

FACULDADES EST
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM TEOLOGIA

GREYCE MAYUMI KAWANO

**O TRABALHO REMOTO NO INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ EM
TEMPOS DE PANDEMIA SOB A PERSPECTIVA DA ÉTICA DO
CUIDADO**

São Leopoldo

2022

GREYCE MAYUMI KAWANO

**O TRABALHO REMOTO NO INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ EM
TEMPOS DE PANDEMIA SOB A PERSPECTIVA DA ÉTICA DO
CUIDADO**

Trabalho Final de Mestrado Profissional
Para a obtenção do grau de Mestra em
Teologia
Faculdades EST
Programa de Pós-Graduação em Teologia
Área de Concentração: Religião e
Educação
Linha de Atuação: Ética e Gestão

Pessoa Orientadora: Iuri Andréas Reblin

São Leopoldo

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

K22t Kawano, Greyce Mayumi
O trabalho remoto no Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Ceará em tempos de pandemia sob
a perspectiva da ética do cuidado / Greyce Mayumi Kawano ;
orientador Iuri Andréas Reblin. – São Leopoldo : EST/PPG,
2022.
93 p. : il. ; 31 cm

Dissertação (Mestrado) – Faculdade EST. Programa de
Pós-Graduação. Mestrado em Teologia. São Leopoldo,
2022.

1. Ética do cuidado. 2. Trabalho remoto. 3. COVID-19,
Pandemia de, 2020-. I. Reblin, Iuri Andréas, orientador. II.
Título.

Ficha elaborada pela Biblioteca da EST

GREYCE MAYUMI KAWANO

**O TRABALHO REMOTO NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ EM TEMPOS DE PANDEMIA SOB A
PERSPECTIVA DA ÉTICA DO CUIDADO**

Dissertação de Mestrado
para obtenção do grau de
Mestra em Teologia
Faculdades EST
Programa de Pós-Graduação em
Teologia
Área de concentração:
Religião e Educação
Linha de atuação:
Ética e Gestão

Data de Aprovação: 12 de dezembro de 2022

Prof. Dr. Iuri Andréas Reblin

Presidente da banca

Prof. Dr. Marcelo Ramos Saldanha

Faculdades EST - Participação por videoconferência

Prof. Dr. Renato Ferreira Machado

FDB - Participação por videoconferência

Às memórias de meu pai, que sempre me incentivou a dar continuidade aos estudos, à minha família e amigos que contribuíram nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida e por estar sempre comigo em todos os momentos.

À minha mãe e meu pai por todo o cuidado, dedicação, doação e suporte em minha vida.

À minha família pelo acolhimento, incentivo, força e apoio em todos os momentos e por compreender as minhas inúmeras ausências.

Aos meus animais de estimação, Lucky e Pretinha, pela companhia e lealdade nas madrugadas de estudo.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Iuri Andréas Reblin, pelo aprendizado e direcionamentos fundamentais para a concretização deste trabalho.

Aos docentes, aos amigos de curso e aos funcionários da Faculdade EST, que contribuíram nessa minha trajetória acadêmica.

Por fim, agradeço a todos os amigos e familiares que de alguma forma colaboraram para a realização deste trabalho.

Meu muito obrigado!

*Apressa-te a viver bem e pensa que cada
dia é, por si só, uma vida.*

Sêneca

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo geral verificar como o trabalho remoto impactou na rotina das pessoas servidoras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), na perspectiva da ética do cuidado, diante do cenário de pandemia de COVID-19. Em termos metodológicos, a pesquisa é de natureza básica, exploratória em relação aos objetivos, qualitativa em relação ao problema, e bibliográfica, documental e de levantamento de dados em relação aos procedimentos técnicos. Tendo em vista o contexto vivenciado, cujo isolamento social foi adotado como uma das principais estratégias de redução dos casos de COVID-19, a pandemia impacta na vida humana em vários aspectos, dentre eles, a forma de trabalho e a convivência em sociedade. Para tanto, é necessário discutir o trabalho remoto no contexto pandêmico, conceituar a ética do cuidado e mapear o impacto do trabalho remoto na rotina diária das pessoas servidoras da Instituição. Nessa direção, a pesquisa contou com a participação de 289 servidores Técnico-Administrativos do IFCE que responderam ao questionário elaborado e disponibilizado por meio do Google *Forms*. Diante disso, verifica-se que essa modalidade de trabalho possibilitou vantagens e desvantagens, trazendo a reflexão acerca da ética profissional, produtividade, cuidados com a saúde física, mental e com os outros, uma vez que as práticas remotas continuarão caracterizando as relações de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho remoto. Ética do cuidado.

ABSTRACT

The present research has the general objective of verifying how remote work has impacted on the routine of the staff of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Ceará (IFCE), from the perspective of the ethics of care, in view of the scenario of the COVID-19 pandemic. In methodological terms, the research is of a basic nature, exploratory in relation to the objectives, qualitative in relation to the problem, and bibliographical, documentary and of data collection in relation to the technical procedures. In view of the context experienced, in which social isolation was adopted as one of the main strategies for reducing cases of COVID-19, the pandemic impacts human life in several aspects, among them, the way of working and coexistence in society. To this end, it is necessary to discuss remote work in the pandemic context, conceptualize the ethics of care and map the impact of remote work on the daily routine of the Institution's staff. In this direction, the research had the participation of 289 Technical-Administrative staff of the IFCE who answered the questionnaire elaborated and made available through Google Forms. In view of this, it appears that this type of work allowed advantages and disadvantages, bringing reflection on professional ethics, productivity, care for physical and mental health and for others, since remote practices will continue to characterize work relationships.

Keywords: Remote work. Ethics of care.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
1.1	APRESENTAÇÃO DA PROBLEMÁTICA	17
1.2	REFERENCIAL TEÓRICO DA PESQUISA	189
1.3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	21
1.4	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	23
2	TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA PANDEMIA.....	25
2.1	CONCEITO DE TRABALHO REMOTO, HOME OFFICE	25
2.2	2020 E 2021: O TRABALHO REMOTO EM CONTEXTO PANDÊMICO	30
2.3	O USO DE FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	40
2.4	TRABALHO REMOTO E A ROTINA FAMILIAR: QUANDO O HOME VIRA OFFICE.....	47
3	ÉTICA DO CUIDADO NA PERSPECTIVA DO TRABALHO REMOTO	55
3.1	CONCEITUAÇÃO DA ÉTICA DO CUIDADO	55
3.2	CUIDADO ÉTICO NO TRABALHO: UM CUIDAR MAIS HUMANO	60
3.3	CUIDADO COM O CORPO E A MENTE	68
4	CONCLUSÃO.....	75
	REFERÊNCIAS.....	79
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA	85

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO DA PROBLEMÁTICA

O mundo da produção e do trabalho vem se modificando no decorrer da história da humanidade. Com o surgimento do Estado, o ser humano passou de coletor e caçador a produtor, comerciante, artesão e funcionário público. Com o desenvolvimento do capitalismo, principalmente com as revoluções industriais, as especializações das tarefas de trabalho se desenvolveram para o aumento da produção e do lucro, alterando consideravelmente também o universo do trabalho.

Devido ao avanço das tecnologias de comunicação, o advento da internet, as interações remotas crescem. O mundo virtual que se processa mais ativamente nos anos 1990, através dos computadores, tem se intensificado com o uso dos *smartphones*, ferramentas portáteis que proporcionam diversas funcionalidades. Diante dessa realidade, observa-se um aumento exponencial no uso das novas tecnologias tanto na vida cotidiana, como meio de comunicação, de entretenimento, de acesso a transações financeiras por meio de aplicativos bancários, entre outros, quanto no ambiente de trabalho, possibilitando maior transparência, celeridade nos prazos, redução de custos, entre outras aplicabilidades.

Essa narrativa que tenta brevemente trazer os movimentos pelos quais a humanidade passou é entrecortada por uma emergência de saúde pública, ocorrida nos anos de 2021 e 2022. Com o seu surgimento, sua chegada, a pandemia do Coronavírus, medidas protetivas e sanitárias foram adotadas para combater o avanço dos casos de COVID-19.

No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), uma das medidas protetivas adotadas foi o isolamento social e, com isso, a implementação do trabalho remoto a partir de março de 2020, sendo sua adoção e implementação possível, a partir dos recursos tecnológicos disponíveis e aplicados pela instituição, sendo eles, essencialmente: (1) a reconfiguração da rotina e da dinâmica do trabalho; (2) a adaptação das condições de trabalho em ambiente domiciliar; e (3) a utilização de tecnologias digitais. Esta última trouxe severas alterações nas relações pessoais devido ao isolamento social e, com isso, a necessidade do cuidado de si e para com o outro, além do cuidado com o corpo e

com a mente. Em face de uma relação “distante”, isto é, relações que são feitas sem o contato físico e material, a sociedade também se depara diante de questões éticas de uma realidade nunca vivida. Nesse sentido, a motivação para estudo do tema adveio de reflexões pessoais, como sujeito integrante dessa realidade, como parte da Instituição e já sendo atuante nessa modalidade de trabalho.

O interesse na temática do trabalho remoto não é algo recente e constantemente é explorada nas pesquisas acadêmicas, a partir de diferentes fontes e objetos, nos diferentes programas de pós-graduação no Brasil, em virtude, especialmente, do contexto pandêmico vivenciado em diferentes países no mundo. Adaptabilidade, conciliação das jornadas de trabalho, cuidados com o lar fazem parte da preocupação das pessoas pesquisadoras em diferentes campos do conhecimento. Ressalta-se, ainda, a importância das pesquisas recentes que analisam como essa forma de apropriação do trabalho impacta, produz efeitos e implicações nas pessoas envolvidas, tanto em sua vida profissional, quanto em sua vida social e familiar. Também, importa pontuar que, em análise preliminar, ter realizado mapeamento de produções bibliográficas nessa temática propiciou fundamentação e as reflexões possíveis para realização desta investigação. Nesse sentido, o recorte temporal adotado na pesquisa foram os anos de 2020 e 2021, que demarcam as fases de início, agravamento e permanência da pandemia do COVID-19.

Para Costa, o conhecimento acerca do teletrabalho assoalha seu caráter de discurso em construção.¹ Possibilitando assim, um campo aberto a ser investigado. A autora afirma que “Melhor seria dizer que se trata de uma pesquisa em construção, cujos maiores méritos talvez estejam na possibilidade de trazer à atenção pontos relevantes para futuros estudos.”² Diante disso e do contexto temporal e espacial que esta pesquisa se insere definiu-se a seguinte questão de pesquisa: Como o trabalho remoto impactou a rotina das pessoas servidoras do IFCE, sob a perspectiva da ética do cuidado, diante do contexto pandêmico da COVID-19?

Para tanto, a pesquisa partiu do pressuposto que o trabalho remoto trouxe um caráter positivo à vida das pessoas trabalhadoras na medida que possibilitou um

¹ COSTA, Isabel de Sá Affonso da. *Poder/Saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. 2003. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração pública e de empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2003. p. 6.

² COSTA, 2003, p. 8.

maior convívio familiar, a flexibilização dos horários e do local de trabalho e, nessa direção, uma maior qualidade de vida. Ao mesmo tempo que impactou negativamente, pois sem os limites estabelecidos do que era o lar e o trabalho, o público e o doméstico, o trabalho profissional e o do lar, gerou acúmulo de tarefas, maior sobrecarga de trabalho, além da necessidade de reorganização da dinâmica familiar e do trabalho doméstico involuntariamente, que não faziam parte da vida dessas pessoas trabalhadoras. Além disso, sob a perspectiva da ética do cuidado, diante dos limites das tecnologias digitais, o trabalho remoto acabou exigindo o reforço da conduta ética profissional no âmbito familiar e a necessidade da manutenção das relações à distância.

A pesquisa tem, portanto, como objetivo geral analisar como o trabalho remoto impactou a rotina das pessoas servidoras, na perspectiva da ética do cuidado, diante do cenário de pandemia de COVID-19 no IFCE e, para delimitar os limites, dar sustento teórico e metodológico ao percurso investigativo foram estabelecidos como objetivos específicos: (1) Discutir o trabalho remoto no contexto pandêmico; (2) Conceituar a ética do cuidado; e (3) Mapear o impacto do trabalho remoto na rotina diária das pessoas servidoras da Instituição.

1.2 REFERENCIAL TEÓRICO DA PESQUISA

A investigação se deu a partir de dois eixos principais, sendo eles: o trabalho remoto e a ética do cuidado e que foram aplicados como categorias na primeira técnica desta pesquisa, de modo a conhecer o campo, as lacunas existentes, as abordagens adotadas por outras pessoas pesquisadoras e, também a temporalidade das discussões; um mapeamento e análise de produções bibliográficas. Ele foi realizado entre os meses de julho de 2021 e março de 2022 e para as buscas adotou-se a ferramenta “Google Acadêmico”, selecionando teses, dissertações e artigos publicados em revistas e periódicos.

Os achados oriundos do mapeamento possibilitou o encontro com bibliografias já conhecidas preliminarmente, como também novas bibliografias que demonstraram, inclusive as tendências teóricas mais utilizadas pelos autores que pesquisam na temática aqui adotada, na interlocução entre trabalho remoto e pandemia.

Desse modo, para nortear a pesquisa, selecionaram-se artigos/trabalhos como: (1) “Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office”³; (2) “O impacto das tecnologias para o trabalho remoto na administração pública federal: um estudo com servidores técnicos administrativos em educação na UNILA”⁴; (3) “O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19”⁵; e (4) “Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia”.⁶

Os trabalhos selecionados, os achados da busca discutem as relações do trabalho remoto no contexto citado, os desafios enfrentados com esse regime de trabalho de forma repentina, questões sobre a gestão e a comunicação de chefias com a equipe de trabalho por meio das tecnologias, o equilíbrio e os limites da dinâmica com a vida pessoal, além de abordar aspectos de gêneros na divisão das tarefas domésticas.

Com o intuito de contribuir e dar sustento teórico para esta pesquisa, foram utilizados os pensamentos de Pierre Lévy⁷ e Manuel Castells⁸ no que se refere ao uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs), pois, esses autores são considerados como os principais defensores da revolução na sociedade em rede com o advento da internet. Ainda, as discussões e reflexões foram fomentadas pelos fundamentos do sociólogo Ricardo Antunes, que realiza estudos acerca do mundo do trabalho, suas alterações e os desafios da classe trabalhadora diante das inovações tecnológicas no modo de produção capitalista.

Em relação à temática da Ética do cuidado, como embasamento teórico adotou-se os conceitos de Leonardo Boff para o referencial conceitual. Assim, apropriou-se das palavras e dos pensamentos desse teólogo com base em suas

³ LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office. *Caderno de Administração*, Maringá, v. 28, p. 71-75, jun. 2020.

⁴ ROSA, Marcos Roque da; ARANA, Roberta Soato; PEREIRA, Eliane Nascimento. O impacto das tecnologias para o trabalho remoto na administração pública federal: um estudo com servidores técnicos administrativos em educação na UNILA. *Revista Práticas em Gestão Pública Universitária*, v. 5, n. 1, p. 196-217, jan-jun. 2021.

⁵ ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Bahia, p. 01-11, jul. 2020.

⁶ SOUZA, Katia Reis de. *et. al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, p. 1-14, 2021.

⁷ LÉVY, Pierre. *As tecnologias da inteligência: O futuro do pensamento na era da informática*. Tradução Carlos Iriney da Costa. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993.

⁸ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

obras: (1) “Ética e moral: a busca dos fundamentos”⁹; (2) “O cuidado necessário: na vida, na saúde, na educação, na ecologia, na ética, e na espiritualidade”¹⁰; e (3) “Saber cuidar: ética do humano – compaixão pela terra”¹¹.

Os autores e, em consequência, os conceitos por eles utilizados são adotados para esta investigação, pois dão a compreender as relações entre o trabalho remoto em pandemia e os impactos no cotidiano e nas atividades laborais dos sujeitos. Além disso, auxiliaram a compreender os sujeitos e o *locus* da pesquisa, espaço e lugar de fala desta autora. E, por fim, as análises evidenciaram como a ética do cuidado se articula no trabalho estabelecendo interlocução como campo investigativo da Teologia.

1.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A partir da conceituação de Marconi e Lakatos, a pesquisa é um processo formal, com preceitos reflexivos, utilizando a metodologia científica, a qual se constitui um trajeto para descobrir a realidade ou possibilitar a obtenção de novos conhecimentos.¹² Para o desenvolvimento do presente estudo, quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa foi estruturada como uma pesquisa de natureza básica, exploratória em relação aos objetivos, qualitativa em relação ao problema, e bibliográfica, documental e de levantamento de dados em relação aos procedimentos técnicos, de acordo com a classificação de Antonio Carlos Gil.

Nesse sentido, com relação à natureza da pesquisa, esta é uma pesquisa de natureza básica, pois não se pretendeu a aplicação prática dos resultados obtidos. Já do ponto de vista dos objetivos, esta pesquisa é do tipo exploratória, que adotou, quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa bibliográfica, documental e a de levantamento de campo (*survey*), seguindo a classificação proposta por Gil:

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolvem levantamento

⁹ BOFF, Leonardo. *Ética e moral: a busca dos fundamentos*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

¹⁰ BOFF, Leonardo. *O cuidado necessário: na vida, na saúde, na educação, na ecologia, na ética e na espiritualidade*. Petrópolis: Vozes, 2013.

¹¹ BOFF, Leonardo. *Saber cuidar: ética do humano – compaixão pela terra*. Petrópolis: Vozes, 2017.

¹² MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 164.

bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso.¹³

Quanto à abordagem da pesquisa, caracteriza-se como qualitativa na análise dos dados obtidos, uma vez que, não se utilizou de métodos e técnicas estatísticas. Considerando os objetivos propostos e o delineamento da temática em questão, os principais recursos utilizados na investigação para embasar a pesquisa foram: leituras de livros, pesquisa de palavras-chave no Google acadêmico e em banco de teses e dissertações. Também, classifica-se como pesquisa documental, pois foram utilizadas fontes da imprensa, de modo a obter informações atualizadas do contexto vivenciado, por meio de sites de jornais eletrônicos. Além disso, o levantamento de campo foi realizado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) por meio de aplicação de questionário.

A pesquisa de levantamento de dados para discussão e análise acerca do trabalho remoto e da ética implicada, foi realizada no formato *survey* de “opinião pública”, com coleta anônima. Convém salientar que, conforme Comitê de Ética em Pesquisa, em acordo com a resolução nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, Art. 1º, parágrafo único, inciso I, “Não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP: I - pesquisa de opinião pública com participantes não identificados.”.

Atualmente, a Instituição possui 35 *campi* distribuídos em diferentes municípios cearenses e, conforme dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) em 22/03/2022, a Instituição possui no total, 3.500 servidores públicos ativos, sendo 1.563 técnicos-administrativos da educação (TAEs) e 1.937 docentes, sendo o primeiro a população de interesse desta pesquisa e para sua seleção foram encaminhados e-mail individualmente com o link de acesso ao formulário construído para consulta aos servidores técnico-administrativos da educação (TAEs), do IFCE.

A partir da ferramenta de cálculo amostral disponível no endereço eletrônico <https://comentto.com/calculadora-amostral/>, considerando a população mencionada, para um nível de confiabilidade da pesquisa de 95% e uma margem de erro de 5%, de uma população homogênea, a amostragem compreendeu um total de 213 pessoas respondentes. Portanto, é possível considerar o total de 289 pessoas

¹³ GIL, Antonio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 27.

servidoras TAEs que responderam ao questionário, uma amostra satisfatória para a pesquisa.

Para a coleta de dados, como parte do processo de construção da pesquisa, utilizou-se como instrumento, um questionário eletrônico no Google *Forms*, constante no APÊNDICE A. Na elaboração do questionário, observou-se os objetivos da pesquisa e a literatura consultada, sendo dividido em 5 categorias: perfil da pessoa entrevistada; condições do trabalho remoto; uso das TICs; rotina de trabalho no lar; ética do cuidado e o trabalho remoto. A comunicação social da Instituição foi responsável pela divulgação do questionário, sendo enviado o link do documento no e-mail institucional dos servidores TAEs. Ressalta-se que o questionário foi de caráter anônimo, tendo como propósito vantajoso: atingir maior número de pessoas simultaneamente, obter respostas mais rápidas e mais precisas, além de ter menos risco de interferência da pesquisadora.¹⁴ O questionário ficou disponível para acesso no período de 18/04/2022 a 27/05/2022 e obteve 289 respostas.

Para mensurar a percepção das pessoas participantes, foi utilizada a escala de Likert, onde as questões são afirmativas e as respostas conferem o nível de concordância em relação a uma questão. A escala foi constituída pelos itens: discordo totalmente; discordo; indiferente; concordo; e concordo totalmente.

Por fim, para análise dos dados, foram gerados gráficos e tabelas com cruzamentos de variáveis, sendo utilizado o método de análise univariada, bivariada e multivariada. Toda a organização, quantificação dos dados foi realizada por meio do *software* Excel, sendo possível extrair e correlacionar as informações necessárias para a análise e discussão dos resultados.

1.4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A pesquisa se divide em dois momentos. No primeiro, conceituou-se o trabalho remoto *home office*, o estudo das ferramentas utilizadas no contexto pandêmico e sua importância para a manutenção da rotina de funcionamento da instituição em geral, além de verificar a relação do trabalho remoto em âmbito

¹⁴ MARCONI, 2017, p. 204.

familiar. Em cada tópico foram apresentados os resultados por meio de gráficos e tabelas e as análises desses resultados.

No segundo momento, foi analisado o conceito de ética e de cuidado, bem como suas raízes e desenvolvimentos históricos, seus debates em face das relações sociais estabelecidas no mundo virtual atual, diante de questões como o individualismo, os direitos e deveres, responsabilidades individuais e coletivas que tiveram no distanciamento social provocado pela pandemia um ambiente ímpar nas últimas décadas. Além disso, foi abordado o cuidado ético no trabalho de forma humanizada, assim como o cuidado físico e mental.

