

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA: uma análise sobre os Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal Catarinense Campus Araquari.¹

Aline da Silva²

Guilherme Migliorini³

RESUMO

A presente pesquisa buscou analisar os impactos na qualidade de vida do trabalho dos técnicos administrativos em educação (TAEs) do Instituto Federal Catarinense (IFC) Campus Araquari, ocasionados pela abrupta adesão à modalidade remota de trabalho, adotado desde meados do mês de março de 2020, devido à crise humanitária ocasionada pela pandemia de coronavírus (COVID-19). Para tanto, foram analisadas duas pesquisas realizadas no âmbito do IFC Campus Araquari, quais sejam, o “Diagnóstico Integrado” e “Impressões sobre o trabalho remoto da categoria TAE no Campus Araquari do IFC”. O modelo de Rodrigues (1999) forneceu o suporte teórico para análise de algumas das variáveis para mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho (QTV). Mediante análise dos dados propôs-se algumas melhorias à gestão institucional, entre as quais: foco em atividades prioritárias; redução da jornada de trabalho; momentos de convivência e atividades físicas; estabelecimento de intervalos obrigatórios; atendimento psicológico; fiscalização de segurança do trabalho; empréstimo de equipamentos; e compensação de gastos.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Trabalho Remoto. Técnicos Administrativos em Educação. Pandemia Coronavírus.

1 INTRODUÇÃO

Devido à pandemia do Coronavírus no ano de 2020, muitas questões foram levantadas acerca da saúde e segurança da população. No geral, foram tomadas providências sanitárias para impedir o contágio e diminuir a morbidade pelo vírus, dentre elas foi adotado o trabalho remoto. Assim, foram levantadas questões relevantes quanto à preocupação com a qualidade

¹ Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação *latu sensu* em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica, do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) - Centro de Referência em Formação e EaD (CERFEAD), sob orientação da Prof. Dra. Fabiana Calçada de Lamare Leite.

² Graduada em Letras - UPF. E-mail: a.slv@hotmail.com.

³ Graduado em Tecnologia em Gestão Pública - IFSC. E-mail: migliorini.guilherme94@gmail.com.

de vida a partir da emergente e abrupta adoção da modalidade remota de trabalho em meio à crise mundial sanitária.

Este trabalho traz como tema a qualidade de vida no trabalho remoto durante o período pandêmico, bem como objetiva analisar as pesquisas [1] “Diagnóstico Integrado”, realizado pelo Instituto Federal Catarinense de Educação, Ciência e Tecnologia (IFC), e [2] “Impressões sobre o trabalho remoto da categoria TAE no Campus Araquari do IFC”, realizadas por servidores técnico-administrativos que representam a categoria no Conselho do Campus Araquari (Concampus), e aplicada entre os pares.

Assim, explorou-se a análise de algumas das principais variáveis necessárias para investigar a qualidade de vida no trabalho. Dessa maneira, buscou-se compreender as principais questões que implicam na melhora ou piora da qualidade de vida dos servidores federais, especificamente os referidos acima. E, em relação aos itens com piores resultados, foram sugeridas ações ao Departamento de Gestão de Pessoas para melhoria da qualidade de vida laboral.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Quando debatidos aspectos da vida, comumente menciona-se sobre educação, saúde e segurança, entre outros, que são direitos sociais, os quais constam na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988). Quanto à saúde, conforme dispõe a Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS - WHO), seu conceito de é compreendido por “*a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity*” (OMS - WHO, 1946).

Ao voltar o olhar para a atividade laboral, torna-se imprescindível valer-se de Chiavenato sobre conceitos de higiene e segurança no trabalho. Higiene no trabalho, para o autor:

[...] refere-se a um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas. Relaciona-se com o diagnóstico e prevenção de doenças ocupacionais a partir do estudo e do controle de duas variáveis: o homem e seu ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 403).

E segurança do trabalho, para o autor:

[...] é o conjunto de medidas de ordem técnica, educacional, médica e psicológica que são utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras

do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas (CHIAVENATO, 2014, p. 408-409).

O homem passa boa parte de sua vida, um terço da maior parte dos dias, trabalhando. Por isso, é necessária a análise do conjunto de estratégias que acercam a qualidade de vida no trabalho (QVT). Já é sabido que o conceito e as modalidades de trabalho sofreram grandes transformações desde a Revolução Industrial. Atualmente a questão do trabalho remoto tem sido muito repensada devido às inúmeras situações que estão sendo presenciadas no mercado de trabalho. O teletrabalho ou trabalho remoto vem sendo desenvolvido e aprimorado conforme os avanços tecnológicos vêm ocorrendo desde o século passado. Ainda, Goulart (2009, p. 201) adverte que:

Para a implantação do modelo proposto para o teletrabalho precisamos: tomar conhecimento do modelo de gestão da empresa, efetivar a análise por meio de avaliação das atividades dos cargos, das características psicossociais dos empregados, capacitar o empregado para o eficaz cumprimento de suas atividades teletrabalháveis.

