

**RELATÓRIO TÉCNICO-CIENTÍFICO DA PESQUISA:
O TRABALHO REMOTO/*HOME-OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA
COVID-19**

Coordenação: Maria Aparecida Bridi (UFPR).

Equipe da pesquisa: Fernanda Ribas Bohler (UFPR); Alexandre Pilan Zanoni (UFPR); Mariana Bettega Braunert (UFPR); Kelen Aparecida Bernardo (UFPR); Fernanda Landolfi Maia (UFPR); Zélia Freiberger (UFPR); Giovana Uehara Bezerra (UNICAMP).

Divulgação e distribuição do questionário: Fernanda Ribas Bohler; Alexandre Pilan Zanoni; Mariana Bettega Braunert; Kelen Aparecida Bernardo; Fernanda Landolfi Maia; Zélia Freiberger; Giovana Uehara Bezerra; Maria Aparecida Bridi; REMIR; GETS;

Montagem e organização do banco de dados: Fernanda Ribas Bohler e Alexandre Pilan Zanoni.

Responsáveis pelo relatório técnico-científico: Maria Aparecida Bridi, Fernanda Ribas Bohler e Alexandre Pilan Zanoni.

Ficha catalográfica

Relatório Técnico-científico da pesquisa: Trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia COVID-19. BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda R.; ZANONI, Alexandre P. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

Trabalho remoto – 2. Pandemia COVID-19 – 3. Trabalho digital

Como referenciar esse relatório:

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda R.; ZANONI, Alexandre P. **Relatório técnico-científico da pesquisa:** Trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

RESUMO

O presente relatório técnico-científico tem como propósito apresentar o resultado geral da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/ *home-office*” no contexto da COVID-19, realizado por pesquisadores e discentes da UFPR (Universidade Federal do Paraná), do GETS (Grupo Estudo Trabalho e Sociedade) em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista). **Objetivou-se compreender as condições gerais dos trabalhadores e a adaptação quanto à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da crise da COVID-19**, cuja recomendação central para a minimização da sua transmissão é o distanciamento social. A partir de uma pesquisa de abordagem quantitativa e qualitativa (para as questões abertas) foi elaborado um **questionário on-line, enviado aleatoriamente via redes sociais**, redes de pesquisa, sindicatos e contatos dos pesquisadores envolvidos. **As questões abertas foram analisadas a partir de software de análise textual**. O critério para a participação na pesquisa era que o **respondente tivesse iniciado o trabalho remoto em razão da pandemia**. O questionário foi dividido em questões sobre o perfil, relações de trabalho, atividades e ocupações dos respondentes, condições de trabalho e se o trabalho remoto foi precedido de acordos coletivos. No total foram 906 respostas submetidas de trabalhadores dos mais diferentes segmentos, categorias e funções. Dessa forma, o panorama geral dos resultados apontou que Curitiba foi a cidade com mais respondentes (40,51%) e o sexo feminino teve uma maior participação na pesquisa (67,77%). O estudo abrangeu mais trabalhadores do setor público (65,12%) e com alto nível de escolaridade. As categorias que se destacaram, com maior número de respondentes, foram a dos professores (27,04%), a dos servidores do INSS (19,98%) e dos trabalhadores de TI (6,18%). Ademais, constatou-se um aumento considerável de dias e horas de trabalho durante a pandemia: do total de trabalhadores, 34,44% estão exercendo suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias e 17,77% trabalham 7 dias da semana. Verificou-se, ainda, que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado para 48,45% dos trabalhadores e que para 49,12% a qualidade do trabalho realizado é melhor quando feito presencialmente. As condições de trabalho quanto à ergonomia, equipamentos e tecnologias necessárias para a realização do trabalho remoto foram consideradas razoáveis pela maioria dos respondentes. Necessário ressaltar que esse dado se deve ao perfil dos respondentes, em sua maioria servidores públicos, professores, profissionais de tecnologia da informação, de elevada escolaridade, e, portanto, podendo ser enquadrados no extrato de classe média superior. A maior dificuldade apontada foi a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), enquanto a flexibilidade de horário (69,09%) foi considerada o aspecto mais facilitado pelo trabalho feito em *home-office*. Com informações significativas, esse estudo evidencia a realidade de muitos trabalhadores que tiveram que se adaptar no período da pandemia e o impacto dessa mudança na sua vida pessoal e profissional. Além disso, a partir do seu resultado empreendem-se reflexões necessárias a respeito da modalidade do trabalho remoto/*home-office*, suas vantagens e desvantagens.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. *Home-office*. Pandemia. COVID-19.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	8
3 MAPEANDO OS RESULTADOS DA PESQUISA: O TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19.....	10
3.1 PERFIL	11
3.1.1 Questão nº 1 - Em qual cidade você trabalha?	11
3.1.2 Questão nº 2 – Sexo.....	15
3.1.3 Questão nº 3 - Qual a sua idade?	15
3.1.4 Questão nº 4 – Estado civil.....	16
3.1.5 Questão nº 5 – Tem filho(s), quantos?	16
3.1.6 Questão nº 6 – Qual seu grau de escolaridade?.....	17
3.2 RELAÇÕES DE TRABALHO	18
3.2.1 Questão nº 7 – Indique em qual desses setores você atua:	18
3.2.2 Questão nº 8 – Que tipo de contrato mantém com a empresa-empregador?.....	19
3.2.3 Questão nº 8 - Tratamento e padronização dos dados:	20
3.2.4 Questão nº 9 – Em qual segmento você trabalha?.....	21
3.2.5 Questão nº 9 - Tratamento e padronização dos dados	23
3.2.6 Questão nº 10 – A qual categoria profissional você pertence?.....	25
3.2.7 Questão nº 10 – Tratamento e padronização dos dados:	28
3.2.8 Questão nº 11 - Qual o seu cargo/função?.....	31
3.2.9 Questão nº 11 – Tratamento e padronização dos dados:	35
3.2.10 Questão nº 12 – Quais atividades você desenvolve no seu trabalho?	37
3.2.11 Questão nº 13 – Há quanto tempo trabalha neste cargo/função?	40
3.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO	40
3.3.1 Questão nº 14 - O seu trabalho antes da quarentena podia ser realizado remotamente?	41
3.3.2 Questão nº 15 - Considerando que você está trabalhando remotamente, como avalia as suas condições de trabalho, quanto à ergonomia do seu local de trabalho em casa?	41

3.3.3 Questão nº 16 - Ainda sobre as suas condições de trabalho remoto, quanto aos equipamentos e tecnologias necessários a realização das suas atividades, você avalia que são:.....	42
3.3.4 Questão nº 17 – Há critérios de meta de produtividade em seu trabalho?	43
Questão nº 18 – Se sim, durante a pandemia, na modalidade de trabalho remoto, o critério de meta de produtividade sofreu alteração?	43
3.3.5 Questão nº 19 - Você acha que seu ritmo de trabalho sofreu alteração com o trabalho remoto?	45
3.3.6 Questão nº 20 – ANTES da pandemia você trabalhava quantos dias da semana? ...	45
Questão nº 21 – DURANTE a pandemia você trabalha quantos dias da semana?	45
3.3.7 Questão nº 22 - No trabalho presencial quantas horas diárias você trabalhava em média?.....	47
Questão nº 23 - No trabalho remoto quantas horas diárias você trabalha em média?	47
3.3.8 Questão nº 24 - De que forma avalia o trabalho remoto?.....	48
3.3.9 Questão nº 25 - Pós pandemia, se a instituição/empresa em que você trabalha possibilitasse o trabalho remoto ou trabalho presencial, qual seria sua opção?	49
3.3.10 Questão nº 26 - No seu ponto de vista, a qualidade do trabalho realizado presencialmente e remotamente é a mesma?	50
3.3.11 Questão nº 27 - Você precisou ter gastos pessoais para realizar o trabalho remoto?	51
3.3.12 Questão nº 28 – A Instituição que você trabalha disponibilizou as ferramentas/materiais necessários para a execução do trabalho remoto?	51
Questão nº 29 – Se sim, quais?	51
3.3.13 Questão nº 30 -Você teve dificuldade(s) em executar o seu trabalho remoto?	53
Questão nº 31 - Se sim, quais dos seguintes aspectos foram dificultados no trabalho remoto?	53
3.3.14 Questão nº 32 - Quais dos seguintes aspectos foram facilitados no trabalho remoto?	55
3.4 ALTERAÇÕES NA JORNADA E CARGA HORÁRIA DE TRABALHO	56
3.4.1 Questão nº 33 - Você teve, oficialmente, redução de carga horária de trabalho e de salário com o trabalho remoto?	56
3.4.2 Questão nº 34 - Houve algum acordo coletivo em sua empresa/ instituição? Se sim, qual/(quais)?	57

3.4.3 Questão nº 35 - No caso positivo da questão anterior, você se sentiu prejudicado com o acordo realizado?	58
3.4.4 Questão nº 36 - O Acordo foi realizado:	59
3.5 QUESTÃO LIVRE SOBRE A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO REMOTO	60
3.5.1 Questão nº 37 - Escreva livremente, se desejar, como tem sido a experiência do trabalho remoto para você, quais os principais problemas e vantagens, na sua opinião, e comente quaisquer outros aspectos não abordados pelas questões acima.	60
3.5.1.1 Recorte por sexo	60
3.5.1.2 Recorte por setor	62
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
REFERÊNCIAS.....	67
ANEXO 1.....	68

RELATÓRIO TÉCNICO-CIENTÍFICO DA PESQUISA: O TRABALHO REMOTO/ *HOME-OFFICE* NO CONTEXTO DA COVID-19

Maria Aparecida Bridi¹
Fernanda Ribas Böhrer²
Alexandre Pilan Zanoni³

1 INTRODUÇÃO

Pesquisadores da área do trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), do GETS (Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade) com parceria da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) realizaram pesquisa sobre as condições dos trabalhadores, dos diversos segmentos e setores econômicos do Brasil, que tiveram que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto no momento de crise ocasionado pela pandemia do coronavírus, que tem como recomendação central para o seu enfrentamento o distanciamento social.

A pesquisa teve como objetivo principal verificar sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar no que se refere à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia, em especial em relação: a) ao trabalho que realizam; b) ao segmento, setor e categoria que pertencem; c) as condições ergonômicas, técnicas, de equipamento para a realização do trabalho remoto/*home-office*⁴; d) dificuldades e facilidades da modalidade em questão; e) alteração de jornada de trabalho, salário e contrato durante a pandemia; f) experiência do trabalho remoto/*home-office* durante a pandemia.

Embora a literatura, de modo geral, faça referência a essa modalidade de trabalho como “teletrabalho”, as autoras e autor desse estudo, na ausência de um conceito suficientemente adequado adotaram o conceito de “trabalho remoto”, ou no Brasil referenciado também como “*home-office*”. Tal trabalho transferido para o ambiente

¹ Socióloga. Doutora em Sociologia. Professora do Departamento de Ciências Sociais (DECISO) e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR (PPGS). Endereço: Rua General Carneiro, 460 – 9º andar – sala 910A, DECISO. Centro. CEP: 80060-150 - Curitiba, Paraná - Brasil. macbridi@gmail.com

² Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS) da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Endereço: Rua Gustavo Kuss, sn. Stingle. CEP: 83750-000 – Lapa, Paraná – Brasil. fernandabohler@gmail.com

³ Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS) da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

⁴ O termo *home-office* é uma denominação adotada majoritariamente no Brasil para se referir ao trabalho realizado em casa. A OIT refere-se à *homeworkers* para designar os trabalhadores que realizam atividades que nos países de língua inglesa são comumente denominadas de *telework*, *work remotely* ou *work from home*.

doméstico se distingue de outras modalidades de trabalho realizadas distantes do espaço da empresa ou da instituição, caso do *coworking*, trabalhadores de rua (por aplicativos) ou “em domicílio”. O trabalho remoto (em *home-office*) não se confunde com as modalidades de trabalho fabris realizados “em domicílio”, oficinas domésticas e de trabalhadores subcontratados por grandes corporações resultantes da reestruturação produtiva do último quartel do século XX. Nesse caso, no contexto da pandemia, trata-se de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação (TI). Trabalhos que passaram a ser realizados mediados por computadores, *notebooks*, *tablets*, *smartphones* e a conexão pela Internet. Essas observações são necessárias, visto que desnudam em certa medida as atividades e ocupações que podem ser realizadas remotamente e, portanto, evidenciam que a modalidade não atinge a totalidade ou o universo de trabalhadores e setores econômicos. Assim, além de demonstrar as potencialidades do trabalho remoto, no sentido adotado no estudo, as características observadas apontam em certa medida as suas limitações.

A justificativa para a realização da pesquisa está na emergência dessa modalidade no cenário da pandemia, que atingiu milhões de trabalhadores no país. Se antes da pandemia o trabalho remoto/*home-office* vinha despontando como uma tendência, agora, em 2020, com a recomendação do isolamento e distanciamento social, a modalidade ganhou um espaço ainda maior nos diversos segmentos e setores econômicos do país e do mundo. Muitos trabalhadores tiveram, dentro do trabalho que realizam, que se adaptar a uma nova forma de executar suas atividades laborais.

A perspectiva que conduziu esse estudo também é a da incerteza no âmbito do trabalho pós pandemia. Como o mundo do trabalho ficará depois da crise da COVID-19? Qual é a percepção dos trabalhadores frente a essas mudanças na sua vida profissional? O discurso do trabalho remoto/*home-office* se sustentará pós pandemia? Qual o impacto dessa forma de trabalhar na qualidade do trabalho realizado? Quais são as atividades que de fato podem ser feitas de modo remoto? Como se dará a sua regulação no âmbito jurídico para assegurar os direitos dos trabalhadores e assegurar o direito à vida privada?

O presente relatório, no entanto, não teve pretensão em responder a todas essas questões, que ficaram em aberto para novas investigações sobre esse regime de trabalho. O objetivo deste relatório técnico é esboçar o panorama geral dos resultados obtidos da aplicação de um questionário *on-line*, elaborado por pesquisadores do trabalho da UFPR, do GETS, e compartilhado em parceria com a REMIR, divulgado entre 05 e 17 de maio de 2020.

A pesquisa foi coordenada pela professora Maria Aparecida Bridi, tendo na equipe Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni e Mariana Bettega Braunert, todos do

doutorado e pós-doutorado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. A equipe contou também com a participação de membros do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) do CNPQ, com as professoras da UFPR e egressas do programa Kelen Aparecida Bernardo, Zélia Freiburger e Fernanda Landolfi Maia. Da Unicamp, contou também com a colaboração de Giovana Uehara Bezerra.

O apoio e parceria com a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) e a sua rede de pesquisadores foi importante também para a divulgação dos questionários pela Rede.

2 METODOLOGIA DA PESQUISA

No total foram 916 (novecentos e dezesseis) respostas submetidas, sendo consideradas 906 (novecentos e seis) respostas válidas, em âmbito nacional, entre os dias 05 a 17 de maio de 2020, entre diversos setores, segmentos econômicos e categorias profissionais. O critério para escolha dos respondentes foi apenas um, o de terem iniciado o trabalho remoto durante e em decorrência da pandemia COVID-19, tendo em vista a necessidade de distanciamento social recomendada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e epidemiologistas.

Trata-se de pesquisa com abordagem preponderantemente quantitativa, com fonte de dados primários⁵ obtidos por meio de um questionário, cuja elaboração foi feita pela plataforma *Google Forms* e contou com 37 perguntas divididas entre as seguintes categorias: a) perfil, b) relações de trabalho; c) condições de trabalho; d) alterações na jornada e carga horária de trabalho e, por último, uma questão aberta (opcional) para o trabalhador relatar a sua experiência no trabalho remoto. As questões em aberto foram tratadas por meio de software de pesquisa qualitativa. Portanto, pode-se definir que a metodologia adotada foi quanti-qualitativa.

A pesquisa foi dividida em duas fases. Na primeira houve a elaboração do questionário e aplicação do mesmo, por meio de divulgação em redes sociais (Facebook e WhatsApp). Na segunda fase, a partir do encerramento dos envios de respostas, os dados

⁵ De acordo com Lima (2016, p.16): “As pesquisas quantitativas podem ser realizadas a partir de duas fontes de dados: primários e secundários. Consideramos dados primários os dados que o próprio pesquisador (ou equipe de pesquisa) delineou para sua coleta a partir das suas próprias questões de pesquisa. Nos estudos quantitativos são aplicados questionários estruturados. A vantagem dos dados primários é que nesse tipo de coleta o pesquisador tem mais liberdade para formular suas questões e desenvolver mais o questionário dentro de seu tema de interesse”. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017_E-BOOK%20SescCebrap_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf>. Acesso em 10/06/2020>. Acesso em: 20 jun. 2020.

foram sistematizados em um banco de dados, e dispostos em gráficos, tabelas e diagramas para a visualização e análise dos resultados. As questões abertas foram categorizadas a partir dos conceitos mais gerais, conforme descrição acima.

Em relação aos resultados a equipe responsável pelo relatório geral, Fernanda Bohler Ribas, Alexandre Pilan Zaroni e Maria Aparecida Bridi, optou em organizá-los de acordo com a sequência das questões dispostas no questionário, por tópicos, com os seus enunciados. Nas questões abertas apresentou-se o tratamento e padronização dos dados ao final de cada tópico.

Importante destacar inicialmente que as alterações realizadas ocorreram em razão da necessidade de padronização, em especial para agrupamento e melhor visualização do quantitativo de respostas semelhantes em cada pergunta. Esclarecemos, porém, que as respostas originais foram mantidas em banco de dados à disposição dos pesquisadores para trabalhos futuros. A equipe da pesquisa com seus demais componentes poderá realizar outras análises a partir do cruzamento de variáveis sobre categorias específicas abarcadas neste estudo, ou aprofundar os resultados do ponto de vista qualitativo a partir dos dados apontados neste relatório.

Foram excluídas 10 (dez) respostas dos respondentes nº 396, 560, 563, 623, 805, 839, 862, 863, 880 e 892, visto que se constatou tratarem-se de respostas duplicadas referentes aos respondentes nº 315, 394, 525, 732, 804, 860 e 861.

Em todas as respostas abertas efetuaram-se alterações básicas de grafia para padronização das respostas, buscando sempre enquadrar as mesmas no singular e abarcando ambos os sexos. Por exemplo: “Professor” e “Professora” foram alterados para “Professor(a)”.

Quando o respondente deixou de responder à alguma questão e/ou respondeu com informação diferente do que foi questionado, registrou-se a palavra “Prejudicado” na resposta.

Uma vez elaborado o banco de dados, fez-se a análise dos dados a partir da sistematização das tabelas, gráficos, quadros e diagramas. O relatório geral perpassa todas as questões, com objetivo de traçar o panorama geral da pesquisa, com alguns cruzamentos. Após isso, o relatório será repassado para a equipe da pesquisa que produzirá estudos setorializados, uma vez que o questionário foi direcionado para todos os trabalhadores interessados em responder, independentemente do setor, tipo de contrato, ocupação ou função/atividade desempenhada. O único critério, como já mencionado, era ter iniciado o trabalho remoto em razão da pandemia COVID-19, que teve como recomendação para sua prevenção o distanciamento social.

Na sequência apresenta-se o resultado geral da pesquisa, por meio de gráficos, tabelas, quadros e diagramas.

3 MAPEANDO OS RESULTADOS DA PESQUISA: O TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19

Optou-se em trazer algumas questões em dois ou mais formatos, com quadros e gráficos, quando avaliou-se importante a descrição das respostas mais recorrentes. Assim, uma mesma questão poderá ter representação em forma de gráfico e um quadro com todas as respostas obtidas.

Para as questões 12 e 37, que permitiam respostas abertas, optou-se por realizar a análise qualitativa com o auxílio de *software* de análise textual. A questão 12 perguntava sobre as atividades realizadas por cada respondente. Já a resposta 37 pedia para que o respondente comentasse livremente sobre sua experiência com o *home-office*. Obtivemos, assim, uma variedade de respostas que demandaram grande capacidade de síntese. Para tanto, foi utilizado o pacote de *software* aberto KH Coder (HIGUCHI, 2020) que reúne diferentes métodos e ferramentas de análise e visualização de conteúdo textual. Partimos do entendimento de que a análise de redes e suas representações gráficas são uma ferramenta proeminente na sociologia (DEGENNE; FORSE, 1999; PFEFFER, 2008 citados por HAMANN; SUCKERT, 2018). O método e a ferramenta escolhidos foram as de visualização em redes de coocorrência de palavras [*co-occurrence networks of words*]. O *software* utiliza o método computacional desenvolvido por Fuchterman e Reingold (1991) para a diagramação da rede de palavras como uma rede de coocorrências. Nesse tipo de rede, composta por nós e linhas, as palavras compõem os nós e suas relações de coocorrência entre as respostas de cada respondente compõem as linhas que conectam os nós. Assim, os diagramas mostram as palavras que apresentam um padrão similar de aparição nas respostas. Outra funcionalidade analítica que a ferramenta fornece, e aqui utilizada, é o cálculo da centralidade de intermediação (FREEMAN, 1977) de cada palavra em relação à rede, fazendo variar a coloração da palavra no diagrama, sendo mais azuis aquelas que representam maior centralidade [*centrality*]. A frequência [*frequency*] de cada palavra mencionada pelos respondentes também é representada nos diagramas pelo tamanho do círculo de cada nó/palavra (HIGUCHI, 2016).

Os textos das respostas das questões 12 e 37 foram previamente tabulados utilizando o *software* Microsoft Excel, o que permitiu o recorte e a separação das respostas de acordo

com o sexo e setor de trabalho dos respondentes em diferentes arquivos de texto. Mais recortes e cruzamentos são possíveis, mas optamos por analisar apenas essas duas dimensões neste relatório. Assim, procedemos com o pré-processamento dos arquivos de texto no *software* KH Coder para a posterior diagramação das redes de coocorrência de palavras. Para cada diagramação, limitamos à representação das quarenta palavras mais frequentes, com limite mínimo de dez menções. Selecionamos para que apenas os substantivos fossem utilizados, com isso buscamos possibilitar o agrupamento de palavras com significados semelhantes, o que por sua vez permite a análise léxica e semântica das palavras no seu contexto (BOLDEN; MASCAROLA, 2000). Ainda segundo Bolden e Mascarola (2000) a análise léxica se apresenta como uma ferramenta ideal para a exploração de respostas de tipo aberta obtidas por meios de questionários [*surveys*], atuando como uma ponte entre análises qualitativas e quantitativas e possibilitando novos caminhos de pesquisa e de apresentação de dados textuais.

Seguem os resultados da pesquisa sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia COVID-19, contemplando breve descrição das informações e considerações pertinentes.

3.1 PERFIL

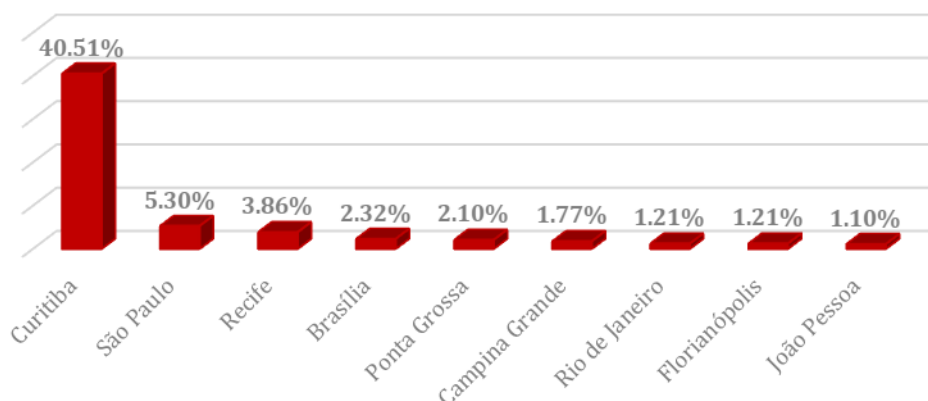
Neste primeiro bloco é apresentado o perfil dos respondentes, correspondendo às questões 1 a 6 do questionário aplicado. O objetivo foi identificar informações sobre a cidade em que o respondente trabalha, sexo, idade, estado civil, filhos e grau de escolaridade.

3.1.1 Questão nº 1 - Em qual cidade você trabalha?

A primeira questão indica a cidade em que os respondentes trabalham. Das respostas válidas, responderam o questionário trabalhadores de 24 estados brasileiros e de 211 cidades diferentes no país. Os respondentes que atuam no exterior foram 4, sendo 2 na França, 1 no Chile e 1 parcialmente nos EUA.

O gráfico abaixo destaca as cidades que tiveram 10 ou mais citações, sendo que as demais cidades citadas foram dispostas na Tabela 1, na sequência.

GRÁFICO 1 – CIDADE ONDE TRABALHA
(Respostas com 10 ou mais citações)



FONTE: Os autores (2020).

O gráfico traz os dados referentes às principais cidades em que trabalham os respondentes: Curitiba concentra a maioria dos respondentes (367; 40,51%), seguida por São Paulo (48; 5,30%), Recife (35; 3,86%), Brasília (21; 2,32%), Ponta Grossa (19; 2,10%); Campina Grande/PB (16; 1,77%); Rio de Janeiro (11; 1,21%); Florianópolis (11; 1,21%) e João Pessoa (10; 1,10%). Foram representadas em maior número as regiões Sul, Sudeste, Centro Oeste, Nordeste e, em menor número, Norte. Tais resultados se devem a rede de contatos dos pesquisadores que foram mobilizados para a presente pesquisa.

Na sequência apresenta-se tabela com o número total de respostas por cada cidade citada, no Brasil e no exterior. Note-se que houve 4 respostas classificadas como “prejudicado”, nos casos em que não se obteve resposta ou quando a questão foi respondida com outra informação no lugar da indicação da cidade de trabalho.

TABELA 1 – CIDADE ONDE TRABALHA

(continua)

Cidade	Nº de Respostas	Cidade	Nº de Respostas
Curitiba	367	Porto Alegre	8
São Paulo	48	Campinas	7
Recife	35	Lapa	7
Brasília	21	Londrina	7
Ponta Grossa	19	Matinhos	7
Campina Grande	16	Apucarana	6
Florianópolis	11	Campina Grande do Sul	6
Rio de Janeiro	11	Foz do Iguaçu	6
João Pessoa	10	Patos	6
Santos	9	Goiânia	5
Toledo	9	Juiz de Fora	5
Belo Horizonte	8	Paranaguá	5

Cidade	Nº de Respostas
Salvador	5
Santa Maria	5
Araucária	4
Prejudicado*	4
Belém	3
Campo Grande	3
Campo Largo	3
Cascavel	3
Colombo	3
Diadema	3
Guarapuava	3
Itajaí	3
Joinville	3
Limeira	3
Maringá	3
Natal	3
Pinhais	3
Quatro Barras	3
Santarém	3
São Caetano do Sul	3
São José dos Pinhais	3
Alfenas	2
Almirante Tamandaré	2
Araraquara	2
Balneário Camboriú	2
Bento Gonçalves	2
Cachoeira	2
Canoas	2
Caruaru	2
Criciúma	2
Cubatão	2
Dourados	2
Francisco Beltrão	2
Ijuí	2
Imperatriz	2
Jaraguá do Sul	2
Laranjeiras do Sul	2
Manaus	2
Medianeira	2
Mongaguá	2
Niterói	2
Olinda	2
Osasco	2
Piraquara	2
Santa Helena	2
Seropédica	2
Sorocaba	2
Uberlândia	2
Abreu e Lima	1
Altamira	1
Anápolis	1

Cidade	Nº de Respostas
Aracaju	1
Aracruz	1
Arapoti	1
Araxá	1
Atibaia	1
Balsa Nova	1
Barbacena	1
Barreiras	1
Barretos	1
Bauru	1
Beberibe	1
Boituva	1
Braço do Norte	1
Brasília de Minas	1
Cabo Frio	1
Caetanos	1
Cambé	1
Camocim	1
Campo Alegre/SC	1
Campo Maior	1
Campos Novos	1
Canoinhas	1
Carlos Chagas	1
Castanhal	1
Caxias do Sul	1
Chapecó	1
Cianorte	1
Conselheiro Lafaiete	1
Cornélio Procópio	1
Coronel Vivida	1
Cuiabá	1
Curitiba/ Tempe no Arizona	1
Dois Irmãos	1
Dracena	1
Duque de Caxias	1
Erechim	1
Fazenda Rio Grande	1
Feira de Santana	1
Forquilha	1
Franca	1
Garuva	1
Glória do Goitá	1
Gravatá	1
Guarabira	1
Guaraciaba do norte	1
Guarapari	1
Guarujá e Santos	1
Guarulhos	1
Ilhéus	1
Indaial	1
Itaituba	1

Cidade	Nº de Respostas
Itajubá	1
Itamaraju	1
Itanhaém	1
Itapema	1
Itapevi	1
Jaguariáiva	1
Jaguariúna	1
Jandaia do Sul	1
Jandira	1
Joaçaba	1
João Câmara	1
Juara	1
Juazeiro do Norte	1
Jundiá	1
Lagoa vermelha	1
Lajeado	1
Laranjal do Jari	1
Lavras	1
Lebon Régis	1
Livramento de Nossa Senhora	1
Macapá	1
Maceió	1
Mafra SC	1
Mamanguape	1
Mauá	1
Mogi Guaçu	1
Mogi Mirim	1
Monteiro	1
Morrinhos	1
Muzambinho	1
Nanuque	1
Navegantes	1
Nice - France	1
Nova Andradina	1
Nova Friburgo	1
Nova Hartz	1
Novo Hamburgo	1
Olímpia	1
Palmeira	1
Palotina	1
Papanduva	1
Paris/França	1
Pato Branco	1
Paulínia	1
Paulista	1
Pelotas	1

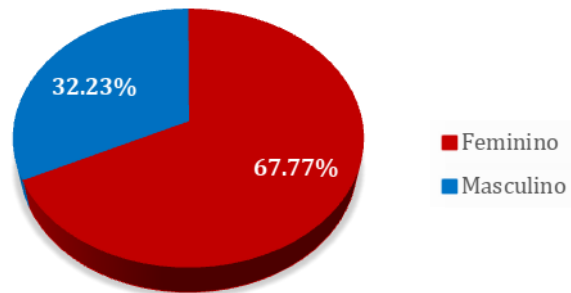
Cidade	Nº de Respostas
Penha	1
Peruíbe	1
Petrolândia	1
Piraf do Sul	1
Pirassununga	1
Poços de Caldas MG	1
Porto Feliz	1
Presidente Prudente	1
Queimadas BA	1
Queimadas PB	1
Querência do Norte	1
Ribeira do Pombal	1
Ribeirão Preto	1
Rio Formoso	1
Rio Grande	1
Rondonópolis	1
Santa Luzia	1
Santiago	1
Santo André	1
Santo Ângelo	1
Santo Antônio	1
São Borja	1
São Carlos	1
São João Del Rei	1
São Joaquim da Barra	1
São José do Rio Pardo	1
São Lourenço	1
São Miguel do Oeste	1
Sarandi	1
Seabra	1
Senhor do Bonfim	1
Sobradinho	1
Sumaré	1
Suzano	1
Telêmaco Borba	1
Timbaúba	1
Urussanga	1
Valença	1
Varginha	1
Vespasiano	1
Vila Velha	1
Vinhedo	1
Votorantim	1
Xaxim	1

FONTE: Os autores (2020).

3.1.2 Questão nº 2 – Sexo

A questão nº 2 teve como objetivo delimitar o percentual de homens e mulheres que responderam ao questionário.

GRÁFICO 2 – SEXO



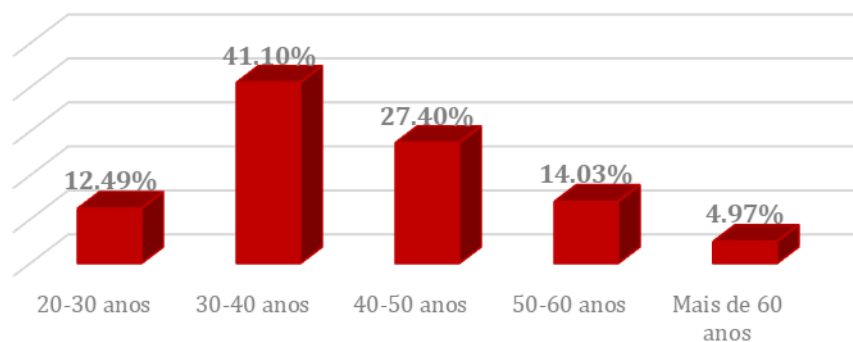
FONTE: Os autores (2020).

Identificou-se, conforme o gráfico acima, que a maioria dos respondentes foi de mulheres, ou seja, 614, correspondendo a 67,77%. No caso dos respondentes homens, a participação na pesquisa foi de 292, equivalente a 32,23% do total.

3.1.3 Questão nº 3 - Qual a sua idade?

Essa pergunta apresentou a faixa etária dos respondentes, conforme demonstra-se abaixo.

GRÁFICO 3 – FAIXA ETÁRIA



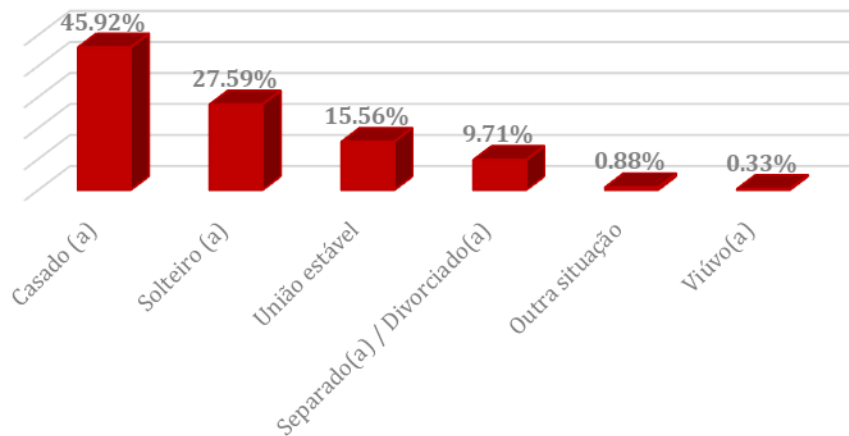
FONTE: Os autores (2020).

A média de idade dos trabalhadores remotos foi de 41 anos. Conforme demonstra o gráfico acima, a maior participação na pesquisa foi na faixa etária entre 30 e 40 anos, com 372 pessoas, ou 41,10% do total de respondentes. Na sequência teve-se 248 respondentes entre 40 e 50 anos, 27,40% do total, e 127 pessoas de 50 a 60 anos, representando 14,03%. Tiveram uma menor participação na pesquisa respondentes na faixa etária entre 20 e 30 anos, 113 trabalhadores, e com mais de 60 anos, 45 indivíduos, representando 12,49% e 4,97% do total, respectivamente.

3.1.4 Questão nº 4 – Estado civil

Na questão nº 4 pretendeu-se verificar o estado civil dos trabalhadores que se encontram em trabalho remoto/*home-office*. Abaixo, o próximo gráfico demonstra o resultado em percentual dos que se declararam casado(a), solteiro(a), em união estável, separado(a)/divorciado(a), viúvo(a) ou em outra situação.

GRÁFICO 4 – ESTADO CIVIL



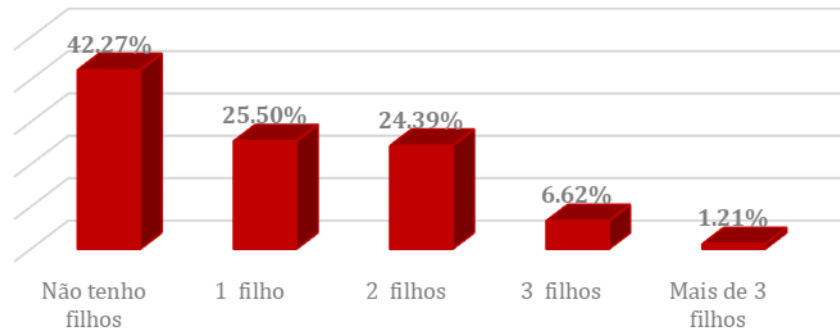
FONTE: Os autores (2020).

Do total de respondentes, 416 (45,92%) se declararam como casados quanto ao seu estado civil. Se declararam solteiros 250 pessoas (27,59%), em união estável 141 (15,56%), separados ou divorciados foram 88 (9,71%). Nas opções “outra situação” e viúvo(a), contabilizaram-se 8 e 3 respostas (0,88% e 0,33%), respectivamente.

3.1.5 Questão nº 5 – Tem filho(s), quantos?

Verificou-se a partir dessa pergunta a declaração dos trabalhadores remotos quanto a quantidade de filhos. Constatou-se que a maioria dos respondentes não possui filhos, de acordo com o disposto no gráfico apresentado na sequência.

GRÁFICO 5 – FILHOS



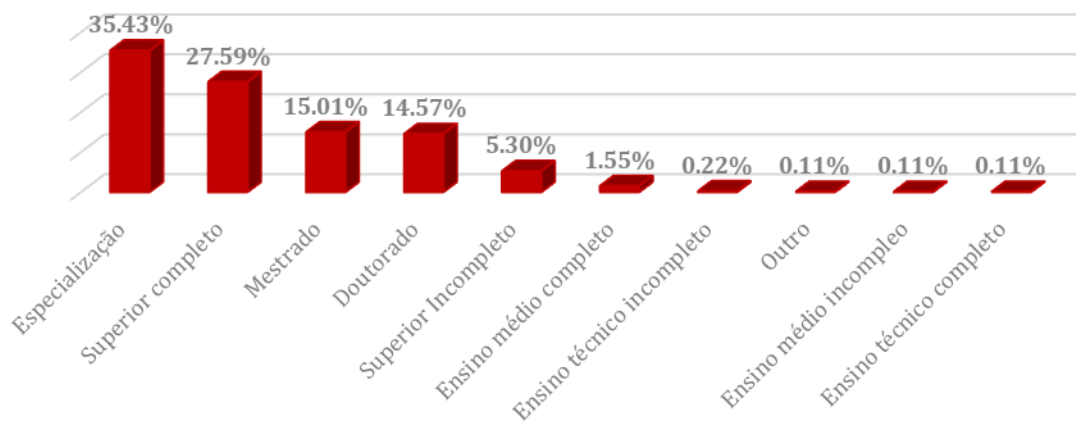
FONTE: Os autores (2020).

Do total de respondentes verificou-se que 383 (42,27%) declararam não ter filhos. Na sequência, 231 trabalhadores remotos (25,50%) afirmaram ter 1 filho, enquanto 221 (24,39%) disseram ter 2 filhos e 60 (6,62%) declararam ter 3 filhos. Apenas 11 participantes (1,21%) afirmaram ter mais de 3 filhos.

3.1.6 Questão nº 6 – Qual seu grau de escolaridade?

Os trabalhadores remotos responderam nessa questão o seu grau de escolaridade, conforme mostra o gráfico a seguir.

GRÁFICO 6 – ESCOLARIDADE



FONTE: Os autores (2020).