2 TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA PANDEMIA

2.1 CONCEITO DE TRABALHO REMOTO, *HOME OFFICE*

A história do trabalho está diretamente relacionada à história do ser humano, pois este necessitou agir mentalmente e fisicamente para sobreviver diante de um ambiente muito hostil em seus primórdios. Saindo da pré-história, a humanidade vai constituir o trabalho em casa, quando esta passa a ser sedentária, produtora de alimentos e de utensílios, vendo também o nascimento de uma cultura do trabalho que se modifica no espaço e no tempo.

Ao pensar a origem do trabalho, é comum que a discussão adentre investigações sobre a origem da palavra trabalho, que vem do latim *tripalium* e remete à tortura; no entanto, a humanidade conhece a língua escrita apenas no início da Antiguidade, sendo que o trabalho já existia antes deste período. Portanto, é possível afirmar que o trabalho é mais antigo que os próprios termos atualmente empregados para se referir a ele.¹⁵

O período que chamamos de história antiga, onde surgiram as primeiras civilizações como Egito, Mesopotâmia, Hebreus, Persas, Grécia e Roma, firmaram a humanidade no sedentarismo e este determina a possibilidade dos seres humanos poderem trabalhar em casa, isto é, em um ambiente fixo. Embora as grandes construções, guerras e viagens distanciavam as pessoas do trabalho em casa, este principalmente nos períodos anteriores à revolução industrial era mais presente. Boa parte das atividades laborais eram realizadas em casa ou muito próximas ao lar, feitas em ambiente familiar e, assim, não havendo estranhamento no espaço físico e nas relações pessoais, pois “nas sociedades medievais do Ocidente, o homem só trabalhava e vivia em função do grupo, familiar, religioso ou profissional”.¹⁶ Esta realidade milenar ainda existe na produção da agricultura familiar, nos pequenos comércios e oficinas de artesanatos espalhadas pelo país.

Com o avanço da revolução industrial e o conseqüente aprimoramento das relações capitalistas, em que as cidades passam a ter seus espaços bem definidos, sucederam os lugares do lazer, da produção, do morar e do comércio. Por

¹⁵ LIMA, Myreli Xavier de. Trabalho, língua e sociedade. *Revista do Instituto de Ciências Humanas*, Minas Gerais, v. 15, n. 23, p. 79, 2019.

¹⁶ HEERS, Jacques. *O trabalho na Idade Média*. Tradução Cascais Franco. Europa-América, 1965. p. 127.

consequência, retirando a humanidade do ambiente familiar, com o controle de horários bem definidos e metas a serem cumpridas, “a revolução industrial avançou um pouco mais na demarcação dos acontecimentos e do tempo de se fazer as coisas. Delimitou também o principal lugar de trabalho, a fábrica, distinguindo-o do lar”¹⁷. É neste tempo e lugar que temos a formação das classes operárias como grande massa populacional, que, na primeira fase da revolução industrial, viveu em condições precárias, sem garantias sociais ou amparo legal que dessem, mesmo que apenas expectativas, melhores condições de vida.

Este ser humano do mundo industrial vem se enxergando como um ser subordinado às máquinas, que possuem mais força que os músculos humanos e “pensam mais rápido” que a mente humana. Há um novo estranhamento ao trabalho, que antes era manual e exercido pelo ser humano. Assim, além da saída do lar ou do ambiente familiar, comunitário, temos o local físico e social do ser humano na indústria, que a partir da

popularização do consumo de massa e da conseqüente produção em grande escala do período fordista, as máquinas passam a se revestir de um caráter particular, tornando-se rígidas. Primeiro, porque produção em massa pressupõe demanda agregada previsível e estável, necessitando de uma maquinaria mais especializada para atender a esse padrão de consumo. Segundo, pois tal escala de produção requer um maior controle sobre o processo de trabalho, já que, além de um contingente maior de força de trabalho, impõe um ritmo mais intensificado e especializado em suas tarefas.¹⁸

Este ritmo mais intenso, especializado e controlado do trabalho, acaba resultando em um ser humano, que é cada vez mais visto como máquina para gerar aumento na produção e otimização dos resultados. Já na organização do trabalho denominada como Toyotismo, buscou-se sair da especialização e da centralidade do trabalho, de forma a constituir uma produção espalhada através da terceirização, conhecida pela relação de trabalho e produção normalizada nos dias atuais. Esse processo de trabalho passou a existir não em função do bem estar do trabalhador, mas focado no aumento da produtividade, redução de custos materiais/humanos e

¹⁷ GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. *Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional*. Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: https://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em: 20 fev. 2021. p. 01.

¹⁸ ANTUNES, Ricardo. *et. al. Infoproletários: Degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 100.

crescimento das margens de lucros. O modo de produção passou a fazer parte da cultura trabalhista a partir da segunda revolução industrial:

No século XX, surgiu uma nova ideia de produção chamada de Toyotismo (ou Ohnismo) desenvolvida pelo engenheiro japonês Eiji Toyoda e o especialista em produção Taichi Ohno para uma fábrica automobilística japonesa, a Toyota. O modelo de produção era basicamente formado por: automatização, *Just-in-time*, trabalho em equipe, administração por estresse, flexibilização da mão-de-obra, gestão participativa, controle de qualidade e subcontratação. Porém, destacam-se como principais características o *Just-in-time*, o qual consiste em identificar a conveniência de produção de uma mercadoria em razão de uma necessidade específica, e tornar os funcionários especialistas multifuncionais, extinguindo a função de trabalhadores especializados.¹⁹

Estes modelos, diante da globalização e dos avanços tecnológicos, foram perdendo força, embora ainda presentes, com maior intensidade nas empresas que pouco modernizaram seus processos tecnológicos e de gestão. A “informática representa não apenas uma revolução tecnológica, mas uma revolução organizacional, pois coloca a necessidade de se gerir as diversas facetas de que a informação se reveste nas várias etapas da produção”²⁰ com empresas multinacionais, que se tornaram transnacionais e possibilitaram maior difusão planetária das etapas da produção e comercialização de novos produtos, processos de gestão e distribuição, pois a realidade de um mundo conectado dada a terceira revolução industrial veio facilitar ainda mais as comunicações, os processos financeiros e o acesso a serviços e produtos.

A evolução do mundo trabalho fez surgir um contexto em que ocorre a mistura entre o ambiente laborativo e o ambiente familiar. Todas as facilidades cibernéticas que a terceira fase da revolução industrial, denominada de era digital, trouxeram, viabilizam a execução do trabalho pelo ser humano, em uma jornada de vinte e quatro horas por dia, sete dias na semana e doze meses ao ano. Este o fenômeno que impede a desconexão do trabalhador.²¹

Esta desconexão do trabalho vem fazendo parte do século XXI devido às possibilidades de as máquinas poderem ficar ligadas 24 horas, desde que haja a disponibilidade de energia. Além disso, estas máquinas podem ser controladas de forma remota. Há também outras máquinas portáteis que podem ser levadas em

¹⁹ ALMEIDA, Ingrid Silva de. *Teletrabalho como fator influenciador para atingir o comprometimento: estudo de caso em uma empresa distribuidora*. 2015. Monografia (Graduação em Administração) – Departamento de Administração, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015. p.17.

²⁰ ANTUNES, 2009, p. 102.

²¹ ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo. O trabalho no modo remoto e a liberdade falseada: a tecnologia que escraviza. *Revista de trabalho acadêmicos*, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, 2017. p. 05.

bolsas (notebook) e até mesmo no bolso como os smartphones. Através deles, é possível monitorar, comprar, vender, pagar, consultar, projetar, etc., o todo tempo. Assim como a produção se tornou transnacional, o trabalho também de forma que

O teletrabalho transnacional introduz uma nova dimensão na divisão internacional do trabalho, sendo discutida a questão da ameaça aos empregos nacionais, bem como questões jurídicas, como a aplicação das leis trabalhistas no espaço. Traz a tona, ainda, a exploração de mão-de-obra qualificada a baixos custos em outros países. Mas também podemos identificar aspectos positivos, pois a oferta de trabalho a domicílio para clientes situados em qualquer parte do mundo constitui resposta realista para contornar o isolamento da região e fomentar o emprego.²²

A partir da citação pode-se dizer que o aspecto globalizado e transnacional do trabalho aumentou a competição e as oportunidades de trabalho, considerando que funções mais qualificadas são exigidas. Ademais, as atividades de caráter global podem ser exercidas em suas casas (remota) ou em qualquer lugar do mundo, mesmo fora dos grandes centros. Com o aparato tecnológico já citado, pode-se afirmar que, de certa forma, andamos com o escritório colado ao corpo, ao mesmo tempo em que temos um montado em nossa casa. Desta maneira, possibilita ainda mais o exercício do trabalho remoto, que não é um ato particular da atualidade com o advento de computadores e internet, pois

Segundo Kugelmass (1995), o trabalho remoto teve origem em 1857 por Edgard Thompson, da empresa ferroviária Penn Railroad quando descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo para controlar o uso dos equipamentos à distância, criando operações descentralizadas. Em 1962, na Inglaterra, foi criado o Freelance, por Steplane Shirley que iniciou, em sua própria casa, actividade de programas de computadores, contribuindo para o surgimento do trabalho realizado remotamente (Goulart, 2009). Para Nilles (1997), o teletrabalho define-se em levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho. Caracteriza-se por actividades periódicas fora do escritório central (um ou mais dias da semana), sejam em casa ou num centro de teleserviço e pela substituição de viagens de trabalho pelo uso da tecnologia da informação (e.g., computadores e telecomunicações), entre outras.²³

Percebe-se que o trabalho remoto está intimamente ligado ao desenvolvimento do mundo industrial, o qual vai se diferenciar do trabalho em casa nos primeiros milênios da história humana, onde os pequenos agricultores

²² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 93.

²³ MELO, Elizabete Regina de. *Teletrabalho, Qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação*. 2011. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, 2011. p. 09.

plantavam, colhiam e comercializavam sua produção e estavam, portanto, participando de toda a cadeia de produção. Esse comércio também era mais local, feito nos arredores de sua casa e os produtos eram essencialmente artesanais. Mas no mundo industrial/empresarial, o autor fala em levar o trabalho para a casa do trabalhador e da trabalhadora, sendo a origem da etapa do trabalho que deve ser realizado, vem de uma empresa para o trabalhador e trabalhadora, que mesmo remotamente fica atrelado a uma rede de relações de hierarquia, processos e finalidades das instituições estatais, financeiras, comerciais, empresariais e industriais.

Sobre a definição de trabalho remoto ele pode ser inserido no conceito de teletrabalho se tomarmos um Material Educativo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em que o

Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes, vendedores, etc. Assim, as principais características são: 1 - Trabalho prestado, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador; 2 - Utilização de recursos tecnológicos; 3 - Não ser trabalho externo. Teletrabalho é sinônimo de *home office*? Estudiosos do tema classificam o *home office* como um tipo de teletrabalho, ou seja, o trabalho é prestado de casa. Isso porque também há o teletrabalho prestado em telecentros. Existe ainda o teletrabalho móvel ou nômade, em que às vezes se encontra um trabalhador em uma cafeteria no computador trabalhando. Resumindo, teletrabalho é um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado em casa ou em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de *coworking*, cafeterias, etc. Já o *home office* é um termo específico ao trabalho realizado em casa, abrangendo também trabalhadores autônomos e freelancers.²⁴

Este material não trata exclusivamente do termo Trabalho Remoto, mas nos ajuda a entendê-lo quando trata do *home office* e da ideia de trabalho fora da empresa, especificamente na casa das pessoas empregadas ou do empreendedor e da empreendedora, já que na citação vemos que não podemos restringir a funcionário e funcionária das empresas. Destaca-se que o trabalho remoto pode ser executado em locais que não sejam a casa ou as empresas. Como citado, os espaços de *coworking* e telecentros também são opções de exercício desta modalidade de trabalho. Há ainda outros termos do entendimento de teletrabalho de forma,

²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Teletrabalho: O Trabalho de onde estiver*. Brasília, 2020. p. 08.

ser comum encontrar na literatura especializada diversos vocábulos com o mesmo significado, tratados como sinônimo: teletrabalho, trabalho à distância, trabalho periférico, trabalho remoto, trabalho flexível, trabalho virtual, trabalho fora da empresa, trabalho não presencial. Em outros idiomas, o teletrabalho pode ser conhecido como: telework, telecommuting ou e-work (inglês), telelavoro (italiano), teletrabajo (espanhol), telependulaire (francês). Podemos observar, ainda, as expressões networking (trabalho em rede), remote working (trabalho a distância), flexible working (trabalho flexível), home working (trabalho em casa).²⁵

Esta pesquisa objetivou investigar o Trabalho Remoto feito na casa do trabalhador e da trabalhadora e não em espaços públicos ou colaborativos. E sobre os conceitos deste trabalho em casa, “as origens remotas do trabalho a domicílio são dos séculos XVI e XVII, quando, na Europa, a vida familiar e o trabalho estavam correlacionados. O trabalho em domicílio não é novo, sendo conhecido e antigo.”²⁶ Sendo que esta forma se modificou como trabalho em domicílio, pois

O trabalho em domicílio está ligado, também, à crescente demanda de flexibilização, fator novo que caminha no sentido de eleger novas formas descentralizadas e externalizadas de trabalho, fora da sede da empresa, com importância expandida dentro da organização empresarial. A flexibilização de local e horário de trabalho foi fundamentar-se em novas exigências do mercado e da competitividade. Assim, verifica-se um discreto retorno ao trabalho autônomo e o auge do trabalho em domicílio, na modalidade teletrabalho.²⁷

O trabalho remoto está ligado a outras denominações que possuem o mesmo entendimento, que é tornar a casa um lugar de trabalho. A sua adesão vem aumentando ao passo que as tecnologias são desenvolvidas em um mundo que se digitaliza de forma acelerada, com a possibilidade de mais e mais pessoas participarem de alguma forma do mundo do trabalho. O trabalho remoto também está ligado à disponibilidade das vagas de trabalho, pois algumas podem ser extintas e outras podem surgir com a possibilidade de serem executadas de forma virtual, fora do espaço físico das grandes empresas ou instituições governamentais.

2.2 2020 E 2021: O TRABALHO REMOTO EM CONTEXTO PANDÊMICO

No final de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre um surto de uma nova doença na China. Os casos informados tratavam-se de uma doença respiratória causada pelo novo Coronavírus (SARS-CoV-2), denominada de

²⁵ MOYA, 1998 *apud* RODRIGUES, 2011 p. 31.

²⁶ RODRIGUES, 2011, p. 79.

²⁷ RODRIGUES, 2011, p. 82.

COVID-19. Devido ao aumento de casos fora da China, em janeiro de 2020, a OMS declarou emergência internacional em saúde pública.²⁸ No Brasil, o primeiro caso do novo coronavírus foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo.²⁹

Como observado, com o surgimento da pandemia de SARS-CoV-2, a alta taxa de transmissão do vírus e sua propagação em escala mundial, o distanciamento social foi adotado em todas as partes do mundo como estratégia de combate à disseminação do vírus e consequente contaminação da população. Assim, a opção para as empresas e as instituições governamentais nesse panorama da doença, foi a manutenção de seus funcionários e suas funcionárias em casa quando era possível, tendo em vista que setores essenciais como o de alimentos, saúde, transporte, segurança deveriam funcionar desde que fazendo o uso de equipamentos de proteção individual, pois,

Diante da emergência ocasionada pelo coronavírus SARS-CoV-2, o reconhecimento da pandemia pela OMS e a declaração de Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), o Ministério da Saúde tem estabelecido sistematicamente medidas para resposta e enfrentamento da covid-19. Entre as medidas indicadas pelo MS, estão as não farmacológicas, como distanciamento social, etiqueta respiratória e de higienização das mãos, uso de máscaras, limpeza e desinfecção de ambientes, isolamento de casos suspeitos e confirmados e quarentena dos contatos dos casos de covid-19, conforme orientações médicas.³⁰

Por conseguinte, os serviços considerados não essenciais permaneceram com as suas atividades, de forma remota, e esta realidade veio a modificar fortemente as relações de trabalho para uma grande parte da população trabalhadora, que precisou transformar sua casa em uma extensão do seu ambiente de trabalho. Deste modo, “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.”³¹ O debate acerca do trabalho remoto será mais comum e, como já mencionado, as tecnologias possibilitaram a realização dessa forma de trabalho. No

²⁸ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Histórico da pandemia de COVID-19*. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 28 fev. 2022.

²⁹ RESENDE, Rodrigo. *Dois anos do primeiro caso de coronavírus no Brasil*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 28 fev. 2022.

³⁰ BRASIL. *Como se proteger?* Confira medidas não farmacológicas de prevenção e controle da pandemia do novo coronavírus. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-se-proteger>. Acesso em: 28 out. 2021. § 1º.

³¹ LOSEKANN, 2020, p. 72.

entanto, é necessário registrar que uma infraestrutura tecnológica não faz parte da vida de boa parte da população brasileira:

Na informalidade estão as atividades com baixo uso de tecnologias (necessárias ao trabalho em casa) e de prestação de serviços que exigem a presença para sua realização, como a agricultura, trabalhos domésticos e comércio informal de rua. Isso pode ajudar a explicar as diferenças de TR das regiões brasileiras: quanto menor o nível de qualificação e maior precariedade do trabalho, menor a implementação e uso do TR. O segundo aspecto refere-se à maior proporção de TR em ocupações tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres (educação, ciências e apoio administrativo), o que reforça configurações sociais que afirmam uma maior compatibilidade do espaço privado ao trabalho feminino e permitem ajustes das atribuições domésticas e familiares. Ou seja, reforçam características tradicionais da divisão sexual do trabalho e de sua valorização e reconhecimento social.³²

O perfil traçado pela citação mostra que o trabalho remoto, mesmo sendo uma temática da sociedade moderna, de aspecto flexível, é uma modalidade de trabalho que ainda mantém padrões sociais de exclusão. Pois, manifestou-se de forma mais flagrante no cenário da pandemia, quando a crise econômica provocou demissões, causando diminuição de oportunidades e, conseqüentemente, empobrecimento de pessoas, de pequenas e de médias empresas. No momento da pandemia, permanecer ou aderir a alguma forma de trabalho remoto tornou-se um privilégio, tendo em vista a possibilidade de manutenção de seus rendimentos sem se arriscar sair de casa e contrair o vírus do SARS-CoV-2. Para Alves:

A disruptividade provocada pela pandemia do Coronavírus evidenciou, destacadamente, para países que apresentam percentuais significativos de pobreza e desigualdade social acirradas, como o Brasil, as barreiras físicas, culturais, econômicas e tecnológicas que estruturam a sociedade, dando visibilidade àqueles que eram considerados invisíveis e muitas vezes esquecidos. Essa parcela da população vem sendo muito afetada especialmente no que se refere às questões relacionadas a sobrevivência durante esse período.³³

O trabalho remoto também deve ser encarado como uma atividade que possui suas restrições, tendo em vista que, para algumas classes trabalhadoras (trabalhadores informais, intermitentes, uberizados e etc), ou seja, àqueles que não têm garantia de alguns direitos sociais, permanecer em isolamento social e

³² ARAÚJO, 2020, p. 04.

³³ ALVES, Lynn. Educação remota: entre a ilusão e a realidade. *Interfaces Científicas*, Aracaju, v. 8, n. 3, p. 357, 2020.

quarentena para evitar o contágio do COVID-19 representava a falta de renda para sobreviver.³⁴

A adesão ao trabalho remoto de muitos trabalhadores e muitas trabalhadoras de forma repentina provocou uma ressignificação da gestão da empresa, do modo de atuar das pessoas trabalhadoras e da perspectiva das pessoas envolvidas, sendo que

A COVID-19 e as medidas decorrentes de isolamento acarretaram a necessidade de adaptação imediata das relações de trabalho. O home office foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas. Esse debate foi apenas iniciado e ainda estamos aprendendo a lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia.³⁵

Muitos foram os setores atingidos pela pandemia e que tiveram que se moldar. E, nesse cenário, a máquina pública precisou se reinventar também. No âmbito da Administração Pública Federal, exercer as atividades fora do local de trabalho já era uma possibilidade bem antes da pandemia, no entanto, como um dos objetivos é discutir o trabalho remoto no contexto pandêmico, este tópico se restringirá apenas nesta conjuntura.

Em março de 2020, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, elaborou a Instrução Normativa nº 19, de 12/03/2020, alterada pela IN nº 21, de 16/03/2020, estabelecendo orientações aos órgãos e entidades do SIPEC, quanto às medidas protetivas para enfrentamento da emergência de saúde pública de caráter internacional em decorrência da pandemia de Coronavírus.

Diante da necessidade de disciplinar as medidas gerais de prevenção, cautela e redução da transmissibilidade decorrente do COVID-19, nos Institutos Federais, órgãos seccionais do SIPEC, as atividades presenciais foram substituídas por atividades à distância, sendo instituído assim, o regime de trabalho remoto em caráter temporário e excepcional.

