, Adriana Teixeira. Trabalho remoto no serviço público: o novo normal? **Boletim economia empírica**. v. 1, n. 3, p. 31-37, 2020.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lina Eiko. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE - Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.