

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA

EDILZA COSTA DOS SANTOS

A REALIDADE DO TELETRABALHO NA UFPA: limites e desafios

Belém/PA
2022

EDILZA COSTA DOS SANTOS

A REALIDADE DO TELETRABALHO NA UFPA: limites e desafios

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, da Universidade Federal do Pará, como requisito para a obtenção do título de Mestra em Gestão Pública.

Linha de pesquisa: Gestão de Organizações Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Eunápio Dutra do Carmo.

Belém/PA
2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a)
autor(a)

S237r Santos, Edilza Costa dos.
A REALIDADE DO TELETRABALHO NA UFPA : limites
e desafios / Edilza Costa dos Santos. — 2022.
92 f. : il. color.

Orientador(a): Prof. Dr. Eunápio Dutra do Carmo
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará,
Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Programa de Pós-
Graduação em Gestão Pública, Belém, 2022.

1. Teletrabalho. 2. Impactos. 3. Pandemia de
COVID-19. I. Título.

CDD 351.81

EDILZA COSTA DOS SANTOS

A REALIDADE DO TELETRABALHO NA UFPA: limites e desafios

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, da Universidade Federal do Pará, como requisito para a obtenção do título de Mestra em Gestão Pública.

Data de aprovação: 02 /06 /2022

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Eunápio Dutra do Carmo
Orientador – PPGGP/NAEA/UFPA-CUMB

Profa. Dra. Patrícia Regina Bastos Neder
Examinadora Externa – UEPA

Profa. Dra. Marina Yassuko Toma
Examinadora Interna – PPGGP/NAEA/UFPA

À minha querida e amada filha, Melina Maria (*in memoriam*), que tanto me ensinou em sua breve passagem neste plano, especialmente sobre amar e ser amada incondicionalmente. Ao meu querido e amado irmão, Ederson (*in memoriam*), pelo exemplo e legado deixados. Aos meus queridos e amados pais, Sebastião e Deuzarina, que, depois de Deus, são a minha fortaleza, o meu alicerce, a razão para seguir.

AGRADECIMENTOS

Obrigada, Deus, primeiramente pela vida e por me sustentar em todos os momentos, principalmente nos mais difíceis, os quais coincidiram com o período do mestrado.

Obrigada, minha amada filha Melina Maria (*in memoriam*). Obrigada por tanto, obrigada por tudo, todos os momentos vividos, todos os sorrisos, todo o carinho e o amor que você me deu. Eu nunca me senti tão amada na vida quanto me senti por você. Como lhe disse incontáveis vezes, você é o maior e melhor presente que Deus me deu. Você é luz, minha filha, que passou brevemente por aqui para iluminar nossas vidas e acalentar nossos corações. Você vive em mim e viverá para sempre. Um dia, a gente vai se encontrar, minha filha! Te amo até a eternidade!

Obrigada, meu amado irmão Ederson (*in memoriam*), por sempre torcer por mim. Você foi a pessoa que senti que ficou mais feliz quando eu passei no mestrado. Tenho certeza que você está feliz me vendo terminar este trabalho. Obrigada, mano, por todas as nossas conversas. Foi sempre com você que tive as conversas mais profundas, que me tocavam e que me são doces e agradáveis lembranças. Qualquer dia, mano, a gente também vai se encontrar. Te amo, meu irmão!

Obrigada, meus amados pais, por sempre terem priorizado nossa educação, a minha e dos meus irmãos, por serem meu apoio, minha base e por terem sido meus braços e pernas no momento mais difícil para mim. Obrigada por terem sido os melhores avós para a Mel e por serem os melhores pais. Obrigada pela disponibilidade, pela amizade, pelo carinho, enfim, pelo amor. Que Deus os abençoe sempre com muita saúde e muitos anos de vida! Amo vocês!

Obrigada, irmãos Everton e Anderson, pela nossa convivência harmoniosa e feliz, pelos encontros em família, pela nossa união, pelo nosso amor e pelos sobrinhos lindos que vocês me deram: Arthur, Luana e Luiza. Obrigada, cunhadas Lucia e Elis, pela amizade e carinho! Agradeço a todos vocês, família! Obrigada pelos momentos felizes que temos e tivemos em família, especialmente com a minha Mel e por todos os momentos felizes que vocês proporcionaram a ela. Obrigada também por toda ajuda de vocês em todos os momentos. Amo todos vocês!

Agradeço a todos que me ajudaram no desenvolvimento deste trabalho. Ao professor Eunápio Dutra, que aceitou o desafio de me orientar mesmo sem me conhecer. Sem a sua orientação, este trabalho não seria possível. Obrigada pelos

ensinamentos, pela sensibilidade, pela educação, pela disponibilidade, pela excelente orientação na condução deste trabalho, por acreditar que eu conseguiria quando nem eu mesma acreditava.

Obrigada, professora Marina Toma, primeiramente por sido esse elo entre mim e o professor Eunápio, por ter se disponibilizado em me ajudar desde o início. Obrigada pelas valiosas contribuições na banca de qualificação, por toda ajuda, presteza e sugestão quanto aos dados estatísticos e metodológicos durante e após a qualificação.

Obrigada, professora Patrícia Neder, pela valiosa contribuição na banca de qualificação e por todas as sugestões e apontamentos, especialmente em relação ao referencial teórico.

Agradeço também à Universidade Federal do Pará e ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, pela oportunidade de realização deste trabalho. Ao professor Adagenor, pela atenção e assistência nas demandas dos alunos. Agradeço aos servidores da secretaria do programa, em especial, ao Alexandre, por ser sempre atencioso, solícito e prestativo.

Obrigada, meus colegas de turma, especialmente ao Fagner, por todas as conversas de incentivo, pela força e pela amizade. Obrigada, Taís, amiga de trabalho, que se tornou colega de turma e que sempre me incentivou a continuar. Obrigada pela companhia durante essa jornada e pela amizade.

Agradeço à grande amiga que a UFPA me deu, a Socorro, que foi, durante todos esses anos, desde que ingressei na universidade, como uma mãe, sempre disponível a ajudar, sempre educada e cortês, a amiga de todas as horas, dos cafés e das conversas descontraídas ou sérias, alegres ou tristes, durante as pausas no trabalho. Obrigada, amiga, pela sua amizade, pelo seu estímulo para ingressar no mestrado, pela sua torcida e incentivo a continuar.

Agradeço às minhas grandes amigas da vida, especialmente à Suzy e à Adriana. Suzy, amiga de infância e comadre, obrigada por ser uma amiga de todas as horas, por ser a irmã que a vida e Deus me deram, obrigada por ter me escolhido para ser a madrinha do seu primogênito, Gabriel. Obrigada por todos os momentos vividos, amiga, por estar na minha vida nos bons e nos maus momentos. Obrigada também, minha grande amiga Adriana, pela sua preciosa amizade, pelo seu ombro amigo, por sempre ficar horas me ouvindo, por me dar força e por estar sempre disposta a me ajudar. Obrigada, minhas amigas Luciara e Daniele (Dani, por toda ajuda neste e nos

outros trabalhos), pela amizade, pelas viagens, pelos cafés, pelas conversas, por estarem sempre presentes. Amo vocês, amigas queridas!

Agradeço também aos meus colegas de trabalho do ICB, pela convivência harmoniosa e tranquila e pela torcida para terminar este trabalho. Obrigada Yvi, pela convivência, pela amizade e pela ajuda e parceria no desenvolvimento dos trabalhos na secretaria do PPGZOO.

Agradeço aos meus chefes, que sempre foram muito respeitosos e parceiros, especialmente ao prof. Gustavo Ruiz, que me ajudou e apoiou muito quando precisei me afastar das minhas atividades laborais. Obrigada pela compreensão e amizade.

Agradeço a todos que me ajudaram a desenvolver este trabalho direta ou indiretamente, aos servidores da UFPA, especialmente aos respondentes da pesquisa. Sem a ajuda direta de vocês, este trabalho não existiria.

RESUMO

Com o surgimento da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2), anunciada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em março de 2020, o mundo passou por grandes transformações e uma delas se deu no contexto do mundo do trabalho e das relações trabalhistas, com a adoção do teletrabalho na maioria das organizações privadas e públicas. Assim, a Universidade Federal do Pará estabeleceu, em abril de 2020, a adoção de jornada laboral somente em regime de teletrabalho. Neste cenário, esta pesquisa objetivou analisar os impactos do teletrabalho na vida pessoal e profissional do servidor técnico-administrativo, do cargo de Assistente em Administração da UFPA, no contexto da pandemia. Para isso, buscou-se responder à seguinte questão de pesquisa: “em que condições os servidores técnico-administrativos, do cargo de Assistente em Administração, desenvolveram suas atividades na modalidade de teletrabalho no contexto da pandemia?”. Esta dissertação aborda uma temática bastante atual e sua relevância justifica-se porque este modelo de trabalho foi adotado em um contexto totalmente peculiar: de pandemia e de precarização do trabalho. A pesquisa é de natureza quantitativa e caracteriza-se como aplicada, exploratória e descritiva, sendo realizada mediante levantamento *survey*, por meio da aplicação de questionário. Os resultados demonstram que os servidores foram impactados pelo teletrabalho (conflito entre trabalho e vida familiar; realização de trabalho em horário não comercial; necessidade de montar estrutura organizacional; sobrecarga de trabalho e problemas de saúde mental, estes dois últimos principalmente para as mulheres, entre outros). No entanto, a percepção dos respondentes é que houve melhoria na qualidade de vida, o que nos permite inferir que os teletrabalhadores não conseguem perceber ainda os lados obscurecidos desta modalidade de trabalho (violação de direitos, não desconexão laboral, jornadas longas, privação de liberdade). Logo, é imperativo pensar e buscar mecanismos em prol da saúde e qualidade de vida no trabalho, como recomenda a Organização Internacional do Trabalho ao defender a importância do trabalho decente. Esses aspectos devem ser constantemente almejados, principalmente diante dos impactos psicossociais múltiplos, com efeitos sistêmicos causados pelo teletrabalho, tão presentes na sociedade contemporânea, uma “sociedade do cansaço”.

Palavras-chave: Teletrabalho; Impactos; Pandemia de COVID-19.

ABSTRACT

With the emergence of the new coronavirus (SARS-CoV-2) pandemic, announced by the World Health Organization in March 2020, the world has undergone massive transformations in all aspects. One of these took place workwise, with the adoption of teleworking in most private and public organizations. Thus, the Federal University of Pará established, in April 2020, the adoption of working hours only in telework. In this scenario, this research aimed to analyze the impacts of teleworking on the personal and professional life of the technical-administrative server, in the position of in administration assistant at UFPA, in the context of the pandemic. For this, we sought to answer the following research question: “under what conditions did technical-administrative servers, in the position of in administration assistant, develop their activities in the form of telework in the context of the pandemic?”. This dissertation addresses a very current theme and its relevance is justified because this work model has been adopted in a totally peculiar context: pandemic and precarious work. The research is of a quantitative nature, having characteristics as applied, exploratory and descriptive, being carried out through a survey, through the application of a questionnaire. The results show that the telework has caused an impact on the servers (conflict between work and family life; performing work during non-business hours; need to set up an organizational structure; work overload and mental health problems, the latter two mainly for women, among others). However, the respondents' perception is that there was an improvement in the quality of life, which allows us to infer that teleworkers are still unable to perceive the obscured sides of this type of work (violation of rights, non-workload disconnection, working long hours, and liberty deprivation). Therefore, it is imperative to think and seek mechanisms in favor of health and quality of life at work, as the International Labor Organization recommends when defending the importance of decent work. These aspects must be constantly pursued, especially in the face of multiple psychosocial impacts, with systemic effects caused by teleworking, so present in contemporary society, a “society of tiredness”.

Keywords: Telework; Impacts; COVID-19 pandemic.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Frequência por Local de Trabalho	60
Gráfico 2 – A realização do teletrabalho no meu ambiente doméstico não ocasionou impactos (por gênero).....	62
Gráfico 3 – Tive grandes impactos no meu ambiente doméstico em virtude do teletrabalho	63
Gráfico 4 – Conflito entre trabalho e vida familiar, de acordo com o gênero.....	64
Gráfico 5 – Preferência em trabalhar de forma híbrida, de acordo com o gênero...68	
Gráfico 6 – Preferência pelo trabalho remoto, de acordo com o gênero	68
Gráfico 7 – Preferência em trabalhar presencialmente, de acordo com o gênero...69	
Gráfico 8 – Preferência em trabalhar presencialmente, de acordo com a faixa etária.....	69
Gráfico 9 – Preferência pelo trabalho remoto, de acordo com a faixa etária.....	70
Gráfico 10 – Apresentei problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse, depressão (por gênero)	73
Gráfico 11 – Não precisei recorrer à ajuda profissional psicológica (por gênero)	73
Gráfico 12 – Quando precisei, tive acesso aos serviços de apoio psicológico disponíveis ao servidor na instituição (por gênero).....	74
Gráfico 13 – Sinto-me sobrecarregada(o) pela sobreposição de tarefas domésticas e profissionais.....	75
Gráfico 14 – Sinto-me bem por desenvolver meu trabalho em casa.....	76

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Definição de Teletrabalho.....	22
Quadro 2 – Coordenadorias da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (PROGEP).....	44
Quadro 3 – Reitoria, Pró-Reitorias e Unidades acadêmicas da UFPA – Campus Belém	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos Participantes.....	59
Tabela 2 – Avaliação dos servidores sobre os impactos do teletrabalho (aspectos pessoais, familiares e domésticos).....	61
Tabela 3 – Avaliação dos servidores sobre os impactos do teletrabalho (aspectos profissionais)	65
Tabela 4 – Avaliação dos servidores sobre os impactos do teletrabalho (aspectos relacionados à saúde e à qualidade de vida)	71

LISTA DE SIGLAS

ABA	Associação Brasileira de Antropologia
AGU	Advocacia Geral da União
ANPED	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
ANPOCS	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais
CEPS	Centro de Processos Seletivos
CHS	Ciências Humanas e Sociais
CHSSA	Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa)
CONSEPE	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CONSUN	Conselho Superior Universitário
CTIC	Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação
DORY	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DSQV	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida
EPIS	Equipamentos de Proteção Individual
ERE	Ensino Remoto Emergencial
GT	Grupo de Trabalho
ICB	Instituto de Ciências Biológicas
IES	Instituições de Ensino Superior
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
MCTI	Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação
MEC	Ministério da Educação
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PROEG	Pró-Reitoria de Ensino de Graduação
PROGEP	Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal
RFB	Receita Federal do Brasil
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dado
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal

TAES	Técnico-Administrativos em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCU	Tribunal de Contas da União
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação
TJRJ	Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
TRT	Tribunais Regionais do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFPA	Universidade Federal do Pará

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	O TELETRABALHO NO CONTEXTO DAS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO	20
2.1	Consequências do teletrabalho na vida e na saúde do trabalhador	29
3	SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR	35
4	AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E A UFPA NO CONTEXTO DA PANDEMIA E DO TELETRABALHO	39
5	PERCURSO METODOLÓGICO	47
6	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	58
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
	REFERÊNCIAS	81
	ANEXO A – PORTARIA REITORIA/ UFPA Nº 1206/2020	86
	ANEXO B – RESOLUÇÃO UFPA Nº 5.453, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2021	88
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO NO ESTUDO	90
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	92
	APÊNDICE C – CONVITE RODA DE CONVERSA	94

1 INTRODUÇÃO

Com o surgimento da pandemia da COVID-19¹ e o anúncio feito pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em março de 2020, de que os países deveriam se proteger e que a forma mais eficaz de o fazer seria por meio do isolamento social, muitas organizações públicas e privadas se viram obrigadas a realizarem suas atividades de forma remota. O teletrabalho já era uma realidade para algumas empresas, mas, para a grande maioria, o *home office* foi imposto sem nenhum tipo de planejamento ou treinamento.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que cerca de 23 milhões de pessoas realizaram o teletrabalho na América Latina e no Caribe durante o segundo trimestre de 2020 (OIT, 2021), o que demonstra que esta “nova” modalidade de trabalho surgiu como mecanismo para dar continuidade a certas atividades econômicas e, conseqüentemente, às relações de trabalho.

No Brasil, a pandemia do novo coronavírus se deu em um contexto de conjunção de várias crises: econômica, social, ambiental, política e aquela à qual a pandemia fez romper – a crise sanitária. Ademais, há também uma conjuntura em que os trabalhadores acumulam perdas relevantes de direitos trabalhistas e previdenciários, além das desigualdades sociais, que os tornam mais vulneráveis e expostos a riscos (SANTOS *et al.*, 2020).

No tocante à saúde, um problema já existente no Brasil, mas que se agravou após o início da pandemia, é o quadro de ansiedade e depressão da população. Segundo a OMS, antes da pandemia, o Brasil já se configurava como o país mais ansioso do mundo e, com a maior incidência de depressão da América Latina, atingindo cerca de 12 milhões de pessoas (OMS, 2017).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), juntamente com o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio dos Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, apresenta o aumento de 30% de auxílios-doença no ano de 2020 em relação ao ano de 2019, em virtude de depressão, ansiedade, estresse e outros transtornos mentais e comportamentais (OIT; MPT, 2021).

É importante que seja evidenciado esse contexto de crise sanitária, de perdas trabalhistas e do aumento de doenças psicossociais pelo qual o Brasil passava e que

¹ Coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2).

ainda vivencia, visto que foi nesse cenário em que o teletrabalho se impôs como forma de trabalho para grande parte dos trabalhadores, cuja presença física no ambiente de trabalho era dispensável. Isso porque o isolamento social, que é tido como uma desvantagem do teletrabalho, foi exaustivamente recomendado por várias organizações de saúde, para conter a propagação do vírus da COVID-19.

O teletrabalho consiste em nova forma de trabalho, caracterizada pela utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) fora dos limites físicos da organização, embora não haja obrigatoriedade de que se realize dentro do ambiente domiciliar do trabalhador neste momento de pandemia foi, pois este foi o objetivo da implementação do teletrabalho: o isolamento social e a permanência em domicílio, como forma preventiva de evitar a contaminação das pessoas pelo vírus.

Dessa forma, com a pandemia da COVID-19, o teletrabalho ganhou força e se tornou a forma de trabalho em várias empresas e instituições. Esta nova forma de trabalho, que até então já era uma tendência no Brasil e uma realidade já vivenciada em vários países no mundo, impôs-se drasticamente, obrigando muitos trabalhadores, que não tinham tanta familiaridade com as TICs, a se adequarem e se aperfeiçoarem à realidade do *home office*.

Na Administração Pública brasileira, algumas instituições já desenvolviam parte de suas atividades de forma remota, tais como: a Receita Federal do Brasil (RFB); o Tribunal Superior do Trabalho (TST); alguns Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), como o da 8ª Região, que abrange os estados do Pará e Amapá (TRT – 8); e o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). No entanto, a grande maioria das organizações não possuía nenhuma experiência com o trabalho remoto, mas foram também obrigadas a se adequarem ao contexto pandêmico e a implementarem o teletrabalho.

Assim, o governo federal, por meio da Instrução Normativa Nº 19, de março de 2020, instituiu o trabalho remoto a todos os servidores e empregados públicos considerados do grupo de risco para a infecção do vírus da COVID-19 enquanto durasse o estado de emergência de saúde pública, e sugeriu a adoção de trabalho remoto aos demais servidores e empregados públicos dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC.

Na Universidade Federal do Pará (UFPA), através de deliberação realizada pelo Conselho Superior Universitário (CONSUN), foi aprovada, em abril de 2020, a

Resolução Nº 1260/2020, estabelecendo, no âmbito da universidade, a adoção de jornada laboral somente em regime de teletrabalho.

A adoção do teletrabalho foi a alternativa encontrada pelo conselho deliberativo da universidade para a continuação das atividades laborais, ainda que sem planejamento e direcionamento da administração superior, ficando a cargo do gestor de cada subunidade, juntamente com suas equipes, “elaborar um plano de trabalho especificando as atividades e os resultados a serem entregues às chefias, assim como seus cronogramas, por meio da divisão de tarefas entre os servidores de forma equilibrada” (UFPA, 2020, p. 1).

Diante do cenário de mudanças e incertezas, o estudo tem como **objetivo geral**: analisar os impactos do teletrabalho na vida pessoal e profissional do servidor técnico-administrativo, do cargo de Assistente em Administração da UFPA, no contexto da pandemia. Como **questão de pesquisa**, problematiza-se: em que condições os servidores técnico-administrativos, do cargo de Assistente em Administração, desenvolveram suas atividades na modalidade de teletrabalho no contexto da pandemia por Covid 19?

Para atender ao objetivo geral, esta pesquisa deseja, por meio dos seguintes **objetivos específicos**: a) Identificar se o teletrabalho provocou impacto na vida familiar do servidor; b) Detectar como se desenvolveu o desempenho profissional do servidor no teletrabalho; c) Analisar como o servidor compreende sua qualidade de vida diante do cenário pandêmico; e d) Verificar qual a percepção do servidor quanto à sua saúde durante pandemia por COVID 19.

O trabalho está estruturado da seguinte forma: após esta introdução, que apresenta objetivos geral e específicos e situação problema, são expostos, no capítulo dois, o teletrabalho no contexto das mudanças no mundo do trabalho; na sequência, são abordadas as consequências do teletrabalho na vida e na saúde do trabalhador; em seguida, discorre-se sobre saúde e qualidade de vida do trabalhador; e, por fim, encerrando o capítulo do referencial teórico, comenta-se sobre as instituições de ensino superior na realização do teletrabalho no contexto da pandemia, enfatizando a Universidade Federal do Pará.

O capítulo seguinte expõe o percurso metodológico, no qual constam as características da pesquisa, os dados sobre a população e a amostra, bem como informações acerca do instrumento da pesquisa e da coleta de dados. No capítulo quatro, são apresentadas a análise e a discussão dos dados coletados por meio dos

questionários; e o último capítulo revela as reflexões finais e conclusivas acerca da pesquisa e do alcance dos seus objetivos.

2 O TELETRABALHO NO CONTEXTO DAS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Desde a Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, o mundo passa por intensas e grandes transformações – no mundo do trabalho, nas relações de trabalho e nas relações existentes entre os indivíduos e as organizações. Neste contexto, surgiu a classe operária, composta pelos trabalhadores assalariados, os quais vendem a sua força de trabalho mediante o pagamento de salário; também, neste cenário, a classe burguesa, dona dos meios de produção, consolida-se como classe dominante; e o sistema capitalista se fortalece e solidifica enquanto modo de produção. O regime de trabalho, com grande exploração, é desumano e precário, caracterizado por jornadas laborais intensas, baixos salários, além de ambiente insalubre e degradante, que fere a dignidade humana dos trabalhadores e os coloca diante de um aparato de dominação, exploração e subjugação (BUSNELLO; PALMA, 2018).

A Segunda Revolução Industrial, ocorrida no século XIX, caracterizou-se pela intensificação do processo de evolução tecnológica, por meio do surgimento da energia elétrica e o avanço nos transportes. Nesta conjuntura, surgiu uma importante organização, a qual foi responsável pela união dos trabalhadores e o fortalecimento da classe operária – os sindicatos. Grandes conquistas para os trabalhadores foram obtidas por meio dessa entidade, tais como: direitos previdenciários, melhores salários, melhores condições de trabalho e redução da jornada laboral etc. (BUSNELLO; PALMA, 2018). Atualmente, em pleno século XXI, vivencia-se um retrocesso com a perda de muitos desses direitos, exemplificando o aumento da jornada laboral por meio do processo de *uberização*, que precariza a mão de obra e gera, além da informalidade, o não vínculo empregatício e, conseqüentemente, a não garantia de direitos trabalhistas.

Já a Terceira Revolução Industrial, ocorrida no fim do século XX, teve como marco o avanço técnico-científico. Muitas tecnologias surgiram e se desenvolveram, provocando mais mudanças na sociedade e no mundo do trabalho. O crescimento das telecomunicações, da robótica e da biotecnologia, aliadas ao crescente processo de globalização, ao surgimento da internet, ao uso de microcomputadores e ao compartilhamento em rede, ocasionou o rompimento da fronteira espaço-tempo. Nas relações trabalhistas, surgiram novas condições de labor assentadas na flexibilização

e precarização; por meio da perda de direitos trabalhistas; da diminuição do poder das organizações sindicais; do desemprego; da informalidade; do aumento dos trabalhadores terceirizados e subcontratados, entre outros (ANTUNES, 2018; BUSNELLO; PALMA, 2018).

Atualmente, o teletrabalho ganha força no contexto da chamada Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, caracterizada pela integração de diferentes tecnologias, como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem, todos mecanismos que buscam melhorar ao máximo os processos industriais para maior produção e, conseqüentemente, mais riqueza para os donos dos meios de produção. Eixos centrais em todas as fases da Revolução Industrial vêm sendo sofisticados, contudo, também se intensificam as suas conseqüências para a vida e saúde do trabalhador, ou seja, o duplo movimento de avanço tecnológico e aumento de produção está associado, em muitos casos, a sofrimentos psicossociais, a doenças e a afastamentos do trabalho. Não à toa esta nova modalidade de trabalho ganha forte e impulso neste momento, haja vista a necessidade de manter os processos organizacionais e de trabalho em andamento. A pandemia apenas acelerou um movimento que já estava em curso e que, cedo ou tarde, iria se firmar no mundo do trabalho.