Portanto, a adoção do trabalho remoto em caráter de urgência, diante da impossibilidade de planejar ou capacitar o pessoal, aliada ainda as condições excepcionais da pandemia, motivou o levantamento dos impactos do trabalho remoto na rotina das pessoas servidoras. Deste modo, aplicou-se o questionário da

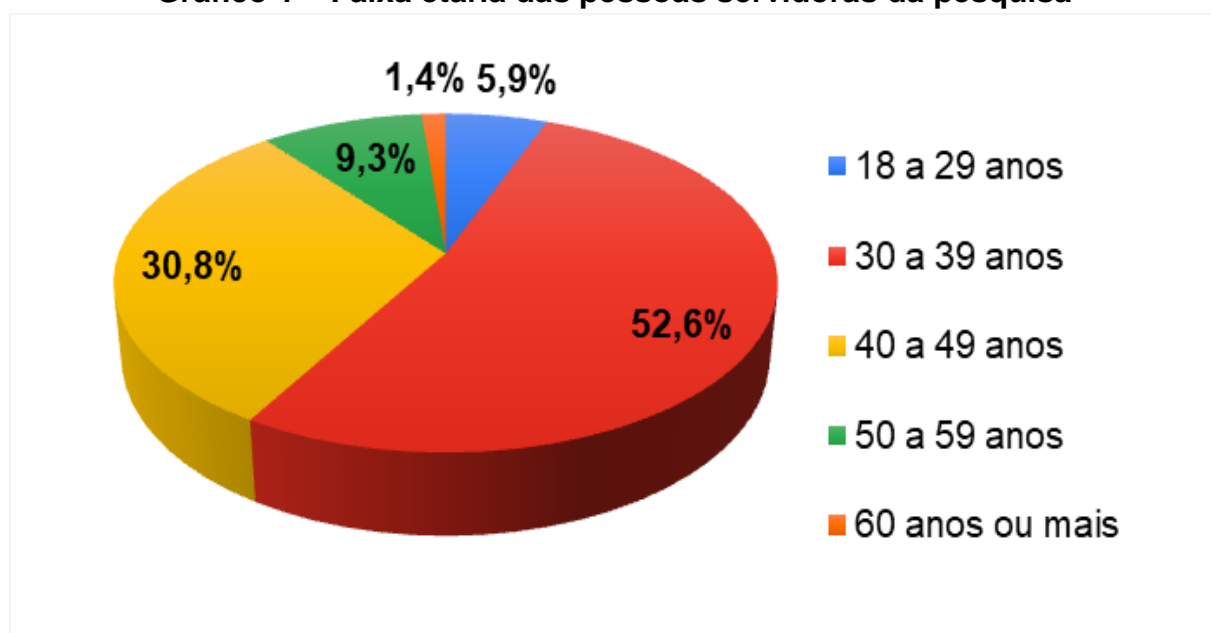
³⁴ ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo, 2020, n.p.

³⁵ LOSEKANN, 2020, p. 74.

pesquisa no IFCE, em que ao traçar o perfil das pessoas participantes, verificou-se que a maior parte, 57,4% do total das 289 pessoas respondentes, são mulheres, já a representatividade masculina estimou em 42,6% do total da amostra.

Com relação à idade das pessoas servidoras, no gráfico 1, destacam-se que 52,6% estão na faixa de 30 a 39 anos; 30,8% entre 40 a 49 anos; 9,3% dos 50 a 59 anos; seguido de 5,9% de profissionais na faixa etária de 18 a 29 anos e 1,4% com idade de 60 anos ou mais.

Gráfico 1 – Faixa etária das pessoas servidoras da pesquisa



Fonte: Elaboração da autora.

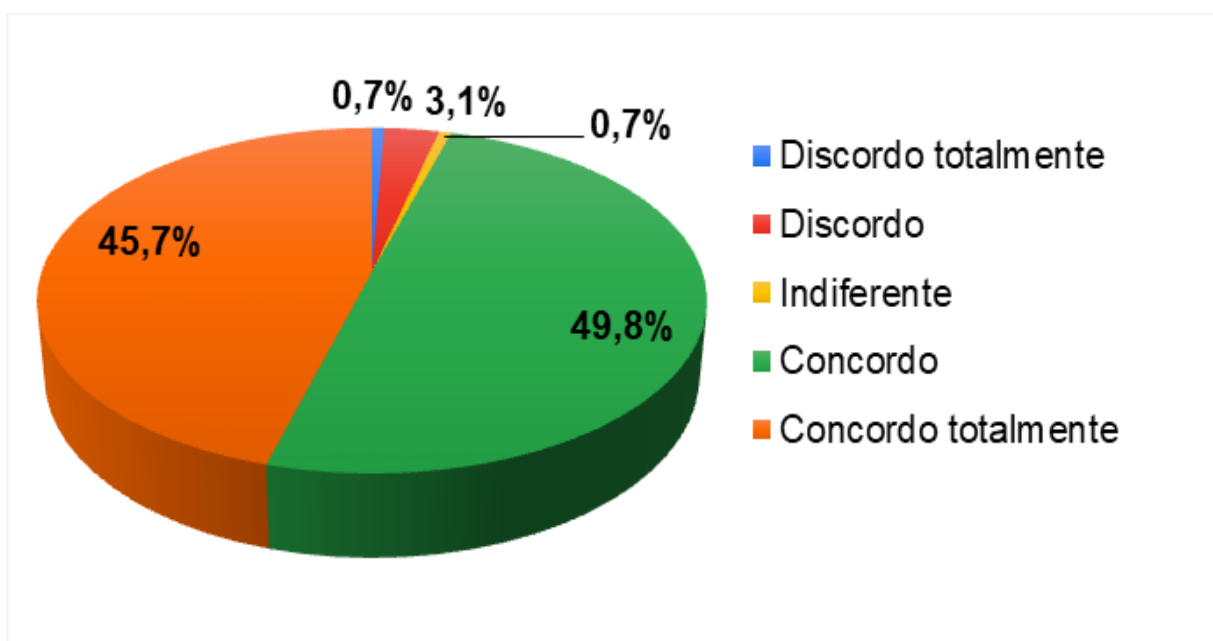
Assim, observa-se a prevalência da faixa etária entre 30 a 49 anos, e conforme Veloso, os nascidos a partir de 1978, são nomeados na sociedade em rede como a geração Y. Estes são caracterizados por estarem sempre conectados, considerando que cresceram tendo maior contato com as tecnologias de informação, quando comparado com as outras gerações, além de apresentarem traços mais individualistas.³⁶

Ao dar continuidade no debate do presente estudo, na categoria das condições do trabalho remoto, de acordo com o gráfico 2, a pesquisa identificou que durante o isolamento social, 49,8% das pessoas entrevistadas concordaram que foi

³⁶ VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lina Eiko. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *REGE - Revista de Gestão*, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

possível executar o trabalho de forma remota, seguidos de 45,7% que concordaram totalmente, pois, “Trabalhadores buscam a adaptação em tempo recorde a um teletrabalho que não teve espaço de ser corretamente estruturado e planejado”³⁷, evidenciando assim que, apesar de o trabalho remoto ser implantado às pressas, as pessoas servidoras conseguiram trabalhar remotamente.

Gráfico 2 – Durante o isolamento social foi possível executar o trabalho de forma remota



Fonte: Elaboração da autora.

A partir do entendimento de que foi possível executar as atividades de forma remota, cabe analisar as consequências da prática dessa modalidade de trabalho:

Para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer.

O controle do tempo e do esforço de trabalho é um desafio usual na relação de empresas e trabalhadores. A combinação de controle de frequência e estabelecimento de metas visam alinhar os interesses nessa relação e a motivação do trabalhador deve ser um objeto fundamental da gestão de pessoas. Em regime de teletrabalho, esse desafio é intensificado.³⁸

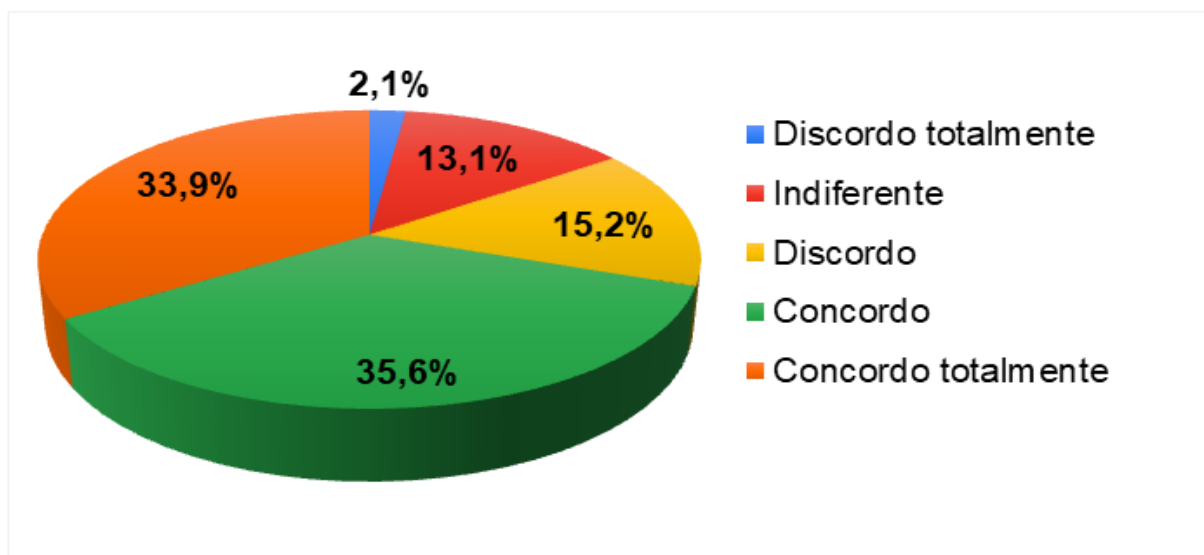
³⁷ LOSEKANN, 2020, p. 74.

³⁸ LOSEKANN, 2020, p. 73.

O trabalho remoto tem se mostrado um grande desafio para as pessoas servidoras da Instituição, exigindo delas a reorganização de suas rotinas diárias. Para essa parcela de trabalhadores e trabalhadoras, 35,6% e 33,9% respectivamente, concordaram e concordaram totalmente que o trabalho remoto possibilitou uma rotina mais flexível, mas aumentou as demandas/atividades e consequentemente a jornada de trabalho, como mostra o gráfico 3.

Mello demonstrou que o teletrabalho contribui para a melhora da produtividade e a qualidade de vida dos teletrabalhadores devido à economia de tempo de deslocamento e diminuição de estresse em decorrência de menor exposição ao trânsito das grandes cidades³⁹. E, nessa direção, ao passo que a flexibilização dos horários e do local de trabalho, o trabalho remoto proporcionou maior convivência familiar para 48,4% das pessoas entrevistadas que concordaram totalmente com a afirmativa, e somente 0,7% discordaram totalmente da questão (gráfico 4), impactando positivamente nas relações familiares.

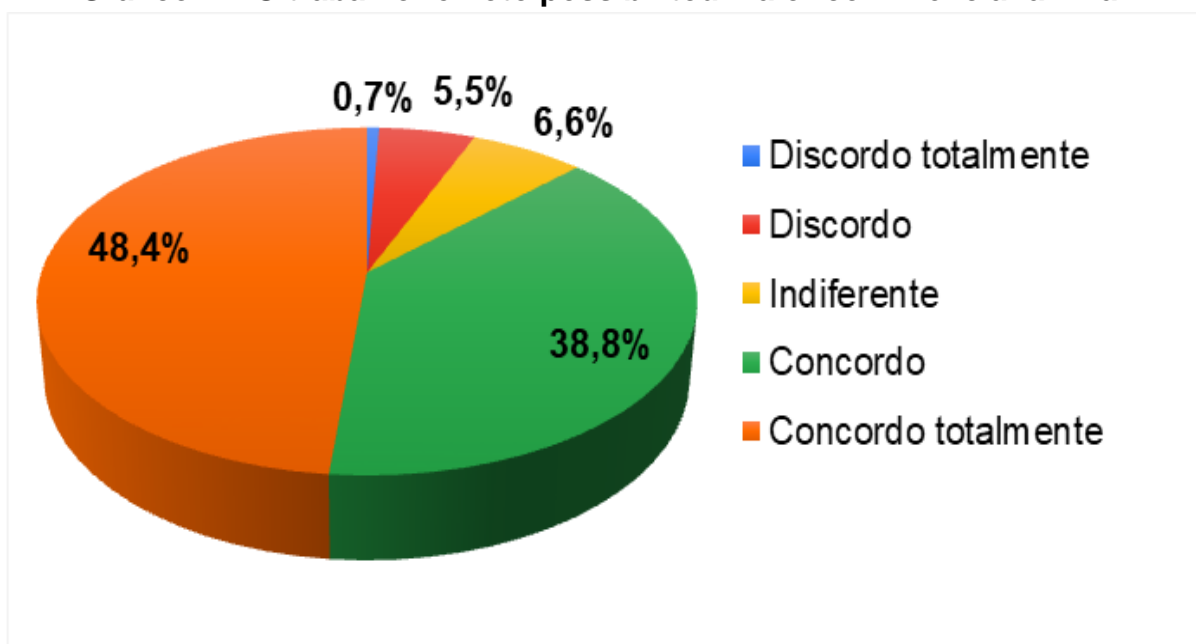
Gráfico 3 – O trabalho remoto possibilitou uma rotina mais flexível, mas aumentou as demandas/atividades e consequentemente a jornada de trabalho



Fonte: Elaboração da autora.

³⁹ MELLO, Álvaro Augusto Araújo. *et. al.* Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, Santa Maria, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014.

Gráfico 4 – O trabalho remoto possibilitou maior convivência familiar



Fonte: Elaboração da autora.

Por outro lado, fez-se necessário ter mais disciplina com o trabalho, dividindo a atenção com as tarefas domésticas, pois a sensação de estar sempre no lar e menos no trabalho estava sempre presente. E, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Como não há supervisão direta por parte da chefia, a organização de uma rotina é essencial para manter a produtividade no regime de teletrabalho. Confira algumas dicas:

- Horários regulares: ajudam a criar uma rotina e permitem separar tempo para se dedicar à casa, ao escritório, às refeições e às demais atividades;
- Planejamento: organização pessoal é fundamental. Podem ser usados lembretes, agendas e listas para definir as tarefas e distribuí-las na semana de trabalho, conforme as prioridades estabelecidas. É importante observar os períodos de maior rendimento pessoal e limitar o número de atividades a serem cumpridas no dia;
- Tarefas definidas: é importante alinhar com o chefe as prioridades da semana, reforçar os prazos-limites e as demais atividades que devem ser desenvolvidas. Assim, evita-se mal-entendidos e retrabalho;
- Pausas: estabelecer intervalos favorece os processos físicos e mentais relacionados à cognição para retomar o rendimento inicial. Especialistas recomendam intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho. Despertadores ou aplicativos podem ajudar a lembrar o teletrabalhador de fazer as pausas;
- Filhos: para quem tem filhos, a dica é definir horários para dar atenção a eles – de preferência no período da noite –, criar atividades para ocupá-los, definir momentos de pausa e de revezamento com outros integrantes da família.⁴⁰

⁴⁰ BRASIL, 2020, p. 23.

O limite entre a vivência do lar e a do trabalho se mostra como o grande desafio do trabalhador e trabalhadora no sistema remoto. Obedecer aos horários, os compromissos, as metas e os resultados estabelecidos e fazê-los todos em casa sem o espaço arquitetônico e equipamentos da Instituição, o envolvimento do clima organizacional, onde a equipe está toda presente, tornou desafiador manter a rotina de trabalho.

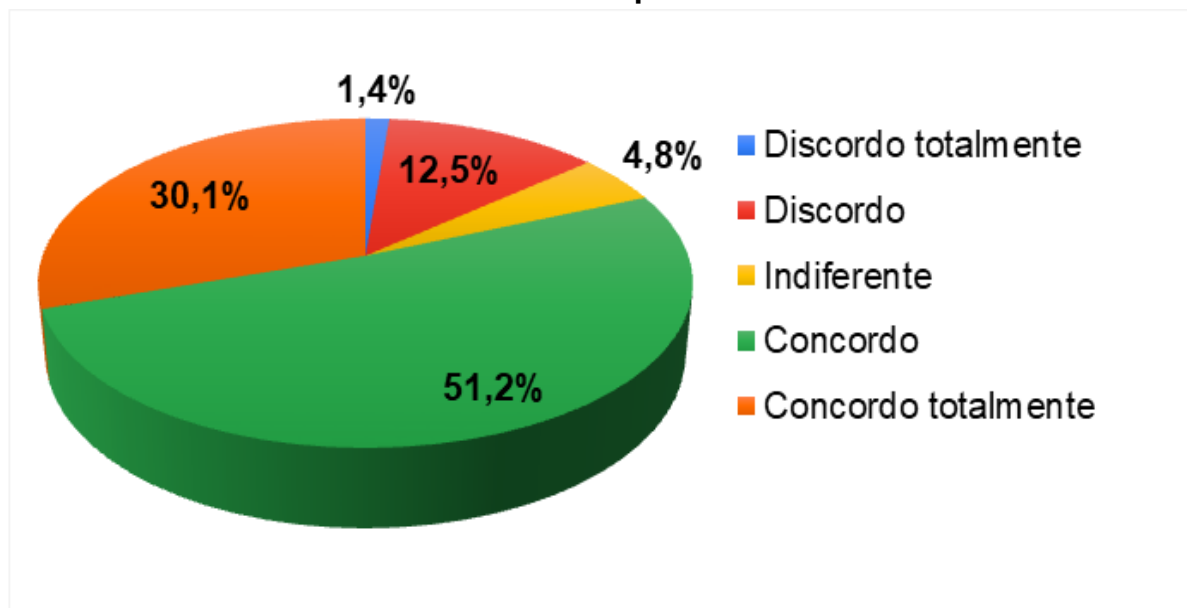
Não obstante, no gráfico 5, é possível identificar que, apesar das dificuldades apresentadas, durante o trabalho remoto, para 51,2% e 30,1%, totalizando 81,3%, foi possível manter uma rotina diária e ser produtivo ao mesmo tempo. De acordo com Carvalho, o aumento da produtividade baseada no princípio da eficiência administrativa, já é uma realidade com a adoção do trabalho remoto no setor público. Porém, é necessário salientar que a Administração pública deve estar atenta, de modo que, essa forma de trabalho não sobrecarregue o servidor público, causando danos à sua saúde e bem estar.⁴¹

Dessa forma, conforme Souza é importante que as chefias compreendam que a produtividade é diferente em tempos de isolamento social, tendo em vista que muitos servidores estão com tarefas que se sobrepõem, como cuidados com crianças, idosos e com pessoas infectadas. Além de estarem preocupados ou ansiosos com a situação causada pela pandemia ou necessitando reorganizar suas rotinas.⁴²

⁴¹ CARVALHO, George Barbosa Jales de; FINCATO, Denise Pires. A implantação do trabalho remoto no âmbito da procuradoria geral federal. *Revista da AGU*, Brasília, v. 17, n. 3, p. 129-148, jul./set. 2018.

⁴² SOUZA, Jéssica. *Pesquisadora fala sobre a importância de evitar o excesso de cobrança por produtividade em tempos de isolamento social*. Disponível em: <https://portal.ufpa.br/index.php/ultimas-noticias2/11575-pesquisadora-fala-sobre-a-importancia-de-se-evitar-o-excesso-de-cobranca-por-produtividade-em-tempos-de-isolamento-social>. Acesso em: 13 mar. 2022.

Gráfico 5 – Durante o trabalho remoto foi possível manter uma rotina diária de trabalho e ser produtivo



Fonte: Elaboração da autora.

Ademais, entre os itens apontados no Manual do TST, chama-se a atenção sobre os filhos e filhas, pois quando o expediente era realizado na forma presencial, a atenção a eles e elas era mais dedicada no período da noite. No entanto, tem-se como um grande desafio, a criança em seu processo de formação e desenvolvimento, distinguir os horários dedicados ao trabalho e o lar, tendo em vista que o cenário pandêmico possibilitou a permanência dos pais em casa o tempo todo.

Nesse sentido, com a realidade vivenciada por meio do trabalho remoto em decorrência do isolamento social, não será possível continuar trabalhando da mesma forma. Uma vez que as atividades remotas continuarão caracterizando as relações de trabalho, as chefias precisam ser mais flexíveis, motivando a equipe, fortalecendo vínculo entre as pessoas servidoras, cuidando para que não se sintam isoladas. Faz-se necessário também, a definição das metas de curto e longo prazo, reuniões objetivas, para que não haja excesso de informação por meio de ferramentas de tecnologia de informação, podendo ser desgastante para todos e todas, atrapalhando assim, os fluxos de informações necessárias ao desempenho do trabalho.

2.3 O USO DE FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O desenvolvimento tecnológico ao longo dos séculos, especificamente a partir do século XIX, quando se fez o uso da energia elétrica, da combustão do carvão mineral e do petróleo, possibilitou o surgimento de locomotivas, automóveis, telégrafos e telefone. Como efeito desse desenvolvimento, dispomos hoje de maior rapidez no transporte de pessoas e mercadorias, além de propiciar o surgimento de novas ferramentas e recursos das tecnologias de informação e comunicação, fundamentais para este mundo cada vez mais globalizado.

As tecnologias de informação e comunicação (TICs) são as grandes responsáveis por mudanças nos modos de vida atuais. Segundo Campos:

As tecnologias de informação e comunicação (TIC) encontram-se em todos os domínios da nossa sociedade. Desde a nossa casa, passando pelo trabalho e até na escola, hoje em dia não podemos perspectivar a nossa vida sem as novas tecnologias. Vivemos na era digital. De uma maneira ou de outra utilizamos a todo o tempo as novas tecnologias. Com o aparecimento destas tecnologias nos anos 80 do século passado deu-se uma verdadeira revolução na nossa sociedade.⁴³

Esta revolução não é algo estático no espaço e no tempo, ela ocorre todos os dias, seja com a criação de novos dispositivos ou ampliação da conectividade à internet, por exemplo. É um processo contínuo e que traz impactos, positivos e negativos, à vida das pessoas e às relações sociais. Para Levy,

novas maneiras de pensar e de conviver estão sendo elaboradas no mundo das telecomunicações e da informática. As relações entre os homens, o trabalho, a própria inteligência, dependem, na verdade, da metamorfose incessante de dispositivos informacionais de todos os tipos. Escrita, leitura, visão, audição, criação, aprendizagem, são capturados por uma informática cada vez mais avançada.⁴⁴

A partir do pensamento do autor, nota-se que as TICs e suas ferramentas exercem papel fundamental na definição das relações humanas e sociais. As TICs são essenciais na busca por caminhos alternativos aos obstáculos que podem surgir à humanidade ao longo do tempo, como no caso do isolamento social decorrente da pandemia de COVID-19, em que o local de realização do trabalho, que até então era

⁴³ CAMPOS, Fernando Sérgio Teixeira da Costa. *As tecnologias de informação e comunicação (TIC) como ferramentas cognitivas*. Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/8419>. Acesso em: 15 mar. 2022. p. 12.

