

FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A – FUCAPE MA

ARTHUR DOMINGOS LEITE JÚNIOR

**PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES DA POLÍCIA FEDERAL
BRASILEIRA QUANTO AO IMPACTO DA DISPONIBILIDADE
ESTENDIDA NO TRABALHO A PARTIR DAS NOVAS TECNOLOGIAS
DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

**SÃO LUÍS
2022**

ARTHUR DOMINGOS LEITE JÚNIOR

**PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES DA POLÍCIA FEDERAL
BRASILEIRA QUANTO AO IMPACTO DA DISPONIBILIDADE
ESTENDIDA NO TRABALHO A PARTIR DAS NOVAS TECNOLOGIAS
DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração, da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino S/A – FUCAPE/MA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Contabilidade e Administração – Nível Acadêmico.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Augusto Pereira Bastos.

**SÃO LUÍS
2022**

ARTHUR DOMINGOS LEITE JÚNIOR

**PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES DA POLÍCIA FEDERAL
BRASILEIRA QUANTO AO IMPACTO DA DISPONIBILIDADE
ESTENDIDA NO TRABALHO A PARTIR DAS NOVAS TECNOLOGIAS
DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino S/A - FUCAPE MA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Contabilidade e Administração.

Aprovada em 02 de maio de 2022.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. SÉRGIO AUGUSTO PEREIRA BASTOS
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino S/A

Profa. Dra. ARILDA MAGNA CAMPAGNARO TEIXEIRA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino S/A

Profa Dra. SILVANIA NERES NOSSA
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino S/A

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida, e por ter me dado saúde e força para superar as adversidades, a minha mãe, Antônia, meu pai Arthur (in memorian), minha esposa, Lorena, minha filha Maria Clara, minhas irmãs Aryela e Irla e meu tio Raimundo Nonato (in memorian), que sempre compreenderam as minhas ausências e não mediram esforços para a realização desse sonho.

A meu orientador, Professor Doutor Sérgio Augusto Pereira Bastos, pela sua disponibilidade e assiduidade durante as orientações, bem como, pela percepção, clareza e conhecimento sobre o assunto transmitido no decorrer desta pesquisa. Agradeço, ainda, a todos os professores e funcionários da FUCAPE, em especial, Gabriela Pessoa, pela afabilidade e presteza no atendimento.

Aos amigos e colegas do Mestrado, podendo citar Alzemar José, Ana Lígia, Antônio Neto, Caio Hostílio, Edécio Júnior, Leila Melo, Marcos Alexandre, Priscila Telles, Silvestre Júnior, Wesley Moura entre outros pela colaboração, generosidade e parceria em todos os momentos.

Agradeço a todos os servidores da Polícia Federal que responderam ao longo questionário encaminhado por e-mail, assim como à Polícia Federal, aos chefes e amigos a quem tive a felicidade de maturar a ideia (Dr. Ronaldo Marcelo Prado de Oliveira, Dr. Allan Reis de Almeida, Emerson Leonardo Fonseca da Silva, Rafael Moraes de Menezes Magalhães Santos, Ivan Silva Viana e muitos outros)

E por fim, não poderia deixar de agradecer à Direção da Polícia Federal e à Academia Nacional de Polícia, pela viabilidade da pesquisa, ao Dr. Rodrigo de Souza Carvalho pela presteza e orientações e ao Dr. Stênio Santos Sousa pela contribuição e sugestão.

“Algumas pessoas acham que foco significa dizer sim para a coisa em que você vai se focar. Mas não é nada disso. Significa dizer não às centenas de outras boas ideias que existem. Você precisa selecionar cuidadosamente”.

(Steve Jobs)

RESUMO

O objetivo deste estudo foi identificar os efeitos da disponibilidade estendida no trabalho sobre a exaustão emocional, o distanciamento psicológico e o conflito trabalho-família, a partir das tecnologias de informação e comunicação (TIC). Para cumprir esse objetivo, foram utilizadas as percepções dos servidores da Polícia Federal Brasileira (PF), no contexto da pandemia da Covid-19. Os dados foram coletados por meio de questionário eletrônico estruturado distribuído por meio de e-mails institucionais, totalizando 353 respostas de servidores da PF que utilizam as TIC para trabalhar. Para a análise dos dados utilizou-se a modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais. Os resultados indicaram que o uso das TIC após o expediente impacta a disponibilidade estendida, e esta leva à redução do requerido distanciamento psicológico, bem como potencializa conflitos na relação trabalho-família. Não foi confirmada a relação esperada entre disponibilidade estendida e exaustão emocional. O estudo contribui para a literatura de relações de trabalho e impactos da disponibilidade estendida na dimensão pessoal.

Palavras-chave: Servidores da Polícia Federal Brasileira; Tecnologia de Informação e Comunicação; Disponibilidade Estendida no Trabalho; Impactos pessoais.

ABSTRACT

The objective of this study was to identify the effects of extended availability at work on emotional exhaustion, psychological detachment, and work-family conflict, based on information and communication technologies (ICT). To fulfill this objective, the perceptions of the Brazilian Federal Police (PF) workers were used, in the context of the Covid-19 pandemic. Data were collected through a structured electronic questionnaire distributed through institutional emails, totaling 353 responses from PF servers who use ICT to work. For data analysis, structural equation modeling with partial least squares estimation was used. The results indicated that the use of ICT after working hours impacts extended availability, and this leads to a reduction in the required psychological distance, as well as potentiating conflicts in the work-family relationship. The expected relationship between extended availability and emotional exhaustion was not confirmed. The study contributes to the literature on labor relations and the impacts of extended work availability in the personal dimension.

Keywords: Brazilian Federal Police Workers; Information and Communication Technology; Extended Work Availability; Personal impacts.

SUMÁRIO

Capítulo 1.....	8
1 INTRODUÇÃO.....	8
Capítulo 2.....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 DISPONIBILIDADE ESTENDIDA NO TRABALHO.....	12
2.2 EXAUSTÃO EMOCIONAL.....	13
2.3 DISTANCIAMENTO PSICOLÓGICO.....	14
2.4 CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA	15
2.5 MODELO PROPOSTO.....	16
Capítulo 3.....	17
METODOLOGIA DE PESQUISA.....	17
Capítulo 4.....	22
4. ANÁLISE DE DADOS.....	22
4.1 AVALIAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO	22
4.2 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	27
Capítulo 5.....	31
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	31
Capítulo 6.....	36
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	40
APÊNDICE A - QUADRO DE CONSTRUCTOS.....	45
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	47

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

A crescente utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), principalmente, após o expediente, tornou os funcionários mais acessíveis às demandas de trabalho (Xie, Ma, Zhou, & Tang, 2018). A definição de TIC foi formulada por Wall (2017) como um conjunto de recursos integrados entre si que possibilitam a troca de mensagens e informações através de, *smartphones*, *tablets*, internet, intranet, software de aplicativos, *message boards*, e-mails institucionais e tecnologias de acesso remoto. Essa flexibilização de acordo com Cooper e Lu (2019) acarreta disponibilidade estendida para o trabalho, definida como uma acessibilidade e capacidade de respostas rápidas às solicitações das organizações fora do horário de trabalho.

Um dos propósitos mais vantajosos na utilização das TIC é facilitar a vida das pessoas, proporcionando comunicações mais rápidas, tanto no ambiente de trabalho, quanto na vida pessoal (Salanova, Llorens, & Cifre, 2013). Entretanto, o uso das TIC produz efeitos não somente positivos, mas também negativos, ao desencadear limitações físicas, psicológicas e mentais nos funcionários (Dettmers, 2017). Por isso, alguns servidores muitas vezes se encontram em estado de inflexibilidade psicológica diante de uma infinidade de demandas de trabalho difíceis e desafiadoras (Violanti, Mnatsakanova, Andrew, Allison, Gu, & Fekedulegn, 2018).

Xie et al. (2018) mencionam que o uso demasiado das TIC flexibiliza a maneira de se trabalhar, tornando os funcionários mais disponíveis às demandas do trabalho, entretanto essa elasticidade causa exaustão emocional, bem como afeta a saúde

física e mental dos funcionários. Westwood, Morrison, Allt e Holmes (2017) advertem que fatores como a carga excessiva de trabalho, a pressão por cumprimento de metas e a falta de apoio dos colegas, quando associados ao *burnout*, tendem a impactar os funcionários, causando um sentimento de desencorajamento no ambiente de trabalho. Dessa forma, Vella e McIver (2019) atentam para a necessidade da implementação de estruturas de saúde e bem-estar nas organizações a fim de desonerar o elevado custo psicológico, físico, emocional e financeiro no local de trabalho.

Outro aspecto relacionado à disponibilidade estendida no trabalho pelo uso das TIC é o distanciamento psicológico Dettmers (2017). Já que, o uso das TIC durante o período destinado ao lazer e a recuperação física e mental pode gerar um conflito trabalho-lar, à medida em que as demandas do trabalho acabam interferindo na capacidade da pessoa atender às demandas da sua família (Eichberger, Derks, & Zacher, 2021). Portanto, o envolvimento no trabalho como forma de dedicar parte do seu tempo, mesmo estando em casa e fora do horário de trabalho, pode dificultar o desligamento do trabalho (Van Laethem, Van Vianen, & Derks, 2018).

Desde o início do século XXI, observou-se um aumento no número de estudos relacionados ao conflito familiar, principalmente no que diz respeito às interferências de atividades profissionais em assuntos familiares (Frye & Breugh, 2004). A Teoria da Fronteira Trabalho-Família ressalta a necessidade de se conhecer como a disponibilidade estendida afeta os funcionários no ambiente doméstico (Cooper & Lu, 2019). O conflito trabalho-família pode desencadear impactos negativos na saúde emocional, no bem-estar e na satisfação pessoal, além de prejudicar o desempenho profissional (Schieman, McBrier, & Van Gundy, 2003).

Os efeitos provocados pelo uso das TIC na disponibilidade estendida foram cobertos de forma qualitativa por Dettmers (2017). No entanto, embora existam

estudos sobre o uso das TIC e os impactos no bem-estar dos funcionários, pouco se sabe sobre as situações específicas e suas consequências prejudiciais no ambiente familiar (Braukmann, Schmitt, Ďuranová, & Ohly, 2018). Ademais, os estudos não focaram nos funcionários, mas apenas nas TIC, já que raramente as atitudes dos funcionários são levadas em consideração (Martin, 2017).

Diante do exposto, este estudo pretende responder à seguinte questão problema: quais as implicações da disponibilidade estendida no trabalho, considerando o crescente uso das tecnologias de informação e comunicação nas rotinas de trabalho? Assim, o objetivo foi identificar os efeitos da disponibilidade estendida no trabalho sobre a exaustão emocional, o distanciamento psicológico e o conflito trabalho-família, a partir das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC). Para cumprir esse objetivo, foram utilizadas as percepções dos servidores da Polícia Federal Brasileira, no contexto da pandemia da Covid-19.

O estudo, quantitativo, se justifica dado que pesquisas anteriores sobre o uso das TIC e disponibilidade estendida no trabalho focaram apenas em percepções relacionadas às características dos empregos (Shi, Zhang, Xie, & Ma, 2021), no uso das tecnologias por seus consumidores e na análise de barreiras para alcançar, adequadamente, a governança eletrônica (Jennings, Arlikatti, Andrew, & Kim, 2017). Além disso, um estudo qualitativo para mensurar os efeitos da disponibilidade estendida, pode enviar respostas (Dettmers et al., 2016).

Como justificativa prática, esta pesquisa pode contribuir para que Polícia Federal Brasileira possa traçar um diagnóstico sobre a percepção de seus servidores sobre a influência que o uso das TIC exerce em suas jornadas de trabalho dentro das organizações e no trabalho em casa. Com isso, pode permitir que a instituição motive seus servidores por meios de programas e ações de trabalho, já que, segundo

Elnaghi, Alshawi, Kamal, Weerakkody e Irani (2019), a implantação de um governo eletrônico totalmente integrado de serviços requer uma liderança política visionária, porque os aspectos políticos e organizacionais são mais desafiadores do que a tecnologia.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DISPONIBILIDADE ESTENDIDA NO TRABALHO

Com o nascimento das bibliotecas digitais, os bibliotecários foram os primeiros trabalhadores a reagirem à introdução das TIC, apresentando comportamentos de resistência ou desinteresse no aprendizado (La Torre, Esposito, Sciarra, & Chiappetta, 2019). A partir daí o desenvolvimento das TIC no ambiente de trabalho proporcionou uma nova forma de se trabalhar, ou seja, em qualquer lugar e a qualquer hora (Xie et al., 2018). Contudo, esse novo jeito de trabalhar é desafiador, já que o desconhecimento de novos sistemas de informática aliado à acessibilidade funcional torna a tarefa árdua (Wu, Wang, Mei, & Liu, 2020).

Assim, traçar uma linha de definição entre aquilo que é trabalho e não trabalho, quando se está fora do ambiente e horário de serviço, às vezes é difícil, já que muitas instruções e solicitações são enviadas por meio das TIC fora do horário oficial de trabalho (Thörel et al., 2021). Isso reflete um cenário de incertezas que acabam por levar os funcionários a trabalharem mais do que o horário de expediente, principalmente porque há exigência do cumprimento de metas e o receio em perder o emprego (Cooper & Lu, 2019). Diferentemente, as idiossincrasias na cultura chinesa revelam uma ética do trabalho baseada na família e o trabalho após o expediente é visto como forma de trazer benefícios e prosperidade para a família (Xie et al., 2018).

Thörel et al. (2020) afirmam que na literatura não existe uma teoria específica que indique o motivo pelo qual os funcionários se dispõem ao trabalho estendido; porém existem estudos empíricos sugerindo as razões para que essa disponibilidade ocorra como, em situações de sobreaviso e sobrecarga de trabalho. Cho, Kim, Chin e

Ahmad (2020) vão além ao afirmar que, mesmo que os funcionários não estejam trabalhando fora do horário de trabalho ou recebendo telefonemas ou e-mails relacionados ao trabalho, o fato de terem a mera expectativa de acessibilidade dificulta o desligamento do trabalho. Por esse motivo, Nöhammer e Stichlberger (2019) relatam que, em organizações especializadas, o processo de digitalização juntamente com o uso das TIC são causas prevalentes para uma alta disponibilidade estendida dos funcionários. Com isso, propõe-se a Primeira Hipótese:

H₁: O uso das TIC após o expediente tem relação positiva com a disponibilidade estendida.

2.2 EXAUSTÃO EMOCIONAL

Para Kim (2018), as atuais mudanças vivenciadas na administração pública, principalmente no que diz respeito à cultura da estabilidade, tendem a deixar os funcionários públicos emocionalmente frustrados, o que pode causar *burnout*. Santa Maria et al. (2018) apontam que a relação entre as demandas de trabalho e os comportamentos prejudiciais são mediadas por *burnout* e, geralmente, estão associados a altos níveis de insatisfação com o trabalho e um forte desejo de abandono. Por isso, a presença de exaustão emocional no setor público traz efeitos não só negativos para os funcionários, mas também para a sociedade, já que funcionários esgotados emocionalmente tendem a serem menos inovadores (López-Cabarcos, López-Carballera, & Ferro-Soto, 2019).

A exaustão emocional no ambiente de trabalho, na maioria das vezes, está associada a problemas de saúde, perda da qualidade de vida e redução no desempenho profissional (Lacerda, Little, & Kozasa, 2018). A literatura sustenta que a exaustão emocional é um dos aspectos de *burnout* mais relatados, significando um

cansaço excessivo e uma falta de energia capazes de esgotar emocionalmente os funcionários ao ponto de não quererem mais voltar ao trabalho (Sarisik, Bogan, Zengin, & Dedeoglu, 2019). Ausências no trabalho por doenças, depressão, ansiedade, inquietação, falta de sono e baixa qualidade de vida são algumas das sequelas relatadas pelos funcionários (Vammen et al., 2019). Com isso propõe-se a segunda hipótese:

H₂: A disponibilidade estendida no trabalho tem relação positiva com a exaustão emocional.

2.3 DISTANCIAMENTO PSICOLÓGICO

O distanciamento psicológico do trabalho é o meio para que os funcionários reponham suas energias dispensadas durante a jornada de trabalho (Hamilton Skurak, Malinen, Näswall, & Kuntz, 2021). Segundo Zhou, Eatough e Che (2020) ele pode ser conceituado como uma situação em que os funcionários mantêm um afastamento mental do trabalho e não pensam em atividades laborais após o horário de trabalho. Diante disso, Haun, Nübold e Bauer (2018) sugerem um modelo de distanciamento de estresse, baseado no afastamento de atividades relacionadas ao trabalho contemplando, por exemplo, verificar e-mails de trabalho, se desligar mentalmente do trabalho quando estiver de folga e esquecer um conflito de trabalho.

O estudo de Hamilton Skurak et al. (2021) evidenciou esse modelo de distanciamento, indicando a necessidade de se proporcionar um equilíbrio entre o trabalho e a vida particular, permitindo uma reposição de energias. De forma complementar, Sonnentag e Schiffner (2019) chamam a atenção para a necessidade do balanceamento não só dos subordinados, mas também dos líderes, já que a maneira como eles aproveitam seu tempo livre podem impactar na dificuldade de sua

recuperação emocional e física. Nesse sentido, a Teoria da Carga Alostática preceitua que a recuperação fora do expediente de trabalho é indispensável para permitir que as reações psicofisiológicas relacionadas às demandas de estresse no trabalho voltem aos níveis de normalidade (Van Laethem et al., 2018). Com isso propõe-se a terceira hipótese:

H₃: A disponibilidade estendida no trabalho tem relação negativa com o distanciamento psicológico.

2.4 CONFLITO TRABALHO FAMÍLIA

Detmmers (2017) aponta que a disponibilidade estendida no trabalho produz um impacto positivo no conflito trabalho-família, já que há um deslocamento dos recursos mentais de casa para a esfera do trabalho, diminuindo a atenção e a responsabilidade no ambiente doméstico. Wu, Wang, Mei e Liu (2020) ressaltam que não tem sido dado o devido valor ao lado obscuro do uso das TIC após o expediente de trabalho, pois nas organizações não há um sistema de informação capaz de acompanhar os efeitos negativos no conflito trabalho-família. Além disso, o *tecnoestresse*, uma espécie de estresse relacionado ao uso das TCI, vem ocasionando um maior conflito trabalho-família e maior esgotamento familiar (Harris, Valle, Carlson, Zivnuska, & Wiley, 2021).

A Teoria do Conflito enfatiza a existência de um mecanismo que relaciona os diferentes domínios da vida entre si, denominando de transbordamento negativo aquele referente à extensão em que a participação em um domínio impacta negativamente a participação em outro, ou seja, quando a vida profissional começa a afetar negativamente a vida pessoal (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). De acordo com Schieman, McBrier e Van Gundy (2003), o conflito trabalho- família tem

impactos negativos na saúde emocional, no bem-estar ou satisfação pessoal e esse fluxo de ingerências acaba também por prejudicar tanto o desempenho no trabalho quanto em casa. Por isso, Grzywacz e Marks (2000) destacam que o transbordamento trabalho-família parece ser, no mínimo, bidimensional, refletindo consequências negativas no local de trabalho e na família. Com isso propõe-se a quarta hipótese:

H₄: A disponibilidade estendida no trabalho impacta positivamente o conflito trabalho-família.