Várias organizações e autores conceituam o teletrabalho, conforme observa-se no Quadro 1. Todos os conceitos trazem em comum duas características: que a prestação de serviços é realizada fora da sede da empresa; e que se utiliza das TICs para o desempenho das atividades.

Quadro 1 – Definição de Teletrabalho

Organização/Autor	Conceito de Teletrabalho
Lei nº 13.467, de 2017 (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, e as Leis nº 6.019 de 1974, 8.036 de 1990, e 8.212 de 1991)	Considera-se como teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Art. 75 B).
Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT ²)	Toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora do local sede da empresa, através das tecnologias de informação e comunicação, redigido por um contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação.
OIT (1990)	Forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.
Jack Nilles (1997 apud DE SOUZA, 2020)	Qualquer atividade profissional realizada fora do local tradicional de trabalho, com utilização de alguma das técnicas de telecomunicação.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

O conceito de teletrabalho se constitui em gênero, que engloba várias modalidades. Barbosa *et al.* (2021), ao citar Rosenfield e Alves (2021), apresenta as seguintes classificações ou modalidades de teletrabalho:

- a) Home office ou trabalho em domicílio: trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador, com a utilização de tecnologias (computadores, tablets etc., utilizando internet, banda larga, telefonia fixa ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos, imagens etc. relacionados à atividade laboral;
- b) Telecentros ou *coworking*: a atividade laboral realizada em espaços de trabalhos compartilhados;
- c) Trabalho móvel: compreendendo viagens a trabalho ou em instalações do cliente;

² A SOBRATT consiste em associação de caráter civil, fundada em 1999, cujo objetivo é disseminar e difundir os benefícios do Teletrabalho para organizações públicas e privadas e sociedade de maneira geral (SOBRATT, 2020).

- d) Teletrabalho híbrido ou misto: possibilidade em revezar outras modalidades de teletrabalho com a modalidade presencial na empresa (eventual presencial); e
- e) Trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central.

No que se refere ao surgimento do teletrabalho, Fincato (2016) afirma que a maioria dos estudos sobre a temática aponta equivocadamente Jack Nilles como seu criador. Embora se afirme que o advento do teletrabalho está atrelado ao surgimento da tecnologia, o que implica levar o trabalho ao trabalhador, conforme o próprio Nilles apontou, para Fincato, o teletrabalho tem suas origens com o surgimento do telégrafo óptico, que foi o primeiro equipamento a transmitir mensagens a longas distâncias, ainda no ano de 1793 (FINCATO, 2016).

Para a autora acima, o desconhecimento da história do telegrafo óptico faz com que a maioria dos materiais doutrinários apontem o ano de 1857 como raiz mais longínqua do teletrabalho, em virtude do surgimento do telégrafo elétrico por J. Edgar Thompson, o qual gerenciava a sua atividade empresarial de forma remota via mensagens de telégrafo.

Fincato (2016) definitivamente discorda da ideia de a “invenção” do teletrabalho estar ligada a Jack Nilles, todavia, concorda que o surgimento do teletrabalho está intimamente ligado à evolução das Tecnologias de Comunicação e, por conseguinte, à possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador. Talvez por isso muitos autores considerem Jack Nilles como o pai do teletrabalho, pois esta modalidade, tal como a conhecemos atualmente, aproxima-se mais das pesquisas de Nilles, que, no ano de 1976, publicou, junto a outros autores, um livro intitulado “*The telecommunications: transportation trade off*”, no qual, em virtude do tempo de deslocamento entre casa e trabalho, propõem o teletrabalho como uma alternativa ao transporte de trabalhadores nos grandes centros. O autor utilizou a expressão *telecommuting* e encontrou, nessa nova modalidade laboral, a possibilidade de enviar o trabalho aos trabalhadores (SOUZA, 2020), além de discorrer sobre os impactos gerenciais do teletrabalho relacionados à produtividade, aos custos e aos benefícios envolvidos (LINERO; ROCHA, 2020).

Outro aspecto importante a ser considerado nesse momento são as grandes transformações pelas quais passava o capitalismo e que provocaram grandes

mudanças no mundo do trabalho. A crise energética do petróleo, a popularização do uso das TICs e o surgimento da telemática são algumas dessas mudanças (FERNANDES *et al.*, 2020; ROCHA; AMADOR, 2018); o avanço de programas computacionais, de equipamentos ultramodernos e internet com mais velocidade são outras. Isso tudo, aliado à ideia de mitigar um dos grandes problemas para a circulação de pessoas e mercadorias (a mobilidade urbana), constituiu-se no cenário ideal para a implantação e consolidação desta nova modalidade de trabalho (FERNANDES *et al.*, 2020).

Na Europa e nos EUA, diversas formas de trabalho surgiram a partir dos anos de 1970 e 1980. No Brasil, essas mudanças ocorreram a partir da década de 1990, principalmente em decorrência de um Estado/governo neoliberal, caracterizado principalmente pela abertura da economia ao fluxo de comércio e de capitais internacionais, bem como pela redução da presença do Estado na economia (FERNANDES *et al.*, 2020).

A Administração Pública Brasileira também vinha passando por mudanças significativas, especialmente após o surgimento do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (BRASIL, 1995), no qual foram definidos objetivos e diretrizes para implementar uma administração pública gerencial, baseada na busca por uma gestão eficiente, descentralizada, com foco em resultados, qualidade e produtividade do serviço público (BRASIL, 1995).

A prática do teletrabalho já permeava a “nova” administração pública por meio do seu desenvolvimento em alguns órgãos públicos, a saber: Receita Federal do Brasil – RFB (em 2012); Advocacia Geral da União – AGU (em 2011); Tribunal Superior do Trabalho – TST (em 2012); e Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro – TJRJ (em 2016). Contudo, a primeira experiência no setor público foi no ano de 2000, com a SERPRO, sendo considerado o órgão pioneiro na Administração Pública Federal a executar o teletrabalho.

Na administração pública, o teletrabalho mostra-se diversificado, uma vez que, em alguns órgãos, como as agências reguladoras, a implementação dessa forma de trabalho encontra-se consolidada, com o controle de produtividade e métricas já estabelecidos. No entanto, muitas organizações, tais como a maioria dos ministérios, nunca tinham passado por essa experiência antes da pandemia (SOUZA, 2020).

Diante do cenário pandêmico, houve uma aceleração de tendências nos mercados de trabalho (OIT, 2021). Uma das formas encontradas pelas instituições

públicas para dar continuidade às atividades laborais e, ao mesmo tempo, conter a propagação do vírus foi a adoção do *home office*. A esse respeito, Losekann e Mourão (2020, p. 72) afirmam:

A pandemia do novo coronavírus abalou as estruturas da sociedade contemporânea. [...] As noções de segurança foram revolucionadas e a maneira como nos relacionamos foi extremamente impactada. A nossa relação com o trabalho não poderia passar impune e são muitos os aspectos desta crise que influenciam as relações de trabalho e o seu próprio significado. Se antes a adaptação do sujeito ao trabalho já era uma exigência cada vez mais presente, expressa sobretudo no conceito altamente em voga no mundo corporativo de 'resiliência', agora se faz ainda mais indispensável adaptar-se a novas condições, por mais inéditas que pareçam. O teletrabalho, *home office*, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra.

Quanto aos estudos acerca do tema, Rocha e Amador (2018), ao realizarem uma revisão de literatura sobre o teletrabalho, relatam, nos seus resultados, uma diversidade de conclusões. As autoras apontam que há trabalhos que propagam apenas os supostos benefícios do teletrabalho. Dessa forma, alguns aspectos positivos apresentados são: a relação positiva entre teletrabalho e outras atividades; a flexibilidade de horário; assim como o amadurecimento profissional como resultado do estabelecimento autônomo de metas individuais de trabalho (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).

Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017, p. 517) assim discorrem:

Sob a ótica do trabalhador, pode-se inicialmente considerar que o teletrabalho é capaz de proporcionar um conjunto específico de benefícios: economia de recursos financeiros (principalmente combustível), flexibilização do local de trabalho e de horários, economia de tempo e autonomia relativa, fatores que podem contribuir para um clima de trabalho mais confortável e motivador.

Ferreira e Aguilera (2021) asseveram que são inquestionáveis as benesses que o teletrabalho pode proporcionar aos trabalhadores, possibilitando-os desenvolver suas atividades em qualquer lugar, evitando o deslocamento até a empresa e permitindo que usufruam de mais tempo familiar. No entanto, as autoras reiteram os benefícios que essa modalidade de trabalho acarreta. É necessário observar os aspectos negativos e prejudiciais aos trabalhadores, seja enquanto indivíduo, seja enquanto profissional, sem contar os aspectos relacionados à saúde e

à segurança do trabalho. Ao citarem Antunes (2020), Ferreira e Aguilera (2021, p. 29) afirmam:

[...] é utópico acreditar que o teletrabalho trouxe mais benesses do que malefícios aos trabalhadores. A perda da identidade coletiva, o isolamento social, a dupla jornada, o adoecimento e as gradativas eliminações de proteções trabalhistas virou uma triste realidade aos proletariados da era digital.

Da mesma forma, Barbosa e Souza (2017, p. 358) reforçam que, muitas vezes, o teletrabalho é apresentado como “tábua de salvação para o século XXI”, mas ressaltam que é necessário estar atento aos aspectos velados que esta modalidade de trabalho apresenta. A respeito disso, os referidos autores pontuam:

[...] Essa motivação pessoal e as loas cantadas pela própria indústria das tecnologias associada à redução de custos para o teleempregador e um certo apelo ecológico, uma vez que se prega a melhoria da mobilidade urbana e a diminuição de gases poluentes na atmosfera, fazem com que o teletrabalho se apresente como tábua de salvação para o século XXI. No entanto, é preciso verificar os lados obscuros desta modalidade de trabalho. (BARBOSA; SOUZA, 2017, p. 358).

Para Barbosa e Souza (2017, p. 356), esta modalidade de trabalho consiste em um modo contemporâneo de exploração dos trabalhadores:

Admirados com a possibilidade de exercer suas atividades no conforto do seu próprio lar ou ao menos fora do ambiente físico da empresa, os teletrabalhadores parecem não ser capazes de perceber em um primeiro momento que na verdade estão sendo explorados, que seu direito ao descanso está sendo frequentemente violado, que está se tornando disponível para a empresa, para o chefe, para o trabalho, por muito mais tempo do que as oito horas que antes passava no escritório, e ainda que tivesse essa percepção, ela não parece ser suficientemente forte para induzi-lo a reagir contra essa modalidade de trabalho.

Vários autores (FERREIRA, 2021; FERREIRA; AGUILERA, 2021) abordam esses aspectos negativos do teletrabalho: o conflito entre trabalho e vida familiar (BARROS; SILVA, 2010); a dificuldade para ter/montar uma estrutura adequada em casa (BARROS; SILVA, 2010; COSTA, 2013); descontrole da carga de trabalho (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017); além dos aspectos relacionados à saúde física e psíquica, muitas vezes, prejudicada em virtude da pressão pelas chefias por resultados; não desconexão do trabalho; perda do contato humano com os colegas de trabalho (FERREIRA, 2021; FERREIRA; AGUILERA, 2021), entre outros.

Barros e Silva (2010), ao apresentarem dados de um estudo realizado com teletrabalhadores da empresa privada *Shell*, afirmam que uma das principais vantagens mencionadas é o ganho de qualidade de vida, atrelado ao melhor planejamento das múltiplas prioridades da vida (cursos, atividade física etc.), da praticidade em resolver problemas de ordem pessoal sem afetar a produtividade e, entre os que são casados e possuem filhos, dispor de mais tempo com a família. Outras vantagens retratadas são a autonomia na organização do trabalho e a flexibilidade para gerir o próprio tempo. Entre as desvantagens, são expressas a dificuldade de estabelecer limites para autocobrança e em conciliar o trabalho com a vida doméstica.

Costa (2013), em seu estudo com teletrabalhadores, afirma que a autopercepção por parte deles é de que são responsáveis, independentes e proativos. No entanto, a pesquisadora chama a atenção para o fato de que essa percepção os faz trabalhar mais e de maneira automotivada, e reforça que esta ideia sustenta o controle da organização sob a ótica do discurso do “empreendedorismo de si”, ou seja, o teletrabalhador é maduro, responsável e independente, tendo a falsa impressão, a ilusão de que não há controle, de que ele mesmo controla o seu trabalho e gerencia o seu tempo, entretanto, continua sendo controlado, ainda que à distância. Para Costa (2013), os teletrabalhadores são sempre apresentados com características especiais e habilidades diferenciadas, o que os fazem acreditar que pertencem a uma elite e, portanto, torna atraente a adesão ao projeto de teletrabalho, estimulando a autodisciplina e a auto coerção, aspectos cruciais da lógica do controle organizacional contemporâneo.

A autora aponta que, para o “empreendedor de si” (COSTA, 2013), o fator imprescindível não é o teletrabalho, mas a flexibilidade para trabalhar, pois permite gerir o tempo, o dia a dia e a carreira, da maneira mais adequada. Todavia, a pesquisadora ressalta que o discurso do “empreendedorismo de si” apresenta problemas relacionados a dois aspectos: isolamento profissional e família. O teletrabalhador se sente em desvantagem no que diz respeito às promoções ou melhores oportunidades, em detrimento de quem está trabalhando presencialmente, além de possuir conflito para conciliar as demandas da família com as do trabalho. Por fim, a autora traz uma reflexão importante e provocadora: para além da apropriação do tempo, do conhecimento e das habilidades dos teletrabalhadores, a organização também se apropria dessas mesmas ferramentas de quem não trabalha

para ela, ou seja, da família do teletrabalhador, visto que os membros da família são diretamente afetados pela presença do empregador, ainda que à distância.

Filardi, Castro e Zanini (2020), ao realizarem uma pesquisa sobre o teletrabalho na Administração Pública à luz das experiências do Serpro e da Receita Federal, obtiveram como resultado as vantagens de melhoria da qualidade de vida; maior equilíbrio na relação trabalho e família; maior produtividade; flexibilidade; criação de métricas; redução de custo; redução de estresse, de tempo de deslocamento e de exposição à violência; e conhecimento da demanda de trabalho. Por outro lado, as desvantagens apresentadas foram: não adaptação; falta de comunicação; perda de vínculo com a empresa; problemas psicológicos; infraestrutura inadequada; e controle do teletrabalhador. Os autores concluíram que, para apresentar melhores resultados, o teletrabalho carece de um modelo de gestão que o torne mais aderente à esfera pública.

Em se tratando da regulamentação do teletrabalho no Brasil, é recente, iniciou de forma incipiente no ano de 2011, com a promulgação da Lei nº 12.551, a qual modificou o artigo 6º da CLT, que passou então a não fazer distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, do executado no domicílio do empregado e do realizado a distância. No seu parágrafo único, equiparou o controle e supervisão por parte do empregador através dos meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando. Porém, somente no ano de 2017, com a reforma trabalhista (por meio da Lei nº 13.467, de 2017), que provocou mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, houve o detalhamento da normatização do teletrabalho, no capítulo II-A da CLT (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

Entre os aspectos abordados pela reforma trabalhista, além do conceito, a referida lei dispõe ainda sobre: a não descaracterização do teletrabalho em caso de comparecimento do empregado às dependências do empregador; a adoção expressa do regime de trabalho no contrato individual de trabalho, bem como a prescrição no contrato sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e a adequada infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto. Nesse ponto, compartilha-se da crítica de alguns autores (FERREIRA; AGUILERA, 2021), em virtude da possibilidade de transferência dos custos ao trabalhador; o que contradiz um princípio trabalhista primordial, que consiste em atribuir os riscos da atividade econômica ao empregador. A reforma trabalhista ainda preceitua que os teletrabalhadores não são regidos por controle de jornada

laboral, por isso, não fazem jus ao recebimento de horas extras (FERREIRA; AGUILERA, 2021), o que deixa o trabalhador em condição de mais exploração e vulnerabilidade nessa relação de trabalho.

2.1 Consequências do teletrabalho na vida e na saúde do trabalhador

Várias são as vantagens atribuídas aos trabalhadores, às empresas e ao meio ambiente no desenvolvimento do teletrabalho: a melhoria da qualidade de vida; a melhoria da mobilidade urbana; o aumento da produtividade; a redução de custos ao empregador (BARBOSA; SOUZA, 2017). No entanto, questiona-se se o fato de o teletrabalhador estar disponível a qualquer hora e lugar não o configuraria como novo “escravo do século XXI” (ANTUNES, 2018).

Conforme afirma Antunes (2018), o trabalho *on-line* surge para desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele, e até mesmo a legislação, por meio da flexibilização, da intermitência e do trabalho ocasional, permite que o trabalhador tenha uma jornada laboral não pré-estabelecida, a remuneração não fixa e a atividade não pré-determinada, deixando o trabalhador desprotegido e desamparado nessa relação trabalhista.

Barbosa e Souza (2017) afirmam que há uma linha tênue entre a “modernidade” trazida pelo teletrabalho e o “retrocesso”, pois defendem que tanto o teletrabalhador como o telegerente precisam de muita autodisciplina para o cumprimento à desconexão laboral, assim como o descanso diário necessário e garantido pela CLT. Os referidos autores sustentam que os teletrabalhadores estão a todo tempo trabalhando ou à disposição:

Desta forma, o teletrabalhador é o tempo todo vigiado e pode ser ‘acionado’ por qualquer meio de comunicação virtual, esteja onde estiver, sendo o seu direito ao descanso amplamente violado, porém, pela habitualidade no uso desses recursos em geral não se dá conta de que está trabalhando o tempo todo. É, neste sentido, que se direciona o direito à desconexão, entendido como o direito do empregado de não permanecer ‘lincado’ com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso (BARBOSA; SOUZA, 2017, p. 355).

Busnello e Palma (2018), ao analisarem dados de uma pesquisa feita no Canadá com teletrabalhadores, constataram significativas mudanças. Os autores apontam vantagens como horas mais flexíveis de trabalho e redução do tempo gasto

em deslocamento, contudo, acreditam que o teletrabalho acarreta muito mais desvantagens ao trabalhador, que produzem mais e melhor, porém a um custo elevado. Para os autores, há um paradoxo, pois o trabalhador se deixa seduzir pelas aparentes vantagens do teletrabalho e não percebem o “véu da realidade”, ou seja, a quantidade maior de horas trabalhadas e disponibilidade constante a que se sujeitam ao empregador (BUSNELLO; PALMA, 2018).

Há ainda outros aspectos importantes aos quais os teletrabalhadores são submetidos: isolamento social, distanciamento de pertencimento de classe e afastamento dos sindicatos são alguns deles. O teletrabalho promove maiores ganhos para o sistema capitalista, por meio da exploração do trabalho humano e da mais-valia, contribuindo dessa forma para a precarização do trabalho, ocasionando aos trabalhadores perdas de direitos e das garantias conquistadas durante anos pelos movimentos sindicais (BUSNELLO; PALMA, 2018; ANTUNES, 2018).

Por isso, a Organização Internacional do Trabalho (2015), por meio do conceito de trabalho decente, defende o favorecimento a homens e mulheres de um trabalho produtivo e de qualidade, de maneira que busque assegurar direitos como liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, para a superação da pobreza, da redução das desigualdades sociais, do desenvolvimento sustentável e da garantia da governabilidade democrática.

A OIT defende que uma agenda de trabalho decente é um compromisso tripartite, feito entre governos e organizações de trabalhadores e de empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social. Logo, este conceito é de extrema relevância, pois busca promover dignidade humana, proteção do emprego, promoção de igualdade de gênero, entre outras pautas, em um contexto atual de extrema desigualdade e precariedade nas relações trabalhistas.

Para a OIT (2021), no teletrabalho, devem ser analisadas as questões de seguridade social, jornadas de trabalho, formação profissional, saúde e segurança no trabalho, além do diálogo entre as partes (governo, empregadores e trabalhadores), como via de atender aos direitos e deveres de todos os envolvidos. De acordo com alguns estudos realizados pela instituição, quem trabalha em casa tende a trabalhar mais horas do que aqueles que trabalham nas instalações da empresa, além de trabalharem mais no período noturno e durante os fins de semana. Outro aspecto apresentado compreende a separação física das equipes de trabalho, o que acarreta mais tempo em reuniões *on-line* (OIT, 2020).

O atual contexto pandêmico traz também um agravante, posto que por si só já causa nos indivíduos grande desgaste físico e emocional, oriundo do confinamento em casa, do medo da infecção pelo vírus ou de familiares infectados, da perda de familiares e amigos, entre outros. Há muitas suscetibilidades às quais os teletrabalhadores estão submetidos: os danos advindos do isolamento social, especialmente os relacionados à saúde mental e emocional, como depressão, ansiedade, estresse; os danos de ordem física, como cansaço, dores no corpo, problemas relacionados à má postura, ao movimento repetitivo e às doenças oculares (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

Para Losekann e Mourão (2020, p. 74):

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. Não estamos defendendo a redução de atividades ou da jornada de trabalho, mas sim o respeito a essa jornada com o estabelecimento de metas factíveis de forma a evitar os efeitos negativos da flexibilização da rotina de trabalho. Assim, o estabelecimento de atividades e seus prazos devem ser realizados com base na temporalidade e na presença dos recursos necessários para sua efetivação. As empresas e seus gestores devem estar preocupados com a saúde física e mental de todos os colaboradores. O estresse decorrente da pandemia não deve ser somado a inúmeras outras preocupações ocasionadas por uma gestão inadequada das atividades e dos relacionamentos.

Portanto, para mitigar essas ações, é necessário acordar padrões e horários de trabalho de forma individual, a fim de que sejam ajustadas com as atividades familiares, para que os impactos do excesso de trabalho na saúde e no bem-estar dos teletrabalhadores sejam minimizados. Para isso, é fundamental que as expectativas ocorram de forma realista, por meio de prazo exequível; pois se, ao contrário, houver expectativas irreais e pressão intensa, o que pode ocorrer é a desmotivação e diversos problemas de ordem psíquica.

Um exemplo dessa natureza é a síndrome de *Burnout*, conhecida por “síndrome do esgotamento profissional”. É um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo (assim reconhecida pelo Ministério da Saúde, por meio da Portaria nº 1339/99, bem como pelo Decreto nº 6.042/07). Entre os fatores de risco, destacam-se: excesso de trabalho; recompensa insuficiente; alto nível de exigência psicológica; baixo nível de liberdade de decisão e de apoio social e estresse (BAKURI, 2018 *apud* FERREIRA; AGUILERA, 2021).

Ferreira (2021, p. 113), ao analisar os reflexos do teletrabalho na saúde do trabalhador, expõe:

Inúmeros são os impactos causados à saúde do trabalhador tendo em vista as modalidades de trabalho remotas do teletrabalho e home office, apresentando desvantagens para todas as partes envolvidas na relação de trabalho. Em relação ao trabalhador, o principal impacto causado é justamente em sua saúde emocional, mental e social, tendo em vista os danos sofridos causados pelo isolamento social, não possuindo contato com colegas de trabalho e colaboradores, com consequente queda na produtividade e autoestima.

O referido autor aponta outros aspectos, tais como: dificuldades na adaptação à nova rotina de trabalho, bem como conciliá-la com a convivência familiar e os espaços físicos e tecnológicos oferecidos por sua residência; além de mais desgaste físico e emocional, aliado a quadros de depressão e ansiedade, em virtude não apenas do teletrabalho, mas também do isolamento social e da crise sanitária ocasionados nesse período pandêmico (FERREIRA, 2021).

Ferreira e Rodrigues (2021), ao analisar os impactos da utilização do Teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 no trabalho da mulher, evidenciam que foi agravado o problema da divisão sexual das atividades domésticas. Os autores expõem que historicamente as mulheres sempre foram mais discriminadas, mas que a diferença entre os gêneros vem diminuindo ao longo dos anos. No entanto, eles reforçam que ainda há maior responsabilização para as mulheres em atividades domésticas e cuidados com os filhos, portanto, durante a pandemia, as mulheres foram prejudicadas em razão da “tripla jornada de trabalho” – atividades domésticas, cuidados com os filhos e teletrabalho. Neste sentido, as mulheres estão mais propensas a quadros de esgotamento e patologias, e com a sua saúde física e psicológica mais prejudicada quando comparada ao gênero masculino.

Por meio de nota técnica, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou que, no segundo trimestre de 2020, cerca de 23 milhões de pessoas realizaram teletrabalho nos países da América Latina e Caribe. Em relação à Administração Pública brasileira, entre março e setembro de 2020, cerca de 50% dos servidores públicos federais desempenharam suas atividades em *home office*. Em alguns órgãos, como no Ministério da Educação (MEC), esse percentual chegou a 98% durante certos períodos (BRASIL, 2020).

Esses dados são interessantes para ilustrar a quantidade de pessoas que realizaram trabalho remoto, especialmente no ano de 2020. No entanto, as consequências físicas, psíquicas, trabalhistas, de saúde e sociais independem desse contexto pandêmico. Os vários problemas que acometem a saúde do trabalhador não começaram na pandemia, tampouco na era digital, mas é inquestionável que houve uma intensificação deles após o advento das Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs.

Nesse cenário de intensa utilização das TICs no ambiente laboral, a ergonomia, enquanto ciência que estuda as adaptações no ambiente do trabalho para o desenvolvimento das atividades laborais dos funcionários de maneira segura e eficiente, revela-se como um importante instrumento à saúde, à segurança e ao conforto dos trabalhadores. Ademais, sua base conceitual abrange aspectos de ordem física, cognitiva e organizacional, englobando várias áreas.

Enquanto a ergonomia física compreende a postura no trabalho, o manuseio de materiais e os movimentos, estando relacionada às normas de trabalho e segurança, e sua disfunção associada aos movimentos repetitivos e distúrbios osteomusculares; a ergonomia cognitiva refere-se aos processos mentais, ou seja, à carga mental de trabalho, à tomada de decisão, ao desempenho especializado e à interação homem-computador, e sua disfunção pode trazer problemas, como estresse e ansiedade. Já a ergonomia organizacional refere-se à otimização dos sistemas, às estruturas organizacionais, aos processos organizacionais e está relacionada à organização temporal do trabalho, ao trabalho em grupo, à cultura organizacional e à gestão da qualidade (IEA, 2020 *apud* MESQUITA; SOARES, 2020).

Todos esses aspectos, quando negligenciados, podem ocasionar diversos males à saúde. A esse respeito, têm-se as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), que consistem em problemas de saúde comuns por quem trabalha longas horas diante de um computador. São causadas ou pelo uso excessivo de determinados grupamentos musculares, em virtude de trabalho repetitivo em postura inadequada, ou pelo local de trabalho impróprio ou pela utilização imprópria do local de trabalho. As disfunções musculoesqueléticas ocorrem de forma lenta e gradual, causam dor e perda de função, que, em alguns casos, tornam-se intratáveis (MESQUITA; SOARES, 2020). Nesse sentido, queixas de dores nas costas, no pescoço e tendinite em diversos locais

do corpo são consideradas algumas das principais causas para incapacidade no espaço de trabalho moderno.

Mesquita e Soares (2020) apontam que são limitadas as pesquisas ergonômicas no tocante ao teletrabalho, em virtude de muitas vezes o local de trabalho tratar-se de residências. Nelas, conforme apontam as autoras, é priorizado frequentemente o *design*, em detrimento das condições adequadas, o que resulta em ambientes agradáveis, mas ergonomicamente incorretos, pois grande parte das residências não possui as condições adequadas para acomodar ambientes de trabalho, seja por falta de espaço, mobiliário inapropriado ou mesmo pela multiplicidade de funções em um mesmo ambiente.

Desse modo, Mesquita e Soares (2020) alegam que caminhos podem e devem ser trilhados em busca de uma ergonomia mais benéfica para o trabalhador. Ações como ginástica laboral por vídeo, informações sobre a luz ambiente, temperatura, organização e higiene do espaço são algumas das posturas que podem ser adotadas pelas organizações. Faz-se necessária essa orientação aos teletrabalhadores, uma vez que são eles os responsáveis pela adequação do seu ambiente de trabalho.

Portanto, no cenário em que o teletrabalho ocupa cada vez mais espaço nas relações trabalhistas, é imprescindível a criação de mecanismos que sanem ou atenuem os prejuízos aos teletrabalhadores, que lhes garantam a desconexão laboral, a existência de jornada de trabalho razoável, além do bem-estar no trabalho e a integridade de sua saúde física e psíquica.

3 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

Antunes e Praun (2015) afirmam que se vivencia atualmente a sociedade dos adoecimentos no trabalho. Os autores defendem que com a produção em massa, a ampliação do controle e a intensificação do trabalho, novas formas de acidentes e adoecimentos relacionados ao labor passaram a fazer parte do cotidiano do trabalho. O contexto de flexibilização e terceirização que intensificam a precarização do trabalho também contribuem para esse cenário. Os autores chamam a atenção para a relação direta entre trabalho terceirizado e a alta incidência de acidentes de trabalho, bem como dos adoecimentos com nexos laborais, sobretudo os relacionados às lesões osteomusculares e transtornos mentais.

De forma similar, o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han também aborda esse contexto no qual a sociedade atual está inserida. Han (2015), em sua obra *A sociedade do cansaço*, chama a atenção ao abordar a sociedade contemporânea (denominada por ele de “sociedade do desempenho”), no qual o sujeito vive uma “liberdade coercitiva”, em que cobra de si mesmo a estar em constante atividade, produzindo mais, e com mais desempenho.

A esta cobrança Han chama de “violência neuronal”, caracterizada pelo excesso de positividade, resultado da grande quantidade de estímulos e de informações, levando o indivíduo à falsa ideia de liberdade. No entanto, por meio da auto coerção, o obriga a fazer sempre mais, levando-o à autoexploração, automutilação. Em outras palavras, Han (2015) afirma que os indivíduos se tornam carrascos de si mesmos, que, incumbidos pela ideia de capacidade de realizar múltiplas tarefas, são levados a irem além da sua capacidade física e mental, tudo em nome de uma suposta autonomia, com uma falsa sensação de liberdade, mas que, na verdade, os leva à autodestruição, ocasionando-lhes os mais diversos transtornos e doenças psíquicas, como a depressão, o transtorno de personalidade, a Síndrome de *Burnout*, entre outras.

Farias e Costa (2020) chamam a atenção na obra de Antunes (2018) para o mito do trabalho criativo, no qual, por meio da tecnologia, o trabalho deixaria de ser degradado, como era típico do fordismo, para ser um “trabalho criativo”. Entretanto, o desenvolvimento das tecnologias ocasionou ainda mais exploração e ampliação dos mecanismos de controle, o que, segundo os referidos autores, é denominado por

alguns como *neotaylorismo*, ou seja, consiste na junção da tecnologia do século XXI com as condições de trabalho do século XIX.

Mesmo com o advento das tecnologias do século XXI, que deveriam ser utilizadas em prol de melhores condições de trabalho, bem-estar e saúde, a classe trabalhadora vive em um contexto de trabalho ainda mais precarizado e de maior exploração do que foi no século XIX. Antes, a exploração e o cansaço eram físicos; atualmente, além destes, há a exploração e o cansaço mentais.

A sociedade contemporânea vive a era do “capitalismo cognitivo” (LAZZARATO, 2006), na qual a apropriação não é mais da força física do trabalhador, mas daquilo que não se pode mensurar, do trabalho da mente; a apropriação ocorre do que é imaterial, do subjetivo. Não por acaso, vivencia-se atualmente a era das doenças psíquicas e dos problemas de saúde mental.

A precarização do trabalho enunciada por Antunes (2018) e a “sociedade do cansaço” de Hun (2015) estão profundamente relacionadas. A sociedade do desempenho, na qual os indivíduos são levados a buscar incessantemente melhores resultados, maior produtividade e mais lucro, é, entre outros aspectos, resultante e causador da precarização do trabalho, enquanto suscita o esgotamento físico e mental abordado na obra de Hun (2015).

Por isso, é imperativo pensar e buscar mecanismos em prol da saúde e da qualidade de vida no trabalho, pois os impactos psicossociais vêm se intensificando ao longo dos anos e não se vê, por parte das empresas, tampouco do poder público, empenho na elaboração de políticas ou mesmo o debate em busca de soluções que atenuem esses problemas. Ao contrário, o que se vê é o desmonte, com a regulamentação de leis que retiram cada vez mais direitos da classe trabalhadora.

Nesse sentido, para Santana, Sarquis e Miranda (2020) a aprovação da Lei nº 13.467/2017 (que trata da reforma trabalhista) representa um retrocesso no campo da saúde ocupacional dos trabalhadores no país. As referidas autoras acreditam que as novas formas de contrato de trabalho e emprego, a sobrecarga laboral e a elevada demanda emocional, bem como o desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, o ritmo acelerado imposto pelo alcance de metas, a falta de controle dos trabalhadores na organização de suas tarefas e o medo do desemprego, são alguns dos fatores relacionados ao adoecimento dos trabalhadores.

Os riscos psicossociais (relacionados a fatores como: deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho; exigências laborais; relações sociais;

má remuneração, entre outros) são considerados alguns dos maiores desafios em termos de saúde e segurança no trabalho, e estão associados à ocorrência de doenças de ordem física e psicológica em trabalhadores de diferentes ocupações, atividades e faixas etárias.

Pesquisas do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, elaboradas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, revelam dados preocupantes acerca da vida do trabalhador no Brasil. Os dados demonstram que, no período de 2012 a 2020, foram registrados 5,6 milhões de doenças e acidentes de trabalho e mais de 21 mil óbitos em decorrência de acidentes no trabalho. No ano de 2020, os registros de acidentes graves notificados ao Ministério da Saúde subiram 40% em relação ao ano anterior e os auxílios-doença, em virtude de depressão, ansiedade, estresse e outros transtornos mentais e comportamentais, aumentaram 30% no ano de 2020 em relação ao ano de 2019 (MPT; OIT, 2021).

Os dados trazem também informações importantes do ano de 2020, considerando a conjuntura da pandemia da COVID-19. Segundo dados do Observatório, no ano de 2020, foram registradas 21 mil comunicações de acidente de trabalho e 51 mil afastamentos com casos de COVID-19. Nestes, o maior número de trabalhadores afetados, por razões até óbvias, estão os técnicos e técnicas de enfermagem (9%), seguidos por faxineiros (5%).

Os problemas de saúde mental também vêm se intensificando nos últimos anos. Barbosa *et al.* (2021), por meio de um estudo cujo objetivo era analisar a frequência de ansiedade, estresse e depressão em brasileiros no período da pandemia da COVID-19, identificaram que esses sintomas ocorreram principalmente em mulheres que já apresentavam algum problema de saúde mental anterior ao período pandêmico e que já recebiam suporte emocional antes da pandemia, ou seja, mesmo aqueles que já recebiam assistência profissional foram ainda mais impactados por problemas de ordem psicossocial. Isso revela que são necessárias medidas de intervenção para a promoção do bem-estar, sobretudo àqueles expostos a condições de maior vulnerabilidade.

Segundo pesquisa publicada pela FIOCRUZ (BONI; BASTOS; MOTA, 2020), realizada no Brasil e na Espanha, em que foram apresentados dados relativos à depressão e ansiedade entre trabalhadores essenciais durante a pandemia da COVID-19, revelou-se que esses sintomas afetaram 47,3% dos trabalhadores de serviços essenciais durante a pandemia nos dois países, e 27,4% do total dos

entrevistados relataram sofrer de ansiedade e depressão. Chama atenção um dado bastante discrepante entre os dois países: enquanto que, no Brasil, 55% do total de trabalhadores essenciais afirmaram sofrer de depressão e ansiedade; na Espanha, esse percentual é de menos da metade comparado ao Brasil, 23%. É importante ressaltar que, na época da pesquisa, a Espanha passava por seu pior momento da pandemia.

Boni, Bastos e Mota (2020), pesquisadores da FIOCRUZ que participaram na condução da pesquisa, acreditam que constituem hipóteses para essa discrepância fatores relacionados ao desemprego ou à ameaça de desemprego, além das condições socioeconômicas e desigualdades na saúde. Os referidos autores alertam para o risco de problemas de saúde física e mental quando se agregam múltiplas adversidades sociais e de saúde, ou seja, infere-se que esses problemas de ansiedade e depressão estão muito mais relacionados a fatores sociais, econômicos e de saúde do que ao quadro epidemiológico.

Assim sendo, é necessário que sejam ampliadas as discussões acerca da necessidade do desenvolvimento de medidas protetivas à saúde do trabalhador, reconhecer legalmente os riscos psicossociais como riscos ocupacionais no país para instituir programas de gerenciamento em todos os ambientes ocupacionais (SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020) e um esforço conjunto por parte do Estado, das empresas, das organizações públicas e entidades de classe, com vistas a neutralizar os impactos negativos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, especialmente neste contexto de precarização ao qual estão inseridos.

4 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E A UFPA NO CONTEXTO DA PANDEMIA E DO TELETRABALHO

Embora a pesquisa em organizações públicas sobre o teletrabalho venha crescendo a partir da década de 1980, a produção científica ainda é baixa (LEITE; LEMOS, 2021). Por isso, diversos autores sugerem que novos trabalhos de pesquisa devam ser realizados nas mais diversas Instituições de Ensino Superior (IES), para que elas possam implementar práticas e políticas do teletrabalho (LEITE; LEMOS, 2021).

Em um estudo realizado em IES públicas e privadas de Juazeiro do Norte – CE, cujo objetivo consistia em verificar os desafios encontrados pelo corpo docente para superar as dificuldades do ensino geradas na pandemia da COVID-19, constatou-se que os professores do ensino superior de instituições públicas e privadas tiveram que se reinventar durante o contexto da pandemia. Inúmeros problemas surgiram, desde dificuldades na utilização das TICs, passando pelo comprometimento no ensino-aprendizagem, bem como dificuldade de acesso etc., conforme expressam Cordeiro *et al.* (2020, p. 715):

As aulas deixaram de ser presenciais para ser virtuais, proporcionadas pelas Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs). O uso dessas ferramentas tecnológicas evidenciou dificuldades enfrentadas pelos professores que participaram dessa pesquisa, foram revelados problemas como: distanciamento presencial tornando mais difícil o acompanhamento dos acadêmicos, falta de recursos tecnológicos, criação de um ambiente específico para desenvolver e gravar as aulas ou realizá-las em tempo real, dificuldade de acesso à internet e equipamentos pelos alunos e falta de conhecimento deste tipo de ensino tanto docente como discente. Como aspectos relevantes mencionados por todos os docentes as dificuldades técnicas não são assistidas de forma igual por todos.

Os referidos autores ressaltam que, apesar dos esforços para a oferta das aulas, o sistema ainda é falho, em virtude da indisponibilidade de recursos tecnológicos por todos e pelo não domínio das ferramentas das TICs. No entanto, segundo os dados obtidos pelo estudo, os docentes acreditam que essa foi a forma encontrada para a continuidade das atividades diante da realidade apresentada, e declaram que, no ensino pós-pandemia, “será necessário investir em recursos tecnológicos, capacitação de docentes e discente e mais investimento das instituições públicas e privadas” (CORDEIRO *et al.*, 2020, p. 703).

O levantamento feito por Souza (2020) acerca dos desafios do teletrabalho na Administração Pública Federal durante a pandemia da COVID-19 revelou que pela primeira vez mais da metade dos servidores das agências reguladoras, ministérios, órgãos equivalentes, TCU e Serpro desenvolveram suas atribuições de forma remota.

Entre as principais adversidades relatadas pelos órgãos, estavam: o curto prazo de operação para colocar grande número de servidores em teletrabalho; a falta de adaptação à nova rotina de trabalho e atendimento; dificuldade na disponibilização de computadores (notebooks) e na acessibilidade remota; a utilização de meios de comunicação não utilizados usualmente; desequilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal; a indisponibilidade dos sistemas de intranet para acesso fora das dependências dos órgãos; carência de internet com qualidade no ambiente doméstico; e a ineficiência no estabelecimento de mecanismos de controle e aferição do trabalho dos servidores.

Por intermédio de diversos dispositivos legais, o governo federal instituiu o teletrabalho. Através da Portaria nº 491, de 19 de março de 2020, o Ministério da Educação estabeleceu no seu âmbito medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), em que determinou o trabalho remoto para as pessoas inseridas no grupo de risco e autorizou esta modalidade de trabalho aos demais servidores. De forma mais abrangente, a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020 (bem como suas alterações dadas pelas INs nº 20, 21, 27 e 35/2020), do Ministério da Economia, dispôs sobre o teletrabalho a um âmbito maior, aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, além de estabelecer medidas de proteção para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19).

Quando foi declarada a pandemia pela OMS, uma das primeiras ações realizadas pela UFPA foi a criação de um Grupo de Trabalho (GT) sobre o novo coronavírus, por meio da Portaria 1.140/2020. Composto por pesquisadores de diversas áreas, como saúde, administração, comunicação, gestores de ensino, pesquisa e extensão, além de dirigentes de unidades, *campi* e representação estudantil, o GT foi responsável por analisar o cenário da epidemia no Brasil e no estado, bem como fazer recomendações à comunidade universitária (UFPA, 2021).

A administração superior da UFPA, com base nos estudos do GT, determinou, por intermédio do Boletim GT, de 19 de março de 2020, a suspensão de todas as atividades presenciais em todos os *campi*. Posteriormente, a partir da Instrução

Normativa 21/2020 do Ministério da Economia, o qual instituiu o trabalho remoto com o objetivo de manter o funcionamento das atividades na Administração Pública Federal, o Conselho Superior Universitário (CONSUN) da UFPA, por meio da Portaria nº 1206, de 08 de abril de 2020 (Anexo A), estabeleceu a adoção de jornada laboral somente em regime de teletrabalho no âmbito da UFPA.

Assim, todas as atividades presenciais foram suspensas, inclusive as solenidades de colação de grau por parte da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEG), pelo tempo de duração da situação de emergência de saúde pública. Apenas os Hospitais Universitários Betina Ferro e Barros Barreto ficaram com suas atividades presenciais em pleno funcionamento, inclusive com o atendimento a infectados pelo vírus da COVID-19, além de outros setores cujas atividades são essenciais (MEDEIROS *et al.*, 2021).

A Portaria nº 1206, de 08 de abril de 2020, incumbiu ao gestor de cada unidade a responsabilidade pela elaboração e pelo gerenciamento do teletrabalho. O gerenciamento do teletrabalho deveria ser feito por meio do Plano de Trabalho, que consistia na ferramenta para registro das atividades dos servidores, bem como as metas a serem alcançadas. Alguns integrantes das equipes das subunidades seriam responsáveis por apresentar um relatório sobre a execução do plano. Cabia à chefia imediata dos servidores registrar, no Plano de Trabalho Individual, as informações quanto à execução ou não das atividades remotas. Todas as informações, incluindo a impossibilidade de exercer o teletrabalho pela natureza da função, deveriam ser registradas no referido plano individual (UFPA, 2020c).

Em maio de 2020, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) aprovou a suspensão do calendário acadêmico por tempo indeterminado e, em agosto, o CONSEPE, por meio da Resolução nº 5.294, de 21 de agosto de 2020, aprovou, de forma excepcional e temporária, o Ensino Remoto Emergencial (ERE) em diferentes níveis de ensino para os cursos ofertados pela Universidade Federal do Pará. Dessa forma, foi implantado o ERE na UFPA, de forma horizontalizada, sem muito planejamento e diálogo com toda a comunidade acadêmica, tudo em prol do funcionamento das atividades, sem a devida preocupação com a qualidade desse trabalho, sobrecarregando docentes que, muitas vezes, apresentaram dificuldades para lidar com essa nova habilidade, além dos custos operacionais para a realização do teletrabalho e do prejuízo ao aprendizado de muitos discentes.

Os TAEs, embora, em sua grande maioria, já realizassem suas atividades laborais utilizando-se das TICs, também não tiveram planejamento adequado para desempenharem suas funções no ambiente doméstico. Ressalta-se, no entanto, que o impacto maior foi para aqueles que são a razão de ser das instituições de ensino, os discentes. A esse respeito, Medeiros *et al.* (2021, p. 58) expõem sobre o ERE na UFPA:

O Ensino Remoto Emergencial foi apresentado aos educadores, docentes, estudantes e à sociedade, em geral, como uma estratégia para aproximar docentes e estudantes com objetivo de mitigar os impactos da suspensão das aulas em razão da pandemia do coronavírus, que gerou a Covid-19. Nesse cenário, o ERE veio sob o discurso de que todas(os) as(os) estudantes seriam incluídos, que haveria suporte tecnológico para que o alunado mais carente pudesse acompanhar as aulas remotas. Porém, o que se observou foi o agravamento da desigualdade social que trouxe à tona a ineficácia da proposta, desvelando-se a exclusão de um contingente significativo de alunas(os) que vivem em locais em que a internet não chega ou quando chega é deficitária; não têm computador, nem celulares com configurações adequadas que lhes permitam acesso às plataformas digitais.

Apesar disso, é importante mencionar a importância da Universidade Federal do Pará, que consiste na maior instituição de ensino da Região Norte do país, presente em vários municípios paraenses, em 12 *Campi* (nas mesorregiões do Marajó, na Região Metropolitana de Belém, no Nordeste paraense e nas microrregiões de Altamira e de Tucuruí). Essa grandeza também se traduz nas muitas ações desenvolvidas pela instituição neste contexto pandêmico tão difícil e caótico.

Em razão da pandemia e da adoção do sistema de Ensino Remoto Emergencial (ERE), a UFPA implementou dois auxílios emergenciais de apoio à inclusão digital, destinados a alunos de cursos presenciais de educação básica, graduação e pós-graduação *stricto sensu* em situação de vulnerabilidade socioeconômica, com o objetivo de assegurar aos estudantes o acesso às aulas *on-line*. O primeiro auxílio foi voltado para o fornecimento de pacotes de dados móveis; e o segundo, destinado à aquisição de equipamentos (notebook, desktop etc.) que possibilitassem o acesso à internet. Além desses, outro auxílio concedido pela instituição foi o auxílio emergencial alimentação para estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, disponibilizado enquanto durasse a suspensão das atividades presenciais nos *campi* e nos restaurantes universitários (UFPA, 2021).

A UFPA também realizou outras atividades de apoio à população, a órgãos governamentais e à própria comunidade universitária, destacando-se a atuação do

Instituto de Ciências Biológicas (ICB), que realizou exames diagnósticos da Covid-19, sendo retaguarda do Laboratório Central do Estado do Pará (Lacen). Outras ações também foram desempenhadas pela universidade para atendimento da população, como produção de viseiras, de EPIs para os hospitais universitários e para doação à sociedade; produção de álcool em gel 70%, além da campanha “UFPA contra a fome”, que arrecadou cestas básicas para serem destinadas a famílias de baixa renda.

A instituição também implementou o projeto “Clínica Psicológica Virtual: atendimento psicológico na pandemia de COVID-19”, que consistia em projeto emergencial com o objetivo de oferecer apoio psicológico a pessoas da comunidade acadêmica da UFPA e à população paraense, nos contextos mais críticos da pandemia de COVID-19. O atendimento durou 18 meses, com início em abril de 2020 e término em outubro de 2021, e atendeu cerca de 1.250 pessoas, das quais 1.083 pertenciam à população em geral e 167, a estudantes.

Uma rede de laboratórios do ICB, composta pelos Laboratórios de Genética Humana e Médica, de Imunodermatologia, de Análises Clínicas e o Laboratório Didático de Biotecnologia, desenvolveu o projeto “Identificação de RNA viral do SARS-CoV-2 por RT-PCR em profissionais da UFPA em atividades presenciais de risco para a COVID-19”. O projeto, além de prestar apoio técnico e científico ao serviço público de vigilância sanitária do estado do Pará, ainda atuou na realização de testes de RT-PCR em servidores docentes e técnicos administrativos; contratados das empresas de limpeza e segurança; bolsistas, estagiários e familiares dos indivíduos contaminados, que permaneceram em atividades presenciais, além de contatos familiares dos casos positivos. O teste, considerado o “padrão-ouro” no diagnóstico laboratorial da COVID-19 e realizado na saliva, apresenta resultados de extrema qualidade e reprodutibilidade, em comparação aos protocolos internacionais e do próprio Ministério da Saúde (UFPA, 2021).

Não se pode deixar de mencionar o clima de tristeza que preencheu a UFPA em vários momentos. A universidade teve muitas perdas, houve determinados momentos em que eram divulgadas várias notas de pesar, muitas vezes em um único dia. Portanto, a instituição vivia um processo de luto coletivo, sem contar o luto individual, pelo qual muitos passaram. Decorrido um ano após a suspensão das atividades presenciais na universidade, o reitor da UFPA, professor Emmanuel Zagury Tourinho, decretou, por meio de portaria, em 22 de março de 2021, luto oficial de 3 dias em memória dos membros e familiares da comunidade acadêmica, assim como

dos milhares de brasileiros que faleceram em decorrência da COVID-19, e assim declarou:

Em um ano de pandemia, tivemos que nos despedir de muitas pessoas queridas e que contribuíram de maneira significativa com a Universidade e com a sociedade paraense. Estamos vivendo uma verdadeira tragédia humanitária no país. É ainda mais triste saber que muitas vidas poderiam estar sendo poupadas se a ciência não estivesse sendo negligenciada. Nossa comunidade está de luto. Que este gesto da Instituição demonstre nosso profundo pesar por tantas vidas perdidas e conforte todos os familiares e amigos de vítimas da Covid-19 (TOURINHO, 2021).

Diante desta circunstância, a instituição também procurou fornecer algum tipo de suporte aos alunos e servidores. Além do apoio prestado pela Clínica Psicológica Virtual, como mencionado anteriormente, a UFPA também realizou rodas de conversa com o objetivo de oferecer acolhimento para os estudantes universitários enlutados. A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) realizou ações como seminários, com o objetivo de abordar o luto na pandemia da COVID-19, de modo a auxiliar os servidores a entender os aspectos que envolvem os processos de perda, entre outros.

Além dessas ações voltadas a toda comunidade acadêmica, vale ressaltar que a UFPA, por meio da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV), a qual é composta por 3 coordenadorias, busca promover a saúde integral e segurança do servidor, visando à sua qualidade de vida e à responsabilidade social da instituição, junto à comunidade interna. No quadro 2, são apresentadas as ações de cada coordenadoria.

Quadro 2 – Coordenadorias da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (PROGEP)

Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV)	
Coordenadoria de Assistência Psicossocial (CAPS)	Desenvolver ações de prevenção e melhoria de aspectos psicossociais do servidor, procurando garantir a qualidade de vida do servidor no ambiente institucional.
Coordenadoria de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho (CQVT)	Planejar, gerenciar e desenvolver ações de responsabilidade social, programas e projetos que propiciem a qualidade de vida do servidor e de seus familiares.
Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor (CVSS)	Planejar e gerenciar programas de Medicina preventiva na área ocupacional, pericial e programas de higiene e segurança do trabalho, bem como orientar servidores em questões de saúde e segurança.

Fonte: UFPA (2020c).

O relatório de gestão da UFPA (2021, p. 135), com base no ano de 2020, apresenta alguns desafios para ações futuras:

Além de atingir todas as pessoas e organizações de forma inesperada, a instabilidade provocada pela pandemia de Covid-19 trouxe inúmeras transformações e, ainda, diversas incertezas, em especial, ao nosso país. Apesar do caminho a ser seguido, as mudanças estruturais e comportamentais instituídas pela pandemia forçaram certos desafios às organizações, que vão desde rever a necessidade da presença de todos os servidores nas instalações até o surgimento de metodologias para transformar a educação e tornar o processo de aprendizagem efetivo. Neste contexto, o principal desafio passa a ser preservar o adequado funcionamento das unidades acadêmicas e administrativas, assistindo, da melhor maneira possível, os projetos de ensino, pesquisa e extensão, mesmo em um quadro econômico negativo e de cortes orçamentários, e ainda refinar a gestão orçamentária e financeira, de modo a aprimorar a qualidade e a transparência das contas públicas.

Portanto, dimensionar os impactos advindos do trabalho remoto na vida pessoal e profissional do servidor é muito relevante. Apesar de o retorno das atividades presenciais na UFPA já estar ocorrendo em virtude da vacinação e, conseqüentemente, do baixo número de infectados, internações e de mortes, a pandemia ainda não acabou.

Em dezembro de 2021, por meio da Resolução Nº 5.453, de 14 de dezembro de 2021 (ANEXO B), a UFPA estabeleceu o retorno pleno das atividades acadêmicas presenciais. No entanto, em janeiro de 2022, em virtude do aumento continuado no número de casos de COVID-19, nas semanas anteriores, nos municípios em que a universidade possui campus, a UFPA publicou a Portaria Nº 290/2022 da Reitoria, de 19 de janeiro de 2022, na qual estabeleceu diretrizes para a realização das atividades administrativas e acadêmicas no âmbito da UFPA; entre elas, a adoção do sistema de rodízio para servidores em trabalho presencial nos setores administrativos. Atualmente, a Portaria Nº 817/2022 da Reitoria, de 04 de março de 2022, revogou a portaria anterior (290/2022), deixando em vigor a resolução anterior (5453/2021), na qual é estabelecido o retorno pleno das atividades presenciais.

Vale ressaltar que, na literatura, não há muitas pesquisas em instituições de ensino superior sobre os impactos advindos do teletrabalho na vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Esta produção está se revelando agora, com todos seus percalços, limitações e vieses. Portanto, este estudo tem como objetivo apresentar resultados que contenham informações acerca dos impactos provenientes do teletrabalho na vida dos servidores de uma instituição de ensino, mais

especificamente da UFPA. Acredita-se que os seus resultados poderão trazer contribuições importantes no tocante à temática para a referida instituição.

5 PERCURSO METODOLÓGICO

De acordo com os critérios de classificação das pesquisas abordados por Gil (2010), esta pesquisa classifica-se, quanto à sua finalidade, como aplicada, uma vez que deseja gerar conhecimentos voltados à aplicação em uma situação prática. Assim, acredita-se que os resultados proporcionarão um entendimento acerca da temática do teletrabalho na instituição, considerando o contexto de pandemia em que ela foi inserida.

Quanto aos seus objetivos, a pesquisa se caracteriza como descritiva e exploratória. Descritiva porque pretende apresentar as características de determinada população, ou seja, os TAEs do cargo de Assistente em Administração, por meio da análise dos impactos da modalidade de teletrabalho sobre a vida pessoal e profissional dos referidos servidores da UFPA. O estudo é exploratório em razão de almejar revelar mais informações sobre o assunto investigado (GIL, 2010). A temática de realização do teletrabalho, tanto em organizações privadas quanto públicas, era incipiente antes da pandemia da COVID-19, e se desenvolveu de maneira intensa a partir do início da pandemia. Portanto, não existiam muitos estudos que abordassem a temática nas Instituições de Ensino Superior, bem como sobre os impactos do teletrabalho para os servidores dessas instituições, por isso, a relevância e importância deste estudo na UFPA.

As pesquisas exploratórias e descritivas, conforme aponta Gil (2008), são usualmente utilizadas nas pesquisas sociais com atuação prática, pois visam à identificação, ao registro e à análise de características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno.

A presente pesquisa utilizou três técnicas de pesquisa. A primeira consiste na pesquisa bibliográfica, realizada por meio da utilização de artigos científicos, livros, dissertações e teses, bem como sites de instituições e organizações (como universidades, centros de pesquisa, ministérios, OIT, OMS) voltadas para educação e pesquisa, cujo conteúdo abordasse a temática do teletrabalho, seu conceito, os impactos desta modalidade de trabalho na vida pessoal, profissional e na saúde dos trabalhadores; a qualidade de vida e a saúde do trabalhador, além do teletrabalho na conjuntura da administração pública, incluindo as IES.

A segunda técnica de pesquisa empregada foi a pesquisa documental, que utiliza informações de fontes primárias como fonte de dados, ou seja, que não

receberam nenhum tratamento analítico (MARCONI; LAKATOS, 2019). Tal pesquisa foi realizada por meio da utilização de leis, relacionadas à legislação trabalhista, além de documentos, regimentos e resoluções internos à UFPA.

A terceira técnica de pesquisa utilizada neste trabalho foi a pesquisa de campo, realizada por meio da coleta de dados mediante aplicação de questionário. Em relação aos levantamentos, conforme aponta Gil (2010, p. 35), “caracterizam-se pela interrogação direta de pessoas cujo comportamento deseja-se conhecer”. O referido autor afirma que fundamentalmente busca-se informações de um grupo significativo de pessoas acerca do problema para, posteriormente, obter as conclusões de acordo com os dados coletados, por meio de análise quantitativa (GIL, 2008).

Este estudo teve como lócus a Universidade Federal do Pará (UFPA), campus Belém, e envolveu a interrogação direta dos Técnicos Administrativos em Educação, exclusivamente do cargo de Assistente em Administração, por meio da aplicação de questionários.

Em relação à questão ética da pesquisa, apresenta-se uma breve justificativa sobre a não submissão deste estudo ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFPA. Amorim *et al.* (2019), ao apresentarem um documento que trata de ética e pesquisa em educação no âmbito da ANPED (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação), colocam em debate a questão da ética na pesquisa em educação, contemplando as diversidades epistemológicas e metodológicas relacionadas à área da educação, visando ao fortalecimento do movimento feito dentro das outras áreas das Ciências Humanas e Sociais (CHS) pela criação de um sistema próprio de revisão ética, que esteja fora da área da saúde.

No Brasil, a revisão ética das pesquisas envolvendo seres humanos é feita pelo sistema CEP/CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa) e compete a este conselho, que está ligado ao Conselho Nacional de Saúde (CNS), a aprovação das legislações referentes à ética em pesquisa e do processo de revisão ética. Em 2012, com a aprovação do Resolução CNS Nº 466, foi criada a Plataforma Brasil, sistema oficial de lançamento de pesquisas para análise e monitoramento pelo Sistema CEP/CONEP.

Amorim *et al.* (2019), ao citarem Duarte (2017), informam que diversas associações dentro da área das CHS, como a Associação Brasileira de Antropologia (ABA), vêm, ao longo dos últimos anos, apresentando críticas e reclamações acerca

do sistema uniforme de revisão ética, por se fundamentar em princípios da área da Saúde e não contemplar as especificidades das CHS, e que outras associações têm debatido de forma mais sistemática questões éticas em pesquisa e se posicionado contrárias ao Sistema CEP/CONEP.

Inclusive, iniciativa no sentido de propor a criação de outro sistema de avaliação da ética nas CHS já foi feita. Em 2013, a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS) apresentou ao Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) a proposta de criação de outro sistema de avaliação da ética nas CHS. Todavia, embora tenha sido bem recebida, não foi viabilizada pela resistência do Ministério da Saúde (DUARTE, 2017 *apud* AMORIM *et al.*, 2019)

Mainardes e Cury (2019), ao apresentarem os princípios gerais que têm fundamentado os códigos de ética e os documentos de diretrizes éticas na pesquisa, primeiramente informam que, em alguns países, como o Canadá, há diretrizes específicas para a área de saúde e para a pesquisa em Ciências Sociais e Humanidades. No entanto, os autores apontam que, no Brasil, todas as normas e diretrizes envolvendo tanto pesquisas biomédicas quanto pesquisas das Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas (CHSSA) são feitas pela CONEP, ligadas ao Ministério da Saúde, ainda que haja uma luta antiga por uma regulação específica para avaliação ética das CHSSA.

Os referidos autores defendem que a ANPED, junto à representação de outras entidades e associações, tem potencial para definir princípios e padrões éticos para as pesquisas em educação, e apontam os seguintes princípios gerais que devem nortear as pesquisas em educação (MAINARDES; CURY, 2019, p. 27):

- a) todas as pesquisas que envolvam seres humanos devem ter como princípio fundante a dignidade da pessoa humana. Isso implica no respeito aos participantes, consentimento, avaliação cuidadosa de potenciais riscos aos participantes, compromisso com o benefício individual, social e coletivo das pesquisas;
- b) respeito aos direitos humanos e à autonomia da vontade;
- c) emprego de padrões elevados de pesquisa, integridade, honestidade, transparência e verdade;
- d) defesa dos valores democráticos, da justiça e da equidade; e
- e) responsabilidade social.

Portanto, considerando todos os fatos acima mencionados em relação à questão ética da pesquisa, dispõe-se que este referido estudo está de acordo com os

princípios éticos norteadores das pesquisas em educação e, tendo em vista a predominância de pesquisadores da área da saúde nos CEPs, o que acarreta muitas vezes a não compreensão das pesquisas em CHS, dificultando a aprovação de projetos dessas áreas, considerando ainda a demora na apreciação dos projetos (de 30 a 60 dias no CEP da UFPA) e, por fim, a pouca periodicidade na realização das reuniões (uma vez ao mês) e o pouco tempo para realização desta pesquisa, não se tornou viável a submissão deste estudo ao comitê de ética da UFPA.

Este trabalho não deixou de considerar os princípios éticos que envolvem uma pesquisa acadêmica, principalmente os relacionados aos respondentes desta pesquisa, cujos dados são sigilosos e não identificados. Enfatiza-se, ainda, o respeito aos participantes, à autonomia da vontade, ao consentimento e à livre escolha para permanecer ou desistir como participante da pesquisa, a qualquer tempo. Portanto, reitera-se o compromisso ético deste estudo sobretudo para com seus participantes e para com a comunidade acadêmica.

Após o levantamento bibliográfico que embasou e norteou a pesquisa, foi feito o levantamento das informações em documentos da instituição acerca da implantação do teletrabalho na UFPA, bem como a análise e avaliação dos cargos TAEs para definição do público-alvo. Primeiramente, após o recebimento dos nomes e locais de lotação dos TAEs, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, analisou-se que cada local de lotação do campus Belém tem a sua especificidade laboral, contendo cargos mais predominantes do que outros.

Por exemplo, o Instituto de Ciências Biológicas é o instituto em que há mais servidores TAEs do cargo de Técnico de Laboratório, que, pela própria natureza da função, não desempenharam trabalho remoto no período da pandemia, da mesma forma que, entre os Institutos, o de Ciências da Saúde é o que possui mais servidores dos cargos da área da saúde (médicos, enfermeiros, odontólogos, entre outros) e, assim, dependendo da finalidade e missão institucional de cada setor, há a predominância de determinados cargos TAEs.

Logo, diante da dificuldade de escolha e análise de quais cargos, entre os TAEs da UFPA, desenvolveram teletrabalho, da dificuldade na análise das respostas em razão da variabilidade dos cargos e, por fim, diante das limitações derivadas do contexto pandêmico, optou-se pela escolha de um único cargo como população-alvo: o de Assistente em Administração.

A escolha desse cargo ocorreu entre vários motivos, porque é um cargo transversal, existente em todos os espaços e locais da universidade; também porque é, entre todos os cargos TAEs, o com maior número de servidores; devido ainda à inviabilidade de aplicar a todos os cargos TAEs, em virtude da dificuldade em eleger alguns cargos em detrimento de outros dentro do universo de 99 cargos ocupados da carreira TAE nos três níveis de classificação. Portanto, chegou-se à conclusão que o cargo de Assistente em Administração seria a melhor escolha, visto também que os servidores do referido cargo desempenham funções afins, geralmente atividades acadêmicas e/ou administrativas. Tal estratégia adotada não compromete a pesquisa, ao contrário, reforça a necessária habilidade para transpor as adversidades no campo da pesquisa.

Referente ao instrumento de pesquisa, foi constituído de um questionário semiestruturado (Apêndice A), composto por duas partes: a primeira referente aos dados de perfil do participante, ou seja, dados sociodemográficos, e a segunda relacionada aos dados do teletrabalho no contexto familiar, desempenho profissional, saúde e qualidade de vida do servidor, na qual constavam vinte e oito afirmativas utilizando a escala *likert*, em que o participante assinalou uma das alternativas de acordo com o seu grau de concordância: Concordo totalmente; Concordo; Não concordo nem discordo; Discordo; Discordo totalmente.

A elaboração do questionário para os servidores TAEs da UFPA ocorreu com base nas pesquisas bibliográficas relacionadas à temática do teletrabalho e seus impactos na vida pessoal, profissional dos trabalhadores, bem como aspectos relacionados à saúde e qualidade de vida. Conforme apontam Marconi e Lakatos (2019), o questionário consiste em instrumento de coleta de dados, composto por várias perguntas que devem ser respondidas pelo respondente sem a necessidade da presença do entrevistador.

O questionário foi elaborado e submetido por meio do instrumento Google Formulários, plataforma *on-line* que permite a construção de questionário com compartilhamento em rede por meio de e-mails. Antes de ser encaminhado o questionário, foi testado e validado e, após a realização da qualificação do referido trabalho e da sugestão da banca avaliadora, foram incluídas duas questões ao questionário, uma relacionada à acessibilidade aos serviços de apoio psicológico disponíveis ao servidor na instituição, e outra relacionada ao registro de horas de trabalho.

Foi incluído ainda o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual constam informações claras acerca do objetivo do trabalho, bem como os riscos advindos da disponibilização das informações, especialmente por se tratar de pesquisa “*on-line*”, como o risco de vazamento de dados em virtude de falhas técnicas. Por isso, o referido termo deixa expresso claramente ao participante a possibilidade de interromper a participação dele na pesquisa a qualquer tempo e sem nenhum prejuízo ou constrangimento, conforme Apêndice B.

Após a finalização do questionário, com a inclusão das duas questões e do TCLE, foram encaminhados e-mails e mensagens via aplicativo WhatsApp (estas para alguns servidores, cujo contato a pesquisadora possuía) para servidores do cargo de Assistente em Administração, lotados no campus Belém, mais especificamente na Reitoria, nas Pró-Reitorias, nos Institutos e Núcleos, conforme quadro 3. A escolha desses locais ocorreu em virtude de serem unidades administrativas e acadêmicas da instituição e pelo entendimento de que os servidores do cargo de assistente em administração lotados nesses locais realizou teletrabalho.

A Reitoria é integrada pelo Reitor, pelo Vice-Reitor, pela Secretaria Geral, pela Secretaria dos Órgãos Deliberativos Superiores, pela Ouvidoria-Geral e pelas Assessorias Especiais. As Pró-Reitorias são unidades executivas da Administração Superior da UFPA diretamente subordinadas ao Reitor e encarregadas dos seguintes assuntos: Ensino de Graduação, Pesquisa e Pós-Graduação, Extensão, Relações Internacionais, Planejamento e Desenvolvimento Institucional, Administração e Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PDI 2016- 2025).

As Unidades Acadêmicas, por sua vez, são órgãos interdisciplinares que realizam atividades de ensino, pesquisa e extensão, oferecendo cursos regulares de graduação e/ou de pós-graduação que resultem na concessão de diplomas ou certificados acadêmicos. As Unidades Acadêmicas são compostas pelos Institutos e Núcleos.

Quadro 3 – Reitoria, Pró-Reitorias e Unidades acadêmicas da UFPA – Campus Belém

REITORIA / PRÓ-REITORIAS	UNIDADES ACADÊMICAS
Reitoria	ICA Ciências da Arte
Vice-reitoria	ICB Ciências Biológicas
Sege	ICED Ciências Educação
Ouvidoria	ICEN Exatas e Naturais
Assessorias Especiais	ICJ Ciências Jurídicas
PROAD	ICS Ciências da Saúde
PROEG	ICSA Sociais Aplicadas
PROPESP	IFCH Filosofia e Humanas
PROEX	IG Geociências
PROINTER	ILC Letras Comunicação
PROGEP	ITEC Tecnologia
PROPLAN	IEMCI Edu. Matemática
	NAEA Est. Amazônicos
	INEAF Agricultura Familiar
	NEAP Ecologia Aquática
	NEB Educação Básica
	NMT Medicina Tropical
	NPO Oncologia
	NTPC Comportamento
	NUMA Meio Ambiente

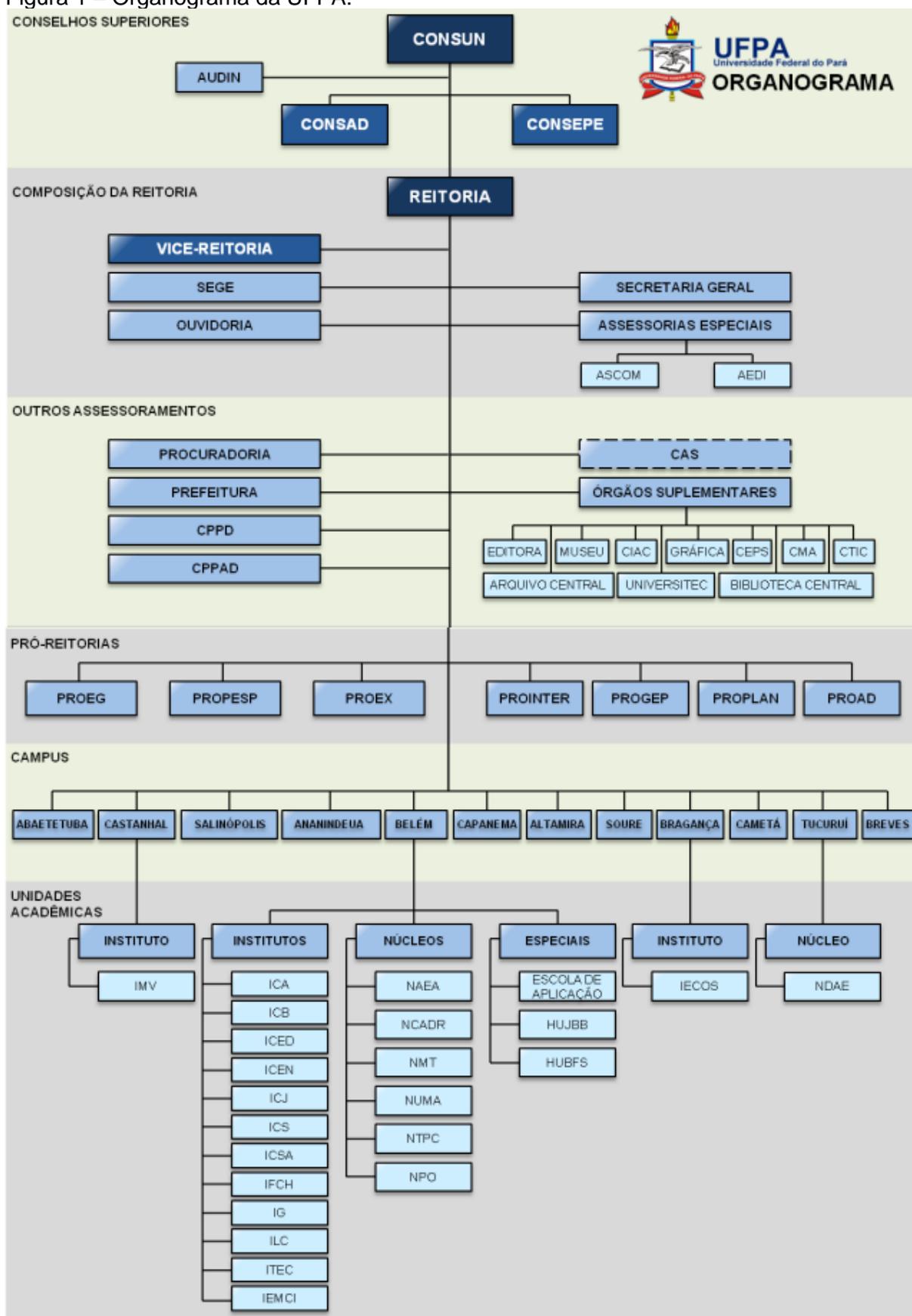
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Apesar de terem sido encaminhados exclusivamente aos Assistentes em Administração, alguns servidores de outros cargos que trabalham nos locais mencionados responderam ao questionário, bem como alguns poucos respondentes do cargo de assistente e não assistente de outros setores, como CTIC (Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação) e CEPS (Centro de Processos Seletivos), também responderam. Estes, de acordo com o organograma da UFPA, compõem órgãos suplementares, vinculados a outros assessoramentos dentro do organograma da UFPA, conforme Figura 1. O acesso ao questionário por outros servidores de outros cargos e setores ocorreu devido ao encaminhamento pelos servidores (público-alvo) que receberam e responderam ao questionário.

Para este estudo, não foi possível utilizar os questionários encaminhados por servidores de outros cargos, bem como de outras unidades³, por não fazerem parte dos locais e/ou cargos pesquisados. Por isso, foram analisados apenas os dados dos respondentes do cargo de Assistente em Administração das unidades acadêmicas e administrativas, conforme Quadro 3.

³ Deseja-se agradecer aos técnicos que responderam, mas não foram incluídos, em virtude de não fazerem parte dos locais ou cargos pesquisados

Figura 1 – Organograma da UFPA.



Fonte: PDI-UFPA (2016-2025).

A população ou universo é definido como conjunto de elementos que possuem determinadas características comuns (GIL, 2008). Portanto, ao delimitar o cargo e selecionar os locais voltados para atividades laborais, como os Institutos, os Núcleos e os setores Administrativos das Pró-Reitorias e Reitoria, excluindo-se assim alguns setores do campus Belém, como a Escola de Aplicação e os Hospitais, por entender que talvez a maioria dos servidores lotados nesses locais não desenvolveu teletrabalho, chegou-se à população de 420 servidores TAEs.

O encaminhamento dos questionários foi feito pela plataforma *Google Forms* para cerca de 420 endereços de e-mails, no período de 07 de fevereiro a 07 de março de 2022. Destes, houve uma taxa de retorno de 9,3% (39 e-mails de servidores que estavam de férias ou que o e-mail estava errado, e houve uma resposta de um servidor que respondeu que não havia realizado teletrabalho em nenhum momento durante todo o período da pandemia, ressaltando que trabalhou presencialmente até no período mais crítico da pandemia).