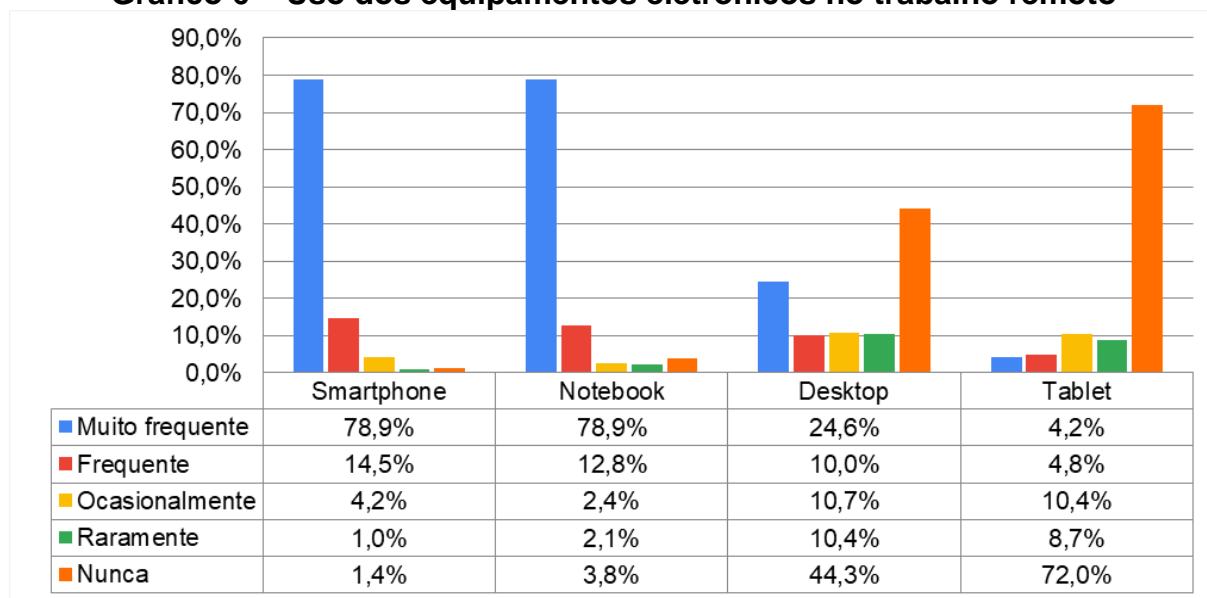
⁴⁴ LÉVY, 1993, p. 7.

realizado de forma presencial, precisou ser desempenhado remotamente pelas pessoas servidoras a partir de suas casas. Essa alternativa foi possível somente porque os recursos das TICs existentes permitiram.

Estamos vivendo a era da informação e as TICs com seu constante desenvolvimento são elementos centrais para se compreender nossa sociedade atual. No entanto, mesmo que uma pessoa saiba ligar e desligar um computador e utilizar *softwares* de edição de textos e planilhas, isso não significa que ela utilize todas as funcionalidades de uma ferramenta das TICs e produza conhecimento. Mesmo que não se utilize todas as potencialidades de determinada ferramenta, neste mundo cada vez mais competitivo e globalizado, saber operar é fundamental tanto para se alcançar postos mais altos, ou simplesmente sobreviver, dentro do mercado de trabalho. Nesse sentido, Santos argumenta que “a sobrevivência nesse cenário requer aptidão e o desenvolvimento de habilidades para que o indivíduo seja capaz de acessar, compreender e fazer o melhor uso das informações disponíveis”.⁴⁵

Nos ambientes organizacionais é mais comum o uso de desktops pelos colaboradores, equipamentos esses que pertencem à Instituição. Porém, durante a realização do trabalho remotamente, o desktop não foi o equipamento mais utilizado pelas pessoas servidoras em seus lares. Como se pode observar no gráfico 6, smartphones e notebooks tiveram o mesmo percentual de 78,9%, sendo os equipamentos utilizados com maior frequência. Cabe destacar que 44,3%, ou seja, quase metade das pessoas respondentes não utilizou desktop nenhuma vez durante o período de trabalho remoto.

⁴⁵ SANTOS, Elisangela Marina dos; DUARTE, Elizabeth Andrade; PRATA, Nilson Vidal. Cidadania e trabalho na sociedade da informação: uma abordagem baseada na competência informacional. *Perspectivas em Ciência da Informação*, Belo Horizonte, v. 13, n. 3, p. 210, set./dez. 2008.

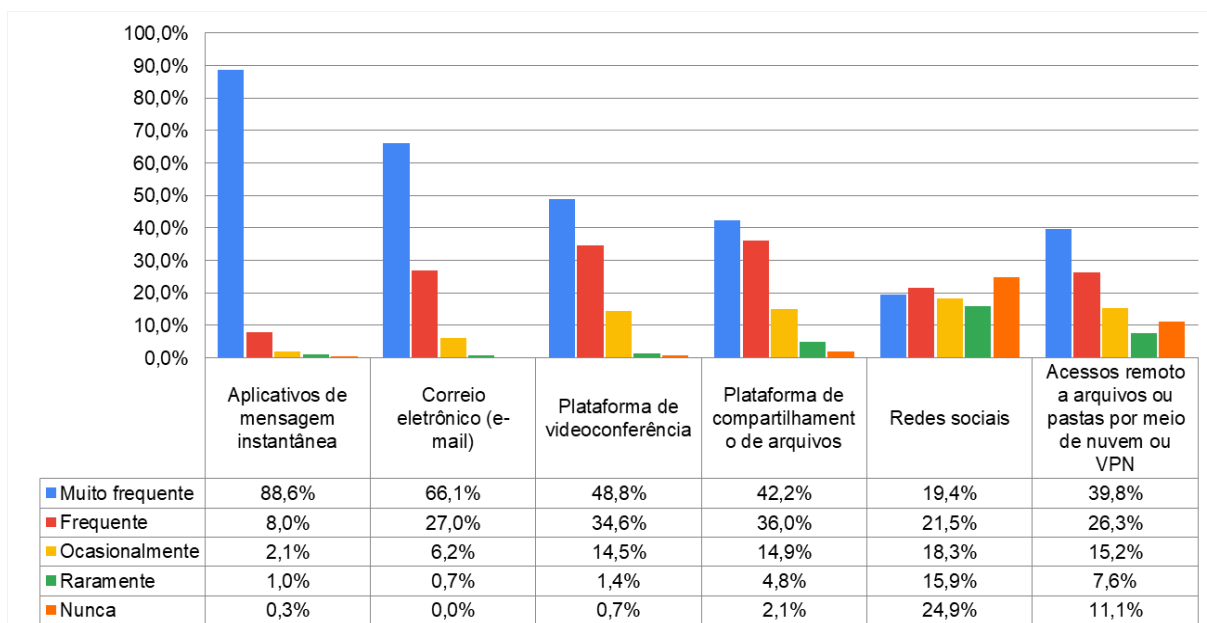
Gráfico 6 – Uso dos equipamentos eletrônicos no trabalho remoto

Fonte: Elaboração da autora.

Os celulares e notebooks são equipamentos que proporcionam grande mobilidade e flexibilidade no desempenho das funções. Eles, além de serem bem recentes em termos históricos, possuem basicamente todos os recursos que os demais. O celular, o qual proporciona maior mobilidade que o notebook aos usuários e usuárias, pode ser levado dentro do bolso para qualquer ambiente da casa e, desde que haja conexão com internet, pode ser utilizado para reuniões virtuais, por exemplo. Sua bateria tem boa durabilidade quando comparado com o notebook. Estes, por outro lado, possuem a vantagem de ter um teclado físico, o que é um facilitador durante a edição de textos e produção de documentos.

Dos recursos utilizados para o estabelecimento da comunicação elencados no gráfico 7, os aplicativos de mensagens instantâneas foram os mais utilizados. Das pessoas respondentes, estes aplicativos foram utilizados de forma muito frequente por 88,6% e frequente por 8%. As comunicações estabelecidas por meio destes aplicativos possuem um caráter menos formal do que as enviadas por e-mail, as quais foram assinaladas como muito frequente por 66,1% e frequente por 27% das pessoas servidoras.

Gráfico 7 – Uso dos recursos tecnológicos para estabelecer a comunicação no trabalho remoto



Fonte: Elaboração da autora.

Os dados do gráfico 7 indicam que a comunicação estabelecida pelos aplicativos de mensagens instantâneas tentam simular a comunicação existente no dia-a-dia de quando o trabalho era realizado presencialmente. É a transmissão das informações de forma mais ágil e direta entre as pessoas servidoras. Porém, mesmo que o canal não tenha a formalidade de um documento tipo ofício, por exemplo, o conteúdo das comunicações estabelecidas por meio dos aplicativos tem valor probatório e, assim, necessitam ser realizadas com critérios entre os colaboradores e colaboradoras. O uso do recurso dos aplicativos de mensagens instantâneas foi adaptado para atender a necessidade corporativa e formal. A informalidade na comunicação é uma característica do próprio formato de envio das mensagens por meio dos aplicativos. Para o uso corporativo há a necessidade que se estabeleçam parâmetros no seu uso, assim como a conscientização das pessoas servidoras para este uso. Neste sentido, de acordo com Tigre, "o caráter incipiente e mutante das TIC exige treinamento e experimentação, implicando na busca por um ambiente coletivo de aprendizado".⁴⁶ Assim, fica claro que o uso desses aplicativos deve ser aprimorado tanto pelas Instituições e pelos usuários e usuárias, criando-se um ambiente de aprendizado e de conhecimento.

⁴⁶ TIGRE, Paulo Bastos. *Gestão da Inovação: A economia da Tecnologia no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. p. 63.

Mesmo as TICs estando em constante processo de desenvolvimento e avanço, nota-se que, conforme a tabela 1, os recursos disponíveis contribuíram na execução das atividades laborais de forma satisfatória e possibilitaram, mesmo que à distância, comunicação e colaboração entre as equipes das unidades organizacionais.

Tabela 1 – Uso das TICs

	O uso de recursos tecnológicos contribuíram para executar as atividades de forma satisfatória	O uso de recursos tecnológicos possibilitaram manter a comunicação e colaboração da equipe de trabalho à distância
Discordo totalmente	0,3%	0,0%
Discordo	1,4%	1,4%
Indiferente	3,1%	2,8%
Concordo	38,1%	44,3%
Concordo totalmente	57,1%	51,6%
Total Geral	100%	100%

Fonte: Elaboração da autora.

As ferramentas das TICs existentes e disponíveis aos trabalhadores e trabalhadoras, a partir dos dados da tabela 1, foram fundamentais e permitiram a realização das atividades laborais de forma remota. Sem as mesmas não seria possível trabalhar e atender as recomendações de isolamento social.

No entanto, deve-se também considerar os possíveis efeitos negativos quanto ao uso das TICs no trabalho remoto. Assim como a informalidade das comunicações por meio de aplicativos de mensagens instantâneas podem ser prejudiciais à comunicação institucional, o uso excessivo dos equipamentos podem trazer riscos à saúde das pessoas servidoras. Para Borges, “se por um lado a facilidade das ferramentas de informações trouxeram vários benefícios, já que a internet é algo inegavelmente útil, por outro, o uso demasiado desses dispositivos vem preocupando muita gente [...]”⁴⁷ e há a necessidade de que se estabeleça horários para realização do trabalho, pois “Profissionais que, mesmo em seu tempo de descanso, respondem a e-mails de clientes, mensagens de pacientes, ou

⁴⁷ BORGES, Luana de Andrade Pinheiro. *Nomofobia: uma síndrome do século XXI*. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015. p.13.

preenchem relatórios, por exemplo, podem apresentar níveis mais altos de burnout e adição ao trabalho”.⁴⁸

Nesse sentido, para avaliar qual a percepção das pessoas servidoras quanto ao uso de smartphone, ferramenta de TIC mais utilizada no trabalho remoto juntamente com o notebook, conforme gráfico 6, e a sensação de continuar conectada às demandas do trabalho, de acordo com a tabela 2, 84,8% das respondentes concordam ou concordam totalmente que o uso do aplicativos de mensagens instantâneas contribuíram para a sensação de não conseguir se desconectar do trabalho.

Tabela 2 – Relação do uso do smartphone e a sensação de não conseguir se desconectar do trabalho

Como você avalia a frequência de uso de smartphone no trabalho remoto?	Durante o período do trabalho remoto, o uso de aplicativos de mensagens instantâneas favoreceu a sensação de não conseguir se desconectar do trabalho.				
	Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
Muito frequente	1,4%	5,5%	3,1%	28,4%	40,5%
Frequente	0,3%	1,0%	2,1%	6,9%	4,2%
Ocasionalmente	0,0%	0,0%	1,0%	2,1%	1,0%
Raramente	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,3%
Nunca	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%
Total Geral	1,7%	7,3%	6,2%	38,8%	46,0%

Fonte: Elaboração da autora.

A sensação de não desconectar do trabalho não pode ser interpretada como consequência do uso das TICs, pois “[...] não basta a presença das tecnologias em si, mas é necessário, além delas, políticas que favoreçam e estimulem o trabalho remoto”⁴⁹ e o uso consciente das ferramentas. A Instituição tem papel fundamental na elaboração e divulgação de ações que visem à saúde de seus colaboradores e colaboradoras a partir de uso adequado dos equipamentos, sejam eles notebooks, smartphones, etc.

⁴⁸ DEVOTTO, Rita Pimenta. *et. al. Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office*. Porto Alegre: PUCRS/ Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2020. Ebook. p. 18.

⁴⁹ OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office*. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017. p. 60.

As TICs também servem como meios para mudanças na cultura e modo de vida das pessoas. De acordo com Oliveira,

Os novos costumes sociais dão sinais de que estão despontando com o compartilhamento entre os espaços virtual e físico e a possibilidade de ser móvel. Esta mobilidade é entendida como a característica primordial das tecnologias digitais da informação e comunicação.⁵⁰

Assim, contextualizar o estágio de desenvolvimento das TICs com o momento histórico que vivenciamos auxilia na compreensão da sociedade. Logo, é difícil imaginar como se viabilizaria, e se seria possível, o desempenho das atividades das instituições sem a existência de ferramentas como e-mails, aplicativo de mensagens instantâneas, sistemas de informações, videoconferências e outros.

Para Manuel Castells o desenvolvimento tecnológico é responsável por mudanças na sociedade, a qual ele denomina como “sociedade informacional”. Para o autor, as TICs são fundamentais no

surgimento de uma nova estrutura social, manifestada sob várias formas conforme a diversidade de culturas e instituições em todo o planeta. Essa nova estrutura social está associada ao surgimento de um novo modo de desenvolvimento, o informacionalismo, historicamente moldado pela reestruturação do modo capitalista de produção, no final do século XX.⁵¹

Assim, o informacionalismo, este novo modo de desenvolvimento do sistema de produção capitalista, conforme Castells, é característica de um mundo mais conectado e que proporciona maior agilidade na transmissão de informações. Além da agilidade, o volume de informações ao nosso alcance é muito maior que algumas décadas atrás. As pessoas passam boa parte do tempo na frente de telas conectadas à internet e realizando atividades simultâneas: as pessoas estão cada vez mais multitarefas e com volume maior de coisas para fazer. Byung-Chul Han⁵², em sua obra “Sociedade do Cansaço”, chama atenção que, na sociedade atual, denominada por ele como Sociedade do Desempenho, os indivíduos buscam ser cada vez mais produtivos.

As TICs não devem ser enxergadas como as culpadas pela hiperconectividade das pessoas às telas e ao consumo exagerado de informações.

⁵⁰ OLIVEIRA, Kelly Vanessa de. *Tecnologias digitais e a prática de home office na pandemia da severe acute respiratory syndrome – Coronavirus 2 (SARS-COV-2)*. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão em Organizações Aprendentes) – Programa de pós-graduação em Gestão em Organizações Aprendentes, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021. p. 24.

⁵¹ CASTELLS, 1999, p. 51.

⁵² HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

Elas são instrumentos de nossa sociedade e devem ser usufruídas com equilíbrio pelos sujeitos. Elas continuarão seu processo de desenvolvimento e as sociedades, que não são imutáveis, também continuarão sendo impactadas, positivamente e negativamente, por seus recursos e ferramentas, conforme o contexto histórico em que estão inseridas.

As TICs são pensadas e criadas para atender demandas sociais em determinado contexto histórico, logo, elas são obra humana para se atender uma necessidade existente. Assim, considerando que o trabalho remoto se configura como uma necessidade humana diante do cenário de isolamento social devido a pandemia, é possível inferir que o estágio de desenvolvimento das TICs e seus recursos permitiram que ocorresse a flexibilização na realização das atividades laborais das pessoas servidoras.

2.4 TRABALHO REMOTO E A ROTINA FAMILIAR: QUANDO O *HOME VIRA OFFICE*

No contexto da pandemia, o ambiente familiar se tornou também um ambiente de trabalho. Embora este fato não seja inédito, tendo em vista que na história da humanidade o trabalho familiar sempre existiu e era muito comum, pois a maioria da população antes da revolução industrial vivia com atividades artesanais no espaço do lar. O surgimento de grandes empresas levou milhares de pessoas a trabalhar em um determinado espaço, longe do seu lar, provocando a diferenciação entre o espaço do trabalho e do lar.

Embora o trabalho em casa venha se tornando menos corriqueiro a partir do século XIX, mesmo com a mecanização e adoção de produção em escala, ele ainda é presente. Observa-se isso quando se analisa, por exemplo, produções domiciliares, em que há a possibilidade de se gerenciar processos, realizar vendas utilizando ferramentas e recursos de tecnologia, podendo ser montados espaços semelhantes a escritórios ou lojas em casas e apartamentos. A pandemia veio forçar trabalhadores e trabalhadoras a produzir dentro de seus lares de forma que,

As transformações geradas pela revolução industrial do século XIX – que criou a fábrica e forjou a separação dos mundos privado e público, de vida produtiva (trabalho remunerado) e reprodutiva (atividades domésticas e de cuidado), e que cindiu e aprisionou o afeto na família – são colocadas agora de ponta cabeça. O trabalho, impedido de ocorrer no espaço da “fábrica”, foi obrigado a buscar novo endereço; mudou-se para a casa. Na casa,

reorganizou a vida e amplificou uma parte quase invisível da vida social: o trabalho envolvido na reprodução, agora em disputa direta, no mesmo espaço e tempo, com o trabalho produtivo.⁵³

A citação acima atenta para a reorganização da vida das pessoas trabalhadoras com esta nova realidade do trabalho em casa, que leva o trabalhador e a trabalhadora e sua família e a terem outras relações diante da referida disputa de tempo e espaço, pois mesmo em casa as pessoas trabalhadoras devem produzir, cumprir metas e entregar resultados e assim, o espaço doméstico não minimiza as cobranças do trabalho que devem ser cumpridas.

Durante o isolamento social, seja em regime de *home office*, seja na busca pela manutenção de uma fonte de renda no trabalho informal, o trabalho doméstico não dá folga. Pelo contrário, aumenta à medida que há mais pessoas passando mais tempo em casa.⁵⁴

A partir dessa afirmativa, trabalhar remotamente foi desafiador, cujo espaço domiciliar se transformou em posto de trabalho permanente. Houve a necessidade de adaptação de um local no lar às condições e aos materiais de trabalho. Os trabalhadores arcaram com as despesas para possibilitar uma melhor infraestrutura no ambiente laboral.

Além disso, as pessoas trabalhadoras depararam-se com a difícil tarefa de manter a concentração no trabalho, executando as atividades com qualidade e serem produtivas, ainda que, acumulando o trabalho com o serviço doméstico, mesmo permanecendo nas comodidades do lar.

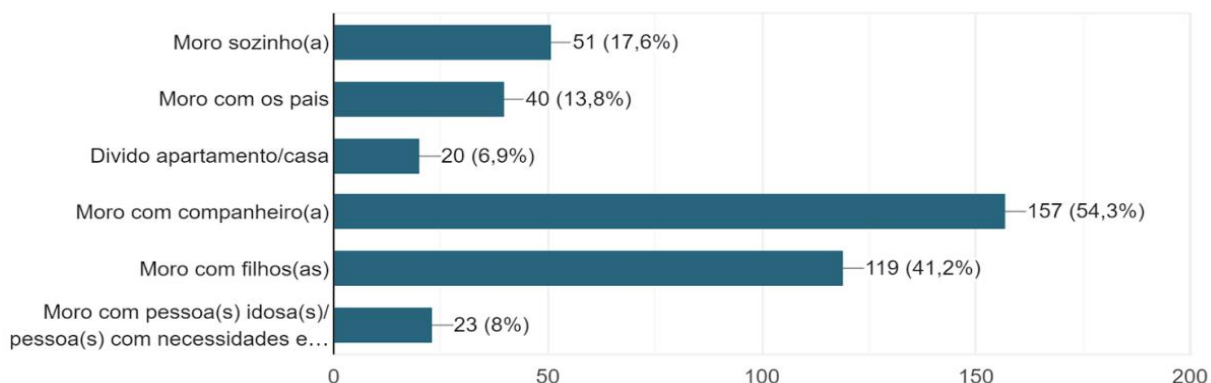
Nessa perspectiva, ao perguntar às pessoas servidoras TAEs em relação à moradia e convivência (gráfico 8), os dados obtidos na pesquisa apontam que 17,6% moram sozinho(a) e 13,8% moram com os pais, sendo fatores que merecem atenção, pois nessas condições, pode-se sugerir que algumas preocupações e atividades relacionados aos cuidados do lar não estão na ordem de suas prioridades. Todavia, os maiores percentuais foram apresentados nas opções: Moro com companheiro(a) (54,3%) e Moro com os filhos(as) (41,2%). Conforme citado acima por Vieira, o fato de ter mais pessoas em casa nota-se o aumento do trabalho doméstico, somado aos cuidados e demandas associados quando se mora com pessoa(s) idosa(s)/pessoa(s) com necessidades especiais para 8% das pessoas

⁵³ ARAÚJO, 2020, p. 02.

⁵⁴ VIEIRA, Pâmela Rocha; GARCIA, Leila Posenato; MACIEL, Ethel Leonor Noia. Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela? *Revista Brasileira de Epidemiologia*, Vitória, v. 23, p. 3, 2020.

respondentes. Destaca-se que nessa pergunta, as pessoas participantes poderiam assinalar mais de uma opção.