Ainda, em decorrência da declaração da pandemia de coronavírus (COVID-19) pela OMS e a consequente transmissão comunitária que se instalou no país, a modalidade de teletrabalho passou a ser adotada em grande escala. Conforme demonstra a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em razão emergencial diante da pandemia, identificou-se que, entre 28 de junho e 4 de julho de 2020, houve o ápice de 8,6 milhões de brasileiros trabalhando remotamente (IBGE, 2020). Sobretudo, segundo o estudo, o nível de instrução com a maior proporção de pessoas em trabalho remoto foi das com curso Superior completo ou Pós-Graduação, representando 31% destes trabalhadores em agosto de 2020 (idem, ibidem).

Apesar de não ser uma prática majoritariamente adotada no Serviço Público Federal no período pré-pandêmico, a modalidade de teletrabalho para o pessoal civil da administração pública federal foi inicialmente regulada pela IN n.º 1 de 2018:

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:
[...]

VII- modalidade teletrabalho: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa.

O IFC, desde sua fundação em 2008, nunca havia implementado a modalidade de teletrabalho. Ocorre que, em razão da pandemia, a persecução das atividades presenciais teve de ser interrompida, sob pena de expansão da transmissão do vírus e do risco à vida de toda comunidade. Nesse sentido, conforme autorizado pela IN n.º. 21/2020, expedida pela

Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, do Ministério da Economia, o IFC determinou a suspensão das aulas presenciais por tempo indeterminado a partir de 16 de março, e a manutenção das atividades administrativas, preferencialmente de forma remota, a partir de 18 de março (IFC, 2020a).

Assim, percebe-se que a adoção da modalidade remota de trabalho no âmbito do IFC não ocorreu de forma planejada, conforme afirma a própria instituição: “O esvaziamento dos Campi não foi planejado e estruturado a contento” (IFC, 2020b, p. 1). Desde então, durante o decorrer do ano de 2020, 79,6% dos TAEs do IFC vêm realizando suas atividades exclusivamente de forma remota (IFC, 2020b, p. 16).

Assim, quando se trata da infraestrutura e formação/treinamento numa situação emergencial, nota-se as rupturas que podem resultar nesse processo abrupto na mudança do presencial ao remoto. Nesse sentido, o IFC produziu o “Relatório de Diagnóstico Integrado” para avaliar tais ocorrências voltadas a QVT (IFC, 2020b). O referido relatório teve como público alvo todos os segmentos - quais sejam docentes, técnicos administrativos em educação e discentes - dos 15 campi e reitoria do IFC, fornecendo um amplo diagnóstico.

O próprio Relatório de Diagnóstico Integrado remete, ao tratar da metodologia de pesquisa, que sua construção levou em consideração a pesquisa desenvolvida no campus Araquari, denominada “Impressões sobre o trabalho remoto da categoria TAE no Campus Araquari do IFC” (IFC, 2020b, p. 3). A análise conjunta destas pesquisas permitirá investigar as implicações da pandemia do coronavírus para a QVT dos TAEs no âmbito do campus Araquari do IFC, durante a execução da modalidade remota de trabalho, bem como elaborar sugestões para melhorias dos pontos mais críticos identificados.

Vale ressaltar também que, ao gerar pesquisas na área de QVT, faz-se necessário seguir um modelo, no qual Rodrigues (1999), considera importantes variáveis para aferir a Qualidade de Vida. São elas: as características do cargo, os resultados organizacionais, a relação *homem x capital*, a organização do trabalho, bem como a estrutura e a filosofia organizacional; e também a integração organizacional e social.

Observa-se que as pesquisas na área de QVT necessitam de amplo e profundo diagnóstico, o qual aborde as mais importantes variáveis. Assim, não pretendemos esgotar por meio deste trabalho as discussões acerca da QVT no contexto pandêmico, mas sim contribuir com a análise de algumas variáveis identificadas no decorrer da coleta de dados.

Dessa maneira, insta mencionar e contextualizar a partir de algumas das medidas tomadas pelo Governo Federal durante a situação pandêmica que afetam diretamente os

servidores públicos federais. Poucos dias após a autorização para a realização do trabalho remoto e a consequente adoção deste modelo no âmbito do IFC, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, vinculada ao Ministério da Economia, edita a IN nº. 28, em 25 de março de 2020. Em linhas gerais, e destacando os pontos mais relevantes, a referida IN veda o pagamento de auxílio transporte, adicional noturno e de adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como veda o cancelamento, prorrogação ou alteração das férias já programadas, e também reverte a redução de jornada para os servidores públicos civis enquanto executam modalidade remota de trabalho.

Há de se mencionar, ainda, a Lei Complementar nº. 173, de 27 de maio de 2020, sancionada pelo Presidente da República, de proposição originária do Senador Federal Antonio Anastasia (PSD/MG) no bojo do Projeto de Lei Complementar nº 39/2020. Para o jurista Rodrigo Pugliesi Lara (2020), a LC nº 173/2020 instituiu uma espécie de “regime fiscal provisório”, dispondo sobre “restrição ao crescimento das despesas públicas, especialmente as relacionadas à folha de pagamento dos servidores e empregados públicos”. Em seu artigo 8º, a referida lei proíbe, até 31 de dezembro de 2021, a União, Estados e Municípios, de, entre outros:

- I - conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares [...];
- II - criar cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa;
- III - alterar estrutura de carreira que implique aumento de despesa;
- IV - admitir ou contratar pessoal, a qualquer título [...];
- V - realizar concurso público [...];
- VI - criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive os de cunho indenizatório, em favor de membros de Poder, do Ministério Público ou da Defensoria Pública e de servidores e empregados públicos [...];
- VII - criar despesa obrigatória de caráter continuado [...].

