



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

**JOSÉ AURIÇO OLIVEIRA**

**OS IMPACTOS EMOCIONAIS DO TELETRABALHO EM ÉPOCA DE PANDEMIA DA  
COVID 19: UM ESTUDO A PARTIR DE PESQUISA APLICADA EM AUDITORES DE  
CONTROLE EXTERNO**

**FORTALEZA  
2022**

**JOSÉ AURIÇO OLIVEIRA**

**OS IMPACTOS EMOCIONAIS DO TELETRABALHO EM ÉPOCA DE PANDEMIA DA  
COVID 19: UM ESTUDO A PARTIR DE PESQUISA APLICADA EM AUDITORES DE  
CONTROLE EXTERNO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais do Departamento de Ciências Sociais, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Cristian Saraiva Paiva

**FORTALEZA  
2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo autor

---

O47i Oliveira, José Auriço.  
Os impactos emocionais do teletrabalho em época de pandemia da covid 19: pesquisa aplicada em auditores de controle externo / José Auriço Oliveira. – 2022.  
66 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Curso de Ciências Sociais, Fortaleza, 2022.

Orientação: Prof. Dr. Antonio Cristian Saraiva Paiva.

1. Teletrabalho. 2. Pandemia da Covid-19. 3. Sociologia das Emoções. I. Título.

CDD 300

---

**JOSÉ AURIÇO OLIVEIRA**

**OS IMPACTOS EMOCIONAIS DO TELETRABALHO EM ÉPOCA DE PANDEMIA DA  
COVID 19: PESQUISA APLICADA EM AUDITORES DE CONTROLE EXTERNO**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais do Departamento de Ciências Sociais, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Cristian Saraiva Paiva

Aprovada em: 21/02/2022.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Antonio Cristian Saraiva Paiva(Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Danyelle Nilin Gonçalves  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Marcelle Jacinto da Silva  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A minha esposa, Alda Oliveira, e meus filhos, Mariana e Guilherme Neto, por me incentivarem e compreender os momentos de dedicação ao estudo.

## AGRADECIMENTOS

Aos professores participantes da banca examinadora, Prof. Dr. Antonio Cristian Saraiva Paiva pela sua orientação, serei sempre grato por sua contribuição a este trabalho; à Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Danyelle Nilin Gonçalves, pela preciosa contribuição, sua presença na banca é uma honra; à Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Marcelle Jacinto da Silva, sempre disposta e contribuir e melhorar trabalhos de pesquisa.

A minha esposa, Alda Oliveira, minha querida companheira de vida, sempre do meu lado incentivando e abraçando minhas experiências acadêmicas. Ao meu filho e parceiro Guilherme Neto, sempre me apoiando e minha companhia em tudo que faço.

Aos meus queridos pais, Josias e Áurea, serei eternamente grato pelo exemplo de vida, pela dedicação por uma educação a seus filhos mesmo com enormes dificuldades.

À minha filha Mariana Araújo de Oliveira, pela ajuda no trabalho e por não me deixar esmorecer, meu orgulho de acadêmica e mulher de sucesso.

Aos familiares e amigos queridos que me apoiaram e me deram força para seguir em frente.

## RESUMO

Este trabalho tem como tema o impacto emocional do teletrabalho realizado no período de pandemia da COVID-19. O objetivo foi analisar os efeitos emocionais causados pela modalidade de trabalho remoto tendo como público-alvo os trabalhadores que produzem trabalho imaterial. Para o estudo empírico foram selecionadas pesquisas realizadas no âmbito nacional sobre auditores de controle externo, com enfoque nos trabalhadores dos Tribunais de Contas do Brasil. Trata-se de uma pesquisa que toma por base dados empíricos quantitativos secundários, assim como também estudo bibliográfico e documental. Tomando como referencial teórico discussões da sociologia do trabalho articuladas com a sociologia das emoções, entende-se que a pandemia da Covid-19 e a necessidade de trabalhar no formato de teletrabalho pode gerar uma série de consequências negativas que vão do âmbito físico ao mental. Como demonstrado na pesquisa analisada, que utiliza como amostragem os auditores de controle dos Tribunais de Contas a nível nacional, a transição para o trabalho na modalidade virtual se deu de maneira menos problemática, seja por esses trabalhadores terem suporte dos órgãos públicos onde trabalham, seja pela estrutura que possuem em suas casas para realização do trabalho.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Pandemia da Covid-19; Sociologia das Emoções.

## ABSTRACT

The theme of this work is the emotional impact of the home office modality of work carried out during the COVID-19 pandemic period. The objective was to analyze the emotional effects caused by the modality of remote work, having as the research's target audience workers who produce immaterial work. For the empirical study, surveys performed at the national level on external control auditors were selected, with a focus on employees of the Court of Auditors in Brazil. This is a qualitative research, with descriptive objectives. In relation to the methods, it is classified as a bibliographic and documentary study. Based on theoretical framework on the concept of sociology of work and employment articulated with sociology of emotions, it is understood that the Covid-19 pandemic and the need to work in the home office format can generate a series of negative consequences ranging from the physical to the mental scope. As demonstrated in the analyzed research, which uses as a sample the control auditors of the Courts of Auditors at a national level, the transition to work in the virtual modality took place in a less problematic way, either because these workers had support from the public institutions where they work, or by the structure they have in their homes to carry out the work.

**Keywords:** Home Office, Covid-19 Pandemic, Sociology of emotions.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Casos de Covid-19 no mundo.....	12
Figura 2: Casos de Covid-19 no Brasil.....	13
Figura 2.1: Casos de Morte de Covid-19 no Brasil.....	14
Figura 3: Resposta à pergunta “Você desejava/pensava na possibilidade de trabalhar remotamente?”.....	22
Figura 4: Resposta à pergunta “Você passou a realizar suas atividades de forma remota?”.....	23
Figura 5: Resposta à pergunta “Qual é a frequência de trabalho remoto que você tem realizado durante a pandemia (dias por semana)?”.....	24
Figura 6: Resposta à afirmação “A adaptação ao trabalho remoto ocorreu de forma tranquila”.....	25
Figura 7: Resposta à afirmação “Sinto necessidade de me conectar pessoalmente com meus colegas de trabalho”.....	26
Figura 8: Resposta à afirmação “a convivência familiar e a conciliação das atividades domésticas com o trabalho impactar a rotina do trabalho”.....	27
Figura 9: Resposta à afirmação “a estrutura física em casa está adequada para a prática do teletrabalho”.....	28
Figura 10: Resposta à afirmação “estou conseguindo conciliar as tarefas familiares com as tarefas de trabalho”.....	29
Figura 11: Resposta à afirmação “O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado”.....	30
Figura 12: Resposta à pergunta “Com qual frequência experimentou as seguintes situações”.....	31
Figura 13: Resposta à pergunta “Com qual frequência experimentou as seguintes situações”.....	32

Figura 14: Resposta à pergunta “O seu Tribunal de Contas oferece que tipo de apoio de serviços de atendimento durante a pandemia de Covid-19 ?”.....	33
Figura 15: Resposta à pergunta “Quais são os recursos pessoais que você vem utilizando para lidar com o stress na situação de pandemia da Covid 19 e teletrabalho?”.....	34
Figura 16: Resposta à pergunta “Identidade de Gênero”.....	36
Figura 17: Resposta à pergunta “Faixa Etária”.....	37
Figura 18: Resposta à pergunta “ESTADO CIVIL” .....	38
Figura 19: Resposta à pergunta “Possui filhos e/ou enteados?” .....	39
Figura 20: Resposta à pergunta “Qual a idade dos filhos/enteados?”.....	40
Figura 21: Resposta à pergunta “Você é servidor” .....	41
Figura 22: Resposta à pergunta “Você tem apoio de familiares para fazer o distanciamento social?”.....	42

## **Sumário**

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>4</b>
<b>2. TELETRABALHO EM ÉPOCA DE PANDEMIA DA COVID-19.....</b>	<b>12</b>
<b>3 EXPERIÊNCIA DO TELETRABALHO DOS AUDITORES DE CONTROLE EX-TERNO NO BRASIL.....</b>	<b>19</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>51</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Em virtude da pandemia da COVID-19 nos anos 2020/2022 o trabalho teve que se adaptar rapidamente e de muitas maneiras. Para tanto, milhões de trabalhadores e trabalhadoras tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas funções profissionais de forma remota. Esse tipo de trabalho é também nomeado de *home office* ou teletrabalho<sup>1</sup> e existe já há muito tempo nas empresas privadas e instituições públicas no Brasil. Para um grande número de profissionais, entretanto, teve que ser realizado pela primeira vez.

O termo *home office*, ou trabalho remoto, é conhecido popularmente como o modo de trabalho daqueles que, ao menos um dia da semana, têm sua casa como base. Entretanto, para Oliveira, Pires e Martins (2017) seria problemático enquadrar a modalidade *home office* exclusivamente como o trabalho realizado no âmbito da casa, pois eliminaria os arranjos de trabalho remoto em espaços compartilhados, a exemplo de *coworking* ou *Shopping*.<sup>2</sup> Dessa forma, neste trabalho será utilizado o seguinte conceito, apresentado por Oliveira, Pires e Martins (2017):

“entendemos o *home office* como experiências de trabalhar fora do escritório da empresa para a qual o profissional foi contratado ou para a qual presta serviço e que faz uso de ferramentas de telecomunicação, permitindo o trabalho e a comunicação à distância e possibilitando a troca de dados e informações.” (OLIVEIRA, PIRES E MARTINS, 2017, p. 162).

Outro parâmetro que merece ser destacado é que, para este trabalho, o interesse predominante é nos profissionais que desempenham atividades caracterizadas como Trabalho Imaterial. O conceito de trabalho imaterial que será utilizado no restante do texto é o apresentado por Amorim (2014):

“o trabalho imaterial é apresentado como um trabalho sem substância física e que tem sua fonte predominante em trabalhos intelectuais que podem estar

---

<sup>1</sup>Termo criado por Jack Niles em 1976 no seu livro “The Telecommunications Transportation Trade-Off”. (MELLO,1999)

<sup>2</sup>Espaço disponibilizado em alguns shoppings, de forma gratuita, de escritório, com mesas, lounge e WiFi, para trabalho compartilhado.

relacionados à prestação de serviços, à administração, à gerência e ao controle dos processos de trabalho, ou mesmo a atividades produtivas que têm como fundamento o conhecimento e a informação utilizados dentro dos processos de trabalho. A informação e o conhecimento são, assim, considerados o núcleo duro do trabalho imaterial.” (AMORIM, 2014, p. 34).

Algumas pesquisas realizadas sobre o teletrabalho nas empresas apresentam um conjunto de vantagens e desvantagens da implantação desta modalidade, a exemplo de: Almeida (2018), Hernandez (2011), SOBRATT (2017), Steil e Barcia (2001), Tachizawa e Mello (2003), Boonen (2008), Costa (2004;2007), Tremblay (2002), Rosenfield e Alves (2011) e Pedreira (2004). Como vantagens para os indivíduos, são enunciadas: a) Diminuição de custos com transporte, alimentação e vestuário; b) Flexibilidade de horário; c) Aumento da autonomia e independência; d) Redução dos riscos com contágio de doenças, acidentes de trabalho, violência no trânsito e afastamentos. Como desvantagens para os indivíduos, são apresentados: a) Isolamento social e profissional; b) Aumento dos custos de infra-estrutura (gastos com energia elétrica, material de expediente); c) Redução das oportunidades de crescimento profissional; d) Confusão entre o espaço privado e o espaço profissional.

No que tange às empresas, algumas das vantagens apontadas pelos autores são: a) Ganhos de produtividade; b) Redução dos custos com estrutura física; c) Competitividade na atração e retenção de competências; d) Redução do turnover<sup>3</sup> e o absenteísmo; e) Oferecimento de segurança em situações contingenciais que podem dificultar o deslocamento dos colaboradores – manifestações, greves em setores públicos, enchentes, grandes acidentes etc.). Já como desvantagens para as empresas, apresentam-se: a) Conflitos entre colegas de trabalho, decorrente da falta de entendimento entre as diferenças de teletrabalhador; b) Dificuldades de supervisão; c) Enfraquecimento da cultura organizacional; d) Riscos de segurança da informação; e) Supervisão à distância pode interferir no nível de feedback.

Contudo, as desvantagens que acontecem nesta relação, apesar de aparecerem algumas nas pesquisas, não são detectadas em sua totalidade, e as que aparecem não são destacadas e aparentemente são deixados em segundo plano pelos trabalhadores e pelas

---

<sup>3</sup>nome dado ao fluxo de entradas e saídas de funcionários em uma empresa.

empresas. Nesse sentido, entende-se que estas desvantagens se apresentam de forma diferente de acordo com o poder aquisitivo da população estudada. Nos que possuem menor poder aquisitivo, as dificuldades passam por falta de acesso à internet e a computadores de qualidade para realização do trabalho, uma vez que contam com o fornecimento desses componentes no local de trabalho, mas nem sempre em suas residências. Já na parcela da população que possui maior poder aquisitivo, grupo que tem uma tendência a realizar mais trabalhos do tipo imaterial e que compõe o público-alvo deste estudo, percebe-se uma maior tolerância e, muitas vezes, preferência pelo trabalho remoto, uma vez que possuem ambientes confortáveis para sua execução em suas residências, bem como todos os equipamentos necessários. Pensando em uma estratificação social poderíamos definir como parcela da população da classe média ou utilizar o conceito de camadas médias urbanas, termo utilizado por Gilberto Velho em seus estudos.

Segundo O'Donnell (2013) Gilberto Velho defendia um olhar mais complexo para entender as camadas médias:

“Gilberto defendia sua escolha um tanto herética afirmando que era necessário aproximar-se das camadas médias com outro olhar, indo além da explicação mecânica de que ficavam entre a classe operária e as oligarquias. Era preciso entendê-las em sua complexidade, em sua heterogeneidade, em seus vários estilos de vida.” (O'DONNELL, 2013, pag. 4).

Em Macedo (2020) a autora aborda como a temática “classes sociais” tem sido discutida há décadas na antropologia brasileira. Macedo afirma que a recusa ou a aproximação da perspectiva marxista, a relação com a estratificação racial, a definição de critérios e fronteiras entre os diferentes estratos, além da atribuição do peso explicativo que tal marcador terá na análise dos dados empíricos, são apenas algumas das questões que surgem ao se propor tal debate.

Segundo O'Dougherty (1998) a definição de classe média a partir do consumo é uma opinião tanto de pesquisadores sociais como da própria população:

“O entendimento de que o consumo (bens e práticas) tem um papel importante na "construção" da identidade da classe média não é uma opinião exclusiva dos analistas sociais; os próprios "nativos" pensam assim. De fato, o discurso falado dos meus informantes mostrou que o consumo era seu principal critério de definição, fundamental tanto para suas próprias representações sobre as diferenças de classe, quanto para suas representações sobre outros grupos igualmente membros da classe média.” (O’DOUGHERTY,1998)

Para O’Dougherty (1998), no tocante aos estratos sociais adjacentes, as ansiedades de classe vêm à tona, desmentindo a naturalização. O autor afirma segundo suas entrevistas que na avaliação dos brasileiros pobres, os integrantes da classe média conseguem assumir uma espécie de naturalização através de um distanciamento mais radical envolvendo a “cultura”, e que é associado à classe, à raça e, às vezes, à região onde nasceram.

