

DISPONIBILIDADE ESTENDIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA POLÍCIA FEDERAL DO BRASIL

EXTENDED AVAILABILITY AT WORK OF BRAZILIAN FEDERAL POLICE SERVANTS

Recebido em 05.04.2023 Aprovado em 04.08.2023

Avaliado pelo sistema *double blind review*

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v17i3.57980>

Sérgio Augusto Pereira Bastos

sbastos@fucape.br

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração/FUCAPE Business School - Vitória/ES, Brasil

<https://orcid.org/0000-0002-5697-3624>

Arthur Domingos Leite Júnior

juniordlj241174@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração/FUCAPE Business School - Vitória/ES, Brasil

<https://orcid.org/0000-0002-0068-9130>

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 do uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC). As percepções dos servidores da Polícia Federal do Brasil (PF) foram analisados por 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 impacta negativamente o distanciamento psicológico, bem como potencializa conflitos na relação trabalho-família. Não foi confirmada a relação negativa entre disponibilidade estendida e exaustão emocional.

Palavras-chave: Tecnologia de informação e comunicação. Disponibilidade estendida. Impactos pessoais. Qualidade de vida. Polícia Federal do Brasil.

Abstract

This study aimed to identify the effects of extended availability at work on emotional exhaustion, psychological distancing, and work-family conflict based on information and communication technologies (ICT) use. Perceptions of Brazilian Federal Police (FP) servants were analyzed using structural equation modeling with partial least squares estimation. The results indicated that using ICT after working hours impacts extended availability, and the latter reduces the psychological distance and potentiates conflicts in the work-family relationship. The expected negative relationship between extended availability and emotional exhaustion was not confirmed.

Keywords: Information and communication technology. Extended availability. Personal impacts. Quality of life. Federal Police of Brazil.

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, softwares 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 do expediente.

Um dos propósitos mais vantajosos na utilização das TIC é simplificar a vida das pessoas, ao passo que propicia agilidade na comunicação, tanto no ambiente de trabalho, quanto na esfera pessoal (Salanova, Llorens, & Cifre, 2013). Entretanto, o seu uso não produz apenas efeitos positivos, mas também acarreta aspectos negativos, ao desencadear limitações físicas, psicológicas e mentais nos funcionários (Dettmers, 2017). Por isso, alguns trabalhadores encontram-se, muitas vezes, em estado de inflexibilidade psicológica, diante da grande quantidade de demandas de trabalho complexas e desafiadoras (Violanti et al., 2018).

Xie et al. (2018) mencionam que o uso demasiado das TIC proporciona uma flexibilidade na maneira de trabalhar, tornando os profissionais mais disponíveis às demandas do trabalho, mas tal adaptabilidade pode levar à exaustão emocional, impactando de maneira negativa sua saúde física e mental. Westwood, Morrison, Allt e Holmes (2017) advertem que fatores como a carga excessiva de trabalho, a pressão para cumprimento de metas e a falta de apoio dos colegas, quando associados ao *burnout*, tendem a impactar os membros da equipe, causando um sentimento de desencorajamento no ambiente laboral. 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 ônus psicológico, físico, emocional e financeiro da atuação profissional.

Outro ponto ligado à disponibilidade estendida no trabalho pelo uso das TIC é o distanciamento psicológico (Dettmers, 2017). À medida que há utilização das TIC durante o período destinado ao lazer e à recuperação física e mental, pode ser gerado um conflito trabalho-lar, visto que as demandas do trabalho acabam interferindo na capacidade do indivíduo em atender às necessidades familiares (Eichberger, Derks, & Zacher, 2021). Assim sendo, o envolvimento no trabalho, mesmo quando em casa e além do horário convencional, pode dificultar o processo de desconexão das atividades profissionais (Van Laethem, Van Vianen & Derks, 2018).

Desde o início do século XXI, é observado um aumento no número de estudos relacionados ao conflito familiar, principalmente no que tange às interferências de atividades ocupacionais no ambiente familiar (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). Tais atritos podem 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 objeto de estudo qualitativo por Dettmers (2017). Embora existam estudos sobre o uso das TIC e seus impactos no bem-estar dos empregados, pouco ainda se sabe sobre as situações específicas e suas consequências prejudiciais no ambiente familiar (Braukmann, Schmitt, Āuranová, & Ohly, 2018). Ademais, os estudos não têm focado nos profissionais, mas nas TIC, logo suas atitudes nesse contexto têm sido negligenciadas (Martin, 2017).

Diante do exposto, este estudo pretende responder à seguinte questão: quais as implicações da

disponibilidade estendida no trabalho, considerando o crescente uso das tecnologias de informação e comunicação nas rotinas profissionais? Para abordar tal problema, 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 do uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC). Para cumprir esse objetivo, foram analisadas as percepções dos servidores da Polícia Federal do Brasil (PF). A escolha dessa organização se deu pelas condições de organização de Estado, em que seus servidores são submetidos a altas responsabilidades, exigências e exposições cotidianamente.

Esta pesquisa, quantitativa, se justifica pelo fato que estudos anteriores sobre o uso das TIC e disponibilidade estendida no trabalho terem focado em percepções relacionadas às características de sua utilização no ambiente de trabalho (Shi, Zhang, Xie, & Ma, 2021), no uso das tecnologias por 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, Vahle-Hinz, Bamberg, Friedrich, & Keller, 2016). Portanto, a contribuição teórica se dá no gerenciamento de pessoas em ambientes de grande exigência física e mental em que o uso das TIC estende o trabalho para além das fronteiras organizacionais.

Como contribuição prática, esta pesquisa contribui para que a PF possa, a partir de um diagnóstico sobre a percepção de seus servidores em relação à influência do uso das TIC em suas jornadas de trabalho, tanto dentro das organizações quanto em casa, desenvolver ainda mais a gestão de pessoas. Assim, pode permitir que a instituição motive seu efetivo por meio de programas e ações de trabalho, uma vez que, segundo Elnaghi, Alshawi, Kamal, Weerakkody e Irani (2019), a implementação de um governo eletrônico, totalmente integrado de serviços, requer uma liderança política visionária em que os aspectos políticos e organizacionais são mais desafiadores do que a tecnologia em si.

Referencial Teórico

Disponibilidade estendida no trabalho

Com o nascimento das bases digitais, os bibliotecários foram os pioneiros em enfrentar a introdução das TIC, apresentando comportamentos de resistência ou desinteresse em relação à aprendizagem dessas tecnologias (La Torre, Esposito, Sciarra, & Chiappetta, 2019). Esse é um exemplo de como o desenvolvimento das TIC no ambiente de trabalho proporciona uma nova abordagem de trabalho, ou seja, permite que o trabalho seja realizado em qualquer lugar e momento (Xie et al., 2018). Contudo, essa dinâmica de trabalho ainda é desafiadora, já que o desconhecimento de tecnologias aliado à acessibilidade funcional ampliada torna as tarefas ainda mais árduas (Wu, Wang, Mei, & Liu, 2020).

Assim, traçar uma linha de definição entre aquilo que constitui o trabalho e o não trabalho, quando se está fora do ambiente e horário de expediente, pode ser difícil, um vez que muitas instruções e solicitações são enviadas por meio das TIC a qualquer tempo (Thörel, Pauls & Göritz, 2021). Isso cria um cenário de acessibilidade que acaba por levar os funcionários a trabalharem mais do que o horário regular de expediente, principalmente porque há exigência do cumprimento de metas e o receio em perder o emprego (Cooper & Lu, 2019). Ressalte-se que há culturas, como a chinesa, por exemplo, em que a ética no trabalho e o trabalho além do expediente são vistos como formas de trazer benefícios e prosperidade para a família (Xie et al., 2018).

Thörel Pauls e Göritz (2021) apontam que a literatura carece de 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 excesso de trabalho. Cho, Kim, Chin e Ahmad (2020) vão além, afirmando que mesmo quando os funcionários não estão atuando fora do horário de trabalho ou recebendo demandas relacionadas ao trabalho, o fato de terem a mera expectativa de acessibilidade dificulta o desligamento do trabalho. Assim, Nöhhammer 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 de pesquisa.

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

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 mediados por *burnout* e, geralmente, estão associados aos 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 servidores, mas também para a sociedade, já que funcionários esgotados emocionalmente tendem a serem menos eficientes, eficazes e inovadores (López-Cabarcos, López-Carballeira, & 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 as pessoas ao ponto de não quererem mais voltar ao trabalho (Saririk, Bogan, Zengin, & Dedeoglu, 2019). Ausências no trabalho por doenças, depressão, ansiedade, inquietação, falta de sono e baixa qualidade de vida são algumas das situações vividas por funcionários (Vammen et al., 2019). Com isso propõe-se a segunda hipótese de pesquisa.

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

Distanciamento psicológico

O distanciamento psicológico do trabalho atua como um meio pelo qual os funcionários possam repor suas energias dispendidas durante a jornada laboral (Skurak, Malinen, Näswall, & Kuntz, 2021). Segundo Zhou, Eatough e Che (2020), este conceito pode ser entendido 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 na separação de atividades relacionadas ao trabalho, contemplando, por exemplo, não verificar e-mails profissionais, desligar-se mentalmente do trabalho quando estiver de folga e deixar de lado conflitos relacionados ao ambiente profissional.

Skurak et al. (2021) evidenciaram esse modelo de distanciamento, indicando a necessidade de se proporcionar um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, 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 pode 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 base nisso, propõe-se a terceira hipótese de pesquisa.

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

Conflito trabalho-família

Detmmers (2017) aponta que a disponibilidade estendida no trabalho aumenta o conflito entre trabalho

e família, uma vez que há um deslocamento dos recursos mentais do âmbito doméstico para o profissional, diminuindo a atenção e a responsabilidade em casa. Wu et al. (2020) ressaltam que o lado obscuro do uso das TIC após o expediente de trabalho não tem recebido a devida atenção, pois nas organizações não existe um sistema de informação capaz de acompanhar os efeitos negativos no conflito trabalho-família. Além disso, o “tecno-estresse”, uma espécie de estresse relacionado ao uso das TIC, vem ocasionando um maior conflito trabalho-família e maior esgotamento familiar (Harris et al., 2021).

A Teoria do Conflito enfatiza a existência de um mecanismo que relaciona os diferentes domínios da vida, denominando-o de “transbordamento negativo”, que é 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 et al. (2003), o conflito trabalho-família tem efeitos negativos na saúde emocional, no bem-estar e na 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 esfera familiar. Com isso propõe-se a quarta hipótese de pesquisa.

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

Procedimentos Metodológicos

Para alcançar o objetivo deste estudo, foi elaborada uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, com dados primários e corte transversal (Lakatos & Marconi, 2017). A população alvo deste estudo foi composta pelos servidores policiais e administrativos da PF, regidos pelas Leis n. 4.878 (1965), 9.266 (1996) e 10.682 (2003), que utilizam as TIC para trabalhar. Essa população não foi estendida aos servidores da Polícia Rodoviária Federal, regidos pela Lei nº 9.654 (1998), cuja atividade precípua é fiscalização, operação e policiamento ostensivo de trânsito.

A amostra da pesquisa foi não probabilística por acessibilidade, em virtude de não se conhecer o quantitativo de servidores policiais e administrativos da PF que utilizam as TIC para trabalhar e além do ambiente de trabalho (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham 2009). Adicionalmente, 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.

Foi elaborado um questionário estruturado com escalas já validadas na literatura: tecnologias de informação e comunicação (Ma, Xie, Tang, Shen, & Zhang, 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 (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996), contendo dez itens compreendendo a interferência do trabalho na família (cinco itens) e a interferência da família no trabalho (cinco itens). Para capturar as percepções dos respondentes a cada afirmativa dos constructos, foi utilizada escala Likert de cinco pontos variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

O questionário contou com duas perguntas de controles: (i) Você usa as TIC para trabalhar? (ii) Você é funcionário da Polícia Federal do Brasil?. Seguiram-se 32 afirmativas relativas aos constructos e seis questões para a caracterização sociodemográfica da amostra: sexo, idade, escolaridade, existência de boas condições para trabalhar em casa, tempo de serviço e a tipo de carreira do servidor da PF.

No período de 26 a 30 de julho de 2021, realizou-se um pré-teste com vinte servidores da PF lotados na Delegacia da PF em Araguaína/TO, objetivando averiguar a compreensão das escalas utilizadas no estudo. Não foram narradas quaisquer dificuldades. Portanto, com a validação do instrumento de coleta de dados, foram cumpridas atividades para autorização da pesquisa, junto à PF, o que se deu por meio

do processo SEI 08531.000576/2021-13, solicitando o envio de convite para que todos os servidores respondessem à 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 PF, direcionando o questionário, construído no Google Forms, a ser respondido *on-line*. Devido à sensibilidade do órgão objeto de estudo, os dados foram coletados somente via dos e-mails institucionais, ou seja, nenhum envio se deu por meio de redes sociais (LinkedIn, Instagram, Facebook) ou aplicativos de mensagem instantânea (Whatsapp, 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.

A amostra foi composta por 82,4% do sexo masculino. No que diz respeito à idade dos participantes, a maioria incidência encontra-se na faixa etária de 36 até 45 anos (44,5%). Há um elevado grau de escolaridade entre os servidores respondentes, em sua maioria composta de pós-graduados (55,5%) ou com ensino superior (41,3%). Com relação às condições de trabalho em casa, observou-se um equilíbrio nas respostas, tendo sido considerada muito boa (38,5%), boa (27,3%) e excelente (20,3%). Em relação ao tempo de serviço na PF, constatou-se uma concentração 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 à carreira dentro da 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. Elaborado pelos autores.

A análise dos dados se deu pelo uso de 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. Nesse contexto, foi realizada a 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) - e a validade discriminante - por meio dos critérios de Fornell e Larcker (1981), cargas cruzadas de Chin (1988), e Rácio Heterotrait-Monotrait - HTMT. Por fim, foram testadas as hipóteses do modelo estrutural proposto.

Apresentação e Análise dos Dados

Avaliação do modelo de mensuração

A análise da validade convergente do modelo de mensuração encontra-se na Tabela 2. Inicialmente, observou-se as cargas fatoriais, que, segundo indicação de Hair, Risher, Sarstedt e Ringle (2019), devem estar acima de 0,70, preferencialmente. Entretanto, 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 os constructos e permitir a replicação e replicabilidade em outros estudos, seguiu-se as orientações de Bido e Silva (2019) e DveVellis (2016), mantendo-se as variáveis DET6 e EEM8, mesmo tendo cargas fatoriais abaixo de 0,70, dado que os indicadores AVE, CR e coeficiente de Dillon-Goldstein (ρ_A) encontram-se dentro dos limites aceitáveis.

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				
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				
EEM8 - Trabalhar com pessoas diretamente coloca muito pressão sobre mim.	0,641				
EEM9 - Eu sinto que estou no meu limite.	0,871				
Distanciamento Psicológico					
DIP1 - Esqueço do trabalho após o expediente.	0,841	0,803	0,924	0,876	0,878
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				

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

Segundo Bido e Silva (2019), um constructo possui validade convergente quando a sua variância média extraída (AVE) é maior que 0,50. Logo, como observando na Tabela 2, todos os resultados obtidos se encontram acima desse valor. Para a confiabilidade composta (CR), que indica a existência de consistência entre as variáveis e a aceitabilidade dos constructos, são recomendados valores no intervalo de 0,70 a 0,95 (Hair et al., 2019), o que foi atingido.

O Alfa de Cronbach, que mede a consistência interna por meio das correlações entre as variáveis do

mesmo constructo. Para Hair et al. (2019), são considerados estatisticamente aceitos, indicando validade convergente, valores acima de 0,70. Na Tabela 2 vê-se que todos os constructos cumpriram essa orientação. Finalmente, a intensidade da relação entre as variáveis foi observada por meio do coeficiente de Dillon-Goldstein (ρ_A), que implica resultados esperados -1 a 1, sendo maior a relação quanto mais próximo aos extremos, buscando-se valores acima de 0,7 (Hair et al., 2019). Os resultados ficaram acima do limite inferior recomendado. Com isso a validade convergente foi confirmada.

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

Tabela 3. Validade discriminante pelo critério de Fornell & Larcker (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. Elaborado pelos autores.

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

Tabela 4. Validade discriminante pelo critério de cargas cruzadas de Chin (1998)

	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. Elaborado pelos autores.

Por fim, foi analisada a validade discriminante utilizando-se o critério de Rácio Heterotrait - Monotrait

(HTMT), conforme Henseler, Ringle e Sarstedt (2015). Para a confirmação da validade discriminante nesse critério, os valores devem estar abaixo de 0,90 (Ringle, Wende, & Becker, 2015). Logo, como observado na Tabela 5, a validade discriminante foi confirmada.

Tabela 5. Validade discriminante pelo critério HTMT (Henseler et al., 2015)

	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. Elaborado pelos autores.

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 1 consolida o modelo de relações estruturais da pesquisa com um diagrama de caminhos.

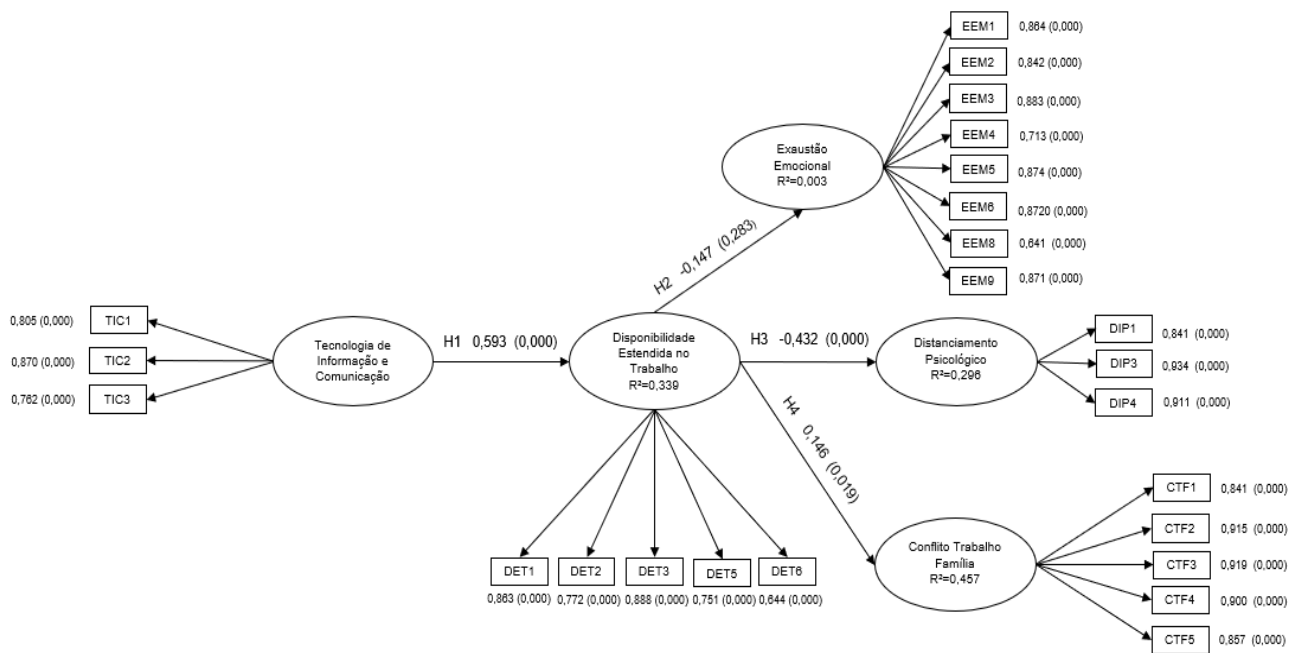


Figura 1. Modelo de relações estruturais

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pelos autores.

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 alargar as fronteiras entre a vida profissional e a 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 às organizações, potencializando a produtividade, observam-se efeitos negativos na qualidade de vida dos funcionários.

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 versar 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.

Tabela 6. Resultados dos testes de hipóteses

Hipóteses	Relações estruturais do modelo	β	p-valor	Validada
H1(+)	Tecnologia de Informação e Comunicação → Disponibilidade Estendida	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. Elaborado pelos autores.

No intuito de enriquecer a avaliação do modelo estrutural, verificou-se, através do coeficiente de determinação ajustado (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 ($R^2 = 0,296$) e do conflito trabalho família ($R^2 = 0,457$). O mesmo não ocorre com o 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 possível multicolinearidade nas relações estudadas, foi realizada a análise do fator de inflação da variância (VIF). 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 existirem problemas de colinearidade.

Tabela 7. Indicadores dos constructos – fator de inflação de variância (VIF)

	CTF	DIP	EEM	DET	TIC
Conflito Trabalho-Família (CTF)					
Distanciamento Psicológico (DIP)	1,420				
Exaustão Emocional (EEM)	1,194	1,003			
Disponibilidade Estendida (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. Elaborado pelos autores.

Discussão dos Resultados

Os resultados da pesquisa ilustram os impactos decorrentes da extensa disponibilidade no trabalho percebida pelos servidores da PF. 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. Essas descobertas, convergem com os estudos de Dettmers et al. (2016), Van Laethem et al. (2018), Nöhhammer e Stichlberger (2019) e Cooper e Lu (2019), que, mesmo não tendo sido realizados no mesmo contexto, ou seja, sob efeitos diretos e indiretos da pandemia da Covid-19, evidenciaram que o uso das TIC após o expediente afeta o dia a dia do trabalhador, transcendendo o seu local de trabalho e prejudicando o seu bem-estar.

Thörel et al. (2021) sugerem que o uso das tecnologias de informação está correlacionado à 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 labor fora do horário do expediente. Esse fenômeno é suportado pelos 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 et al. (2020) destaca a transformação digital das organizações, remodelando o trabalho e as experiências dos funcionários por meio do aumento da utilização das TIC.

Ao investigar as demandas de TIC fora do horário de trabalho, Cho et al. (2020), encontraram suporte empírico para afirmar que as demandas de TIC provocam impactos negativos no bem-estar dos funcionários, principalmente no ambiente familiar. Nesse sentido, as evidências mostram que 69% dos pesquisados afirmaram que ao utilizar as TIC à noite ou nos fins de semana em casa, não conseguem se desvincular das tarefas relacionadas ao trabalho. Essa percepção sugere que os servidores estão sendo sobrecarregados com demandas do trabalho durante o seu tempo de descanso.

Os dados apontam que 78,4% dos respondentes disseram utilizar as TIC para realizar tarefas relacionadas ao serviço durante a noite ou nos finais de semana quando se deparam com situações urgentes ou prazos apertados. A confirmação da hipótese H1 pode, ainda, estar relacionada ao fato de que a pesquisa ocorreu com influência do contexto da pandemia da Covid-19. A realização de grande parte das tarefas de trabalho fora conduzida remotamente, utilizando tais tecnologias, o que, de certa forma, tende a impulsionar a produtividade (Wang et al., 2020). A mudança rápida do ambiente físico para o virtual acarretou em um aumento no uso das tecnologias de informação e comunicação e, conseqüentemente, em uma disponibilidade prolongada dos trabalhadores (Nöhammer & Stichlberger, 2019).

Em relação aos efeitos provocados pela disponibilidade estendida na exaustão emocional, os estudos de Lacerda et al. (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 demandas emocionais específicas do local de trabalho. Entretanto, Wolter et al. (2019) em seu estudo contextualizado em ambientes policiais, defendem uma relação positiva existente entre as demandas de trabalho e a exaustão emocional. Isso não foi confirmado nesta pesquisa, já que H2 foi rejeitada.

Uma explicação possível é que a maioria dos servidores da PF participantes da pesquisa (e alinhada à realidade do quadro da organização) é do sexo masculino (82,6%) e ocupa cargos policiais (87,7%), em um contexto no qual 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 da gestão desses fenômenos pode 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-heróis”, ou seja, continuarem trabalhando mesmo quando doentes, sem solicitar ajuda psicológica, pode ser outro fator que explica os resultados, já que pode existir 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 levar a um esgotamento tanto físico quanto emocional.

A relação negativa entre a disponibilidade estendida no trabalho e o distanciamento psicológico foi confirmada. Isso é compatível com as afirmações da maioria dos participantes (56,4%) de que não

consegue se desconectar do trabalho após o expediente. Estudos anteriores, como o de Thörel et al. (2020), consideram a relação entre trabalho e acessibilidade após o expediente como associações negativas, ou seja, quanto mais acessível o indivíduo estiver, mais complicado será se desvincular mentalmente do trabalho.

Os resultados revelaram 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, a análise de 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, os resultados revelaram que a relação entre a disponibilidade estendida e o conflito trabalho-família é positiva. 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 et al. (2021), que identificaram o impacto positivo no esgotamento e no desequilíbrio 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, possivelmente, a interferência do trabalho na família seja geradora de conflitos.

Ressalte-se que a relação inversa, ou seja, uma interferência da família no trabalho, não foi observada. A razão disso pode estar no alto grau de comprometimento dos servidores com o trabalho, como sugerem 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 objetivo avaliar os efeitos da disponibilidade estendida no trabalho dos servidores da PF, a partir da inclusão das novas e diversas tecnologias de informação e comunicação nas rotinas desses servidores. Por meio das percepções dos servidores, há efeitos 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.

Considerações Finais

A necessidade constante de diálogos sobre as condições de trabalho e saúde dos servidores da PF, que permitam escutas de queixas, mágoas e insatisfações em relação ao ambiente laboral pode proporcionar um equilíbrio na cultura organizacional. Desse modo, analisar os efeitos da disponibilidade estendida no trabalho pelo uso das TIC serve como um ponto de partida para melhorar o ambiente, diminuindo, assim, os casos de adoecimentos psicológico e mental. Já que, a qualidade de vida no local de trabalho é um aspecto relevante para a saúde, o bem-estar, a satisfação e o engajamento dos servidores.

Diante disso, o objetivo deste estudo foi identificar os efeitos da disponibilidade estendida no trabalho dos servidores da PF a partir da inclusão crescente 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 esses 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 ente 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, ainda sob a influência da pandemia da Covid-19, tenha impactado 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. Além disso, há que se considerar o fato de alguns servidores se adaptarem melhor às condições de trabalho na maneira remota do que outros.

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 etc. Além disso, tal descoberta delata 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 relações de trabalho e do bem-estar humano. Assim, independentemente do local ou horário (no trabalho ou após trabalho), há implicações positivas para a produtividade, tais como flexibilização do local de trabalho, satisfação no trabalho e o controle do trabalho. Mas há também as negativas para o bem-estar como, por exemplo, ansiedade, limitação nas horas de descanso e, principalmente, constante estado de alerta para as demandas fora do horário de trabalho. Esta pesquisa abordou um público ainda não contemplado na literatura, isto é, servidores públicos de um órgão policial, o que traz *insights* não apenas para a PF, mas também podem reverberar em outros públicos.

Este estudo abre 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, “tecno-estresse” e trabalho remoto. São temas afins, pois produzem efeitos na fronteira trabalho-família e merecem serem estudados de maneira interligada. Estas possibilidades ficaram mais evidentes durante e após 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 no setor público e policial. Grande parte dos estudos existentes não focam nos efeitos antecedentes e consequentes da disponibilidade estendida. Outrossim, não foram aplicados e analisados num contexto de pandemia.

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, principalmente, os órgãos públicos sobre a necessidade de melhorias no bem-estar dos seus servidores. Especificamente, produz um alerta para a necessidade de implementação de programas capazes de prevenir o adoecimento psicológico e mental dos servidores, no intuito de melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho e o engajamento dos servidores.

Como limitações metodológicas, a transversalidade no corte da amostra impediu que fossem estabelecidas e compreendidas relações causais, que são mais amplas e complexas. É também possível que tenha havido algum tipo de viés pelos respondentes, todos servidores 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). Ademais as relações positivas do uso das TIC na disponibilidade estendida no trabalho não foram contempladas nesse estudo. 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. 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). Set correlation and contingency tables. *Applied Psychological Measurement*, 12(4), 425-434.
- 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).
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- 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.
- 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. doi:10.1037/a0039602
- 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.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Frye, N. K., & Breugh, 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.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman.
- 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*, 35(3), 1073-1095.
- 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.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- 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. A. (2017). *Metodologia do trabalho científico*. 8ª ed. São Paulo: Atlas.
- Lei n. 4.878 de 3 de dezembro de 1965*. (1965). Dispõe sobre o regime jurídico peculiar dos funcionários policiais civis da União e do Distrito Federal. Brasília, DF. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14878.htm.
- Lei n. 9.266 de 15 de março de 1996*. (1996). Reorganiza as classes da Carreira Policial Federal, fixa a remuneração dos cargos que as integram e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19266.htm.
- Lei n. 9.654 de 2 de junho de 1998*. (1998). Cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19654.htm.
- Lei n. 10.682 de 22 de dezembro de 2003*. (2003). Dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição, sobre o Sistema Nacional de Armas – Sinarm, define crimes e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.826.htm.
- 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.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400.
- 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.
- Sonnetag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 204.
- Sonnetag, 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*(3), 1–9.
- Skurak, H. 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.
- 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*, *35*(2), 176–198.
- 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(a.1808), 1-12.

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 implications for regulation and policing. In: Brownsword, R., Scotford, E., & Yeung, K. (eds). *The Oxford handbook on the law and regulation of technology*. Oxford: Oxford University Press.

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.

Wolter, C., Santa Maria, A., Wörfel, F., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). Job demands, job resources, and well-being in police officers—a resource-oriented approach. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34, 45-54.

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, 103463.