O universo de respondentes foi de 24,3%, ou seja, 102 servidores do cargo de Assistente em Administração, além de mais 15 respondentes que não eram do referido cargo. Embora tenham sido encaminhados vários e-mails, 279 servidores não responderam. Ressalta-se que, no período da pesquisa, a universidade havia adotado o regime de rodízio⁴ para servidores em trabalho presencial, em virtude do aumento continuado no número de casos de COVID-19. Esse contexto também dificultou a busca por maior número de respondentes de forma presencial, visto que muitos setores se encontravam apenas em trabalho remoto.

O método de amostragem foi não probabilístico por conveniência ou não intencional, ou seja, os respondentes são selecionados porque estão acessíveis e não porque foram selecionados por algum critério estatístico. Geralmente, é solicitado que as pessoas voluntariamente respondam a um questionário ou testem um produto.

Conforme aponta Gil (2010), o processo de análise dos dados envolve diversos procedimentos, entre eles, a codificação das respostas, a tabulação dos dados e cálculos estatísticos. A interpretação dos dados pode ocorrer junto à análise ou após. A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados para que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto na investigação; já na interpretação, procura-se o sentido mais amplo das respostas (GIL, 2008).

⁴ Portaria N° 290/2022 – Reitoria/UFPA.

Assim, após a coleta dos dados, foi realizada a elaboração destes, composta pela seleção dos dados e da disposição em uma planilha. Após a seleção, foi feita a tabulação, que consiste na disposição dos dados em tabelas, a fim de possibilitar melhor visualização das informações obtidas.

Uma vez obtidos os dados e resultados, foram feitas a análise e a interpretação dos dados. A análise foi realizada através da estatística descritiva, primeiro por meio da análise do perfil dos participantes; depois, foram realizadas as análises descritivas das respostas de acordo com o percentual de concordância ou discordância das afirmativas apresentadas. Gil (2008) informa que este procedimento possibilita: caracterizar o que é típico no grupo; indicar a variabilidade dos indivíduos no grupo; e verificar como os indivíduos se distribuem em relação a determinadas variáveis. Referente à interpretação, buscou-se realizá-la por meio da correlação com o referencial teórico abordado.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Por meio da estatística descritiva, foi realizada a análise quantitativa dos dados. Foram observadas as informações sociodemográficas dos 102 respondentes, bem como as afirmações do questionário, contendo a avaliação acerca dos impactos para o servidor durante o desenvolvimento do trabalho remoto na UFPA.

De acordo com os dados coletados, conforme consta na tabela 1, verificou-se que, dos 102 servidores do cargo de Assistente em Administração, 57 são mulheres e 45 são homens. Referente à faixa etária, o maior percentual, 46 (45,1%), encontra-se na faixa dos 36 e 42 anos, seguidos pela faixa dos 27 a 35 anos (28,4%). Mais da metade dos participantes são casados ou estão em união estável (52%); a maioria (17) dos respondentes trabalha no ICB (conforme gráfico 1), seguido por servidores que trabalham na PROGEP (11).

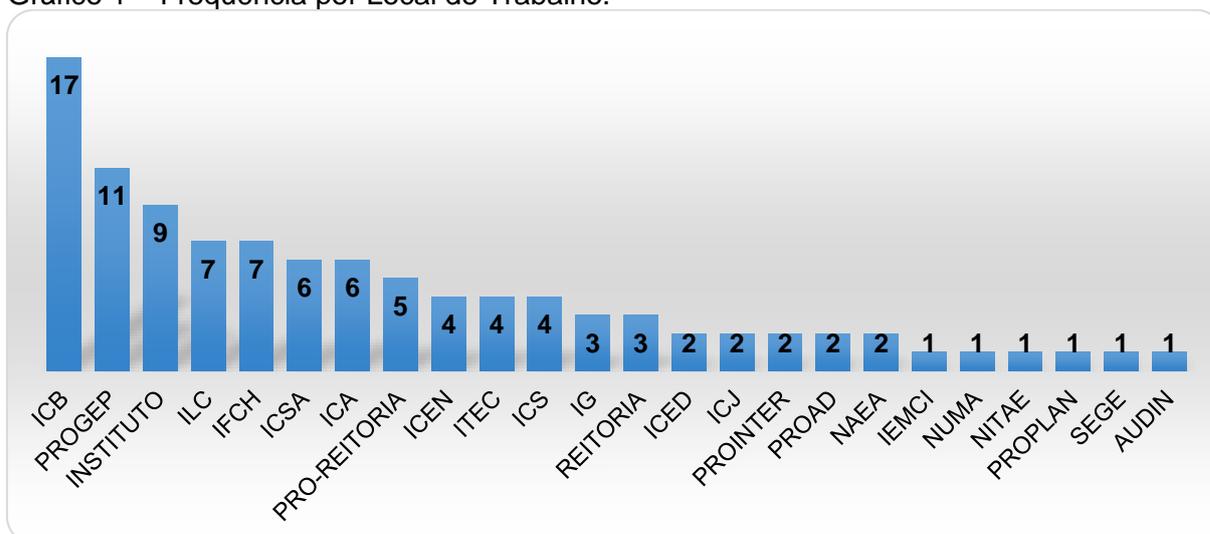
No que se refere à escolaridade, 75,4% possuem pós-graduação, incluindo especialização, mestrado e doutorado. Em relação ao tempo de serviço na UFPA, 43 (42,2%) servidores possuem entre 05 e 10 anos trabalhando na instituição. Do total de respondentes, a maioria tem filhos (aproximadamente 58%) e, destes, cerca de 60% possuem filhos crianças, menores de 10 anos.

Tabela 1 – Perfil dos Participantes.

Variável	Frequência Absoluta	Percentual
Gênero		
Feminino	57	55,9%
Masculino	45	44,1%
Faixa Etária		
27 a 35 anos	29	28,4%
36 a 42 anos	46	45,1%
43 a 50 anos	6	5,9%
51 a 59 anos	13	12,7%
60 a 67 anos	8	7,8%
Estado Civil		
Casada (o) ou união estável	53	52,0%
Solteira (o)	41	40,2%
Divorciada (o)	6	5,9%
Viúva (o)	1	1,0%
Variável	Frequência Absoluta	Percentual
Estado Civil		
Sem informação	1	1,0%
Escolaridade		
Especialização	44	43,1%
Mestrado	29	28,4%
Graduação Completa	18	17,6%
Graduação Incompleta	5	4,9%
Doutorado	4	3,9%
Médio Completo	2	2,0%
Tempo de serviço		
Entre 5 e 10 anos	43	42,2%
Menos de 5 anos	27	26,5%
Entre 11 e 17 anos	17	16,7%
Mais de 24 anos	15	14,7%
Filhos		
Com filhos	59	57,8%
Sem Filhos	43	42,2%
Idade dos filhos		
Menores de 5	18	32,1%
Entre 6 e 10 anos	16	28,6%
Entre 11 e 19 anos	14	25,0%
Maiores de 20 anos	8	14,3%

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Gráfico 1 – Frequência por Local de Trabalho.



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Nas Tabelas 2, 3 e 4, são apresentados os percentuais de concordância e discordância das afirmativas relativas aos impactos do teletrabalho na vida dos servidores, e, para efeito de melhor compreensão, as afirmativas foram agrupadas de acordo com critérios relacionados a uma mesma categoria. As afirmativas relacionadas a aspectos pessoais, familiares e domésticos foram agrupadas na Tabela 2; as questões relacionadas a aspectos profissionais foram reunidas na Tabela 3; e as afirmativas relacionadas à saúde e qualidade de vida constam na Tabela 4. Para efeito de análise, foram somados os resultados das alternativas “concordo” e “concordo totalmente”, assim como “discordo” e “discordo totalmente”.

Considerando o período de trabalho remoto, realizado pelos servidores, no que se refere ao desenvolvimento das atividades laborais no ambiente doméstico, conforme apresentado na Tabela 2, para a maioria (73,5%) dos servidores, um dos maiores benefícios do trabalho remoto é a flexibilidade de horários, o que corrobora os estudos de Rocha e Amador (2018), bem como de Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), que apontam a flexibilidade de horários como um dos benefícios mais propagados pelo trabalho remoto.

Tabela 2 – Avaliação dos servidores sobre os impactos do teletrabalho (aspectos pessoais, familiares e domésticos).

Item	Afirmações para teletrabalhadores	Discordo fortemente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
03	Um dos maiores benefícios do trabalho remoto é a flexibilidade de horários	6,9%	10,8%	8,8%	39,2%	34,3%
08	Há conflito entre trabalho e vida familiar	16,7%	24,5%	17,6%	30,4%	10,8%
09	Tenho maior interação com a família	3,9%	9,8%	16,7%	44,1%	25,5%
17	A realização do teletrabalho no meu ambiente doméstico não ocasionou impactos	10,8%	43,1%	16,7%	19,6%	9,8%
26	Tive grandes impactos no meu ambiente doméstico em virtude do teletrabalho	13,8%	38,2%	15,7%	29,4%	2,9%

Fonte: Pesquisa de campo (2022).

A maioria, cerca de 53,9%, dos respondentes admite que a realização do teletrabalho causou impactos no ambiente doméstico. Os dados relacionados à questão “A realização do teletrabalho no meu ambiente doméstico não ocasionou impactos” apontam que 57,9% das mulheres e 48,9% dos homens discordam da afirmativa, como consta no gráfico 2, revelando que o teletrabalho ocasionou impactos. No entanto, para 53 (52%) servidores, esses impactos não foram grandes e, para 33 (32,3%), o teletrabalho ocasionou grandes impactos no ambiente doméstico, em decorrência do teletrabalho, conforme demonstra o gráfico 3.

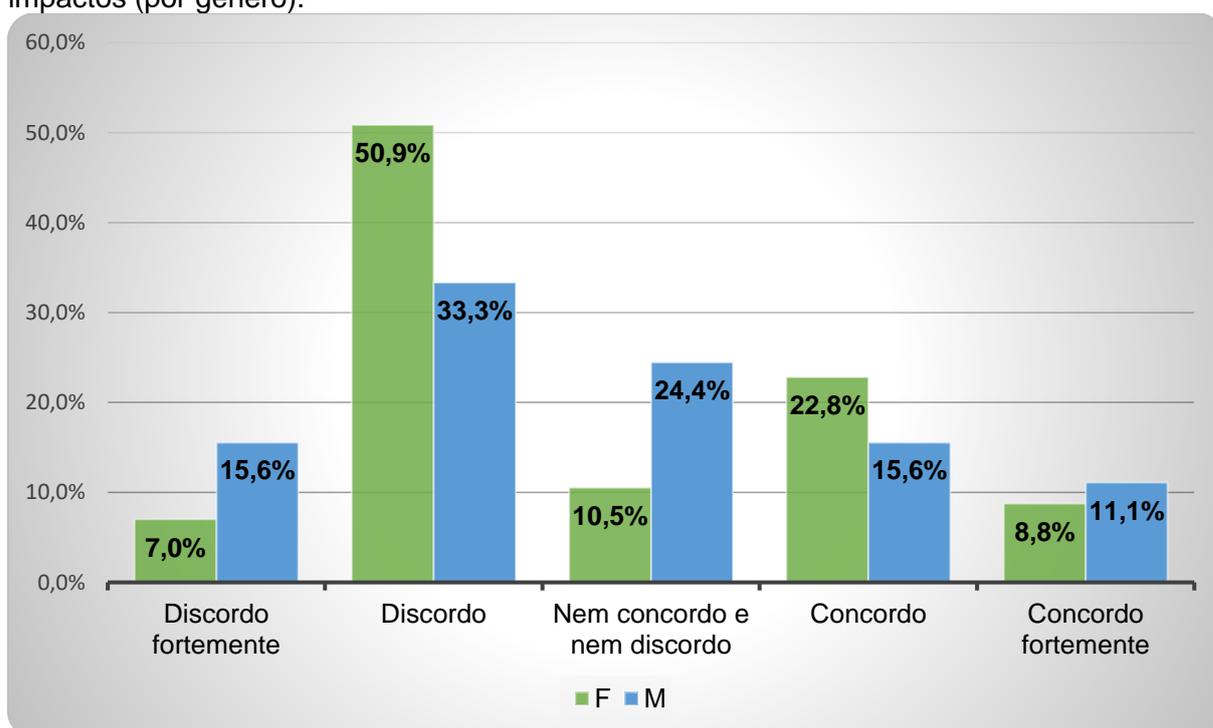
Os resultados acerca dos impactos que o teletrabalho causa no ambiente doméstico corroboram os vários estudos (ROCHA; AMADOR, 2018; ADERADO; ADERADO; LIMA, 2017; FERREIRA; AGUILERA, 2021). No entanto, esses não são percebidos pelos servidores como grandes impactos.

Muitos autores (BARROS; SILVA, 2010; COSTA, 2013; BARBOSA; SOUZA, 2017) expõem grandes impactos gerados no ambiente doméstico. A dificuldade em

conciliar o trabalho com a vida doméstica, o descontrole da carga de trabalho, o direito ao descanso violado e a dificuldade para ter ou montar uma estrutura adequada em casa são alguns exemplos.

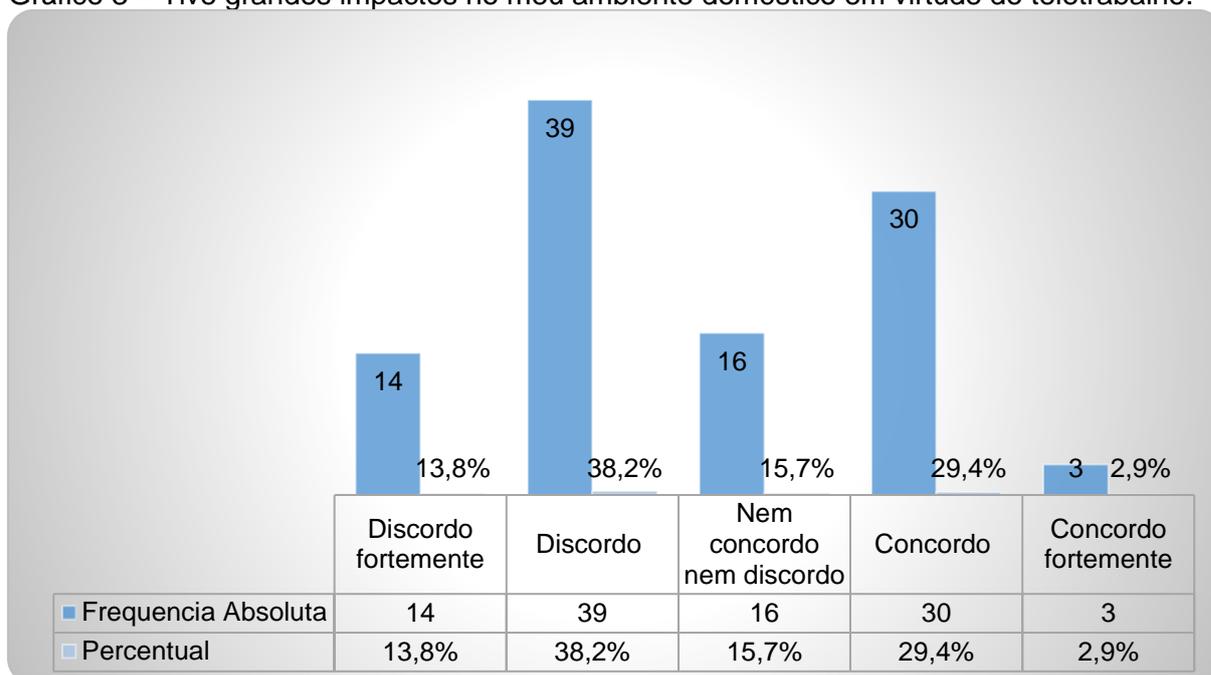
As questões como conciliar trabalho e vida doméstica, bem como dificuldade para montar uma estrutura adequada em casa, foram apontados pela maioria dos servidores, conforme será observado mais adiante. No entanto, infere-se que esses impactos não foram considerados pelos servidores como sendo de grandes repercussões. Acredita-se que esta percepção revela o *fetice* que envolve o teletrabalho, a ideia de que trabalhar no conforto de casa é mais fácil, mais agradável, menos cansativo; além da falsa sensação de liberdade, propagada por Han (2015); e da ilusão de ausência de controle por parte da instituição e/ou da chefia, da suposta autonomia inserida no discurso do “empreendedorismo de si” (COSTA, 2013).

Gráfico 2 – A realização do teletrabalho no meu ambiente doméstico não ocasionou impactos (por gênero).



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Gráfico 3 – Tive grandes impactos no meu ambiente doméstico em virtude do teletrabalho.

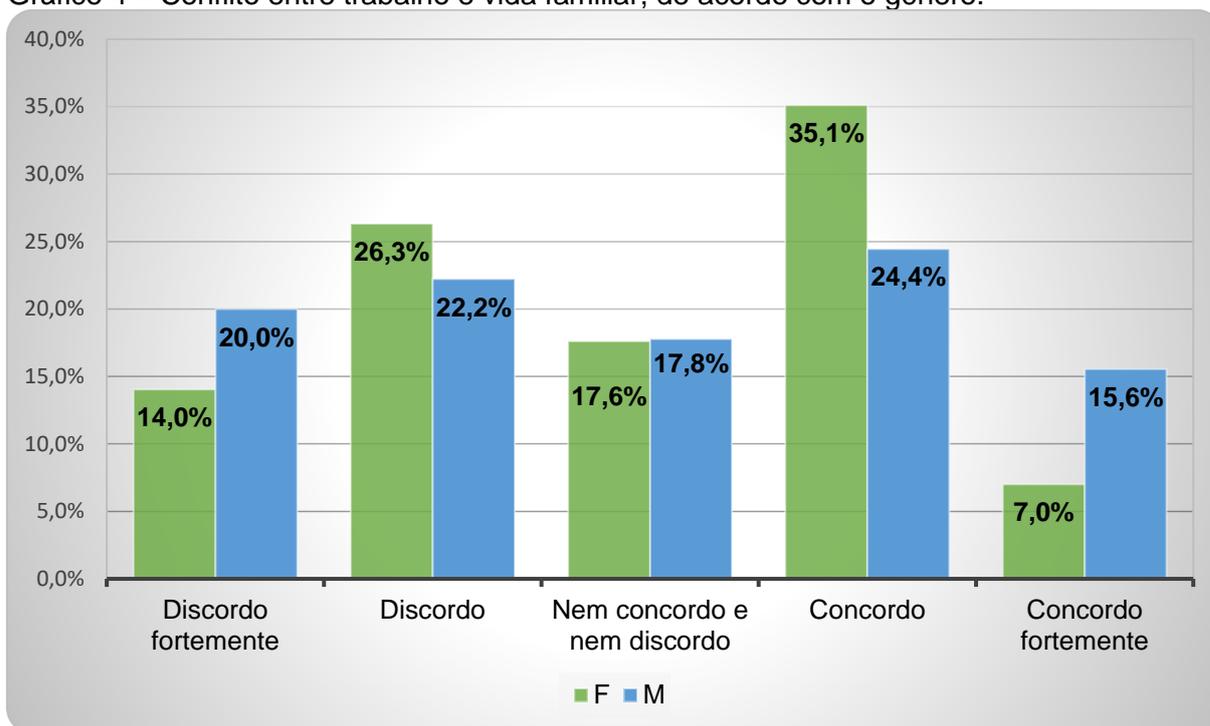


Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Quase 70% dos servidores afirmam que há uma maior interação com a família. Por outro lado, referente à questão “Conflito entre trabalho e vida familiar”, de acordo com o gráfico 4, 42,1% das mulheres e 40% dos homens afirmaram que há conflito entre trabalho e vida familiar, enquanto que, para 40,3% das mulheres e 42,2% dos homens, não há conflito. Os dados revelam que, embora o número entre concordantes e discordantes esteja muito próximo, para a maioria das mulheres, há conflito; e para a maioria dos homens, não há conflito.

Barros e Silva (2010) apontam que uma das maiores desvantagens do teletrabalho consiste em conciliar o trabalho com a vida doméstica. Embora não prevaleça a percepção deste conflito por ampla maioria, boa parte das mulheres aponta este conflito. Provavelmente este resultado, referente à diferença de gênero, está relacionado à sobrecarga da mulher com as tarefas domésticas. Conforme dados do IBGE, as mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens (IBGE, 2019).

Gráfico 4 – Conflito entre trabalho e vida familiar, de acordo com o gênero.



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

A respeito da motivação no trabalho e da produtividade, conforme dados da Tabela 3, cerca de 55% dos respondentes se sente motivado com o teletrabalho e, para 47% dos respondentes, houve aumento da produtividade durante o período do trabalho remoto, o que corrobora os achados de Filardi, Castro e Zanini (2020), que apresentam, nos seus estudos, a produtividade, entre outros, como uma das vantagens apontadas pelo teletrabalho na Administração Pública.

Porém, é importante frisar em que condições esse aumento da produtividade ocorreu, à custa de mais horas trabalhadas; de realização de trabalho em domingos, feriados e no período noturno; de custos significativos para a montagem da estrutura organizacional, entre outros. Houve, por outro lado, o cansaço com a tela, haja vista que todas as relações sociais passavam pelas “telas”, mediadas pelas conexões e plataformas, gerando desgastes de toda ordem e outros desdobramentos de ordem sócioemocional. Conforme os números apresentados, mais de 43% dos servidores não registraram as horas de trabalho e mais de 17% se mostraram indiferente ao controle da sua própria jornada laboral. Outro dado que reforça a quantidade maior de horas trabalhadas está relacionado à realização, de maneira costumeira, das atividades laborais em horários não comerciais, como domingos e feriados: cerca de

54,9% dos respondentes afirmou ter realizado suas tarefas profissionais fora do horário comercial.

Logo, conforme apontam Busnello e Palma (2018), o teletrabalhador acaba produzindo mais e melhor, porém, a custos elevados. Os teletrabalhadores não conseguem perceber aquilo que os referidos autores denominam de “véu da realidade”, pois possuem a visão capturada pela ideologia das aparentes vantagens do teletrabalho, sem perceber o esgotamento físico e mental ao qual são submetidos.

Tabela 3 – Avaliação dos servidores sobre os impactos do teletrabalho (aspectos profissionais).

Item	Afirmções para teletrabalhadores	Discordo fortemente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
02	Precisei montar minha estrutura organizacional para o desenvolvimento do teletrabalho.	2,9%	8,8%	8,8%	53,9%	25,6%
05	Me sinto motivado com o teletrabalho.	7,8%	18,6%	18,6%	27,5%	27,5%
06	Tive aumento de produtividade no teletrabalho.	6,9%	22,5%	23,5%	26,5%	20,6%
Item	Afirmções para teletrabalhadores	Discordo fortemente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
07	Não me adaptei ao teletrabalho.	31,4%	32,4%	10,8%	17,6%	7,8%
10	A cobrança por parte da chefia aumentou.	10,8%	43,1%	22,5%	13,7%	9,9%
12	Comumente realizo atividades laborais em horários não comerciais, como à noite, aos domingos e feriados.	10,8%	17,6%	16,7%	38,2%	16,7%
15	Sinto falta do contato com os meus colegas de trabalho.	5,9%	9,8%	20,6%	43,1%	20,6%
19	Gostei da experiência de trabalhar remotamente.	2,0%	10,8%	17,6%	33,3%	36,3%

20	Prefiro trabalhar presencialmente.	11,8%	27,5%	27,5%	20,6%	12,6%
21	Gostaria de trabalhar de forma híbrida.	6,9%	8,8%	12,7%	29,4%	42,2%
23	Se tiver oportunidade, desejarei trabalhar de forma remota.	8,8%	12,7%	20,6%	26,5%	31,4%
24	Não encontrei dificuldade no desenvolvimento do teletrabalho.	4,9%	30,4%	7,9%	34,3%	22,5%
25	Tive custos significativos na infraestrutura para realização do teletrabalho.	13,7%	32,4%	8,8%	28,4%	16,7%
28	Registrei as horas de trabalho e atividades desempenhadas durante o teletrabalho.	8,8%	34,3%	17,7%	33,3%	5,9%

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Grande parte dos participantes (69,6%) afirmou ter gostado da experiência de trabalhar remotamente, embora a imensa maioria dos servidores, quase 80%, tenha precisado montar sua estrutura organizacional para o desenvolvimento das suas atividades laborais. Para 45,1% dos respondentes, houve custos significativos na infraestrutura para realização do trabalho remoto, enquanto que 46,1% discordou de ter tido custos significativos. Vale frisar que a UFPA aprovou, por meio da Resolução Nº 1503/2020, o empréstimo/acautelamento de bens móveis (notebook, desktop, nobreak e cadeira) aos servidores, em caráter excepcional e temporário, para a realização do trabalho remoto. Ainda assim, a medida não foi suficiente para impedir que grande parte dos servidores fosse impactada com custos significativos e pela montagem da sua estrutura organizacional.

Como informou Ferreira e Aguilera (2021), muitas vezes, há a transferência dos custos ao teletrabalhador, até mesmo em virtude da legislação trabalhista que isenta as empresas da obrigatoriedade de arcar com os custos do teletrabalho, o que não foi o caso ocorrido na instituição. De fato, a maioria dos servidores alegou não ter tido custos significativos, no entanto, uma parcela considerável obteve. Infere-se que os locais de trabalho não tinham equipamentos que pudessem atender a todos os

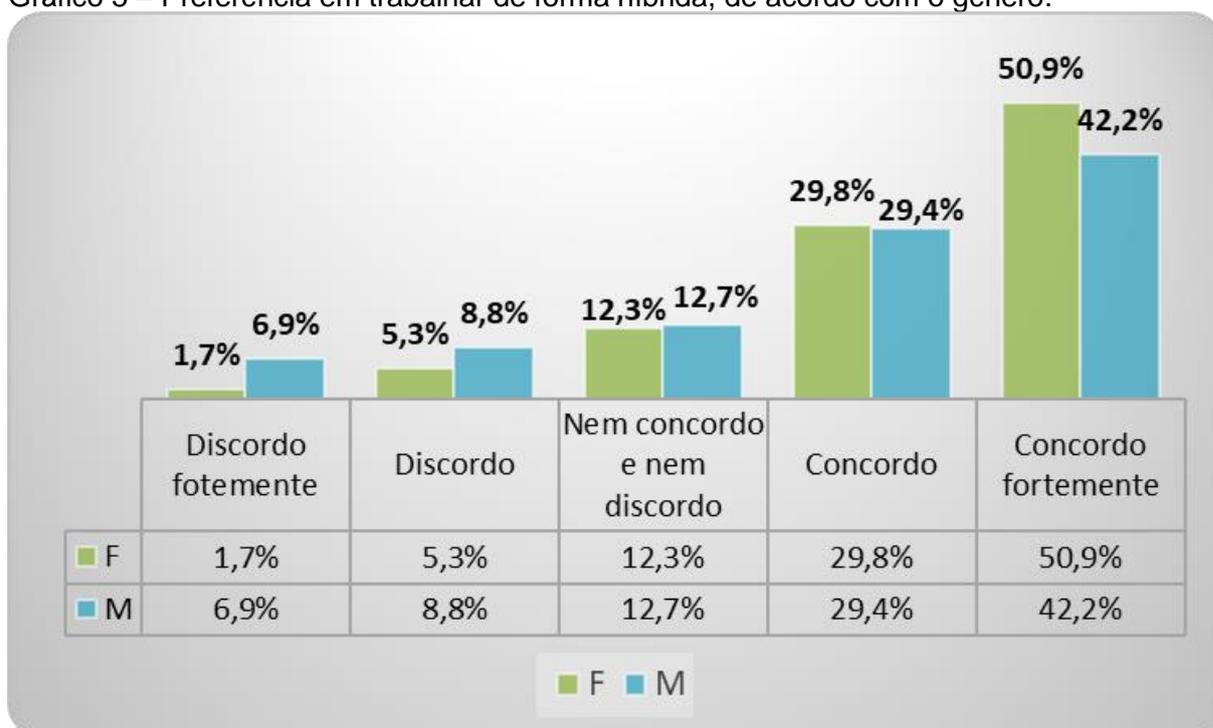
servidores, ou que estes custos podem estar associados não aos equipamentos, mas à infraestrutura física, como a adaptação de um espaço para realização do trabalho, ou a outras despesas, como o aumento da conta de energia elétrica e de internet.

No que se refere a não adaptação ao teletrabalho, a maioria (63,8%) discorda da afirmativa (“Não me adaptei ao teletrabalho”), contrastando, portanto, com outros estudos (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; FERREIRA, 2021) que revelam a existência de não adaptação ao trabalho remoto como uma das desvantagens apresentadas pelo teletrabalho. Embora 56,8% não tenha encontrado dificuldades na realização do trabalho remoto, cerca de 1/3 dos servidores prefere trabalhar presencialmente, enquanto 39,3% discordam desta afirmativa, e cerca de 27,5% se apresenta de forma neutra quanto à preferência em trabalhar presencialmente.

Os que preferem trabalhar de forma não presencial (39,3%), somados aos que são indiferentes (27,5%), somam 66,8%, ou seja, um número próximo do percentual daqueles que desejariam trabalhar de forma híbrida. Quase 72% desejaria ter a possibilidade de revezar um período de trabalho em casa e outro na instituição, e 57,9% dos servidores afirma que, havendo oportunidade, desejará trabalhar remotamente, todavia, 63,7% dos respondentes afirma sentir falta dos colegas de trabalho. Para 53,9% dos servidores, não houve aumento da cobrança por parte da chefia.

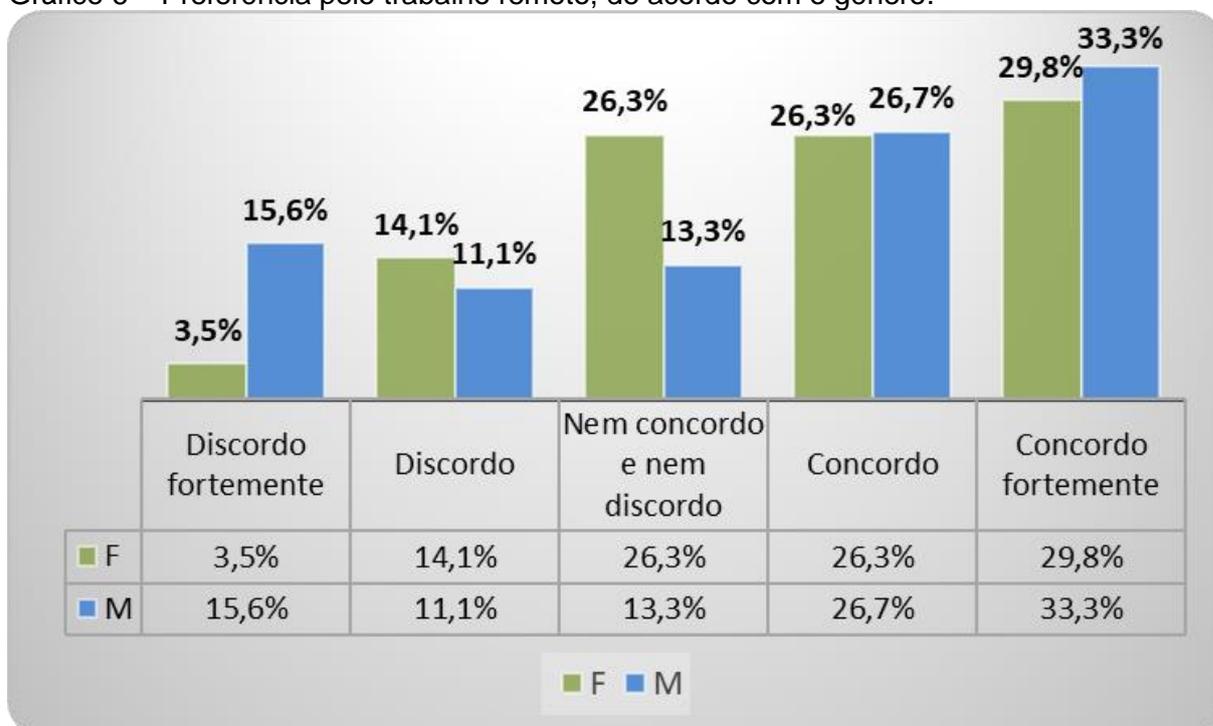
Em se tratando de preferência sobre a forma de trabalho, no gráfico 5, percebe-se que, em ambos os sexos, há uma preferência maior em trabalhar de forma híbrida, principalmente entre as mulheres, que apresentam maior percentual (80,7%) quando comparado ao dos homens (71,6%). Os dados do Gráfico 6 demonstram que há um grande percentual daqueles que gostariam de trabalhar de forma remota, sobretudo entre os participantes do sexo masculino (60%). No entanto, no gráfico 7, verifica-se que um terço dos entrevistados de ambos os gêneros prefere trabalhar de forma presencial.

Gráfico 5 – Preferência em trabalhar de forma híbrida, de acordo com o gênero.



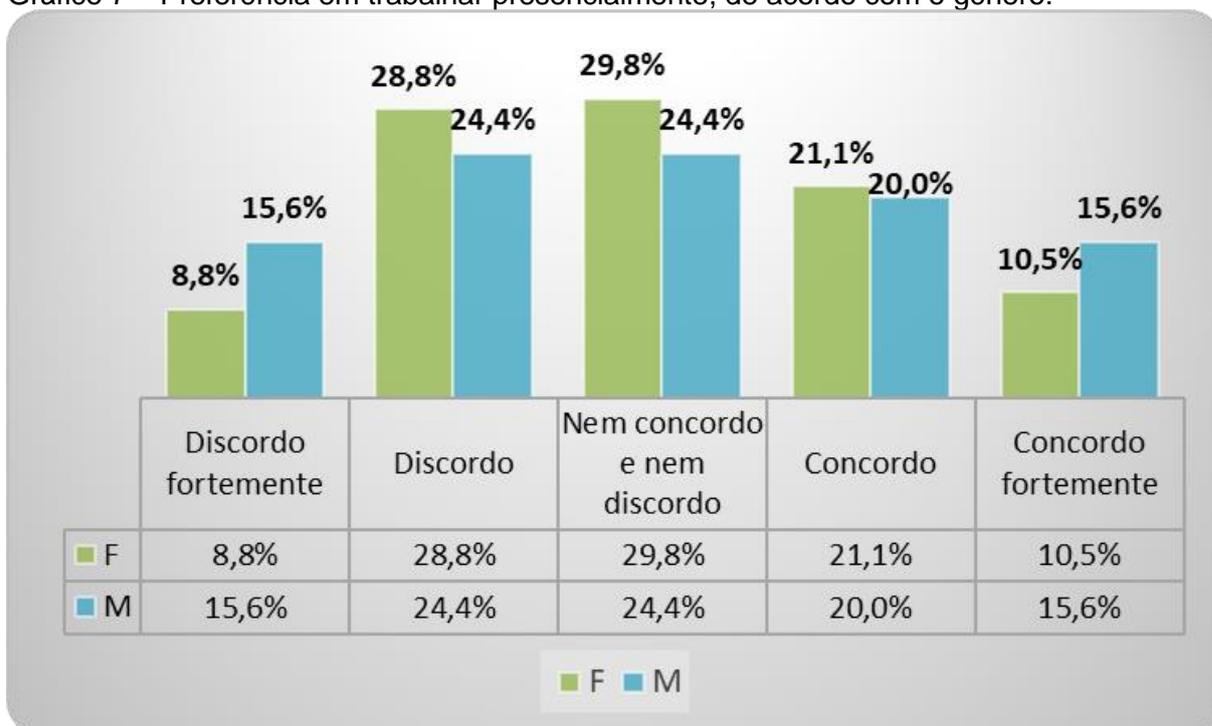
Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Gráfico 6 – Preferência pelo trabalho remoto, de acordo com o gênero.



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

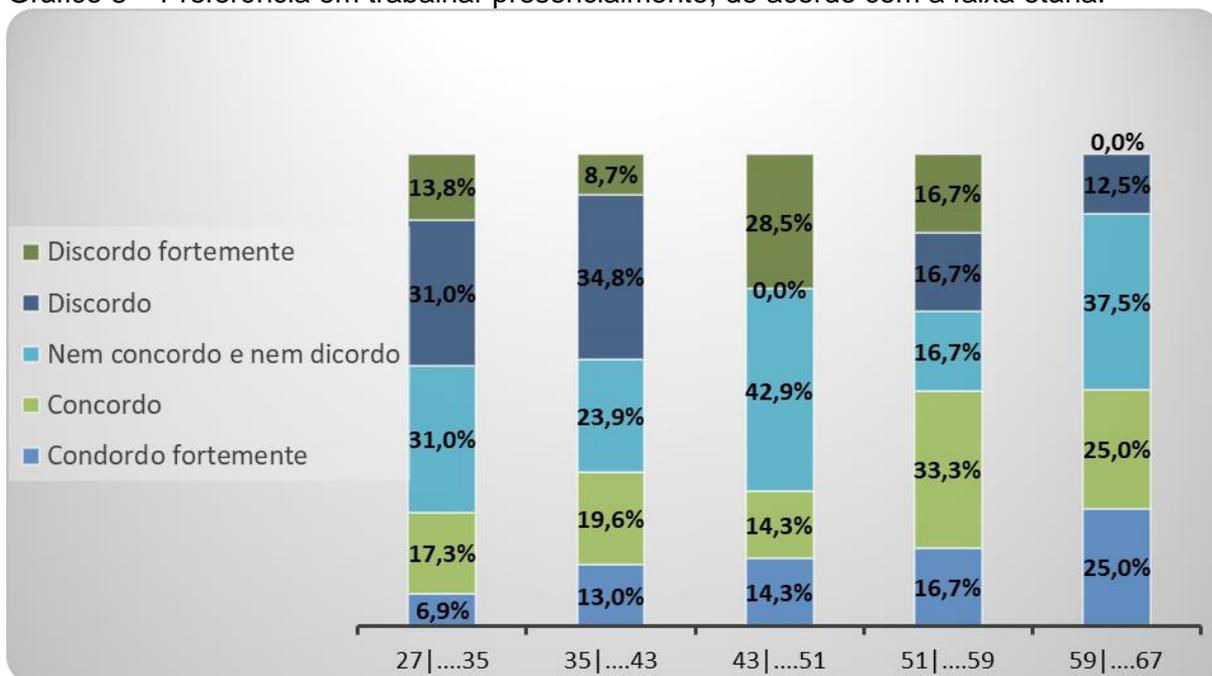
Gráfico 7 – Preferência em trabalhar presencialmente, de acordo com o gênero.



Fonte: Pesquisa de campo (2022)

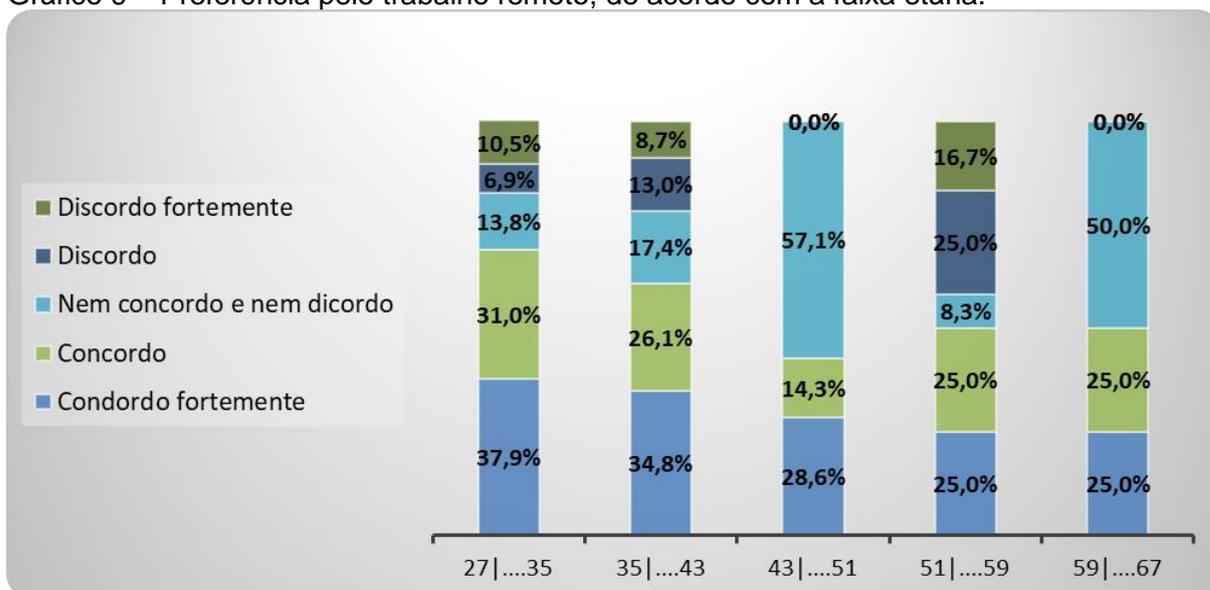
Analisando o Gráfico 8, nota-se que, quanto maior a faixa etária, maior a preferência pelo trabalho presencial. Entretanto, no gráfico 9, observa-se que, quanto menor a faixa etária, maior a preferência do servidor para o trabalho remoto.

Gráfico 8 – Preferência em trabalhar presencialmente, de acordo com a faixa etária.



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Gráfico 9 – Preferência pelo trabalho remoto, de acordo com a faixa etária.



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

A Tabela 4 apresenta as afirmativas relacionadas à saúde e à qualidade de vida. Para a maioria dos servidores, não houve problemas de saúde: 26,5% alegaram ter tido algum problema físico de saúde, enquanto 67,6% dos participantes discordaram de terem sido acometidos por doenças físicas. Para 71,6% dos servidores, não houve necessidade de recorrer à ajuda profissional psicológica.

Talvez o baixo número de servidores que alegou ter alguma doença física e a baixa procura por ajuda profissional psicológica tenha ocorrido em virtude da realização do trabalho remoto, o que ocasionou aos participantes da pesquisa menor exposição à contaminação pelo coronavírus e a quadros de ansiedade. Logo, a ausência de doença física também contribuiu para uma sensação maior de segurança por parte dos servidores e conseqüentemente a ausência de recorrer à ajuda profissional psicológica.

Tabela 4 – Avaliação dos servidores sobre os impactos do teletrabalho (aspectos relacionados à saúde e à qualidade de vida).

Item	Afirmações para teletrabalhadores	Discordo fortemente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
01	Sinto-me bem por desenvolver meu trabalho em casa.	6,9%	9,8%	17,6%	34,3%	31,4%
04	Minha qualidade de vida melhorou.	7,8%	21,6%	21,6%	24,5%	24,5%
11	Tenho dificuldade de definir horário de descanso e trabalho.	13,7%	31,4%	8,8%	29,4%	16,7%
13	Apresentei problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse, depressão.	25,5%	29,4%	11,8%	25,5%	7,8%
14	Fui acometido por alguma doença física durante o período de <i>home office</i> .	29,4%	38,2%	5,9%	20,6%	5,9%
16	Sinto-me sobrecarregado pela sobreposição de tarefas domésticas e profissionais.	11,8%	25,5%	13,8%	37,2%	11,7%
18	Não precisei recorrer à ajuda profissional psicológica.	6,9%	12,7%	8,8%	45,1%	26,5%
22	Embora precisando, não busquei ajuda psicológica.	31,4%	42,2%	5,8%	16,7%	3,9%
27	Quando precisei, tive acesso aos serviços de apoio psicológico disponíveis ao servidor na instituição.	9,8%	16,7%	60,8%	7,8%	4,9%

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Em que pese 54,9% dos respondentes terem informado que não apresentaram problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse e depressão, um número expressivo, 33,3%, (cerca de 1/3 dos respondentes) afirmaram ter apresentado problemas dessa natureza. Vale ressaltar, no entanto, que há níveis diferentes de ansiedade, estresse e depressão. Logo, dependendo do nível, a reação pode ser patológica ou temporária (APA, 2014).

Como informou Ferreira (2021), são inúmeros os impactos causados à saúde do trabalhador em virtude do trabalho remoto. O referido autor ressalta que o principal impacto é justamente na saúde emocional, mental e social do teletrabalhador. Conforme aponta Han (2015), na sociedade do desempenho, em que o indivíduo se torna hiperativo, não há como este sujeito não se sentir estafado e, conseqüentemente, não apresentar sofrimento psíquico, advindo diretamente do desempenho profissional. Para Hun (2015), há uma escala: primeiramente, ocorre o cansaço, depois, o esgotamento (Síndrome de *Burnout*) e, posteriormente, o sofrimento se intensifica, ocasionando a depressão.

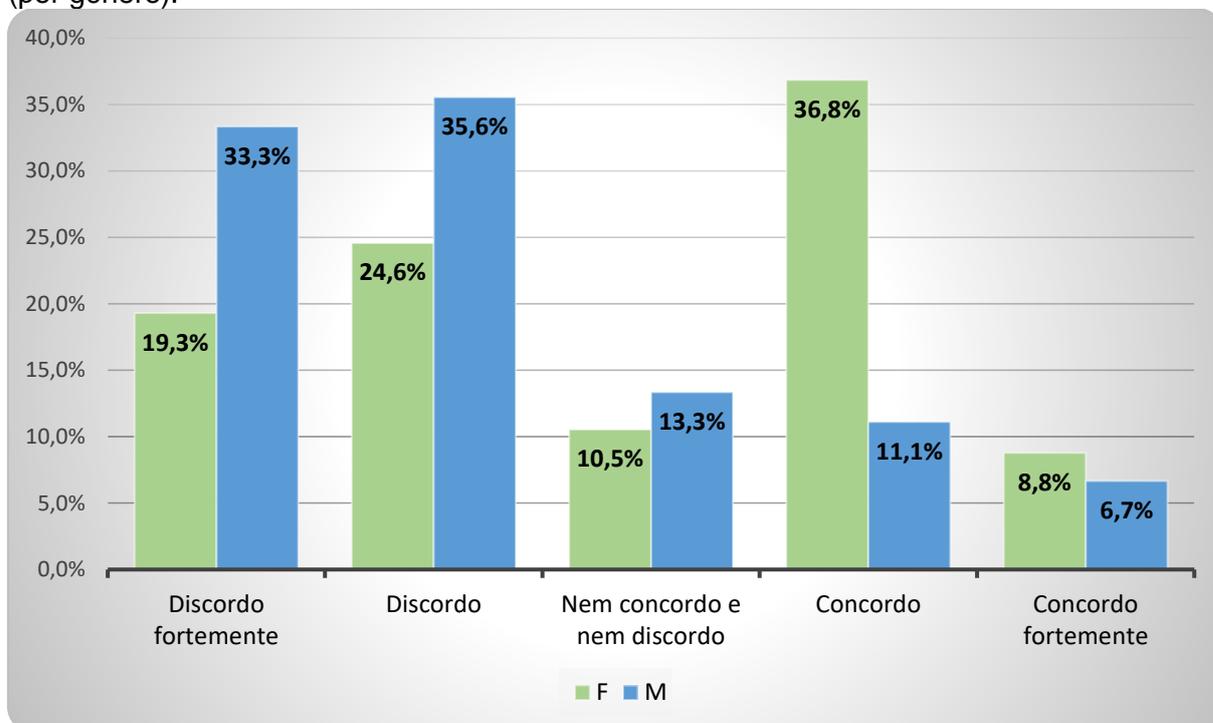
No entanto, ao analisar separadamente os dados referentes à saúde mental de acordo com o gênero, observa-se uma grande discrepância nos resultados entre os homens e as mulheres, como destacado no gráfico 10. Enquanto que, para os homens, menos de 20% (17,8%) afirmou ter apresentado problemas de saúde mental; para as mulheres, o percentual foi mais que o dobro (45,6%) em relação ao percentual apresentado pelos homens. Para 43,9% das mulheres, não houve problema de saúde mental, enquanto que o percentual dos homens que não apresentou problema de saúde mental foi de quase 70% (68,9%).

Mais uma vez, percebe-se a desigualdade de gênero e como que, para as mulheres, os impactos advindos do teletrabalho se apresentam de maneira mais nociva. Ferreira e Rodrigues (2021) informam que, no contexto de teletrabalho, as mulheres são mais prejudicadas que os homens, em razão da “tripla jornada de trabalho”. Para os autores, recai principalmente para as mulheres a responsabilidade das atividades domésticas e de cuidado com os filhos. Essas atividades, aliadas ao desenvolvimento do trabalho remoto, todas em um único ambiente, deixam as mulheres mais propensas a quadros de esgotamento, patologias e, conseqüentemente, a problemas de saúde física e mental.

No entanto, chama a atenção que, apesar de a maioria das mulheres ter apresentado problemas de saúde mental, cerca de 61,4% das mulheres afirmou que não precisou recorrer à ajuda profissional psicológica, enquanto que 26,3% das mulheres afirmou que precisou recorrer à ajuda profissional psicológica, conforme Gráfico 11. Este dado revela uma constatação preocupante: como as mulheres estão tendo grandes impactos na sua saúde emocional, no entanto sem a dimensão da gravidade. Isso demonstra, mais uma vez, como a gestão do desempenho e o

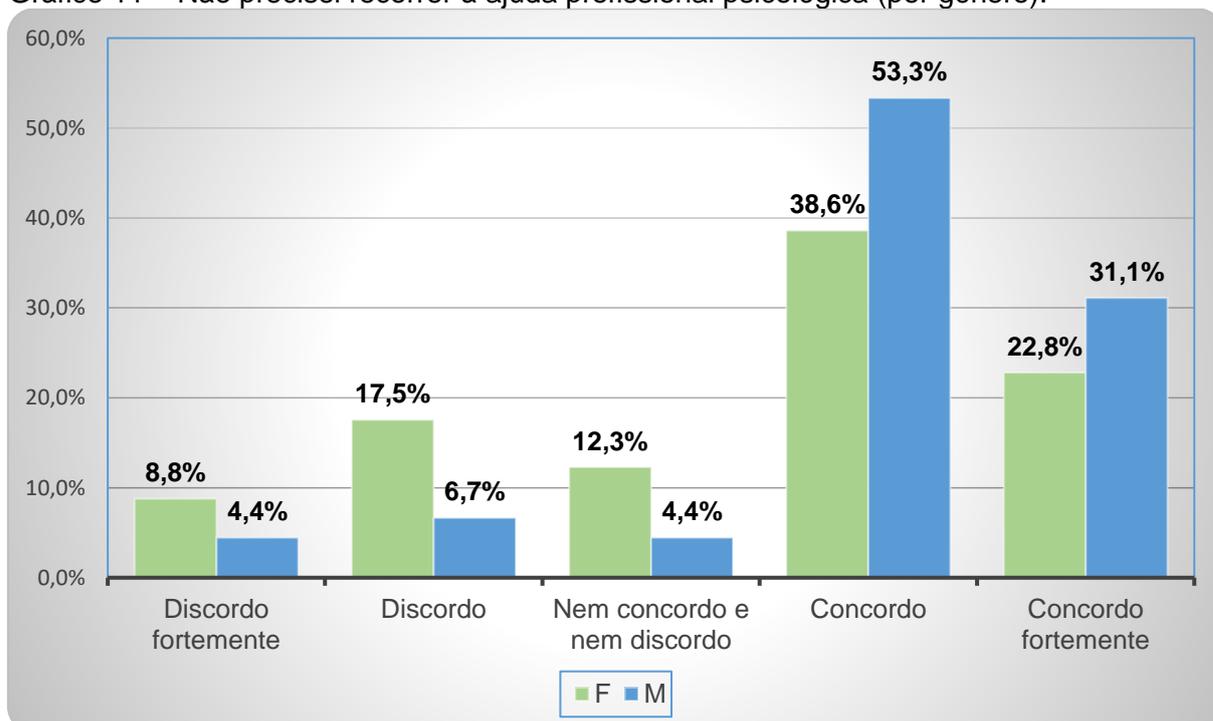
paradigma produtivo induzem os indivíduos a prisões psíquicas sem nem perceberem, levando-os conseqüentemente à autodestruição.

Gráfico 10 – Apresentei problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse, depressão (por gênero).



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Gráfico 11 – Não precisei recorrer à ajuda profissional psicológica (por gênero).

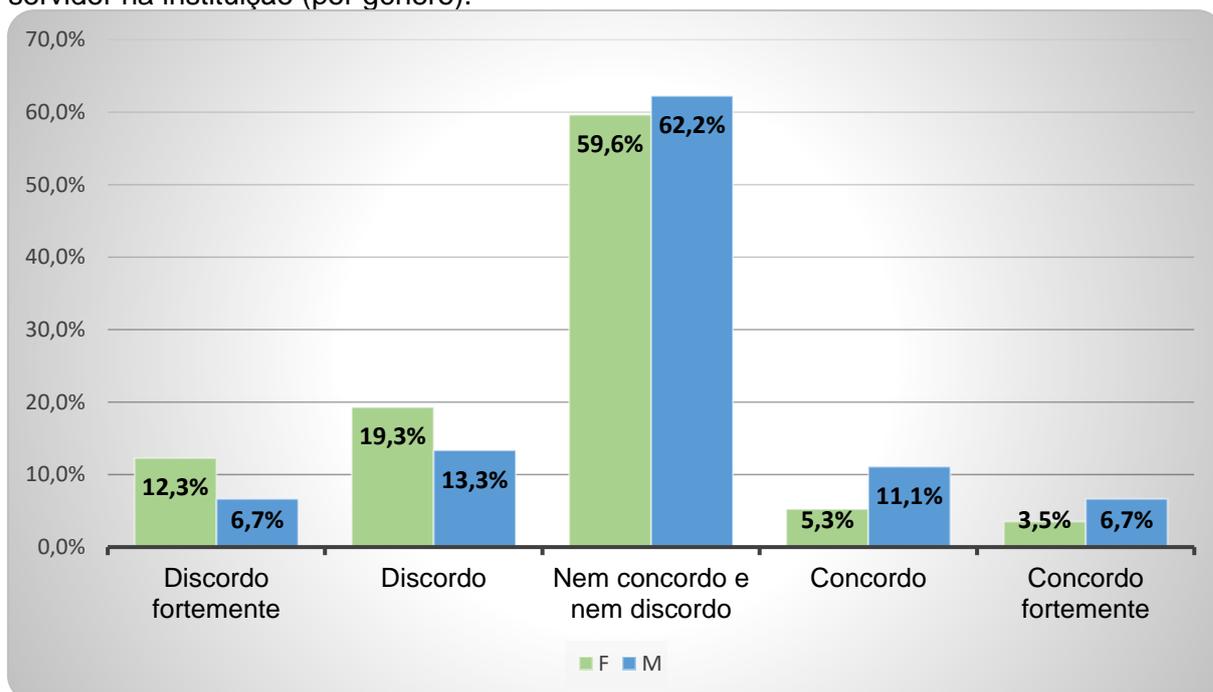


Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Consoante o Gráfico 12, a questão “Quando precisei tive acesso aos serviços de apoio psicológico disponíveis ao servidor na instituição” foi a que apresentou maior percentual de indiferença por parte dos servidores. Duas opções são sugestivas para essa grande indiferença: ou os servidores julgaram não precisar de apoio psicológico fornecido pela instituição ou esse apoio não existe. Diante desta incerteza, infere-se, baseando-se nos quase 72% de servidores que afirmaram não haver necessidade de recorrer à ajuda profissional psicológica, que esta grande indiferença está relacionada ao julgamento por parte dos servidores de não precisarem de apoio psicológico fornecido pela instituição. Esse dado reforça o conceito de “violência neuronal” abordado por Hun (2015), em que o excesso de positivismo leva o indivíduo a pensar que pode sempre mais, que consegue, que não há nenhum problema, porque há uma falsa ideia de autonomia, uma falsa ideia de liberdade, que impõe ao trabalhador a velocidade e a superação constantes (CORBANEZI; HAN, 2018).

Outro dado que corrobora esse entendimento está no fato de a maioria dos servidores ter discordado da informação de que apresentou problema de saúde mental. Além disso, sabe-se que a instituição oferece diversas ações que visem à saúde e à qualidade de vida do servidor, por meio da PROGEP. Portanto, não se pode falar que esse apoio não existe.

Gráfico 12 – Quando precisei, tive acesso aos serviços de apoio psicológico disponíveis ao servidor na instituição (por gênero).



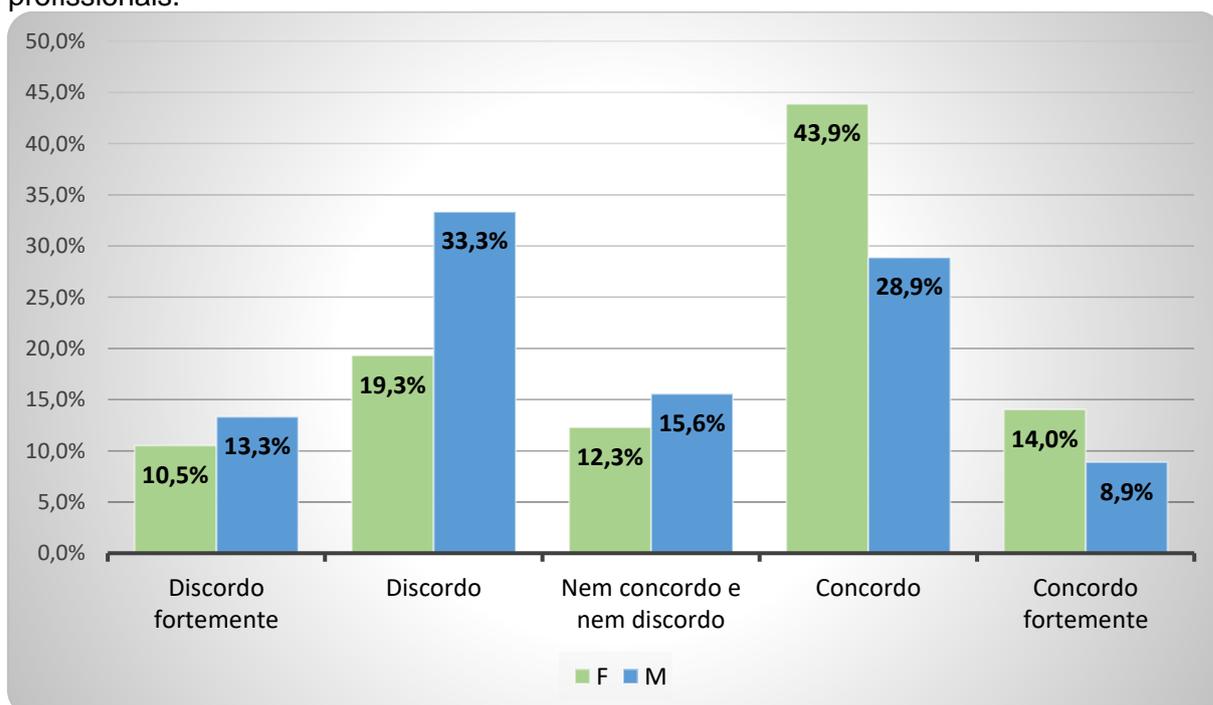
Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Um dado que também contribui para a saúde e qualidade de vida está relacionado à desconexão laboral. No entanto, os dados revelam que boa parte dos servidores entrevistados, cerca de 46%, tem dificuldades em organizar o horário de trabalho e descanso, entretanto, 45% discordaram, ou seja, afirmam conseguir definir horário de descanso e de trabalho.

No Gráfico 13, revelam-se dados distintos entre os gêneros. 57,9% das mulheres se sentem sobrecarregadas pela sobreposição de tarefas domésticas e profissionais, enquanto que apenas 38,7% dos homens concorda com a afirmativa. Esse resultado confirma o que foi mencionado por Ferreira e Rodrigues (2021), de que, sobre as mulheres, recai grande parte das responsabilidades das atividades domésticas e de cuidado com os filhos.

Novamente, percebe-se a desigualdade de gênero presente e impactando sobremaneira as mulheres. Verifica-se que, mesmo diante da situação difícil de sobrecarga laboral que são submetidas, muitas mulheres não percebem o contexto em que estão inseridas. Então, julgam-se capazes de realizar múltiplas tarefas, as quais muitas vezes, ultrapassam sua capacidade física e mental, trazendo grandes consequências sobre sua saúde, conforme apontado anteriormente por grande parte das mulheres.

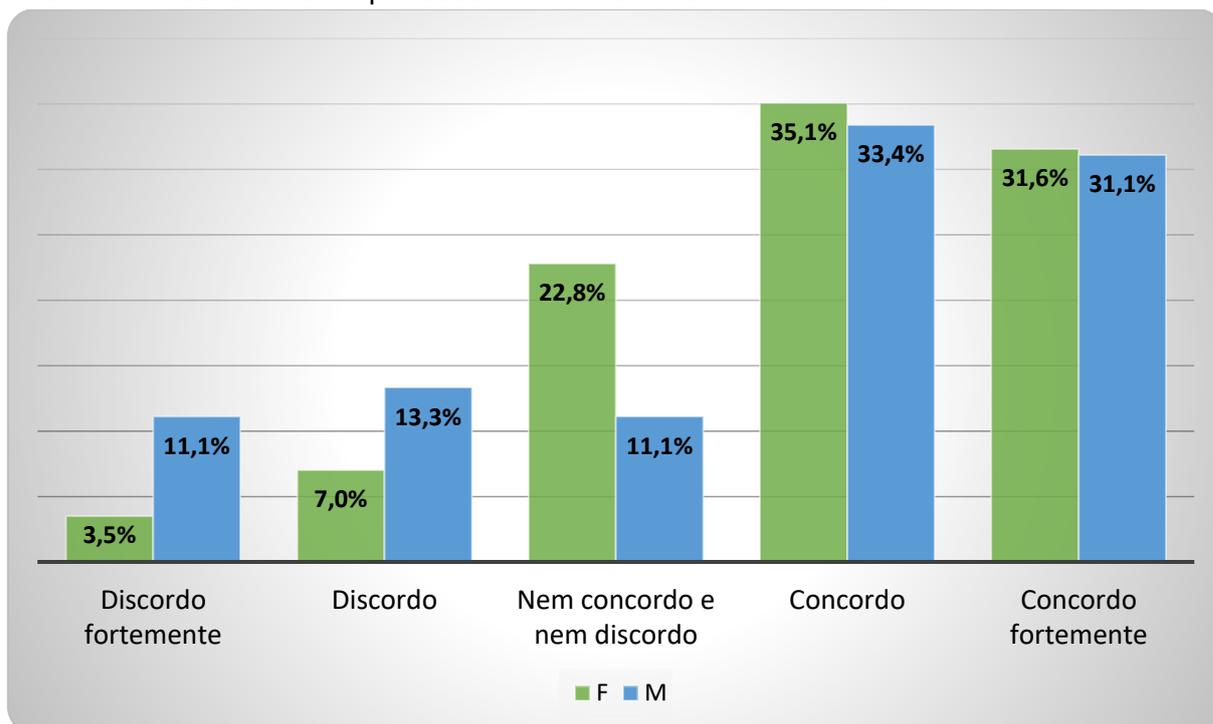
Gráfico 13 – Sinto-me sobrecarregada(o) pela sobreposição de tarefas domésticas e profissionais.



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Porém, mesmo as mulheres se sentindo sobrecarregadas pela sobreposição de tarefas domésticas e profissionais, tanto elas quanto os homens revelaram sentirem-se bem pelo desenvolvimento das suas atividades laborais em casa, como consta no Gráfico 14. Assim, 66,7% das mulheres e 64,5% dos homens concordam com a afirmativa.

Gráfico 14 – Sinto-me bem por desenvolver meu trabalho em casa.



Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Apesar dos resultados negativos, a percepção por parte dos servidores é a de que a qualidade de vida deles melhorou. 49% dos entrevistados tiveram a percepção de melhora da sua qualidade de vida, enquanto 29,4% discordam da afirmativa e, para 21,6% dos servidores, não houve nem melhora e nem piora neste quesito. Barbosa e Souza (2017) apresentam a não desconexão laboral, o não descanso diário necessário, a constante vigilância por meio de comunicação virtual como parâmetros de baixa qualidade de vida, sem contar os aspectos relacionados à saúde e ao bem-estar que certamente impactam diretamente na qualidade de vida dos indivíduos.

Para Busnello e Palma (2018), não há uma percepção clara por parte dos teletrabalhadores a respeito dos impactos desta modalidade de trabalho na vida deles. Os autores afirmam que os teletrabalhadores não percebem a exploração a qual são

submetidos, sob a forma da quantidade maior de horas trabalhadas, bem como da constante disponibilidade ao empregador.

O que se percebe é que muitas pesquisas de percepção de teletrabalhadores apontam melhoria na qualidade de vida. Assim, tanto as pesquisas com servidores públicos (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020) quanto com empregados de empresas privadas (BARROS; SILVA, 2010) apontam os mesmos resultados: a melhoria na qualidade de vida.

No entanto, chama-se a atenção para o fato de os resultados que foram mencionados pelos próprios servidores (conflito entre trabalho e vida familiar; sobrecarga de trabalho; não registro de horas trabalhadas; realização de trabalho fora do horário comercial; impactos no ambiente doméstico; dificuldade de montar estrutura de trabalho; custos elevados etc.) não terem sido percebidos como sendo suficientes para uma piora da qualidade de vida. Isso denota as novas disputas de subjetividades em um cenário de transformações socioeconômicas, ambientais e culturais, tendo a tensão permanente envolvendo, de um lado, o triunfo da positividade (eu poso; eu consigo) e o empreendedorismo de si; e, de outro, o esgotamento mental, a liberdade coercitiva e os sofrimentos psíquicos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É importante frisar que esta pesquisa se desenvolveu em um contexto totalmente peculiar, de pandemia. Portanto, o ambiente doméstico era considerado o local mais seguro e o deslocamento de casa para o trabalho, e vice-versa, configurava-se em grande exposição ao risco de infecção do vírus da SARS-CoV-2 tanto para o servidor quanto para os seus familiares. Logo, trabalhar em casa consistia, antes de tudo, em mecanismo de sobrevivência.

Na Universidade Federal do Pará (UFPA), instituição na qual foi realizada este trabalho, as condições em que foram desenvolvidas as atividades pelos servidores na modalidade de teletrabalho, no contexto da pandemia, como na maioria das instituições públicas e privadas, quiçá na totalidade, seguiram o modelo *top-down*, sem planejamento adequado para o desenvolvimento das atividades remotas e, dessa forma, garantindo a manutenção das atividades. Diante desse cenário, o teletrabalho consistia em “privilégio”, visto que as grandes massas de trabalhadores arriscavam suas vidas nos transportes públicos para que uma pequena minoria (a classe detentora dos meios de produção) não obtivesse prejuízos financeiros, mesmo que o preço pago por isso fosse a vida dos trabalhadores.

Os resultados desta pesquisa demonstram que os servidores TAEs, do cargo de Assistente em Administração da UFPA, desenvolveram suas atividades laborais com bastante empenho e dedicação (realizadas com maior motivação e produtividade), no entanto, com grandes impactos socioemocionais no trabalho e na vida pessoal.

Em relação à saúde, foram apresentados impactos principalmente para as mulheres, visto que grande parte revelou ter apresentado problemas de saúde mental, porém, um número bem menor revelou precisar recorrer à ajuda profissional psicológica. Isso denota preocupação e demonstra o quanto as mulheres são impactadas pela sociedade do desempenho, que as coloca historicamente diante do paradigma de que conseguem realizar múltiplas tarefas, de que podem sempre fazer mais, com isso, impactando de forma brutal sua saúde física e psicológica.

No tocante à qualidade de vida, este foi o aspecto que demonstrou o quanto os servidores não percebem o contexto implícito em que a modalidade de trabalho do teletrabalho ocorre.

Apesar de o teletrabalho ter sido desempenhado a um custo elevado em razão de tudo que foi exposto, ainda assim, a percepção do servidor é de que o teletrabalho trouxe melhoria na sua qualidade de vida. Isso permite inferir que os trabalhadores ainda não conseguiram perceber todas as nuances desta modalidade de trabalho, tudo o que não é revelado de modo claro, a precariedade do trabalho diante da sociedade do desempenho e todas as suas implicações: falsa ideia de liberdade; aparente percepção de autonomia; ilusória ausência de controle.

Muitos impactos foram identificados, mas a novidade do processo parece não deixar alcançar as grandes repercussões que estão encobertas. Nesse sentido, uma das maiores consequências ocorre em torno da não desconexão laboral, advinda da disposição ao trabalho o tempo todo e da não distinção entre tempo de trabalho e tempo livre. Outro aspecto a ser mencionado refere-se à “violência neuronal”, que faz o indivíduo cobrar de si mesmo a estar produzindo a todo momento (autoexploração), até colapsar, por meio dos diversos problemas de natureza psíquica.

Portanto, é importante que sejam pensados mecanismos em prol da saúde e qualidade de vida do servidor, ações em que sejam asseguradas a saúde física e psíquica desses profissionais. Assim, a administração pública deve garantir os direitos dos servidores, protegê-los, garantir a desconexão laboral, assegurar o estabelecimento de limites para a jornada laboral, garantir que não recaia sobre o trabalhador os custos para a realização do trabalho. Por outro lado, é necessário que os trabalhadores tomem consciência da importância da sua força de trabalho e busquem a inclusão e a garantia de seus direitos.

No tocante à UFPA, lócus desta pesquisa, é fundamental que a instituição coloque em debate as particularidades dessa modalidade de trabalho. Embora a UFPA já esteja realizando suas atividades de forma presencial, a pandemia ainda não acabou, e este estudo se encerra neste momento. O teletrabalho já era uma modalidade de trabalho em curso, a pandemia apenas acelerou o processo. Diante deste cenário, muitas organizações tendem a ser reorganizar e modificar suas formas de trabalho. Dessa forma, a universidade, enquanto promotora de conhecimento, deve abordar esta temática, não apenas para seus servidores, mas para toda a comunidade acadêmica.

Portanto, a partir dos dados levantados, sugere-se o fomento de atividades que tragam à tona este debate, tais como: palestras, rodas de conversa, seminários, entre outras atividades de informação e/ou capacitação para os servidores. Logo,

considerando que esta pesquisa está inserida num mestrado profissional, sugere-se como produto final, além da publicação de um artigo, a realização de um evento, que consistirá numa roda de conversa, no qual serão apresentados os dados deste estudo.

Para além da construção de um espaço de diálogo, no qual haverá a participação e o aprendizado em conjunto, esta ação consistirá em uma devolutiva, especialmente, aos participantes da pesquisa, que gentilmente se dispuseram em responder e participar deste estudo. Para isso, buscar-se-á o apoio da Diretoria de Qualidade de Vida (DSQV)/PROGEP para a realização do referido evento, como forma também de promoção de apoio psicossocial, saúde, qualidade de vida e bem-estar no trabalho. No Apêndice C apresenta-se um material preliminar, que consistirá no convite a ser encaminhado.

Ressalta-se a relevância desta pesquisa, que pode ser replicada internamente a outros cargos, ou externamente a outras instituições, especialmente as IES, que busquem comparar com os resultados encontrados ou que investiguem outros aspectos julgados importantes diante deste cenário.

Por fim, evidencia-se também o valor deste estudo diante das contribuições e reflexões acerca dos resultados encontrados, bem como dos vários aspectos da atualidade abordados na conjuntura do teletrabalho: sociedade do desempenho; “sociedade do cansaço”; precarização do trabalho; impactos psicossociais. Todos elementos importantes e que estão intimamente ligados à saúde e à qualidade de vida, fatores que devem ser constantemente almejados e tidos como desafios permanentes na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor Leal Aderaldo; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro Lima. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 8, set. 2017.

AMORIM, Antônio Carlos Rodrigues de *et al.* Ética e pesquisa em Educação: documento introdutório. *In*: ANPED. **Ética e pesquisa em Educação**: subsídios: v. 1. Rio de Janeiro: ANPEd, 2019. p. 6-16. Disponível em: <https://bit.ly/3nhYx9r>. Acesso em: 1 abr. 2022.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão**: um novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

APA. **DSM-5**: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BARBOSA, Marco Antonio; SOUZA, Magali Rodrigues de. Teletrabalho: dominação ou servidão voluntária? Uma Análise Sob a Ótica da Teoria de Michel Foucault e de Étienne de La Boétie. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 33, n. 2, p. 318-339, jun./dez. 2017.

BARBOSA, Leopoldo Nelson Fernandes, *et al.* Frequência de sintomas de ansiedade, depressão e estresse em brasileiros na pandemia COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, Recife, v. 21, p. 421-428, maio 2021.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação as Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Instrução Normativa n. 21, de 16 de março de 2020. Ministério da Economia. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **Plano diretor da reforma do aparelho do Estado**. Brasília, DF, 1995. Disponível em: <https://bit.ly/2uDPbc7>. Acesso em: 27 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Teletrabalho ganha força nos órgãos da Administração Pública Federal**. Brasília, DF, dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3OCS8RF>. Acesso em: 30 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível: <https://bit.ly/3OmksrN>. Acesso: 15 abr. 2020.

BONI, Raquel de; BASTOS, Francisco Inácio; MOTA, Jurema. **Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 29 out. 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/print/81356>. Acesso em: 20 nov. 2021.

BUSNELLO, Ronaldo; PALMA, Eliane Arruda. Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu. **Revista de Direito**, Viçosa, v. 10, n. 1, p. 159-192, 2018.

CORDEIRO, Marcus Vinicius Cruz *et al.* Os novos desafios dos professores de IES no pós-pandemia: um estudo realizado com docentes das instituições de ensino superior de Juazeiro do Norte – Ceará. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Fortaleza, v. 14, n. 52, p. 703-717, out. 2020.

COSTA, Isabel de Sá Afonso da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013.

CORBANEZI, Elton Rogerio; HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 335-342, 2018.

FARIAS, Silvio Kanner; COSTA, Gilson da Silva; Antunes, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo. **Novos Cadernos NAEA**, Belém, v. 23, n. 2, p. 289-299, maio/ago. 2020.

FERNANDES, Agnaldo *et al.* **TAE's e o teletrabalho na Universidade Pública: uma reflexão necessária com o movimento sindical e suas entidades**. Juiz de Fora: Sintufejuf, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3OdCfkZ>. Acesso em: 27 set. 2021.

FERREIRA, Marcela Pereira. A Ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 101-119, jan./jul. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha Ferreira; AGUILERA, Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, DF, v. 7, n. 1, p. 24-43, jan./jul. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha Ferreira; RODRIGUES, Kaio do Nascimento. Os Impactos Psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher. **Revista Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 7, n. 12, p. 113-136, jan./jun. 2021.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, jan./mar. 2020.

FINCATO, Denise. A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, São Paulo, ano 2, n. 2, p. 365-396, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.

IBGE. **Outras formas de trabalho**: 2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2L4bW4D>. Acesso em: 5 jan. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2019.

LAZZARATO, Maurizio. **As revoluções do capitalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Dannyela da Cunha. Projeto-piloto de teletrabalho para servidores técnicos da Universidade do Estado de Santa Catarina. **Revista Expectativa**, Toledo, v. 20, n. 1, p. 73-96, jan./mar. 2021.

LINERO, Cibelle; ROCHA, Larissa Medeiros. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da COVID-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 125-148, jul./dez. 2020.

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

MAINARDES, Jefferson; CURY, Carlos Roberto. Ética na pesquisa: princípios gerais. *In*: ANPED. **Ética e pesquisa em Educação**: subsídios: v. 1. Rio de Janeiro: ANPED, 2019. p. 23-28. Disponível em: <https://bit.ly/3NhxaXx>. Acesso em: 1 abr. 2022.

MEDEIROS, Luciene Miranda *et al.* **Ensino Remoto Emergencial na percepção dos docentes da UFPA**. Belém: ADUFPA, 2021.

MESQUITA, Driely; SOARES, Mirelle. **Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho**. Lavras: UNILAVRAS, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3A2aUxK>. Acesso em: 21. nov. 2021.

MPT; OIT. Série SmartLab de trabalho decente: gastos com doenças e acidentes do trabalho chegam a R\$ 100 bi desde 2012. **OIT Notícias**, 26 abr. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3yesHkb>. Acesso em: 1 mar. 2022.

OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3nxzNKB>. Acesso em: 1 out. 2021.

OIT. **Trabalho Decente**. Brasília, dez. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/39S6ajO>. Acesso em: 30 set. 2021.

OMS. **Depression and other common mental disorders: global health estimates**. Geneva: WHO; 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3bqtAgH>. Acesso em: 1 nov. 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018.

SANTANA, Leni Lima; SARQUIS Leila Maria Mansano; MIRANDA Fernanda Moura D' Almeida. Psychosocial risks and the health of health workers: reflections on brazilian labor reform. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Curitiba, v. 73, sup. 1, 2020.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes *et al.* Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 12, 2020.

SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office**. São Paulo: SOBRATT, nov. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3A3zdLU>. Acesso em: 3 dez. 2021.

SOUZA, Juliane Zatelli de. **Perspectivas e Desafios do Teletrabalho na Administração Pública Federal diante da pandemia da COVID-19**. 2020. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, DF, 2020.

TOURINHO, Emmanuel Zagury. UFPA decreta luto oficial em memória das vítimas da Covid-19. **PORTAL UFPA**, Belém, 22 mar. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3xUo0um>. Acesso em: 3 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. CONSAD. **Resolução Nº 1503/2020, de 27 de Agosto de 2020**. Belém, 2020a. Disponível em: <https://bit.ly/3HMYjRb>. Acesso em: 1 abr. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. CONSEPE. **Resolução Nº 5294/2020, de 21 de agosto de 2020**. Belém, 2020b. Disponível em: <https://bit.ly/3A7eg2R>. Acesso em: 25 nov. 2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. CONSEPE. **Resolução Nº 5443/2021, de 14 de dezembro de 2021**. Belém, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3NomCFX>. Acesso em: 1 abr. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Manual do Servidor – Orientações e procedimentos para o período de trabalho remoto (Teletrabalho - COVID 19)**. Belém: PROGEP/UFPA, 2020c. Disponível em: <https://bit.ly/3zZ7jAL>. Acesso em: 1 abr. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Reitoria. **Portaria Nº 1206/2020**. Belém, 2020d. Disponível em: <https://bit.ly/3OiWSwb>. Acesso em: 8 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2016-2025**. Belém, 2016. Disponível em: <http://pdi.ufpa.br/>. Acesso em: 1 abr. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Relatório de Gestão 2020**. Belém, 2020e. Disponível em: <https://bit.ly/3HNFzkg>. Acesso em: 20 nov. 2021.

ANEXO A – PORTARIA REITORIA/ UFPA Nº 1206/2020



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
REITORIA

PORTARIA Nº 1206/2020

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, estabelece medidas de caráter temporário visando à adequação do funcionamento da Universidade Federal do Pará, às determinações oficiais referentes à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19), de acordo com o Processo nº 23073.007496/2020-46,

CONSIDERANDO que a Organização Mundial de Saúde – OMS declarou, em 11 de março de 2020, que a contaminação com o Coronavírus, causador da COVID-19, se caracteriza como pandemia;

CONSIDERANDO a Lei 13.979/2020, que determina Medidas para enfrentamento de emergência em saúde Pública de importância Internacional de Coronavírus-COVID-19, responsável pelo surto de 2019;

CONSIDERANDO as diretrizes definidas pelo Ministério da Saúde na Portaria 356/2020, que dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei 13.979/2020;

CONSIDERANDO que o distanciamento social é uma das medidas a serem adotadas para evitar a propagação do vírus;

CONSIDERANDO que a Universidade Federal do Pará, com base em informações e avaliações do Grupo de Trabalho (GT) criado pela Portaria n. 1140/2020, suspendeu, no período de 19 de março a 12 de abril, em todos os campi, as atividades acadêmicas e administrativas presenciais;

CONSIDERANDO a Instrução Normativa nº 19 do Ministério da Economia, de 12 de março de 2020, a qual "Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19)", e as correções subsequentes feitas por meio da Instrução Normativa nº 20, de 12 de março de 2020, e Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020, ambas do Ministério da Economia;

CONSIDERANDO as orientações da Administração Superior da UFPA, do dia 24.03.2020, de suspender o expediente presencial, mantendo somente o teletrabalho;

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer medidas de caráter temporário visando reduzir exposição pessoal e interações presenciais no âmbito da UFPA, incluindo o replanejamento de rotinas e procedimentos de trabalho, como forma de prevenção aos problemas causados pela COVID-19.

Art. 2º Fica estabelecida a adoção de jornada laboral somente em regime de teletrabalho no âmbito da UFPA.

§ 1º A direção de cada subunidade será responsável pela elaboração e pelo gerenciamento do plano de trabalho em regime temporário de teletrabalho.

§ 2º Cabe ao gestor da subunidade, em conjunto com as suas equipes, elaborar um plano de trabalho especificando as atividades e os resultados a serem entregues às chefias, assim como seus cronogramas, por meio da divisão de tarefas entre os servidores de forma equilibrada.

§ 3º A adoção da medida prevista no caput ocorrerá sem a necessidade de compensação de jornada e sem prejuízo da remuneração.

§ 4º Os servidores sujeitos ao regime temporário de teletrabalho permanecerão à disposição da Administração durante todo o horário de sua jornada presencial regular.

§ 5º O servidor que estiver fora das dependências da unidade deverá comparecer pessoalmente à unidade nas situações de especial necessidade de sua presença física.

§ 6º Durante a realização do regime de teletrabalho, poderão ser repassadas outras atribuições pela chefia imediata, desde que sua natureza e complexidade sejam compatíveis com o cargo/função ocupado(a).

Art. 3º O regime de trabalho de revezamento será adotado nas áreas de segurança, saúde, ou

em outras atividades consideradas essenciais pela Reitoria.

Art. 4º Consideram-se atividades de cunho administrativo afins à jornada de teletrabalho, entre outras, as que estão a seguir listadas, integrem elas ou não a totalidade do conjunto de atribuições do cargo ou função do servidor:

- I - Atividades de manuseio e preenchimento de sistemas, internos e externos;
- II - Elaboração de pareceres, relatórios, trabalhos escritos em geral;
- III - prestação de informações à comunidade acadêmica ou ao público em geral em razão de solicitações via Lei de Acesso à Informação;
- IV - Prestação de informações à comunidade acadêmica ou ao público em geral através dos meios de comunicação comumente utilizados nas tarefas executadas presencialmente (e-mail, SIGRH, SIPAC, SAGITTA, SIGEPE, SIAPE, SIAFI e demais meios eletrônicos);
- V - Atendimento à requisição de informações para defesa da Fazenda Pública, em juízo ou fora dele;
- VI - Outras atividades de natureza intelectual, operacional, burocrática que possam ser realizadas, ainda que não concluídas, sem a necessidade inerente de haver a presença física do servidor no seu local de trabalho.

Art. 5º Deverão obrigatoriamente executar suas atividades apenas de forma remota, ficando dispensados de comparecer quando convocados, enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19):

- I - Os servidores e empregados públicos:
 - a) - Com sessenta anos ou mais;
 - b) - Imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; e
 - c) - Responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação;
- II - Servidoras e empregadas públicas gestantes ou lactantes; e
- III - Servidores cujos familiares que habitam na mesma residência se enquadrem nos casos previstos nos incisos I e II.

§1º O disposto nas alíneas "a" e "c" do inciso I do caput não se aplica aos servidores e empregados públicos em atividades nas áreas de segurança, saúde ou de outras atividades consideradas essenciais pela UFPA.

Art. 6º Durante o período excepcional de dispensa de realização das tarefas presenciais, os servidores permanecem sujeitos ao regime jurídico disciplinar e às normas de conduta ético-profissionais dos servidores públicos civis da União.

Art. 7º Esta portaria entra em vigor partir de 19 de março de 2020 e ficará vigente até que outro instrumento normativo em sentido contrário seja editado, cessada a emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19).

Reitoria da Universidade Federal do Pará, Belém, 8 de Abril de 2020.


EMMANUEL ZAGURY TOURINHO
Reitor

ANEXO B – RESOLUÇÃO UFPA Nº 5.453, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2021**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CONSELHO SUPERIOR DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO****RESOLUÇÃO N. 5.453, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2021**

Estabelece o retorno pleno das atividades acadêmicas presenciais e revoga a Resolução nº 5.294, de 21 de agosto de 2020.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral, e em cumprimento à decisão da Câmara de Ensino de Graduação e do Egrégio Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão, em Reunião Ordinária realizada em 14.12.2021, e em conformidade com os autos do Processo n. 052093/2021 – UFPA, procedentes do Grupo de Trabalho sobre o Novo Coronavírus da UFPA, e, ainda, considerando: i) as normas e os procedimentos para o trabalho acadêmico e administrativo durante a pandemia, estabelecidos pela Resolução n. 1.533, de 14 de dezembro de 2021- CONSAD; e ii) o que foi deliberado na Reunião Ordinária do CONSEPE, realizada em 14 de dezembro de 2021, promulga a seguinte

RESOLUÇÃO:

Art. 1º Fica estabelecido o retorno pleno das atividades acadêmicas presenciais na Universidade Federal do Pará (UFPA) para componentes curriculares, cujas ofertas iniciarem a partir de 3 de janeiro de 2022, nos *Campi* com bandeiramento amarelo, verde ou azul, conforme monitoramento do Grupo de Trabalho da UFPA sobre o Novo Coronavírus.

§ 1º O disposto no *caput* deste artigo vale para todas as atividades acadêmicas no Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e no Ensino Superior, Graduação e Pós-Graduação.

§ 2º As atividades acadêmicas dos períodos letivos iniciados no ano de 2021 com adoção do formato remoto ou híbrido poderão ser concluídas no formato original.

§ 3º Na hipótese de o bandeiramento mudar em algum *Campus* para laranja ou vermelho, as atividades presenciais serão suspensas e a Reitoria da UFPA orientará as Unidades sobre como proceder, ouvido o GT da UFPA sobre o Novo Coronavírus.

Art. 2º O GT da UFPA sobre o Novo Coronavírus continuará avaliando a situação epidemiológica dos municípios onde a UFPA possui *Campus* e informará o CONSEPE sobre a eventual necessidade de outras providências.

Art. 3º Fica revogada a Resolução nº 5.294, de 21 de agosto de 2020.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação.

Reitoria da Universidade Federal do Pará, em 14 de dezembro de 2021.

EMMANUEL ZAGURY TOURINHO

Reitor

Presidente do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO NO ESTUDO

Impactos do Teletrabalho na vida profissional e pessoal dos TAEs da UFPA na pandemia

Me chamo Edilza Costa, sou servidora do Instituto de Ciências Biológicas da Universidade Federal do Pará e acadêmica de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública (NAEA/UFPA). A minha pesquisa tem como objetivo analisar os impactos do teletrabalho na vida profissional dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da UFPA durante a pandemia do novo coronavírus Sars– Cov-2. Gentilmente, solicito a sua participação na realização desta pesquisa, pois seus resultados poderão trazer contribuições importantes e relevantes acerca deste tema para a nossa instituição, especialmente no que concerne às ações futuras no desenvolvimento das nossas atividades laborais no contexto de pós pandemia. Portanto, desde já agradeço a sua colaboração em responder este questionário, que é composto de duas partes, a primeira é composta por 9 questões referentes ao perfil do participante e a segunda parte é composta por 28 questões com utilização da escala *Likert*, na qual deve ser assinalada a opção que melhor corresponder ao referido item. Antes do questionário há o TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO. Se você concordar em participar deste estudo selecione a opção “SIM, ESTOU DE ACORDO” logo abaixo do referido termo.

I – PERFIL

1. Gênero:

Feminino Masculino Não desejo informar

2. Idade: _____ (anos completos)

3. Estado Civil:

1. Solteira (o)
2. Casada (o)/união estável
3. Viúva (o)
4. Divorciada (o)
5. Não desejo informar

4. Escolaridade:

1. Nível Médio Completo
2. Graduação incompleta
3. Graduação Completa
4. Especialização
5. Mestrado
6. Doutorado

5. Tempo de serviço público na UFPA: _____ (em anos)

6. Possui Filhos? (em caso afirmativo, colocar o número de filhos, em caso negativo colocar zero) _____

7. Em caso de possuir filhos, qual Idade deles? (em caso negativo colocar zero)

8. Setor onde trabalha? _____

9. Seu cargo é de Assistente em Administração Sim Não

Esta seção se refere às questões relativas ao período de desenvolvimento do trabalho remoto (Assinale a opção que melhor corresponder ao item)

Item	Afirmações para teletrabalhadores	Discordo fortemente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
01	Me sinto bem por desenvolver meu trabalho em casa					

02	Precisei montar minha estrutura organizacional para o desenvolvimento do teletrabalho					
03	Um dos maiores benefícios do trabalho remoto é a flexibilidade de horários					
04	Minha qualidade de vida melhorou					
05	Me sinto motivada(o) com o teletrabalho					
06	Tive aumento de produtividade no teletrabalho					
07	Não me adaptei ao teletrabalho					
08	Há conflito entre trabalho e vida familiar					
09	Tenho maior interação com a família					
10	A cobrança por parte da chefia aumentou					
11	Tenho dificuldade de definir horário de descanso e trabalho					
12	Comumente realizo atividades laborais em horários não comerciais como a noite, aos domingos e feriados					
13	Apresentei problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse, depressão					
14	Fui acometida (o) por alguma doença física durante o período de home office					
15	Sinto falta do contato com os meus colegas de trabalho					
16	Me sinto sobrecarregada (o) pela sobreposição de tarefas domésticas e profissionais					
17	A realização do teletrabalho no meu ambiente doméstico não ocasionou impactos					
18	Não precisei recorrer a ajuda profissional psicológica					
19	Gostei da experiência de trabalhar remotamente					
20	Prefiro trabalhar presencialmente					
21	Gostaria de trabalhar de forma híbrida					
22	Embora precisando não busquei ajuda psicológica					
23	Se tiver oportunidade desejarei trabalhar de forma remota					
25	Não encontrei dificuldade no desenvolvimento do teletrabalho					
25	Tive custos significativos na infraestrutura para realização do teletrabalho					
26	Tive grandes impactos no meu ambiente doméstico em virtude do teletrabalho					
27	Quando precisei tive acesso aos serviços de apoio psicológico disponíveis ao servidor na instituição.					
28	Registrei as horas de trabalho e atividades desempenhadas durante o teletrabalho.					

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisadora do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública (PPGGP/NAEA/UFGA) está realizando um estudo com o objetivo de identificar os impactos do teletrabalho na vida pessoal e profissional do servidor da UFGA no contexto da pandemia. Gostaria que você pudesse colaborar com a referida pesquisa. O tempo estimado para responder às questões é em torno de 05 e 10 minutos. Se você concordar em participar deste estudo selecione a opção **“Sim, estou de acordo”**, logo abaixo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu declaro que fui devidamente informada(o) sobre o objetivo geral deste estudo, que é identificar os impactos do teletrabalho na vida pessoal e profissional do servidor da UFGA no contexto da pandemia. Fui informada (o) que responderei a um questionário com duas partes, com tempo aproximado de preenchimento de 05 a 10 minutos. Estou ciente que as perguntas que irei responder na primeira parte são relacionados a dados sócio demográficos (sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço público, número de filhos, idade dos filhos, setor de lotação e cargo). Na segunda parte do questionário responderei questões relativas a aspectos pessoais e profissionais durante o desenvolvimento do trabalho remoto. Fui informada (o) que todas as questões respondidas por mim são confidenciais e serão mantidas em sigilo, sendo utilizadas somente para fins deste estudo, sem identificação pessoal, que depois de finalizado, terão seus resultados veiculados no meio acadêmico e científico. Serão resguardados quaisquer dados relacionados a minha identificação, que sob nenhuma hipótese serão divulgados.

Fui informada (o) também que, por ser tratar de pesquisa *“online”*, ela não está isenta de falhas técnicas decorrentes dessa modalidade de coleta de dados (problemas de sistemas; indisponibilidade provisória da página; perda das informações e necessidade de reinserção dos dados). Portanto, caso eu me sinta desconfortável em responder algum questionamento, poderei abandonar o formulário ou não o enviar. Os benefícios de participar da pesquisa são que os resultados poderão trazer contribuições importantes e relevantes acerca da temática para o conhecimento científico e para a instituição, especialmente no que concerne às ações futuras no desenvolvimento das atividades laborais no contexto de pós pandemia.

Minha participação é voluntária e poderei interrompê-la a qualquer momento. Não terei que pagar qualquer quantia para responder as questões, bem como não receberei qualquer quantia por responder. Terei a garantia de acesso, em qualquer etapa do estudo, sobre qualquer esclarecimento de eventuais dúvidas e caso sinta necessidade, poderei entrar em contato com a pesquisadora responsável Edilza Costa, pelo e-mail edilzacsantos@gmail.com.

Este termo será arquivado com a pesquisadora responsável assim que você após a leitura escolher a opção ***sim, estou de acordo.***

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO: Declaro estar ciente do teor deste termo de consentimento e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento.

() Sim, estou de acordo () Não estou de acordo

APÊNDICE C – CONVITE RODA DE CONVERSA

Roda de Conversa “A REALIDADE DO TELETRABALHO NA UFPA: limites e desafios”

Apresentação dos resultados obtidos na pesquisa de campo da dissertação de mestrado da discente Edilza Costa dos Santos, do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública/ NAEA/ UFPA.

Local: UFPA

Data: A definir

Horário: A definir

COMO MANTER A SAÚDE NO TRABALHO ⁵

Cuidados com a postura durante o trabalho

• Altura da mesa e cadeira

Os antebraços devem ficar apoiados sobre a mesa ou o teclado do computador, sem manter os braços muito esticados ou muito encolhidos.

Manter os joelhos dobrados em um ângulo de 90° e os pés apoiados no chão. Se a cadeira precisar ficar mais alta para se ajustar à mesa, coloque um suporte apropriado debaixo dos pés.



• Altura da tela

⁵ As sugestões apresentadas são dos sites a seguir: <https://www.vidanatural.org.br/home-office-saudavel/>
<https://blog.runrun.it/saude-mental-no-home-office>
<https://blog.vitazure.com.br/dicas-e-cuidados-para-manter-a-saude-mental-em-home-office/>

A tela do computador deve permitir que você trabalhe com a cabeça ereta, sem ter que levantá-la ou baixá-la. Caso utilize um desktop, é possível fazer isso colocando uma base na tela. Para notebook, existem hoje diversos suportes ajustáveis, com regulagem de altura.

É muito importante não trabalhar com a tela muito baixa. Isso exigirá que você abaixe os ombros e obrigue o pescoço a sustentar a cabeça por horas. Além das dores nessa região, essa postura pode causar uma série de problemas a médio e longo prazo.

• Mantenha as costas apoiadas na cadeira

Mantenha a coluna sempre apoiada na cadeira, evitando ficar na posição “corcunda”.

Cuidados com a saúde ao trabalhar em casa

• Faça as refeições em horários regulares

Nosso organismo trabalha com ciclos regulares. Por isso, para ele é importante manter as refeições habituais, ou em um período muito próximo a isso. Então, mesmo que o home office possibilite a flexibilidade no uso do tempo, programe-se para tomar o desjejum, almoço e jantar sempre em horários pré-estabelecidos e procure manter uma alimentação saudável.

• Evite as visitas frequentes à geladeira

Outro problema do home office é a proximidade do armário e da geladeira. Assim, nas pausas ou momentos de ansiedade, a pessoa corre para a cozinha e acaba se alimentando em horários inapropriados. Além do excesso de peso, esse hábito prejudica o sistema digestório, que precisa de um intervalo para fazer seu trabalho adequadamente e para descansar.

Se você já desenvolveu esse hábito de ingerir doces ou guloseimas, comece a substituir alimentos sólidos deixando uma garrafinha com chá ao alcance da mão. Assim, sempre que surgir aquela vontade de correr à geladeira, beba o chá primeiro. Na maioria das vezes, o cérebro está pedindo líquidos, e não comida.

• Faça pausas

Programe seu despertador para, a cada período de uma hora, lembrar que você precisa se movimentar. Levante-se da cadeira, ande brevemente pela casa, faça

alguns agachamentos ou alongamentos. O sedentarismo é um dos maiores riscos para quem trabalha em casa, e traz sérios riscos à saúde.

Estudos mostram que, mesmo para quem pratica exercícios diariamente, permanecer por mais de três horas consecutivas sentado aumenta o risco de problemas cardiovasculares. Portanto, não se mexer ao longo do dia também é uma espécie de sedentarismo. Programe sua rotina para não ter essas complicações.

• Cuide da iluminação e ventilação do ambiente

Se possível, trabalhe em um cômodo da casa que tenha bastante luz natural. Aproveite para abrir as janelas e receber o máximo de ar puro e a luz do sol.

Porém, se não for possível utilizar a luz natural, mantenha o ambiente bem iluminado. A iluminação deve ser suficiente, uniforme e não ofuscante, para não provocar fadiga visual. Lâmpadas que ficam piscando precisam ser substituídas.

Deve haver equilíbrio entre a luz da tela e a iluminação do ambiente. Tanto o excesso de reflexos quanto o contraste entre um cômodo escuro exigem um esforço visual maior para enxergar nitidamente.

• Estabeleça um limite

Outro risco do home office é continuar trabalhando além do período estabelecido. Na vida, é necessário estabelecer um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre dever e lazer. Portanto, defina horários de começo e término das atividades. Depois disso, desligue o computador e o telefone para priorizar seu bem-estar e qualidade de vida.

Outra medida muito válida é desligar as telas várias horas antes de dormir. Assim, seu cérebro entenderá que está chegando a hora do descanso e preparará todo o corpo para uma noite de sono reparador.

• Pratique exercícios

Mesmo que você esteja em casa, é possível manter uma rotina de exercícios. Muitos profissionais da área de Educação Física estão compartilhando treinos que podem ser realizados em sua sala e que vão ajudá-lo a atravessar esse momento com mais saúde.

Além de todos os benefícios do exercício, cansar o corpo vai ajudá-lo a manter uma rotina de sono adequada às suas necessidades. Como resultado, seu sistema

imunológico funcionará melhor, será mais fácil aplacar a ansiedade e resistir à vontade de comer a todo momento e até mesmo o rendimento no trabalho é potencializado. Então, mexa-se!

Saúde mental no trabalho

- Reconheça e acolha seus receios e medos, procurando pessoas de confiança para conversar;
- Invista em ações que auxiliem na redução do nível de estresse, como meditação, leitura, exercícios de respiração;
- Invista e estimule ações compartilhadas de cuidado, como solidariedade, cuidado familiar e comunitário;
- Reenquadre os planos e estratégias de vida, de forma a seguir produzindo planos;
- Mantenha ativa a rede socioafetiva, estabelecendo contato, mesmo que virtual, com familiares, amigos e colegas;
- Evite o uso de tabaco, álcool ou outras drogas para lidar com as emoções;
- Busque um(a) profissional de saúde quando as estratégias utilizadas não estiverem sendo suficientes para sua estabilização emocional;
- Busque fontes confiáveis de informação;
- Reduza o consumo de coberturas midiáticas sobre a pandemia e demais assuntos que possam impactar negativamente o seu humor.
- Busque ter boas noites de sono;
- Mantenha uma alimentação saudável;
- Reforce os laços de amizade;
- Reserve um tempo para curtir a vida/ se distrair;
- Aproveite os momentos em família;