Dessa maneira, o nível de poder aquisitivo está sendo compreendido como população de classe média com maior poder de consumo. Os auditores de Controle Externo se enquadram nesta classe como será demonstrado no detalhamento da Pesquisa.

Apesar de aparentemente não sofrerem de sintomas ocasionados pela síndrome do *burnout*<sup>4</sup>, essa pesquisa busca demonstrar que a parcela da população de maior poder aquisitivo também é afetada por efeitos emocionais negativos nesse sistema de trabalho. A mudança da rotina, a interrupção do trabalho por outros residentes da casa e o trabalho realizado fora do expediente são alguns exemplos de dificuldades trazidas pelo *home office*.

A partir do exposto, o objeto de estudo deste trabalho é o impacto emocional do teletrabalho relacionado à pandemia do COVID-19, tendo como público-alvo os trabalhadores que produzem trabalho imaterial. Para o estudo empírico foram selecionadas pesquisas realizadas no âmbito nacional sobre auditores de controle externo, com enfoque nos trabalhadores dos Tribunais de Contas do Brasil.

---

<sup>4</sup>“A Doença é resultante de stress crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, caracterizado por sensação de esgotamento, aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, sentimentos de negativismo relacionados ao trabalho e redução da eficácia profissional.” (PEBMED, 2022)

A motivação para esse estudo vem do fato de o pesquisador ser um servidor concursado desde 2009 do Tribunal de Contas do Estado do Ceará, que faz parte do grupo ocupacional de Auditores de Controle Externo, que diante da pandemia do COVID-19 em 2020, passou a atuar em regime semipresencial, podendo observar os impactos emocionais a partir de sua própria experiência, bem como da de seus colegas de trabalho. Além disso, como Ocupante de Cargo de Gestão, participou da implantação da Modalidade de Teletrabalho não obrigatório no Tribunal de Contas do Estado. Dessa maneira, cresceu o interesse em compreender de forma mais ampla essa questão, no que diz respeito principalmente aos impactos emocionais que a modalidade possa trazer para o conjunto de servidores do órgão. Cabe, então, algumas palavras sobre os Tribunais de Contas.

Os Tribunais de Contas, a nível nacional, foram criados em 1890 com a edição do Decreto no 966-A, de 07 de novembro, tendo Rui Barbosa como Ministro da Fazenda. No entanto, foi com a edição do Decreto no 1.166, de 17 de dezembro de 1892, que a criação do Tribunal de Contas ganhou executoriedade, sob o comando de Serzedello Correa no Ministério da Fazenda. De acordo com Bugarin (2000) os Tribunais de Contas passaram a funcionar como órgão de permeio entre os Poderes, não tendo vínculo com nenhum deles, tal como preconizado por Rui Barbosa, que na Exposição de Motivos que precedeu sua criação referiu-se à Corte como corpo de magistratura intermediária à administração e à legislatura, colocado em posição autônoma.

De acordo com a constituição da República Federativa do Brasil de 1988, os Tribunais de Contas têm como competência fiscalizar e julgar as contas dos administradores e demais responsáveis pelos bens e recursos públicos, assim como verificar a legalidade das aposentadorias e pensões, das representações ou denúncias, compete-lhes, ainda: assinar prazo para que o órgão ou entidade estatal adote as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, se verificada ilegalidade e sustar o ato, se não atendidas.

Os tribunais de contas realizam as suas atividades finalísticas com o auxílio dos Auditores de Controle externos, servidores concursados de nível superior com capacitações e



conhecimentos necessários ao desempenho das atividades de fiscalização. Como explicitado por Glória Merola (2020):

“aos auditores de controle externo cabe realizar todas as atividades de fiscalização de competência dos tribunais de contas, que compreendem desde as auditorias em suas diversas modalidades até a análise e instrução das contas dos governantes e de todos os responsáveis pela aplicação de recursos públicos, além de atuarem preliminarmente em todas as representações, consultas e denúncias.”  
(MEROLA, 2020)

Estes profissionais se inserem como responsáveis pela execução de um trabalho imaterial, uma vez que executam atividades finalísticas de controle externo, tendo como principal função o trabalho mental. São trabalhadores que devem possuir nível superior e amplo conhecimento nas áreas governamentais, administrativas e de finanças públicas. Por ser um trabalho essencial ao funcionamento dos Tribunais de Contas, é um cargo bem remunerado enquadrando os servidores no público-alvo de bom poder aquisitivo.

Tendo localizado o grupo socioprofissional que será abordado e caracterizado, ainda que de maneira bastante concisa em relação às feições da atividade que é exercida, este trabalho tem como objetivo fazer uma discussão sobre os efeitos emocionais a partir dos resultados apresentados nas pesquisas e entrevistas em relação aos auditores de controle externo do Brasil. Utilizaremos, nesse sentido, como fonte o trabalho, a “PESQUISA REALIZADA PARA SUBSIDIAR A ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS DE DIRETRIZES PARA A MODALIDADE TELETRABALHO”, do Instituto Rui Barbosa, publicada em 2021 (IRB, 2021).

O Instituto Rui Barbosa – IRB é uma associação civil criada pelos Tribunais de Contas do Brasil em 1973 com o objetivo de auxiliar os Tribunais no desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades dos Tribunais de Contas. Uma das principais áreas de atuação é o Ensino, Pesquisa e Extensão: que desenvolve as ações de capacitação de difusão do conhecimento, por meio dos: Eventos do IRB (Fórum Nacional de Auditoria, Seminário Ibero Americano de Direito e Controle, Congresso Internacional dos Tribunais de Contas –

CITC, Congresso Internacional de Controle e Políticas Públicas – CICPP e Encontros Nacionais – ENCOR, ENCOV, JURISTCS, BIBLIOCONTAS, EDUCONTAS); Revista Técnica dos Tribunais de Contas; Coleção IRB-Fórum; Biblioteca IRB e Videoteca IRB; e Ações da Rede das Escolas de Contas (Portal das Escolas, Portal de Cursos, Banco de Talentos, Programa de Formação do Auditor de Controle Externo).

O IRB é conhecido por ser o “braço acadêmico” do Sistema de Controle Externo, por conta dos seus eventos, seminários, congressos, revistas técnicas, livros, e por este motivo é que recebeu o slogan de ser A CASA DO CONHECIMENTO DOS TRIBUNAIS DE CONTAS (IRB, 2022).

Assim, este trabalho tem como objetivo realizar uma análise da referida pesquisa do Instituto Rui Barbosa buscando identificar os impactos emocionais do teletrabalho nos auditores de controle externo dos Tribunais de Contas brasileiros, através do método indutivo e tendo como técnicas de pesquisa a documentação indireta a partir de pesquisa bibliográfica e da análise de dados secundários obtidos por pesquisa de âmbito nacional.

O uso de dados secundários nesta monografia mostrou-se pertinente por permitir ampliar a abrangência do público-alvo, considerando que a mesma foi realizada com o grupo socioprofissional focalizado em todo o país, não apenas localmente como este pesquisador pretendia inicialmente. Além da riqueza dos dados, foram realizadas mais de 80 questões o que produziu um material bruto, que pode ser explorado e melhor apropriado para vários outros temas de pesquisa que envolvam o teletrabalho. Outro fator motivador para o uso de dados secundários neste trabalho foi que o mesmo estava sendo realizado em plena época da pandemia de Covid-19, O que trouxe grandes dificuldades para todos os estudantes que necessitariam de realizar pesquisas. Além da questão do isolamento seria impossível atingir este público-alvo no período necessário para a realização deste trabalho.

Dessa maneira o trabalho está organizado em dois capítulos, além da Introdução: o primeiro capítulo trata de uma contextualização sobre os teóricos relacionados ao conceito de

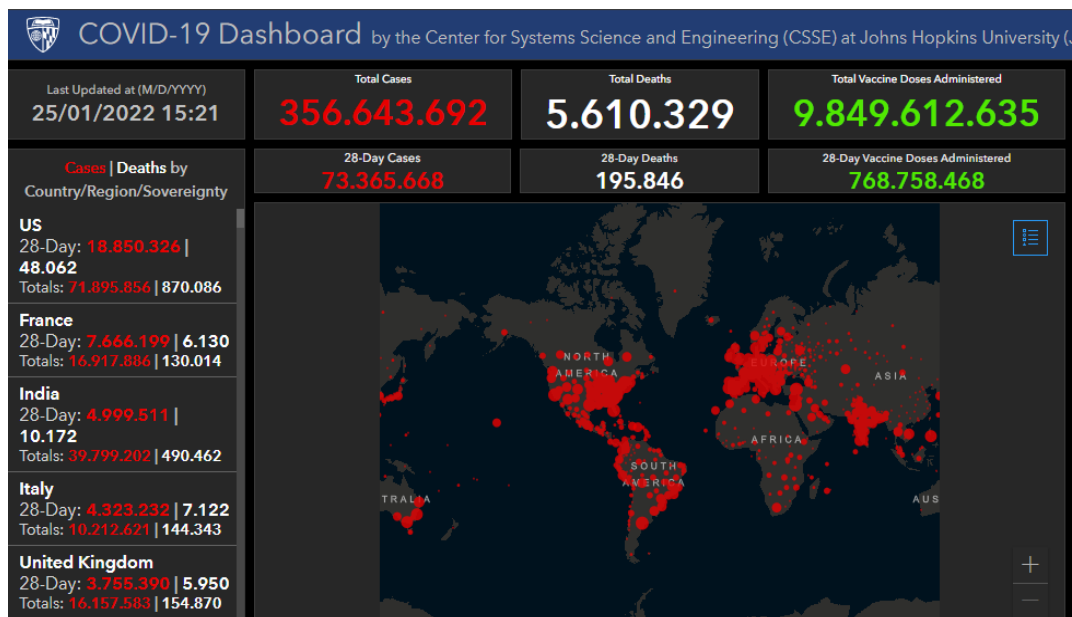
trabalho imaterial, a exemplo de Amorim (2014) e Rosenfield e Alves (2011) e ao conceito de *Home Office*, a exemplo de Oliveira, Pires e Martins (2017). Já o segundo capítulo tratará de uma análise da pesquisa, já mencionada, realizada pelo Instituto Rui Barbosa e publicada em 2021. O enfoque da análise serão os efeitos emocionais e mentais do teletrabalho. Por fim, serão apresentadas as Considerações Finais, com críticas e sugestões de melhoria para o tema em questão. No anexo A foi disponibilizado o questionário aplicado na pesquisa realizada para subsidiar a elaboração de propostas de diretrizes para a modalidade teletrabalho do Instituto Rui Barbosa.

## 2. TELETRABALHO EM ÉPOCA DE PANDEMIA DA COVID-19

No ano de 2020 o mundo foi surpreendido com a pandemia da COVID-19, doença causada pelo que se referia como “o novo coronavírus”. O coronavírus (COVID-19) é uma doença infecciosa causada pelo vírus SARS-CoV-2. A maioria das pessoas que adoece em decorrência da COVID-19 apresenta sintomas leves a moderados e se recupera sem tratamento especial. No entanto, algumas desenvolvem um quadro grave e precisam de atendimento médico. Nesse período, a emergência sanitária se tornou a prioridade e os diferentes setores sociais precisaram se adaptar à nova realidade: a necessidade de se manter em casa e cumprir as medidas de distanciamento social.

Segundo Universidade Johns Hopkins (2022), site que monitora a propagação da doença COVID 19, até a data de 25/01/2022 foram detectados 356 milhões de casos da doença no mundo desde o seu início e 5 milhões e 610 mil casos de mortes pela Covid.

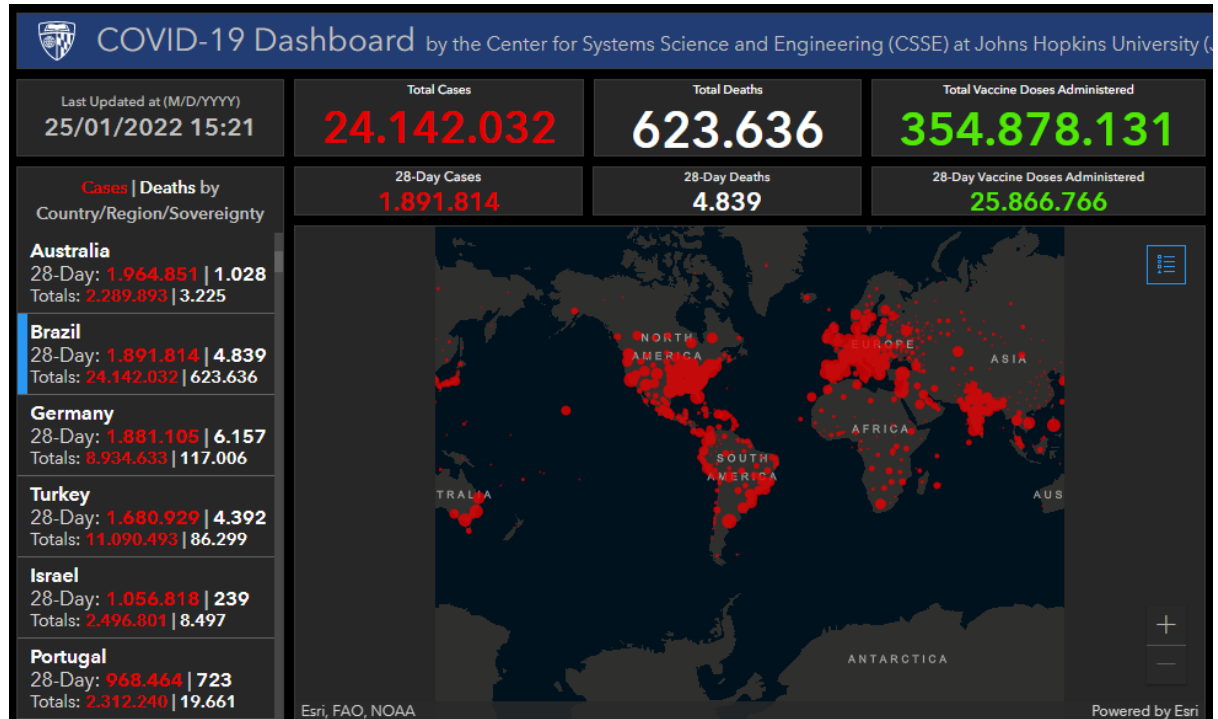
FIGURA 1 - Casos de Covid-19 no mundo



FONTE: (UNIVERSIDADE JOHNS HOPKINS, 2022)

Os números do Brasil apresentavam na mesma data 24 milhões de casos detectados e 636 mil mortes pela doença.

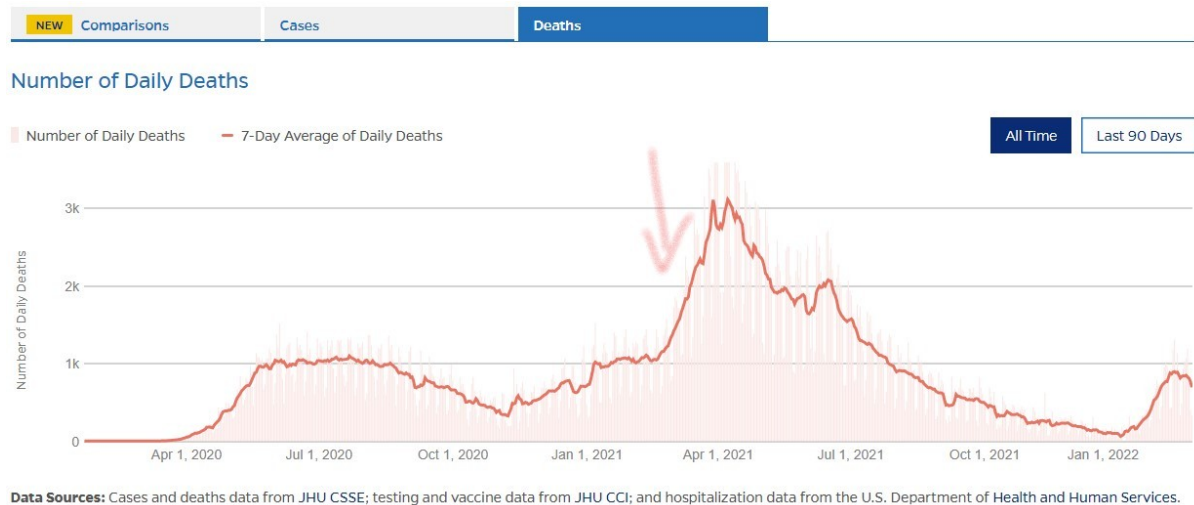
FIGURA 2 - Casos de Covid-19 no Brasil



FONTE: (UNIVERSIDADE JOHNS HOPKINS, 2022)

A pesquisa do Instituto Rui Barbosa foi realizada no período de 8 a 14 de março de 2021, neste momento em que os entrevistados estavam respondendo a pesquisa o Cenário da Pandemia de Covid 19, era de um número crescente de mortes. Com números superiores aos apresentados na primeira onda de 2020, conforme podemos verificar na figura do gráfico 2.1 a seguir:

FIGURA 2.1 - Casos de Mortes de Covid-19 no Brasil



FONTE: (UNIVERSIDADE JOHNS HOPKINS, 2022)

No Brasil, um país continental, cada estado lançou decretos que definiam o tempo de funcionamento de cada atividade, tendo como uma das medidas mais extremas o *lockdown*. Quando nesse momento, os moradores dos municípios não podiam realizar a maioria das atividades de forma presencial, tendo como exceção as consideradas essenciais, a exemplo de idas ao supermercado ou à farmácia.

De acordo com Ceará (2022), no caso do Estado do Ceará, foram lançados em 2020, 47 (quarenta e sete) decretos e em 2021, 39 (trinta e nove) decretos. Os mesmos eram lançados quase de forma semanal a partir da avaliação da progressão da Pandemia. No período mais severo foi decretado o *lockdown*, contendo medidas extremas, dentre as quais destaca-se:

a) proibição da circulação de pessoas que não seja para comprar alimentos, produtos de limpeza e medicamentos; buscar atendimento médico ou veterinário; atendimento a idosos ou crianças, atividades consideradas essenciais;

b) proibição de veículos particulares a não ser para uso nos casos autorizados, e haverá bloqueios nas entradas e saídas de Fortaleza. Além disso, em qualquer atividade externa será obrigatório o uso de máscaras;

c) proibição do funcionamento de bares, restaurantes, lanchonetes e estabelecimentos congêneres, permitido exclusivamente o funcionamento por serviço de entrega, inclusive por aplicativo; templos, igrejas e demais instituições religiosas; museus, cinemas e outros equipamentos culturais, público e privado; academias, clubes, centros de ginástica e estabelecimentos similares; lojas ou estabelecimentos do comércio ou que prestem serviços de natureza privada;

d) os órgãos e entidades públicos federais, estaduais e municipais terão seu funcionando por meio do trabalho exclusivamente remoto.

Foi nesse período que o teletrabalho se tornou uma realidade comum para o setor de educação, as empresas e os servidores públicos. Os Tribunais de Contas do Brasil também fizeram parte disso, seja em sistema presencial ou semipresencial. Diante desse cenário, cabe contextualizar o que é conhecido como “*home-office*”, trabalho remoto, ou ainda, teletrabalho.

Para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2017), o teletrabalho é toda a modalidade de trabalho intelectual regido por um contrato e realizado à distância com a utilização de tecnologias da comunicação e informação que permitem receber e transmitir dados, arquivos de texto, imagem ou som, mediante controle, supervisão e subordinação.

Segundo Rosenfield e Alves (2011, pág. 217), o teletrabalho “não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs”. Assim, as autoras fazem destaque para o uso das Tecnologias da

Informação e da Comunicação no contexto do trabalho remoto, enxergando como um caminho oriundo das mudanças pelas quais a sociedade passa.

Para Oliveira, Pires e Martins (2017) o *home office* pode ser entendido como o trabalho realizado fora do escritório a partir do uso da tecnologia. Confirmando o exposto, Maiellaro (2017) conceitua teletrabalho como sendo:

“(...) uma modalidade de trabalho exercida por meio de tecnologia da informação que proporciona contato entre o empregador e o teletrabalhador que pode ser realizado na residência, telecentros ou qualquer outro ponto com acesso à internet. É considerado como uma nova maneira de organização de trabalho, objetivando redesenhar as estruturas organizacionais centralizadas e tradicionais”. (MAIELLARO, 2017, pág. 71).

As autoras apontam as vantagens existentes nessa modalidade quando se referem à possibilidade de trabalhar de qualquer local que possua acesso à internet, eliminando as barreiras físicas. É fato que o teletrabalho oferece vantagens como redução de custos para as empresas, bem como do tempo de deslocamento aos funcionários. Em sua maioria, entretanto, os trabalhadores passaram a sentir uma série de consequências negativas dessa nova forma de exercício laboral. Uma das que merece destaque é o *burnout*<sup>5</sup>. Segundo Vieira (2010), a Síndrome de *burnout* possui as seguintes características:

“Manifesta-se basicamente por sintomas de fadiga persistente, falta de energia, adoção de condutas de distanciamento afetivo, insensibilidade, indiferença ou irritabilidade relacionadas ao trabalho de uma forma ampla, além de sentimentos de ineficiência e baixa realização pessoal”. (VIEIRA, 2010, pág. 270).

A partir do exposto, percebe-se que os problemas trazidos pelo *home office* passam por conflitos nas relações sociais, uma vez que o convívio com os familiares aumenta diante da não separação dos ambientes de trabalho e dos ambientes familiares enquanto todos precisam coexistir ao permanecer em casa. Esses problemas também afetam o trabalho em si a partir da dificuldade de concentração diante dos estímulos múltiplos de diferentes áreas da

---

<sup>5</sup>“A Síndrome de Burnout foi oficializada recentemente pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma síndrome crônica. Enquanto um “fenômeno ligado ao trabalho”, a OMS incluiu o Burnout na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), desde o dia 1º de janeiro de 2022.” (PEBMED, 2022)



vida, o que gera irritabilidade e desejo de afastamento das atividades laborais. É o que reforçam Trigo et al (2007) que entendem *burnout* como: “aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Metaforicamente é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico e mental”. (TRIGO et al, 2007, pág 225).

Essa falta de energia passa a afetar a produtividade, gerando sensações de baixa autoestima diante da incapacidade de cumprir metas definidas ainda com a mentalidade do trabalho presencial, que oferecia uma separação dos horários de trabalho e de descanso em casa.

De acordo com Honorato (2021) durante a pandemia de covid-19, as mudanças na vida profissional fizeram com que os brasileiros sentissem uma piora na carreira, tendo como principais motivos os impactos em saúde mental e na renda. Citando uma pesquisa da consultoria de estratégia Oliver Wyman, a autora afirma que esse sentimento negativo impera e ele é uma das causas que motivaram a busca por ajuda para tratar ansiedade ou depressão nesse período de incertezas.

Segundo Honorato (2021), o estresse no trabalho pode provocar a ocorrência da Síndrome de *burnout*:

“No levantamento da Oliver Wyman, estresse financeiro (23%) e estresse no trabalho (13%) foram os dois principais motivos para buscar ajuda no tratamento dessas condições da mente. Especialistas afirmam que a dificuldade de equilibrar vida pessoal e profissional no home office, com demandas exageradas e reuniões online intermináveis, desencadeia sintomas emocionais e insatisfações. Tudo isso coopera para que as pessoas estejam estressadas no trabalho, o que acende o alerta para a ocorrência da síndrome de burnout”. (HONORATO, 2021).

No Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office, Pimenta, Oliveira, Ziebell, Freitas e Vazquez (2020), apresentam além do burnout, outros dois estados negativos no trabalho que podem causar o adoecimento do profissional: a monotonia no trabalho (*boredom*) e o vício no trabalho (*workaholism*).

Pimenta, Oliveira, Ziebell, Freitas e Vazquez (2020) definem da seguinte maneira a monotonia no trabalho:

“ A monotonia no trabalho (boredom) envolve a falta de energia e prazer no trabalho e se caracteriza como um estado de tédio no mesmo, no qual o(a) profissional está desmotivado(a) para realizar suas atividades e sente-se cansado(a) para buscar outras atividades de seu interesse. Ao vivenciar um estado de monotonia no trabalho, você pode sentir que tem um desligamento gradativo do seu trabalho e não percebe ter interesse ou prazer em realizar suas tarefas. Em longo prazo, o estado de monotonia no trabalho pode desencadear o burnout”. (PIMENTA, OLIVEIRA, ZIEBELL, FREITAS E VAZQUEZ, 2020).

Pimenta, Oliveira, Ziebell, Freitas e Vazquez (2020) definem da seguinte maneira a adição ao trabalho:

“Ao vivenciar o estado de adição ao trabalho (workaholism), você percebe que sua motivação para trabalhar se caracteriza como um impulso interno incontrolável, como uma compulsão interna. E mais, esse desejo de estar envolvido(a) em atividades ocupacionais não está diretamente associado à necessidade financeira, à cultura organizacional da sua empresa ou ao seu reconhecimento profissional. Esse desejo por trabalhar é tão intenso que pode causar prejuízos na sua relação com a família e os amigos”. (PIMENTA, OLIVEIRA, ZIEBELL, FREITAS E VAZQUEZ, 2020).

Diante deste cenário, serão analisados com maior profundidade os efeitos emocionais e físicos dessa modalidade de trabalho nos auditores de controle externo dos Tribunais de Contas do Brasil.

### **3 EXPERIÊNCIA DO TELETRABALHO DOS AUDITORES DE CONTROLE EXTERNO NO BRASIL**

Iniciamos este capítulo com uma breve discussão sobre trabalho imaterial com o objetivo de relacioná-lo com o perfil de trabalho executado pelos Auditores de Controle Externo e consequentemente associar os problemas emocionais causados aos inseridos neste tipo de atividade.

#### **3.1 O trabalho Imaterial**

A teorização de Vincent de Gaulejac sobre “A gestão como doença social” é sumariada em Moraes (2012), destacando as contribuições do sociólogo francês para a reflexão acerca da relação entre saúde e condições de trabalho. A autora afirma que o livro apresenta os atuais mecanismos de dominação do novo modelo de gestão proposto pelo capitalismo financeiro, bem como suas legitimações ideológicas. A autora aborda ainda as relações gerencialistas no mundo do trabalho, que de acordo com Gaulejac:

“a gestão é um modo de relação com o mundo e consigo mesmo que busca racionalizar e otimizar o tempo, o corpo, a mente, a subjetividade, as relações, de modo a tornar a vida mais rentável, mais útil e competitiva na perspectiva de empregabilidade. O novo modelo empresarial de organização se impõe à sociedade, substituindo antigos padrões do exército e das fábricas. As forças produtivas já não estão no corpo, estão na psique. Já não se trata de uma empresa disciplinar, nos moldes descritos por Foucault, mas de um modelo gestor flexível que pretende seduzir o corpo e a alma, envolver a psique e orientá-la para a capitalização das empresas”. (MORAES, 2012, p. 3).

Conforme Moraes (2012) esta nova forma de gestão provoca uma dependência psíquica:

“A nova gestão mobiliza "o gosto humano por empreender, o desejo de progredir, a celebração do mérito ou o culto da qualidade" (p. 81). O investimento psíquico em desempenho de excelência e autonomia funcionária, então, como reforço narcísico. Conforme Gaulejac, o sucesso do novo modelo deve-se à confusão entre o desejo de reconhecimento e uma fantasia narcísica de onipotência que é projetada nas empresas e reiterada

pelo discurso de que o crescimento pessoal do indivíduo corresponde ao crescimento da corporação. A autonomia idealizada pelos setores de recursos humanos é uma identificação do indivíduo com a empresa. Uma "autonomia controlada" (p. 92) que gera uma forma de dependência psíquica, pois, para ser reconhecido como produtivo e excelente, o indivíduo deve submeter-se a critérios de qualidade que não são estabelecidos por ele". (MOARES, 2012, p. 4).

Conseqüentemente esta dependência psíquica provocada por esse formato de gestão provoca o que Gaulejac denomina de doença social no título do seu trabalho:

“A doença social mencionada no título refere-se aos paradoxos criados por esse formato de gestão e ao acobertamento da violência simbólica pelas novas regras do trabalho flexível. Os problemas sociais e os conflitos são transferidos para o plano individual e são tratados como distúrbios pessoais. Por outro lado, o fracasso abre uma ferida narcísica, estigmatiza o perdedor como um peso social, pois já não é permitido ser limitado. O método de quantificação da qualidade opera pela desqualificação do que é humano, pela ameaça de avaliação negativa, culpabilizando os desempregados, os precarizados e os assalariados por sua insuficiência e inaptidão para alcançar metas inacessíveis”. (MOARES, 2012, p. 4).

Esta nova forma de trabalhar exigidas do trabalhador em sua atividade imaterial, pode provocar doenças que afetam o emocional das pessoas. Conforme Vargas Mansano (2009), o stress, a depressão e o pânico emergem desta forma de trabalho:

“A ênfase na subjetividade e na sua potência de criação, entretanto, pode enredar os trabalhadores em quadros psicopatológicos que se tornam cada vez mais comuns, como é o caso do stress, da depressão e do pânico emergentes a partir das relações de trabalho. A situação fica ainda mais complexa quando algumas dimensões da existência, outrora confinadas na esfera da vida privada, passam a ser mais tematizadas e exercitadas no cotidiano das relações profissionais fazendo desaparecer os limites entre a vida privada e o trabalho”. (VARGAS MANSANO, 2009, p. 13).

Vale ressaltar que as relações toyotistas no mundo do trabalho, aprofundadas pelo teletrabalho conforme Amorim (2014), provocam doenças nos trabalhadores citando stress e hipertensão nos casos dos profissionais de telemarketing:

“Radicalizando as técnicas gerenciais e produtivas da indústria toyotista, a produção de informação e de serviços de informação e comunicação,

oriunda do setor de telecomunicação, agregou alguns elementos que merecem destaque. Nas empresas de telemarketing, o alto índice de estresse, hipertensão e a alta rotatividade nos postos de trabalho marcam essas atividades como uma das mais precarizadas no Brasil dos últimos anos”. (AMORIM, 2014, p. 43).

Para contextualizar o trabalho dos auditores de controle externo dos Tribunais de Contas do Brasil, é necessário que haja um entendimento da categoria de trabalho realizada por esses profissionais, entendida como Trabalho Imaterial. Segundo Amorim (2014) o trabalho imaterial é apresentado como:

“um trabalho sem substância física e que tem sua fonte predominante em trabalhos intelectuais que podem estar relacionados à prestação de serviços, à administração, à gerência e ao controle dos processos de trabalho, ou mesmo a atividades produtivas que têm como fundamento o conhecimento e a informação utilizados dentro dos processos de trabalho. A informação e o conhecimento são, assim, considerados o núcleo duro do trabalho imaterial”. (AMORIM, 2014, p. 34).

Rosenfield e Alves (2011) pressupõem que o trabalho imaterial se tornou mais instigante devido ser mais interessante e flexível, destacando as mudanças no trabalho. Os autores demonstram a versatilidade que o trabalho imaterial apresenta atualmente, a partir do acesso à informação e à tecnologia que cada vez mais se espalham em todos os setores sociais:

“um contexto de precarização e flexibilização do emprego associado a mudanças na organização do trabalho nas sociedades capitalistas impõe um novo padrão de implicação no trabalho por parte do trabalhador. O trabalho – como padrão, o que não significa a inexistência de trabalho taylorista, precário, penoso ou embrutecedor – tornou-se mais variado e mais complexo, seu conteúdo e sua natureza tornaram-se mais ricos, devido a uma demanda maior de investimento subjetivo e de mobilização da inteligência”. (ROSENFELD e ALVES, 2011, p. 207).

Nesse sentido, cabe pontuar que existem diferentes nomenclaturas nos Tribunais de Contas para a função de auditoria de controle externo. Enquanto alguns estados se referem ao profissional pelo nome auditor de controle externo, outros utilizam o termo analista de controle externo, como é o caso do estado do Ceará. Ao realizar uma reflexão sobre esses

termos, é possível inferir como a linguagem demonstra o caráter mental desse tipo de trabalho, uma vez que o servidor precisará realizar uma análise aprofundada das contas públicas, gerando instruções e tendo a capacidade de concluir o caminho a seguir a partir do que foi encontrado.

### **3.2 Análise dos Resultados da pesquisa nacional**

Para ilustrar a maneira como a pandemia da Covid-19 e a realidade do teletrabalho como modo principal de executar os serviços dos auditores de controle dos Tribunais de Contas brasileiros, utiliza-se como base pesquisa idealizada pelo Comitê de Gestão de Pessoas dos Tribunais de Contas junto ao Instituto Rui Barbosa, publicada em 2021. A referida pesquisa busca a demonstração de resultados que subsidiem a elaboração de propostas de diretrizes para essa modalidade de trabalho.

A pesquisa foi aplicada no período de 8 a 14 de março de 2021, por meio de envio de formulário eletrônico para todos os Tribunais de Contas, e contou com a participação de 97% do total de Cortes de Contas que integram o Sistema de Controle. Os resultados da pesquisa no documento consultado estão separadas em:

- 1 A situação antes da pandemia
- 1 O período durante a pandemia
- 1 O Cenário futuro pós-pandemia
- 1 Características dos respondentes (idade, gênero, tempo de serviço, entre outros).<sup>6</sup>

---

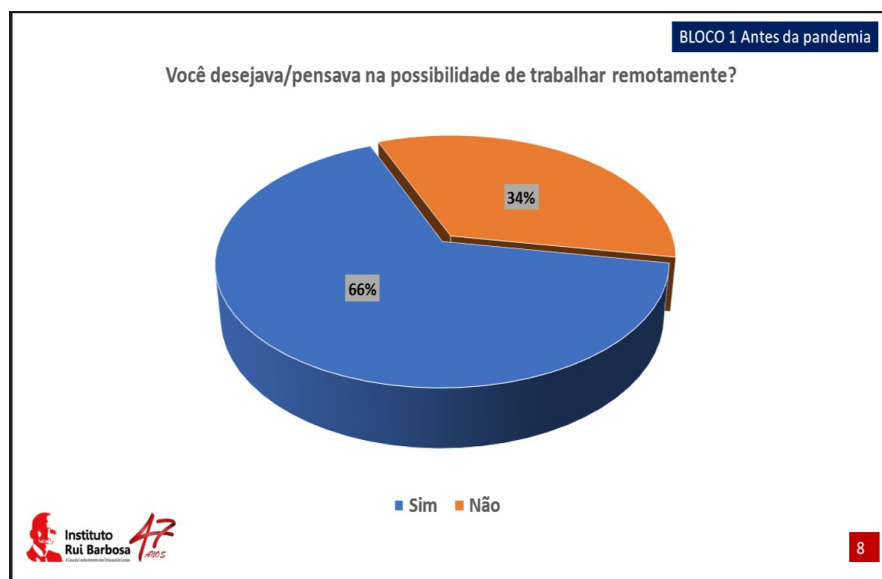
<sup>6</sup> O relatório técnico contendo a íntegra da pesquisa aplicada pode ser acessado em: <https://irbcontas.org.br/biblioteca/pesquisa-realizada-para-subsidiar-a-elaboracao-de-propostas-de-diretrizes-para-a-modalidade-de-teletrabalho/>

A pesquisa apresentou 83 perguntas, para das quais 7.555 servidores ativos e/ou com algum vínculo de trabalho com os tribunais, de um total de 20.413, apresentaram respostas, compondo uma amostra substancial de 37% do total da população.

Trinta e dois Tribunais de Contas aderiram à iniciativa, representando 97% da totalidade das cinco regiões do País. Para que pudessem ser avaliados em relação ao período de ocorrência da Pandemia da Covid-19, os resultados foram agrupados em antes, durante e após a Pandemia.

Na referida pesquisa, merece destaque o dado de que a maioria dos respondentes (66%) já possuía desejo de trabalhar no formato remoto antes da pandemia (Fig. 3). Assim, entende-se que esses servidores não sentiram tanto o impacto quando precisaram mudar sua modalidade laboral.

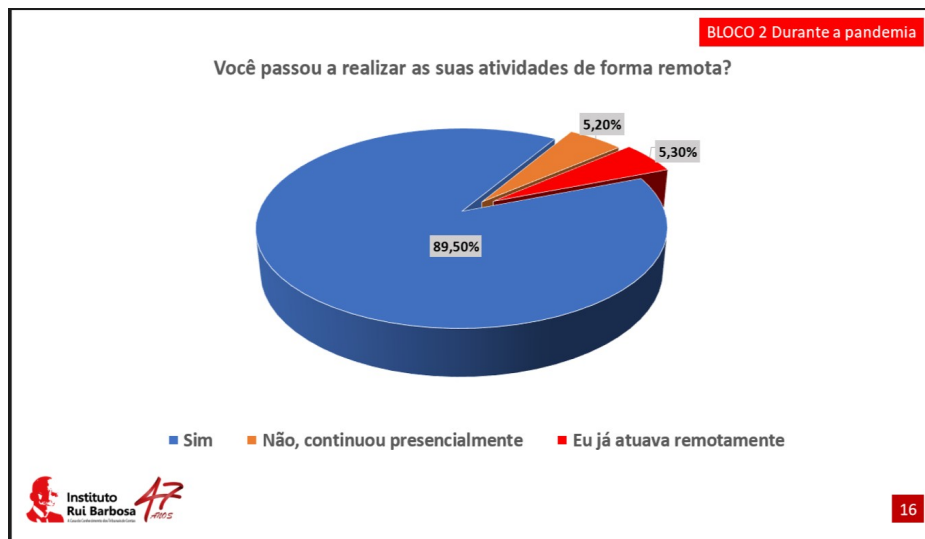
FIGURA 3 - Resposta à pergunta “Você desejava/pensava na possibilidade de trabalhar remotamente?”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

Como pode ser conferido na figura 4, entretanto, uma porcentagem maior do que a mencionada precisou realizar as atividades de forma remota (89,50%). Por meio desses números, pode-se entender que 23,5% dos entrevistados, apesar de nunca ter desejado ou pensado em trabalhar remotamente, precisou realizar seu trabalho nesse formato durante a pandemia da Covid-19.

FIGURA 4 - Resposta à pergunta “Você passou a realizar suas atividades de forma remota?”

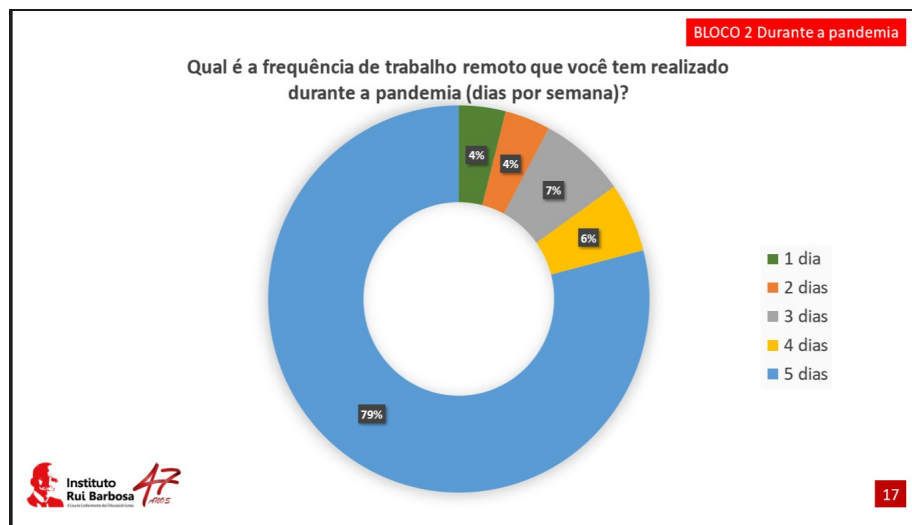


FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa



Dos servidores que precisaram realizar as atividades de forma remota, a grande maioria (79%) fez isso 5 dias por semana, demonstrando que a carga horária não teve alteração (ver fig.5).

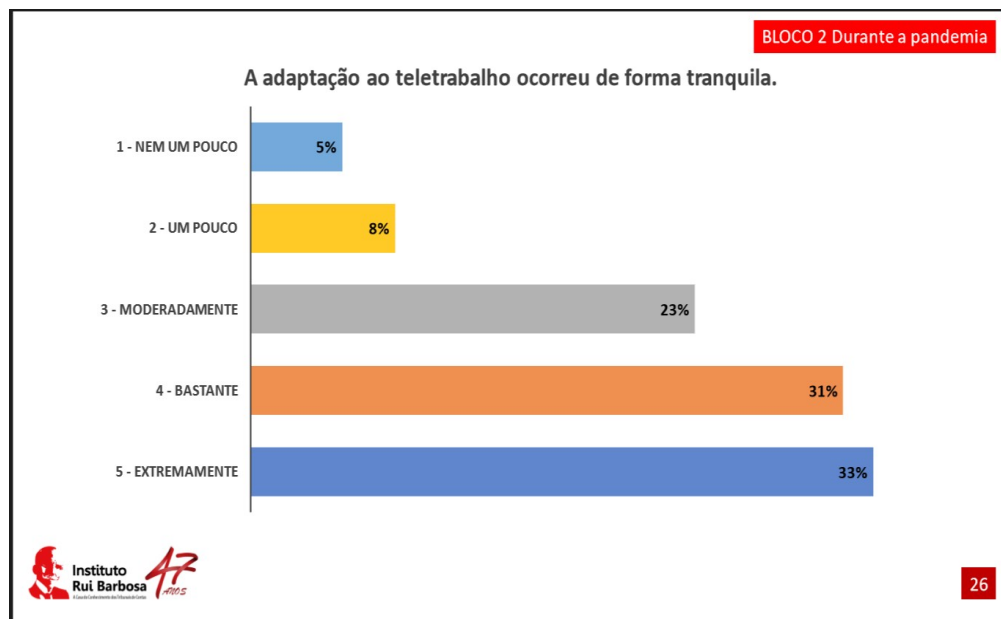
FIGURA 5 - Resposta à pergunta “Qual é a frequência de trabalho remoto que você tem realizado durante a pandemia (dias por semana)?”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

Ainda assim, ao serem questionados se a adaptação ao teletrabalho ocorreu de forma tranquila (ver fig. 6), 64% dos entrevistados responderam dentro dos itens “bastante” ou “extremamente”, o que permite inferir que a maioria, de fato, conseguiu se adaptar bem à nova realidade.

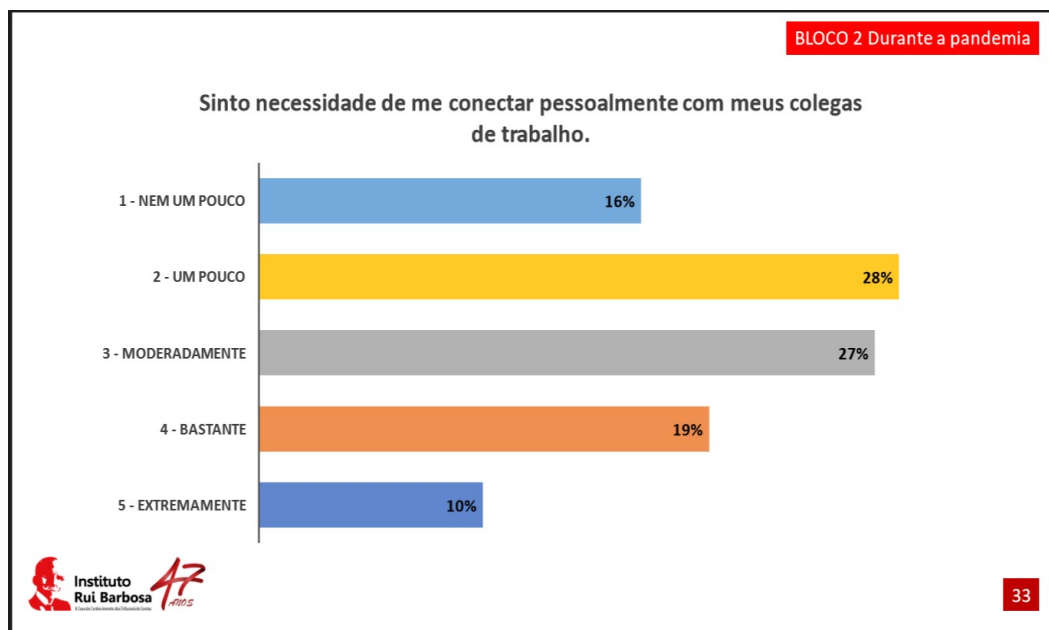
FIGURA 6 - Resposta à afirmação “A adaptação ao trabalho remoto ocorreu de forma tranquila”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

No que se refere à conexão com os colegas de trabalho na modalidade presencial (ver fig. 7), 44% dos entrevistados responderam que sentem nem um pouco, ou apenas um pouco, essa necessidade, enquanto 27% responderam que a sentem moderadamente. Assim, pode-se entender que para os servidores, o teletrabalho supre as necessidades de conexão e interação para o fim de realização das atividades que precisam ser feitas.

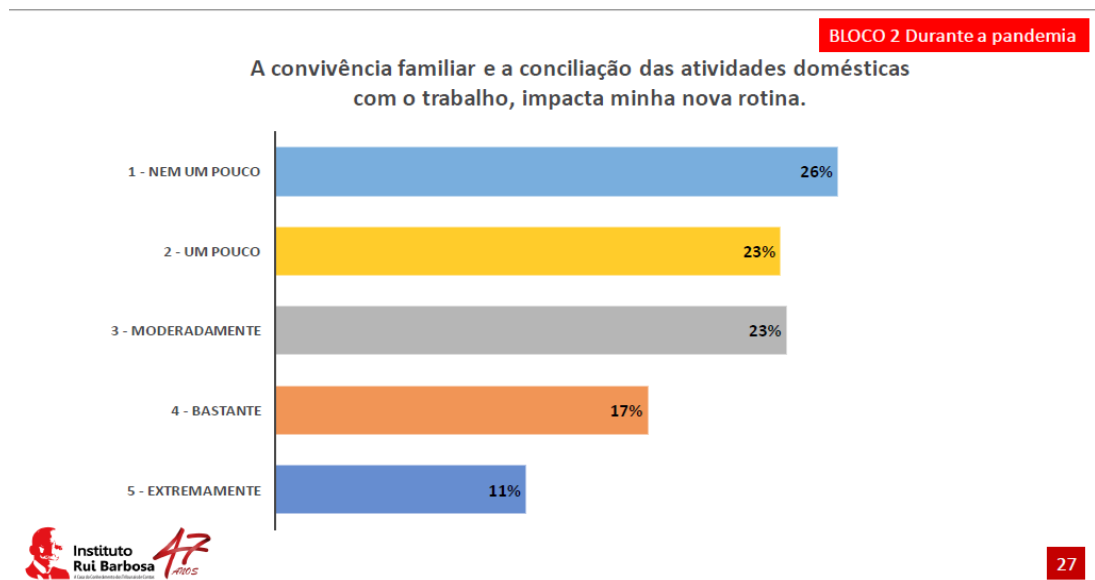
FIGURA 7 - Resposta à afirmação “Sinto necessidade de me conectar pessoalmente com meus colegas de trabalho”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

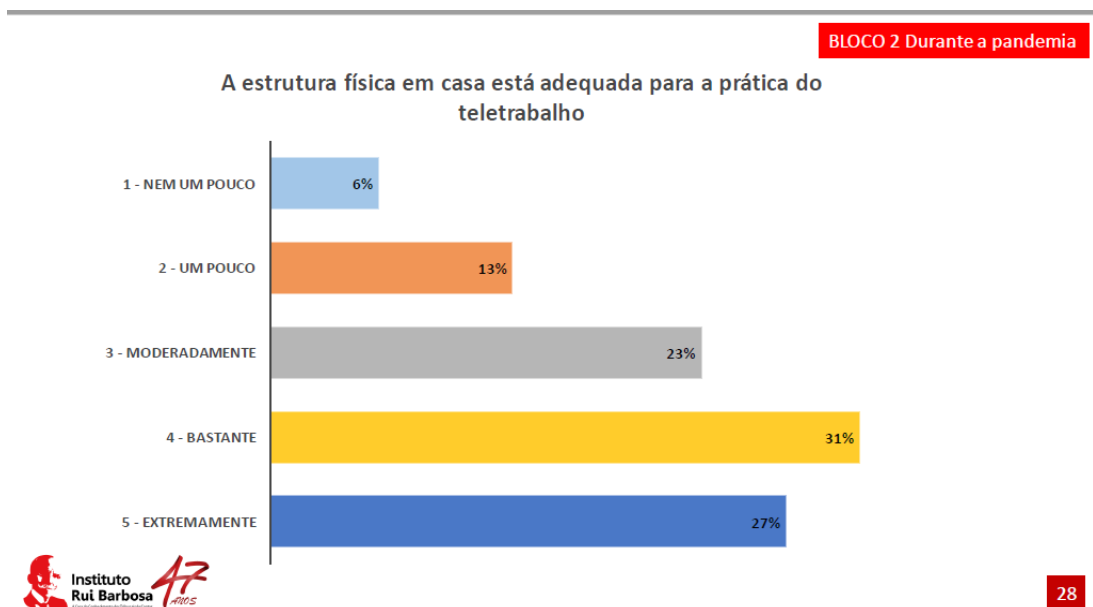
No que se refere a convivência familiar e a conciliação das atividades domésticas com o trabalho impactar a rotina do trabalho (ver fig. 8), 49% dos entrevistados responderam que sentem nem um pouco, ou apenas um pouco, essa necessidade, enquanto 23% responderam que a sentem moderadamente. Assim, pode-se entender que para os servidores, o teletrabalho não interferiu na convivência familiar e a conciliação das atividades domésticas com o trabalho, não teve impacto na sua rotina do trabalho.

FIGURA 8 - Resposta à afirmação “a convivência familiar e a conciliação das atividades domésticas com o trabalho impactar a rotina do trabalho”



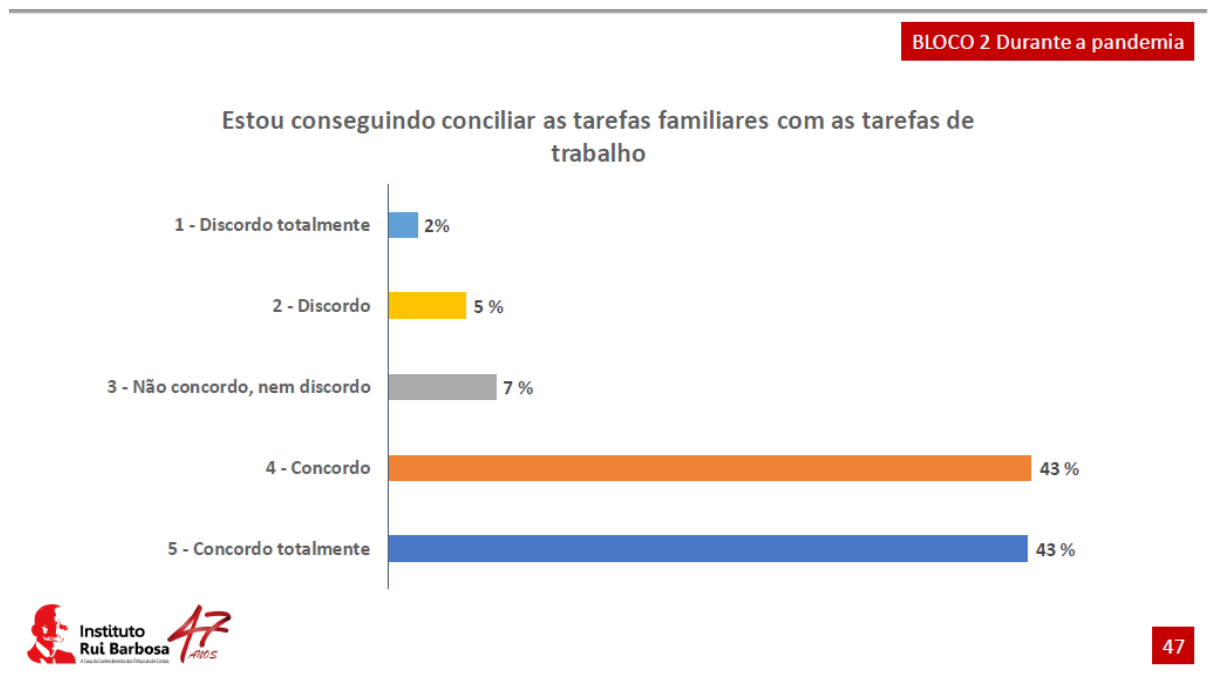
No que se refere a estrutura física em casa está adequada para a prática do teletrabalho (ver fig. 9), 58% dos entrevistados responderam que estrutura física em casa está adequada para a prática do teletrabalho estava extremamente, ou bastante adequada, enquanto 23% responderam que estava moderadamente adequada. Assim, pode-se entender que para os servidores, o teletrabalho não foi impactado por falta de estrutura física em casa está adequada para a prática do teletrabalho.

FIGURA 9 - Resposta à afirmação “a estrutura física em casa está adequada para a prática do teletrabalho”



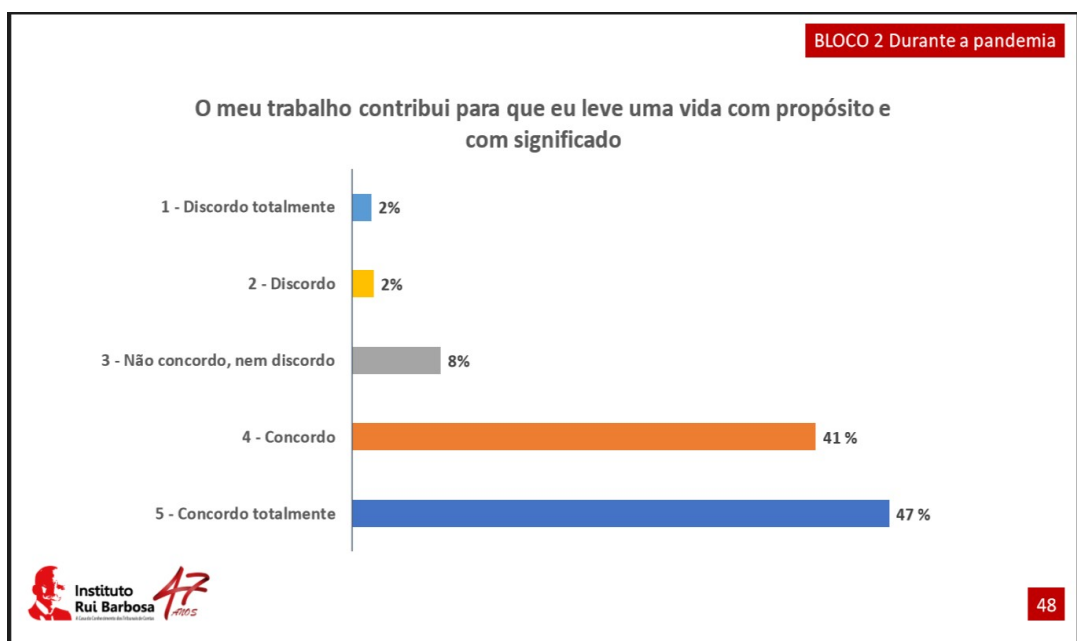
No que se refere a conseguir conciliar as tarefas familiares com as tarefas de trabalho (ver fig. 10), 86% dos entrevistados responderam que estão conseguindo conciliar as tarefas familiares com as tarefas de trabalho. Assim, pode-se entender que para os servidores, o teletrabalho não atrapalhou a conciliação das tarefas familiares com as tarefas de trabalho.

FIGURA 10 - Resposta à afirmação “estou conseguindo conciliar as tarefas familiares com as tarefas de trabalho”



Quando questionados sobre a relevância do trabalho em suas vidas no que se refere à contribuição do propósito e significado, 88% dos entrevistados afirmaram concordar totalmente ou parcialmente (ver figura 11). Assim, entende-se que o trabalho realizado é visto como um dos pontos de destaque em suas rotinas e em sua sensação de bem-estar.

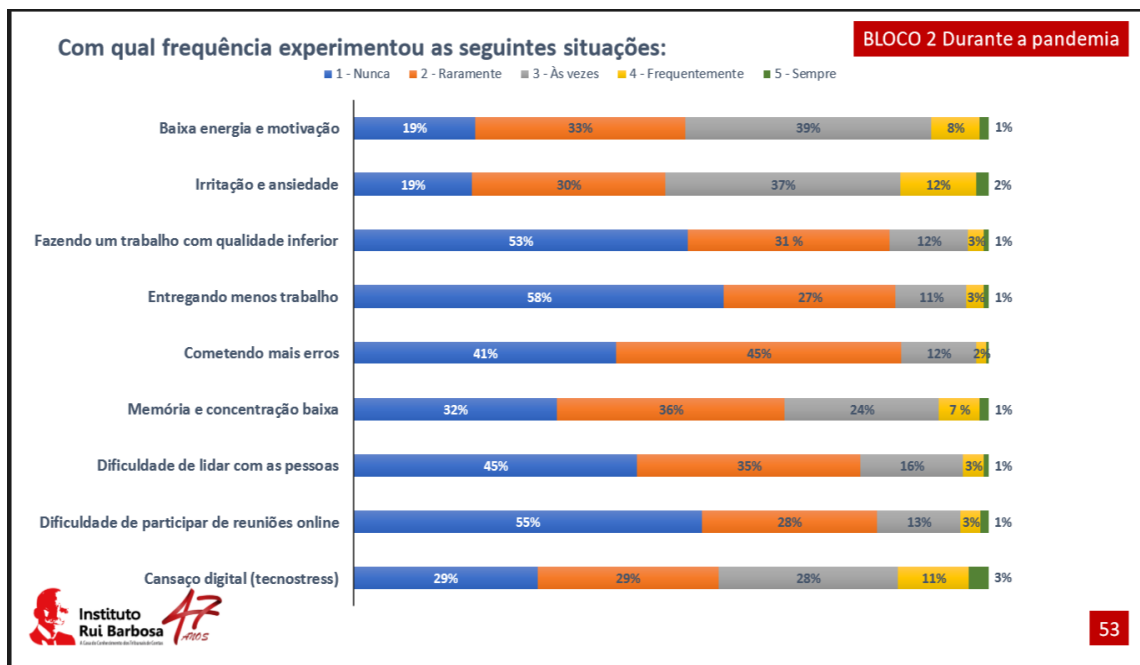
FIGURA 11 - Resposta à afirmação “O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado”



Fonte: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

A figura 12 mostra uma série de situações negativas que podem ocorrer durante o teletrabalho e questiona ao servidor entrevistado a frequência com qual as experimentou. Como pode ser percebido pelo sistema de cores (o azul, o laranja e o cinza remetem a servidores que consideram ter experimentado essas situações com pouca frequência), todas as situações foram pouco frequentes para os entrevistados, ganhando destaque as que se referem ao trabalho em si, a exemplo de: realizar o trabalho com qualidade inferior ou entregar menos trabalho.

FIGURA 12 - Resposta à pergunta “Com qual frequência experimentou as seguintes situações”

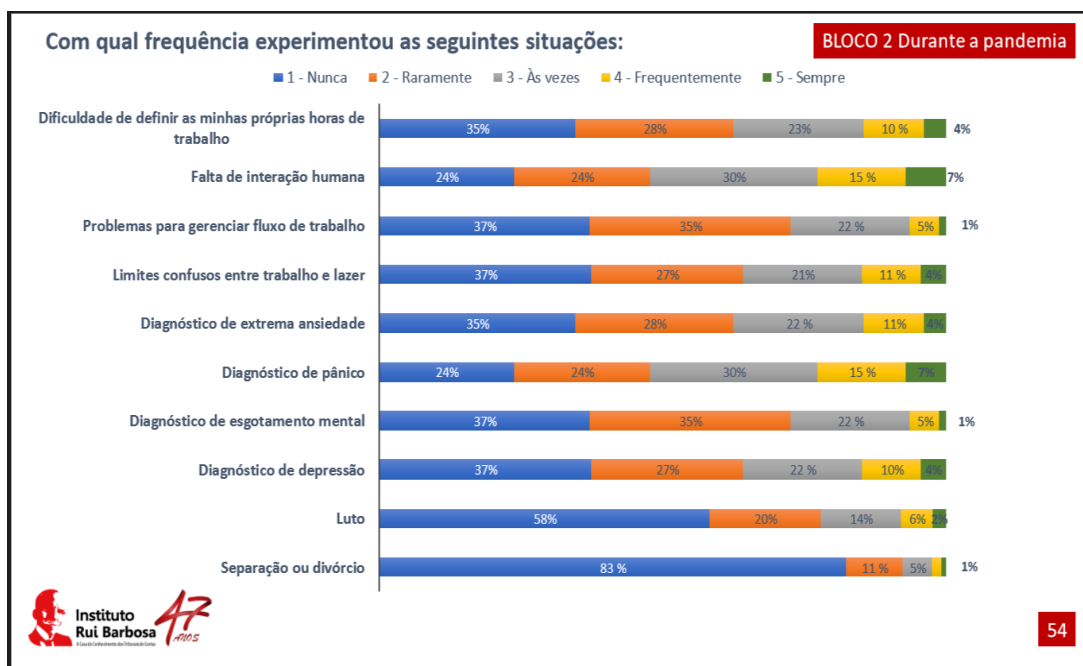


FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa



Já a figura 13 demonstra outras situações, muitas dessas relacionadas às questões emocionais. Ainda que a proporção de cores se mantenha pendendo mais para a pouca frequência, percebe-se que algumas das situações tiveram uma distribuição de porcentagem mais equilibrada, demonstrando que algumas situações preocupantes ocorreram com os servidores, a exemplo de Falta de interação humana, Diagnóstico de extrema ansiedade, Diagnóstico de pânico ou Diagnóstico de esgotamento mental. São situações que, ainda que não aconteçam com frequência, são danosas ao ser humano e podem gerar sequelas na sua saúde mental, bem como na sua produtividade de longo prazo.

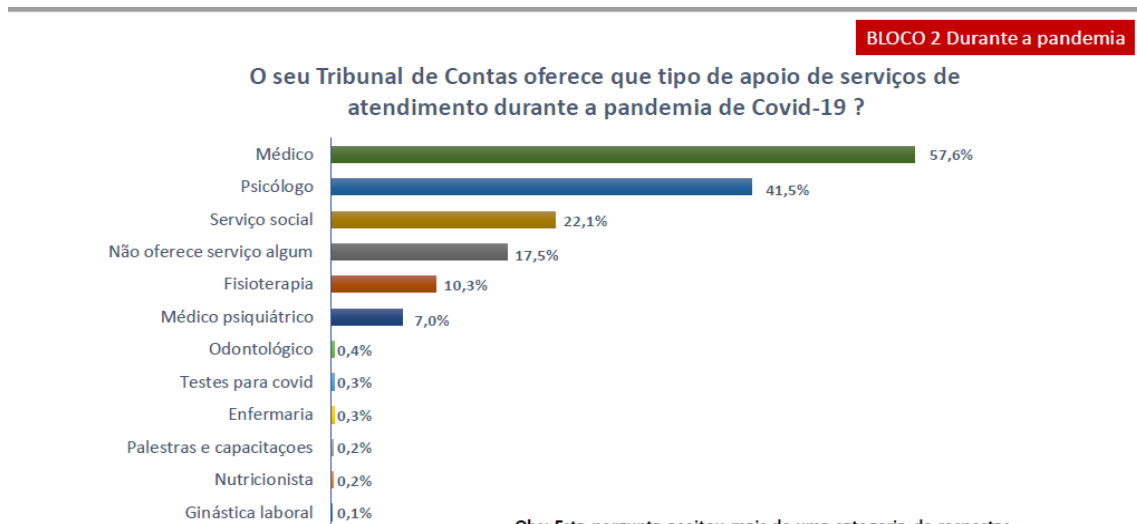
FIGURA 13 - Resposta à pergunta “Com qual frequência experimentou as seguintes situações”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

Quanto ao Tribunal de Contas que o servidor pertence oferece que tipo de apoio de serviços de atendimento durante a pandemia de Covid-19 (ver fig. 14) para lidar com a situação, 57,6% responderam que o seu Tribunal oferece Médico, 41,5% oferece psicólogo, 22,1% oferece Serviço Social e apenas 17,5% não oferece nenhum serviço de apoio. Portanto, os serviços ofertados pelos Tribunais de Contas auxiliam e muito em um momento de Pandemia o acesso a serviços que a população em geral teve muita dificuldade de receber em virtude das restrições causadas pelo isolamento social.

FIGURA 14 - Resposta à pergunta “ O seu Tribunal de Contas oferece que tipo de apoio de serviços de atendimento durante a pandemia de Covid-19 ?”



Assim, torna-se extremamente importante o desenvolvimento de recursos pessoais (ver fig. 15) para lidar com a situação, evitando o estresse e a fadiga mental. Na pesquisa em questão, tiveram destaque como métodos utilizados para lidar com o stress as atividades físicas, correspondendo a 69,4% dos entrevistados, filmes e documentários, correspondendo a (64,4%) e Hobbies, correspondendo a 49,4%.

FIGURA 15 - Resposta à pergunta “Quais são os recursos pessoais que você vem utilizando para lidar com o stress na situação de pandemia da Covid 19 e teletrabalho ?”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

### 3.3 Conclusão da Análise dos Resultados

As análises de resultado da pesquisa em questão mostram que a maioria dos servidores entrevistados consideram a experiência do teletrabalho de uma forma positiva, sendo uma representação de outros grupos que também realizam o trabalho imaterial.

A pesquisa ainda ponderou que, apesar de todas as vantagens e interesses apontados pelos respondentes sobre o teletrabalho, é necessário ter infraestrutura adequada, acesso a recursos tecnológicos, acompanhamento assíduo dos gestores e ampliação de oferta de capacitação na modalidade à distância. Esses são alguns indicativos apontados pelos servidores respondentes.

Como a Síndrome de burnout é caracterizada como um transtorno psíquico causado pelo estado de tensão emocional decorrente de condições de trabalho desgastantes, podemos deduzir que este Grupo de entrevistados não passou por condições de trabalho nem próxima de serem desgastantes, portanto acredita-se que esta doença não seja comum de surgir neste meio profissional.

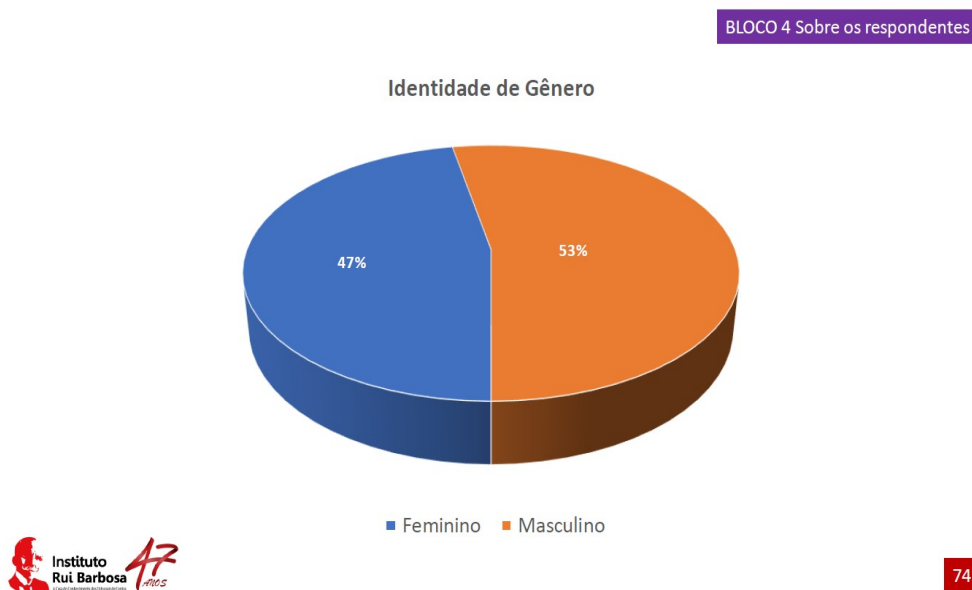
O Grupo de Auditores de Controle Externo além de fazerem parte de uma classe social mais beneficiada pelo poder aquisitivo, também não faz parte de outros grupos que são mais vulneráveis como profissões ligadas às áreas de saúde, educação, segurança pública e comunicação. Como destacado em Opovo(2022):

“Considerando que é uma doença decorrente de excesso de trabalho vinculado à pressão, profissões como as ligadas às áreas de saúde, educação, segurança pública e comunicação são os mais afetados, além daqueles que têm dupla ou tripla jornada, independentemente da área de atuação.”(OPOVO,2022).

O levantamento também contribuiu com dados sobre as competências técnicas e gerenciais que precisam ser desenvolvidas e sinaliza o comportamento emocional do grupo de respondentes durante a pandemia.

Nesse sentido, cabe um aprofundamento maior sobre o perfil desse grupo de respondentes e como isso se conecta aos estudos sobre classes mencionadas anteriormente. Como pode ser confirmado a partir do Bloco 4 (sob o título “Sobre os respondentes”) da pesquisa do Instituto Rui Barbosa que vem sendo utilizada como base para este trabalho, 53% dos respondentes da pesquisa são do sexo masculino (Ver fig. 16).

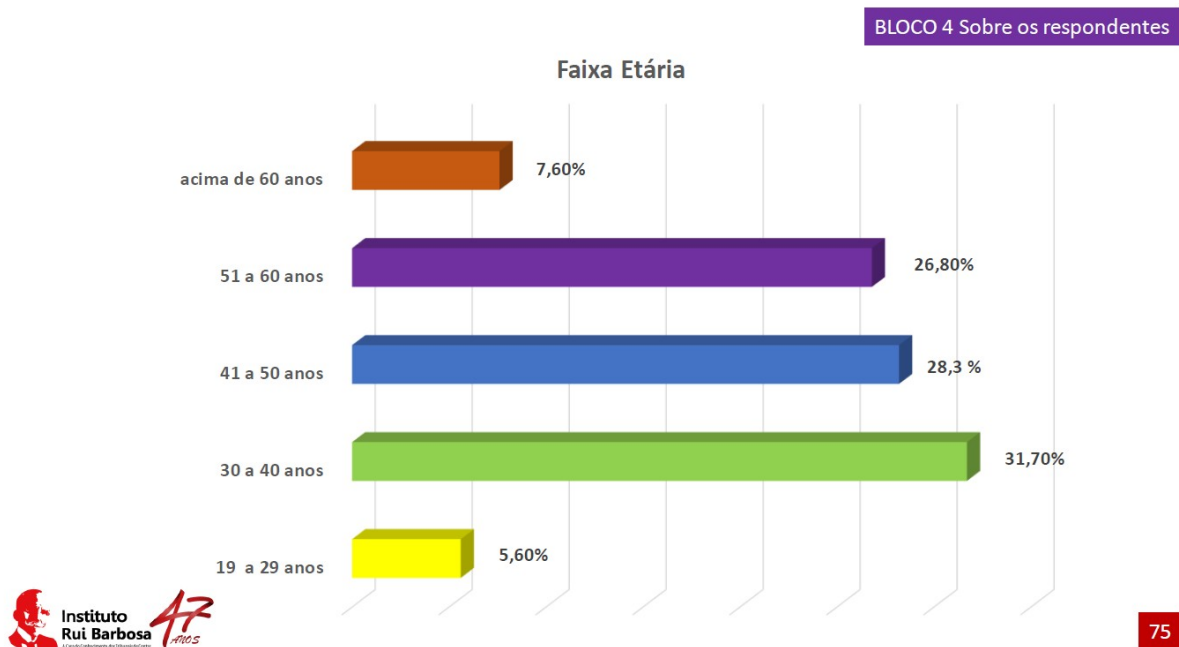
FIGURA 16 - Resposta à pergunta “Identidade de Gênero”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

Em relação à faixa etária, os respondentes têm em sua maioria entre 30 e 40 anos, totalizando 31,70%. Em segundo lugar tem-se 28,3% entre 41 e 50 anos. Vale destacar que apenas 7,60% possuem mais do que 60 anos. Dessa forma, a quantidade de idosos dentro do público-alvo da pesquisa é mínima, podendo-se inferir que em sua maior parte, os respondentes possuem uma boa capacidade de adaptação e energia para efetuar o trabalho ainda que no formato de teletrabalho (Ver Fig. 17).

FIGURA 17 - Resposta à pergunta “Faixa Etária”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

Sobre o estado civil, 59% são casados (ver Fig.18) e 68,50% têm filhos. Esses últimos dados influenciam diretamente nos impactos do teletrabalho na vida dessas pessoas, uma vez que, no âmbito familiar, a maioria convive com cônjuges e filhos a quem precisam dar atenção e resolver demandas da rotina que podem vir a aparecer. Uma vez que estão em casa, a separação da vida familiar e do trabalho se torna tênue, existindo uma tendência a interrupções para resolução das situações cotidianas. Nesse sentido, vale salientar que 52,3% dos respondentes possuem filhos menores de 18 anos, o que acarreta uma responsabilidade maior (ver Figs.19 e 20).