2.5 MODELO PROPOSTO

Objetivando atingir os fins da pesquisa utilizou-se os constructos de tecnologias de informação e comunicação de Ma et al. (2016), disponibilidade estendida no trabalho de Fenner e Renn (2010), exaustão emocional de Maslach e Jackson (1981), distanciamento psicológico de Sonnentag e Fritz (2007) e conflito trabalho-família de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996). As relações propostas a partir da literatura, cujas hipóteses foram apresentadas, estão consolidadas na Figura 1.

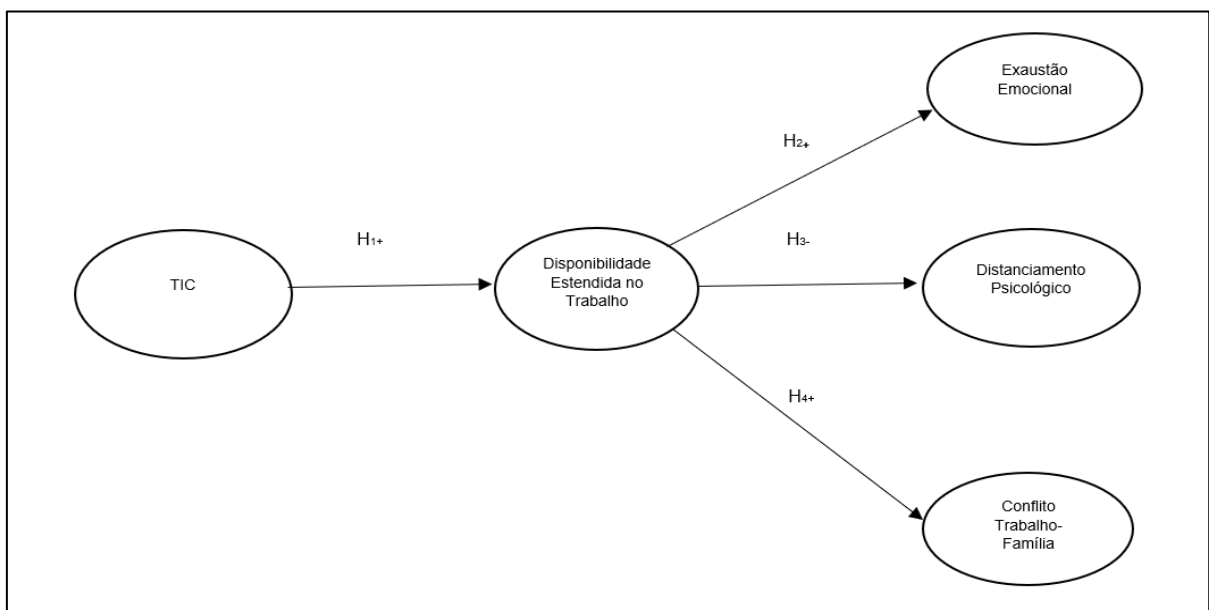


Figura 1: Modelo proposto
Fonte: Elaborado pelo autor.

Capítulo 3

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

Para alcançar o objetivo deste estudo, foi elaborada uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, com dados primários e corte transversal (Marconi & Lakatos, 2017), realizada durante a pandemia da Covid-19, a população alvo deste estudo foram os servidores policiais e administrativos da Polícia Federal Brasileira, regidos pelas Leis nº 4.878/1965, 9.266/1996 e 10.682/2003, que utilizam as TIC para trabalhar, portanto não estendido aos servidores da Polícia Rodoviária Federal, regidos pela Lei nº 9.654/1998, cuja atividade precípua é fiscalização, operação e policiamento ostensivo de trânsito.

Para determinar a amostra da pesquisa escolheu-se a técnica de amostragem não probabilística por acessibilidade (Hair et al., 2009), em virtude de não se conhecer o quantitativo de servidores policiais e administrativos da Polícia Federal Brasileira que utilizam as TIC para trabalhar. Além disso, para fins de tamanho da amostra foi utilizado o critério indicado por Hair et al. (2009), que sugere pelo menos dez respostas para cada variável dos constructos.

Assim, foi elaborado um questionário estruturado com as seguintes escalas já validadas pela literatura: tecnologias de informação e comunicação de Ma et al. (2016), contendo três itens; disponibilidade estendida no trabalho (Fenner & Renn, 2010), contendo seis itens; exaustão emocional (Maslach & Jackson, 1981), contendo nove itens, distanciamento psicológico (Sonnentag & Fritz, 2007), contendo quatro itens; e conflito trabalho-família, de estrutura bidimensional de Netemeyer, Boles e

McMurrian (1996), contendo dez itens, divididos em duas dimensões: interferência do trabalho na família (cinco itens) e interferência da família no trabalho (cinco itens).

Em cada afirmativa dos constructos, para capturar as percepções dos respondentes, foi utilizada escala Likert de cinco pontos variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). As escalas utilizadas para obter as percepções nos constructos da pesquisa estão no Apêndice A. O questionário contou com duas perguntas de controles: (i) Você usa as TIC para trabalhar? (ii) Você é funcionário da Polícia Federal Brasileira? As respostas negativas para qualquer dessas questões forma desconsideradas. Seguiram-se 32 afirmativas relativas aos constructos e seis questões para a caracterização sociodemográfica da amostra: sexo, idade, escolaridade, se tem boas condições para trabalhar em casa, tempo de serviço e a qual carreira o respondente pertence na Polícia Federal Brasileira.

No período de 26 a 30 de julho de 2021, realizou-se um pré-teste com vinte servidores da Polícia Federal Brasileira, lotados na Delegacia de Polícia Federal em Araguaína/TO, objetivando averiguar a consistência das escalas utilizadas no estudo. Não foram encontradas dificuldades no entendimento e compreensão das afirmações. Portanto, com a validação do conteúdo, partiu-se para a etapa de autorização da pesquisa, junto à Polícia Federal Brasileira, através de um requerimento número do processo SEI 08531.000576/2021-13, solicitando o envio de convite para todos os servidores responderem, por e-mail institucional, ao questionário desta pesquisa.

Após a autorização da pesquisa, o envio do questionário se deu por meio de um link nos e-mails institucionais de todos os servidores da Polícia Federal Brasileira, direcionando o questionário a ser respondido on-line e construído por meio do *Google Forms*. Devido à sensibilidade do órgão objeto de estudo, os dados foram coletados

somente via e-mails institucionais, sem nenhum envio por meio das redes sociais (*LinkedIn, Instagram e Facebook*) e aplicativo de mensagem instantânea (*Whatsapp ou Telegram*). Finalizada a coleta de dados, obtiveram-se 374 respostas, sendo que 21 foram descartadas por não atenderem às perguntas de controle, perfazendo um total de 353 respostas válidas.

82,4% da amostra é do sexo masculino. No que diz respeito a idade dos participantes, a maioria incidência encontra-se entre a faixa etária acima de 36 até 45 anos (44,5%). Quanto à escolaridade, os resultados mostraram um elevado grau de escolaridade entre os servidores, pois a maioria possui pós-graduação (55,5%) ou ensino superior (41,3%). Com relação às condições de trabalho em casa, observou-se um equilíbrio nas respostas, tendendo considerada muito boa (38,5%), boa (27,3%) e excelente (20,3%). Em relação ao tempo de serviço na Polícia Federal Brasileira, constatou-se que a maior parte dos servidores estão agrupados na nas faixas de acima de 5 até 15 anos (45,5%) e acima de 15 até 30 anos (44,5%). Por fim, no que diz respeito a qual carreira pertence na PF, observou-se que a maior parte dos respondentes são policiais (87,5%). As informações supramencionadas, além de dados mais detalhados da composição da amostra encontram-se na Tabela 1.

TABELA 1: DADOS DEMOGRÁFICOS DA AMOSTRA

	n = 353	Quantidade	Percentual
Sexo	0-Feminino	58	16,5%
	1-Masculino	291	82,44%
	2-Prefiro não dizer	4	1,1%
Idade	1- Até 25 anos	0	0,0%
	2-Acima 25 até 35 anos	51	14,4%
	3-Acima 35 até 45 anos	157	44,5%
	4-Acima 45 até 55 anos	119	33,7%
	5-Acima 55 anos	26	7,4%
Escolaridade	1-Ensino Fundamental	0	0,00%
	2-Ensino Médio/Técnico	6	1,70%
	3-Ensino Superior	147	41,3%
	4-Pós-graduação	196	55,5%
	5-Outros	4	1,5%
Condições de trabalho em casa	1-Excelente	71	20,30%
	2-Muito Boa	133	38,50%
	3-Boa	98	27,30%
	4-Regular	42	11,66%
	5-Ruim	9	2,24%
	6-Péssima	0	0,00%
Tempo de serviço	1-Menos de um ano	2	0,56%
	2-Acima de 1 até 5 anos	29	8,21%
	3-Acima de 5 até 15 anos	160	45,54%
	4-Acima de 15 anos até 30 anos	157	44,57%
	5-Mais de 30 anos	4	1,12
Carreira que pertence na PF	1-Delegado, Perito, Agente, Escrivão ou Papiloscopista	309	87,54%
	2-Carreira Administrativa - Nível Superior	8	2,26%
	3-Carreira Administrativa - Nível Intermediário: Agente Administrativo	36	10,20%
	4-Funcionários terceirizados da PF	0	0,0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Para analisar os dados coletados a fim de que pudessem ser estimados foi realizada uma avaliação do modelo de mensuração, abrangendo a validade convergente, por meio das cargas fatoriais, variância média extraída (AVE), confiabilidade composta (CR), alfa de Cronbach e coeficiente de Dillon-Goldstein (ρ_A). A validade discriminante foi analisada pelos critérios de Fornell e Larcker (1981), cargas cruzadas de Chin (1988), e Rácio Heterotrait-Monotrait – HTMT. Por fim, foram testadas as hipóteses do modelo proposto por meio da modelagem de equações estruturais (*Structural Equation Modeling – SEM*) com estimação por mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares – PLS*), método adequado para

estimação de modelos com muitos constructos e relações (Hair et al., 2019). Foi utilizado o software SmartPLS 3.3.

Capítulo 4

4. ANÁLISE DE DADOS

4.1 AVALIAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

A análise do modelo de mensuração encontra-se na Tabela 2. Inicialmente, observou-se as cargas fatoriais, que segundo a regra estabelecida por Hair, Risher, Sarstedt e Ringle (2019), devem estar acima de 0,70, preferencialmente. Entretanto, conforme mostrado na Tabela 2, oito variáveis foram eliminadas (*) por terem cargas fatoriais baixas: DET4 – “Percebo que as TIC são úteis para permitirem eu trabalhar em casa à noite ou nos finais de semana”; EEM7 – “Sinto que estou trabalhando arduamente no meu trabalho”; DIP2 – “Eu não penso em trabalho de forma alguma”; CTF6 – “As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho”; CTF7 – “Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no meu tempo em casa”; CTF8 – “Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho”; CTF9 – “Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho)”; CTF10 – “As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho”. Além disso, objetivando validar o constructo e permitir a correlação com outros estudos, seguiu-se as orientações de Bido e Silva (2019) e DveVellis (2016), mantendo-se as variáveis DET6 e EEM8 mesmo tendo carga abaixo de 0,70, porém compondo o constructo com AVE, CR e coeficiente de Dillon-Goldstein (ρ_A) nos limites aceitáveis. Isso também preserva as escalas para futuras replicações.

TABELA 2 – INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE

TABELA 2 – INDICADORES DE VALIDADE CONVERGENTE

Constructos / Variáveis	Cargas Fatoriais	AVE	CR	Alfa de Cronbach	rho_A
Tecnologia de Informação e Comunicação					
TIC1 - Meus colegas utilizam as TIC para se conectarem comigo para fins de trabalho fora do horário de trabalho.	0,805	0,662	0,854	0,747	0,751
TIC2 - Utilizo as TIC para me conectar com meus colegas para fins de trabalho fora do horário de trabalho.	0,870				
TIC3 - Verifico as páginas de e-mail institucional, solicitações relacionadas ao trabalho fora do horário de trabalho.	0,762				
Disponibilidade Estendida no Trabalho					
DET1 - Quando meu serviço está acumulado tenho que trabalhar em casa para atualizá-lo, após o horário de trabalho ou em finais de semana usando as TIC.	0,863	0,621	0,890	0,845	0,873
DET2 - Eu não utilizo as TIC para tarefas relacionadas ao trabalho quando volto para casa à noite.	0,772				
DET3 - Realizo tarefas relacionadas ao trabalho em casa à noite ou nos finais de semana usando as TIC.	0,888				
DET4 - Percebo que as TIC são úteis para permitirem eu trabalhar em casa à noite ou nos finais de semana.	*				
DET5 - Quando há um assunto urgente ou prazo para concluir um trabalho eu utilizo as TIC para realizar estas tarefas à noite ou nos finais de semana.	0,751				
DET6 - Quando utilizo as TIC à noite em casa ou nos finais de semana eu ignoro as tarefas relacionadas ao trabalho.	0,644				
Exaustão Emocional					
EEM1 - Sinto-me emocionalmente exaurido pelo meu trabalho.	0,864	0,649	0,936	0,921	0,939
EEM2 - Sinto-me farto ao final da jornada de trabalho.	0,842				
EEM3 - Sinto-me esgotado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar outro dia no trabalho.	0,883				
EEM4 - Trabalhar com pessoas o dia todo é muito exaustivo para mim.	0,713				
EEM5 - Eu me sinto estressado pelo meu trabalho.	0,874				
EEM6 - Sinto-me frustrado com meu trabalho.	0,720				
EEM7 - Sinto que estou trabalhando arduamente no meu trabalho.	*				
EEM8 - Trabalhar com pessoas diretamente coloca muito pressão sobre mim.	0,641				
EEM9 - Eu sinto que estou no meu limite.	0,871				

(continua)

(continuação)

Distanciamento Psicológico					
DIP1 - Esqueço do trabalho após o expediente.	0,841	0,803	0,924	0,876	0,878
DIP2 - Eu não penso em trabalho de forma alguma.	*				
DIP3 - Consigo me distanciar do meu trabalho.	0,934				
DIP4 - Eu consigo me desconectar das demandas de trabalho.	0,911				
Conflito Trabalho-Família					
CTF1 - As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.	0,841	0,786	0,948	0,932	0,934
CTF2 - Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.	0,915				
CTF3 - Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	0,919				
CTF4 - As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	0,900				
CTF5 - Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	0,857				
CTF6 - As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	*				
CTF7 - Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no meu tempo em casa.	*				
CTF8 - Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.	*				
CTF9 - Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).	*				
CTF10 - As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.	*				

Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo Bido e Silva (2019), um constructo possui validade convergente quando a sua variância média extraída (AVE) é maior que 0,50. Logo, observando a Tabela 2 é possível notar-se que todos os resultados obtidos se encontram dentro do intervalo de 0,621 a 0,803. A confiabilidade composta (CR), que indica a existência de consistência entre as variáveis e a aceitabilidade dos constructos, recomenda validade convergente se alcançados valores no intervalo de 0,70 até 0,95 (Hair et al.,

2019). Portanto, constatou-se que todos os constructos estão dispostos no intervalo de 0,854 a 0,948.

O Alfa de Cronbach, que mede a consistência interna através das correlações entre as variáveis do mesmo constructo, para Hair et al., (2019), são considerados estatisticamente aceitos indicando validade convergente dos constructos para valores acima de 0,70. Assim, pode-se notar na Tabela 2 que todos os constructos cumpriram a orientação, já que o menor valor foi 0,747. Finalmente, a intensidade da relação entre as variáveis foi observada por meio do coeficiente de Dillon-Goldstein (ρ_A), no qual sugere-se que os resultados variem de -1 a 1, sendo maior a relação quanto mais próximo aos extremos (Hair et al., 2019). Os resultados desta pesquisa apresentaram valores no intervalo de 0,751 a 0,939, assim, dentro dos parâmetros recomendados, comprovando a força da relação entre as variáveis. A validade convergente, portanto, foi confirmada.

A análise da validade discriminante implica verificar o quanto um constructo é diferente dos demais (Hair et al., 2019). Essa verificação iniciou-se pelo critério de Fornell e Larcker (1981). Neste a raiz quadrada da AVE de cada constructo deve ser maior que as correlações de Pearson do constructo com todos os demais constructos do modelo proposto. Conforme demonstrado na Tabela 3, o critério foi cumprido.

TABELA 3 - VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE FORNELL & LACKER (1981)

	CTF	DET	DIP	EEM	TIC
Conflito Trabalho-Família (CTF)	0,887				
Disponibilidade Estendida no Trabalho (DET)	0,127	0,788			
Distanciamento Psicológico (DIP)	-0,452	-0,386	0,896		
Exaustão Emocional (EEM)	0,626	-0,047	-0,351	0,806	
Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC)	0,128	0,582	-0,315	-0,006	0,814

Fonte: Dados da pesquisa.

Testou-se também a validade discriminante utilizando o critério das cargas cruzadas de Chin (1998). Segundo o autor, os valores das cargas fatoriais das variáveis examinadas em seus respectivos constructos possuem maior carga fatorial maiores que os valores das cargas cruzadas das variáveis que não pertencem aos constructos. Assim, conforme disposto na Tabela 4 abaixo, a validade discriminante do modelo também foi suportada.

TABELA 4: VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE CARGAS CRUZADAS

	Conflito Trabalho-Família (CTF)	Disponibilidade Estendida no Trabalho (DET)	Distanciamento Psicológico (DIP)	Exaustão Emocional (EEM)	Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC)
CTF1	0,841	0,195	- 0,460	0,494	0,164
CTF2	0,915	0,084	- 0,400	0,586	0,085
CTF3	0,919	0,098	- 0,398	0,577	0,123
CTF4	0,900	0,086	- 0,379	0,609	0,086
CTF5	0,857	0,106	- 0,368	0,503	0,115
DET1	0,118	0,863	- 0,332	- 0,002	0,470
DET2	0,104	0,772	- 0,298	- 0,022	0,463
DET3	0,131	0,888	- 0,384	- 0,036	0,578
DET5	0,069	0,751	- 0,211	- 0,072	0,436
DET6	0,062	0,644	- 0,272	- 0,071	0,298
DIP1	-0,354	-0,510	0,841	- 0,177	- 0,356
DIP3	-0,450	-0,268	0,934	- 0,391	- 0,243
DIP4	-0,407	-0,264	0,911	- 0,370	- 0,251
EEM1	0,561	0,039	- 0,402	0,864	0,053
EEM2	0,556	0,011	- 0,330	0,842	- 0,025
EEM3	0,541	-0,049	-0,309	0,883	-0,009
EEM4	0,387	- 0,082	- 0,164	0,713	- 0,027
EEM5	0,584	- 0,049	- 0,325	0,874	0,012
EEM6	0,399	- 0,128	- 0,113	0,720	- 0,087
EEM8	0,382	- 0,133	- 0,165	0,641	- 0,028
EEM9	0,554	- 0,001	- 0,332	0,871	0,021
TIC2	0,104	0,461	- 0,278	- 0,052	0,870
TIC3	0,029	0,581	- 0,240	- 0,053	0,762
TIC1	0,209	0,333	- 0,249	0,121	0,805

Fonte: Dados da pesquisa.

Em seguida foi analisada a validade discriminante utilizando-se o critério de Rácio Heterotrait - Monotrait (HTMT). Para a confirmação da validade discriminante neste critério, os valores devem estar abaixo de 0,90 (Ringle, Wende, & Becker, 2015). Logo, como observado na Tabela 5, o critério foi confirmado.

TABELA 5: VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO HTMT

	CFT	DET	DIP	EEM	TIC
Conflito Trabalho-Família (CTF)					
Disponibilidade Estendida no Trabalho (DET)	0,140				
Distanciamento Psicológico (DIP)	0,500	0,445			
Exaustão Emocional (EEM)	0,664	0,098	0,369		
Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC)	0,169	0,695	0,389	0,121	

Fonte: Dados da pesquisa.

Superada a fase de validação do modelo e mensuração por meio das validades convergente e discriminante dos constructos, considera-se que o modelo é adequado.

4.2. AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

As relações foram analisadas por meio da Modelagem de Equações Estruturais (SEM) com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (PLS). Foi possível observar quais constructos se relacionaram entre si e as características dessas relações (Hair et al., 2019). A Figura 2 consolida o modelo de relações estruturais da pesquisa.

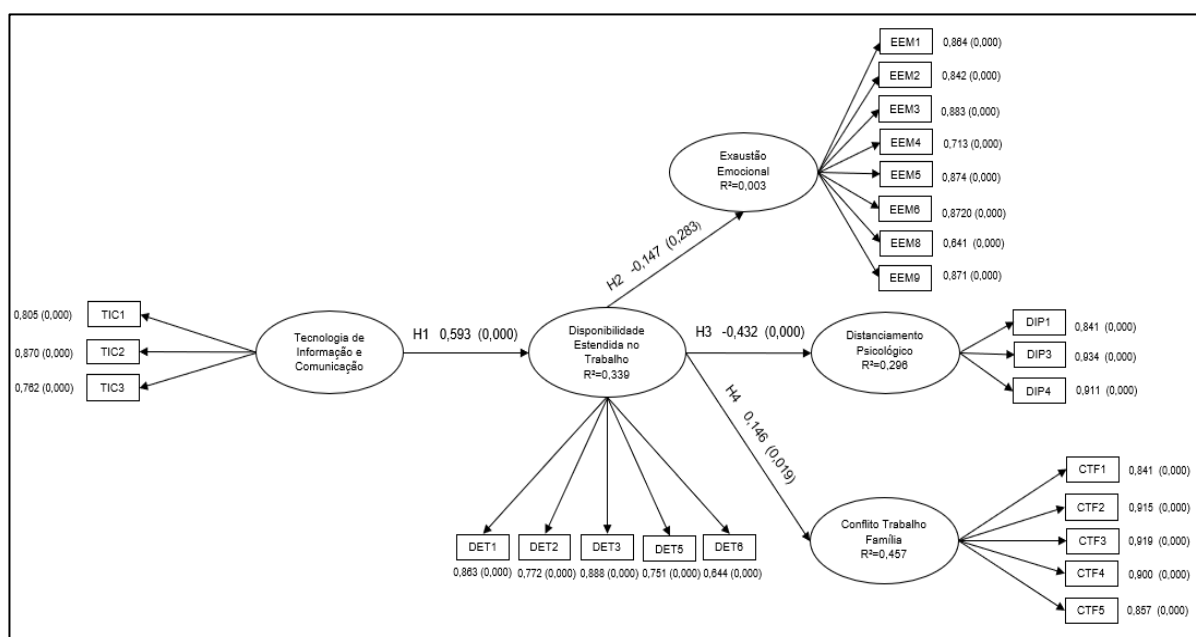


Figura 2: Modelo de relações estruturais da pesquisa.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados evidenciaram que a hipótese (H₁) - o uso das TIC após o expediente tem relação positiva com a disponibilidade estendida - foi suportada ($\beta =$

0,593; p-valor = 0,000). Nessa perspectiva, o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação contribuíram para estreitar as fronteiras entre a vida profissional e pessoal, reforçando as expectativas de que os funcionários devem ser disponíveis não apenas durante o horário de trabalho estabelecido, mas também fora do expediente (Dettmers et al., 2016).

A hipótese (H₂) - a disponibilidade estendida no trabalho tem relação positiva com a exaustão emocional - foi rejeitada ($\beta = -0,147$; p-valor = 0,283). Esse resultado diverge dos achados de Wang, Liu e Parker (2020), em que à medida que as TIC se tornam cada vez mais incorporadas as organizações, potencializando a produtividade, observam-se efeitos negativos na qualidade de vida dos funcionários, por exemplo, a exaustão física e emocional.

A relação disposta na hipótese (H₃) - a disponibilidade estendida no trabalho tem relação negativa com o distanciamento psicológico - foi suportada ($\beta = -0,432$; p-valor = 0,000). Ou seja, quanto mais acessíveis ao trabalho a qualquer dia e a qualquer hora, os servidores têm dificuldade para se desligarem do trabalho, como indicam Van Laethem et al. (2018), ao afirmar sobre a relação negativa entre o uso dos smartphones relacionados ao trabalho e o distanciamento psicológico em casa.

Por fim, a hipótese (H₄) - a disponibilidade estendida no trabalho impacta positivamente o conflito trabalho-família - foi suportada ($\beta = -0,432$; p-valor = 0,000). Isso implica que, quanto mais disponíveis a trabalhar fora do expediente, maior é a probabilidade da existência de conflito trabalho-família, como sugere o estudo de Ninaus, Diehl e Terlutter (2021).

A Tabela 6 consolida os resultados dos testes de hipóteses com efeitos diretos.

TABELA 6 – RESULTADOS E VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES – EFEITOS DIRETOS

Hipóteses	Relações estruturais do modelo	β	p-valor	Validado
H1(+)	Tecnologia de Informação e Comunicação → Disp. Est.Trabalho	0,593	0,000	Sim
H2(+)	Disponibilidade Estendida → Exaustão Emocional	- 0,147	0,283	Não
H3(-)	Disponibilidade Estendida → Distanciamento Psicológico	- 0,432	0,000	Sim
H4(+)	Disponibilidade Estendida → Conflito Trabalho-Família	0,146	0,019	Sim

Fonte: Dados da pesquisa.

No intuito de enriquecer a avaliação do modelo estrutural, verificou-se, através do coeficiente de determinação (R^2), o poder preditivo do modelo. Os valores acima de 0,25 são considerados aceitáveis por Hair et al. (2019), como é o caso da disponibilidade estendida no trabalho ($R^2 = 0,339$), do distanciamento psicológico ($R^2 = 0,296$) do conflito trabalho família ($R^2 = 0,457$). O mesmo não ocorre como constructo da exaustão emocional ($R^2 = 0,003$), que se mostrou fraco. Os três primeiros também se enquadram como médios (entre 0,3 e 0,49), segundo Cohen (1988).

Para avaliar as relações diretas, foi realizada a análise do fator de inflação da variância (VIF), objetivando identificar a existência de multicolinearidade no modelo, já que segundo Hair et al. (2019) esse indicador prejudica a compreensão dos efeitos das variáveis, sendo ideal que os resultados estejam abaixo de 5. No presente estudo, os indicadores dos constructos apresentaram VIF entre 1,000 e 1,672, conforme mostrado na Tabela 7, indicando não existir problemas de colinearidade.

TABELA 7 - INDICADORES DOS CONSTRUCTOS - MULTICOLINEARIDADE (VIF)

	CTF	DIP	EEM	DET	TIC
Conflito Trabalho-Família (CTF)					
Distanciamento Psicológico (DIP)	1,420				
Exaustão Emocional (EEM)	1,194	1,003			
Disponibilidade Estendida no Trabalho (DET)	1,672	1,517	1,513		
Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC)	1,536	1,514	1,513	1,000	

Fonte: Dados da pesquisa.

As significâncias foram verificadas após o procedimento de *bootstrapping* com aproximadamente 5.000 subamostras. Não foram contempladas relações indiretas no

estudo, pois devido à escassez de estudos correlacionado a disponibilidade estendida no trabalho com o uso das TIC não se permitiu aventar outras conexões possíveis.

Capítulo 5

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa evidenciaram os efeitos da disponibilidade estendida no trabalho percebidos pelos servidores da PF, considerando as tecnologias de informação e comunicação como antecedente e no contexto da pandemia da Covid-19. Embora o uso das TIC fora do expediente permita mais acessibilidade ao trabalho, a disponibilidade estendida implica dificuldade dos servidores em se distanciarem psicologicamente do trabalho, bem como revela a existência de conflitos trabalho-família. Estas descobertas, convergem com os estudos de Dettmers et al. (2016), Van Laethem et al. (2018), Nöhammer e Stichlberger (2019) e Cooper e Lu (2019), que, mesmo não tendo ocorrido no mesmo contexto pandêmico, evidenciaram que o uso das TIC após o expediente afeta de maneira positiva e significativamente o dia a dia do servidor, transcendendo o seu local de trabalho e prejudicando o seu bem-estar.

Os achados na pesquisa de Thörel, Pauls, e Göritz, (2021) sugerem que o uso das TIC é antecedente da disponibilidade estendida no trabalho. Isso pode ser atribuído ao fato de os funcionários terem a percepção de que quanto mais forem acessíveis as tecnologias, mais estarão disponíveis para o trabalho fora do horário do expediente. Esse fenômeno converge com os achados desta pesquisa, já que, aproximadamente, 75,7% dos pesquisados afirmaram receber demandas relacionadas ao trabalho através das TIC fora do horário de trabalho. Na mesma linha de raciocínio, o estudo de Wang, Liu e Parker (2020) aponta que, cada vez mais, as organizações estão digitais, modificando o trabalho e as experiências dos funcionários devido ao uso crescente das TIC.

Cho, Kim, Chin e Ahmad (2020), ao investigar as demandas de TIC fora do horário de trabalho, encontraram suportes empíricos para afirmar que as demandas de TIC provocam implicações negativas para o bem-estar dos funcionários, principalmente no ambiente de casa. Nessa linha de raciocínio, os resultados mostram que 69% dos pesquisados afirmaram que ao utilizar as TIC à noite em casa ou nos finais de semana, não ignoram as tarefas relacionadas ao trabalho. Essa percepção pode indicar que os servidores estão sendo sobrecarregados com demandas do trabalho durante o seu horário de descanso.

78,4% dos respondentes disseram utilizar as TIC para realizar tarefas relacionadas ao serviço à noite ou nos finais de semana diante de uma situação urgente ou com prazo para conclusão. Assim, a confirmação da hipótese H1 pode, ainda, estar relacionada ao fato de que a pesquisa ocorreu no contexto da pandemia da Covid-19. A realização de grande parte das tarefas de trabalho fora conduzida remotamente, utilizando tais tecnologias, de certa forma impulsionando a produtividade (Wang, Liu, & Parker, 2020). Além disso, a mudança do ambiente físico para o virtual exigiu uma demanda maior no uso das TIC e, conseqüentemente, mais disponibilidade estendida dos funcionários (Nöhammer & Stichlberger, 2019).

Com relação ao efeito provocado pela disponibilidade estendida na exaustão emocional, os estudos de Lacerda, Little e Kozasa (2018), Vammen et al. (2019) e Ma, Ollier-Malaterre e Lu (2021) indicam que as demandas emocionais oriundas de fatores pessoais como, por exemplo, personalidade, estado emocional latente e sentimentos negativos advindos de causas externas, são mais perceptíveis do que as fatores emocionais específicos do local de trabalho. Entretanto, Wolter et al. (2019) em seu estudo relacionado a contextos policiais, defendem uma relação positiva existente

entre as demandas de trabalho e a exaustão emocional. Isso não foi confirmado nesta pesquisa (H2 rejeitada).

Uma possível explicação é que a maioria dos servidores da PF respondentes é do sexo masculino (82,6%) e são policiais (87,7%), num contexto em a virilidade do homem é um traço cultural e, possivelmente, traz dificuldades para estes servidores demonstrarem que precisam de ajuda psicológica ou mental. Nesse sentido, o estudo de Cooper e Lu (2019) ressalta que a disponibilidade estendida para o trabalho é de natureza multifacetada, pois os efeitos da exaustão emocional e o distanciamento psicológico muitas vezes se aproximam do presenteísmo e do *burnout*, e a negligência destes processos pode talvez explicar o porquê de algumas pessoas preferirem dizer que não estão exaustas emocionalmente ou preferirem ir trabalhar mesmo estando doentes.

O fato de muitos servidores se colocarem na posição de super-herói, ou seja, trabalharem doentes sem demonstrar que estão precisando de ajuda psicológica, pode ser outro fator explicativo dos resultados, já que existe uma quantidade desconhecida de policiais atualmente sofrendo de estresse ocupacional. Além disso, a dificuldade em fazer uma higiene mental, devido à rotina exaustiva de trabalho, com alternância de horários e estado de sobreaviso, pode esgotar física e psicologicamente o servidor.

A hipótese H3, que analisou a relação negativa entre a disponibilidade estendida no trabalho e o distanciamento psicológico, foi confirmada. Os dados mostraram que mais da metade dos servidores (56,4%) não consegue se desapegar do trabalho após o expediente. Estudos anteriores, como o de Thörel, Pauls e Göritz (2020), consideram a relação entre trabalho e acessibilidade após o expediente como

associações negativas, ou sejam quanto mais acessível o servidor estiver, mais difícil se desliga mentalmente do trabalho.

Assim, os dados revelam que, na percepção dos servidores da PF, quanto mais ocupados em tarefas relacionadas ao trabalho fora do expediente, menor é o distanciamento psicológico. Essa situação pode levar ao estresse e ao descumprimento das responsabilidades familiares. Nesse sentido, o estudo de Hamilton Skurak et al. (2021) aponta que algumas pessoas que investem pesadamente em seu trabalho podem negligenciar outras áreas da sua vida, contribuindo para o não desapego psicológico e o conflito familiar, já que elas têm uma tendência a trabalhar ou pensar sobre o trabalho a qualquer hora e em qualquer lugar.

Por fim, na hipótese H4 os dados da pesquisa revelaram que a relação entre a disponibilidade estendida e o conflito trabalho-família é positiva e significativa. O estudo de Andrade e Matias (2021) enfatiza as expectativas organizacionais em relação às comunicações fora do expediente para fins de trabalho e as percepções da tecnologia como causadora de conflito familiar. Tal constatação também foi feita por Ninaus, Diehl e Terlutter (2021), que, ao estudar as impressões dos funcionários sobre a evolução das TIC como recursos e demandas de trabalho, identificaram haver um impacto positivo no esgotamento e no equilíbrio trabalho-família. Portanto, pode-se concluir que os servidores da PF têm a percepção de que quanto mais utilizam novas tecnologias, mais acessíveis ao trabalho estão e, provavelmente, a interferência do trabalho na família seja observada como geradora de conflito.

Ressalta-se que a relação inversa, ou seja, uma interferência da família no trabalho não foi observada. A razão disso talvez esteja na explicação do alto grau de comprometimento dos servidores com o trabalho, como sugerem Hamilton Skurak et

al. (2021), ao afirmarem que indivíduos altamente absorvidos e atentos ao seu trabalho podem achar desafiador renunciar ao seu tempo livre.

Em suma, a pesquisa teve como escopo estudar os efeitos da disponibilidade estendida no trabalho dos servidores da Polícia Federal Brasileira, a partir da inclusão das novas tecnologias de informação e comunicação nas rotinas desses servidores, utilizando as percepções dos servidores sobre consequências nas dimensões de exaustão emocional, distanciamento psicológico e conflito trabalho-família. A única relação que não foi confirmada foi a da disponibilidade estendida afetando a exaustão emocional.

Capítulo 6

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar os efeitos da disponibilidade estendida no trabalho dos servidores da Polícia Federal Brasileira a partir da inclusão das TIC nas rotinas desses servidores, captando, assim, as suas percepções sobre as consequentes dimensões de exaustão emocional, distanciamento psicológico e conflito trabalho-família. Os resultados revelaram que à medida em que estes servidores utilizam as TIC fora do expediente eles se tornam mais disponíveis para o trabalho, o que acaba por estreitar os limites da vida profissional e pessoal.

No entanto, ainda que observada a relação direta entre o uso das TIC e o recrudescimento da disponibilidade estendida no trabalho, não se verificou que os servidores se sentissem mais exaustos para o trabalho. É possível que o período de coleta de dados, durante a pandemia da Covid-19, tenha influenciado os resultados e algum tipo de exaustão emocional estivesse relacionada mais a tal conjuntura do que propriamente aos efeitos do trabalho na forma remota ou híbrida.

No que diz respeito à relação da disponibilidade estendida no trabalho com o distanciamento psicológico, constatou-se que os servidores da PF têm dificuldade em se desligar das atividades laborais quando fora do expediente. É uma janela possível para estresse, distúrbios do sono, depressão, transtornos de ansiedade, transtorno de humor bipolar, transtorno de estresse pós-traumático e o uso de álcool e outras drogas, bem como, o uso desregrado de medicamentos controlados, os quais podem culminar em suicídio. Além disso, tais descobertas delatam que a disponibilidade

estendida no trabalho avança a fronteira do pessoal, provocando conflitos na dimensão trabalho-família.

Ressalte-se que os estudos sobre os efeitos produzidos pelas demandas de TIC e a disponibilidade estendida são de interesse das reações de trabalho e do bem-estar humano. Assim, independentemente do local ou horário (no trabalho ou após trabalho), há implicações positivas para a produtividade, mas também negativas para o bem-estar. Dessa forma, esta pesquisa, além de verificar estes efeitos durante o contexto anormal da pandemia da Covid-19, abordou um público não contemplado na literatura, isto é, dos servidores públicos de um órgão policial.

Este estudo também indicou a possibilidade de novas investigações sobre outras temáticas relacionadas com o uso das TIC e a disponibilidade estendida, dentro ou fora do trabalho, como, por exemplo, presenteísmo, tecnoestresse e trabalho remoto. São temas convizinhos, pois produzem efeitos na fronteira trabalho-família e merecem serem estudados de maneira interligada. Estas possibilidades ficaram mais evidentes durante a pandemia da Covid-19, pois o uso das TIC tornou-se um imperativo para a execução das tarefas, sejam elas no ambiente presencial ou remoto. Assim, novas perspectivas se fortalecem a partir dos resultados, que confirmaram que o uso das TIC afeta positivamente a disponibilidade estendida para o trabalho.

Adicionalmente, a pesquisa deu uma nova perspectiva ao estudo de Dettmers (2017), ao verificar a disponibilidade estendida num setor público e policial. Grande parte dos estudos existentes não focam nos efeitos antecedentes e consequentes da disponibilidade estendida. Além disso, não foram aplicados e analisados num contexto de pandemia. Portanto, o estudo, além de trazer luz sobre essa problemática, possibilitou um aprofundamento do conhecimento sobre o construto da disponibilidade estendida no trabalho.

No campo da contribuição prática além de difundir e incentivar o surgimento de novas pesquisas sobre os efeitos positivos e negativos da disponibilidade estendida no trabalho, a partir do uso das TIC, nos setores público e privado, os resultados da pesquisa permitem alertar os órgãos públicos sobre a necessidade de melhorias no bem-estar dos servidores. Assim, a pesquisa fornece *insights* para uma melhor compreensão do fenômeno da disponibilidade estendida no trabalho.

Como limitações metodológicas, a transversalidade no corte da amostra impediu que fossem estabelecidas e compreendidas relações causais, que são mais amplas e complexas. É possível que tenha havido algum tipo de viés pelos respondentes, todos funcionários da PF, dado que o instrumento de coleta de dados foi divulgado por mecanismos oficiais da instituição. Assim, é possível que alguns respondentes tenham se sentido inibidos, a despeito do compromisso de confidencialidade de sua identificação.

Esta pesquisa limitou-se às relações diretas dos construtos analisados, de modo que pesquisas futuras podem ser expandidas para relações indiretas – mediação e moderação – e incluir novos construtos (ex.: presenteísmo, *bournot*, tecnoestresse e trabalho remoto). Também como sugestão para pesquisas futuras, é recomendável abordar organizações do setor privado e uma diversidade de profissões do próprio setor público.

Conclui-se que a pesquisa alcançou seu objetivo principal ao ratificar que o uso de novas TIC impactam positivamente na disponibilidade estendida no trabalho dos servidores da PF, provocando efeitos fora do ambiente de trabalho. Do mesmo modo, os resultados sugerem que os funcionários que preferem separar o trabalho e a vida privada devem ser levados a sério em suas necessidades e não ser forçados, implícita ou explicitamente, a permanecerem conectados ao trabalho em seus tempos de lazer,

porque são eles que parecem sofrer as mais adversas consequências. Nesse sentido, sugere-se que, no contexto do trabalho policial, especialmente, deve haver um clima organizacional solidário, baseado em valores compartilhados que podem contribuir para a promoção da saúde e bem-estar do servidor. Por fim, os órgãos públicos deveriam investir mais em ações e em programas de saúde destinados a melhorar a saúde mental e psicológica de seus servidores, já que as ausências no serviço público acarretam perda de produtividade, competitividade e aumento nos gastos públicos.

REFERÊNCIAS

- Andrade, C., & Matias, M. (2021). Work-related ICT use during off-job time, technology to family conflict and segmentation preference: A study with two generations of employees. *Information, Communication & Society*, 1-10.
- Braukmann, J., Schmitt, A., Ďuranová, L., & Ohly, S. (2018). Identifying ICT-related affective events across life domains and examining their unique relationships with employee recovery. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 529–544.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2^a ed. New York: Psychology Press.
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*, 29(4).
- Cho, S., Kim, S., Chin, S. W., & Ahmad, U. (2020). Daily effects of continuous ICT demands on work–family conflict: Negative spillover and role conflict. *Stress and Health*, 36(4), 533–545.
- Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). *Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 473–49.
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N., & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 105–118.
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31(1), 24–41.
- De Souza Bido, D., & da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536.
- Eichberger, C., Derks, D., & Zacher, H. (2021). Technology-assisted supplemental work, psychological detachment, and employee well-being: A daily diary study. *German Journal of Human Resource Management*, 35(2), 199–223.
- Elnaghi, M., Alshawi, S. N., Kamal, M. M., Weerakkody, V., & Irani, Z. (2019). Exploring the role of a government authority in managing transformation in service re-engineering—Experiences from Dubai police. *Government Information Quarterly*, 36(2), 196–207.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.

- Frye, N. K., & Breaugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work–family conflict, family–work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197–220.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.
- Hamilton Skurak, H., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2021). Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work–life conflict. *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 116–141.
- Hair, J. F. Jr, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hair, J., Jr., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Harris, K. J., Harris, R. B., Valle, M., Carlson, J., Carlson, D. S., Zivnuska, S., & Wiley, B. (2021). Technostress and the entitled employee: impacts on work and family. *Information Technology & People*.
- Haun, V. C., Nübold, A., & Bauer, A. G. (2018). Being mindful at work and at home: Buffering effects in the stressor–detachment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 385-410.
- Jennings, E. A., Arlikatti, S., Andrew, S. A., & Kim, K. (2017). Adoption of information and communication technologies (ICTs) by local emergency management agencies in the United States. *International Review of Public Administration*, 22(2), 193–210.
- Kim, J. (2018). *The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector*. *International Journal of Manpower*, 39(3), 486–500.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149–162.
- Lacerda, S. S., Little, S. W., & Kozasa, E. H. (2018). A stress reduction program adapted for the work environment: A randomized controlled trial with a follow-up. *Frontiers in Psychology*, 9, 668.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. D. A. (2017). Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso. *São Paulo: Atlas*.

- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms, and risk of technostress: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(1), 13–35.
- López-Cabarcos, M. Á., López-Carballeira, A., & Ferro-Soto, C. (2019). The role of emotional exhaustion among public healthcare professionals. *Journal of Health Organization and Management*, 33(6), 649–655.
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. Q. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122, 106811.
- Ma, H. Y., Xie, J. L., Tang, H. Y., Shen, C. G., & Zhang, X. X. (2016). Relationship between working through information and communication technologies after hours and well-being among Chinese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 48(1), 48–58.
- Martin, L. (2017). Do innovative work practices and use of information and communication technologies motivate employees? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 56(2), 263–292.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666.
- Nöhammer, E., & Stichlberger, S. (2019). Digitalization, innovative work behavior and extended availability. *Journal of Business Economics*, 89(8), 1191–1214.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. SmartPLS GmbH, Boenningstedt. *Journal of Service Science and Management*, 10(3), 32–49.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436.
- Santa Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., & Renneberg, B. (2018). The role of job demands and job resources in the development of emotional exhaustion, depression, and anxiety among police officers. *Police Quarterly*, 21(1), 109–134.
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106–118.
- Schieman, S., McBrier, D. B., & Van Gundy, K. (2003). Home-to-work conflict, work qualities, and emotional distress. *Sociological Forum*, 18, 137–164.
- Shi, Y., Zhang, H., Xie, J., & Ma, H. (2021). Work-related use of information and communication technologies after hours and focus on opportunities: The moderating role of work-family centrality. *Current Psychology*, 40(2), 639–646.

- Sonnentag, S., & Schiffner, C. (2019). Psychological detachment from work during nonwork time and employee well-being: The role of leader's detachment. *The Spanish Journal of Psychology*, 22.
- Tang, F.-C., Li, R.-H., & Huang, S.-L. (2016). The Association between Job-Related Psychosocial Factors and Prolonged Fatigue among Industrial Employees in Taiwan. *Plos One*, 11(3).
- Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2020). Are the effects of work-related extended availability the same for everyone? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 147–156.
- Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2021). Work-related extended availability, psychological detachment, and interindividual differences: A cross-lagged panel study. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 35(2), 176–198.
- Trombka, M., Demarzo, M., Bacas, D. C., Antonio, S. B., Cicuto, K., Salvo, V., & Rocha, N. S. (2018). Study protocol of a multicenter randomized controlled trial of mindfulness training to reduce burnout and promote quality of life in police officers: The POLICE study. *BMC Psychiatry*, 18(1), 1–9.
- Vammen, M. A., Mikkelsen, S., Forman, J. L., Hansen, Å. M., Bonde, J. P., Grynderup, M. B., & Thomsen, J. F. (2019). Emotional demands and exhaustion: cross-sectional and longitudinal associations in a cohort of Danish public sector employees. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(5), 639–650.
- Van Laethem, M., Van Vianen, A. E., & Derks, D. (2018). Daily fluctuations in smartphone use, psychological detachment, and work engagement: The role of workplace telepressure. *Frontiers in Psychology*, 9.
- Vella, E., & McIver, S. (2019). Reducing stress and burnout in the public-sector work environment: A mindfulness meditation pilot study. *Health Promotion Journal of Australia*, 30(2), 219–227.
- Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Allison, P., Gu, J. K., & Fekedulegn, D. (2018). Effort–reward imbalance and overcommitment at work: associations with police burnout. *Police quarterly*, 21(4), 440-460.
- Wall, D. S. (2017). Crime, security, and information communication technologies: the changing cybersecurity threat landscape and its implications for regulation and policing. *SSRN Electronic Journal*.
- Wang, B., Liu, Y., & Parker, S. K. (2020). How does the use of information communication technology affect individuals? A work design perspective. *Academy of Management Annals*, 14(2), 695-725.
- Westwood, S., Morison, L., Allt, J., & Holmes, N. (2017). Predictors of emotional exhaustion, disengagement, and burnout among improving access to

psychological therapies (IAPT) practitioners. *Journal of Mental Health*, 26(2), 172–179.

- Wu, J., Wang, N., Mei, W., & Liu, L. (2020). Technology-induced job anxiety during non-work time: Examining conditional effect of techno-invasion on job anxiety. *International Journal of Networking and Virtual Organisations*, 22(2), 162–182.
- Xie, J., Ma, H., Zhou, Z. E., & Tang, H. (2018). Work-related use of information and communication technologies after hours (W_ICTs) and emotional exhaustion: A mediated moderation model. *Computers in Human Behavior*, 79, 94-104.
- Zhou, Z. E., Eatough, E. M., & Che, X. X. (2020). Effect of illegitimate tasks on work-to-family conflict through psychological detachment: Passive leadership as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 121.

APÊNDICE A - QUADRO DE CONSTRUCTOS

CONSTRUCTO – TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO		
FRASE ORIGINAL	FRASE ADPTADA	REFERÊNCIA
How often do your colleagues use ICTs to connect with you for work purposes during nonworking hours.	Seus colegas utilizam as TIC para se conectar com você para fins de trabalho fora do horário de trabalho.	Ma et al. (2016).
How often do you use ICTs to connect with your colleagues for work purposes during nonworking hours.	Você utiliza as TIC para se conectar com seus colegas para fins de trabalho fora do horário de trabalho.	
How often do you check work-related pages / notices / announcements during nonworking hours.	Você verifica as páginas, e-mail institucional, solicitações relacionadas ao trabalho fora do horário de trabalho.	
CONSTRUCTO – EXAUSTÃO EMOCIONAL		
I feel emotionally drained from my work.	Eu me sinto emocionalmente exaurido pelo meu trabalho.	Maslach e Jackson (1981).
I feel used up at the end of the workday.	Sinto-me farto ao final da jornada de trabalho.	
I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job.	Eu me sinto esgotado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar outro dia no trabalho.	
Working with people all day is really a strain for me.	Trabalhar com pessoas o dia todo é muito exaustivo para mim.	
I feel burned out from my work.	Eu me sinto estressado pelo meu trabalho.	
I feel frustrated by my job.	Me sinto frustado com meu trabalho.	
I feel I'm working too hard on my job.	Sinto que estou trabalhando arduamente no meu trabalho.	
Working with people directly puts too much stress on me.	Trabalhar com pessoas diretamente coloca muito pressão sobre mim.	
I feel like I'm at the end of my rope.	Eu sinto que estou no meu limite.	
CONSTRUCTO – DISPONIBILIDADE ESTENDIDA NO TRABALHO		
When I fall behind in my work during the day, I work hard at home at night or on weekends to get caught up by using my cell phone.	Quando meu serviço está acumulado tenho que trabalhar em casa para atualizá-l, após o horário de expedinte ou em finais de semana usando as TIC.	Fenner e Renn (2010).
I leave my cell phone, pager or BlackBerry® turned off and do not use my computer for work-related tasks when I return home from work at night.	Eu não utilizo as TIC para tarefas realacionadas ao trabalho quando volto para casa a noite.	
I perform job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone, pager, BlackBerry® or computer.	Eu realizo tarefas relacionadas ao trabalho em casa à noite ou nos finais de semana usando as TIC.	
I feel my cell phone, pager, BlackBerry® or computer is helpful in enabling me to work at home at nights or on weekends.	Percebo que as TIC são úteis para permitirem eu trabalhar em casa à noite ou nos finais de semana.	

When there is an urgent issue or deadline at work, I tend to bring work-related tasks from home at night or on weekends and use my cell phone, pager, BlackBerry® or computer to perform work-related tasks.	Quando há um assunto urgente ou prazo para concluir um trabalho eu utilizo as TIC para realizar estas tarefas à noite ou nos finais de semana.	
I ignore job-related tasks at home at night or on weekends using my cell phone, pager, BlackBerry® or computer.	Quando utilizo as TIC à noite em casa ou nos finais de semana eu ignoro as tarefas relacionadas ao trabalho.	
CONSTRUCTO – DISTANCIAMENTO PSICOLÓGICO		
I forget about work.	Esqueço do trabalho após o expediente.	Sonnentag e Fritz (2007).
I don't think about work at al.	Eu não penso em trabalho de forma alguma.	
I distance myself from my work.	Consigo me distanciar do meu trabalho.	
I get a break from the demands of work.	Eu consigo me desconectar das demandas de trabalho.	
CONSTRUCTO – CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA		
The demands of my work interfere with my home family life.	As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.	Netemeyer, Boles e McMurrian (1996).
The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.	Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.	
Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.	Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	
My job produces strain that makes it difficult to make changes to my plans for family activities.	As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	
Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.	Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	
The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.	As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	
I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.	Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no meu tempo em casa.	
Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.	Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.	
My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.	Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).	
Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.	As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho	

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

Questionário sobre as percepções dos servidores da Polícia Federal Brasileira quanto à disponibilidade estendida no trabalho a partir das novas tecnologias de informação e comunicação.

Olá!

Sou mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Business School – São Luís/MA. Estou realizando uma pesquisa, parte da minha dissertação, com objetivo de conhecer as percepções dos servidores da PF quanto à disponibilidade estendida no trabalho a partir do uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Logo, gostaria de contar com sua cooperação para responder esse breve questionário. Espero que isso não tome mais que 10 minutos do seu tempo. Não há respostas verdadeiras ou falsas. Pois o objetivo é sua percepção. Todas as informações são confidenciais, de modo que você não será identificado. Os resultados desta pesquisa serão usados apenas para fins acadêmicos. Desde já agradeço a sua contribuição!

Instruções:

1. Entende-se por TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação): *smartphones, tablets, notebooks, internet, intranet, software de aplicativos, Microsoft Teams, Google Meet, message boards*, e-mails institucionais, *WhatsApp, Telegram* e outras tecnologias de acesso remoto.
2. Por favor responda as afirmações de 03 a 34 indicando seu grau de concordância marcando de 1 a 5, onde 1 significa “discordo totalmente”, 2 significa “discordo parcialmente”, 3 “indiferente”, 4 “concordo parcialmente” e 5 “concordo totalmente”.

Pesquisador: Arthur Domingos Leite Júnior.

Professor orientador: Dr. Sérgio Augusto Pereira Bastos.

1. Você usa as TIC para trabalhar? () Sim () Não					
2. Você é funcionário da Polícia Federal Brasileira? () Sim () Não					
3. Seus colegas utilizam as TIC para se conectar com você para fins de trabalho fora do horário de trabalho.	1	2	3	4	5
4. Você utiliza as TIC para se conectar com seus colegas para fins de trabalho fora do horário de trabalho.	1	2	3	4	5
5. Você verifica as páginas, e-mail institucional, solicitações relacionadas ao trabalho fora do horário de trabalho.	1	2	3	4	5
6. Quando meu serviço está acumulado tenho que trabalhar em casa para atualizá-lo, após o horário de trabalho ou em finais de semana usando as TIC.	1	2	3	4	5
7. Eu não utilizo as TIC para tarefas relacionadas ao trabalho quando volto para casa a noite.	1	2	3	4	5
8. Eu realizo tarefas relacionadas ao trabalho em casa à noite ou nos finais de semana usando as TIC.	1	2	3	4	5
9. Percebo que as TIC são úteis para permitirem eu trabalhar em casa à noite ou nos finais de semana.	1	2	3	4	5
10. Quando há um assunto urgente ou prazo para concluir um trabalho eu utilizo as TIC para realizar estas tarefas à noite ou nos finais de semana.	1	2	3	4	5
11. Quando utilizo as TIC à noite em casa ou nos finais de semana eu ignoro as tarefas relacionadas ao trabalho.	1	2	3	4	5

12. Eu me sinto emocionalmente exaurido pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
13. Sinto-me farto ao final da jornada de trabalho.	1	2	3	4	5
14. Eu me sinto esgotado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar outro dia no trabalho.	1	2	3	4	5
15. Trabalhar com pessoas o dia todo é muito exaustivo para mim.	1	2	3	4	5
16. Eu me sinto estressado pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
17. Me sinto frustrado com meu trabalho.	1	2	3	4	5
18. Sinto que estou trabalhando arduamente no meu trabalho.	1	2	3	4	5
19. Trabalhar com pessoas diretamente coloca muito pressão sobre mim.	1	2	3	4	5
20. Eu sinto que estou no meu limite.	1	2	3	4	5
21. Esqueço do trabalho após o expediente.	1	2	3	4	5
22. Eu não penso em trabalho de forma alguma.	1	2	3	4	5
23. Consigo me distanciar do meu trabalho.	1	2	3	4	5
24. Eu consigo me desconectar das demandas de trabalho.	1	2	3	4	5
25. As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5
26. Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5
27. Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	1	2	3	4	5
28. As pressões geradas pelo meu trabalho tornam difícil fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	1	2	3	4	5
29. Em função do meu trabalho, eu tenho que fazer mudanças nos meus planos para as atividades familiares.	1	2	3	4	5
30. As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5
31. Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no meu tempo em casa.	1	2	3	4	5
32. Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.	1	2	3	4	5
33. Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).	1	2	3	4	5
34. As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
35. Qual o sexo biológico com ao qual você se identifica? () Feminino () Masculino () Prefiro não responder					
36. Qual a sua idade? () até 25 anos () acima de 26 até 35 anos () acima de 36 até 45 anos () acima de 46 até 55 anos () 56 anos ou mais					
37. Qual sua escolaridade? () Ensino Fundamental () Ensino Médio/Técnico () Ensino Superior () Pós-graduação () Outros					
38. De maneira geral, como são as condições de trabalho em sua casa (internet banda larga, estrutura de escritório, computador, ambiente reservado etc.) () Excelente () Muito boa () Boa () Regular () Ruim () Péssima					
39. Qual o seu tempo de serviço na Polícia Federal o órgão? () Menos de um ano () Acima de 1 até 5 anos () Acima de 5 até 15 anos () Acima de 15 até 30 anos () Mais de 30 anos.					
40. Você pertence a qual carreira na Polícia Federal Brasileira? () Carreira Policial: Delegado, Perito, Agente, Escrivão ou Papiloscopista () Carreira Administrativa - Nível Superior () Carreira Administrativa - Nível Intermediário: Agente Administrativo () Funcionários terceirizados da PF					