Indispensável salientar que tais medidas do Executivo e do Legislativo Federal implicam em modificações no regime jurídico que regula a carreira e remuneração dos servidores, o que evidentemente inclui os servidores vinculados ao IFC, ou então, na relação homem *versus* capital, sendo que diminuem a renda e vedam qualquer possibilidade de incremento e adequação desta.

Não obstante, são notórios os riscos à saúde física e mental dos trabalhadores submetidos ao trabalho remoto durante a pandemia, conforme afirma a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2020, p. 6): “*people working from home are exposed to specific psychosocial risks, such as isolation, blurred boundaries between work and family,*

*increased risk of domestic violence, among others*⁴. A ausência de um tratamento adequado dos riscos psicossociais pode culminar no desenvolvimento de doenças graves:

*If not appropriately assessed and managed, psychosocial risks may increase stress levels and lead to physical and mental health problems. Psychological responses may include low mood, low motivation, exhaustion, anxiety, depression, burnout and suicidal thoughts. A range of physical reactions can also occur, such as digestive problems, changes to appetite and weight, dermatological reactions, fatigue, cardio-vascular disease, musculoskeletal disorders, headaches or other unexplained aches and pains. There may be changes in behaviours, such as a change in activity level or increased use of tobacco, alcohol and drugs as a way of coping, in addition to changes in the person's ability to relax or level of irritability (ILO, 2020, p. 6).*⁵

Logo, diversas pesquisas têm demonstrado os riscos psicossociais que o trabalho na modalidade remota, e especificamente da área de ensino, têm causado tanto aos trabalhadores da educação quanto aos estudantes. Ao analisarem a atividade docente no Rio Grande do Sul, por exemplo, Saraiva, Traversini e Lockmann (2020, p. 17) demonstram que:

A docência nos tempos de pandemia é uma docência exausta, ansiosa e preocupada. Que quer acertar, mas que avança no meio da incerteza e da adversidade – e que não tem a menor ideia do caminho. Como todos, os professores estão imersos em uma névoa e seguem através dela, buscando fazer o melhor, mas sem garantias.

Já Maia e Dias (2020, p. 6-7) comprovaram, ao pesquisarem junto aos estudantes universitários portugueses, que:

Os resultados confirmam um aumento significativo de perturbação psicológica (ansiedade, depressão e estresse) entre os estudantes universitários no período pandêmico comparativamente a períodos normais [...]. Os resultados deste estudo sugerem que esta pandemia provoca efeitos deletérios na saúde mental dos estudantes universitários, reforçando que importa continuar a investigar o tema, para que se possam perceber os mecanismos e reações psicológicas subjacentes a um período de vida tão atípico e desafiante.

Por conseguinte, as pesquisas já realizadas que analisam os impactos na saúde dos estudantes e trabalhadores da educação remetem aos significativos riscos que se depreendem da modalidade remota de trabalho, e incitam a realização de maiores investigações. Com efeito, diante de situação de crise humanitária ímpar, e dos tamanhos riscos a que toda população está submetida, inclusive educadores e estudantes, insta compreender a qualidade de vida no trabalho dos TAEs do IFC, especificamente daqueles com lotação no Campus

⁴ Tradução nossa: Pessoas que trabalham em casa estão expostas a riscos psicossociais específicos, como isolamento, limites imprecisos entre trabalho e família, aumento do risco de violência doméstica, entre outros.

⁵ Tradução nossa: Se não forem avaliados e gerenciados de maneira adequada, os riscos psicossociais podem aumentar os níveis de estresse e levar a problemas de saúde física e mental. As respostas psicológicas podem incluir mau humor, baixa motivação, exaustão, ansiedade, depressão, esgotamento e pensamentos suicidas. Uma série de reações físicas também pode ocorrer, como problemas digestivos, alterações no apetite e no peso, reações dermatológicas, fadiga, doenças cardiovasculares, distúrbios musculoesqueléticos, dores de cabeça ou outras dores e dores inexplicáveis. Pode haver mudanças de comportamento, como mudança no nível de atividade ou aumento do uso de tabaco, álcool e drogas como forma de enfrentamento, além de mudanças na capacidade da pessoa de relaxar ou no nível de irritabilidade.

Araquari que, como tantos outros, foram submetidos ao modelo remoto de trabalho desde meados do mês de março em ato contínuo até o presente momento (dezembro de 2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa pode ser classificada mediante sua natureza aplicada, através do método indutivo, e compreende seu objetivo de forma descritiva. Em razão de suas especificidades, será abordada a metodologia predominantemente qualitativa. Segundo Chizzotti (2018, p. 79):

A abordagem qualitativa parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações.

Ainda, conforme leciona Chizzotti (2006, p. 136), será empregada a técnica de estudo de casos de processos específicos de uma organização específica:

No estudo de uma organização específica como escola, empresa, etc., pode-se aprofundar o conhecimento sobre o seu desenvolvimento ao longo de um período, o desempenho de setores, a situação de unidades, o estágio de uma atividade específica, o processo de comunicação ou de decisão, como operam os setores ou diversos agentes.

A coleta de informações ocorreu de forma sistemática e abrangendo diversas fontes, privilegiando a pesquisa bibliográfica e documental. Sobre a coleta de dados, lecionam Lüdke & André (1986, p. 19) que:

Os estudos de casos usam uma variedade de fontes de informação. Ao desenvolver o estudo de caso, o pesquisador recorre a uma variedade de dados, coletados em diferentes momentos, em situações variadas e com uma variedade de tipos de informantes [desse modo] ele poderá cruzar informações, confirmar ou rejeitar hipóteses, descobrir novos dados, afastar suposições ou levantar hipóteses alternativas.

Assim, essencialmente partiu-se da análise de duas pesquisas realizadas no âmbito do IFC durante o período pandêmico: o [1] “Diagnóstico Integrado”, realizado pelo Instituto Federal Catarinense, e, [2] “Impressões sobre o trabalho remoto da categoria TAE no Campus Araquari do IFC”, realizado por TAEs do Campus Araquari que representam seus pares no Conselho do Campus (Concampus gestão 2018-20).

A primeira trata-se de uma pesquisa institucional, realizada pela gestão, incitada por uma série de pesquisas prévias realizadas em paralelo, por iniciativa dos Grupos de Trabalho de Atividades de Ensino Remotas e de Desenvolvimento Institucional, e também dos

Representantes da categoria TAEs no Conselho do Campus Araquari. O Diagnóstico Integrado, doravante denominado Pesquisa 1, coletou informações de todos os segmentos (estudantes, docentes e TAEs), embora neste momento deter-se-á sobre os dados coletados do segmento TAE. A pesquisa foi aplicada entre 31/07 à 17/08/2020, divulgada por meio de e-mail institucional e redes sociais à toda comunidade. O formulário aplicado aos TAEs possui 41 questões, separadas em quatro blocos: “(i) introdução; (ii) atividades de ensino remotas; (iii) aspectos de saúde e acolhimento e (iv) aspectos do plano de contingência institucional.” (IFC, 2020b, p. 2). Ocorre que, até o presente momento (outubro de 2020), apenas um relatório parcial foi divulgado, que publiciza os dados do primeiro e último bloco: (i) introdução e (iv) aspectos do plano de contingência institucional, respectivamente. Obteve-se um total de 377 respondentes do segmento TAE, sendo que 23 têm lotação no campus Araquari.

Assim, para abordar maior número de variáveis, valer-se-á também da pesquisa “Impressões sobre o trabalho remoto da categoria TAE no Campus Araquari do IFC”, doravante denominada Pesquisa 2, realizada pelos próprios pares que representam o segmento no Concampus (Gestão 2018-20). Essa pesquisa foi realizada em período anterior, quando completava-se pouco mais de dois meses de isolamento social e da adesão do trabalho remoto, aplicada entre os dias 19 e 26 do mês de maio de 2020. A pesquisa teve como público alvo exclusivamente o segmento TAE do Campus Araquari e o formulário foi divulgado por meio do e-mail institucional e mídias sociais. Foram aplicadas 15 perguntas não obrigatórias, que abordam questões profissionais, financeiras, relativas ao desenvolvimento do trabalho, e também questões de saúde. Obteve-se 46 respondentes de um total de 82 servidores TAEs lotados no campus, representando 56% de participação, e o dobro de respondentes deste segmento e campus em relação à Pesquisa 1.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

4.1 Dados coletados do Relatório do “Diagnóstico Integrado” - Pesquisa 1

Conforme já afirmado, o Relatório da pesquisa Diagnóstico Integrado, do modo que se encontra até então publicado, é parcial e apresenta dados dos blocos (i) introdução e (iv) aspectos do plano de contingência institucional, sobre os quais se deteve especificamente aos respondentes que integram o segmento TAE.

A partir dos dados obtidos na parte introdutória da pesquisa, é possível delimitar o perfil dos respondentes: a maioria (43,8%) se encontram na faixa etária entre 30 e 39 anos;

sobretudo identificam-se com o gênero feminino (60,7%); apenas 6,1% dos respondentes estão lotados no campus Araquari; 91,2% residem em área urbana e 73,2% costumam utilizar carro particular para se deslocar até o campus.

Quanto ao desenvolvimento das atividades, 79,6% realiza por meio remoto, enquanto que 15,9% por meio de revezamento e 4,5% exclusivamente por meio presencial.

A maioria dos respondentes indicou que não pertence ao grupo de risco (72,7%), em que pese pouco mais de um terço (35,5%) afirmaram residir com pessoa que integra o grupo de risco.

Ainda, quase metade dos respondentes (46,4%) possuem filho(s) em idade escolar.

Também se registrou 4,2% de pessoas com deficiência, as mencionadas foram física, auditiva e visual.

Segundo o documento: “Em relação à covid-19, a maioria dos respondentes indicou que não possui dúvidas. No entanto, os que indicaram possuir dúvidas selecionaram os tópicos disseminação do coronavírus e limpeza e higienização de alimentos e compras” (IFC, 2020b, p. 18).

Quando questionados sobre avaliação das questões relativas ao Plano de Contingência Institucional, 77,7% conhece este documento e um número muito próximo (74%) revela que não se sente seguro para retornar as atividades presenciais, e aqueles que se mostraram a favor de um retorno gradativo representam 49,2%.

Sobre os meios de comunicação, o e-mail institucional teve grande evidência, com 83,5% dos participantes recebendo informações referentes à instituição por este meio de comunicação.

4.1 Dados coletados da pesquisa “Impressões Sobre o Trabalho Remoto da Categoria TAE no Campus Araquari do IFC” - Pesquisa 2

Em pesquisa antecedente, denominada “Impressões Sobre O Trabalho Remoto da Categoria TAE no Campus Araquari do IFC”, abordou-se mais pontualmente acerca das atividades laborais desses técnicos, visto que já executavam trabalho remoto há 2 meses, e buscou-se consultar os pares sobre suas impressões.

Tais impressões refletem que apenas 34,8% dos respondentes consideraram que suas atividades podem, em sua maior parte, ser realizadas remotamente - considerando as mesmas funções que realizavam presencialmente; 21,7% afirmaram que há possibilidade de realização de cerca de metade das atividades; e 43,5% afirmaram que há possibilidade de realização da

menor parte de suas atividades.

Ainda, entre os participantes, apenas 41,3% possuem equipamentos de informática que atendem integralmente as necessidades para o desenvolvimento do trabalho remoto; 52,2% afirmaram possuir equipamentos que atendem parcialmente as necessidades; e 6,5% afirmaram não possuir equipamentos.

Em relação a um ambiente adequado para realização do trabalho (silencioso, ergonômico e climatizado), 84,5% afirmaram que não possuem ou que possuem parcialmente este espaço; apenas 15,6% afirmaram deter um ambiente adequado.

Sobre a disponibilidade de rede de internet banda larga que atenda as necessidades para o trabalho, 45,7% afirmaram que possuem internet que atende integralmente as necessidades; 43,5% que atende parcialmente as necessidades; 4,3% afirmaram que sua rede não atende de forma alguma as necessidades; e 6,5% não possuem rede de internet banda larga.

Ainda, 11 respondentes indicaram que despenderam gastos com contratação de serviços ou compra de itens de mobiliário ou eletrônicos; 5 afirmaram que ainda não despenderam gastos, mas que há necessidade de fazê-lo; 2 responderam que não despenderam gastos pois estão utilizando notebook institucional que fora acautelado; e 13 responderam que não houve a necessidade de despender gastos.

Sobre o desenvolvimento das atividades, menos da metade, 43,5%, afirmou conseguir conciliar o trabalho com a rotina doméstica e familiar; 50% afirmou que a conciliação ora é possível e ora não; e 6,5% afirmou que não consegue conciliar.

Têm em suas rotinas o cuidado de criança(s) 32,6% dos respondentes; e 4,3% o cuidado de idosos.

Relataram que estão conseguindo concluir todas as atividades demandadas 60,9%; 30,4% eventualmente consegue concluir as atividades; e 8,7% não consegue concluí-las na maior parte das vezes.

Comparando o trabalho anteriormente realizado com o trabalho remoto, 43,5% afirmaram trabalhar mais do que antes; 26,1% afirmaram trabalhar na mesma medida que anteriormente; e 30,4% afirmaram trabalhar menos.

Quanto ao nível de satisfação com o trabalho remoto, a maioria dos respondentes mostrou-se indiferente, nem satisfeito nem insatisfeito (52,2%); já 26,1% sentem-se satisfeitos; em contrapartida de 21,7% de insatisfeitos.

Enquanto que, em relação ao nível de satisfação com a forma de controle das

atividades estabelecida pela instituição (modelo de relatório), 37% afirmaram insatisfação, um número idêntico a este declararam-se nem satisfeitos, nem insatisfeito, por fim, 26,1% encontram-se satisfeitos .

As duas perguntas seguintes tratam acerca das autopercepções de saúde física e emocional dos respondentes. Essas perguntas não eram de caráter obrigatório, e o respondente poderia selecionar mais de uma resposta. Do total, apenas 4,4% (correspondente a dois participantes) encontram-se motivados e tem perspectiva positiva em relação ao seu bem-estar mental e na saúde psíquica durante o período de trabalho remoto; outros 17,4% sentem-se aliviados, apaziguados, e ainda outros 10,9% não perceberam nenhuma alteração. Douro lado, os maiores relatos são de ansiedade/apreensão (63%); esgotamento/cansaço (43,5%); desorientação atencional (34,8%); insônia/dificuldades para dormir (26,1%); e agressividade/irritação (19,6%).