Constatou-se em relação a escolaridade dos trabalhadores remotos que participaram da pesquisa que 321 possuem alguma especialização (35,43%). Contabilizou-se que 250 tem ensino superior completo (27,59%), 136 mestrado (15,01%), 132 doutorado (14,57%), 48 concluíram o ensino médio (5,30%) e 2 tem ensino técnico incompleto (0,22%). As opções “ensino médio incompleto”, “ensino técnico completo” e “outro” tiveram cada uma 1 representante (0,11%). Destaca-se que 92,60% dos respondentes possuem no mínimo nível superior completo.

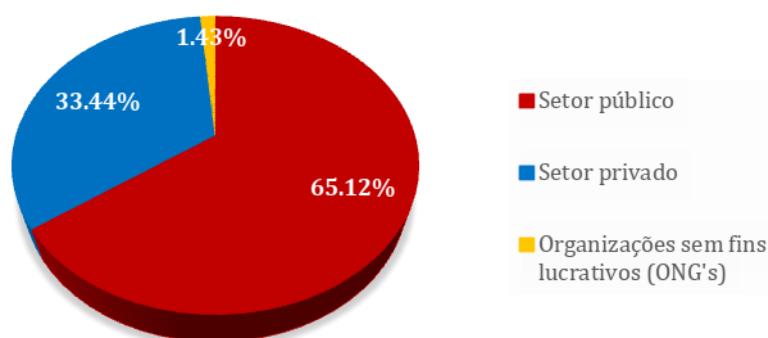
3.2 RELAÇÕES DE TRABALHO

Essa subdivisão do relatório (questões 7 a 13) teve o intuito de identificar o setor, tipo de contrato, segmento, categoria, cargo, função e atividades a que os trabalhadores que estão trabalhando remotamente pertencem e exercem.

3.2.1 Questão nº 7 – Indique em qual desses setores você atua:

A questão 7 teve como propósito identificar em qual setor o trabalhador remoto atua: público, privado ou ONG.

GRÁFICO 7 – SETOR EM QUE TRABALHA



FONTE: Os autores (2020).

A pesquisa teve um alcance maior no setor público com 65,12% de participação de trabalhadores remotos nesta esfera (590 respondentes). Do setor privado obteve-se 33,44%

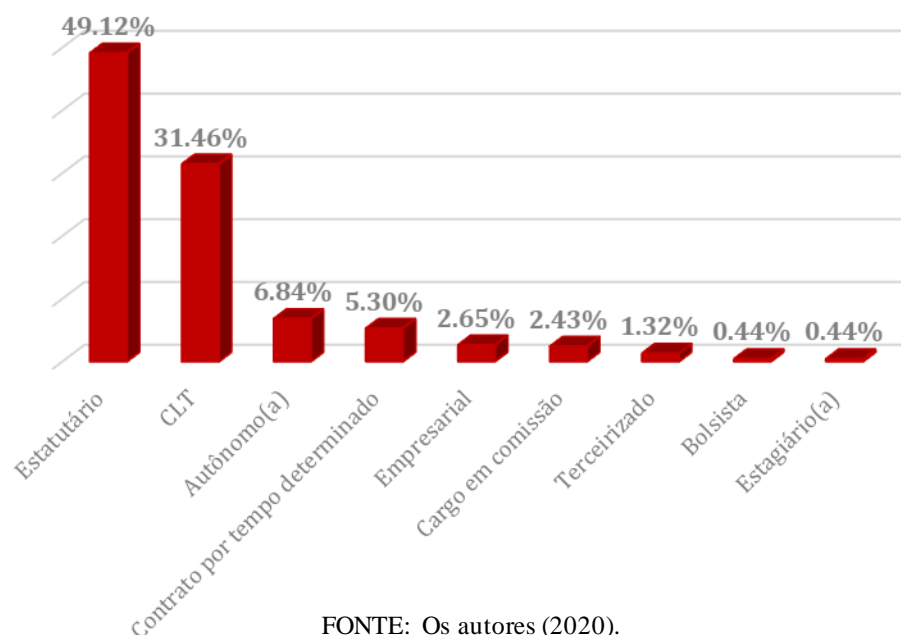
(303 respondentes) e apenas 1,43% (13 respondentes) afirmou pertencer a alguma Organização sem fins lucrativos (ONG's).

3.2.2 Questão nº 8 – Que tipo de contrato mantém com a empresa-empregador?

A partir desse questionamento buscou-se identificar o tipo de contrato a que o trabalhador remoto está vinculado. Entre os tipos de contrato estão: estatutário, celetista, contrato por tempo determinado entre outros, conforme demonstra-se no gráfico abaixo.

Importante destacar que haviam algumas opções pré-definidas de alternativas para esta questão e também a possibilidade de resposta aberta, ou seja, o respondente poderia descrever livremente o que lhe parecesse mais correto. Neste sentido, buscando uma padronização dos resultados, efetuou-se alguns ajustes nessas respostas, estando a lista das alterações realizadas disponibilizada ao final deste tópico.

GRÁFICO 8 – TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO



Observa-se que 445 respondentes são trabalhadores estatutários (49,12%), 285 são celetistas (31,46%), 62 se declararam trabalhadores autônomos (6,84%), 48 estão vinculados a contrato por tempo determinado (5,30%), 24 são empresários (2,65%), 22 possuem cargo em comissão (2,43%), 12 são terceirizados (1,32%) e, por fim, se declararam bolsistas e estagiários 4 respondentes em cada opção (0,44% cada).

3.2.3 Questão nº 8 - Tratamento e padronização dos dados:

Foram enquadrados como “Autônomo(a)” as seguintes respostas:

- “Advocacia”
- “Associada”
- “Associada ao contrato”
- “Profissional Liberal”
- “Proprietário de Escritório”
- “Sócio” e “Sócia”, quando se verificou nas respostas seguintes que se tratam de advogados
- “Prestador de Serviço Autônomo”
- “Autônomo” e “Autônoma”
- “Profissional Autônomo”
- “Horista”
- “Contrato de prestação de serviço”
- “Sem Contrato Formal”
- “Cargo em Comissão”, quando verificou-se tratarem-se de vendedores (comércio) e/ou agentes imobiliários, vez que indicam claro equívoco de escolha dentre as opções previamente indicadas no questionário (cargo em comissão se refere ao serviço público, tendo sido confundido como trabalho de venda com recebimento de comissões)

Na condição de contrato “Empresarial” enquadraram-se as opções abaixo:

- “Sou MEI”
- “Contrato via MEI” (destaque-se que se trata de professora)
- “Proprietário ou Proprietária”
- “Empregador”
- “Empresário ou Empresária”
- “PJ”
- “Sócio”

Algumas respostas foram incluídas no tipo de vínculo “Estatutário”:

- “Concurso Efetivo”
- “Concursada”
- “Func público”
- “Nomeação”
- “Servidor Público”
- “Servidor Público Federal”
- “PSS Estado”
- “Contrato”

Na condição de “Bolsistas” foram agrupados os respondentes independentemente da informação do tipo de bolsa recebida.

Foram enquadradas como “Contrato por Tempo Determinado” as seguintes indicações:

- “PSS Estado”
- “Contrato”

3.2.4 Questão nº 9 – Em qual segmento você trabalha?

Em relação ao segmento da empresa em que o trabalhador remoto está inserido, houve um número considerável de respostas enquadradas no segmento de serviços. Dentre as diversas subdivisões encontradas deste segmento, destacou-se o Serviço - Educacional, como evidencia-se no gráfico abaixo.

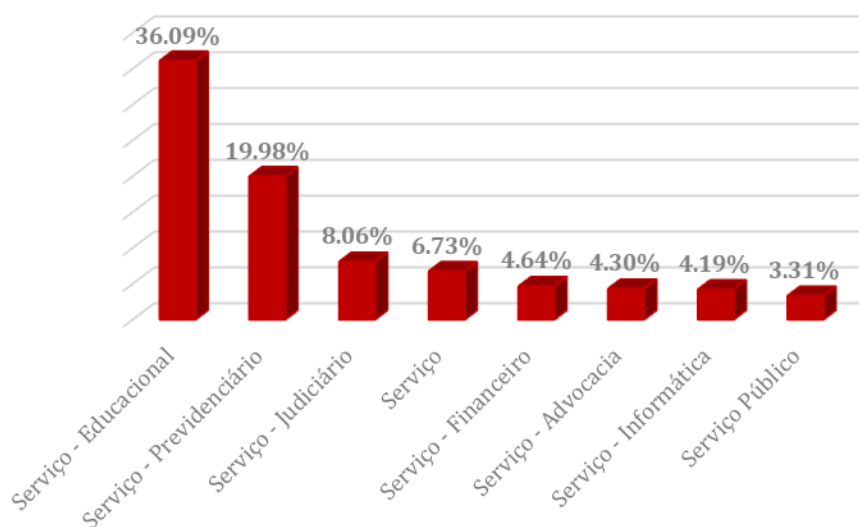
Salienta-se que esta também foi uma questão aberta com algumas opções previamente indicadas. Assim, ainda que muitos respondentes tenham optado por descrever a atividade fim de seu trabalho de forma mais específica, evidenciou-se que a imensa maioria faz parte do segmento de serviços, e, portanto, enquadrados no clássico setor terciário da economia.

Desta forma, as respostas que se enquadraram no referido segmento foram subdivididas, em especial quando verificada certa repetição na especificidade do serviço. Como exemplo citam-se os seguintes enquadramentos: Serviço - Educacional, Serviço - Previdenciário e Serviço - Judiciário, os quais podem ser considerados como parte do segmento de serviços, porém optou-se por segmentá-los na área específica para destacar a participação numerosa na pesquisa.

Abaixo apresenta-se o gráfico com o percentual de respostas dos segmentos mais citados, seguido de tabela completa com todos os segmentos enquadrados. Por fim, demonstra-se a forma de padronização realizada nas informações desta questão.

GRÁFICO 9 – SEGMENTO DA EMPRESA/INSTITUIÇÃO

Respostas com 30 ou mais citações



FONTE: Os autores (2020).

Os dados acima demonstram que o segmento de serviços na área da educação teve uma participação maior na pesquisa, contabilizando 327 respondentes (36,09%), seguido de 181 respondentes (19,98%) do serviço previdenciário e 73 (8,06%) do judiciário. Outros 61 respondentes (6,73%) foram classificados no setor geral de serviços, não tendo sido possível especificar a área de atuação. Na sequência, 42 pessoas (4,64%) afirmaram trabalhar em serviços da área financeira, 39 (4,30%) na advocacia, 38 (4,19%) em serviços de informática e 30 (3,31%) no serviço público. Importante destacar que no último item, serviço público (3,31%), não foi possível identificar em qual segmento do serviço público o respondente atuava (se no judiciário, educação, saúde, previdência, empresa de economia mista, por exemplo). Nesse caso, optou-se em manter serviço público de forma genérica para diferenciar do setor geral de serviços.

TABELA 2 – SEGMENTO DA EMPRESA/INSTITUIÇÃO

Segmento	Nº de Respostas	Segmento	Nº de Respostas
Serviço - Educacional	327	Indústria	26
Serviço - Previdenciário	181	Comércio	17
Serviço - Judiciário	73	Serviço - Saúde	16
Serviço	61	Serviço - Pesquisa	9
Serviço - Financeiro	42	Serviço Social	9
Serviço - Advocacia	39	Serviço - Setor de Energia	6
Serviço - Informática	38	Serviço - Comunicação	5
Serviço Público	30	Comércio e Serviço	4

Segmento	Nº de Respostas
Serviço - Saneamento	3
Cultura	2
Habitação	2
Portuário	2
Serviço - Eventos	2
Serviço - Telemarketing	2
Agronegócio	1
Cooperação Internacional	1

Segmento	Nº de Respostas
Fundação política	1
Licenciamento Ambiental	1
Óleo e gás	1
Segurança e Medicina do Trabalho	1
Serviço - Comunicação	1
Serviço - Saúde	1
Sindicato	1
Turismo	1

FONTE: Os autores (2020).

3.2.5 Questão nº 9 - Tratamento e padronização dos dados

Foram enquadrados:

- Todos os Professores(as) e demais declarantes do segmento “Educação” no segmento “Serviço – Educação”.
- Todos os Advogados no segmento “Serviço – Advocacia”.
- Como “Serviço – Financeiro” os respondentes que indicaram segmento como “Serviço” ou “Assessoria” quando o cargo ou categoria declarada foi de “Economista”, “Bancário”, “Analista Financeiro”, “Gerente Financeiro”.
- Todos os servidores e funcionários públicos e/ou ocupantes de cargo em comissão que declararam o segmento “Judiciário” no segmento “Serviço – Judiciário”.
- Todos os servidores do INSS no segmento “Serviço – Previdenciário”.

Como “Serviço Público” os servidores públicos que declararam apenas antes de lotação, sem indicar a área de atuação (exemplos: Serviço Federal; Executivo Federal; Estado da PB, Município etc), ou ainda para casos de antes de lotação com apenas uma ou duas aparições nas respostas (exemplo: IBGE, Ministério Público etc) e que não se enquadram nas situações citadas anteriormente.

Foram alteradas as respostas de “Setor financeiro (Bancos, empresas de crédito e outras)” para “Serviço – Financeiro”.

Alteraram-se as respostas abaixo para “Serviço Público”, visto tratarem-se de respondentes com cargos em comissão de órgãos públicos:

- “Assessor parlamentar”
- “Controle”
- “Estado”
- “Governo”
- “Legislativo”

- “Ministério Público”
- “Secretaria Municipal”
- “Serviço”, quando o respondente declarou cargo como “Assessor Im”
- Considerou-se como “Cultura” a resposta indicada como “Arte”.
- Considerou-se como “Serviço – Comunicação” as respostas:
 - “Comunicação”
 - “Imprensa”
 - “Marketing e comunicação”
- “Serviço”, quando o cargo declarado foi de “Jornalista”.

Considerou-se apenas como “Serviço” respondente que indicou segmento como “Comunicação Postal – correios”.

Enquadrou-se no segmento de “Serviço” as seguintes respostas:

- “Autônomo” ou “Autônoma”
- “Agência de comunicação”
- “Consultoria”
- “Controle Externo”.

Enquadrou-se como “Serviço – Pesquisa” as respostas abaixo:

- “Pesquisa”
- “Pesquisa Agropecuária”
- “Pesquisa Científica”
- “Pesquisa de Mercado”
- “Pesquisa na Área de Energia”
- “Instituto de Pesquisa”
- Foram consideradas como “Serviços - Saúde” as respostas:
 - “Serviço e cuidados”
 - “Serviço” ou “Socioeducativo”, nos casos de cargo declarado como psicólogos
- Considerou-se como “Serviço Social” as respostas como “Assistência Social”. Alterou-se resposta como “Venda direta” para “Serviços”.

Respostas de respondentes dos setores públicos de energia ou saneamento foram alteradas para “Serviço – Setor de Energia” e “Serviço-Saneamento”, respectivamente. Também foram enquadrados como “Serviço – Setor de Energia” os que declararam no segmento a palavra “Energia”, com ou sem complementos.

Alterou-se para “Serviço – Informática” todas as respostas abaixo:

- “Informática”
- “Setor de Informática”
- “Software”
- “Startup de Tecnologia”

- “TI
- “Tecnologia” e “Tecnologia da informação”
- “Telecomunicações”
- “Serviço”, quando a categoria declarada foi de “Programador”, “Técnico em Eletrônica” ou “Técnico(a) de Informática”

Enquadrou-se como “Serviço – Telemarketing” os respondentes que indicaram segmento como “Telemarketing”.

Alterou-se a resposta de “Comércio” para “Serviço” nas seguintes situações:

- Cargo declarado como “Cabeleireira”
- Resposta como “Comércio Varejista online”

Enquadrou-se no segmento de “Comércio e Serviço” as seguintes respostas:

- “Imóveis”
- “Ramo imobiliário”
- “Serviço”, quando o respondente declarou cargo como corretor de imóveis

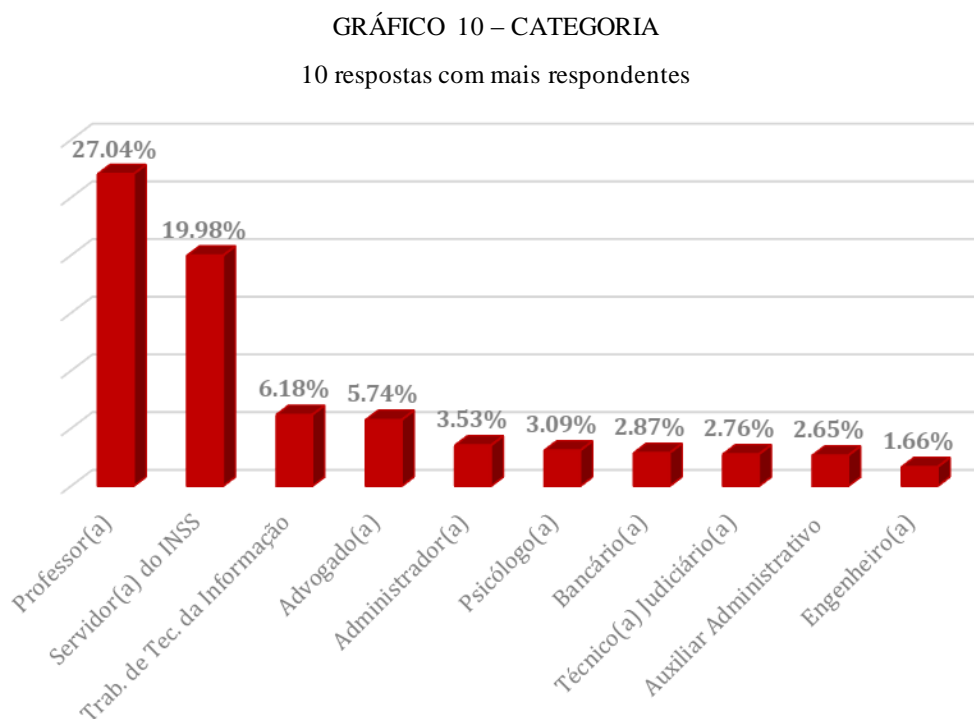
Destaca-se aqui a dificuldade em categorizar de acordo com as classificações dos setores tradicionais (comércio, serviços e indústria), pois há uma mescla de atividades observadas na realidade. Por exemplo, a classificação “Comércio Varejista online” pode tanto ser enquadrado como Comércio, quanto Serviços, pois ambas estão conectadas em uma mesma dinâmica: compra *online* associada ao serviço de entrega.

3.2.6 Questão nº 10 – A qual categoria profissional você pertence?

Para a pergunta em questão os trabalhadores remotos deveriam descrever a qual categoria profissional eles pertencem. Mais uma vez por tratar-se de questão aberta efetuaram-se ajustes nas respostas para padronização dos resultados.

Como exemplo, foram 56 respostas enquadradas como Trabalhadores(as) de Tecnologia da Informação, visto que integram aquilo que a literatura vem identificando como trabalhadores informacionais ou digitais: Cientista de Dados; Desenvolvedor; Desenvolvedor(a) Front-End / Designer / Analista de mercado; Desenvolvedor(a) Fullstack; Designer; Designer Gráfico; Técnico(a) de Tecnologia da Informação; Gerente de Projetos; Programador; Técnico de Informática; Analista de Customer Success; Analista de Gestão TI; Suporte de redes; Suporte de clientes; Arquiteto de Software; Analista de Sistemas; Analista de Suporte; Analista de Tecnologia da Informação; Técnico em Manutenção; Auxiliar de informática.

O gráfico abaixo representa as 10 categorias mais evidenciadas na pesquisa a partir da padronização mencionada⁶.



FONTE: Os autores (2020).

Entre as categorias mais frequentes dos 906 respondentes, 245 (27,04%) são professores, 181 (19,98%) são servidores do INSS, 56 (6,18%) foram enquadrados como trabalhadores de tecnologia da informação, 52 (5,74%) pertencem a categoria dos advogados, 32 (3,53%) são administradores, 28 (3,09%) psicólogos, 26 (2,87%) são da categoria dos bancários, 25 (2,76%) são técnicos judiciário, 24 (2,67%) afirmaram serem auxiliares administrativos e, por fim, 15 (1,66%) se declararam engenheiros.

A tabela a seguir abarca todas as categorias dos respondentes da pesquisa, além daquelas citadas no gráfico 10. Tem-se, por exemplo, as categorias de analista judiciário, contador, jornalista etc.

⁶ Para consulta nas atividades econômicas e ocupações, sugere-se a consulta ao texto sobre a explicação da CNAE, que consiste na classificação oficialmente “adotada pelo Sistema Estatístico Nacional na produção de estatísticas por tipo de atividade econômica, e pela Administração Pública, na identificação da atividade econômica em cadastros e registros de pessoa jurídica”, (IBGE, p. 11) <https://concla.ibge.gov.br/images/concla/documentacao/CNAE20_Introducao.pdf>. Acesso em 21 jun. 2020. E a CBO, a Classificação Brasileira de Ocupações e objetiva a identificação das ocupações no mercado de trabalho, pode ser consultada no site do <http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>.

TABELA 3 - CATEGORIA

(continua)

Categoria	Nº de Respostas
Professor(a)	245
Servidor(a) do INSS	181
Trabalhador(a) de Tecnologia da Informação	56
Advogado(a)	52
Administrador(a)	32
Psicólogo(a)	28
Bancário(a)	26
Técnico(a) Judiciário(a)	25
Auxiliar Administrativo	24
Engenheiro(a)	15
Analista Judiciário(a)	14
Técnico(a) Adm. em Educação	14
Assistente Social	13
Bibliotecário(a)	11
Contador(a)	10
Analista	9
Assessor(a) do Judiciário	9
Jornalista	9
Pesquisador(a)	9
Profissional da área de Recursos Humanos	9
Comerciário(a)	8
Pedagogo(a)	8
Sociólogo(a)	8
Economista	5
Estagiário(a)	5
Prejudicado	5
Arquiteto(a)	4
Publicitário(a)	4
Corretor(a) de Imóveis	3
Profissional do Telemarketing	3
Ecetista (Correios)	2
Fiscal	2
Magistrado(a)	2
Outras	2
Professor(a) e Pesquisador(a)	2
Profissional de Marketing	2
Relações Públicas	2
Técnico(a) em Seg. do Trabalho	2
Analista	1
Analista de Dados	1
Analista Financeiro	1
Artista	1
Assessor(a) do Legislativo	1

Categoria	Nº de Respostas
Assessoria	1
Atendente	1
Bibliotecário(a) e Biólogo(a)	1
Biotério(a)	1
Cabeleireiro(a)	1
Cientista Político(a)	1
Comunicador(a)	1
Conciliador(a)	1
Consultor(a) Administrativa	1
Consultor(a) de Beleza	1
Consultor(a) Jurídico(a)	1
Costureiro(a)	1
Economista	1
Eletricitário	1
Eletricitário	1
Farmacêutico(a)	1
Fotógrafo(a)	1
Médico(a)	1
Músico(a)	1
Pesquisador(a) e Professor(a)	1
Professor(a) e Mentor(a)	1
Professor(a) e Pesquisador(a)	1
Professor(a) e Redator(a)	1
Professor(a) e Técnico(a) de Laboratório	1
Propagandista	1
Psicólogo(a) e Ger. de Projetos	1
Psicólogo(a) e Professor(a)	1
Químico(a)	1
Relações internacionais	1
Secretariado	1
Secretário(a) Bilíngue	1
Secretário(a) Executivo(a)	1
Segurança patrimonial	1
Servidor Público do Judiciário	1
Suporte	1
Técnico(a) em Enfermagem	1
Tecnólogo(a)	1
Terapeuta	1
Tradutor(a)	1
Tributário(a)	1
Urbanitário(a)	1

FONTE: Os autores (2020).

3.2.7 Questão nº 10 – Tratamento e padronização dos dados:

Todos os professores foram classificados como “Professor(a)”, independentemente do nível de ensino, de outra atividade paralela declarada ou mesmo de outra categoria, desde que no cargo/função tenha se declarado inicialmente como Professor(a).

Enquadraram-se como “Administrador(a)” todos que declararam as seguintes categorias:

- “Adm”
- “Administrador” ou “Administradora”
- “Administrativo”, quando o cargo declarado foi de Diretor
- “Administração”
- “Gestão”
- “Empresário (administrador)”
- “Consultoria”, para respondente que declara ser “proprietária” e cargo como “diretora”.
- “Empresária”, para respondente que declara tipo de contrato como “sócia” e cargo como “diretora”.
- “Gestora”
- “Empreendedor”, quando declara segmento no “comércio” e cargo como “sócio administrativo”
- “Gerente de Produto”
- “Servidor Público – administrador público”
- “Analista”, quando o cargo declarado foi de “Coordenadora”
- “Bioquímico”, quando o cargo declarado foi “Gerente Administrativo”

Enquadraram-se como “Auxiliar Administrativo” todos que informaram as categorias abaixo:

- “Auxiliar Administrativo” e “Auxiliar de Administração”
- “Administrativo”
- “Assistente”, quando o cargo declarado foi de “assistente administrativo”
- “Assistente Administrativo” ou “Assistente Administrativa”
- “Agente Administrativo”
- “Agente Educacional” e “Agente Público”, quando declararam cargo como “administrativo”
- “Agente Universitário”, quando declararam cargo como Técnico Administrativo
- “Servidora Pública Federal”, quando o cargo declarado foi de “Agente Administrativo”
- “Analista Administrativo”
- “Analista de Controle Contábil”
- “Analista de RH”
- “Analista”, quando o cargo e as atividades declarados se enquadram no setor de recursos humanos
- “Técnico Administrativo” ou “Técnica Administrativa”, quando não se tratam de servidores da área de educação

- “Servidor Público”, quando declarou na resposta sobre as atividades desenvolvidas “atividades administrativas”

Enquadraram-se como “Trabalhador(a) de Tecnologia da Informação” os trabalhadores com cargos, funções ou atividades declaradas de na área de informática e/ou tecnologia da informação.

Todos os servidores do INSS (Técnicos(as) ou Analistas do Seguro Social) foram enquadrados como “Servidores do INSS”, ainda que tenham declarado categorias diferentes no formulário.

Foram enquadrados como “Assessor(a) do Judiciário” os seguintes casos:

- Resposta como “Funcionário Público” por respondente que declara cargo como “Assessor de diretor”.
- Resposta como “Assessora de Juiz” ou como “Assessor” ou “Assessora”
- Resposta como “Assessor” de “Promotor de Justiça”
- Resposta “Assessoria Jurídica” ou “Assessor(a) Judiciário”
- Resposta como “Servidora Pública”, quando o cargo declarado foi “Assessora Correccional” e segmento “Judiciário”
- Resposta como “Serventuário da Justiça” quando o cargo declarado foi de “Assessor de Gabinete”

Enquadrrou-se como “Assessor do Legislativo” resposta incluída como “educador” quando declarou segmento como “Assessor parlamentar” e cargo como “assessoria”.

Foram enquadradas como “Comerciário(a)” as respostas indicadas abaixo:

- “Comerciante”
- “Gerente de Vendas”
- “Vendedor”
- Sem resposta para o item categoria, quando respondente se declarou como vendedora no “cargo”
- “Vendas, Marketing”
- “Representante”
- “Comercial”

Enquadraram-se como “Analista Judiciário(a)” os respondentes que indicaram trabalhar no Judiciário e que declararam categoria ou cargo como “Analista” ou “Analista Judiciário”, ainda que complementados com outra característica da função.

Enquadraram-se como “Técnico(a) Judiciário(a)” os respondentes que indicaram trabalhar no Judiciário e que declararam categoria ou cargo como “Técnico(a)” ou “Técnico(a) do Judiciário”, ainda que complementados com outra característica da função.

Enquadraram-se como “Pedagogo(a)” resposta como “Educação” de respondente com cargo indicado como “Coordenadora Pedagógica”, respostas “Servidora Pública” e

“Servidor Público” de respondentes que indicaram função de “Pedagoga” ou “Pedagogo”, resposta como “Assessoria Pedagógica”, bem como resposta como “Técnico administrativo em educação” de respondente com cargo de “Pedagogo”.

Enquadraram-se como “Bibliotecário(a)” resposta como “Técnico administrativo em Educação” de respondente com cargo indicado como Bibliotecário.

Foram alteradas para “Estagiário(a)” todas as respostas de respondentes que indicaram cargo com essa mesma nomenclatura, ainda que tenham indicado outras respostas na categoria.

Foram enquadradas apenas como “Pesquisador(a)” todas as respostas desta categoria, independentemente da área de pesquisa declarada. Também classificamos assim respostas como “Cientista Social” e “Química” quando o cargo declarado foi de “pesquisador(a)”. Também foram alteradas para “Pesquisador(a)” todas as respostas de respondentes que indicaram tipo de contrato como “Bolsistas”, ainda que tenham indicado outras respostas na categoria.

Enquadraram-se como “Profissional de Marketing” as respostas como:

- “Marketing”
- “Analista de Marketing”

Enquadraram-se como “Profissional de Telemarketing” as respostas como:

- “Supervisor”, quando o respondente indicou como segmento “CALL CENTER”
- “Analista”, quando o respondente indicou como segmento “Telemarketing”
- “Auxiliar de Cobrança”, quando o respondente indicou como cargo “Atendente de Telemarketing”

Foram enquadrados como “Técnico(a) Administrativo(a) em Educação” todos os respondentes que indicaram o segmento de trabalho como “Educativo” e categoria como “Técnico(a)”, ainda que com outras complementações, exceto no caso dos respondentes que declaram cargos ou funções na área de informática e/ou tecnologia da informação.

Enquadraram-se como “Corretor(a) de Imóveis” as respostas abaixo:

- “Corretor” ou “Corretora de Imóveis”
- “Negócios Imobiliários”

Alterou-se resposta “Área de Beleza” para “Cabeleireiro(a)”, conforme cargo declarado.

Alterou-se resposta de “Técnico administrativo” para “Técnico(a) em Enfermagem” para respondente que indicou cargo como “Técnico de Enfermagem”.

Alterou-se resposta como “Empregado” para “Bancário” quando o respondente indicou trabalhar no setor financeiro e cargo como “Gerente”.

Foram enquadrados como “Profissional da área de Recursos Humanos” os respondentes que indicaram trabalhar na área de recursos humanos e/ou gestão de pessoas, independentemente da categoria declarada, desde que não sejam gestores ou administradores, situações nas quais foram enquadrados como “Administrador(a)”.

Enquadraram-se como “Magistrado(a)” respostas como “Juíza” e “Magistrado”.

Foram alteradas as respostas para “Outras” nos seguintes casos:

- Resposta como “Nenhuma Categoria Tradicional”
- Resposta como “Outros (estaria próxima de trabalhadora em pesquisas/educação política)”

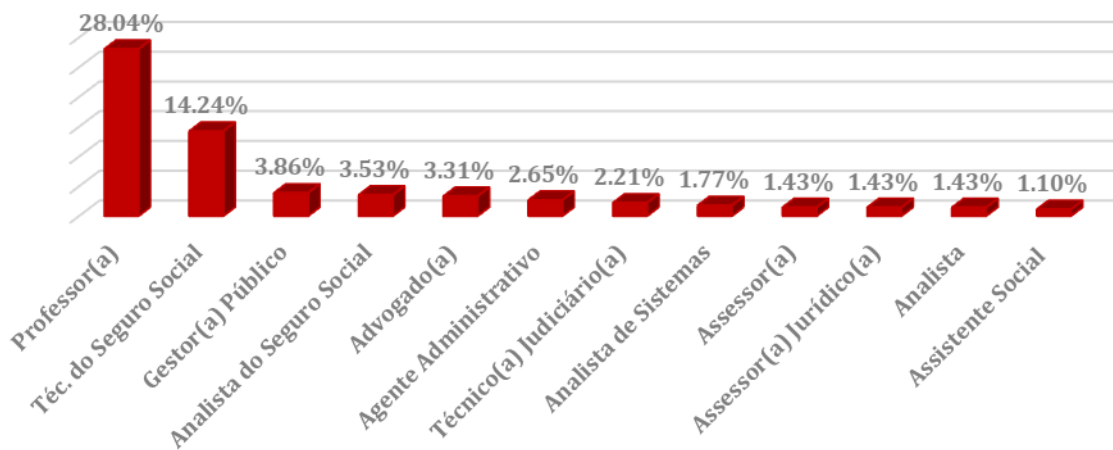
3.2.8 Questão nº 11 - Qual o seu cargo/função?

Esta questão teve como finalidade mapear os cargos e funções que possibilitam o exercício do trabalho remoto, bem como permitir recorte específico de cargos para fins de estudos futuros, como sinalizado anteriormente.

O gráfico abaixo apresenta os cargos e funções dos trabalhadores que mais aderiram à presente pesquisa.

GRÁFICO 11 – CARGOS E FUNÇÕES

Respostas com 10 ou mais citações



FONTE: Os autores (2020).

O gráfico acima é um recorte das respostas que tiveram dez ou mais citações entre os respondentes. Registrou-se que do total de respostas recebidas, 254 (28,04%) são professores e 129 (14,24%) são técnicos do Seguro Social (INSS). Na sequência, contabilizou-se 35 (3,86%) gestores públicos, 32 (3,53%) analistas do Seguro Social (INSS), 30 (3,31%)

advogados, 24 (2,65%) agentes administrativos, 20 (2,21%) técnicos judiciários e 16 (1,77%) analistas de sistema. Com 13 (1,43%) respostas cada, observaram-se os cargos e funções de assessor(a), assessor(a) jurídico(a) e analista. A ocupação com menor índice no gráfico foi a de assistente social, com 10 respondentes (1,10%).

Cabe destacar aqui que alguns respondentes indicaram mais de um cargo e/ou função nesta resposta, tendo sido preservadas as indicações originais destes, com exceção ao caso dos professores, situação em que se optou por agrupar todos em um só formato de resposta para termos a dimensão exata da quantidade de trabalhadores desta categoria que responderam à pesquisa, em especial considerando que foi a categoria com maior adesão ao presente estudo. Assim, alguns cargos isolados podem ter uma quantidade de resposta relativamente superior ao indicado na tabela abaixo.

Na sequência apresenta-se a tabela com todos os cargos e funções identificados na pesquisa.

TABELA 4 – CARGOS E FUNÇÕES

Cargo / Função	Nº de Respostas	Cargo / Função	Nº de Respostas
Professor(a)	254	Técnico(a) Administrativo(a)	4
Técnico(a) do Seguro Social	129	Vendedor(a)	4
Gestor(a) Público	35	Corretor(a) de Imóveis	3
Analista do Seguro Social	32	Escriturário(a)	3
Advogado(a)	30	Gerente Administrativo e Financeiro(a)	3
Agente Administrativo	24	Gerente de Recursos Humanos	3
Técnico(a) Judiciário(a)	20	Supervisor(a)	3
Analista de Sistemas	16	Técnico(a) de Laboratório	3
Analista	13	Técnico(a) de Tecnologia da Informação	3
Assessor(a)	13	Agente de Correios	2
Assessor(a) Jurídico(a)	13	Analista	2
Assistente Social	10	Analista de Recursos Humanos	2
Administrador(a)	9	Analista Financeiro	2
Pesquisador(a)	9	Arquiteto(a)	2
Psicólogo(a)	9	Assessor(a) de Comunicação	2
Analista Judiciário(a)	8	Assistente de Mídia	2
Assistente	7	Atendente de Telemarketing	2
Bibliotecário(a)	6	Coordenador(a)	2
Estagiário(a)	5	Coordenador(a) de Projetos	2
Gerente	5	Coordenador(a) de Recursos Humanos	2
Técnico(a)	5	Diretor(a) de Projetos	2
Agente Profissional	4	Engenheiro(a)	2
Consultor(a)	4	Gerente de Projetos	2
Coordenador(a) Jurídico(a)	4	Gerente de Vendas	2
Diretor(a)	4		
Economista	4		

Cargo / Função	Nº de Respostas
Gerente Financeiro	2
Gerente Jurídico(a)	2
Juiz(a) de Direito	2
Oficial de Justiça	2
Produtor(a) Eventos	2
Programador(a)	2
Taquígrafo(a)	2
Técnico(a) em Informática	2
Tradutor(a) e Intérprete de Libras	2
Agente Educacional	1
Agente Fiscal Tributário(a)	1
Agente Técnico(a)	1
Analista Atos Ilícitos	1
Analista Comercial	1
Analista de BI	1
Analista de Comunicação	1
Analista de Contas Públicas	1
Analista de Cultura - Área de Música	1
Analista de Customer Success	1
Analista de Gestão de Projetos	1
Analista de Gestão de TIC	1
Analista de Laboratório	1
Analista de Mercado	1
Analista de Negócios	1
Analista de Processos	1
Analista de Projetos	1
Analista de Relacionamento de Alunos	1
Analista de Segurança	1
Analista de Segurança da Informação	1
Analista de Sistemas e Auditor	1
Analista de Suporte	1
Analista de Tecnologia da Informação	1
Analista de Tráfego	1
Analista de Treinamento	1
Analista em Tecnologia da Informação	1
Analista Fiscal	1
Analista Socioambiental	1
Analista SR	1
Arquiteto(a) Coordenador(a)	1
Arquiteto(a) de Software	1
Assessor(a) de Gabinete	1
Assessor(a) de Planejamento	1
Assessor(a) de Promotor de Justiça	1
Assessor(a) de Recursos	1
Assessor(a) Pedagógico(a)	1
Assessoria de Imprensa	1

Cargo / Função	Nº de Respostas
Assistente Administrativa de Ensino	1
Assistente Administrativo	1
Assistente Contábil	1
Assistente de Análise de Perfis de Risco	1
Assistente de Pesquisa	1
Assistente de Recursos Humanos	1
Assistente de Tecnologia da Informação	1
Assistente Operacional	1
Assistente Operações	1
Atendente	1
Atendente Comercial	1
Auditor Fiscal	1
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar de Informática	1
Bolsista	1
Cabeleireiro(a)	1
Chefe de Departamento	1
Chefe de Redação	1
Chefe de Serviços	1
Cientista de Dados	1
Cientista Político(a)	1
Comprador(a)	1
Conciliador(a)	1
Consultor(a) Jurídico(a)	1
Consultor(a) Tributário(a)	1
Contador(a)	1
Coordenador(a) Administrativa	1
Coordenador(a) de Manutenção	1
Coordenador(a) de Marketing	1
Coordenador(a) de Produto b2b	1
Coordenador(a) de Projetos Sociais	1
Coordenador(a) Fiscal	1
Costureiro(a)	1
Criação	1
Database Administrator	1
Desenvolvedor(a)	1
Desenvolvedor(a) Front-End / Designer / Analista de mercado	1
Desenvolvedor(a) Fullstack	1
Desenvolvimento de Negócios	1
Designer	1
Designer Editorial	1
Designer Gráfico(a)	1
Diretor(a) Comercial	1
Diretor(a) de Consultoria	1
Diretor(a) de Operações	1
Diretor(a) de Pesquisa e Desenvolvimento	1

Cargo / Função	Nº de Respostas
Diretor(a) Geral	1
Economista e Contador(a)	1
Engenheiro(a) Ambiental, Civil, Sanitarista e de Segurança do Trabalho	1
Engenheiro(a) de Equipamentos	1
Engenheiro(a) de Planejamento	1
Engenheiro(a) de Software	1
Entrevistador(a) do Cadastro Único	1
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	1
Especialista em Regulamentação	1
Especialista Jurídico(a)	1
Especialista Recrutamento e Seleção	1
Especialista Social	1
Especialista Tributário(a)	1
Estatístico(a)	1
Farmacêutico(a)	1
Financeira	1
Fiscal	1
Fotógrafo(a)	1
Gerente	1
Gerente Administrativo	1
Gerente Comercial	1
Gerente de Conteúdo	1
Gerente de Logística	1
Gerente de Novos Negócios	1
Gerente de Processos	1
Gerente de Produto	1
Gerente Executivo(a)	1
Gerente Executivo(a) de Assistência Social	1
Head Acadêmico	1
Helpdesk	1
Indigenista Especializado(a)	1
Operador(a)	1
Operador(a) de Financiamento	1
Perito(a) Judicial	1
Perito(a) Médico(a)	1
Pesquisador(a) e Estágio Docente	1
Pós-doutorando(a)	1
Prejudicado	1

Cargo / Função	Nº de Respostas
Presidente(a) de Sindicato e Vereador(a)	1
Prestador(a) de Serviço	1
Procurador(a) Federal	1
Product Owner	1
Psicólogo(a) Judiciário(a)	1
Psicoterapeuta	1
Redator(a)	1
Relações Públicas	1
Representante de Vendas	1
Responsável pela Biblioteca	1
Secretário(a) Bilíngue e Assistente Administrativo(a)	1
Secretário(a) Executivo(a)	1
Secretário(a) Municipal	1
Sociólogo(a)	1
Supervisor(a) de Secretaria	1
Supervisor(a) de Vendas	1
Suporte a Cliente	1
Suporte de Redes	1
Técnico(a) Administrativo(a) da Educação	1
Técnico(a) Bancário(a)	1
Técnico(a) de Controle Externo	1
Técnico(a) de Segurança do Trabalho	1
Técnico(a) em Bioterismo	1
Técnico(a) em Comunicação	1
Técnico(a) em Desenvolvimento Social	1
Técnico(a) em Enfermagem	1
Técnico(a) em Gestão, Casa Lar	1
Técnico(a) em Segurança do Trabalho	1
Técnico(a) em Tecnologia da Informação	1
Técnico(a) Manutenção	1
Técnico(a) Operacional	1
Teletendimento	1
Terapeuta Corporal	1
Tesoureiro(a)	1
Tradutor(a) de Textos Científicos	1
Vice-presidente	1

FONTE: Os autores (2020).

3.2.9 Questão nº 11 – Tratamento e padronização dos dados:

Foram enquadrados como “Professor(a)” todos que se declararam como “Professores”, “Docentes”, “Tutores” ou “Pedagogos”, independentemente de complemento inserido para informar tipo de ensino ou atividades desenvolvidas em pesquisa, coordenação, direção, gestão e outras.

Foram excluídas das respostas termos indicativos de nível de carreira (exemplos: nível II, Júnior; Sênior, etc)

Enquadraram-se como “Administrador” as respostas abaixo:

- “Adm”
- “Administrador” ou “Administradora”
- “Sócio Administrativo” ou “Sócia Administradora”
- “Sócia Gerente”
- “Proprietário de Estabelecimento Comercial”

Enquadraram-se como “Agente Administrativo” as seguintes respostas:

- “Administrativo”
- “Agente Administrativo”
- “Auxiliar Administrativo”
- “Agente profissional administrador”
- “Assistente”, “Assistente em administração” ou “Assistente Administrativo”, quando indicadas atividades de cunho administrativo
- “Assistente de Tecnologia da informação” quando indicou categoria como “Administrador” e atividades como “burocráticas”
- “Contas a receber”, quando a atividade indicada foi “monitorar conta dos clientes”
- “Setor de RH”, quando a atividade declarada foi de “orientação”

Foram enquadrados como “Técnico(a) do Seguro Social” ou “Analista do Seguro Social” todos os respondentes servidores do INSS que indicaram em alguma resposta atuação como “Técnico(a)” ou “Analista”, respectivamente.

Enquadraram-se como “Gestor(a) Público” as seguintes respostas de servidores públicos:

- “Função gratificada”, quando a atividade declarada foi “gestão”
- “Chefe de Seção” ou “Chefe de Divisão”
- “Gerente” ou “Gerente de Agência”

- “Gestão de Atendimento”
- “Coordenador de Contabilidade”
- “Bibliotecária, chefe do Setor de Processo Técnico”
- “Chefe de Departamento”
- “Chefe de Secretaria Judiciária”
- “Chefia” ou “Chefia de Departamento”
- “Contadora/Direção Administrativa”
- “Coordenação”, “Coordenação e Professora”, “Coordenação/Psicóloga”, “Coordenação Pós Graduação stricto sensu”, “Coordenador de pós graduação”
- “Diretora Auxiliar e Professora”
- “Diretora Executiva”
- “Docente e Gestão de Núcleo de Extensão”
- “Gestor de TI”

Enquadraram-se como “Assessor(a) Jurídico(a)” as seguintes respostas:

- “Assessor” ou “Assessora”, com ou sem outros complementos (exemplo: de magistrado, de promotoria, de juiz, de desembargador etc.) quando a atividade ou setor foram indicados como “Jurídico”
- “Assistente de Desembargador”

Foram considerados como “Psicólogo(a)” todos que responderam na categoria essa mesma função, ainda que no cargo tenham adicionado informações ou indicado serem “Proprietários” do local onde trabalham.

Alterou-se resposta como “Carteiro” para “Agente de Correios”.

Alterou-se resposta como “Proprietário” para “Fotógrafo(a)” para respondente que informou categoria como “Fotógrafo” e atividade “Fotografar Eventos e Estúdio”

Alterou-se resposta como “Sócio Proprietário” para “Contador(a)” para respondente que indicou categoria como “Contador” e atividade “Recursos Humanos, Fiscal e Contábil”.

Alterou-se resposta como “Sorte de redes” para “Suporte de redes” para respondente que declarou atividade como “Suporte a Telefonia”.

Alterou-se resposta como “Técnico Administrativo TAE – Psicólogo” para “Técnico(a) Administrativo(a) da Educação”.

Alterou-se resposta como “Analista de RH” para “Analista de Recursos Humanos”.

Alterou-se resposta como “Assessor de Im” para “Assessor(a) de Planejamento” para respondente que indicou como atividade “Assessor de Planejamento”.

Consideraram-se apenas como “Bibliotecário(a)” as respostas como “Bibliotecário(a) Documentalista”.

Alterou-se para “Prejudicado” resposta incluída como “Técnico, mas atuo atualmente na área de gestão de pessoas”, vez que não foi indicado cargo ou função que exerce na empresa atualmente.

Alterou-se resposta como “Profissional de nível superior sênior” para “Engenheiro(a)” para respondente que declarou cargo como “Engenheiro(a)”.

Alterou-se resposta como “Secretaria” para “Analista Judiciário(a)” para respondente que declarou cargo como “Analista judiciário”.

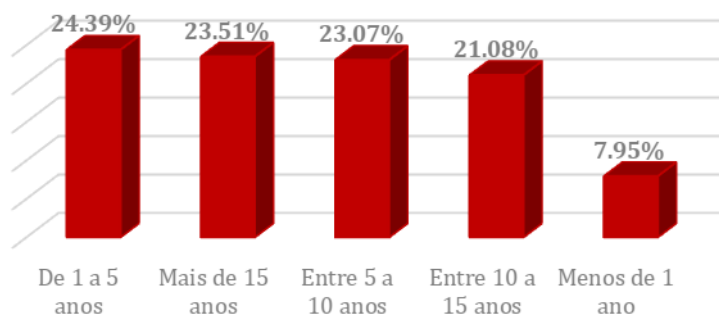
3.2.10 Questão nº 12 – Quais atividades você desenvolve no seu trabalho?

A questão 12 permitiu a entrada de respostas abertas à pergunta: “quais atividades você desenvolve no seu trabalho?”. Lançou-se como hipótese de análise a existência de diferenças entre as atividades desempenhadas pelos trabalhadores dos diferentes setores. Procedeu-se, então, com o recorte da análise por setor. No DIAGRAMA 1, referente à rede de coocorrência de palavras das respostas dos trabalhadores do setor privado é possível visualizar a centralidade dos termos “aula”, “orientação”, “acompanhamento” e “peticionamento”.

3.2.11 Questão nº 13 – Há quanto tempo trabalha neste cargo/função?

O gráfico a seguir retrata o tempo no cargo/função dos trabalhadores remotos.

GRÁFICO 12 – TEMPO NO CARGO/ FUNÇÃO



FONTE: Os autores (2020).

O gráfico acima demonstra o percentual de trabalhadores em relação ao tempo no cargo e função que ocupam, sendo que do total dos respondentes: 24,39% atuam na função entre 1 a 5 anos, 23,51% estão há mais de 15 anos, 23,07% afirmaram estarem entre 5 a 10 anos, 21,08% se encontram no cargo/função entre 10 a 15 anos e, por fim, 7,95% estão atuando no seu cargo e/ou função por menos de 1 ano.

3.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivou-se nesse bloco de questões (14 a 32) analisar as condições de trabalho dos trabalhadores remotos que tiveram que se adaptar a uma nova forma de trabalhar neste momento da pandemia da COVID-19. Para tanto, foram abordadas questões referentes ao trabalho que realizam, sobre a ergonomia, equipamentos e tecnologias disponíveis para a execução das suas atividades laborais, critérios de metas de produtividade e ritmo de trabalho.

Ainda neste bloco, analisou-se comparativamente os dias e horas diárias trabalhadas antes e durante a pandemia, a avaliação dos trabalhadores quanto ao trabalho realizado remotamente e o impacto percebido por eles na qualidade da atividade desempenhada em *home-office*.

Por fim, demonstrou-se o resultado das questões referentes aos gastos pessoais, bem como se a instituição/empresa disponibilizou ou não as ferramentas e materiais necessários

para a execução do trabalho remoto. Ademais, foram verificados os aspectos que dificultaram e facilitaram esse processo.

3.3.1 Questão nº 14 - O seu trabalho antes da quarentena podia ser realizado remotamente?

A questão em tela buscou identificar se o trabalho do respondente, antes da pandemia, podia ser realizado de forma remota, em *home-office*. Diante do resultado dessa pergunta pode-se levantar algumas hipóteses, como por exemplo a de que possivelmente muitos trabalhadores tiveram que mudar de função/cargo para poderem exercer sua atividade laboral remotamente, o que explicaria os 18,43% do total dos participantes que afirmaram que o seu trabalho não podia ser realizado remotamente antes da pandemia, pois este exigiria a sua presença física, conforme demonstra o gráfico a seguir.

GRÁFICO 13 – SEU TRABALHO ANTES DA PANDEMIA PODIA SER REALIZADO REMOTAMENTE?



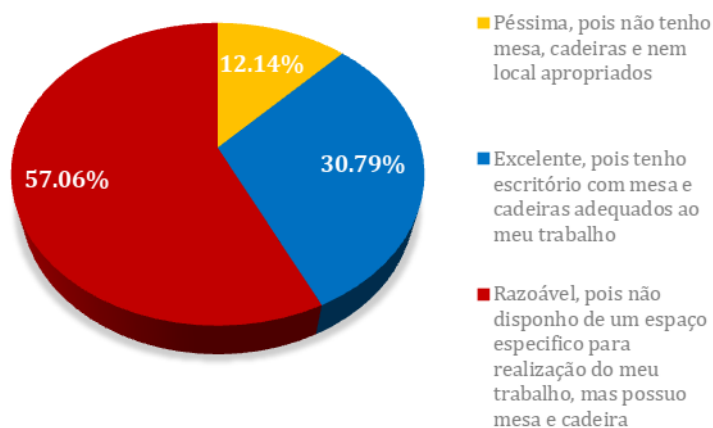
FONTE: Os autores (2020).

Para 332 trabalhadores (36,64%) a sua função podia ser realizada remotamente em grande parte, 263 (29,03%) afirmaram que uma pequena parte do seu trabalho podia ser efetuada de forma remota, 167 (18,43%) disseram que sua atividade laboral exigia sua presença física, portanto o seu trabalho antes da quarentena não podia ser exercido na modalidade em questão. Por fim, 144 trabalhadores (15,89%) declararam que era possível realizar o trabalho totalmente de forma remota, em *home-office*, mesmo antes da pandemia.

3.3.2 Questão nº 15 - Considerando que você está trabalhando remotamente, como avalia as suas condições de trabalho, quanto à ergonomia do seu local de trabalho em casa?

A pergunta teve como propósito avaliar as condições de trabalho dos trabalhadores remotos quanto a ergonomia do seu local de trabalho em *home-office*. Com alternativas escalonadas os respondentes puderam optar pela qual representava melhor a sua situação. No caso, eles avaliaram suas condições de trabalho quanto a ergonomia como sendo: a) excelente, pois tenho escritório com mesa e cadeiras adequados ao meu trabalho; b) razoáveis, pois disponho de parte de tecnologia e equipamentos adequados a realização do meu trabalho; c) péssimas, pois não disponho de tecnologia e equipamentos adequados a realização do meu trabalho.

GRÁFICO 14 – AVALIAÇÃO DA ERGONOMIA DO LOCAL DE TRABALHO REMOTO



FONTE: Os autores (2020).

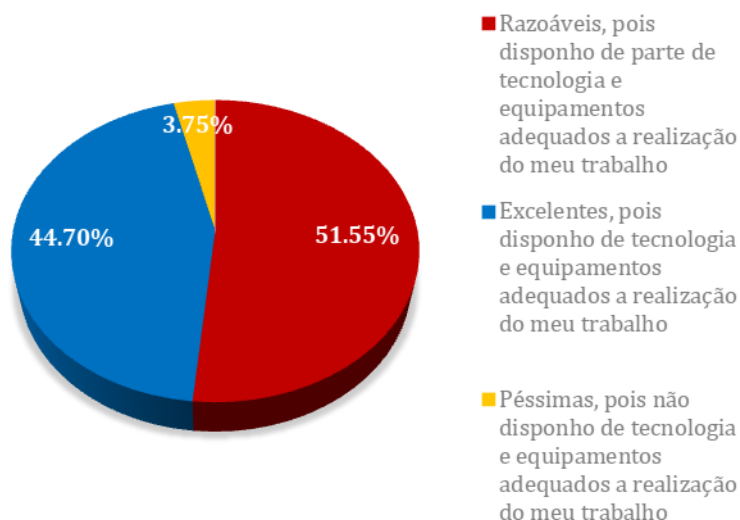
Para 517 respondentes (57,06%) a ergonomia do seu local de trabalho é considerada razoável, 279 (30,79%) afirmaram ser excelente e 110 (12,14%) declararam que suas condições de trabalho em relação a ergonomia são péssimas.

3.3.3 Questão nº 16 - Ainda sobre as suas condições de trabalho remoto, quanto aos equipamentos e tecnologias necessários a realização das suas atividades, você avalia que são:

Assim como a questão anterior sobre a ergonomia, nessa pergunta em relação as condições de trabalho remoto quanto aos equipamentos e tecnologias necessários também houve o escalonamento das alternativas, as quais foram dispostas da seguinte maneira: a) excelentes, pois disponho de tecnologia e equipamentos adequados a realização do meu trabalho; b) razoáveis, pois disponho de parte de tecnologia e equipamentos adequados a

realização do meu trabalho; c) péssimas, pois não disponho de tecnologia e equipamentos adequados a realização do meu trabalho.

GRÁFICO 15 – AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DOS EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS DISPONÍVEIS EM CASA



FONTE: Os autores (2020).

De acordo com o gráfico acima, para 467 respondentes (51%) as condições de trabalho quanto aos equipamentos e tecnologias adequados para a realização das suas atividades laborais foram consideradas razoáveis, 405 (45%) disseram serem excelentes e para 34 (4%) as condições nesse sentido são péssimas, pois não possuem tecnologia e equipamentos adequados à realização do seu trabalho.

3.3.4 Questão nº 17 – Há critérios de meta de produtividade em seu trabalho?

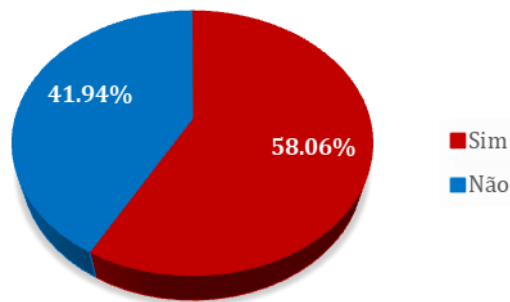
Questão nº 18 – Se sim, durante a pandemia, na modalidade de trabalho remoto, o critério de meta de produtividade sofreu alteração?

As questões 17 e 18 foram agrupadas para o relatório geral da presente pesquisa, pois ambas discutem sobre metas de produtividade, estando diretamente correlacionadas. A primeira questiona se há critérios de produtividade tendo como opções de resposta apenas “sim” ou “não”. A segunda se destinou em especial aos trabalhadores que possuem meta de produtividade, devendo ser indicado se esta sofreu alteração durante a pandemia, podendo o

participante da pesquisa optar pelas seguintes proposições: a) aumentou a meta de produtividade; b) diminuiu a meta de produtividade; c) não houve alteração quanto a meta de produtividade; d) não se aplica no meu trabalho.

A seguir estão dispostos os gráficos dos resultados das questões 17 e 18, respectivamente.

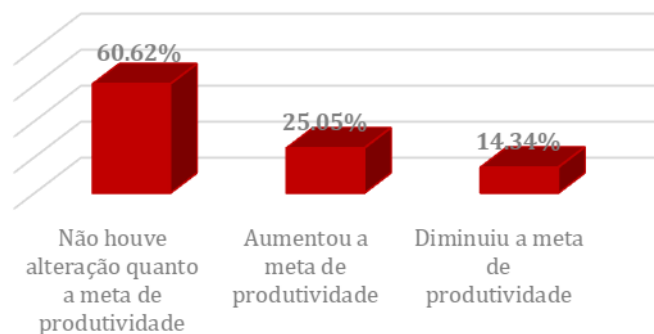
GRÁFICO 16 – HÁ CRITÉRIOS DE METAS DE PRODUTIVIDADE NO TRABALHO?



FONTE: Os autores (2020).

Quanto à existência de exigência de cumprimento de metas de produtividade, 526 trabalhadores remotos (58,06%) afirmaram que sim, há critério de metas de produtividade no seu trabalho, enquanto para 380 respondentes (41,94%) não é exigido meta de produtividade quanto ao trabalho que exercem.

GRÁFICO 17 – ALTERAÇÃO NA META DE PRODUTIVIDADE



FONTE: Os autores (2020).

Insta ressaltar que a porcentagem do gráfico acima foi feita considerando apenas as respostas que indicam a existência de metas, com ou sem alteração desta, ou seja, utilizou-se como base apenas os 551 respondentes que indicaram as opções “a”, “b” ou “c” na questão nº 18. Desse modo, 334 (60,62%) trabalhadores remotos afirmaram que não houve alteração

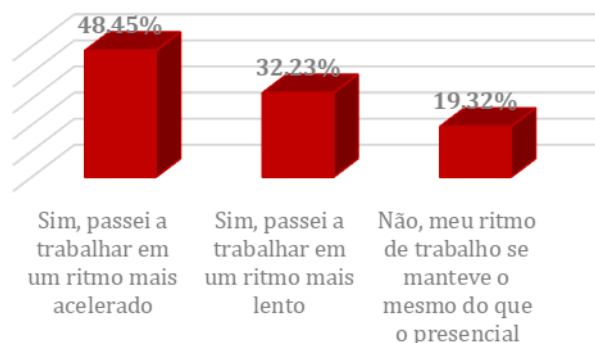
quanto a meta de produtividade, 138 (25,05%) disseram que aumentou a sua meta de produtividade e 79 (14,34%) declararam que houve uma diminuição da meta de produtividade durante o período da pandemia.

Registre-se que outros 355 (39,18% do total de respondentes da pesquisa) disseram que a pergunta sobre meta de produtividade não se aplicaria ao trabalho realizado por eles.

3.3.5 Questão nº 19 - Você acha que seu ritmo de trabalho sofreu alteração com o trabalho remoto?

A proposta dessa questão foi verificar se houve ou não alteração no ritmo de trabalho dos respondentes na transição do trabalho presencial para o remoto, no período da pandemia, tendo como alternativas: a) sim, passei a trabalhar em um ritmo mais acelerado; b) sim, passei a trabalhar em um ritmo mais lento; c) não, meu ritmo de trabalho se manteve o mesmo do que o presencial.

GRÁFICO 18 – ALTERAÇÃO NO RITMO DE TRABALHO



FONTE: Os autores (2020).

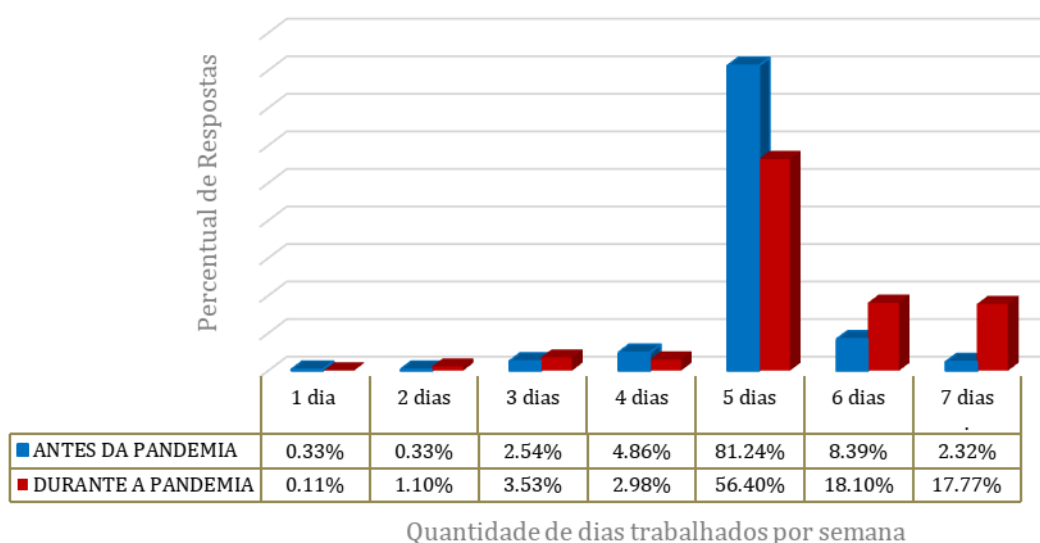
Verificou-se que do total dos respondentes para 439 (48,45%) o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto, 292 (32,23%) disseram que o seu ritmo ficou mais lento trabalhando remotamente em *home-office* e para 175 (19,32%) o ritmo de trabalho se manteve o mesmo do que o trabalho realizado presencialmente.

3.3.6 Questão nº 20 – ANTES da pandemia você trabalhava quantos dias da semana?

Questão nº 21 – DURANTE a pandemia você trabalha quantos dias da semana?

As questões 20 e 21 também foram agrupadas para o relatório geral da presente pesquisa, pois em ambas objetivou-se verificar os dias de trabalho antes (Questão 20) e durante a pandemia (Questão 21), conforme mostra o gráfico 19 a seguir. As alternativas do questionário variaram entre 1 a 7 dias, nas duas situações.

GRÁFICO 19 – COMPARATIVO DE DIAS TRABALHADOS SEMANALMENTE ANTES E DURANTE A PANDEMIA



FONTE: Os autores (2020).

Observa-se que houve uma alteração bastante significativa de dias trabalhados antes e durante a pandemia. Em especial nos dados que dizem respeito a distribuição de trabalhadores na faixa de tempo de 5, 6 e 7 dias.

Antes da pandemia, do total de 906 trabalhadores remotos que responderam ao questionário, 736 (81,24%) afirmaram que trabalhavam 5 dias da semana, 76 (8,39%) disseram que desempenhavam suas atividades em 6 dias por semana e 21 (2,32%) disseram que laboravam 7 dias da semana.

Durante a pandemia, no entanto, o número de pessoas que respondeu trabalhar 5 dias da semana diminuiu para 511, o que corresponde a 56,40% dos respondentes. Por outro lado, 164 (18,10%) disseram trabalhar 6 dias por semana e 161 (17,77%) afirmaram estar trabalhando os 7 dias da semana durante a pandemia, ou seja, houve 115,78% e 666,66% de aumento nessas respostas em comparação a antes, respectivamente.

A quantidade de dias trabalhados na faixa de 1, 2 e 3 dias por semana teve uma variação mais moderada. Antes da pandemia, 3 respondentes (0,33%) afirmaram trabalhar 1 e

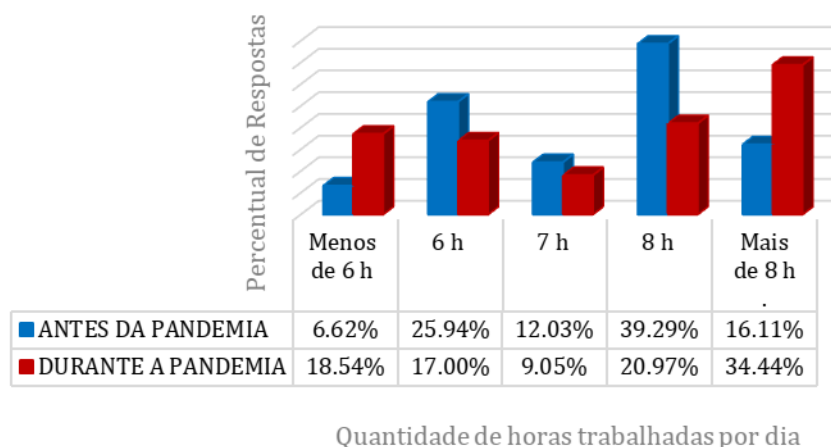
2 dias por semana cada, e 21 (2,54%) afirmaram realizar seu trabalho em 3 dias. Durante a pandemia o percentual de 1 dia de trabalho caiu para 0,11% respondentes (1) e de 2 e 3 dias aumentou para 1,10% (10) e 3,53% (32), respectivamente.

3.3.7 Questão n° 22 - No trabalho presencial quantas horas diárias você trabalhava em média?

Questão n° 23 - No trabalho remoto quantas horas diárias você trabalha em média?

No mesmo sentido da questão anterior, as questões 22 e 23 foram compiladas com o intuito de fazer o comparativo entre os dados coletados na presente pesquisa. Nesse caso, as referidas perguntas se referem a quantidade de horas trabalhadas no trabalho realizado presencialmente e no trabalho feito de modo remoto, em *home-office*, ou seja, um comparativo entre as horas diárias trabalhadas antes e durante o período da pandemia da COVID-19. A apresentação da variável “horas diárias” variou no questionário entre “menos de 6 horas” a “mais de 8 horas”.

GRÁFICO 20 – COMPARATIVO DE HORAS DIÁRIAS TRABALHADAS ANTES E DURANTE A PANDEMIA



FONTE: Os autores (2020).

Com base nos dados dispostos pelo gráfico 20, constatou-se uma variação considerável entre todas as faixas de horas trabalhadas antes e durante a pandemia. Entretanto, destacam-se na presente análise as faixas de 8 horas e mais de 8 horas diárias, cujo número alterou substancialmente.

Em comparação, verificou-se que do total de 906 respostas, 356 (39,29%) respondentes trabalhavam 8 horas diárias antes da pandemia. Durante a pandemia esse

número diminuiu para 190 (20,97%), ou seja, houve uma queda de 46,62% de trabalhadores que realizam suas atividades na faixa de 8 horas diárias.

Em contrapartida, 146 (16,11%) respondentes afirmaram que trabalhavam mais de 8 horas diárias antes da pandemia, aumentando esse número para 312 (34,44%) durante a pandemia, ou seja, um aumento de 113,69% de trabalhadores que passam mais de 8 horas diárias trabalhando no trabalho remoto durante a pandemia.

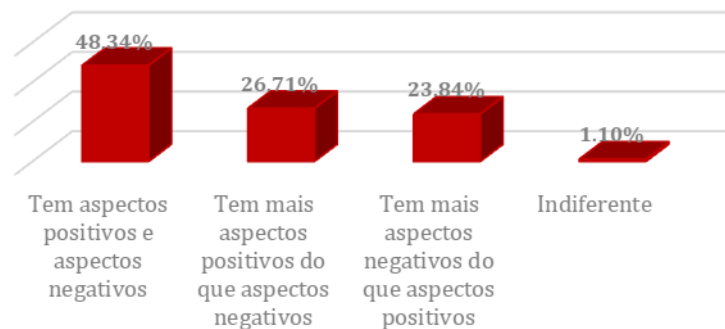
Ressalta-se que a faixa de menos de 6 horas trabalhadas por dia também teve uma alteração expressiva, uma vez que antes da pandemia 60 (6,62%) respondentes afirmaram trabalhar menos de 6 horas diárias e durante a pandemia esse número aumentou para 168 (18,54%), evidenciando um aumento de 180% nos trabalhadores que disseram estar trabalhando menos horas por dia na modalidade remota.

Ademais, houve uma diminuição das faixas de 6 e 7 horas diárias de antes para durante a pandemia, constatando uma queda de 34,46% e 24,77% nas respostas, respectivamente.

3.3.8 Questão nº 24 - De que forma avalia o trabalho remoto?

Pretendeu-se nessa questão identificar a forma como os trabalhadores avaliam o trabalho remoto, por meio das seguintes proposições: a) tem aspectos positivos e aspectos negativos; b) tem aspectos mais positivos do que aspectos negativos; c) tem aspectos mais negativos do que aspectos positivos; d) indiferente. O resultado é demonstrado no gráfico abaixo.

GRÁFICO 21 – AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO



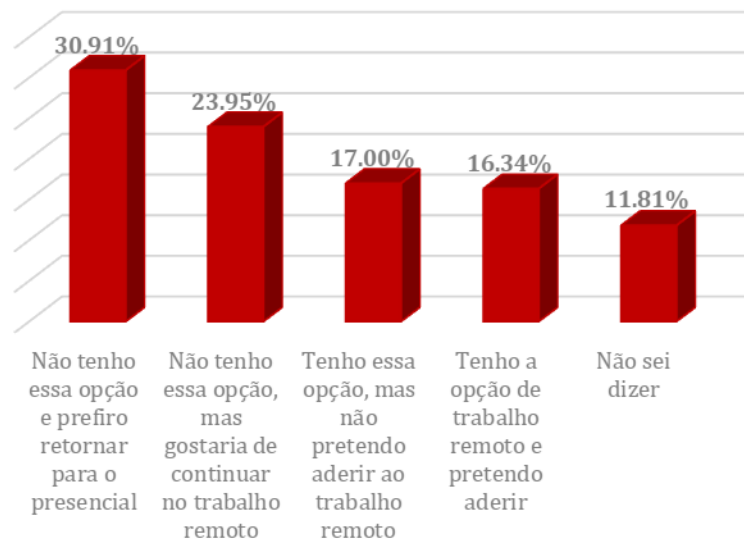
FONTE: Os autores (2020).

Os dados do gráfico 21 mostram que para 438 (48,34%) respondentes o trabalho remoto tem aspectos positivos e aspectos negativos, para 242 (26,71%) trabalhar remotamente tem mais aspectos positivos do que negativos e para 216 (23,84%) essa modalidade possui mais aspectos negativos do que positivos. Apenas 10 (1,10%) se demonstraram indiferentes a essa avaliação.

3.3.9 Questão nº 25 - Pós pandemia, se a instituição/empresa em que você trabalha possibilitasse o trabalho remoto ou trabalho presencial, qual seria sua opção?

Essa questão objetivou verificar a possibilidade de continuar ou não no trabalho remoto pós pandemia, bem como qual seria a opção de cada respondente. Para tanto, foram disponibilizadas as seguintes alternativas: a) tenho a opção de trabalho remoto e pretendo aderir; b) tenho essa opção, mas não pretendo aderir ao trabalho remoto; c) não tenho essa opção, mas gostaria de continuar no trabalho remoto; d) não tenho essa opção e prefiro retornar para o presencial e; e) não sei dizer. No gráfico a seguir é possível verificar a preferência dos trabalhadores que participaram da pesquisa em relação a modalidade estudada.

GRÁFICO 22 – POSSIBILIDADE DE CONTINUAR REALIZANDO TRABALHO REMOTO PÓS PANDEMIA



FONTE: Os autores (2020).

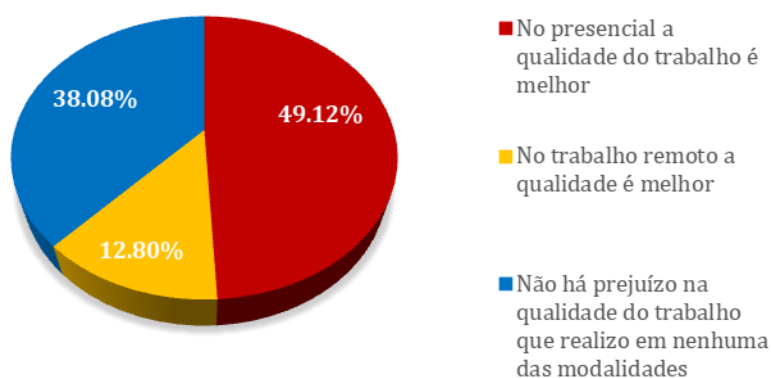
Do total de respondentes, 280 (30,91%) afirmaram que não possuem a opção de continuar realizando trabalho remoto e preferem retornar para o trabalho presencial. Outros 217 (23,95%) disseram que não tem a opção do trabalho remoto pós pandemia, embora gostariam de continuar a exercer suas atividades dessa forma. Para 154 (17,0%) respondentes a opção de continuar remotamente existe, porém não pretendem aderi-la. Verificou-se que 148 (16,34%) tem a opção e afirmaram querer permanecer no trabalho remoto. Por fim, 107 pessoas (11,81%) não souberam dizer a sua condição quanto ao trabalho remoto pós pandemia.

Levando em consideração o resultado da questão, tem-se que para 434 respondentes (47,91%) o trabalho remoto não é uma preferência, ainda que parte deles tenha a possibilidade de continuar na modalidade quando não for mais necessário o período de isolamento. Por outro lado, um total de 365 (40,29%) respondentes afirmaram que gostariam de permanecer trabalhando remotamente, ainda que 59,45% destes não tenham essa opção.

3.3.10 Questão nº 26 - No seu ponto de vista, a qualidade do trabalho realizado presencialmente e remotamente é a mesma?

O gráfico abaixo mostra o resultado da questão 26, cujo propósito foi abordar a opinião dos trabalhadores em relação a qualidade do trabalho desenvolvido por eles de forma presencial e remota, a partir das seguintes alternativas: a) no presencial a qualidade do trabalho é melhor; b) no trabalho remoto a qualidade é melhor; c) não há prejuízo na qualidade do trabalho que realizo em nenhuma das modalidades.

GRÁFICO 23 – ALTERAÇÃO NA QUALIDADE DO TRABALHO



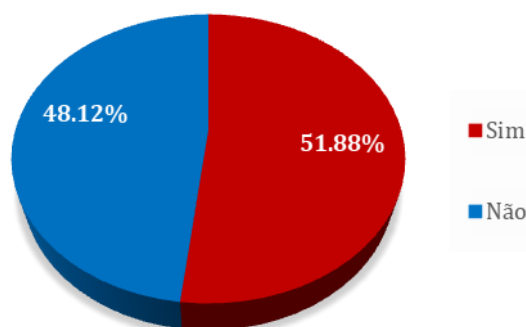
FONTE: Os autores (2020).

De acordo com os dados acima, verificou-se que do total dos participantes, 445 trabalhadores (49,12%) responderam que a qualidade do trabalho no presencial é melhor, 345 (38,08%) afirmaram não terem sentido prejuízo quanto a qualidade do trabalho levando em consideração as duas modalidades (presencial e remoto) e 116 (12,80%) disseram que a qualidade do trabalho é melhor no trabalho remoto.

3.3.11 Questão nº 27 - Você precisou ter gastos pessoais para realizar o trabalho remoto?

De forma objetiva verifica-se no gráfico abaixo quantos trabalhadores remotos tiveram ou não que dispendir de recursos próprios para a realização do trabalho remoto por ocasião da pandemia do COVID-19.

GRÁFICO 24 – GASTOS PESSOAIS COM O TRABALHO REMOTO



FONTE: Os autores (2020).

Constatou-se que do total de respondentes 470 (52%) disseram que tiveram gastos pessoais para realizar o trabalho remoto e 436 (48%) afirmaram que não precisaram de gastos pessoais para a sua realização.

3.3.12 Questão nº 28 – A Instituição que você trabalha disponibilizou as ferramentas/materiais necessários para a execução do trabalho remoto?

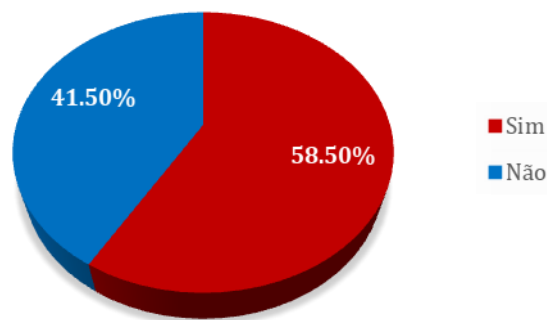
Questão nº 29 – Se sim, quais?

Os gráficos 25 e 26 correspondem as questões 28 e 29, nessa ordem. Na primeira questão pretendeu-se identificar se a instituição/empresa forneceu os meios necessários para seus funcionários realizarem suas atividades profissionais remotamente. A segunda questão

era uma consequência da primeira, portanto destinada para os que responderam “sim” na questão 28, com a finalidade de descrever quais ferramentas/materiais foram disponibilizados, conforme mostra o gráfico 26.

Ressalta-se que a pergunta nº 29 tratava-se de questão fechada, com alternativas pré-estabelecidas, quais sejam: computador ou notebook, impressora, smartphone, pacote de conexão à internet, software/plataforma digital, webcam e outros. O número total de respostas foi de 568 trabalhadores remotos e os mesmos tinham a opção de escolher mais de uma alternativa nessa questão.

GRÁFICO 25 – DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS/ MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO REMOTO

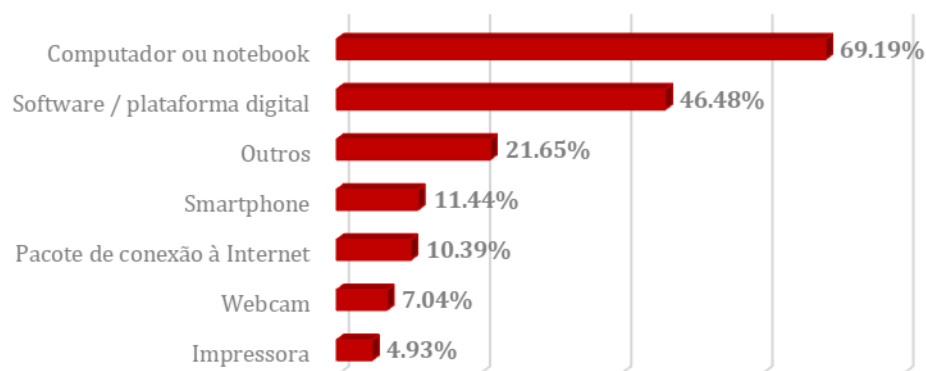


FONTE: Os autores (2020).

Segundo 530 respondentes (58,50%), a instituição/empresa que trabalham disponibilizou algum tipo de ferramenta/material necessário para a execução do trabalho remoto. Em contrapartida, 376 trabalhadores (41,50%) afirmaram que a instituição/empresa que trabalham não forneceu qualquer tipo de ajuda nesse sentido.

O gráfico a seguir apresenta quais equipamentos/materiais foram providos aos trabalhadores pelas instituições/empresas.

GRÁFICO 26 – FERRAMENTAS/MATERIAIS DISPONIBILIZADOS PELA INSTITUIÇÃO/EMPRESA



FONTE: Os autores (2020).

Do total de 568 respondentes desta questão, contabilizou-se que 393 (69,19%) receberam computador ou notebook, 264 (46,48%) afirmaram terem recebido software/plataforma digital, 123 (21,65%) disseram terem obtido outros instrumentos para a realização da sua atividade laboral, 65 (11,44%) receberam smartphone, 59 (10,39%) tiveram pacote de conexão à internet pago pelo empregador, 40 (7,04%) conseguiram webcam e, por fim, 28 (4,93%) afirmaram terem recebido impressora da instituição/empresa para a qual laboram.

3.3.13 Questão nº 30 -Você teve dificuldade(s) em executar o seu trabalho remoto?

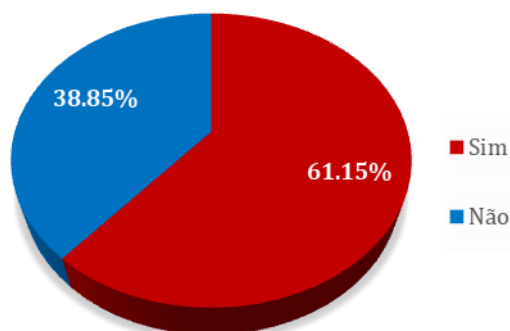
Questão nº 31 - Se sim, quais dos seguintes aspectos foram dificultados no trabalho remoto?

Os gráficos 27 e 28 correspondem as questões 30 e 31, respectivamente. Objetivou-se verificar na primeira questão se o trabalhador teve ou não dificuldades para se adaptar com o trabalho realizado remotamente, em *home-office*. Caso positivo, ele deveria responder à questão seguinte optando (mais de uma vez, se assim escolhesse) pelas alternativas pré-estabelecidas: a) flexibilidade de horários; b) menor controle dos meus superiores; c) menos preocupação com minha aparência ou roupa; d) mais espaço e conforto; e) não ter que enfrentar o trânsito da cidade; f) lido com menos pessoas; g) passo mais tempo com minha família; h) outros.

Frise-se que a pergunta nº 31 tratava-se de questão mista, ou seja, com respostas pré-definidas, descritas acima, e com a possibilidade de os respondentes descreverem suas dificuldades de forma livre no campo “outros” do questionário. Para o relatório geral, optou-se em destacar as 9 (nove) respostas mais citadas pelos trabalhadores, dispostas no gráfico 28. Os demais aspectos apontados foram mantidos em banco de dados à disponibilidade da comunidade científica e acadêmica.

Ainda sobre a questão 31, como sendo consequência da resposta da questão anterior, obteve-se no total 2251 respostas de 654 respondentes diferentes.

GRÁFICO 27 – VOCÊ TEVE DIFICULDADE(S) EM EXECUTAR O SEU TRABALHO REMOTAMENTE?

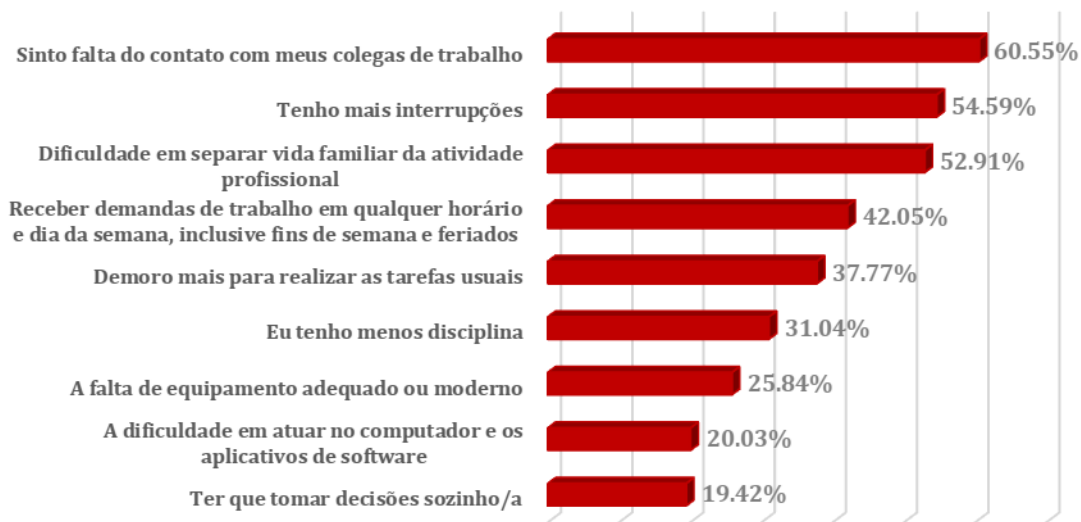


FONTE: Os autores (2020)

Do total dos 906 respondentes, 554 (61,15%) afirmaram ter experimentado alguma dificuldade em executar o seu trabalho remotamente e 352 (38,85%) disseram não ter encontrado qualquer dificuldade.

No gráfico a seguir pode-se constatar quais foram as maiores dificuldades percebidas na visão dos respondentes.

GRÁFICO 28 – ASPECTOS QUE FORAM DIFICULTADOS NO TRABALHO REMOTO



FONTE: Os autores (2020).

O gráfico acima contabilizou 654 respondentes (72,18% do total da pesquisa), número consideravelmente superior às 554 pessoas que responderam na questão anterior terem experimentado alguma dificuldade na execução do trabalho remoto. As dificuldades apontadas pelos respondentes foram as seguintes: para 396 (60,55%) a maior dificuldade foi a falta de contato com os colegas de trabalho, 357 (54,59%) disseram ter mais interrupções trabalhando remotamente, 346 (52,91%) tem dificuldade em separar a vida familiar da

atividade profissional, 275 (42,05%) apontaram o fato de receberem demandas a qualquer tempo como fator negativo, 247 (37,77%) indicaram haver maior demora para a realização das suas tarefas e 203 (31,04%) relataram ter menos disciplina no trabalho remoto.

Constatou-se também a existência de dificuldades atinentes a tecnologia, quando 169 (25,84%) respondentes relataram a falta de equipamentos adequados ou modernos e 131 (20,03%) expuseram dificuldades de atuar no computador e com aplicativos de software.

Por fim, para 127 respondentes (19,42%), o fato de ter que tomar decisões sozinho(a) foi um aspecto que dificultou a execução da atividade laboral de forma remota, em *home-office*.

3.3.14 Questão nº 32 - Quais dos seguintes aspectos foram facilitados no trabalho remoto?

Em relação aos aspectos facilitados no trabalho remoto, obteve-se a participação do total de respondentes da pesquisa, ou seja, 906 trabalhadores remotos. Todavia, como se tratava de questão mista, assim como a questão anterior (questão 31), além das alternativas pré-estabelecidas havia a opção de inserir resposta aberta na alternativa “outros” no questionário.

Desse modo, optou-se em destacar no gráfico abaixo os 7 (sete) aspectos facilitados pelo trabalho feito remotamente mais citados, quais foram: a) flexibilidade de horários; b) não ter que enfrentar o trânsito da cidade; c) menos preocupação com minha aparência ou roupa; d) passo mais tempo com minha família; e) mais espaço e conforto; f) lido com menos pessoas; g) menor controle de meus superiores. Os demais aspectos apontados foram mantidos em banco de dados à disponibilidade da comunidade científica e acadêmica.

GRÁFICO 29 – ASPECTOS QUE FORAM FACILITADOS NO TRABALHO REMOTO



FONTE: Os autores (2020).

A flexibilidade de horários foi o aspecto facilitador mais apontado, com 626 respostas (69,09%). O fator deslocamento foi indicado por 600 respondentes (66,23%), a menor preocupação com a aparência foi destacada por 531 (58,61%) e o maior tempo com a família foi afirmado por 457 (50,44%).

As alternativas sobre o maior conforto em trabalhar em casa, ter que interagir com menos pessoas e ter um menor controle dos superiores, foram indicadas por 254 (28,04%), 198 (21,85%) e 82 respondentes (9,05%), nesta ordem.

3.4 ALTERAÇÕES NA JORNADA E CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

O próximo bloco do questionário (questões 33 a 36) foi destinado a questões sobre alterações na jornada de trabalho e salário dos trabalhadores remotos. Pretendeu-se, ainda, verificar a existência ou não de acordo coletivo, a forma como os acordos existentes foram feitos e se o trabalhador se sentiu ou não prejudicado diante do acordo realizado.

3.4.1 Questão nº 33 - Você teve, oficialmente, redução de carga horária de trabalho e de salário com o trabalho remoto?

O objetivo da presente questão foi o de verificar se houve ou não redução da carga horária de trabalho e de salário dos trabalhadores que passaram a trabalhar remotamente em razão da pandemia. O escalonamento das alternativas foi disposto da seguinte maneira no questionário: a) sim, redução de carga horária de trabalho e de salário; b) redução somente de carga horária de trabalho; c) sem redução de salário; d) redução de salário, sem redução de carga horária de trabalho; e) não tive redução de carga horária de trabalho e nem de salário.

No gráfico a seguir veremos que a grande maioria dos respondentes não teve redução de carga horário nem de salário.

GRÁFICO 30 – VOCÊ TEVE, OFICIALMENTE, REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO E DE SALÁRIO NO PERÍODO DA PANDEMIA?



Constatou-se no gráfico acima que 767 respondentes (84,66%) não tiveram redução de carga de trabalho e nem de salário. Na sequência 51 (5,63%) afirmaram que houve redução do salário, 47 (5,19%) disseram ter sua carga de trabalho e seu salário reduzidos e, por fim, 41 (4,53%) afirmaram que tiveram somente a redução da carga horária.

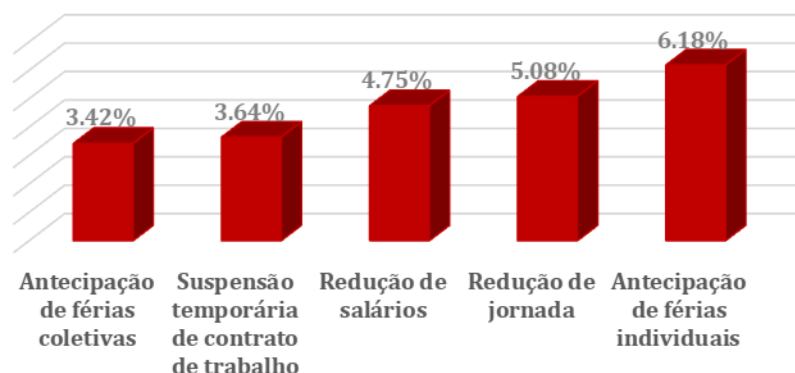
3.4.2 Questão nº 34 - Houve algum acordo coletivo em sua empresa/ instituição? Se sim, qual/(quais)?

Pretendeu-se verificar se houve ou não algum acordo coletivo na empresa/instituição na transição do trabalho presencial para o remoto, no período da pandemia do coronavírus. Em caso positivo, os respondentes deveriam indicar o tipo de acordo coletivo realizado.

Salienta-se que a grande maioria dos respondentes (726) informou que não houve acordo coletivo utilizando a opção que estava pré-disponibilizada na questão, contudo, como se tratava de questão com possibilidade de resposta aberta, verificou-se que outros dezessete respondentes escreveram outras expressões que indicam a mesma situação, como por exemplo “não se aplica”, “não”, “não sei informar”, “-”, “por enquanto não”, “Sou sócia”, “autônomo”, entre outras. O total de respostas que afirmam a existência de algum tipo de acordo coletivo foi então de 163, o que representa aproximadamente 18% do total de respondentes da pesquisa.

O gráfico abaixo apresenta o percentual de cada tipo de acordo realizado em relação ao total de respondentes da pesquisa (906).

GRÁFICO 31 – ACORDO COLETIVO



FONTE: Os autores (2020).

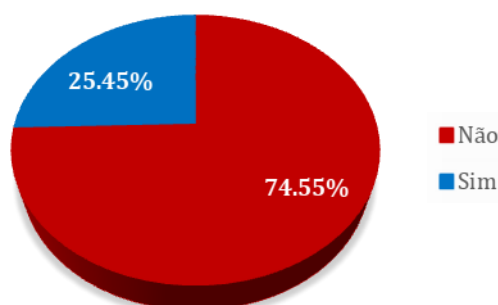
Considerando o total de respondentes da pesquisa (906), verificou-se que 56 trabalhadores remotos (6,18%) tiveram antecipação de férias individuais por força de acordo coletivo, 46 (5,08%) indicaram redução na sua jornada de trabalho, 43 (4,75%) tiveram redução do salário, 33 (3,64%) declararam que houve suspensão temporária do contrato de trabalho e 31 (3,42%) afirmaram que o acordo coletivo resolveu pela antecipação de férias coletivas.

3.4.3 Questão nº 35 - No caso positivo da questão anterior, você se sentiu prejudicado com o acordo realizado?

Inicialmente registre-se que as questões 35 e 36 não eram obrigatórias, uma vez que, em teoria, eram consequência da resposta informada na questão 34 sobre a existência ou não de acordo coletivo. Contudo, verificou-se que alguns respondentes optaram por respondê-las mesmo tendo indicado na questão 34 que não houve acordo, já que a quantidade de respostas obtidas em ambas, 491 e 195, respectivamente, foi consideravelmente maior que a quantidade de 163 respostas positivas para a pergunta nº 34.

O maior número de respondentes na questão 35 possivelmente se deu em razão da prévia indicação da resposta “Não sei avaliar”, vez que se tratava de questão fechada com alternativas previamente propostas. Assim, optou-se por demonstrar no gráfico abaixo apenas o percentual de respondentes que se sentiram ou não prejudicados pelo acordo firmado, considerando que nesse caso somente escolheriam uma das opções (sim ou não) caso houvesse algum acordo a ser avaliado.

GRÁFICO 32 – VOCÊ SE SENTIU PREJUDICADO COM O ACORDO REALIZADO?



FONTE: Os autores (2020).

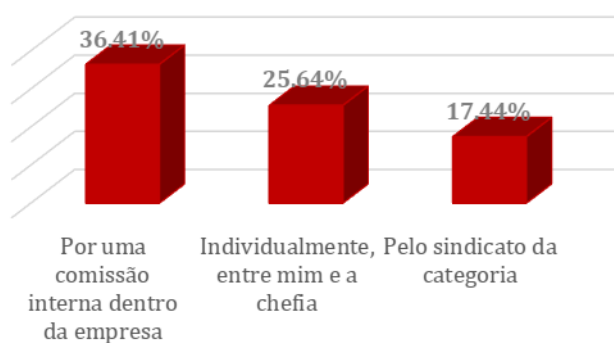
Verificou-se que foram 164 (74,55%) respostas de trabalhadores afirmando que não se sentiram prejudicados pelo acordo coletivo, contra 56 (25,45%) respondentes que disseram terem se sentido prejudicados pelo acordo realizado de forma coletiva.

3.4.4 Questão nº 36 - O Acordo foi realizado:

Conforme indicado anteriormente, a questão 36 não era obrigatória, uma vez que também indicava consequência da resposta da questão 34. Neste caso, porém, deve-se destacar ainda tratar-se de questão com opção de resposta aberta e algumas alternativas previamente indicadas, ou seja, com a possibilidade de apontar opções diferentes, o que fez com que algumas pessoas optassem por responder com as próprias palavras.

Neste sentido, das 273 respostas recebidas nesta questão, optou-se por desconsiderar 78 que indicaram a não existência e/ou a não aplicação de acordo, como por exemplo nas seguintes situações: “Não houve”, “Não teve”, “Não se aplica”, “Não”, “Autônomo”, “Não ocorreu”, entre outras. Assim, foram consideradas 195 respostas válidas para a questão 36.

GRÁFICO 33 – FORMA PELA QUAL O ACORDO FOI REALIZADO



FONTE: Os autores (2020).

Ressalta-se que o percentual total do gráfico 33 corresponde às 195 respostas consideradas válidas, conforme explicação anterior. Portanto, considerando o total de respostas para essa questão, constatou-se que 71 respondentes (36,41%) tiveram o acordo realizado por uma comissão interna dentro da empresa, 50 (25,64%) efetuaram o acordo de forma individual, diretamente com a chefia, e para 34 (17,44%) o acordo ocorreu por meio do sindicato da categoria a qual pertencem.

3.5 QUESTÃO LIVRE SOBRE A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO REMOTO

3.5.1 Questão nº 37 - Escreva livremente, se desejar, como tem sido a experiência do trabalho remoto para você, quais os principais problemas e vantagens, na sua opinião, e comente quaisquer outros aspectos não abordados pelas questões acima.

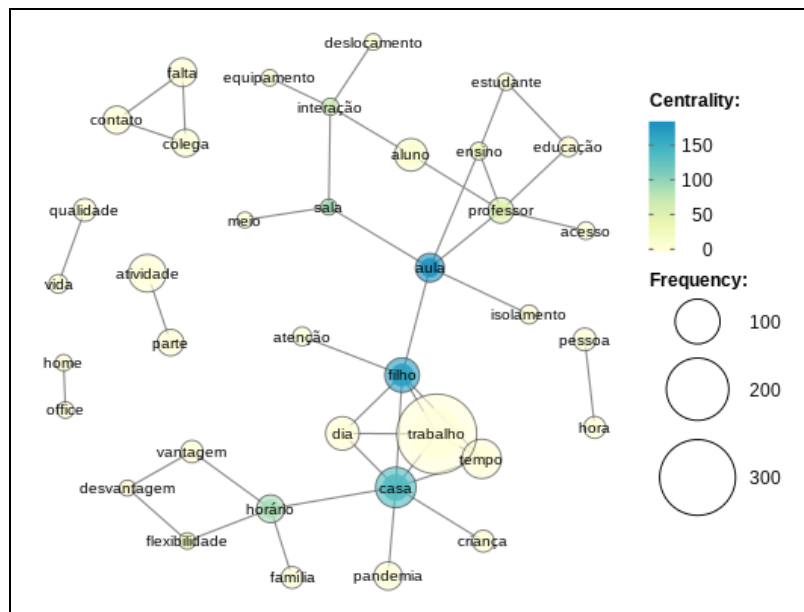
A questão 37 recebeu 417 respostas à pergunta aberta e opcional: “escreva livremente, se desejar, como tem sido a experiência do trabalho remoto para você, quais os principais problemas e vantagens, na sua opinião, e comente quaisquer outros aspectos não abordados pelas questões acima”. Optou-se por analisar as respostas a partir de dois recortes, pelo sexo dos respondentes e pelo setor de trabalho. Do total de respostas, 286 foram fornecidas por mulheres, 68,42% dos que responderam à questão, e 131 respostas foram fornecidas por homens, compondo os restantes 31,58%. Quanto aos setores, obteve-se 305 respostas de trabalhadores do setor público (72,97%) e 108 respostas de trabalhadores do setor privado (25,84%). Decidiu-se não analisar, pelo método aqui utilizado, as 5 respostas (1,20%) provenientes de trabalhadores de Organizações sem fins lucrativos (ONGs), devido à quantidade de respondentes.

O objetivo da questão foi compreender a experiência do trabalho *home-office*, a percepção de vantagens e desvantagens pelos respondentes e aspectos não abordados nas outras questões.

3.4.1.1 Recorte por sexo

No DIAGRAMA 3 é possível visualizar as redes de coocorrência de palavras presentes das respostas das respondentes mulheres. Destacam-se, pela centralidade, os termos “casa”, “filho”, “cuidado” e “criança”.

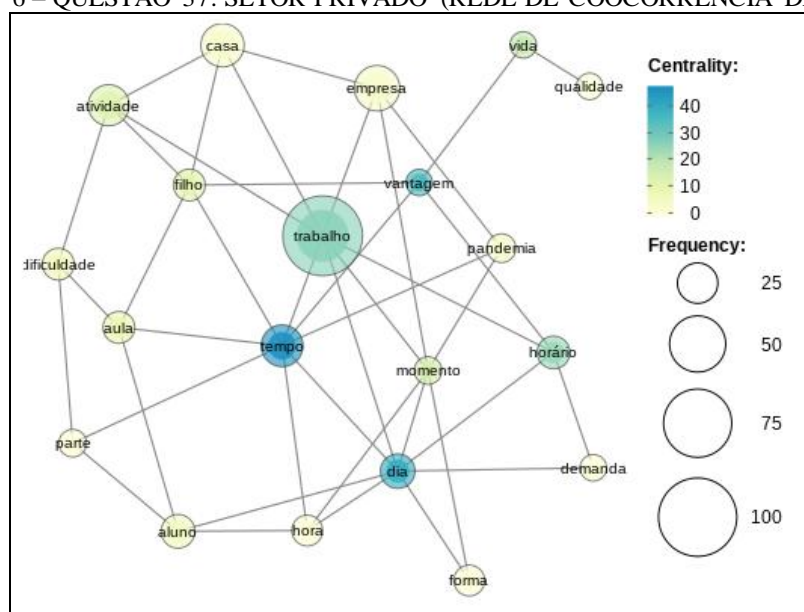
DIAGRAMA 5 – QUESTÃO 37: SETOR PÚBLICO (REDE DE COCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



FONTE: Os autores (2020).

No DIAGRAMA 6, referente aos respondentes do setor privado, destaca-se a importância da gestão do tempo na percepção do aumento da qualidade de vida como uma vantagem, pela centralidade dos termos “tempo”, “dia”, “vantagem” e “horário”. Os termos “trabalho” e “empresa” também são frequentes nos discursos dos trabalhadores do setor privado.

DIAGRAMA 6 – QUESTÃO 37: SETOR PRIVADO (REDE DE COCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



FONTE: Os autores (2020).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da COVID-19 surpreendeu a todos. A alta capacidade de transmissão do coronavírus fez com que o mundo tivesse que se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo o isolamento um dos meios mais eficazes. Para tanto, muitos trabalhadores tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se adaptar a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas funções profissionais de forma remota, em *home-office*.

Os resultados da presente pesquisa demonstram o impacto da transição do trabalho presencial para o remoto para vários profissionais de diversos setores e segmentos da economia, com variadas funções. A pesquisa teve um maior alcance na cidade de Curitiba (40,51%) no setor público (65,12%) e com profissionais que se declararam sendo do sexo feminino (67,77%). Frise-se que a possibilidade de realizar trabalho remoto aparentemente não é uma opção para todos os trabalhadores e todas as ocupações dos vários setores econômicos. No caso dos respondentes dessa pesquisa, por exemplo, a soma da porcentagem dos participantes que disseram ter especialização, ensino superior, mestrado e doutorado representa quase a totalidade dos respondentes (92,6%). Isso se conecta ao tipo de atividade, ao conteúdo do trabalho e da posição dos indivíduos na estrutura social, o que não cabe analisar neste relatório, mas que requer atenção dos estudiosos.

Em virtude da rede de contatos da equipe da presente pesquisa, verificou-se uma participação significativa de profissionais da área da educação, resultando em 36,09% de respondentes do segmento educacional e 27,04% de participação da categoria dos professores, fato atribuído também à suspensão das atividades presenciais escolares. Outras categorias que se destacaram foram a dos servidores do INSS (19,98%) e a dos trabalhadores da área de TI (6,18%).

Os resultados quanto as condições de trabalho chamaram bastante atenção, em especial quanto ao aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente, durante a pandemia. A faixa de mais de 8 horas diárias trabalhadas, antes e durante a pandemia, variou de 16,11% para 34,44%, ou seja, verificou-se um aumento de 113,69% de trabalhadores que executam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto.

Em relação aos dias trabalhados semanalmente obteve-se um resultado mais significativo nas faixas de 6 e 7 dias por semana. Antes da pandemia, 8,39% de trabalhadores disseram que desempenhavam suas atividades laborais em 6 dias por semana, aumentando para 18,10% durante a pandemia, um aumento de 115,78%. Da mesma forma constatou-se

que houve aumento na faixa de 7 dias semanais, cujo número variou de 2,32% para 17,77%, contabilizando um aumento de 666,66% de respondentes que trabalham todos os dias da semana no trabalho remoto, ou seja, sem nenhum dia de descanso no período da pandemia.

Analisando conjuntamente os resultados sobre ritmo e qualidade de trabalho, revelou-se que do total dos respondentes, 48,45% consideram que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no trabalho remoto e 87,2% responderam que a qualidade do trabalho no presencial é melhor ou igual ao trabalho desenvolvido remotamente. Ademais, dos 551 respondentes que indicaram possuírem metas de produtividade no seu trabalho, 25,05% tiveram um aumento de meta de produtividade no período da pandemia.

Os resultados acima podem estar relacionados as dificuldades de se trabalhar remotamente, em *home-office*. Nesse sentido, 654 respondentes apontaram aspectos que mais dificultaram o trabalho remoto, sendo as principais dificuldades citadas a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), mais interrupções (54,59%) e dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional (52,91%).

Por outro lado, dentre as facilidades de trabalhar remotamente, os trabalhadores citaram principalmente os seguintes fatores: flexibilidade de horários (69,09%), deslocamento (66,23%) e menor preocupação com a aparência (58,61%). Ressalta-se que as questões atinentes às dificuldades e facilidades tinham a opção de escolher mais de uma alternativa. No geral 48,34% dos trabalhadores afirmaram que a modalidade possui tanto aspectos positivos quanto negativos.

No que concerne às condições de trabalho, quanto a ergonomia e aos equipamentos e tecnologias disponíveis para a realização das atividades em *home-office*, a maioria dos trabalhadores avaliou como sendo razoáveis.

Para 47,91% do total de respondentes o trabalho remoto não é uma preferência, ainda que parte deles tenham a possibilidade de continuar na modalidade quando não for mais necessário o período de isolamento. Por outro lado, 40,29% dos respondentes afirmaram que gostariam de permanecer trabalhando remotamente, ainda que mais da metade destes não tenham essa opção.

Oficialmente não houve redução de carga horária e nem de salário para a grande maioria dos respondentes. No entanto, quando questionados sobre a existência de acordo coletivo, verificou-se que 5,08% tiveram redução na sua jornada de trabalho e 4,75% afirmaram ter ocorrido redução do seu salário. Além disso, 6,18% dos respondentes relataram a existência de antecipação de férias individuais em virtude do acordo realizado.

No geral o resultado da pesquisa evidenciou que o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho de vários profissionais, segundo relato dos mesmos.

Ainda que o trabalho remoto tenha sido uma opção para uma parcela dos trabalhadores nesse período, faz-se necessário refletir sobre a modalidade em estudo, tendo em vista os impactos na vida pessoal e profissional dos trabalhadores demonstrados nos resultados obtidos na presente pesquisa.

REFERÊNCIAS

- BOHLER, Fernanda Ribas. **O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná**. Curitiba: PGSOCIO-UFPR, 2019.
- BOLDEN, R.; MOSCAROLA, J. Bridging the Quantitative-Qualitative Divide: The Lexical Approach to Textual Data Analysis. **Social Science Computer Review**. p. 18(4). pp. 450-460. 2000. <https://doi.org/10.1177/089443930001800408>
- DEGENNE, A.; FORSE, M. **Introducing social networks**. London: Sage, 1999.
- FREEMAN, L. C. A set of measures of centrality based on betweenness. **Sociometry**. v. 40, pp. 35-41. 1997.
- FRUCHTERMAN, T. M. J.; REINGOLD, E. M. 1991, Graph Drawing by Force-directed Placement. **Software-Practice and Experience**. v. 21(11). p. 1129(64). 1991.
- GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. **A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário Federal**. Revista Jurídica Luso-Brasileira. Ano 2, nº 4, 2016.
- HAMANN, J.; SUCKERT, Lisa. Temporality in Discourse: Methodological Challenges and a Suggestion for a Quantified Qualitative Approach. **Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research**. 19(2). art. 2. 2018. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.2.2954>
- HIGUCHI, K. **KH Coder 3 Reference Manual**. 2016. Disponível em: https://kncoder.net/en/manual_en_v3.pdf. Acesso em: 4 jun. 2020.
- HIGUCHI, K. **KH Coder**. Versão 3.Beta.01b. 2020. Disponível em: <https://github.com/kochi-h/kncoder/releases/tag/3.Beta.01b>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- LIMA, Marcia. Introdução aos métodos quantitativos em Ciências Sociais. In: ABDAL, Alexandre; OLIVEIRA, Maria Carolina Vasconcelos; GHEZZI, Daniela Ribas; SANTOS JÚNIOR, Jaime (Orgs.). **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco quantitativo**. São Paulo: Sesc/Cebrap, 2016.
- OLIVEIRA, Daniele. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home-office**. Tese de doutorado. São Carlos: UFSCAR, 2017.
- ROCHA, Cháris T. M, AMADOR, Fernanda S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad, Ebape.BR, v.16, nº1, Rio de Janeiro, 2018.

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

O trabalho remoto/"home-office" no contexto da COVID-19

Nós, pesquisadores e pesquisadoras do trabalho da Universidade Federal do Paraná e da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista), queremos conhecer como vocês estão se adaptando quanto à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto nesse momento de crise decorrente da COVID-19, que tem como recomendação central para o seu enfrentamento o distanciamento social.

Se você está trabalhando remotamente EM RAZÃO DA PANDEMIA, pedimos a sua colaboração para responder a esse questionário. As respostas são anônimas e comporão as pesquisas científicas sobre o tema.

Agradecemos a sua colaboração e nos colocamos à disposição para informações.

Contato: ufprgets@gmail.com

***Obrigatório**

1. Endereço de e-mail *

2. Marque SIM para manifestar o seu aceite em participar da pesquisa. *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Pular para a pergunta 3*

Não

PERFIL

3. 1. Em qual cidade você trabalha? *

4. 2. Gênero: *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Outro

5. 3. Qual a sua idade? *

6. 4. Estado civil: *

Marcar apenas uma oval.

Casado (a)

União estável

Separado(a)/divorciado(a)

Solteiro (a)

Viúvo(a)

Outra situação

7. 5. Tem filho(s), quantos? *

Marcar apenas uma oval.

1 filho

2 filhos

3 filhos

Mais de 3 filhos

Não tenho filhos

8. 6. Qual seu grau de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

- Primário incompleto
- Primário completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino técnico incompleto
- Ensino técnico completo
- Superior Incompleto
- Superior completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Outro

RELAÇÕES DE TRABALHO

9. 7. Indique em qual desses setores você atua: *

Marcar apenas uma oval.

- Setor privado
- Setor público
- Organizações sem fins lucrativos (ONG's)

10. 8. Que tipo de contrato mantém com a empresa/empregador? *

Marcar apenas uma oval.

- CLT
- Estatutário
- Terceirizado
- Sem contrato formal
- Contrato por tempo determinado
- Cargo em comissão
- Outro: _____

11. 9. Em qual segmento você trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- Na indústria
- Setor financeiro (Bancos, empresas de crédito e outras)
- Comércio
- Educacional
- Judiciário
- Serviço
- Outro: _____

12. 10. A qual categoria profissional você pertence? (exemplo: professor, metalúrgico, advogado, analista judiciário, jornalista)

13. 11. Qual o seu cargo/função? *

14. 12. Quais atividades você desenvolve no seu trabalho? *

15. 13. Há quanto tempo trabalha neste cargo/função? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- Entre 5 a 10 anos
- Entre 10 a 15 anos
- Mais de 15 anos

CONDIÇÕES DE TRABALHO

16. 14. O seu trabalho antes da quarentena podia ser realizado remotamente? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, totalmente
- Sim, em grande parte
- Sim, uma pequena parte
- Não pode ser realizado remotamente, pois requer minha presença física

17. 15. Considerando que você está trabalhando remotamente, como avalia as suas condições de trabalho, quanto à ergonomia do seu local de trabalho em casa? *

Marcar apenas uma oval.

- Excelente, pois tenho escritório com mesa e cadeiras adequados ao meu trabalho
- Razoável, pois não disponho de um espaço específico para realização do meu trabalho, mas possuo mesa e cadeira
- Péssima, pois não tenho mesa, cadeiras e nem local apropriados

18. 16. Ainda sobre as suas condições de trabalho remoto, quanto aos equipamentos e tecnologias necessários a realização das suas atividades, você avalia que são: *

Marcar apenas uma oval.

- Excelentes, pois disponho de tecnologia e equipamentos adequados a realização do meu trabalho
- Razoáveis, pois disponho de parte de tecnologia e equipamentos adequados a realização do meu trabalho
- Péssimas, pois não disponho de tecnologia e equipamentos adequados a realização do meu trabalho

19. 17. Há critérios de meta de produtividade em seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

20. 18. Se sim, durante a pandemia, na modalidade de trabalho remoto, o critério de meta de produtividade sofreu alteração? *

Marcar apenas uma oval.

- Aumentou a meta de produtividade
- Diminuiu a meta de produtividade
- Não houve alteração quanto a meta de produtividade
- Não se aplica no meu trabalho

21. 19. Você acha que seu ritmo de trabalho sofreu alteração com o trabalho remoto? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, passei a trabalhar em um ritmo mais acelerado
- Sim, passei a trabalhar em um ritmo mais lento
- Não, meu ritmo de trabalho se manteve o mesmo do que o presencial

22. 20. ANTES da pandemia você trabalhava quantos dias da semana? *

Marcar apenas uma oval.

- 1 dia por semana
- 2 dias por semana
- 3 dias por semana
- 4 dias por semana
- 5 dias por semana
- 6 dias por semana
- 7 dias por semana

23. 21. DURANTE a pandemia você trabalha quantos dias da semana? *

Marcar apenas uma oval.

- 1 dia por semana
- 2 dias por semana
- 3 dias por semana
- 4 dias por semana
- 5 dias por semana
- 6 dias por semana
- 7 dias por semana

24. 22. No trabalho presencial quantas horas diárias você trabalhava em média? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 6 horas diárias
- 6 Horas diárias
- 7 Horas diárias
- 8 Horas diárias
- Mais de 8 horas diárias

25. 23. No trabalho remoto quantas horas diárias você trabalha em média? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 6 horas diárias
- 6 Horas diárias
- 7 Horas diárias
- 8 Horas diárias
- Mais de 8 horas diárias

26. 24. De que forma avalia o trabalho remoto? *

Marcar apenas uma oval.

- Tem aspectos positivos e aspectos negativos
- Tem aspectos mais positivos do que aspectos negativos
- Tem aspectos mais negativos do que aspectos positivos
- Indiferente

27. 25. Pós pandemia, se a instituição/empresa em que você trabalha possibilitasse o trabalho remoto ou trabalho presencial, qual seria sua opção? *

Marcar apenas uma oval.

- Tenho a opção de trabalho remoto e pretendo aderir
- Tenho essa opção, mas não pretendo aderir ao trabalho remoto
- Não tenho essa opção, mas gostaria de continuar no trabalho remoto
- Não tenho essa opção e prefiro retornar para o presencial
- Não sei dizer

28. 26. No seu ponto de vista, a qualidade do trabalho realizado presencialmente e remotamente é a mesma? *

Marcar apenas uma oval.

- No presencial a qualidade do trabalho é melhor
- No trabalho remoto a qualidade é melhor
- Não há prejuízo na qualidade do trabalho que realizo em nenhuma das modalidades

29. 27. Você precisou ter gastos pessoais para realizar o trabalho remoto? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

30. 28. A Instituição que você trabalha disponibilizou as ferramentas/materiais necessários para a execução do trabalho remoto? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

31. 29. Se sim, quais? (É possível escolher mais de uma opção)

Marque todas que se aplicam.

Computador ou notebook

Impressora

Smartphone

Pacote de conexão à Internet

Software / plataforma digital

Webcam

Outros

32. 30. Você teve dificuldade(s) em executar o seu trabalho de modo remoto? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

33. 31. Se sim, quais dos seguintes aspectos foram dificultados no trabalho remoto? (É possível escolher mais de uma opção)

Marque todas que se aplicam.

- Eu tenho menos disciplina
 - Tenho mais interrupções
 - Demoro mais para realizar as tarefas usuais
 - Ter que tomar decisões sozinho/a
 - A falta de equipamento adequado ou moderno
 - A dificuldade em atuar no computador e os aplicativos de software
 - Receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive fins de semana e feriados
 - Sinto falta do contato com meus colegas de trabalho
 - Dificuldade em separar vida familiar da atividade profissional
- Outro: _____

34. 32. Quais dos seguintes aspectos foram facilitados no trabalho remoto? (É possível escolher mais de uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- Flexibilidade de horários
- Menor controle de meus superiores
- Menos preocupação com minha aparência ou roupa
- Mais espaço e conforto
- Não ter que enfrentar o trânsito da cidade
- Lido com menos pessoas
- Passo mais tempo com minha família

Outro: _____

ALTERAÇÕES NA JORNADA E CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

35. 33. Você teve, oficialmente, redução de carga horária de trabalho e de salário com o trabalho remoto? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, redução de carga horária de trabalho e de salário
- Redução somente de carga horária de trabalho, sem redução de salário
- Redução de salário, sem redução de carga horária de trabalho
- Não tive redução de carga horária de trabalho e nem de salário

36. 34. Houve algum acordo coletivo em sua empresa/ instituição? Se sim, qual(is)? (É possível escolher mais de uma opção) *

Marque todas que se aplicam.

- Redução de jornada
- Redução de salários
- Suspensão temporário de contrato de trabalho
- Antecipação de férias coletivas
- Antecipação de férias individuais
- Não houve acordo coletivo

Outro: _____

37. 35. No caso positivo da questão anterior, você se sentiu prejudicado com o acordo realizado?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não sei avaliar

38. 36. O Acordo foi realizado:

Marcar apenas uma oval.

- Pelo sindicato da categoria
- Por uma comissão interna dentro da empresa
- Individualmente, entre mim e a chefia
- Outro: _____

39. 37. Escreva livremente, se desejar, como tem sido a experiência do trabalho remoto para você, quais os principais problemas e vantagens, na sua opinião, e comente quaisquer outros aspectos não abordados pelas questões acima.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários