

TRABALHO REMOTO EM TEMPOS DE PANDEMIA: NECESSIDADES E POSSIBILIDADES

REMOTE WORK IN TIMES OF PANDEMIC: NEEDS AND POSSIBILITIES

Vivian Leme de Goes Santos 1
Denilson de Sousa Cordeiro 2
Eduardo Domingues Pereira 3
Celi Langhi 4
João Roberto Maiellaro 5

Resumo: Em 2020 houve o impacto de uma pandemia que mudou a rotina de muitos países, incluindo o Brasil, fazendo com que grande parte dos governos decidissem por implantar medidas de isolamento social. Com isso somente os serviços essenciais continuaram presenciais (setores como saúde, transporte, alimentação). Dessa forma, para muitas áreas foi necessário adotar o Home Office. O objetivo desse trabalho é levantar aspectos gerais sobre novas rotinas profissionais e buscar informações sobre fatores facilitadores do processo de adaptação à modalidade Home Office. Foi realizada uma pesquisa exploratória, quantitativa, por meio de um questionário com perguntas fechadas. Como resultado foi possível validar o investimento na capacitação dos colaboradores para atender necessidades atuais. Diante de cenários de incertezas esse estudo pode auxiliar organizações de qualquer natureza em situações de necessidade de continuidade de isolamento e distanciamento social visando reduzir os problemas enfrentados durante a pandemia.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Tecnologia. Pandemia.

Abstract: In 2020 there was the impact of a pandemic that changed the routine of many countries, including Brazil, causing most governments to decide to implement measures of social isolation. As a result, only essential services remained in place (sectors such as health, transport, food). Thus, for many areas it was necessary to adopt the Home Office. The objective of this work is to raise general aspects about the new professional routines and seek information on factors that facilitate the adaptation process to the Home Office modality. An exploratory, quantitative research was carried out through a questionnaire with closed questions. As a result, it was possible to validate the investment in employee training to meet current needs. Faced with uncertain scenarios, this study can help organizations of any nature in situations of need for continuous isolation and social distancing, in order to reduce the problems faced during the pandemic.

Keywords: Remote Work. Technology. Pandemic.

-
- 1 Mestranda em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional no CEETPS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9171970133201301>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6276-7595>. E-mail: vivianleme1@gmail.com
 - 2 Mestre em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional no CEETPS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8585364022939635>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4686-2477>. E-mail: den.cordeiro@hotmail.com
 - 3 Mestrando em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional no CEETPS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2751897698927860>, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5242-2625>. E-mail: eduardo.domingues@bureauveritas.com
 - 4 Doutora e Mestre em Psicologia da Educação pela USP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7102231185159382>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5527-2412>. E-mail: celi@infolearning.com.br
 - 5 Doutor e Mestre em Engenharia de Produção pela UNIP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8287892164457201>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0814-1508>. E-mail: joao.maiellaro@fatec.sp.gov.br

Introdução

Nos últimos meses o mundo foi surpreendido por uma pandemia que mudou a rotina de muitos países, incluindo o Brasil. Em dezembro de 2019, surgiram notícias da Organização Mundial da Saúde (OMS), com o primeiro surto do vírus SARS-CoV-2, o Covid 19, popularmente chamado de “Coronavírus”, em Wuhan, na China. Em 11 de março de 2020, a OMS declarou que a Covid-19 seria oficialmente uma pandemia (JALLOW; RENUKAPPA; SURESH, 2020).

O número crescente de casos e consequentemente de óbitos ocasionados por conta do vírus fez com que a Organização Mundial de Saúde recomendasse o isolamento social e que dessa forma os governos decidissem por manter funcionando somente serviços essenciais como mercados, farmácias, entre outros por um longo período visando minimizar o impacto no sistema de saúde.

Em um período muito curto de tempo, a pandemia mundial desencadeada pelo novo coronavírus não só reivindicou inúmeras vidas como também causou severas limitações à vida diária privada e empresarial. Quase todas as empresas foram afetadas de uma forma ou de outra (KRAUS *et al.*, 2020).

As empresas precisaram adotar medidas de afastamento e isolamento social, a fim de retardar os avanços da doença e impedir colapsos no sistema de saúde (HERMÓGENES; SANTOS; NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2020). Por isso, muitas organizações foram obrigadas a aderir ao sistema de trabalho *Home Office*, ou seja, os profissionais passaram a realizar suas tarefas organizacionais em casa, e a grande maioria adotou uma plataforma eletrônica para se comunicar, além do uso dos aparelhos celulares.

Essa modalidade de trabalho, por sua vez, requer uma ampla discussão sobre o conceito de desempenho no contexto do trabalho compulsório e a importância dos gestores no suporte e acompanhamento dos mecanismos de autocontrole, para obtenção de resultados positivos na modalidade de teletrabalho (QUEIROGA, 2020). Por isso, muitas organizações, por meio de seus programas qualificação e treinamento, iniciaram uma ampla oferta de cursos, na modalidade online, para auxiliar na capacitação para o uso de novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), habilidades comportamentais e éticas no trabalho via *Home Office*, gestão do tempo e qualidade de vida, dentre outros.

O objetivo desse trabalho é levantar aspectos gerais sobre novas rotinas profissionais devido à pandemia de Covid-19 e buscar informações sobre fatores facilitadores do processo de adaptação à modalidade *Home Office*.

Método

Foi realizada uma pesquisa exploratória, de cunho quantitativo, com uma amostra por conveniência de 244 sujeitos, composta por profissionais que atuam em funções administrativas, docentes do nível superior de cursos do eixo de gestão de negócios e estudantes. Todos os sujeitos foram afetados pelo cenário de pandemia, e passaram a estudar ou trabalhar por meio de *home office*.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário com 12 perguntas fechadas, que foi enviado por meio eletrônico, no mês de junho de 2020. Os resultados foram analisados por meio de estatística descritiva e demonstrações em gráficos setoriais. Discussões foram elaboradas a partir das frequências de respostas das diferentes perguntas.

Resultados

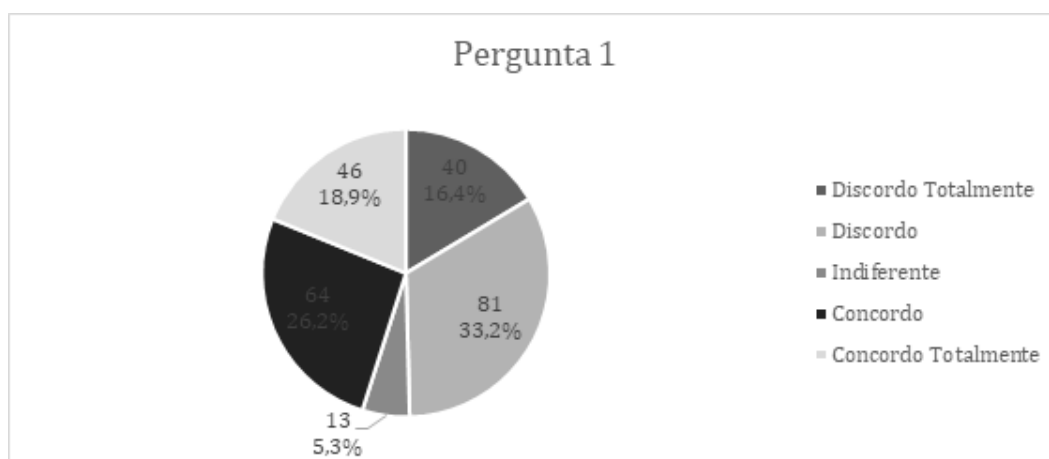
O questionário de 12 perguntas foi baseado em questões referentes à nova rotina das pessoas nesse período inicial de implantação do regime de isolamento social. Foram oferecidas 5 opções de respostas para cada pergunta, em escala de tipo Likert, sendo 1) Discordo Totalmente; 2) Discordo; 3) Indiferente (Ou Não se Aplica); 4) Concordo e 5) Concordo Totalmente.

Com base nas respostas obtidas foram realizados 12 gráficos com informações de quantidade de cada resposta e o respectivo percentual, em escala de cor cinza. A seguir são apresentados os gráficos e discutidos cada um com base em suas informações e suas implicações.

Em cada pergunta foi colocado um aspecto do dia a dia profissional e os impactos do modelo de trabalho à distância na rotina diárias das pessoas. Dentro dessas perguntas encontram-se dados referentes a horas trabalhadas, espaço físico de trabalho, impacto de fatores externos como trânsito e condução coletiva, contato com clientes e colegas de trabalho e até mesmo referente a alterações nos rendimentos dos funcionários durante o período de teletrabalho enquanto perduram as necessidades de distanciamento social.

Na primeira questão foi perguntado sobre as horas dedicadas ao trabalho durante o período de *Home Office* e a equivalência às horas trabalhadas presencialmente no escritório. Os resultados são apresentados na Figura 1.

Figura 1. Equivalência de Horas.

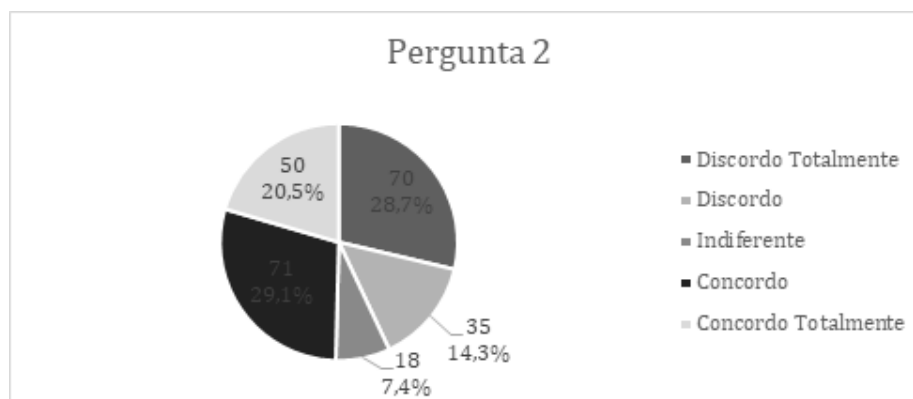


Fonte: Pesquisa realizada (2020).

Os resultados evidenciam a percepção dos respondentes e pode-se verificar na Figura 1 que as respostas foram bem distribuídas. Enquanto 45,1% concordam que as horas trabalhadas remotamente são equivalentes, 49,6% entendem que as horas não são equivalentes e para 5,3% esse tópico não se aplica ou é indiferente em seu meio. Essa questão demonstra que 3 meses após o início do isolamento social as pessoas ainda estavam se adaptando ao novo formato de trabalho e à nova rotina diária em um momento de pandemia que alterou a forma que vivemos.

A questão seguinte inquiria se a empresa forneceu a estrutura necessária para a realização do trabalho em *Home Office* durante a quarentena. Entende-se como estrutura equipamentos como computador, telefone, acesso à internet, entre outros.

Figura 2. Estrutura para o Home Office.



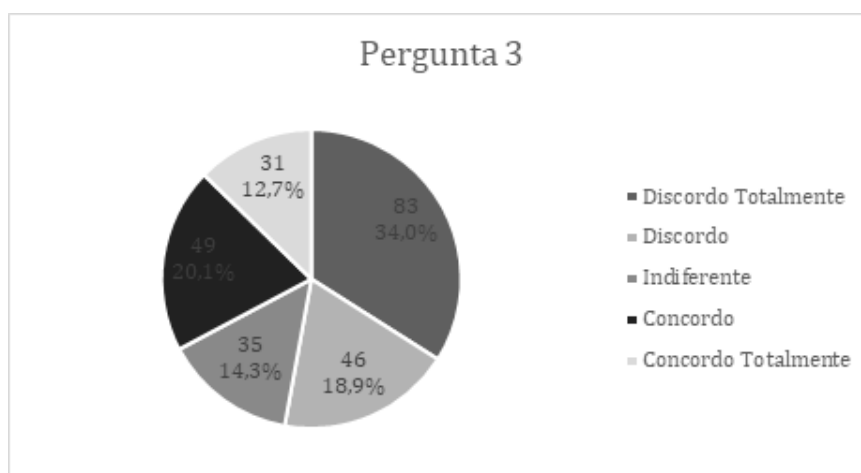
Fonte: Pesquisa realizada (2020)

A Figura 2 demonstra que 49,6% dos respondentes confirmaram que receberam suporte para providenciar a estrutura do trabalho em modelo *Home Office*. 7,4% mostraram-se indiferente a

esse tópico e 43% declaram que não receberam suporte nesse quesito. Com essa questão é possível identificar que nesse momento de 3 meses de trabalho em modelo home office mais de 40% das organizações não haviam fornecido o suporte necessário para o trabalho à distância. A atualidade apresenta um cenário cada vez mais preso às tecnologias e mundo digital. Dessa forma para realizar o trabalho de forma remota com qualidade são necessárias algumas condições mínimas sendo computadores ou notebooks que tenham uma capacidade compatível com o trabalho realizado, uma internet de qualidade, seja por cabo ou wi-fi, porém que seja estável para que suporte todos os aplicativos necessários para a realização do trabalho, telefone ou telefone celular para manter o contato tanto com os clientes quanto com os colegas de trabalho com funções relacionadas.

A terceira questão perguntava se foi oferecido treinamento da organização para nortear e auxiliar o trabalho no modelo Home Office, conforme apresentado na Figura 3.

Figura 3. Treinamento Prévio.



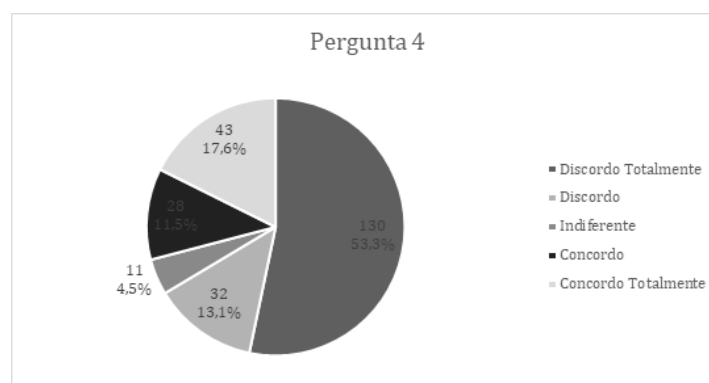
Fonte: Pesquisa realizada (2020)

A resposta, conforme Figura 3 indica que 32,8% dos respondentes receberam os treinamentos necessários, 14,3% responderam ser indiferentes e 52,9% dos funcionários não receberam nenhum tipo de treinamento prévio, o que indica o baixo nível de investimento em capacitação do profissional no momento da pesquisa. Esse baixo investimento pode ter aumentado a procura por autodesenvolvimento / autoaprendizagem.

As mudanças na nova sociedade do conhecimento são dinâmicas, fazendo com que a autoaprendizagem se torne uma ferramenta necessária para o ser humano do século 21 (TORRES, 2020). Essa é uma das questões que demonstra uma das possíveis implicações para novos estudos na área de autoaprendizagem e até mesmo de desenvolvimento de novos programas de treinamento organizacional.

A quarta pergunta era se a empresa reduziu o salário e/ou benefícios durante o período da quarentena por conta da alteração do modelo de trabalho para Home Office.

Figura 4. Redução Salarial.

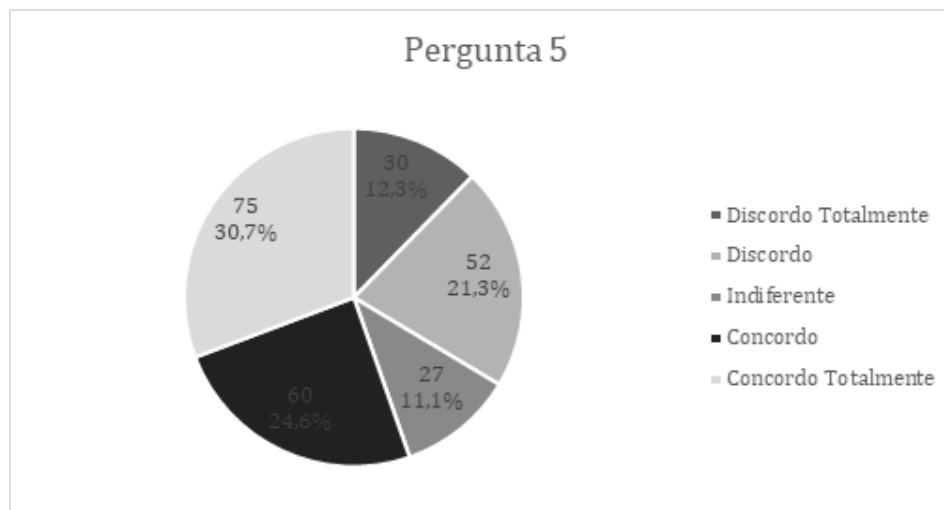


Fonte: Pesquisa realizada (2020).

A Figura 4 demonstra que 66,4% dos respondentes não tiveram redução de renda ou benefício. 4,5% demonstraram-se indiferente e 29,1% sofreram algum tipo de redução de renda e/ou benefícios durante a quarentena. Concluímos que a maioria das empresas não havia alterado salário e benefícios após 3 meses de distanciamento social.

A próxima pergunta analisa se o rendimento do trabalho em *Home Office* estava equivalente ao rendimento do trabalho presencial.

Figura 5. Rendimento.



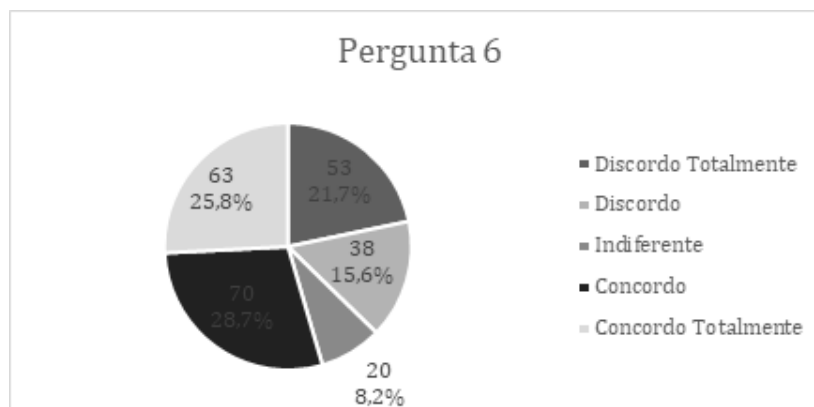
Fonte: Pesquisa realizada (2020)

A Figura 5 aponta que 55,3% dos respondentes concordaram que o rendimento no modelo *Home Office* é equivalente ao rendimento dentro da organização. 33,6% responderam que o rendimento do trabalho à distância não era o mesmo do trabalho presencial e 11,1% declararam ser indiferentes.

O rendimento no trabalho pode ser afetado por diversos motivos externos, porém a maioria dos respondentes declarou não ter o rendimento afetado nesse novo modelo de trabalho ocasionado pela necessidade de distanciamento social.

A questão 6 está relacionada ao espaço físico de trabalho durante o *Home Office*. Questionou-se se foi possível organizar um espaço de trabalho tranquilo para a realização do teletrabalho, longe de familiares e evitando interrupções e barulho.

Figura 6. Espaço de Trabalho.



Fonte: Pesquisa realizada (2020)

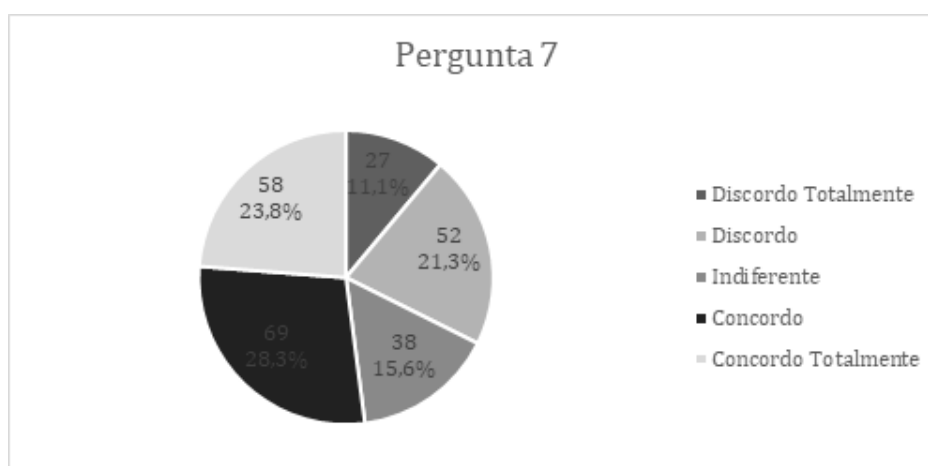
A Figura 6 demonstra que 54,5% dos respondentes confirmam que conseguiram definir um espaço de trabalho tranquilo para realizar o trabalho, enquanto 37,3% discordam dessa informação e para 8,2% essa informação não se aplica ou é indiferente.

Mais da metade dos respondentes afirmou que foi possível providenciar um espaço adequado para a realização do trabalho remoto. Essa informação é importante pois o ambiente adequado de trabalho afeta diretamente pontos como rendimento, qualidade de vida no trabalho, entre outros.

Dessa forma a resposta das questões 5 e 6 tornam-se complementares e realmente apresentaram similaridade no percentual das respostas. Então de certa forma, as respostas da questão 6 são complementares às respostas da questão anterior.

A questão 7 está relacionada à interação com os clientes durante o teletrabalho. Se o trabalho em moldes de Home Office, não afetou o contato com os clientes no dia a dia.

Figura 7. Interação Clientes.



Fonte: Pesquisa realizada (2020)

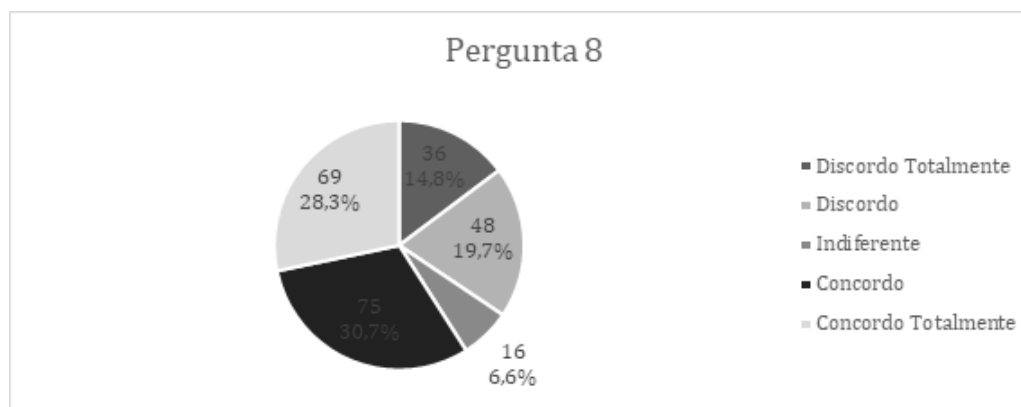
A Figura 7 demonstra que 52,1% não sentiram problemas no contato com os clientes no modelo de Home Office e 32,4% afirmaram que sim, a interação com os clientes foi afetada nesse modelo de trabalho. Para 15,6% demonstrou-se indiferente.

“Nos dias atuais, faz-se necessário ter domínio de ferramentas que deixem a rotina da sociedade e das organizações mais flexíveis, que contribuam para o aumento da produtividade e que facilitem a mobilidade em geral” (HERMÓGENES; SANTOS; NASCIMENTO; TEIXEIRA, 2020, p. 200). Independente dos fatores externos o fluxo de informações e o processo de decisões precisa continuar acontecendo e para isso continuar acontecendo foi necessário buscar alternativas para que os negócios não parassem por conta do distanciamento social.

Segundo Alvarenga Neto (2002) a gestão adequada de informações apoia o desenvolvimento da estratégia da organização. Dessa forma programas como o Teams, Zoom, Google Meet, entre outros começaram a ser amplamente utilizados desde o início da pandemia para aproximar os funcionários e clientes, bem como facilitar o contato com superiores e colegas de trabalho.

A próxima questão diz respeito à organização do dia de trabalho para realizar Pausas para café e almoço conforme normalmente realizado no trabalho presencial.

Figura 8. Organização Horários de Pausas.



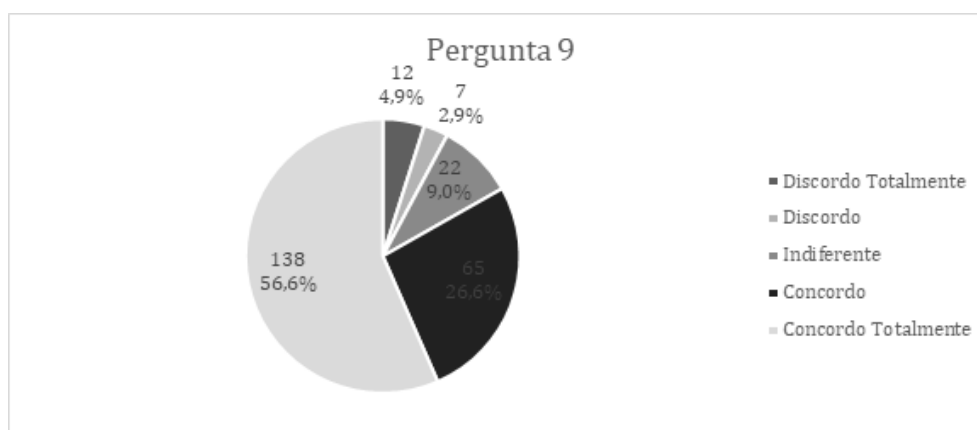
Fonte: Pesquisa realizada (2020)

Para a maioria dos respondentes, 59%, é possível organizar momentos de pausas para alimentação (horário de almoço e horário para café). Já 34,5% responderam que não conseguem realizar essas pausas e 6,6% demonstraram ser indiferente a questão de horários de pausa. Porém, os horários de pausa são muito importantes na rotina diária para a saúde física e mental dos profissionais.

Fazer pequenos intervalos entre as atividades é tão importante que a própria lei trabalhista aborda essa questão. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 horas, o trabalhador deve fazer uma pausa para alimentação ou repouso (2SHARE, 2019). O tempo mínimo de pausa que deve ser concedido pelo empregador de acordo com a legislação é de 1 hora, podendo ser de até 2 horas de acordo com a convenção coletiva. Essas pausas trazem benefícios como despertar a criatividade e melhorar a produtividade.

Foi questionado também, na pergunta 9, se o fato de não precisar enfrentar trânsito ou necessitar de transporte público influenciou positivamente no decorrer das tarefas diárias.

Figura 9. Influência do Trânsito no Dia de Trabalho.

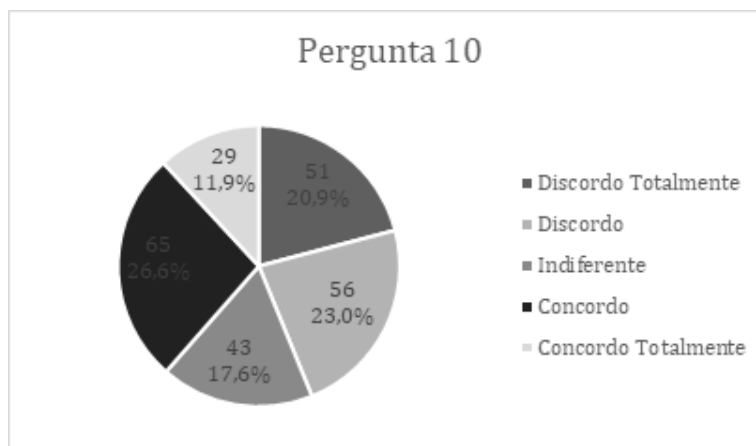


Fonte: Pesquisa realizada (2020).

O resultado apresentado na Figura 9 demonstra que a maioria dos respondentes, num total de 83,2% declaram que a possibilidade de trabalhar no modelo *Home Office* influenciou positivamente no decorrer do dia somente ao retirar o impacto do estresse causado pela locomoção de seus lares até o local do serviço presencial. 7,8% declararam não haver influência positiva nesse sentido e 9% se mostraram ser indiferentes a este tópico.

A questão 10 diz respeito ao contato com os colegas e superiores, se o distanciamento físico afetou as relações entre funcionários.

Figura 10. Contato Entre Colegas de Trabalho.



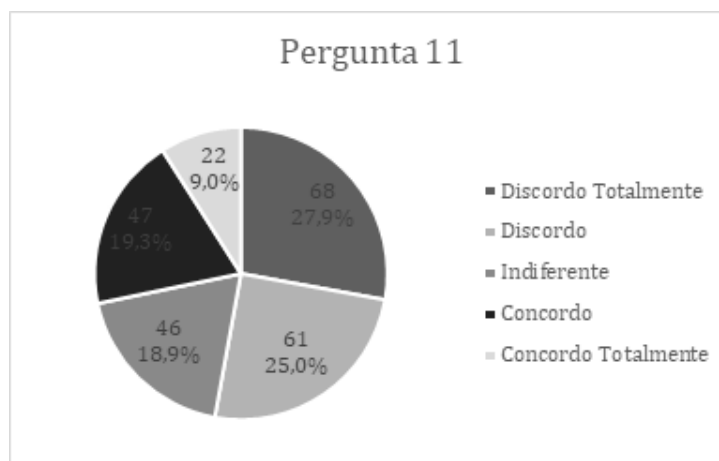
Fonte: Pesquisa realizada (2020)

Para 38,5% dos respondentes a distância física afetou a interação com os colegas sobre assuntos pertinentes ao trabalho. Já 43,9% responderam que a distância não afetou as relações entre os colaboradores. E 17,6% responderam que essa informação não se aplica ou é indiferente.

Cada tipo de serviço tem uma necessidade específica de interação com os colegas de outros departamentos. Alguns departamentos trabalham em conjunto e esses departamentos necessitam de maior interação entre os colaboradores. Essa questão foi elaborada entendendo esse cenário. Menos da metade dos respondentes declarou que a mudança não afetou esse relacionamento dentro da organização.

Na sequência foi questionado se assuntos pessoais estavam interferindo na rotina de trabalho, considerando que o trabalho estava acontecendo dentro de casa.

Figura 11. Interferência de Assuntos Pessoais.



Fonte: Pesquisa realizada (2020)

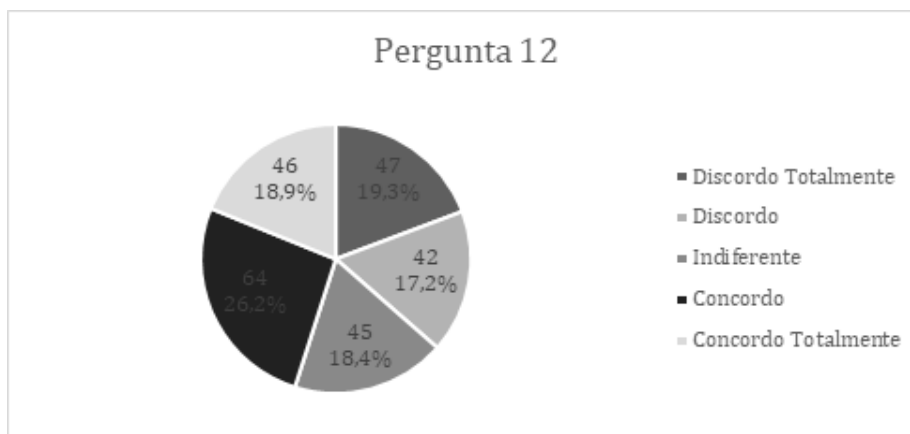
Nesse caso 52,9% dos respondentes declararam que assuntos pessoais não estão interferindo no andamento do teletrabalho. Para 28,3% a rotina de trabalho dentro de casa estava sofrendo interferência de problemas pessoais e 18,9% responderam que essa questão não se aplicava ou estavam indiferentes.

Como a pesquisa foi aplicada em junho de 2020, ou seja, 3 meses após o início da implementação do isolamento social e consequentemente da alteração do modelo de trabalho do presencial para o trabalho remoto, é possível que os respondentes já tivessem tido tempo de se adaptar ao formato de teletrabalho. Em 3 meses as pessoas podem ter conseguido organizar suas casas, principalmente com a possibilidade de o isolamento perdurar por um longo tempo

considerando que a expectativa de vacina para a população ainda não foi completamente esquematizada pelos governos.

Na última questão foi colocado um tema complexo. Foi questionado se ao final da quarentena e isolamento social seria possível negociar com a empresa para modificar o modelo de trabalho para parcial ou totalmente para teletrabalho.

Figura 12. Possibilidade de Alteração de Modelo de Trabalho.



Fonte: Pesquisa realizada (2020).

Nesse caso 45,1% responderam positivamente, declarando que sim, existe a possibilidade de negociar com a empresa a alteração do modelo de trabalho para o estilo Home Office mesmo após o final da quarentena. Em compensação, 36,5% responderam de forma negativa, onde não há possibilidade de negociação de mudança do formato presencial para remoto e para 18,4% essa possibilidade não se aplica.

Verifica-se nessa questão um cenário bem dividido. São muitas variantes que devem ser analisadas pelas empresas para poder incorporar o formato de Home Office. Com a reforma trabalhista de 2017 o teletrabalho foi inserido no sistema protetivo trabalhista como forma de relação (SANTOS; MIRANDA; MONTI, 2020). Com a implementação do isolamento social tivemos a MP 927/2020 que foi necessária para que empregadores pudessem adaptar o trabalho a distância em razão do distanciamento. Porém essas medidas ainda são recentes e ainda deve levar um tempo para que as empresas possam se adaptar às mudanças na legislação trabalhista.

Considerações Finais

O objetivo desse trabalho foi o levantamento de aspectos gerais sobre novas rotinas profissionais devido à pandemia de Covid-19 e buscar informações sobre fatores facilitadores do processo de adaptação à modalidade *Home Office*.

Por meio dos resultados foi possível validar o investimento na capacitação dos colaboradores para atender necessidades atuais. O estudo identificou que apesar da implementação repentina do modelo *Home Office*, devido à alteração súbita do cenário mundial, padrões de equivalência em horas de produção e rendimento foram mantidos.

Uma implicação deste estudo é a possibilidade de que o investimento em na capacitação da equipe seja baixo. E é possível inferir que melhores resultados poderiam ser atingidos nas organizações se houver um maior interesse em ampliar programas de qualificação ou até mesmo a implantação de processos de Educação Corporativa (EC) que consiste em projetos de formação de colaboradores, desenvolvidos pelas empresas, com o objetivo de “institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua, proporcionando a aquisição de novas competências vinculadas às estratégias empresarias” (QUARTIERO; CERNY, 2005, p. 24).

Considerando que mais de 50% dos respondentes declararam que mesmo sem treinamento conseguiram manter níveis análogos de desempenho, pode-se levantar que haveria potencial de melhorias com a implementação de processos de EC e no treinamento para uso das funcionalidades

das plataformas de comunicação. Esse trabalho levanta novas ideias trazendo contribuição científica e pragmática, pois fomenta outros temas e linhas de pesquisa. Diante de cenários de incertezas, esse estudo pode auxiliar organizações de qualquer natureza em situações de necessidade de continuidade de isolamento e distanciamento social visando reduzir os problemas enfrentados na pandemia de Covid-19.

Limitações desse estudo podem ser evidenciadas pelo tamanho e seleção da amostra de respondentes. Outro ponto é que a coleta de dados foi realizada no período que compreendeu cenário em que havia excesso de informação sobre comportamentos sociais. Estima-se que, as respostas foram obtidas 3 meses após a explosão das curvas de contaminação no Brasil, e o comportamento pode ter sofrido adaptação e ter encontrado certo nível de acomodação.

Novos estudos podem ser elaborados. Por exemplo, é possível analisar reduções de custos que o modelo Home Office pode proporcionar às organizações em níveis específicos. E é possível discutir ações de planejamento em cenário pós-pandemia no contexto organizacional.

Referências:

2SHARE. **A importância da pausa durante o trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.2sharebr.com.br/a-importancia-da-pausa-durante-o-trabalho/#:~:text=Fazer%20pequenos%20intervalos%20entre%20as,deve%20ser%20concedido%20pelo%20empregador>. Acesso em: 18 dez. 2020.

HERMÓGENES, L. R. et al. A importância das digital skills em tempos de crise: alguns aplicativos utilizados durante o isolamento social devido à pandemia do Covid-19. **REVISTA AUGUSTUS**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 51, p. 198-218, 2020. Disponível em: <https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/revistaaugustus/article/view/540/298>. Acesso em: 05 jan. 2021.

JALLOW, H.; RENUKAPPA, S.; SURESH, S.. The impact of COVID-19 outbreak on United Kingdom infrastructure sector. **Smart And Sustainable Built Environment**, 25 jun. 2020. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SASBE-05-2020-0068/full/html>. Acesso em 18 dez. 2020.

KRAUS, S. et al. The economics of COVID-19: initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with the corona crisis. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, 26 mai. 2020. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEBR-04-2020-0214/full/pdf?title=the-economics-of-covid-19-initial-empirical-evidence-on-how-family-firms-in-five-european-countries-cope-with-the-corona-crisis>. Acesso em 12 dez. 2020.

ALVARENGA NETO, R. C. D. de. **Gestão da Informação e do Conhecimento nas Organizações**: análise de casos relatados em organizações públicas e privadas. 2002. 235 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação)—Escola de Ciência da Informação, UFMG, Belo Horizonte, 2002.

QUARTIERO, E. M.; CERNY, R. Z. **Educação corporativa**: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações. São Paulo: Cortez, 2005.

QUEIROGA, F. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19**. Contribuições da psicologia organizacional e do trabalho no contexto da pandemia. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2020.

SANTOS, F. H. da S.; MIRANDA, M. dos S.; MONTI JUNIOR, B. A importância do contrato de teletrabalho durante a pandemia do Covid-19. **Revista Interciência**: IMES, Catanduva, v. 1, n. 4, p. 2-2, 2020. Disponível em: <https://www.fafica.br/revista/index.php/interciencia/article/view/152/31>. Acesso em: 12 nov. 2020.

TORRES, Á. C. P. El autoaprendizaje como proceso para la construcción de conocimientos en

tiempos de pandemia. **RAC: Revista Angolana de Ciências**, v. 2, n. 2, 2020. Disponível em: <http://publicacoes.scientia.co.ao/ojs2/index.php/rac/article/view/110/214>. Acesso em 28 nov. 2020.

Recebido em 30 de junho de 2021.

Aceito em 14 de março de 2022.