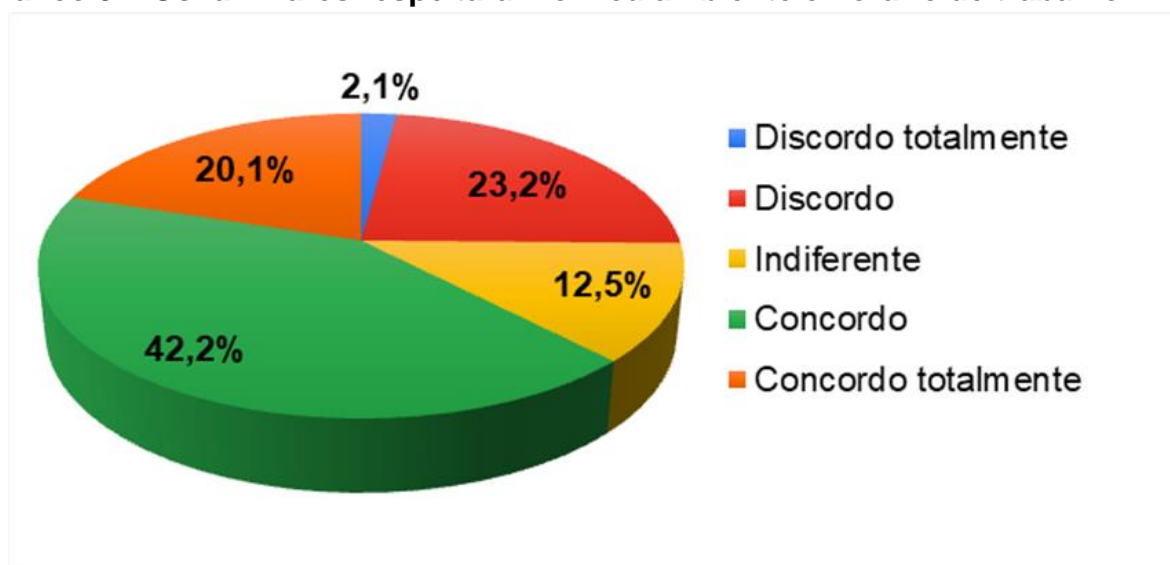
Gráfico 8 - Em relação à moradia e convivência



Fonte: Elaboração da autora.

O trabalho remoto associado às medidas de distanciamento social elevaram o tempo de convívio dentro de casa, e dessa forma, conforme o gráfico 9, 42,2% das pessoas entrevistadas concordaram que os familiares respeitaram o ambiente e horário de trabalho. No entanto, houve um equilíbrio entre os que discordaram (23,2%) e concordaram totalmente (20,1%).

Gráfico 9 – Os familiares respeitaram o meu ambiente e horário de trabalho



Fonte: Elaboração da autora.

A questão do trabalho remoto antes da pandemia possui seu debate analisando vantagens e desvantagens,

no que diz respeito ao indivíduo, as vantagens referem-se à redução do desgaste físico e psicológico, assim como à economia de tempo antes gasto com deslocamentos; flexibilidade de horários; maior autonomia para o trabalho; incremento da qualidade de vida devido à possibilidade de maior equilíbrio entre vida familiar e trabalho. Já as desvantagens resumem-se ao isolamento social do indivíduo; possíveis limitações ao desenvolvimento profissional do mesmo e a quebra de barreiras entre as esferas de trabalho e família.⁵⁵

Mesmo que a pesquisa acima tenha sido feita antes da pandemia, a análise sobre o trabalho em casa possui suas vantagens e desvantagens. Trata-se do desafio de estar em casa e manter certa distinção do espaço e tempo dedicado entre a família e o trabalho. Conforme abordado anteriormente, um ponto interessante na vantagem do trabalho remoto é o deslocamento, que é um dos grandes gargalos de qualidade de vida das pessoas trabalhadoras, onde se dedica muito tempo, energia física e psicológica no trajeto de ida e volta para o trabalho e casa, deixando assim este tempo e energia para o trabalho e para a família. A flexibilização citada acima é um ponto que possui um limite muito delicado entre a dedicação para a família e para o trabalho.

Como a citação é anterior à pandemia, a afirmativa de menos desgastes físico e psicológico deve ser reavaliado, tendo em vista o momento de insegurança quanto à sua própria vida e a permanência no trabalho:

os efeitos da pandemia sobre as famílias no Ceará, os pesquisadores realizaram entrevistas via telefone durante os meses de maior isolamento social em 3.566 domicílios com crianças que haviam participado de um estudo realizado pelo mesmo grupo em 2017. Além da insegurança alimentar, os autores avaliaram a presença de transtornos mentais comuns nos responsáveis pelas crianças, considerando que o estado mental é afetado pela insegurança alimentar. Os pesquisadores identificaram que a insegurança alimentar aumentou 15,5%, e os transtornos mentais maternos aumentaram 40,2% na pandemia. Sessenta e dois por cento dos participantes da pesquisa que estavam empregados em 2017 relataram ter perdido seus empregos, e 69% afirmaram receber o auxílio emergencial de R\$ 600 mensais do governo instituído em 2020 para famílias que perderam suas fontes de renda. Como era de se esperar, a perda do emprego e da renda esteve associada à maior prevalência de insegurança alimentar. Entretanto, famílias com maior insegurança alimentar tiveram mais chances de relatar que receberam o auxílio emergencial. O dado sugere que a política poderia ser melhorada para evitar que as famílias mais pobres e afetadas pela pandemia passassem a apresentar insegurança alimentar. A perda do emprego não se associou com o estado mental materno, o que sugere que outros fatores — como a própria insegurança alimentar e a

⁵⁵ SMAHA, Hágata Crystie. *Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes*. 2009. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração pública e de empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009. p. 9-10.

imprevisibilidade da pandemia — podem estar afetando a saúde mental das cuidadoras.⁵⁶

Tendo em vista os dados da pesquisa acima, pode-se entender que o trabalho remoto é uma atividade carregada de incertezas, além da impossibilidade de ter o trabalho formal. Como evidencia a pesquisa, um dos grandes impactos da pandemia foi a perda de emprego, pois a atividade executada não poderia ser feita em casa ou por causa dos problemas econômicos decorrentes da pandemia. Os estabelecimentos tiveram que demitir funcionários para reduzir os custos e até por motivos de falência de empresas.

A pouca perspectiva de manutenção no trabalho e a incerteza de conseguir outro emprego deixou o mundo do trabalho, no cenário da pandemia, carregado de imprevisibilidades, afetando a relação do trabalho em casa. Um dado presente na citação é a preocupação das mulheres com a situação de insegurança financeira, tendo em vista o “levantamento feito pela consultoria IDados com base em números do IBGE revela que a soma de mulheres responsáveis financeiramente pela renda familiar é crescente a cada ano e chega a 34,4 milhões atualmente”⁵⁷.

A análise da relação do *home office* e família possui um debate voltado para a situação das mulheres no cenário pandêmico, tendo em vista que muitas delas possuem uma jornada dupla, ou seja, o trabalho e o cuidado com os filhos e a casa, porém, de forma sobreposta as duas funções ao longo do dia:

Mesmo diante dos avanços e das conquistas femininas, ainda cabem às mulheres as principais tarefas domésticas e os cuidados com os filhos. Elas são as principais responsáveis pelo lar, cabendo, muitas vezes, ao homem o papel coadjuvante de ajudante. Essa divisão sexual de atividades funcionais da sociedade ocorre independente da camada social e da prevalência ou não do trabalho remunerado.⁵⁸

Nesse mesmo sentido, Antunes descreve:

⁵⁶ ROCHA, Hermano Alexandre Lima. *Como a pandemia aumentou a insegurança alimentar no Ceará*. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/academico/2021/Como-a-pandemia-aumentou-a-inseguranca-alimentar-no-Ceara>. Acesso em: 15 out. 2021. § 5-7.

⁵⁷ PHELIPE, André; BARBOSA, Marina. *Mulheres são responsáveis pela renda familiar em quase metade das casas*. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas_economia,828387/mulheres-sao-responsaveis-pela-renda-familiar-em-quase-metade-das-casa.shtml. Acesso em 15 abr. 2022. § 1º.

⁵⁸ BRANDTNER, Isabel Cristina Jacinto. *Pandemia da COVID-19: Desafios para conciliar a maternidade e o home office*. 2021. Trabalho Conclusão do Curso (Graduação em Direito) – Departamento de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. p. 18.

A divisão sexual do trabalho é um fenômeno histórico que se metamorfoseia de acordo com a sociedade da qual faz parte. Mas, na sociedade capitalista brasileira, segundo essa divisão, o trabalho doméstico permanece predominantemente sob a responsabilidade das mulheres, estejam elas inseridas no espaço produtivo ou não [...]⁵⁹

No esforço de ser mais presente e estar próxima à família, principalmente dos filhos e do lar, as mulheres buscam com mais frequência a possibilidade de trabalhar em casa, proporcionando um aumento nas formas de exploração do gênero feminino.

Com a pandemia, as escolas e creches tiveram que fechar para evitar a proliferação do COVID-19 e assim, os filhos e filhas passaram a ficar em casa. Deste modo, as mulheres com filhos ou filhas em idade escolar, passaram a dedicar mais tempo a eles ou elas, acumulando com as atividades escolares, e junto disso, elas também preocupavam-se com a rotina do trabalho. Se levar em consideração o crescimento dos lares sustentados por mulheres, este debate é fundamental para o entendimento da relação entre família e *home office*, tendo em vista que:

A mulher que opta por constituir família e ter uma carreira profissional pode, no trabalho presencial, se desvincular do ambiente de sua casa e exercer suas atividades profissionais sem as interferências acarretadas pelo cuidado com o lar, porém, no momento em que o trabalho passa a ser realizado em sua casa, essa divisão passa a não existir. O que antes era apenas o local de convívio familiar, afazeres domésticos e descanso passa a ser também seu escritório, que é o local onde suas atividades profissionais serão desenvolvidas.⁶⁰

Para o autor na citação acima, a linha divisória entre trabalho e família, durante o trabalho remoto em contexto pandêmico, foi perdida e, assim, as mulheres também precisaram ser boas mães e boas profissionais, sendo que elas estavam imersas em um mesmo ambiente que exigia sua atenção. Para as demais pessoas moradoras da casa, as diferenças entre trabalho e família também ficaram confusas, e assim passou-se a cobrar das mulheres uma atenção contínua, ainda mais por elas estarem em casa em tempo integral.

De tal forma, ao relacionar a quantidade de filhos e a rotina familiar de acordo com o sexo (tabela 3), destaca-se que 28,4% concordaram que o trabalho

⁵⁹ ANTUNES, 2009, p. 211.

⁶⁰ MELO, Kelly Cristhie Rocha de. *Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de COVID-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literatura*. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. p. 8.

remoto impactou negativamente, sendo 17,3% do sexo feminino e 11,1% do sexo masculino. Os que discordaram totalmente representam 12,8% do total das pessoas servidoras, onde 6,9% são do sexo masculino e 5,9% são do sexo feminino.

Ao verificar a variável “quantidade de filhos em idade escolar”, observa-se que 6,9% não tem filhos, são do sexo feminino, e para elas, a afirmativa foi indiferente.

Diante da constatação na pesquisa, podemos recordar Antunes, o qual afirma que o padrão de atribuição dos afazeres domésticos, inclusive as tarefas familiares são uma das principais convergências da experiência feminina, por mais variada ou específica a conjuntura familiar ou do trabalho das mulheres no campo produtivo.⁶¹

De certo modo, conforme Souza, os dados coadunam que as mulheres sofrem de forma desigual a divisão das tarefas domésticas, principalmente as que possuem filhos.⁶² Assim como, “No ambiente do lar, na maioria das vezes, a presença dos homens em casa não significa cooperação ou distribuição simétrica das tarefas, mas sim o aumento da sobrecarga de trabalho feminino.”⁶³

Tabela 3 – Relação da quantidade de filhos e a rotina familiar de acordo com o sexo

Quantidade de filhos em idade escolar	O trabalho remoto impactou negativamente na rotina familiar, gerando acúmulo de tarefas e uma maior sobrecarga de trabalho									
	Discordo totalmente		Discordo		Indiferente		Concordo		Concordo totalmente	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
1 filho	1,4%	1,4%	1,4%	3,1%	2,4%	1,4%	5,5%	3,8%	3,5%	1,7%
2 filhos	0,0%	2,1%	0,7%	2,4%	0,3%	1,0%	3,1%	2,8%	2,4%	0,3%
3 ou mais filhos	0,0%	0,0%	0,3%	0,7%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,7%	0,3%
Não tenho filhos	4,2%	3,1%	8,7%	5,2%	6,9%	3,1%	6,6%	3,5%	3,8%	1,4%
Não tenho filhos em idade escolar	0,3%	0,3%	1,4%	1,0%	1,0%	2,1%	2,1%	1,0%	0,7%	0,3%
Total Geral	5,9%	6,9%	12,5%	12,5%	10,7%	8,0%	17,3%	11,1%	11,1%	4,2%

Fonte: Elaboração da autora.

⁶¹ ANTUNES, 2009, p. 208.

⁶² SOUZA, 2021, p. 8.

⁶³ SOUZA, 2021, p. 8.

Se considerarmos a ideia de que o trabalho remoto é mais vantajoso para as mulheres, por estar maior tempo na afetividade do lar e mais próxima dos filhos e filhas, passa pelo

discurso retórico de autodisciplina, autonomia e liberdade, a aplicação tenta combinar situações discrepantes e vivências opostas, como a distância física e manutenção de elo com a empresa; maior proximidade física com os familiares, mas sem disponibilidade para os mesmos; independência atrelada à perda de privacidade, misto de vida pessoal/familiar e profissional, transmitindo ao trabalhador remoto e aos seus, as dificuldades, como o custo e o estresse de administrar tamanha discrepância.⁶⁴

Por fim, durante o isolamento social, as mulheres tiveram que conciliar em um mesmo ambiente, o trabalho remoto, ser responsáveis pelos cuidados domésticos, aliado às atividades escolares dos filhos e filhas. Deste modo, revelou uma sobrecarga para as mesmas, podendo concluir assim, que o trabalho remoto e as funções domésticas interferem no desempenho do outro, gerando tensão, desequilíbrio entre os dois e desafios significativos.

⁶⁴ LIMA, Ticiany da Silva Beserra. *Home office e a pandemia de COVID-19: Desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos na busca do equilíbrio entre vida profissional e pessoal*. 2021. Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021. p. 26.

3 ÉTICA DO CUIDADO NA PERSPECTIVA DO TRABALHO REMOTO

3.1 CONCEITUAÇÃO DA ÉTICA DO CUIDADO

Para compreender o conceito de ética do cuidado faz-se necessário esclarecer a definição de ética. A partir da conceituação de diversos autores e suas reflexões, será possível entender o proposto.

Segundo Cortina, a etimologia da palavra ética vem do grego “*ethos*”, originariamente significava “morada” ou “lugar em que vivemos”, mas com o decorrer do tempo, passou a ser conceituado como “o caráter” ou “o modo de ser” que o ser humano/sociedade adquire ao longo dos anos. Com relação ao termo “moral”, que advém do latim “*mos*” “*moris*”, anteriormente definido como “costume”, passou também a ser conceituado como “o caráter” ou “o modo de ser”. Desta maneira, moral e ética, às vezes, são palavras empregadas como sinônimos, pois elas convergem etimologicamente para um mesmo significado.⁶⁵

Sobre a etimologia da palavra ética, em complemento à conceituação de Cortina, Boff lembra que *ethos* era escrito de duas formas diferentes. Para o autor, é necessário que

Partamos dos sentidos da palavra *ethos*, donde se deriva ética. Antes de mais nada, constatamos que escreviam a palavra de duas formas diferentes. Uma vez *ethos* com *épsilon* (o *e* longo), significando a morada humana e também caráter, jeito, modo de ser, perfil de uma pessoa. E outra vez com o *eta* (o *e* curto), querendo dizer costumes, usos, hábitos e tradições.⁶⁶

A humanidade desde seus primórdios vem se preocupando com as relações humanas e refletindo sobre os comportamentos, as paixões, desejos e distúrbios sociais e assim construindo conhecimento sobre estes temas que possuem abordagens diversas, dependendo do lugar e do tempo social onde se insere.

Do ponto de vista de Valls, infere-se que o conceito de ética não pode ser tratado de forma tão simples, pois

A ética é daquelas coisas que todo mundo sabe o que são, mas que não são fáceis de explicar, quando alguém pergunta. Tradicionalmente ela é entendida como um estudo ou uma reflexão, científica ou filosófica, e

⁶⁵ CORTINA, Adela; MARTÍNEZ, Emilio. *Ética*. São Paulo: Loyola, 2005. p. 20.

⁶⁶ BOFF, 2003, p. 38.

eventualmente até teológica, sobre os costumes ou sobre as ações humanas. Mas também chamamos de ética a própria vida, quando conforme aos costumes considerados corretos. A ética pode ser o estudo das ações ou dos costumes, e pode ser a própria realização de um tipo de comportamento.⁶⁷

De certo modo, pode-se afirmar então, que ética é o princípio universal que rege a conduta do ser humano perante a sociedade, considerando as normas universalmente aceitas, com a finalidade de execução de bons atos. Para tanto, em seu livro “Ética e moral: a busca de fundamentos”, Leonardo Boff caracteriza ética como:

A ética é parte da filosofia. Considera concepções de fundo acerca da vida, do universo, do ser humano e de seu destino, estatui princípios e valores que orientam pessoas e sociedades. Uma pessoa é ética quando se orienta por princípios e convicções. Dizemos então, que tem caráter e boa índole.⁶⁸

A partir deste conceito, o autor busca tratar a ética se referindo ao bem comum, de modo universal, permitindo o respeito e a convivência pacífica. Diante das adversidades contemporâneas, há uma necessidade emergente de mudança nas relações humanas, para que as futuras gerações não sejam impactadas em decorrência do individualismo humano. Cada indivíduo possui dentro de si, valores e princípios éticos que são orientados de acordo com a sua vivência no sistema social inserido.

Com o decorrer do tempo, as sociedades mudam, bem como as pessoas que as compõem. Portanto, ética e moral devem ser interpretadas levando em consideração o contexto social e histórico, pois o seu sentido é relativamente alterado conforme o tempo, o espaço e a cultura. Nesse sentido, Cremosene descreve:

Por ética entendemos princípios, valores, hábitos e costumes que foram criados pelo homem para que pudesse viver em sociedade. (...) a ética é sempre relativa e muda de acordo com o tempo, o espaço e a cultura. O que pode ser antiético para uma comunidade pode ser bem-aceito para outra. A ética está sempre ligada ao “cuidado” com o outro, respeitando da maneira como ele é, sem aliená-lo e instrumentalizá-lo.⁶⁹

⁶⁷ VALLS, Álvaro Luiz Montenegro. *O que é ética*. São Paulo: Brasiliense, 1994. p. 7.

⁶⁸ BOFF, 2003. p. 37.

⁶⁹ CREMONESE, Dejalma. Ética e moral na Contemporaneidade. *Revista Latino-Americana de Relações Internacionais*, Rio Grande, v. 1, n. 1, p. 8, jan-abr. 2019.

A ética é universal, perpassa toda a conduta humana, sendo que, o cuidado é condição essencial para a sobrevivência do ser humano.

Como o debate mais aprofundado da ética não é o foco da pesquisa, ficamos com o entendimento da ética nos seus preceitos mais gerais, isto é, nas semelhanças conceituais entre os dados pelas várias definições que tratam da reflexão sobre o comportamento humano ligado a valores tidos como corretos, como um cuidado social, cuidado com o outro. Situando as origens da palavra e do pensamento ético, devemos nos reportar ao mundo antigo e mais especificamente à Grécia antiga.

Na história grega temos várias perspectivas sobre conceito da ética que também se relaciona ao cuidar e assim temos

Os Sofistas afirmavam que não existem normas e verdades universalmente válidas. Tinham, portanto, uma concepção ética relativista ou subjetivista. [...] O ser humano é essencialmente razão. E é na razão, portanto, que devem ser fundamentadas as normas e costumes morais. Por isso, dizemos que a ética socrática é racionalista. O indivíduo que age conforme a razão age corretamente.

Platão desenvolveu o racionalismo ético iniciado por Sócrates, aprofundando a diferença entre corpo e alma. Argumentava que o corpo, por ser a sede de desejos e paixões, muitas vezes desvia o indivíduo de seu caminho para o bem. [...]

O Estoicismo desenvolveu uma ética baseada na procura da paz interior e no autocontrole individual, fora dos contornos da vida política. [...]

Aristóteles também desenvolveu uma reflexão ética racionalista, mas sem o dualismo corpo-alma platônico. Procurou construir uma ética mais realista, mais próxima do indivíduo concreto. Para tanto, perguntou-se sobre o fim último do ser humano. Para o que tendemos? E respondeu: para a felicidade. Todos nós buscamos a felicidade.⁷⁰

Atualmente, vivemos em uma sociedade em profunda crise, sendo encontrados em todas as partes sintomas que sinalizam grandes devastações em nossa casa, na Terra e na humanidade.

Quando falamos de *ethos* queremos expressar o conjunto de valores, princípios e inspirações que dão origem a atos e atitudes (as várias morais) que conformarão o habitat comum e a nova sociedade nascente. É urgente um novo *ethos* de cuidado, de sinergia, de re-ligação, de benevolência, de paz perene para com a Terra, para com a vida, para com a sociedade e para com o destino das pessoas, especialmente das grandes maiorias empobrecidas e condenadas da Terra.⁷¹

Uma das preocupações apontadas por Boff é a crise que afeta a humanidade pela falta de demonstração de cuidado, mesmo o ser humano sendo

⁷⁰ COTRIM, Gilberto. *Fundamentos de Filosofia*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 335.

⁷¹ BOFF, 2017, p. 45.

um ser-de-cuidado. O cuidado faz parte da essência do ser humano. Mas para sair dessa crise, precisamos de uma ética que leve o ser humano a romper as barreiras que impedem os modos de ser-no-mundo do trabalho e do cuidado e levem a humanidade a ter interação de forma combinada e equilibrada com a natureza.