Os problemas de saúde física, embora em menor quantidade, também foram relatados, considerando aqueles desenvolvidos ou agravados durante o período de trabalho remoto. O percentual de participantes que relataram não haver alterações foi de 34,1%; seguidos de 29,5% que afirmaram dores na coluna; 25% dores musculares e nos punhos, cotovelos ou ombros; 22,7% dores de cabeça ou enxaqueca e 11,4% dores no quadril, joelhos ou pés; ainda, 4,6% relataram dores no estômago; 2,3% aumento de peso e 4,6% não responderam sobre isso.

Por fim, a última questão proposta desta pesquisa foi aberta, para livre preenchimento de sugestões, reclamações e relatos dos participantes. Colaciona-se algumas respostas que se considera mais relevantes:

Respondente A: No trabalho remoto temos recebido demandas fora do horário de trabalho, a qualquer dia da semana ou hora, por meio de mensagens no whatsapp no celular pessoal. Algumas tarefas invadem o final de semana ou a noite e precisam ser realizadas durante o período de descanso para serem entregues conforme solicitação. Há uma invasão do trabalho no espaço privado, não há tempo de se refazer do cansaço do trabalho, pois ele está conosco em casa o tempo todo. Alguns setores e servidores têm sido demandados mais do que outros e isso causa frustração, pois algumas tarefas poderiam ser melhor divididas. Trabalhava muito antes do trabalho remoto e continuo trabalhando muito agora. O relatório poderia conter as atividades diárias porém sem especificar horas gastas por atividade, pois na maioria das vezes são realizadas atividades simultâneas. Em diversos dias o horário de trabalho se estendeu por mais de 8 horas. Precisa haver melhor orientação a toda a comunidade acadêmica para que se respeite os horários de trabalho e de descanso dos servidores.

As demandas recebidas fora do horário de trabalho, na visão do respondente, causam invasão do espaço privado, sendo que parece haver uma perda destas dimensões, antes comuns no cotidiano.

Respondente B: A vida particular está mesclada com o trabalho, não temos horários separados e isso faz com que o dia a dia se torne mais exaustivo, psicologicamente falando. Sinto falta do trabalho vivo, das relações interpessoais, estamos aos poucos, nos robotizando. Entramos e saímos de uma reunião virtual, em plena pandemia, sem sequer perguntar ao colega de trabalho, como ele está, como tem passado. A pressão da cobrança pelos relatórios de atividades remotas é muito forte. Iniciamos esse processo e continuamos, sem planejar. A impressão é que as chefias estão preocupadas apenas com a prestação de contas e não com o nosso bem estar.

Mais uma vez as pressões pelas demandas de trabalho apresentam sintomas de exaustão que, somadas à ausência de contato e afetividade com os colegas, causam mal estar.

Nesse mesmo sentido:

Respondente C: Acho que um dos principais pontos negativos é que não há separação entre pessoal e trabalho. Não há como fechar a porta e voltar amanhã. Recebo mensagens das 7h e às 22h, em todos os meios, inclusive no whats onde não é possível ignorar pois utilizo também pra falar com a minha família. Estou constantemente pensando no trabalho ou de fato trabalhando, muito mais dos que as 8 horas diárias. Isso gera ansiedade e estresse, acredito que pode ter efeitos negativos graves a longo prazo.

Doutro lado, também há pontos positivos relatados pela adesão ao trabalho remoto:

Respondente D: A minha experiência tem sido muito produtiva, pois, como meu trabalho se realiza quase que na totalidade dentro do sistema SIG - criação e andamento dos processos, protocolos, etc. Percebo com clareza que pode ser implementada em alguns setores do IFC com tranquilidade, pois, como no meu caso, a movimentação de trabalho fica toda registrada, possibilitando o monitoramento de produtividade via sistema, além de vantagens para a instituição como a considerável economia de papel, celeridade dos processos, economia de auxílio transporte para servidores, economia com equipamentos de informática e energia elétrica no Campus, dentre muitas outras. Em contrapartida, os benefícios para os servidores que aderem a essa modalidade como economia de tempo, flexibilidade, oportunidade de acompanhar de perto familiares, (filhos) no meu caso, se revertem em um trabalho realizado com muito mais foco e dedicação para a instituição. Diante dessas considerações, é inequívoca a importância do IFC discutir com seriedade sobre a possibilidade da implantação de postos de trabalho remoto.

Por fim, problemas com o serviço de internet também foram relatados como causa adicional de desgaste físico e mental:

Respondente E: Moro em um prédio com vários vizinhos que são profissionais da área da educação e da área de TI. Todos temos a mesma reclamação, a instabilidade da internet. O trabalho remoto poderia render muito mais, se não tivesse problemas com a internet. Diante dessa situação, a sensação de impotência é inevitável, e isso causa um desgaste mental e físico muito maior do que o trabalho presencial, além de todas as preocupações que o contexto global atual já nos impõe.

Isto posto, deter-se-á a seguir na análise e discussão dados coletados e ainda na proposição de melhorias diante das latentes questões que se identificou.

5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA

Despiciendo mencionar que os dados coletados confirmam mais uma vez os já

demonstrados riscos psicossociais provenientes do trabalho remoto durante o período pandêmico, tal como argumentou a Organização Internacional do Trabalho e outras pesquisas já mencionadas. Adiante analisou-se os principais elementos identificados e as respectivas proposições de melhorias.

1. *Foco em atividades prioritárias.* Demonstrou-se que grande parte dos TAEs (43,5%) relataram alta na demanda de trabalho, ao se comparar o trabalho presencial anteriormente desenvolvido com o trabalho remoto durante a pandemia. A ausência de planejamento para adoção da modalidade remota de trabalho, conforme já demonstrado, vem causando grandes prejuízos aos trabalhadores/as. Se faz indispensável o estabelecimento de escala de atividades essenciais e prioritárias para o período pandêmico. Especialmente nesse cenário, é necessário abrir mão da alienação do trabalho e garantir que o trabalho seja material e concretamente condizente com o contexto histórico-social imposto. Essa discussão passa pela seguinte questão: qual o papel institucional que deve assumir uma Instituição Federal de Educação, Ciência e Tecnologia diante do contexto pandêmico? Propõe-se que se deve focar exclusivamente nas atividades essenciais, prioritárias, indispensáveis e necessárias, que devem operar para minimizar os danos, para o enfrentamento da pandemia e para a garantia das condições dignas de existência de toda a comunidade, e isso passa pelo não aumento da produtividade e consequente e inevitável exaustão dos/as servidores/as.

2. *Redução da demanda de trabalho: um olhar sobre a questão de gênero.* É sabido que histórica e socialmente os trabalhos domésticos e de cuidados recaem sobretudo para o gênero feminino. Os dados demonstram que menos da metade (43,5%) dos TAEs têm conseguido conciliar a demanda de trabalho com os afazeres domésticos, ao passo que 35,5% residem com pessoas que integram o grupo de risco, e entre 32,6% e 46,4% possuem filhos em idade escolar. Conciliar as atividades domésticas com cuidado de crianças e acompanhamento escolar, e ainda com o cuidado de familiares com risco de saúde, em período de isolamento, somados ao trabalho formal, pode tornar-se extremamente desgastante. Por isso, se faz necessário um olhar institucional e um agir no sentido de conscientizar sobre as desigualdades de gênero, que incentive, propague e divulgue a importância da divisão igualitária de tarefas domésticas e de cuidados em detrimento da desigualdade de gênero, e que, mediante análise de cada caso concreto, atue no sentido de permitir redução justificada da demanda de trabalho enquanto perdurar o isolamento social. Evidente que, tal proposição, merece futuras investigações de diagnóstico e de modelos para implantação.

3. *Momentos de descontração, convivência e atividades físicas.* Diante dos dados de

que apenas 4,4% dos respondentes relataram que se encontram motivados e têm perspectivas positivas em relação a execução de seus trabalhos, é fundamental instituir rotinas de encontros de descontração e convivência. O homem, como ser social que é, necessita relacionar-se com os demais. Assim, pode-se promover momentos estratégicos - talvez no início dos turnos de trabalho - uma breve confraternização online, ou ainda votos motivacionais, como também intervalos com ginástica laboral no formato de videoconferência. Tudo isso promove o bem estar e incentiva o autocuidado individual.

4. *Estabelecer intervalos obrigatórios para promover balanço saudável entre trabalho e vida pessoal e instituir mecanismos para impedir a ocorrência de trabalho em tempo integral.* Outra medida cabível e que se mostrou extremamente indispensável é o estabelecimento e respeito dos horários de trabalho e descanso, mesmo que se adequa a esta nova rotina, que se obedeça ao horário de descanso, visando assim resolver não só os problemas de fadiga física, como também mental devido à demanda de trabalho em horários extraordinários. O servidor descansado pode produzir com qualidade nas suas horas laborais do trabalho remoto, e atingir a satisfação de realizá-la, que conseqüentemente o fará trabalhar ainda melhor. Para isso, sugere-se a adoção de mecanismos restritos de comunicação, que não se confundam com as mídias sociais e mensagens instantâneas que, conforme relatado, ocorrem mesmo fora do horário de trabalho.

5. *Atendimento psicológico.* Embora a instituição já esteja oferecendo atendimento psicológico individualizado, mediante solicitação dos servidores, propõe-se cumulativamente, além da continuidade e maior ênfase neste, a realização de rodas de atendimento coletivo, permitindo, assim, um espaço de troca e convivência entre os servidores, para que compreendam e discutam coletivamente as dificuldades comuns e semelhantes enfrentadas.

6. *Orientação e fiscalização das condições ergonômicas e ambientais de execução do trabalho.* Mostrou-se, também, imprescindível no que tange os processos sugeridos para melhoria, que sejam sucedidos de uma fiscalização, para que haja a constante averiguação e quando necessário, reformulação dos mesmos, caminhando assim para a excelência dos serviços ofertados, bem como para a prontidão com a qualidade de vida no trabalho oferecida pela instituição.

7. *Empréstimo de equipamentos e mobiliários.* A partir da análise feita, propõe-se que sejam observados alguns aspectos dos quais a instituição já fornece aos servidores, como por exemplo, o empréstimo de equipamentos técnicos e mobília, para que possam ser melhor divulgados, visto que, mediante solicitação do servidor, os mesmos podem ser

providenciados. Vale ressaltar que grande parte da demanda de queixas refere-se a problemas que, se não sanados, poderiam ser amenizados, conforme os relatos evidenciam.

8. *Compensação dos gastos despendidos para a execução do trabalho remoto.* Em que pese as questionáveis medidas tomadas pelo Executivo e Legislativo Federal, é evidente que, ao mesmo tempo em que o orçamento familiar fora reduzido (diretamente por meio da IN nº 28/2020, e indiretamente por conta da crise econômica decorrente do período pandêmico) e vetado o aumento, reajuste e adequação dos salários (LC nº173/2020), a adoção não planejada do trabalho remoto impôs individualmente aos servidores, o elo mais frágil da corrente, a necessidade de arcar com toda a modificação necessária para realização do trabalho remoto. Isto é, o trabalho realizado a partir de suas residências evidentemente, implica em aumento de gastos diversos, como luz, internet de boa qualidade, etc., e eventual necessidade de aquisição de equipamentos eletrônicos e mobiliários próprios, indispensáveis para a execução de um trabalho de qualidade. Nesse sentido, como razão de justiça, imperioso de se verificar medida cabível de compensação dos gastos que, até então, recaem exclusivamente aos trabalhadores/as.

6 CONCLUSÕES

A pandemia ainda se encontra em estado latente, permanecendo os riscos já conhecidos, e infelizmente não há previsão concisa e segura para o retorno de todas as atividades. Dessa forma, as pesquisas e análises já feitas, como esta, possibilitam um viés de ações que minimizem as consequências secundárias geradas, como também norteiam alguns aspectos que demonstraram estar esquecidos diante de tanto movimento. Assim, acredita-se que alcançou-se os objetivos propostos por esse trabalho e ampliadas as sugestões advindas das bibliografias analisadas, considerando-se adequada e suficiente a metodologia aplicada. É sabido que das proposições de melhorias, algumas são simples de serem aplicadas, gerando apenas uma certa organização por parte da instituição e por conseguinte dos servidores, outras dependem de maior força e vontade política que, por vezes, não dependem exclusivamente de ações locais, mas que, entretanto, devem ser reivindicadas tanto quanto necessário, pois, conforme demonstra a experiência histórico-social, é mediante reivindicações, neste caso empírica e cientificamente demonstradas as necessidades e possibilidades, que alcançam-se as condições materiais para a persecução dos direitos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 out. 2020.

_____. Lei Complementar nº. 173, de 27 de maio de 2020. **Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp173.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

_____. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº. 21, de 16 de março de 2020. **Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/IN/IN-21-20-SGDP.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

_____. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº. 28, de 25 de março de 2020. **Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/IN/IN28-20-me.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Instrução Normativa nº. 1, de 31 de agosto de 2018. **Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal**. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704. Acesso em: 10 out. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2018. ISBN: 9788524926471.

_____. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006. ISBN: 8532633900.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD COVID19: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Ago. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 10 out. 2020.

IFC - INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE. **Coronavírus: determinação acerca das atividades acadêmicas**. 16 mar. 2020a. Disponível em: <http://noticias.araquari.ifc.edu.br/coronavirus-determinacao-acerca-das-atividades-academicas>

/. Acesso em: 10 out. 2020.

_____. **Diagnóstico Integrado: relatório**. 19 ago. 2020b. Disponível em: <https://informecoronavirus.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/52/2020/09/Relat%c3%b3rio-Diagn%c3%b3stico-Integrado-an%c3%a1lise-bloco-Plano-de-Conting%c3%aaancia-Institucional-2-1.pdf>. Acesso em: 10 out. 2020.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic**. Geneva: ILO, 2020. ISBN: 9789220323731. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Senac, 2009.

LARA, Rodrigo Pugliesi. A Lei 173/2020 e a progressão funcional dos servidores públicos. **CONJUR - REVISTA CONSULTOR JURÍDICO**. 28 jul. de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-28/rodrigo-lara-lei-complementar-1732020>. Acesso em: 10 out. 2020.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MAIA, Berta Rodrigues; DIAS, Paulo César. Ansiedade, depressão e estresse em estudantes universitários: o impacto da COVID-19. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200067>.

PATINI, Aline de Campos Gonçalves. **O Trabalho Remoto e o Desafio dos Gestores**. São Paulo: PUC, 2011. Disponível em: <https://leto.pucsp.br/bitstream/handle/984/1/Aline%20de%20Campos%20Goncalves%20Patini.pdf>. Acesso em: 07 out. 2020.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

SARAIVA, Karla; TRAVERSINI, Clarice; LOCKMANN, Kamila. A educação em tempos de COVID-19: ensino remoto e exaustão docente. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 15, p. 1-24, 2020. eISSN 1809-4309. DOI: <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.15.16289.094>.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constitution of the World Health Organization**. 22 jul. 1946. Disponível em: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>. Acesso em: 09 out. 2020.