FIGURA 18 - Resposta à pergunta “ESTADO CIVIL”

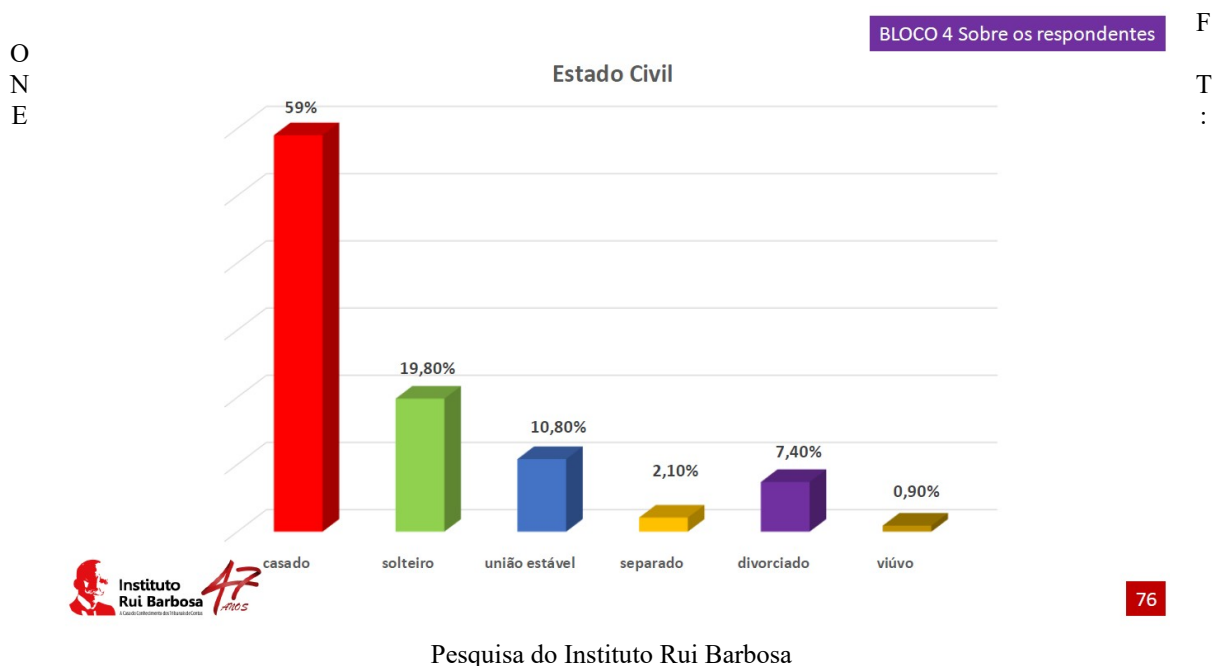


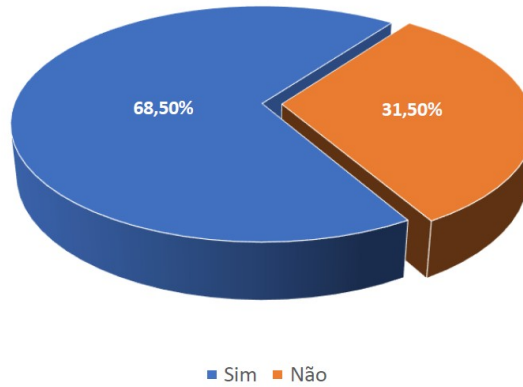
FIGURA 19 - Resposta à pergunta “Possui filhos e/ou enteados?”

NT

BLOCO 4 Sobre os respondentes

FO  
E:

Possui filhos e/ou enteados?



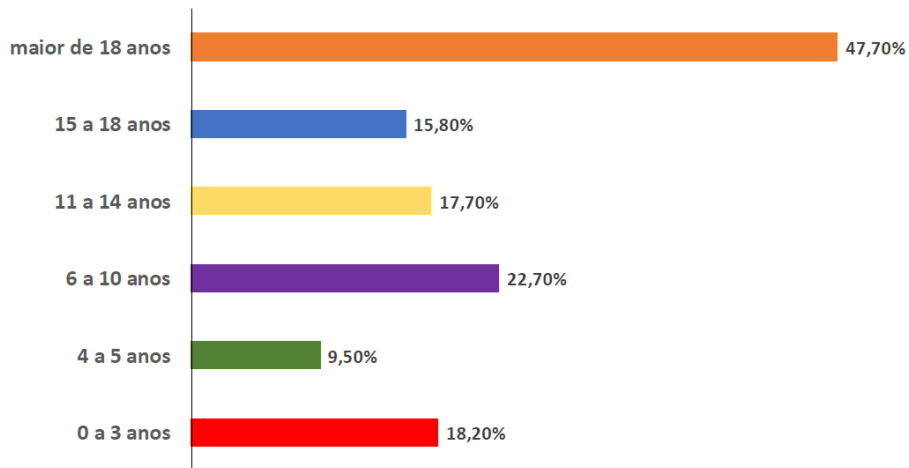
77

Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

FIGURA 20 - Resposta à pergunta “Qual a idade dos filhos/enteados?”

BLOCO 4 Sobre os respondentes

Qual a idade dos filhos/enteados ?



Obs: Esta pergunta aceitou mais de uma categoria de respostas.

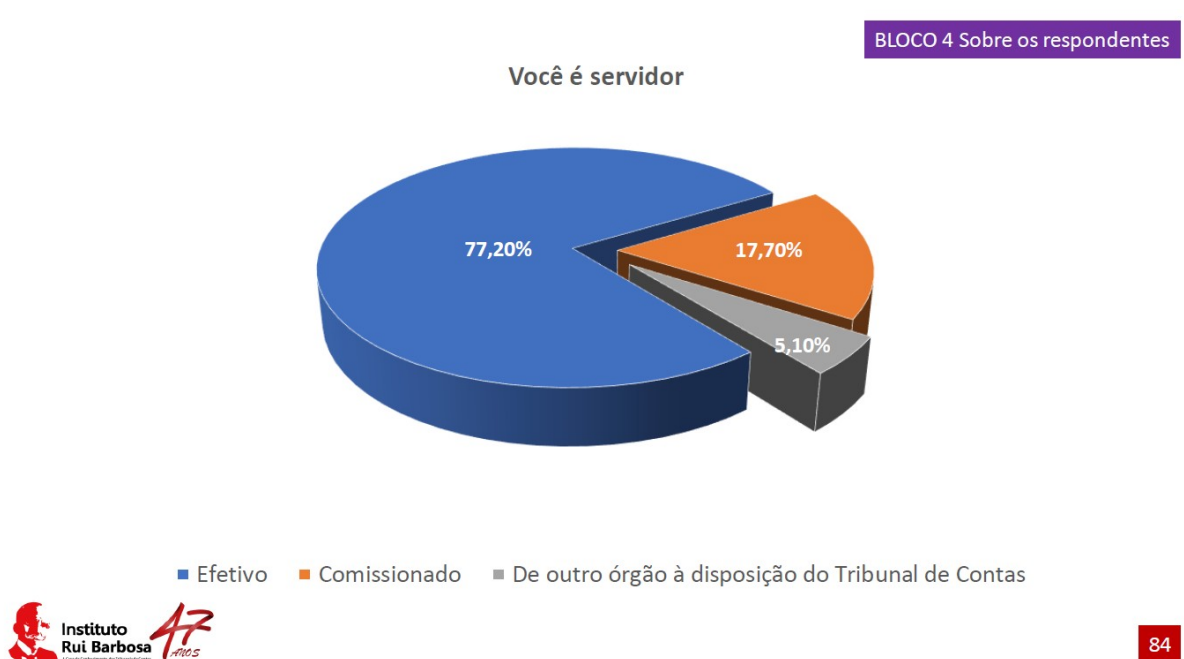
79

FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa



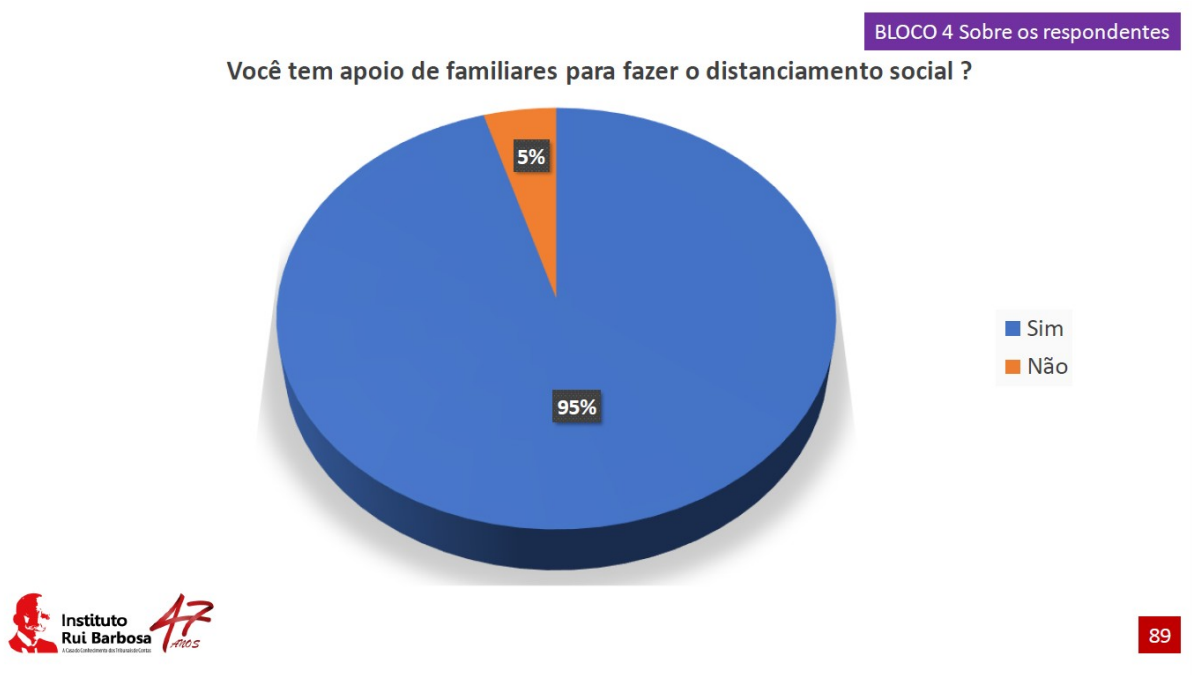
No que tange à categoria de trabalho dos respondentes, um dos dados apresentados é de que 77,20% são servidores efetivos (ver Fig. 21), um formato que oferece segurança e estabilidade, o que auxilia no controle emocional diante das incertezas que a pandemia traz. Vale destacar, também, que 95% dos respondentes afirmaram ter o apoio dos familiares para a realização do distanciamento social (ver Fig.22).

FIGURA 21 - Resposta à pergunta “Você é servidor”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

FIGURA 22 - Resposta à pergunta “Você tem apoio de familiares para fazer o distanciamento social?”



FONTE: Pesquisa do Instituto Rui Barbosa

Dessa maneira, entende-se que pela segurança e estabilidade do trabalho, a estrutura em casa e o apoio dos familiares, essa categoria de trabalhadores tem mais possibilidades de adaptação ao trabalho remoto, o que facilitou a transição durante o período da pandemia da Covid-19.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto pelo referencial teórico, entende-se que a necessidade de trabalhar no formato de teletrabalho no cenário da pandemia da Covid-19 pode gerar uma série de consequências negativas que vão do âmbito físico ao mental. Para alguns setores da sociedade, entretanto, em especial os trabalhadores do denominado “trabalho imaterial”, essa realidade chega de uma forma diferente. Como demonstrado na pesquisa analisada, que utiliza como amostragem os auditores de controle dos Tribunais de Contas a nível nacional, a transição para o trabalho na modalidade virtual se deu de maneira tranquila, seja por esses trabalhadores terem suporte dos órgãos públicos onde trabalham, seja pela estrutura que possuem em suas casas para realização do trabalho. Comprova-se o argumento sociológico de que as desigualdades sociais são impactantes na saúde do trabalhador.

Esta dupla condição que ocasionou uma transição de maneira mais tranquila para os auditores de controle dos Tribunais de Contas deveria ser mais pesquisada com o objetivo de servir como um modelo de requisitos necessários, para auxiliar os profissionais das demais áreas, que necessitem aderir ao teletrabalho, visto que segundo o exposto no referencial teórico, esta não é a realidade da maioria dos profissionais que tiveram que atuar em teletrabalho no Período da Pandemia do COVID 19.

Vale salientar que apesar de a pesquisa ter sido aplicada em março de 2021, período de recrudescimento da Pandemia, onde os casos de mortes apresentados foram superiores ao relativo ao primeiro momento da Pandemia, conforme apresentado na introdução deste trabalho, não provocou grandes abalos nos resultados.

Considerando também os dados relativos a gênero a maioria dos entrevistados (53%) são do sexo masculino, isto também é um fator que diminui um pouco o stress dos servidores, visto que fato de ser mulher já traz em si um risco maior para o adoecimento mental, por questões hormonais, falta de oportunidades iguais e triplas jornadas. A falta de apoio para o cuidado com as crianças e a casa, também contribuem para processos de exaustão e

dificuldades em se dedicar às entregas no trabalho, gerando maior ansiedade para o sexo feminino.

Além disso, formas de lidar com o estresse se mostram como fundamentais para manutenção do bem-estar e da saúde mental durante o período de trabalho remoto. É possível inferir que pelo fato do trabalho dos analistas ter um caráter mental, houve uma maior facilidade de adaptação às metodologias virtuais, bem como dos conhecimentos de gestão de tempos necessários para manter a produtividade desejada. Além disso, esse é um trabalho de profundo valor social, uma vez que realiza o controle dos gastos públicos, beneficiando ao cidadão, bem como ao próprio servidor, que enxerga propósito e valor no seu trabalho, o que auxilia na sensação de estima de si mesmo.

Outra questão importante é a rede de proteção que os Tribunais possuem e oferecem aos servidores, como serviço médico, psicólogo e Serviço Social que independem do SUS, que teve uma demanda excessiva visto que a maioria dos trabalhadores dependem deste para o seu atendimento.

Vale salientar que outras categorias profissionais são mais impactadas em sua saúde mental com o Teletrabalho na pandemia, como as ligadas às áreas de saúde, educação, segurança pública, comunicação, vendas e marketing que se configuraram como categoria com maior sofrimento psíquico diante da nova realidade.

A pesquisa em questão traz aprendizados que podem auxiliar na realização de uma política de boas práticas para o teletrabalho e seus resultados podem ser compreendidos, em vários aspectos, como relevantes para outros setores do trabalho imaterial, permitindo o entendimento do que deve ser feito para que a transição do presencial para o digital, bem como a implementação de uma política de longo prazo, aconteçam da forma mais otimizada.

Quanto às limitações desta pesquisa, deve-se destacar que, para fins de afirmação conclusiva sobre os impactos emocionais do teletrabalho em tempo de Pandemia da Covid 19, a pesquisa poderia ter sido mais explorada no que diz respeito a esta temática, traçando

um tipo ideal de profissional impactado emocionalmente, e em direcionar as perguntas com este foco. Destaca-se, a escassez de estudos voltados para o impacto emocional do teletrabalho na Administração Pública. Essas limitações se apresentam como sugestões para futuras pesquisas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Barbosa Queiroz de. Teletrabalho em instituições públicas: um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Ceará. 2018. 102 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2018.

AMORIM, Henrique. As teorias do trabalho imaterial: uma reflexão crítica a partir de marx. Caderno Crh, [S.L.], v. 27, n. 70, p. 31-45, abr. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792014000100003>.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. Economia & Gestão, v. 2, n. 4, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 21 jul. 2021.

BUGARIN, Bento José. Controle Externo no Brasil. Evolução, Características e Perspectivas. Revista TCU, Brasília, v. 31, n. 86, out/dez 2000.

CEARÁ. GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ. . Decretos do Governo do Ceará com ações contra o coronavírus. 2022. Disponível em: <https://www.ceara.gov.br/decretos-do-governo-do-ceara-com-aco-es-contra-o-coronavirus/>. Acesso em: 01 fev. 2022.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: EBAPE/FGV, 2004.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.

HERNANDEZ, Marcia. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTR. 2011.

HONORATO, Ludmila. Estresse no Home Office: 6 sinais de alerta para saúde mental na pandemia. 2021. Publicada no jornal online O Estado de S. Paulo. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,estresse-no-home-office-6-sinais-de-alerta-para-saude-mental-na-pandemia,70003671239>. Acesso em: 28 set. 2021.

INSTITUTO RUI BARBOSA – IRB. Site Institucional Instituto Rui Barbosa – IRB. 2022. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/sobre-o-irb/>. Acesso em: 27 jan. 2022.

IRB. Pesquisa Realizada Para Subsidiar a Elaboração de Propostas de Diretrizes Para a Modalidade Teletrabalho. 2021. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/biblioteca/relatorio-final-da-pesquisa-do-teletrabalho/>. Acesso em: 06 jul. 2021.

MACEDO, Renata Mourão. O debate sobre classes sociais na antropologia brasileira. 2020. Disponível em: [https://www.academia.edu/46867925/O\\_debate\\_sobre\\_classes\\_sociais\\_na\\_antropologia\\_brasileira\\_paper\\_ABA\\_](https://www.academia.edu/46867925/O_debate_sobre_classes_sociais_na_antropologia_brasileira_paper_ABA_). Acesso em: 27 jan. 2022.

MAIELLARO, Valéria Rufino. UM ESTUDO SOBRE O USO DO TELETRABALHO COMO FERRAMENTA DE REDUÇÃO DE CUSTOS E MELHORIA DA PRODUTIVIDADE. South American Development Society Journal, [S.l.], v. 2, n. 4, p. 69 - 77, mar. 2017. ISSN 2446-5763. Disponível em: <https://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/31>. Acesso em: 27 set. 2021.

MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MEROLA. Gloria. Os auditores de Controle Externo e o conflito de interesses. Instituto Rui Barbosa-IRB. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/artigo/os-auditores-de-controle-externo-e-o-conflito-de-interesses>. Acesso em: 16 set. 2021.

MORAES, Maria Regina Cariello. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online]. 2012, v. 37, n. 126 [Acessado 27 Janeiro 2022] , pp. 287-289. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200010>>. Epub 08 Jan 2013. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200010>.

O'DONNELL, Julia .“Caminhos de uma antropologia urbana”, *Anuário Antropológico* [Online], v.38 n.2 | 2013, Online since 01 February 2014, connection on 27 January 2022. URL: <http://journals.openedition.org/aa/502>; DOI: <https://doi.org/10.4000/aa.502>. [Acessado 27 Janeiro 2022]

O'DOUGHERTY, Maureen. Auto-Retratos da Classe Média: Hierarquias de "Cultura" e Consumo em São Paulo. *Dados* [online]. 1998, v. 41, n. 2 [Acessado 26 Janeiro 2022] , pp. 411-444. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0011-52581998000200005>>. Epub 27 Nov 1998. ISSN 1678-4588. <https://doi.org/10.1590/S0011-52581998000200005>.

OLIVEIRA, D. R., PIRES, A. S. P., MARTINS, A. C. Fronteiras indistintas: espaço e tempo no trabalho de tecnologia da informação (TI). *Revista de Ciências Sociais*, nº 46, Janeiro/Junho de 2017, p. 159-180.

OPOVO. Síndrome de burnout: quando o trabalho abala o nosso psiquismo. Disponível em: <https://mais.opovo.com.br/reportagens-especiais/2022/01/21/sindrome-de-burnout-quando-o-trabalho-abala-o-nosso-psiquismo.html>. Acesso em: 31 jan. 2022.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, 2004.

PEBMED. Síndrome de Burnout entra na lista de doenças da OMS. 2022. Disponível em: <https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/>. Acesso em: 31 jan. 2022.

Pimenta de Devotto, R., Oliveira, D. S de., Ziebell, M., Freitas, C.P.P., & Vazquez, A. C. S. (2020). *Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office*. Porto Alegre: PUCRS/Rio de Janeiro: PUC-Rio/Porto Alegre: UFCSPA. Trabalho gráfico: Paula Oviedo Ferreira. Disponível em: <https://www.pucrs.br/coronavirus->



provz/wp-content/uploads/sites/270/2020/06/2020\_06\_02-coronavirus-cartilhas-psicovida-bem-estar\_no\_trabalho\_em\_tempos\_de\_pandemia.pdf Acesso em: 18 jul. 2021.

RAMOS, Marco Aurélio. Virtualização do trabalho: um estudo de caso na administração pública federal. 2005. 162 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela de Alves. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Dados-Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, 2011.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). Cartilha de orientação para implantação do teletrabalho e home office. São Paulo, SP. 2017. Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2017/01/110117\\_AF\\_CARTILHA\\_T\\_ELETRABALHO\\_APOS\\_OLIMPIADA.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2017/01/110117_AF_CARTILHA_T_ELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA.pdf) Acesso em: 18 jan. 2021.

STEIL, Andrea Valéria, BARCIA, Ricardo Miranda. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. Revista de Administração, v. 36, n. 1, p. 74-84, jan/mar 2001.

TACHIZAWA, Takeshy; MELLO, Álvaro. Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira. Rio de Janeiro: Pontal, 2003.

TREMBLAY, D. Organização e Satisfação no Contexto do Teletrabalho. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 42, n. 3, jul-set, p.54-65, 2002.

TRIGO, T.R. et al. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos/ Rev. Psiq. Clín 34 (5); 223-233, 2007.

UNIVERSIDADE JOHNS HOPKINS. COVID-19 Dashboard. Disponível em: <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/dashboards/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>. Acesso em: 25 jan. 2022.

VARGAS MANSANO, Sonia Regina. Transformações da subjetividade no exercício do trabalho imaterial *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, vol. 9, núm. 2, mayo-agosto, 2009, pp. 512-524. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844629016>. Acesso em: 26 jan. 2022.

VIEIRA, Isabela. Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, 35 (122): 269-276, 2010.

**ANEXOS**

**ANEXO A – QUESTIONÁRIO: Pesquisa Realizada Para Subsidiar a Elaboração de  
Propostas de Diretrizes Para a Modalidade Teletrabalho**

**BLOCO 1 –SITUAÇÃO ANTES DA PANDEMIA**

- 1 – O TC que você trabalha possuía regulamentação específica para teletrabalho?
- 2 – Você estava em teletrabalho antes da pandemia?
- 3 – Você desejava/pensava na possibilidade de trabalhar remotamente?
- 4 – Qual era a frequência semanal de trabalho remoto que realizava antes da pandemia?
- 5 – Você executava suas atividades dentro do mesmo horário que seria o seu horário presencial?
- 6 – Você possuía alguma meta de produtividade específica por trabalhar remotamente?
- 7 – Quanto tempo você gastava no trajeto de casa ao trabalho (em cada trajeto de ida e volta)?
- 8 – Qual o principal tipo de transporte utilizado neste deslocamento?

**BLOCO 2 –SITUAÇÃO DURANTE A PANDEMIA**

- 9 – O TC que você trabalha, durante a pandemia, elaborou uma regulamentação específica ou ajustou o regulamento existente sobre o teletrabalho?
- 10 – Você passou a realizar as suas atividades de forma remota?
- 11 – Qual é a frequência de trabalho remoto que você tem realizado durante a pandemia (dias por semana)?

- 12 – Quanto à carga horária de trabalho necessária para o atendimento das demandas no atual contexto
- 13 – Considerando apenas a carga horária regular, como você avalia a sua produtividade atual, quando comparada com o momento anterior ao contexto de pandemia do coronavírus?
- 14 – Quantas horas diárias você permanece conectado com o trabalho (uso do computador, uso profissional de mensagens instantâneas, como whatsapp, teams, etc.)?
- 15 – Você tem sido demandado para trabalhos ou reuniões fora do seu horário de trabalho regular?
- 16 – Com qual frequência você se comunica com sua chefia?
- 17 – Com qual frequência você se comunica com os integrantes de sua equipe?
- 18 – Há alguma forma de acompanhamento das atividades/entregas?
- 19 – Qual o meio utilizado para esse acompanhamento?
- 20 – A adaptação ao teletrabalho ocorreu de forma tranquila.
- 21 – A convivência familiar e a conciliação das atividades domésticas com o trabalho, impacta minha nova rotina.
- 22 – A estrutura física em casa está adequada para a prática.
- 23 – As informações e orientações que recebo de meu gestor nesse período são claras e objetivas.
- 24 – A modalidade de trabalho remoto aumentou a minha produtividade.
- 25 – A modalidade de trabalho remoto aumentou a minha criatividade.
- 26 – O teletrabalho reduziu a realização de atividades conjuntas com outros colegas.
- 27 – Sinto necessidade de me conectar pessoalmente com meus colegas de trabalho.
- 28 – Tenho conseguido entregar as atividades que me são demandadas nos prazos pactuados.

29 – A comunicação por e-mail, whatsapp, zoom, teams, google ou outras ferramentas facilita o desenvolvimento das atividades com meus colegas e gestor.

30 – A execução de tarefas que dependem de outros tem sido mais morosas.

31 – Você teve necessidade de desenvolver novas competências técnicas ou comportamentais durante a pandemia da Covid-19?

32 – Competências desenvolvidas durante a pandemia

(Resiliência) (Liderança) (Administração do tempo)

33 – Você ocupa cargo de chefia ou coordena alguma unidade de trabalho?

34 – Visão dos Gestores: competências técnicas que precisa desenvolver (Instrução de processos) (Gestão da qualidade)

Obs: Esta pergunta aceita mais de uma categoria de respostas.

35 – Visão dos servidores: Competências comportamentais que o gestor precisa desenvolver.

(Técnicas de coaching) (Planejamento de atividades remotas) (Negociação) (Feedback)

(Estratégias de manutenção do engajamento) (Estratégias de comunicação com a equipe)

(Empatia)

Obs: Esta pergunta aceita mais de uma categoria de respostas.

36 – Visão do servidor: competências técnicas que o gestor precisa desenvolver.

(Plano de auditoria) (Instrução de processos) (Gestão de projetos) (Gestão de processos)

(Gestão da qualidade) (Análise e gestão de riscos) (Análise de cenários e tendências)

Obs: Esta pergunta aceita mais de uma categoria de respostas.

38 – A experiência de teletrabalho em situação de pandemia tem sido cansativa.

39 – Estou conseguindo conciliar as tarefas familiares com as tarefas de trabalho.

40 – O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.

- 41 – Sinto-me privilegiado por continuar trabalhando.
- 42 – Teletrabalho pode ser uma nova opção de trabalho para mim, após a pandemia da Covid-19.
- 43 – Eu apoio a revisão ou a implementação de regulamentação de uma política de teletrabalho no Tribunal de Contas.
- 44 – Meu gestor tem uma atitude positiva em relação ao teletrabalho.
- 45 – Frequência que experimentou “Baixa energia e motivação”.
- 46 – Frequência que experimentou “irritação e ansiedade”.
- 47 – Frequência que experimentou o sentimento de estar fazendo um trabalho com “qualidade inferior”.
- 48 – Frequência que experimentou estar “entregando menos trabalho”.
- 49 – Frequência que experimentou estar “cometendo mais erros”.
- 50 – Frequência que experimentou “memória e concentração baixas”
- 51 – Frequência que experimentou “dificuldade de lidar com as pessoas”.
- 52 – Frequência que experimentou “dificuldade de participar de reuniões online”
- 53 – Frequência que experimentou “cansaço digital (tecnostress)”.
- 54 – Frequência que experimentou “Dificuldade de definir as minhas próprias horas de trabalho”.
- 55 – Frequência que experimentou “falta de interação humana”
- 56 – Frequência que experimentou “problemas para gerenciar fluxo de trabalho”.
- 57 – Frequência que experimentou “limites confusos entre trabalho e lazer”.
- 58 – Frequência que experimentou diagnóstico de “extrema ansiedade”.
- 59 – Frequência que experimentou “diagnóstico de pânico”

60 – Frequência que experimentou diagnóstico de “esgotamento mental”.

61 – Frequência que experimentou “diagnóstico de depressão”.

62 – Frequência que experimentou “Luto”.

63 – Frequência que experimentou “separação ou divórcio”.

64 – Você se sentiu acolhido pelo seu Tribunal durante este período de teletrabalho? Sentiu que existia uma preocupação com o seu bem-estar por parte de seu Tribunal em relação a sua saúde?

65 – O seu Tribunal de Contas oferece que tipo de apoio de serviços de atendimento durante a pandemia de Covid-19?

(Serviço social) (Psicólogo) (Não oferece serviço algum) (Médico) (Fisioterapia)

Obs: Esta pergunta aceita mais de uma categoria de respostas.

66 – Quais são os recursos pessoais\* que você vem utilizando para lidar com o stress na situação de pandemia da Covid-19 e teletrabalho?

Obs: Esta pergunta aceita mais de uma categoria de respostas.

### BLOCO 3 –SITUAÇÃO PÓS PANDEMIA

67 – Gostaria de continuar em teletrabalho?

68 – Qual frequência que gostaria de trabalhar remotamente durante a semana ?

69 – Importância da estrutura física adequada

70 – Importância da disponibilidade de recursos tecnológicos adequados.

71 – Importância do estabelecimento de limites em relação ao tempo conectado com o trabalho



- 72 – Importância do acompanhamento contínuo das pessoas pela liderança, de maneira individualizada e coletiva.
- 73 – Importância da adoção do feedback sobre aspectos do desempenho no trabalho, entre líderes e servidores, como medida de apoio à manutenção e implementação do teletrabalho.
- 74 – Importância da ampliação da oferta de capacitação na modalidade à distância (treinamentos, cursos, palestras)
- 75 – Importância da definição clara de objetivos/entregas
- 76 – Importância do acompanhamento contínuo da produtividade
- 77 – Importância da revisão das competências técnicas e comportamentais
- 78 – Importância de ações de atenção e promoção da saúde física e mental.
- 79 – Importância de estimular vínculos, encontros, reuniões, de modo a preservar as relações de trabalho e de engajamento das pessoas com a organização.
- 80 – Quais são as vantagens do teletrabalho?
- Obs: Esta pergunta aceita mais de uma categoria de respostas.

#### BLOCO 4 – SOBRE OS RESPONDENTES

- 81 – Identidade de gênero
- 82 – Faixa etária
- 83 – Estado civil
- 84 – Possui filhos e/ou enteados?
- 85 – Quantos filhos / enteados?
- 86 – Qual a idade dos filhos/enteados?

- 87 – Você coabita ou cuida de algum idoso?
- 88 – Período de tempo de trabalho no Tribunal de Contas
- 89 – Você já possui todos os requisitos legais para se aposentar?
- 90 – Você já possui todos os requisitos legais para se aposentar?
- 91 – Pretende se aposentar em 2021?
- 92 – Você é servidor
- 93 – Trabalha em qual atividade?
- 94 – Você teve que conviver com problema de desemprego em sua família ou familiar próximo?
- 95 – Você teve que conviver com problema de desemprego em sua família ou familiar próximo?
- 96 – Você ou algum familiar próximo teve Covid-19?
- 97 – Você tem apoio de familiares para fazer o distanciamento social?
- 98 – Você tem algum tipo de problema de saúde?
- 99 – Se “sim”, está controlando nesse período indo ao médico, fazendo exames e tomando medicação?