Tomando a premissa da hegemonia da cultura cristã na sociedade brasileira, temos uma das origens do cuidar dentro da moral judaico-cristão, pois a preocupação com o próximo se enxerga nos 10 mandamentos e nas várias passagens bíblicas sendo que a própria trajetória de Jesus Cristo é tratada pelo universo cristão como uma vida do cuidar, pois segundo a tradição cristã, ele sofreu e deu sua vida pelos homens que também foram curados se nele acreditassem. Sendo que o

Curar, em sua acepção etimológica, é sinônimo de *cuidar*. Em geral, a palavra cura chama a atenção para o tratamento e sua efetivação na eliminação de enfermidade física ou no tratamento da personalidade e na cura do ser. O cuidar é processo que visa não apenas ao desaparecimento de sintomas ou da enfermidade. O objetivo do cuidar mira na cura do ser. Ou seja, cuidar do ser para que confira coesão à sua existência e que seja capaz de integrar, em sua experiência subjetiva e em sua vivência objetiva no mundo, suas alegrias, seus sofrimentos, suas potencialidades e suas limitações. A cura do ser precede e é condição para conviver ou eliminar quaisquer outros distúrbios, sejam eles físicos ou psicossociais.⁷²

Aprofundando o conceito de cuidado, Dalbosco defende que:

Cuidado diz respeito então a uma atitude, a um modo prático de ser-no-mundo adotado pelo ser humano em relação à sua ação e ao fenômeno da vida em sua totalidade. Por isso, não comporta uma atitude parcial, fragmentada ou recortada da ação humana, que tomasse por base somente uma racionalidade estratégico-procedimental, mas sim um modo de existir que exige do ser-aí uma autocompreensão de sua ação como um acontecimento que abrange a vida humana em sua totalidade. Cuidado exige a ocupação da vida humana consigo mesma e com os outros, cuja própria ocupação deve ter em mente uma perspectiva de integralidade, com a faticidade, a existencialidade e a decadência da ação humana. Portanto, agir de acordo com o cuidado significa viver num momento presente, mas com a consciência da temporalidade, isto é, de pertença a um passado e com capacidade de projetar um horizonte.⁷³

A partir da citação acima, pode-se entender que o cuidado seja a parte prática da ética do cuidado, isto é, a ética sendo a reflexão e o cuidado a ação a

⁷² SATHLER-ROSA, Ronaldo. Cuidado espiritual como fator de integralidade (saúde) do Ser: funções históricas do cuidado na tradição judaico-cristã. *Revista Pistis & Praxis: Teologia e Pastoral*, Curitiba, v. 6, n. 1, p.132, enero-abril. 2014.

⁷³ DALBOSCO, Cláudio Almir. O cuidado como conceito articulador de uma nova relação entre filosofia e pedagogia. *Revista Educação & Sociedade*, Campinas, v. 27, n. 97, p. 1125, set./dez. 2006.

partir da reflexão feita com os padrões éticos estabelecidos ou reconfigurados na realidade concreta estabelecida de forma direcionada para um determinado fim, sendo que não basta que este cuidado seja sempre para os outros ou outras, mas também para si.

Cuidado é, neste sentido, a dimensão existencial da ação assumida pelo ser humano para consciente de sua temporalidade e historicidade, se formar a si mesmo por meio da postura dialógico-compreensiva com os outros e com as coisas.⁷⁴

Assim como o da ética, o conceito de cuidado possui um caráter de reconhecer onde se pensa este cuidado, onde ambos são culturais, embora existam questões gerais e universais e o cuidado é “Mais que uma técnica, o cuidado é uma arte, um paradigma novo de relacionamento para com a natureza, para com a Terra e para com os seres humanos.”⁷⁵

A ética do cuidado se faz pela reflexão de pensar no cuidado do outro e da outra e a partir de “A expressão “ética do cuidado” surge por meio das pesquisas de Carol Gilligan na década de 80”⁷⁶, a perspectiva da ética do cuidado que será utilizada aqui. No entanto, não se adentrará no debate das questões de gênero que faz parte da pesquisa da autora citada, mas serão trabalhados os aspectos mais gerais da ética do cuidado que está voltada para a preocupação holística com o outro e a outra, sendo que:

A ética do cuidado revela o quanto é importante o respeito, o cuidado e a atenção à nossa vida e à vida do nosso semelhante - principalmente se este divide conosco uma relação de cuidado e afeto recíprocos - para a efetivação da nossa humanidade e dignidade.⁷⁷

Nessa perspectiva, ética é um conceito que agrega diversas perspectivas sobre a vida, as relações e a epistemologia: pode ser uma disciplina filosófica, pode ser um conjunto de princípios - ora mais universais, ora mais regionais, pode ser também pensada a partir do meio, de uma situação imediata, como também pode ser pensada a partir da finalidade última.

⁷⁴ DALBOSCO, 2006, p. 1131.

⁷⁵ BOFF, 2013, p. 21.

⁷⁶ SOARES, Eder Soares. Em busca de uma ética do cuidado à luz de Heidegger, Nishitani e Winnicott. *Winnicott e-prints*, São Paulo, v. 6. n. 1, p. 39, 2011.

⁷⁷ SETÚBAL, Hilana Cristina Rocha. *O cuidado e a Ética do cuidado: Um diálogo entre Leonardo BOFF, Carol Gilligan e Nel Noddings*. 2009. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Programa de Pós-Graduação em Filosofia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009. p. 8.

Desta forma, a ética, que em sentido amplo pode ser compreendida como o pensamento relativo às ações humanas na sociedade, pode ser visualizada sob duas perspectivas: a deontológica e a teleológica. A primeira, fundamentada no positivismo de Immanuel Kant, é aquela em que as ações humanas podem ser regidas por princípios e valores universais, sendo vista como menos flexível e identificável em normativos e nos ambientes institucionais, como os locais de trabalho. Na perspectiva deontológica a hierarquia e a obediência são basilares.⁷⁸

Já a segunda perspectiva, a teleológica, tem por base o pensamento aristotélico, e pode ser compreendida como aquela em que se almeja alcançar determinado fim por meio de boas ações, ou seja, ela tem a ver com a finalidade. A ética do cuidado, na visão de Leonardo Boff, está vinculada a perspectiva teleológica, tendo em vista que o foco das ações preocupa-se com finalidade lá na frente, ou melhor, na finalidade última.

De todo o modo, a ética se situa no campo da ação. Ela interpela uma ação, ela requer uma tomada de posição diante de uma determinada situação.

A partir disso, o que definirá o tipo de ação a ser tomada, são os parâmetros que embasam a ética. E nessa direção, o cuidado surge tanto como parâmetro quanto como uma ação em si.

3.2 CUIDADO ÉTICO NO TRABALHO: UM CUIDAR MAIS HUMANO

Em sua obra, *Saber cuidar*, Boff sustenta que o trabalho faz parte do dinamismo da própria natureza e ele servia primitivamente ao ser humano como modo de interação dele com a natureza, sendo que dela utilizava apenas aquilo que fosse necessário para sobreviver e ter uma vida cômoda. Portanto, o trabalho é um modo-de-ser consciente e passou a ser elemento que permite o ser humano modelar a natureza às suas “necessidades” e, logo, dominá-la:

O grande desafio para o ser humano é combinar trabalho com cuidado. Eles não se opõem, mas se compõem. Limitam-se mutuamente e ao mesmo tempo se complementam. Juntos constituem a integralidade da experiência humana, por um lado, ligada à materialidade e, por outro, à espiritualidade.⁷⁹

⁷⁸ SINNER, Rudolf von; SALDANHA, Marcelo Ramos. *Ética contemporânea*. São Leopoldo: Faculdades EST, 2018.

⁷⁹ BOFF, 2014, p. 111.

O outro modo-de-ser, o do cuidado, não se opõe ao trabalho. Este modo-de-ser entende que a relação do ser humano com a natureza não é de dominação, mas de convivência e interação. Boff traz que “cuidado implica um modo-de-ser mediante o qual a pessoa sai de si e se centra no outro com desvelo e solicitude”⁸⁰, em que uma atitude de cuidado representa preocupação e inquietação pelo outro/outra e, assim, se estabelece uma relação de afeto e de ligação uns com os outros/outras.

O cuidado de si e do outro/outra nos remete a questões de decisões éticas relacionadas a atitudes de atenção, amparo, disposição em se dedicar de alguma forma ao outro/outra. A ética nasce ligada a uma prática, pois em

Aristóteles, que é importantíssimo, escreveu sobre a ética, numa obra chamada *Ética Nicômaco*. Existe uma letra grega, *ethos*, com *th*, e existe uma letra grega que é *etos*, sem *h*. *Etos* com *t* é uma coisa e com *th* é outro. O que deu a ética é esse *ethos* com *th*, e esta palavra é usada para se referir a costumes. Lendo Aristóteles, vamos perceber uma coisa a mais, que é fundamental: é o costume informado por valores, o costume que se adota porque há valores implícitos naquele comportamento. Então, isto é o *ethos*: um comportamento que se adota, e que se repete, que se consagra pelo tempo e se transforma em costume. Isto é muito importante, é a maneira como se forma a ética: a partir da realidade. São os comportamentos, a prática, mas é uma prática informada por valores, que influem para que eu adote aquele comportamento.⁸¹

A ética do cuidado de si orientada por valores que nos ajudam a pensar no cuidar de si e do outro/outra é atravessada pela reflexão da busca de mudar práticas que as pessoas consideram prejudicial a si mesmo e assim também, poder olhar para o outro e outra com mais cuidado, tendo em vista que enxerga no outro/outra um ser humano que também deve refletir e ser ajudado para evitar ou para deixar práticas prejudiciais. A ética nas suas origens, abordada na citação acima, deixa clara a relação entre a ética e o comportamento que não deve ser qualquer, mas precedido de meditação a partir de valores socialmente constituídos.

Com a possibilidade de se realizar o trabalho de forma remota durante a pandemia, reforçou-se a necessidade de adoção de condutas éticas na execução das atividades laborais. Desse modo, o Ministério da Economia divulgou em julho de 2020, o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal, que orienta os servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e

⁸⁰ BOFF, Leonardo. O cuidado essencial: princípio de um novo *ethos*. *Inclusão Social*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 29, out./mar., 2005.

⁸¹ DALLARI, Dalmo de Abreu. *Ética*. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/dalmodallari/dallari_palestra_sobre_etica.pdf. Acesso em: 08 de nov. 2021. p. 9.

fundacional, sobre condutas esperadas e inadequadas no exercício de suas atribuições.⁸² Em destaque, algumas características próprias do trabalho remoto:

[...] é fundamental ressaltar que todas as normas de cunho ético e disciplinar permanecem vigentes para essa modalidade de trabalho. Isso significa que as disposições da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, além do Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994, continuam válidas e devem ser aplicadas para o trabalho remoto, o mesmo valendo para o presente Manual de Conduta.

Assim sendo, além dos dispositivos previstos nos demais normativos correlatos e no presente Manual, são condutas esperadas do agente público no exercício de trabalho remoto:

- a) estar disponível nos horários ajustados e comprometido com as entregas pactuadas;
- b) não agir de maneira desidiosa, desatenta ou descompromissada;
- c) responder aos contatos de sua chefia dentro do horário da jornada de trabalho;
- d) não exercer qualquer atividade incompatível com o exercício do cargo ou função no horário de trabalho;
- e) zelar pela segurança dos dados e informações transmitidas e compartilhadas;
- f) adotar postura adequada e profissional durante a realização de videoconferências e reuniões virtuais⁸³

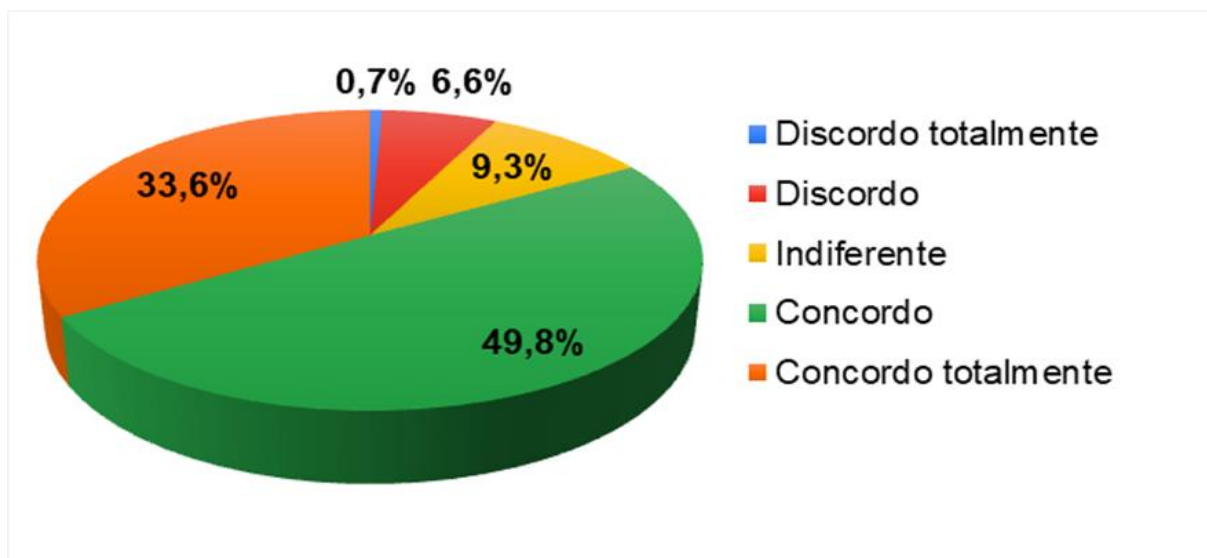
Nesse contexto, objetivou-se reforçar que, apesar da mudança na modalidade de trabalho, a legislação e as obrigações inerentes ao cargo de servidor público permaneceram as mesmas para todos e todas, devendo também ser aplicadas para o exercício do trabalho remoto.

Como discutido anteriormente acerca dos desafios de levar o trabalho para casa, sob a dimensão ética, esta se tornou ainda maior. Nessa direção, com base no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.1171, de 22/06/1994) e o Manual de Conduta acima mencionado, questionou-se as pessoas servidoras TAEs a respeito da execução de suas atividades e ações praticadas durante o trabalho remoto em ambiente doméstico, tendo como resultado o que se segue: 49,8% e 33,6% respectivamente concordaram e concordaram totalmente que no contexto da pandemia, o trabalho remoto em âmbito familiar foi executado de forma ética (gráfico 10).

⁸² BRASIL. *Manual de Conduta do Agente Público Civil*: O documento reúne princípios, condutas esperadas e inadequadas, com capítulo exclusivo sobre trabalho remoto. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/centrais-de-conteudo/arquivos-publicacoes/manual-de-conduta-do-agente-publico-civil>. Acesso em: 20 jul. 2021.

⁸³ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. *Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal*. Brasília, 2020. p.16-17.

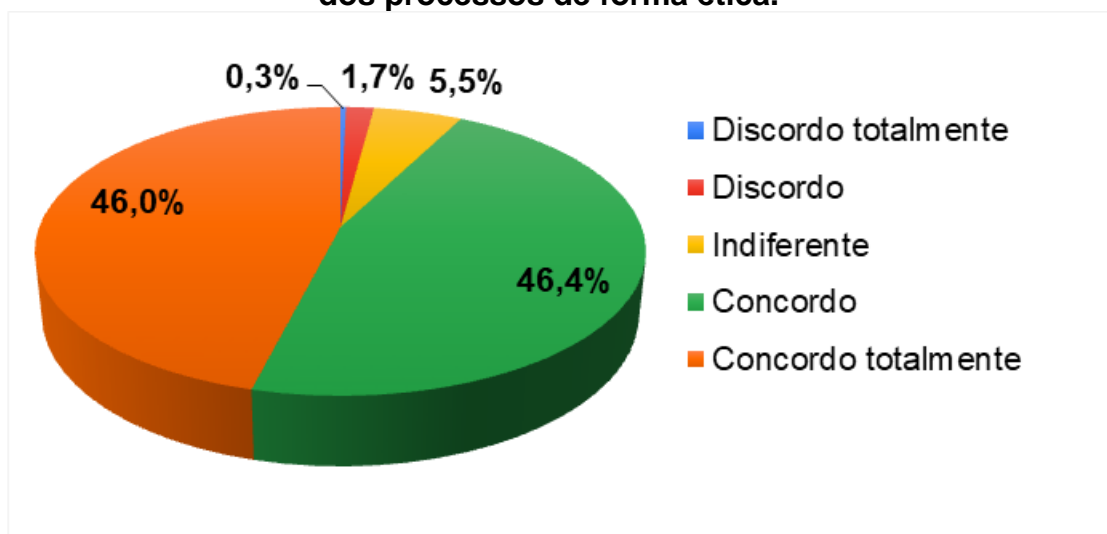
Gráfico 10 - No contexto da pandemia, o trabalho remoto em âmbito familiar foi executado de forma ética.



Fonte: Elaboração da autora.

O comportamento ético, tanto das pessoas servidoras e chefia imediata tornou-se ainda mais relevante em decorrência do momento, sendo a ética um norteador importante à medida que pressupõe uma relação de confiança mútua e equilibrada. Ao se ter consciência de que o trabalho é regido por princípios éticos, os servidores e servidoras conduziram de forma ética o cumprimento de seus deveres conforme evidencia o gráfico 11. A demonstração de compromisso, cuidado e zelo para com o seu trabalho foi presente para 46,4% que concordaram e 46% que concordaram totalmente com a afirmativa.

Gráfico 11 - O servidor demonstrou compromisso, cuidado e zelo na resolução dos processos de forma ética.



Fonte: Elaboração da autora.

O cuidado a partir do pressuposto ético não se trata de um ato isolado. Refere-se a uma atitude, um modo de ser, ou seja, é a maneira como o ser humano se relaciona com as coisas, os outros e outras, o mundo e, também consigo mesma.

A partir do entendimento de que o ato de cuidar é essencialmente humano, não se pode pensar e falar do cuidado como algo independente de nós. Somos o próprio cuidado, “temos impulsos para a bondade, a solidariedade, a compaixão e o amor”⁸⁴, pois sem o cuidado não há o humano. Sem cuidado, desde o nascimento até o fim da vida, o ser humano definha e morre.⁸⁵

“[...] a essência do humano reside no cuidado e uma divindade cuida de cada um de nós. De mais a mais, todos somos filhos e filhas do infinito cuidado que nossas mães tiveram ao nos gerar e ao nos acolher neste mundo. E será o simples e essencial cuidado que ainda vai salvar a vida, proteger a Terra e nos fazer singelamente humanos.”⁸⁶

Para acontecer o cuidado é necessário apropriarmos, no sentido de ser responsável pelo outro e outra, seja uma pessoa, animal ou objeto:

Importa colocar cuidado em tudo. Para isso urge desenvolver a dimensão anima* que está em nós. Isso significa: conceder direito de cidadania à nossa capacidade de sentir o outro, de ter compaixão com todos os seres que sofrem, humanos e não humanos, de obedecer mais à lógica do coração, da cordialidade e da gentileza do que à lógica da conquista e do uso utilitário das coisas.⁸⁷

Como citado, o cuidado emerge quando a existência de alguém tem importância para o outro e outra. É um cuidar de si em direção ao outro: “Amarás o próximo como a ti mesmo”⁸⁸. Então, um dedica-se ao outro e outra, dispondo seu tempo, dando atenção, preocupando-se com seus sofrimentos e aflições, trocando experiências, compartilhando as descobertas, os destinos e os sucessos, e assim, participando de sua vida.

Essa busca por conexão remete ao “[...] cuidar do ser é também cuidar do outro, é também cuidar dessa alteridade que sempre nos escapa”⁸⁹. Um cuidado mais humano possibilita ter a sensibilidade do descentramento do olhar de si para conhecer o outro e a outra, o reconhecimento da realidade como pessoa e como

⁸⁴ BOFF, 2013, p.142.

⁸⁵ BOFF, 2014, p. 39.

⁸⁶ BOFF, 2013, p. 15.

⁸⁷ BOFF, 2014, p. 118.

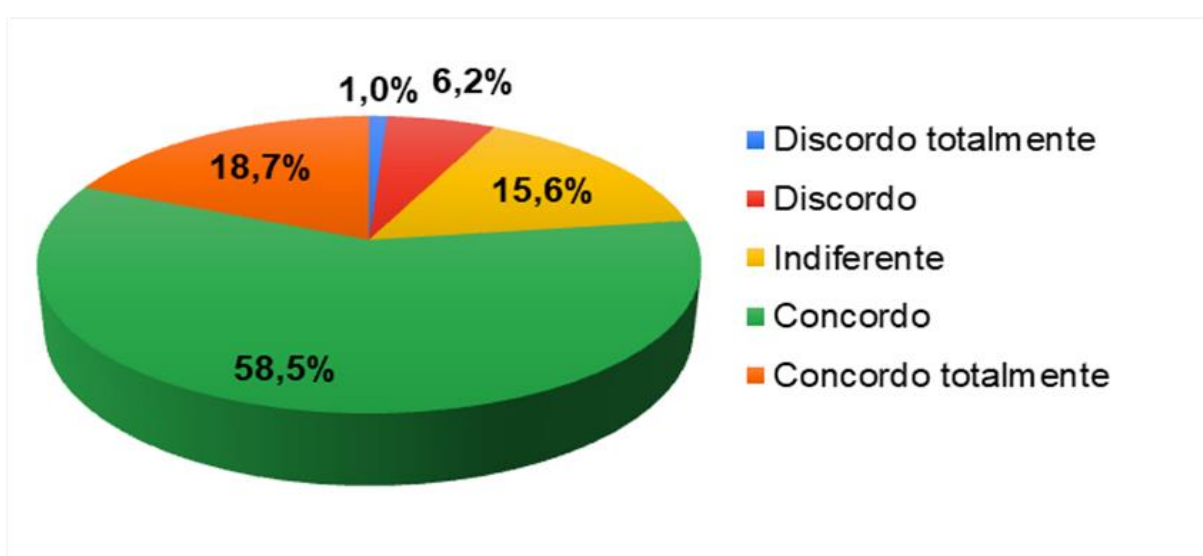
⁸⁸ MATEUS 22:36-39. *Bíblia online*. Disponível em: <https://www.biblionline.com.br/vc/mt/22/36-39>. Acesso em: 10 fev. 2022.

⁸⁹ LELOUP, Jean-Yves. *Uma arte de cuidar: estilo alexandrino*. Tradução Martha Gouveia da Cruz. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 37.

sujeito, mas sobretudo, compreendendo e respeitando suas singularidades e diferenças.

Mediante o cenário da pandemia, os desafios e os impactos por ela causados, a pesquisa revelou que o cuidado e a solidariedade para com os outros se fizeram presente durante o trabalho remoto. De acordo com o gráfico 12, 58,5% concordam, 18,7% concordam totalmente, e para 15,6% essa atitude é indiferente.

Gráfico 12 – O cuidado, a preocupação e o desvelo para com os outros se fizeram presentes durante o trabalho remoto



Fonte: Elaboração da autora.

A falta de cuidados humanos básicos nas relações de trabalho ainda persiste nos dias atuais, nos fazendo refletir a ética sobre a própria condição humana de reconhecer o sofrimento do outro, por ser também um ser humano que está suscetível ao sofrimento e que todos e todas deveriam pensar em um cuidado de si, pois o não cuidar do outro e outra também reflete no cuidado de si, tendo em vista que somos seres interdependentes:

Um dos maiores desafios lançados à política orientada pela ética e ao modo-de-ser-cuidado é indubitavelmente o dos milhões e milhões de pobres, oprimidos e excluídos de nossa sociedade. Esse antifenômeno resulta de forma altamente injustas da organização social hoje mundialmente integrada. Com efeito, graças aos avanços tecnológicos, nas últimas décadas verificou-se um crescimento fantástico na produção de serviços e bens materiais, entretanto, desumanamente distribuídos, fazendo com que 2/3 da humanidade viva em grande pobreza. Nada agride mais o

modo-de-ser-cuidado do que a crueldade para com os próprios semelhantes.⁹⁰

Devemos refletir que o extremo do descuido e da desumanidade ainda existe de forma notória e em grande quantidade no mundo. Sendo esta realidade uma evidência, segundo a citação, de que os avanços materiais e tecnológicos devem ser refletidos no campo do cuidado humano com o outro e a outra e do uso destes avanços para um mundo mais justo e da existência concreta do cuidado do outro/outra.

A preocupação de um melhor ambiente de trabalho pode acontecer não necessariamente no cuidado do outro/outra em si, mas que estas pessoas se tornem mais produtivas:

Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.⁹¹

Na citação acima, pode-se observar que a visão empresarial suscita em criar ambientes mais saudáveis para as pessoas trabalhadoras na busca de mais produtividade. No entanto, cabe um questionamento: a preocupação da empresa é obter produtividade/lucros maiores que os investimentos feitos na qualidade de vida no trabalho (QVT) ou a preocupação com os trabalhadores e trabalhadoras e a produtividade/lucratividade são humanizadas? Tal resposta dependerá de cada caso, tendo em vista as características próprias de cada empresa. Além disso, é notório as mudanças históricas do melhoramento dos ambientes de trabalho, se comparados ao início da revolução industrial. Atualmente, se evidencia:

A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho; de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos positivos e potenciadores sobre a produtividade e a qualidade no trabalho. Mais do que tudo, a QVT representa um intenso movimento em direção ao profundo respeito pelo bem-estar das pessoas do ponto de vista biológico, psicológico e social.⁹²

Percebe-se que a ética no trabalho e os cuidados no serviço ainda são carregados de tensões, sendo que o antagonismo citado acima é gerido por pessoas

⁹⁰ BOFF, 2014, p. 164.

⁹¹ CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Barueri: Manole, 2014. p. 403.

⁹² CHIAVENATO, 2014, p. 419.

que carregam consigo questões éticas relacionadas às condições humanas de sobrevivência e de bem-estar individual e coletivo, que permeiam discursos e práticas relacionadas às pessoas trabalhadoras satisfeitas, que podem se beneficiar também, com a produtividade e lucratividade da empresa.

Nessa direção, um compromisso ético da organização, de transparência de suas ações e intenções é necessário, e cuja necessidade se acentua em momentos de crise, como a realidade vivenciada na pandemia.

A dignidade humana é a dimensão ética presente nessas práticas de ações, devendo a instituição zelar pelas condições gerais de trabalho remoto, estimulando as pessoas servidoras a oferecer o melhor de si e da instituição, em um ambiente de trabalho cada vez mais agradável e favorável ao seu melhor desempenho.

Como resultado, na tabela 4, ao perguntar se a instituição mostrou empatia e acolhimento para com as pessoas servidoras durante o trabalho remoto, houve uma concordância em 46,4%, seguidos de 20,8% que concordaram totalmente e para 17,3% da amostra, a afirmativa foi indiferente. Na sequência, 41,5% concordaram que a instituição realizou ações para minimizar os impactos negativos ocasionados pelo isolamento social, e 23,5% das pessoas servidoras opinaram ser indiferentes à questão.

Tabela 4 – A ética do cuidado na Instituição

	A instituição mostrou empatia e acolhimento para com seus servidores diante das dificuldades enfrentadas durante o trabalho remoto	A instituição promoveu/realizou projetos, ações ou serviços de atendimento para minimizar os impactos negativos ocasionados pelo isolamento social
Discordo totalmente	5,2%	7,6%
Discordo	10,4%	16,6%
Indiferente	17,3%	23,5%
Concordo	46,4%	41,5%
Concordo totalmente	20,8%	10,7%
Total Geral	100%	100%

Fonte: Elaboração da autora.

Apesar disso, com base em pesquisas no site da instituição, foi possível averiguar algumas ações desenvolvidas em prol dos cuidados de si durante o

isolamento social: a saúde das pessoas trabalhadoras envolve um conjunto de atividades de vigilância sanitária e epidemiológica e de promoção, recuperação e reabilitação da saúde, em uma estreita relação com o contexto laboral.⁹³

Na perspectiva da saúde mental das pessoas servidoras, do autocuidado, relações interpessoais no trabalho, entre outros, a instituição disponibilizou rodas de conversa *on-line*, escuta psicológica individual, acolhimento ao luto, prevenção ao suicídio, etc.

Diante do contexto vivenciado pela pandemia COVID-19, as adaptações exigidas para dar continuidade aos trabalhos, antes realizados de forma presencial, somado a um cenário de incertezas e questões como medo, ansiedade e insegurança, causando impactos negativos na saúde física e mental das pessoas servidoras, o cuidado ético no ambiente de trabalho é salutar para as pessoas trabalhadoras, assim como para as empresas/instituições. A pandemia trouxe e ainda causa muitos prejuízos nos ambientes de trabalho, de forma que o cuidado ético se faz mais necessário, como também uma postura vigilante.

3.3 CUIDADO COM O CORPO E A MENTE

Em tempos de pandemia, de isolamento social e de trabalho remoto, o cuidar de si ganhou um sentido maior, pois, em medida paralela, esse cuidado com a saúde impacta na vida do outro e da outra. Chiavenato, como é abordado no tópico anterior, ao tratar da qualidade de vida no trabalho, aponta que o ser humano deve ser visto de forma integral, isto é, corpo e mente.

Na sociedade atual, os problemas mentais estão cada vez mais frequentes, e a configuração da vida moderna como abordada anteriormente, aliada às cobranças de resultados das pessoas em todos os aspectos da vida, contribuem para o aumento desses casos. Para o autor,

Ambiente psicológico de trabalho: ligados ao bem-estar psicológico, envolvendo:

- Relacionamentos humanos agradáveis.
- Tipo de atividade agradável e motivadora.
- Estilo de gerência democrático e participativo.
- Eliminação de possíveis fontes de estresse.

⁹³ BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. *Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012*. Brasília, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 15 fev. 2022.

– Envolvimento pessoal e emocional.⁹⁴

Assim, um ambiente de trabalho deve envolver condições saudáveis, tanto psicológicas e sociológicas, que atuem de forma positiva sobre o comportamento das pessoas, preservando a saúde emocional dos trabalhadores e trabalhadoras.⁹⁵ No entanto, essa afirmativa tem efeito duvidoso ao analisar as práticas do trabalho remoto nas comodidades do lar, durante o período da pandemia.

Ao considerar o trabalho remoto nesse contexto, é comum pensar que o espaço de trabalho foi improvisado, bem como mesa, cadeiras e demais materiais, sem qualquer preparo prévio do posto de trabalho e sem tomar os devidos cuidados ergonômicos em prol da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Para Oliveira:

O teletrabalho apresenta outras desvantagens para o trabalhador, tais como: [...] possíveis interrupções no trabalho por familiares; isolamento do trabalhador dos demais funcionários, entre outras. Contudo, a consequência mais previsível é o adocimento profissional do trabalhador que labora remotamente. Isso se deve ao fato do mesmo não conseguir distinguir o ambiente de trabalho do ambiente de moradia, descanso, lazer e relacionamento familiar. E, também, a falta de estrutura física adequada para a condução do labor coloca em xeque as normas de ergonomia do trabalho. Além disso, a cobrança exacerbada por metas e o rigor excessivo por meio do celular, que passa a ser instrumento de trabalho e não mais um objeto pessoal [...]⁹⁶

Nesse sentido, como se pode observar no gráfico 13, no quesito da satisfação das condições ergonômicas, 37,7% concordaram e 18,7% concordaram totalmente, que durante o trabalho remoto o espaço utilizado foi propício para o desenvolvimento das atividades. No entanto, 32,2% discordaram que dispunha de condições ergonômicas favoráveis à execução do trabalho remoto. Para Mesquita, “A ergonomia, considerada um risco ocupacional, deve assegurar, por meio de uma abordagem sistêmica e interdisciplinar, as melhores condições de produtividade, qualidade, segurança e da preservação da saúde e do bem-estar do indivíduo”⁹⁷, ou seja, a ergonomia é essencial para a otimização da produtividade da Instituição, possibilitando “[...] minimizar as consequências nocivas sobre o trabalhador, bem

⁹⁴ CHIAVENATO, 2014, p. 402.

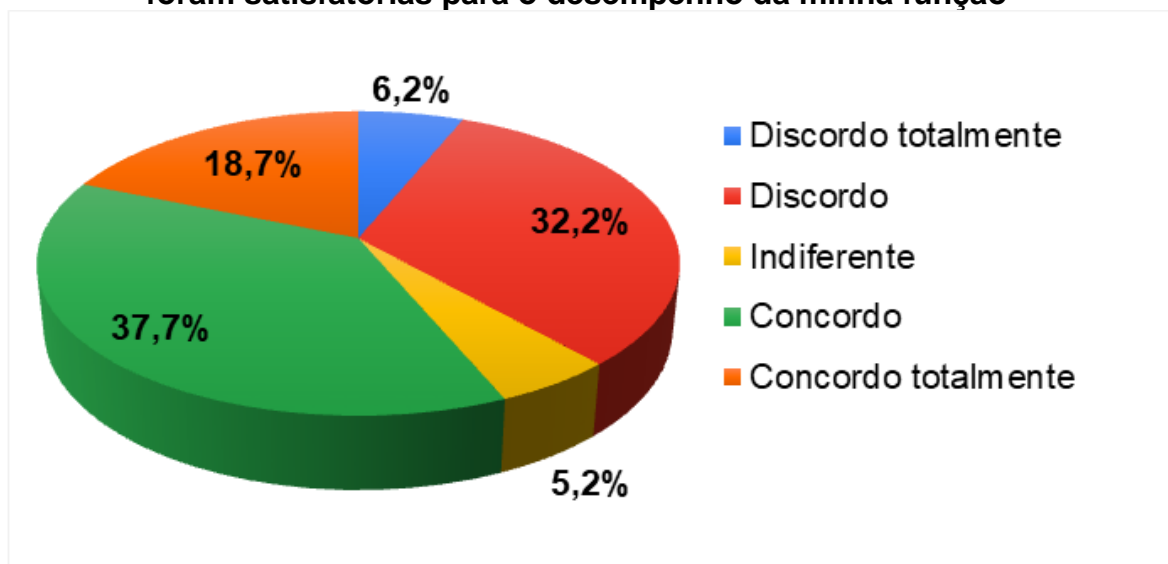
⁹⁵ CHIAVENATO, 2014, p. 402.

⁹⁶ OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adocimento profissional em tempos de Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 3, p. 14, 2020.

⁹⁷ MESQUITA, Driely Fernanda; SOARES, Mirelle Inácio. *Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho*. Disponível em: <http://dspace.unilavras.edu.br/handle/123456789/535?mode=full>. Acesso em: 02 de mar. 2021. p. 2.

como reduzir a fadiga, estresse, erros e acidentes, possibilitando assim a manutenção da saúde, segurança e satisfação dos colaboradores durante a sua interação com o sistema produtivo.”⁹⁸

Gráfico 13 - As condições ergonômicas do espaço durante o trabalho remoto foram satisfatórias para o desempenho da minha função



Fonte: Elaboração da autora.

A falta de equipamentos e máquinas apropriadas no ambiente de trabalho, influencia totalmente em uma postura inadequada, propiciando condições desfavoráveis às pessoas trabalhadoras, em que, os riscos à saúde poderão se agravar com o tempo. Para Silva, as principais doenças no trabalho informatizado,

[...] causadas pelo uso inadequado de microcomputadores são os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), as lesões por esforços repetitivos (LER) que seria outra denominação para as Dort, e alguns distúrbios visuais e psíquicos, como a fadiga e o estresse.⁹⁹

O trabalho remoto implantado sem o suporte adequado tem impactado na saúde das pessoas trabalhadoras, “Assim, observa-se que a concepção de saúde vai além da saúde física, abarcando, também, a saúde mental, emocional e o completo bem-estar dos trabalhadores, uma vez que saúde física e saúde psicológica estão intimamente ligadas”.¹⁰⁰

⁹⁸ MESQUITA, 2021, p. 4.

⁹⁹ SILVA, Andreia de Oliveira. *A ergonomia no ambiente de trabalho: um estudo de caso na SUPGA/SERPRO*. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/8921>. Acesso em: 04 de mar. 2021. p. 35.

¹⁰⁰ PEDROSO, Luiza Macedo. *Direito à desconexão do trabalho: Fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador*. 2022. Dissertação

Embora o isolamento social tenha restringido os espaços para a prática de atividades físicas, de acordo com o Ministério da Saúde, a realização de atividades físicas favorece o aumento da disposição para realizar outras tarefas, melhora a capacidade e flexibilidade funcional, contribui na qualidade do sono, do humor, em quadros depressivos, além de reduzir a ansiedade e estresse.¹⁰¹

A pandemia em si, o risco iminente à vida, o isolamento social, diversas mudanças na rotina diária, a cobertura midiática nas 24 horas do dia, com constantes atualizações acerca dos números de pessoas que contraíram a doença/morreram, são elementos suficientes para desencadear pânico, intensificando também, quadros de ansiedade e depressão. Conforme o documento “Resumo de política: Covid-19 e a necessidade de ação sobre saúde mental”, lançado pela Organizações das Nações Unidas (ONU):

o sofrimento psicológico nas populações é generalizado. Muitas pessoas estão aflitas devido aos impactos imediatos na saúde do vírus e as consequências do isolamento físico. Muitos têm medo de infecção, morte e perder familiares. Os indivíduos foram fisicamente distanciados de seus entes queridos e colegas. Milhões de pessoas estão enfrentando problemas econômicos ou estão em risco de perder seus rendimentos e meios de subsistência. Desinformação frequente e rumores sobre o vírus e profunda incerteza sobre o futuro são fontes comuns de angústia. É provável a longo prazo, o aumento em número e gravidade dos problemas de saúde mental.¹⁰² (tradução nossa)

Não bastasse isso, várias outras transformações suscitaram no mercado de trabalho e atingiram vários grupos de diversas formas, agravando a crise financeira. Tais fatores concorrem para turbinar a tensão.

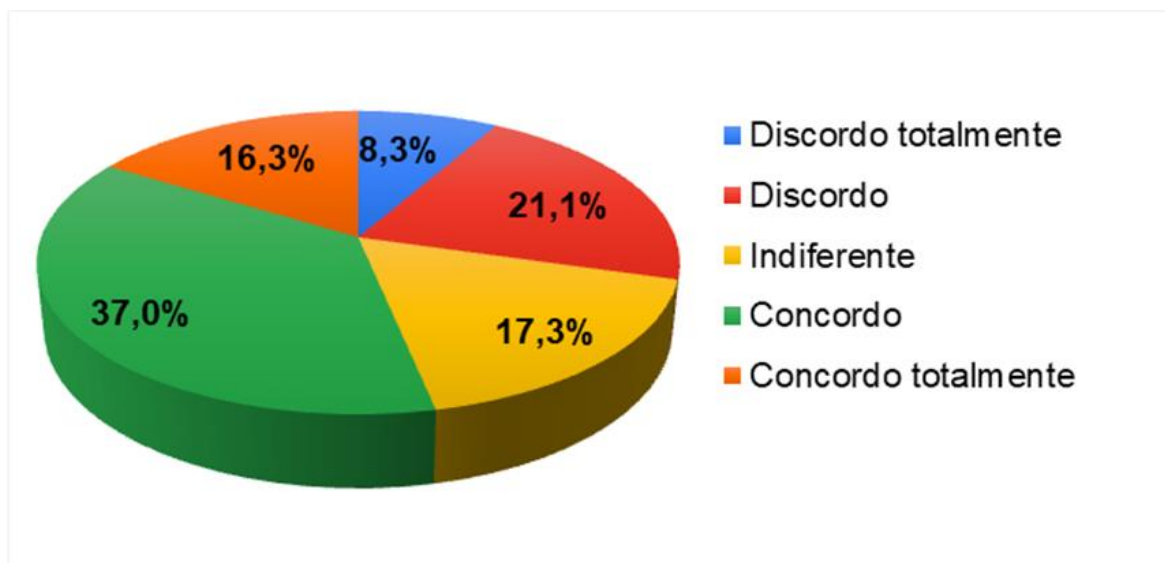
Nesse viés, ao tornar o ambiente doméstico como local de trabalho, no gráfico 14, 37,0% das pessoas servidoras concordaram que o trabalho remoto ocasionou diversos fatores de tensão para além daquelas causadas pela pandemia. Não obstante, 21,1% discordaram e para 17,3% foi indiferente.

(Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022. p. 34.

¹⁰¹ BRASIL. Hábitos que podem ajudar a sua saúde mental em tempos de Coronavírus. Disponível em: <https://saudebrasil.saude.gov.br/eu-que-ro-me-exercitar-mais/habitos-que-podem-ajudar-a-sua-saude-mental-em-tempos-de-coronavirus>. Acesso em: 20 ago 2021. §9º.

¹⁰² UNITED NATIONS. *Policy Brief: COVID-19 and the need for action on mental health*. Disponível em: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2022. p. 2.

Gráfico 14 – O trabalho remoto ocasionou diversos fatores de tensão para além daquelas geradas pela vivência da pandemia



Fonte: Elaboração da autora.

A pandemia mostrou a viabilidade da adoção do trabalho remoto, porém, conforme a tabela 5, para 34,9% e 24,2% das pessoas entrevistadas, respectivamente concordaram e concordaram totalmente que o trabalho remoto entrou de forma invasiva nos lares, tendo em vista que, o ambiente doméstico passou a ser também o local de trabalho, confundindo-se os limites da vida privada e profissional. De modo complementar, 37,7% concordaram que os horários durante o trabalho remoto não foram respeitados, principalmente quando recebia demandas fora do horário de expediente, e 25,3% discordaram da afirmativa. Assim, depreende-se que as demandas fora do horário de expediente colaboraram para que o trabalho remoto entrasse de forma invasiva nos lares, não sendo possível distinguir os limites da vida privada e profissional.

Tabela 5 – Rotina de trabalho no lar

	O trabalho remoto entrou de forma invasiva nos lares, em que o ambiente doméstico passou a ser também o local de trabalho, confundindo-se os limites da vida privada e profissional	Os horários durante o trabalho remoto não eram respeitados, principalmente quando recebia demandas fora do horário de expediente
Discordo totalmente	9,0%	6,6%
Discordo	19,0%	25,3%
Indiferente	12,8%	11,4%
Concordo	34,9%	37,7%
Concordo totalmente	24,2%	19,0%
Total Geral	100%	100%

Fonte: Elaboração da autora.

Em razão do extravasamento dos limites do trabalho, “eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar”¹⁰³, as pessoas servidoras em trabalho remoto se viram diante do desafio de ressignificar seu lar e seu dia. Além da privacidade reduzida, o trabalho remoto também pode gerar adoecimentos.

Ao retomar o uso dos aplicativos de mensagens instantâneas, houve o aumento da frequência de contato virtual, possibilitando a não desconexão do trabalho nos momentos de lazer, o que pode contribuir para o desgaste das pessoas trabalhadoras e, em algumas situações, colaborando para a exaustão profissional (Síndrome de *Burnout*).

A Organização Mundial da Saúde, por meio da Classificação Internacional de Doenças (CID) qualifica:

Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Burn-out refere-se especificamente a

¹⁰³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 306, 2003.

fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.¹⁰⁴

Para Cosenza, os principais efeitos nocivos da *Burnout* caracterizam-se por: “cansaço físico e mental, alteração de humor repentino, irritabilidade, insônia, frequentes dores de cabeça, alteração no apetite e dificuldade de concentração.”¹⁰⁵

As pessoas trabalhadoras que desenvolvem a síndrome, sentem-se desmotivadas, sobrecarregadas e insatisfeitas, contribuindo com o baixo desempenho, pois, em nível organizacional, conforme Hyeda: “registram-se deterioração da qualidade dos cuidados, aumento no risco de erros de procedimentos, diminuição da satisfação laboral, absenteísmo elevado, aumento dos conflitos interpessoais entre colegas e supervisores”.¹⁰⁶

A vivência da realidade do trabalho remoto durante a pandemia nos possibilitou a reflexão que,

Os cuidados com a saúde física e mental devem ser ampliados em momentos da 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.¹⁰⁷

Nesse contexto, o trabalho remoto favoreceu o esgotamento emocional, o qual está relacionado à dificuldade de equilíbrio entre trabalho e família, tendo como grande desafio, a utilização dos recursos tecnológicos, de modo que, as pessoas trabalhadoras não se tornem reféns desses recursos, respeitando assim, os períodos de descanso, evitando também, que as atividades sejam desenvolvidas em qualquer local ou horário, e a vinculação ao trabalho o tempo todo.¹⁰⁸

¹⁰⁴ WORLD HEALTH ORGANIZATION. *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en/#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 13 abr. 2021.

¹⁰⁵ COSENZA, Bruna. *Qual é a influência da Síndrome de Burnout no Trabalho?* Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/influencia-sindrome-de-burnout-no-trabalho>. Acesso em: 29 set. 2021. §14.

¹⁰⁶ HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de burnout. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 79, 2011.

¹⁰⁷ LOSEKANN, 2020, p. 74.

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo Covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista DIREITO UFMS*, Campo Grande, v. 6, n. 1, p. 140, jan./jun. 2020.

4 CONCLUSÃO

O objetivo geral do trabalho foi verificar como o trabalho remoto impactou a rotina das pessoas servidoras TAEs do IFCE, na perspectiva da ética do cuidado, diante do cenário de pandemia de COVID-19. Visando atingir o cumprimento deste objetivo, um conjunto de objetivos específicos foi estabelecido.

Para isso, realizou-se uma revisão bibliográfica tomando por base leituras de livros, pesquisa de palavras-chave no Google acadêmico e em banco de dissertações, e, desta forma, foi possível desenvolver o referencial teórico que embasou o objetivo geral da pesquisa, sobretudo, na conceituação da ética do cuidado.

Considerando que a pandemia decorrente da COVID-19 chegou ao Brasil e que os casos da doença aumentaram rapidamente, o isolamento social passou a ser adotado como uma das medidas para se evitar e controlar a proliferação da doença, e, em consequência disso, implementou-se o regime de trabalho remoto no IFCE. Desde a Revolução Industrial, o mundo do trabalho vivenciou momentos distintos, sempre impactado pelo contexto da sociedade e das ferramentas disponíveis em cada momento histórico. Neste sentido, é possível verificar como as TICs contribuíram e contribuem no desempenho de novas formas de se trabalhar, sejam sobre o surgimento e extinção de profissões e até mesmo sobre as formas de execução da atividade laboral. Logo, é possível perceber como o uso das TICs tornou-se imprescindível ao trabalho remoto durante o período do distanciamento social.

Assim, considerando o contexto e as ferramentas tecnológicas disponíveis, as pessoas servidoras da Instituição foram consultadas, por meio de aplicação de questionário anônimo, sobre a realidade e as condições em que se deu o trabalho remoto. A partir da compilação e análise dos dados obtidos, constatou-se que durante o período do trabalho remoto houve vantagens e desvantagens. Por meio dessa atividade, foram alcançados os objetivos específicos que tratam da discussão do trabalho remoto no contexto pandêmico, assim como o mapeamento do impacto do trabalho na rotina diária das pessoas servidoras da Instituição.

De modo geral, os resultados da pesquisa evidenciam que o trabalho remoto impactou de forma positiva, possibilitando uma rotina mais flexível, com horário e

local de trabalho mais versáteis, maior convivência familiar, melhora na qualidade de vida e produtividade. No entanto, as atividades executadas no lar aumentaram a jornada de trabalho e, por isso, percebeu-se a necessidade de se estabelecerem limites a fim de alcançar um equilíbrio entre a vivência no lar e a do trabalho remoto, confirmando as hipóteses inicialmente descritas.

Embora o local de trabalho tenha sido alterado, as normas que conduzem o serviço público continuaram vigentes, sendo reforçada pelo Manual de Conduta, para que a ética profissional fosse mantida, sendo assim, na presente pesquisa constatou-se que as pessoas servidoras demonstraram compromisso, cuidado e zelo de forma ética em suas funções durante o trabalho remoto, bem como a alteridade se fez presente, cujo ser humano enquanto ser-de-cuidado demonstrou cumprir e oferecer uma resposta ética nessa modalidade de trabalho, refletindo características na sociedade que vivemos.

Ressalta-se também que, a partir dos resultados da pesquisa, o uso das TICs contribuiu na execução das atividades de forma satisfatória e possibilitaram, mesmo que à distância, a comunicação e a colaboração entre as equipes. No entanto, verifica-se também que a hiperconectividade nos recursos tecnológicos pode ser prejudicial à saúde das pessoas servidoras, bem como favoreceu a desconexão do trabalho. Exemplo disso é o uso dos aplicativos de mensagens instantâneas como um das principais formas de comunicação no trabalho remoto. O uso demasiado destes recursos, que possuem como característica a informalidade na transmissão da informação, levou à reflexão sobre práticas e condutas para o seu uso adequado. Há um excesso de informação e comunicação imediata e isto é algo preocupante, pois as relações virtuais são diferentes das interações presenciais e se o uso destes equipamentos não for realizado de forma equilibrada, as pessoas servidoras podem ser vítimas de doenças ou distúrbios causados pelo uso excessivo, além da sensação de invasão à vida privada, como se observou para a maior parte das pessoas servidoras.

Ainda sobre as TICs, nossa sociedade investe na criação e desenvolvimento delas para melhorar as condições de vida e de trabalho das pessoas. O desenvolvimento de novos recursos e ferramentas tecnológicas devem ter como norte o cuidado humano com o outro e a outra, sendo que as tecnologias, bem como seu processo contínuo de desenvolvimento, devem almejar a construção de um

mundo mais justo e no qual tenha existência concreta do cuidado de uma pessoa com o próximo.

A dificuldade em separar o momento de trabalho e de descanso, contribuindo para um ritmo intenso de produtividade, aliado à falta de recursos e máquinas apropriadas favorecem os problemas de saúde a longo prazo. A pandemia em si ocasionou diversos fatores de tensão, reduzindo espaços para as práticas esportivas em decorrência do isolamento social e a improvisação do trabalho remoto reforçou uma maior necessidade de olhar para si, como forma de cuidado com o corpo e mente.

Além disso, fica claro que a pandemia da COVID-19 transformou a gestão no serviço público. As pessoas servidoras do IFCE trabalharam durante o período para diminuir os efeitos catastróficos na educação, que é atividade-fim da Instituição. Mesmo de casa, os trabalhos continuaram sendo executados e o Instituto não parou. No entanto, há também a certeza de que ela adiantou alguns processos e discussões, como: a transformação digital dos procedimentos administrativos; a possibilidade dos servidores realizarem, integralmente ou parcialmente, o trabalho de forma remota após a pandemia; mostrou a necessidade da gestão em criar mecanismos para medir e avaliar o desempenho das pessoas servidoras em trabalho remoto. Independente do local que o servidor esteja trabalhando, sua função pública deve ser desempenhada com qualidade, transparência, ética e foco sempre no interesse público.

Durante o exercício de sua função pública, principalmente no período de isolamento social, a prática do cuidado com o outro e a outra é fundamental para se alcançar o interesse público de maneira mais humanizada. A ética e o cuidado são aliadas, não antagônicas. O cuidado, como parâmetro ou ação em si, está presente nas boas ações, na preocupação dos impactos que podem ser causados pela realização, ou não realização, na vida ou no cotidiano do outro. Assim, sob a perspectiva da ética do cuidado de Boff, na qual se deve agir de forma pensando com a finalidade lá na frente, ou seja, na finalidade última da ação, o trabalho realizado de forma remota pelos servidores deve ter como meta o interesse público, que também pode ser aqui compreendido como interesse da sociedade e da coletividade. Portanto, a ética do cuidado é fundamental ao cumprimento do interesse público pelas pessoas servidoras durante a realização de suas funções de forma remota.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo. O trabalho no modo remoto e a liberdade falseada: a tecnologia que escraviza. *Revista de trabalho acadêmicos*, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, 2017.

ALMEIDA, Ingrid Silva de. *Teletrabalho como fator influenciador para atingir o comprometimento: estudo de caso em uma empresa distribuidora*. 2015. Monografia (Graduação em Administração) – Departamento de Administração, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015.

ALVES, Lynn. Educação remota: entre a ilusão e a realidade. *Interfaces Científicas*, Aracaju, v. 8, n. 3, p. 346-365, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *et. al. Infoproletários: Degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Bahia, p. 01-11, jul. 2020.

BOFF, Leonardo. *Ética e moral: a busca dos fundamentos*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

BOFF, Leonardo. O cuidado essencial: princípio de um novo ethos. *Inclusão Social*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 28-35, out./mar., 2005.

BOFF, Leonardo. *O cuidado necessário: na vida, na saúde, na educação, na ecologia, na ética e na espiritualidade*. Petrópolis: Vozes, 2013.

BOFF, Leonardo. *Saber cuidar: ética do humano – compaixão pela terra*. Petrópolis: Vozes, 2014.

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

BRANDTNER, Isabel Cristina Jacinto. *Pandemia da COVID-19: Desafios para conciliar a maternidade e o home office*. 2021. Trabalho de Conclusão do Curso (Graduação em Direito) – Departamento de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

BRASIL. *Como se proteger? Confira medidas não farmacológicas de prevenção e controle da pandemia do novo coronavírus*. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-se-proteger>. Acesso em: 28 out. 2021.

BRASIL. Hábitos que podem ajudar a sua saúde mental em tempos de Coronavírus. Disponível em: <https://saudebrasil.saude.gov.br/eu-quero-me-exercitar-mais/habitos-que-podem-ajudar-a-sua-saude-mental-em-tempos-de-coronavirus>. Acesso em: 20 ago 2021.

BRASIL. *Manual de Conduta do Agente Público Civil*: O documento reúne princípios, condutas esperadas e inadequadas, com capítulo exclusivo sobre trabalho remoto. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/centrais-de-conteudo/arquivos-publicacoes/manual-de-conduta-do-agente-publico-civil>. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. *Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012*. Brasília, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. *Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal*. Brasília, 2020. 17 p.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Teletrabalho*: O Trabalho de onde estiver. Brasília, 2020. 40 p.

CAMPOS, Fernando Sérgio Teixeira da Costa. *As tecnologias de informação e comunicação (TIC) como ferramentas cognitivas*. Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/8419>. Acesso em: 15 mar. 2022.

CARVALHO, George Barbosa Jales de; FINCATO, Denise Pires. A implantação do trabalho remoto no âmbito da procuradoria geral federal. *Revista da AGU*, Brasília, v. 17, n. 3, p. 129-148, jul./set. 2018.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

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

CORTINA, Adela; MARTÍNEZ, Emilio. *Ética*. São Paulo: Loyola, 2005.

COSENZA, Bruna. *Qual é a influência da Síndrome de Burnout no Trabalho?* Disponível em: <https://www.vittude.com/empresas/influencia-sindrome-de-burnout-no-trabalho>. Acesso em: 29 set. 2021.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. *Poder/Saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. 2003. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração pública e de empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2003.

COTRIM, Gilberto. *Fundamentos de Filosofia*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CREMONESE, Dejalma. Ética e moral na Contemporaneidade. *Revista Latino-Americana de Relações Internacionais*, Rio Grande, v. 1, n. 1, p. 8-18, jan-abr. 2019.

DALBOSCO, Cláudio Almir. O cuidado como conceito articulador de uma nova relação entre filosofia e pedagogia. *Revista Educação & Sociedade*, Campinas, v. 27, n. 97, p. 1113-1135, set./dez. 2006.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Ética*. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/dalmodallari/dallari_palestra_sobre_etica.pdf. Acesso em: 08 de nov. 2021.

DEVOTTO, Rita Pimenta. *et. al. Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office*. Porto Alegre: PUCRS/ Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2020. Ebook.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONDIM, Sonia; BORGES, Lívia de Oliveira. *Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional*. Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: https://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em: 20 fev. 2021.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

HEERS, Jacques. *O trabalho na Idade Média*. Tradução Cascais Franco. Europa-América, 1965.

HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de burnout. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 78-84, 2011.

LELOUP, Jean-Yves. *Uma arte de cuidar: estilo alexandrino*. Tradução Martha Gouveia da Cruz. Petrópolis: Vozes, 2009.

LÉVY, Pierre. *As tecnologias da inteligência: O futuro do pensamento na era da informática*. Tradução Carlos Iriney da Costa. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993.

LIMA, Myreli Xavier de. Trabalho, língua e sociedade. *Revista do Instituto de Ciências Humanas*, Minas Gerais, v. 15, n. 23, p. 78-100, 2019.

LIMA, Ticiany da Silva Beserra. *Home office e a pandemia de COVID-19: Desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos na busca do equilíbrio entre vida profissional e pessoal*. 2021. Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

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

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MATEUS 22:36-39. *Bíblia online*. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/vc/mt/22/36-39>. Acesso em: 10 fev. 2022.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. *et. al.* Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, Santa Maria, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014.

MELO, Elizabete Regina de. *Teletrabalho, Qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação*. 2011. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, 2011.

MELO, Kelly Cristhie Rocha de. *Os impactos do home office na vida das mulheres trabalhadoras antes e durante a pandemia de COVID-19, no Brasil: uma revisão sistemática da literatura*. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021.

MESQUITA, Driely Fernanda; SOARES, Mirelle Inácio. *Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho*. Disponível em: <http://dspace.unilavras.edu.br/handle/123456789/535?mode=full>. Acesso em: 02 de mar. 2021.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo Covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista DIREITO UFMS*, Campo Grande, v. 6, n. 1, p. 131-149, jan./jun. 2020.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office*. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

OLIVEIRA, Kelly Vanessa de. *Tecnologias digitais e a prática de home office na pandemia da severe acute respiratory syndrome – Coronavirus 2 (SARS-COV-2)*. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão em Organizações Aprendentes) – Programa de pós-graduação em Gestão em Organizações Aprendentes, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 3, p. 1-37, 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Histórico da pandemia de COVID-19*. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 28 fev. 2022.

PEDROSO, Luiza Macedo. *Direito à desconexão do trabalho: Fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador*. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022.

PHELIPE, André; BARBOSA, Marina. *Mulheres são responsáveis pela renda familiar em quase metade das casas*. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas_economia,828387/mulheres-sao-responsaveis-pela-renda-familiar-em-quase-metade-das-casa.shtml. Acesso em: 15 abr. 2022.

RESENDE, Rodrigo. *Dois anos do primeiro caso de coronavírus no Brasil*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 28 fev. 2022.

ROCHA, Hermano Alexandre Lima. *Como a pandemia aumentou a insegurança alimentar no Ceará*. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/academico/2021/Como-a-pandemia-aumentou-a-inseguranca-alimentar-no-Ceara>. Acesso em: 15 out. 2021.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ROSA, Marcos Roque da; ARANA, Roberta Soato; PEREIRA, Eliane Nascimento. O impacto das tecnologias para o trabalho remoto na administração pública federal: um estudo com servidores técnicos administrativos em educação na UNILA. *Revista Práticas em Gestão Pública Universitária*, v. 5, n. 1, p. 196-217, jan-jun. 2021.

SANTOS, Elisangela Marina dos; DUARTE, Elizabeth Andrade; PRATA, Nilson Vidal. Cidadania e trabalho na sociedade da informação: uma abordagem baseada na competência informacional. *Perspectivas em Ciência da Informação*, Belo Horizonte, v. 13, n. 3, p. 208-222, set./dez. 2008.

SATHLER-ROSA, Ronaldo. Cuidado espiritual como fator de integralidade (saúde) do Ser: funções históricas do cuidado na tradição judaico-cristã. *Revista Pistis & Praxis: Teologia e Pastoral*, Curitiba, v. 6, n. 1, p.127-144, enero-abril. 2014.

SETÚBAL, Hilana Cristina Rocha. *O cuidado e a Ética do cuidado: Um diálogo entre Leonardo BOFF, Carol Gilligan e Nel Noddings*. 2009. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Programa de Pós-Graduação em Filosofia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009.

SILVA, Andreia de Oliveira. *A ergonomia no ambiente de trabalho: um estudo de caso na SUPGA/SERPRO*. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/8921>. Acesso em: 04 de mar. 2021.

SINNER, Rudolf von; SALDANHA, Marcelo Ramos. *Ética contemporânea*. São Leopoldo: Faculdades EST, 2018.

SMAHA, Hágata Crystie. *Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes*. 2009. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração pública e de empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

SOARES, Eder Soares. Em busca de uma ética do cuidado à luz de Heidegger, Nishitani e Winnicott. *Winnicott e-prints*, São Paulo, v. 6. n. 1, p. 37-49, 2011.

SOUZA, Jéssica. *Pesquisadora fala sobre a importância de evitar o excesso de cobrança por produtividade em tempos de isolamento social*. Disponível em: <https://portal.ufpa.br/index.php/ultimas-noticias2/11575-pesquisadora-fala-sobre-a-importancia-de-se-evitar-o-excesso-de-cobranca-por-productividade-em-tempos-de-isolamento-social>. Acesso em: 13 mar. 2022.

SOUZA, Katia Reis de. *et. al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, p. 1-14, 2021.

TIGRE, Paulo Bastos. *Gestão da Inovação: A economia da Tecnologia no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

UNITED NATIONS. *Policy Brief: COVID-19 and the need for action on mental health*. Disponível em: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/UN-Policy-Brief-COVID-19-and-mental-health.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2022.

VALLS, Álvaro Luiz Montenegro. *O que é ética*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

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

VIEIRA, Pâmela Rocha; GARCIA, Leila Posenato; MACIEL, Ethel Leonor Noia. Isolamento social e o aumento da violência doméstica: o que isso nos revela? *Revista Brasileira de Epidemiologia*, Vitória, v. 23, p. 1-5, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>. Acesso em: 13 abr. 2021.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

O trabalho remoto em uma Instituição de Ensino do Ceará em tempos de pandemia sob a perspectiva da ética do cuidado

Este questionário tem por finalidade investigar como o trabalho remoto impactou na rotina dos servidores técnicos-administrativos sob a perspectiva da ética do cuidado em contexto pandêmico.

△O questionário levará apenas 5 minutos, sendo garantido o total sigilo das informações contidas no questionário. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos. Portanto, solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

*Obrigatório

PERFIL DO(A) ENTREVISTADO(A)

1. Sexo: *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

2. Faixa etária: *

Marcar apenas uma oval.

18 a 29 anos

30 a 39 anos

40 a 49 anos

50 a 59 anos

60 anos ou mais

3. Em relação à moradia e convivência: (escolha uma ou mais) *

Marque todas que se aplicam.

- Moro sozinho(a)
- Moro com os pais
- Divido apartamento/casa
- Moro com companheiro(a)
- Moro com filhos(as)
- Moro com pessoa(s) idosa(s)/ pessoa(s) com necessidades especiais

4. Quantidade de filhos em idade escolar: *

Marcar apenas uma oval.

- Não tenho filhos
- 1 filho
- 2 filhos
- 3 ou mais filhos
- Não tenho filhos em idade escolar

CONDIÇÕES DO TRABALHO REMOTO

5. Durante o isolamento social, foi possível executar o trabalho de forma remota. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente

6. As condições ergonômicas do espaço durante o trabalho remoto foram satisfatórias para o desempenho da minha função. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

7. O trabalho remoto possibilitou uma rotina mais flexível, mas aumentou a demanda/atividades e conseqüentemente a jornada de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

8. O trabalho remoto possibilitou maior convivência familiar. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

USO DAS TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

9. Como você avalia a frequência de uso dos equipamentos eletrônicos no trabalho remoto? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito frequente	Frequente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
Smartphone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desktop	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tablet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Qual a frequência de uso dos recursos tecnológicos para estabelecer a comunicação no trabalho remoto? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito frequente	Frequente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
Aplicativos de mensagem instantânea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Correio eletrônico (E-mail)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Plataforma de videoconferência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Plataforma de compartilhamento de arquivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redes sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acessos remoto a arquivos ou pastas por meio de nuvem ou VPN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. O uso de recursos tecnológicos contribuíram para executar as atividades de forma satisfatória. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

12. O uso de recursos tecnológicos possibilitaram manter a comunicação e colaboração da equipe de trabalho à distância. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

13. Durante o período do trabalho remoto, o uso de aplicativos de mensagens instantâneas favoreceu a sensação de não conseguir se desconectar do trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

ROTINA DE TRABALHO NO LAR

14. O trabalho remoto impactou negativamente na rotina familiar, gerando acúmulo de tarefas e uma maior sobrecarga de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

15. O trabalho remoto entrou de forma invasiva nos lares, em que o ambiente doméstico passou a ser também o local de trabalho, confundindo-se os limites da vida privada e profissional. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

16. Os horários durante o trabalho remoto não eram respeitados, principalmente quando recebia demandas fora do horário de expediente. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

17. Durante o trabalho remoto foi possível manter uma rotina diária de trabalho e ser produtivo. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente

18. No contexto da pandemia, o trabalho remoto em âmbito familiar foi executado de forma ética. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente

19. Os familiares respeitaram o meu ambiente e horário de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente

ÉTICA DO CUIDADO E O TRABALHO REMOTO

20. O trabalho remoto ocasionou diversos fatores de tensão para além daquelas geradas pela vivência da pandemia. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

21. O cuidado, a preocupação e o desvelo para com os outros se fizeram presentes durante o trabalho remoto. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

22. O servidor demonstrou compromisso, cuidado e zelo na resolução dos processos de forma ética. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
 Discordo
 Indiferente
 Concordo
 Concordo totalmente

23. A instituição mostrou empatia e acolhimento para com seus servidores diante das dificuldades enfrentadas durante o trabalho remoto. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente

24. A instituição promoveu/realizou projetos, ações ou serviços de atendimento para minimizar os impactos negativos ocasionados pelo isolamento social. *

Marcar apenas uma oval.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Indiferente
- Concordo
- Concordo totalmente

Obrigada! Agora clique em ENVIAR.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários