

RELATÓRIO TÉCNICO

PESQUISA TRABALHO REMOTO/ HOME OFFICE NO CONTEXTO DA COVID-19: TRABALHO DOCENTE, SETORES PÚBLICO E PRIVADO E QUESTÕES DE GÊNERO

PARTE II



AUTORES

PESQUISADORES DO GETS

Comissão Editorial

Coordenação: Maria Aparecida Bridi (UFPR).

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

Montagem e organização do banco de dados do setor educacional: Fernanda Landolfi Maia e Kelen Aparecida Bernardo.

Diagramação

Kelen Aparecida da Silva Bernardo
Fernanda Landolfi Maia
Giovana Uehara Bezerra

Ficha Catalográfica

Catálogo na publicação
Sistema de Bibliotecas UFPR
Biblioteca de Educação Profissional e Tecnológica

Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia Covid-19: trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero – parte II [recurso eletrônico] / Maria Aparecida Bridi (Coordenadora) *et al.* – Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.
89 p.: il.

1. Trabalho remoto. 2. Trabalho docente. 3. Pandemia – Aspectos sociais. 4. Coronavírus. 5. Covid-19. I. Bridi, Maria Aparecida. II. Bohler, Fernanda Ribas. III. Zanoni, Alexandre Pilan. IV. Braunert, Mariana Bettega. V. Bernardo, Kelen Aparecida da Silva. VI. Maia, Fernanda Lanfolfi. VII. Freiberger, Zélia. VIII. Bezerra, Giovana Uehara. IX. Universidade Federal do Paraná.

CDD 331

SUMÁRIO

1

APRESENTAÇÃO 5

Maria Aparecida Bridi

2

CAPÍTULO I - TRABALHO DOCENTE E TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA COVID-19 6

Fernanda Landolfi Maia
Kelen Aparecida da Silva Bernardo

3

CAPÍTULO II - TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19 NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO 30

Fernanda Ribas Bohler, Kelen Aparecida da Silva Bernardo
Mariana Bettega Braunert, Zélia Freiberger

4

CAPÍTULO III - O TRABALHO REMOTO E AS CONDIÇÕES DAS MULHERES NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19 55

Alexandre Pilan Zanoni, Giovana Uehara Bezerra
Maria Aparecida Bridi

5

SOBRE OS AUTORES 88

APRESENTAÇÃO

O presente relatório - Parte II - "Pesquisa trabalho remoto/ home office no contexto da covid-19 : trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero", consiste no desdobramento da pesquisa "Trabalho remoto/ home office no contexto da covid-19" realizado por estudantes e pesquisadores, do Grupo de Pesquisa Trabalho e Sociedade (GETS) e pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), sob a coordenação de Maria Aparecida Bridi, objetivou verificar sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar no que se refere a mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia. O questionário foi respondido por 916 respondentes, sendo 906, válidas, indagava sobre 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; 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. Na parte I foram sistematizados os dados gerais de todos os participantes, pois responderam trabalhadores de diversos setores econômicos, ocupações e modalidades contratuais uma vez que o único critério era o de trabalhar remotamente no contexto da pandemia. Foram sistematizados e analisados os dados gerais da pesquisa que podem ser acessados no site da REMIR (www.remirtrabalho.com.br).

Na segunda parte, os pesquisadores deram sequência na análise, reorganizando as informações a partir de recortes específicos, em razão dos perfis dos respondentes. Desse modo, foram organizados três novos bancos de dados e cada um deles, com um relatório contemplando o recorte selecionado, expostos e organizados na forma de capítulos, como segue.

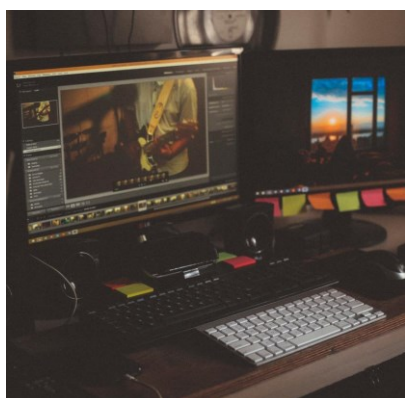
O Capítulo II, intitulado "O trabalho docente e trabalho remoto na pandemia Covid-19", as autoras Fernanda Landolfi Maia e Kelen Aparecida da Silva Bernardo se debruçam sobre os dados dos trabalhadores da educação, professores em sua maioria, que expressaram suas condições de trabalho em atividades remotas, com modalidades ensino remoto em universidades públicas e privadas e as dificuldades enfrentadas pela categoria.

O capítulo II, denominado "Trabalho remoto no contexto da pandemia Covid-19 no setor público e privado", de autoria de Fernanda Ribas Bohler, Kelen Aparecida da Silva Bernardo, Mariana Bettega Braunert e Zélia Freiburger, analisam os dados referentes ao setor público, identificando o perfil dos respondentes, modalidades contratuais e condições de trabalho dos trabalhadores. Na segunda parte, as autoras estabelecem algumas comparações com os participantes do setor privado, que permitiu identificar semelhanças nas condições de trabalho em ambos os setores.

No capítulo III, intitulado "O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia COVID-19", Alexandre Pilan Zanoni, Giovana Uehara Bezerra e Maria Aparecida Bridi, atentaram para os dados referentes às mulheres, maioria respondentes da pesquisa, e as condições gerais de adaptação de trabalhadores e trabalhadoras no que toca à transição para a modalidade remota em razão da pandemia. Os resultados demonstram as diferenças para mulheres e homens em trabalho remoto. A opção metodológica em trazer dados referentes aos dois sexos, mulheres e homens, permitiu a realização de comparativos entre os dois sexos.

Maria Aparecida Bridi

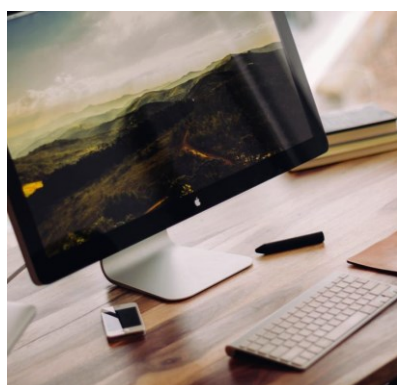
RESUMO



O presente relatório técnico (parte II) visa apresentar um recorte do banco de dados resultante da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/ home-office no contexto da COVID-19”, PARTE I, que foi realizada por pesquisadores e discentes da UFPR (Universidade Federal do Paraná), vinculados ao GETS (Grupo Estudo Trabalho e Sociedade) e em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista). O contexto da pandemia, provocada pelo COVID-19, forjou o distanciamento social e o isolamento como a principal medida adotada para minimizar a transmissão, fazendo com que o trabalho remoto fosse adotado por um expressivo contingente de trabalhadores. O objetivo deste relatório é analisar as condições gerais e a adaptação dos trabalhadores do setor de educação quanto à mudança do trabalho presencial para o remoto em razão da crise da COVID-19. Com base nos dados coletados, identificou-se que a maior parte dos respondentes são do sexo feminino, entre a faixa etária de etária entre 31 a 40, com filhos. A maioria destes trabalhadores pertencem a categoria docente e seu trabalho precisa ser realizado, em grande parte ou totalmente, de forma presencial. Consequentemente, quase 80% dos participantes avaliam que o trabalho realizado presencialmente possui mais qualidade que o remoto.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Setor Educacional. COVID - 19.

INTRODUÇÃO



O presente relatório constitui um recorte da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/ home-office no contexto da COVID-19” realizada por pesquisadores da área da sociologia 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). Os dados gerais da referida pesquisa foram divulgados no relatório parte I. Assim, considerando os vários cruzamentos e recortes possibilitados pelo banco de dados da pesquisa, elaborou-se este relatório que tem por finalidade sistematizar os dados observando as condições objetivas de trabalho de professores, bem como técnicos e gestores que atuam nessa área. Nossa opção em tartar como setor educacional, tendo em vista que a diversidade de funções nesse campo.

METODOLOGIA DA PESQUISA

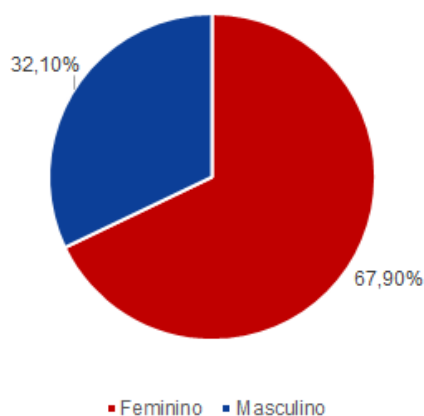
A pesquisa “O trabalho remoto/ home-office no contexto da COVID-19”[1]” foi aplicada por meio de um questionário, cuja elaboração foi feita pela plataforma *Google Forms* e contou com 37 perguntas. Foram obtidas 906 (novecentas e seis) respostas válidas. A partir da organização e categorização das informações, foram selecionadas somente aqueles que declararam pertencerem ao setor educacional. Contabilizou-se 262 respondentes, ou seja, 28,9% do total dos participantes. Com a seleção e organização do banco de dados referentes aos trabalhadores/as vinculados à educação, procedeu-se às análises das questões objetivas, demonstrando o perfil e a avaliação do grupo quanto às condições do trabalho remoto/home office. As questões subjetivas foram organizadas e categorizadas por meio de tabelas.

RESULTADOS

No primeiro bloco serão expostos questões relativas ao perfil dos respondentes como: sexo, idade, escolaridade, estado civil, números de filhos, bem como a cidade em que trabalham. Posteriormente, nos blocos II e III, Apresentaremos as questões pertinentes às funções, cargos, atividades desenvolvidas e as condições objetivas em que os trabalhadores/as do setor educacional estão submetidos no trabalho remoto/home office.

BLOCO I - PERFIL/DADOS GERAIS

GRÁFICO 1 - PERFIL/DADOS GERAIS

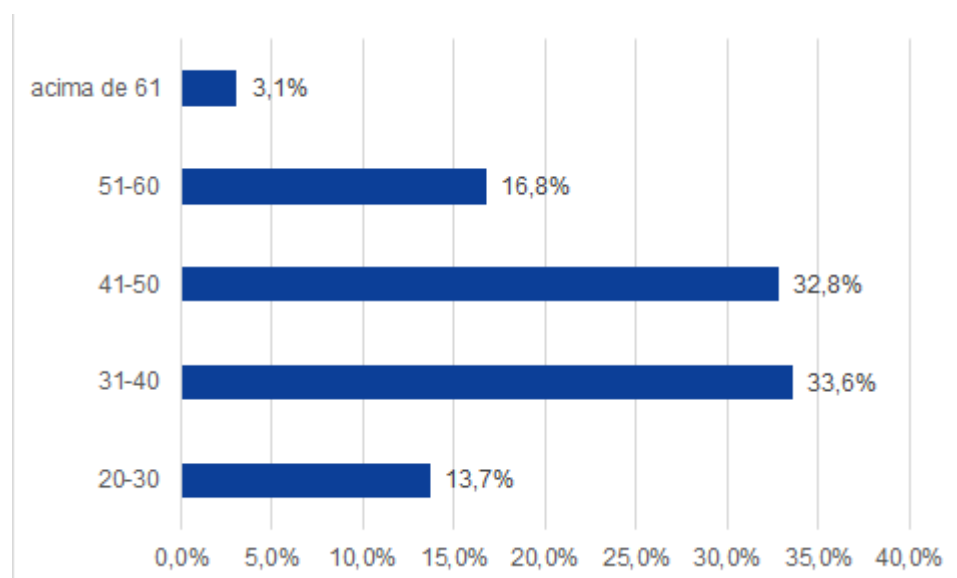


Fonte: as autoras (2020)

Ao realizar a separação por sexo dos/as trabalhadores/as do setor educacional, temos que: 32,1% pertencem ao sexo masculino, enquanto a maioria, 67,9%, são do sexo feminino. Os dados aqui apontados, estão em sintonia com a dinâmica do setor educacional em que historicamente é composto por mulheres.

GRÁFICO 2 - FAIXA ETÁRIA/SETOR EDUCAÇÃO

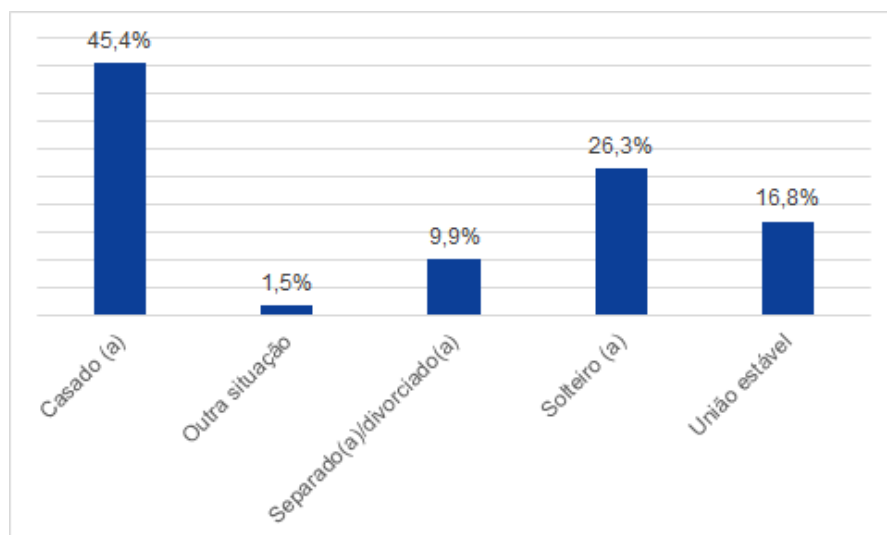
Como demonstra o gráfico abaixo, verifica-se que 33,6% dos trabalhadores repondentes têm entre 31 a 40 anos. Muito próximo a esse percentual, com 32,8%, estão os que têm entre 41 a 50 anos. Os que estão entre 51 a 60 anos de idade, somam 16,8%. Já os mais novos, entre a 20 a 30 anos, representam 13,7% do total. Os dados revelam que os trabalhadores do setor da educação concentram-se na faixa etária entre 31 a 50 anos de idade, correspondendo 66,4%.



Fonte: as autoras (2020)

GRÁFICO 3 - ESTADO CIVIL/SETOR EDUCACIONAL

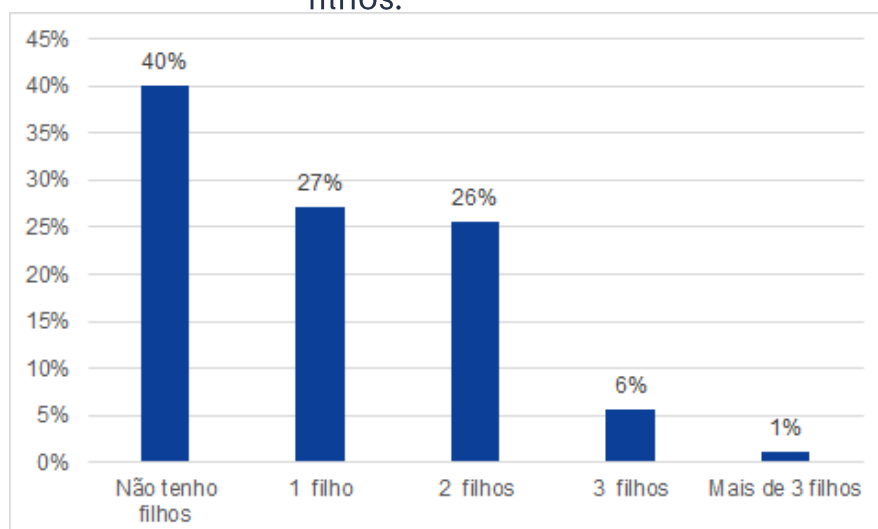
Em relação ao estado civil 45,4% declararam-se casados, sendo os solteiros, representam 26,3%, enquanto que 16,8% possuem união estável. Os divorciados ou separados somam 9,9%. Interessante observar que a maior parte dos participantes do setor educacional (62,2%), é Casado/a e/ou em união estável.



Fonte: as autoras (2020)

GRÁFICO 4 - FILHOS/SETOR EDUCACIONAL

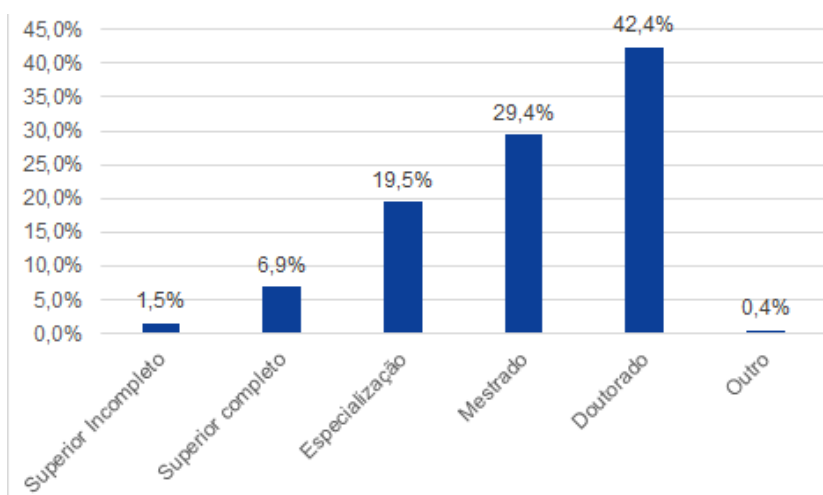
Constatou-se que 40% dos trabalhadores remotos, pertencentes ao setor da educação, participantes da pesquisa não possui nenhum filho. De acordo com o disposto no gráfico abaixo, 27% declaram ter apenas um filho e 26% afirmaram possuírem dois filhos. Os que possuem 3 ou mais somam apenas 7%. Ou seja, 60% tem um ou mais filhos.



Fonte: as autoras (2020)

GRÁFICO 5 - ESCOLARIDADE/ SETOR EDUCACIONAL

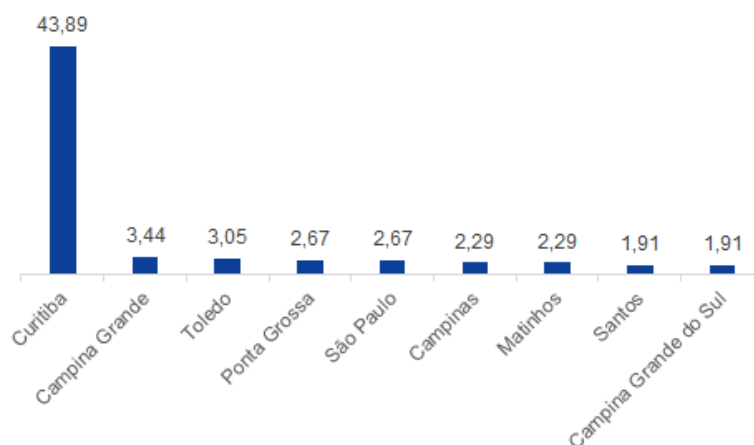
Os dados sobre a escolaridade dos trabalhadores do setor educacional relevam que a maioria possui uma elevada qualificação, uma vez que 42,4% dos respondentes possuem doutorado, 29,4% mestrado e 19,5% têm especialização. Portanto, os que possuem mestrado e doutorado representa a maior parte desses trabalhadores, com o percentual de 71,8% do total.



Fonte: as autoras (2020).

Tais dados reafirmam que o investimento na carreira profissional constitui-se uma das exigências da docência na contemporaneidade. Por outro lado, é prudente ressaltar que, o alto grau de formação dos trabalhadores da educação, revelado aqui, pode estar vinculado com a rede de contato estabelecida pelos pesquisadores responsáveis pela pesquisa "O trabalho remoto/ home-office no contexto da COVID-19", da qual resultou a coleta de dados do presente recorte.

GRÁFICO 6 - CIDADE DOS RESPONDENTES/SETOR EDUCACIONAL



Fonte: as autoras (2020).

A pesquisa também buscou identificar a cidade em que os respondentes desenvolvem seu trabalho. Foram citadas 72 cidades em diversos estados nacionais. Elencou-se as principais cidades citadas pelos 262 participantes. Assim, 43,8% dos/as trabalhadores/as do setor de educação atuam na cidade de Curitiba. Campina Grande, corresponde 3,4%, seguida de Toledo (3%), Ponta Grossa (2,6%) e Campinas (2,2%).

BLOCO II - CARGOS, FUNÇÕES E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

TABELA 1 - CATEGORIA PROFISSIONAL/SETOR EDUCACIONAL

A qual categoria profissional você pertence? (exemplo: professor, metalúrgico, advogado, analista judiciário, jornalista)	Absoluto	%
Pedagogo(a)	7	2,7%
Pesquisador(a)	4	1,5%
Professor(a)	244	93,1%
Professor(a) e mentor(a)	1	0,4%
Professor(a) e pesquisador(a)	4	1,5%
Professor(a) e redator(a)	1	0,4%
Professor(a) e técnico(a) de laboratório	1	0,4%
Total	262	100%

Fonte: as autoras (2020).

A tabela apresenta as categorias profissionais dos respondentes da pesquisa do setor educacional. Observa-se que 2,7% são pedagogos, 1,5 % pesquisadores, 93,3% denominam-se professores, 0,4% apontam serem professores e mentores, 1,5% apontam serem professores e pesquisadores, 0,4% professores e redatores e 0,4% professores e técnicos de laboratório. Observa-se que alguns participantes exercem mais de uma função dentro da área educacional, indicando a existência da polivalência desses profissionais. Na tabela 2 é possível identificar quais atividades são desenvolvidas pelos respondentes dentro das quatro categorias estabelecidas pelo instrumento de pesquisa: docência, pesquisa, extensão e gestão.

TABELA 2 - ATIVIDADES QUE DESENVOLVE NO TRABALHO/SETOR EDUCACIONAL

Quais atividades você desenvolve no seu trabalho?	Absolutos	%
Docência (aulas, ensino, orientação)	226	86,3%
Pesquisa (artigos, pesquisa)	93	35,5%
Extensão (cursos EADs, extensão)	51	19,5%
Gestão (coordenação, assessoria, reuniões departamentais e colegiado)	36	13,7%

Fonte: as autoras (2020).

Quando questionados sobre quais atividades desenvolvem no trabalho remoto, observa-se que 86,3% atuam na docência com as atividades de aulas, ensino, docência e orientação, 35,5% trabalham com pesquisa, seja na confecção de artigos ou em organização de pesquisa. Já, 19,5% atuam na área de extensão com cursos EAD (Educação à Distância) ou atividades de organização de projetos de extensão e 13,7% dos respondentes trabalham na gestão, seja em coordenação, assessoria ou reuniões de colegiado de curso. Os respondentes também apontaram quais cargos e função desempenham em suas instituições como pode-se observar na tabela 3.

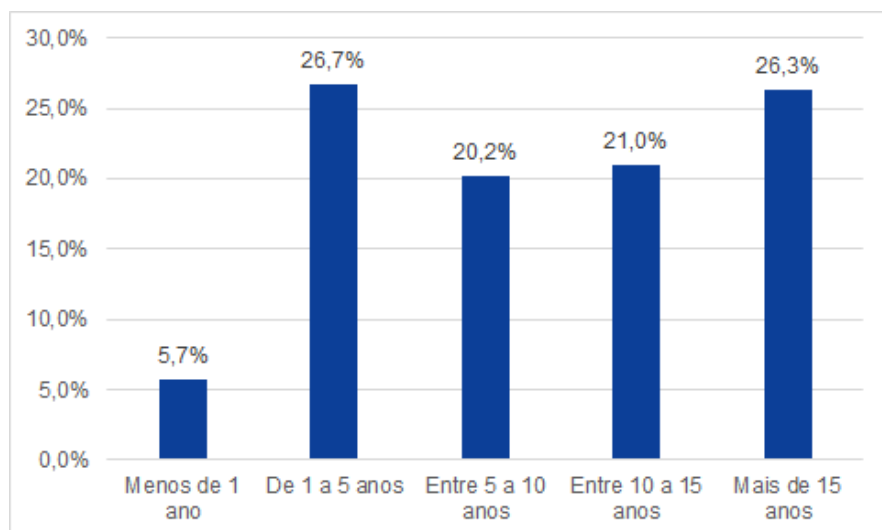
TABELA 3 - CARGO/FUNÇÃO/SETOR EDUCACIONAL

Qual o seu cargo/função?	Absoluto	%
Agente profissional	1	0,4%
Assessor(a) pedagógico(a)	1	0,4%
Bolsista	1	0,4%
Chefe de departamento	1	0,4%
Pesquisador(a)	4	1,5%
Presidente(a) de sindicato e vereador(a)	1	0,4%
Professor(a)	251	95,8%
Sociólogo(a)	1	0,4%
Tradutor(a) e intérprete de libras	1	0,4%
Total	262	100,0%

Fonte: as autoras (2020).

Segundo os dados da pesquisa, pode-se observar que dos 262 respondentes, 95,8% trabalham como professor e 1,5% indicaram o cargo de pesquisador. As demais cargos/funções identificadas são: agente profissional, assessor pedagógico, bolsista, chefe de departamento, presidente de sindicato e vereador, sendo que cada cargos/funções corresponde a 0,4% do total. O gráfico 7 indica o tempo de atuação dos respondentes no cargo atual.

GRÁFICO 7 - TEMPO DE ATUAÇÃO NO CARGO ATUAL/SETOR EDUCACIONAL



Fonte: as autoras (2020).

Observa-se que entre os respondentes da pesquisa 5,7% trabalha há menos de um ano na função ou cargo, enquanto que 26,7% trabalha entre um a cinco anos na atual função, 20,2% entre cinco e dez anos, 21,0% entre dez e quinze anos e 26,3% trabalham na função apontada no questionário há mais de quinze anos. A partir dos dados, infere-se que os/as trabalhadores/as do setor educacional, participantes da pesquisa, possuem permanência longínqua nos cargos que ocupam, pois ao somar os percentuais entre 10 a 15 e mais de 15 anos, temos 47,3% do total. O bloco II deste relatório trata dos dados referentes às condições objetivas do trabalho remoto para os participantes da pesquisa do setor educacional.

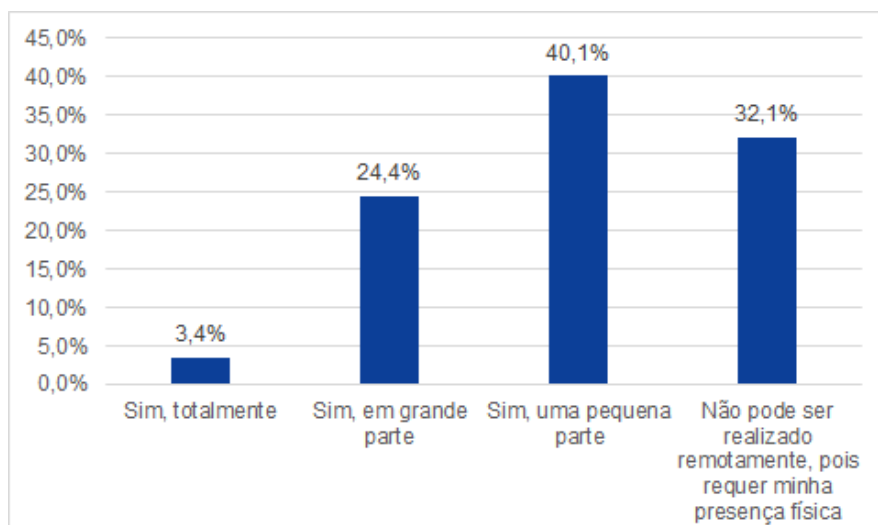
BLOCO III - CONDIÇÕES OBJETIVAS DO TRABALHO REMOTO

Este bloco (III) trata dos dados referentes às questões objetivas do trabalho remoto para os participantes da pesquisa do setor educacional. Com relação às condições objetivas de trabalho, a pesquisa questionou os participantes a respeito da possibilidade do trabalho remoto ser executado antes da quarentena, isto é, se o trabalho que a pessoa realizado podia ser executado de forma antes da pandemia. A seguir, pode-se observar as respostas, dentro de uma escala likert em que as possibilidades apresentadas foram: "sim, totalmente", "sim, uma grande parte", "sim, uma pequena parte" e "não pode ser realizado remotamente pois exige minha presença física".

GRÁFICO 8 - O seu trabalho antes da quarentena podia ser realizado remotamente?

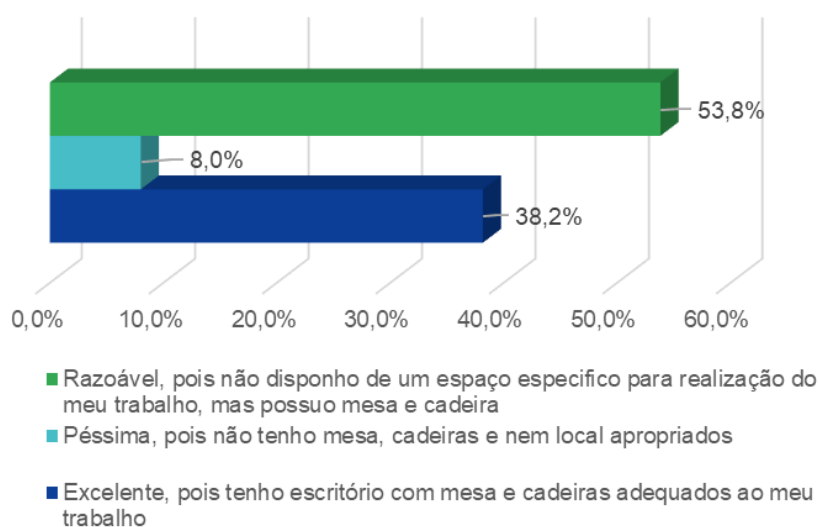
Entre as respostas observa-se que 3,4 % declararam que a sua atividade laboral poderia ser realizada totalmente de forma remota antes da pandemia, 24,4% afirmaram que era possível executar grande parte do seu trabalho fora das dependências do local físico do trabalho, enquanto que 40,1% disseram que uma pequena parcela do trabalho que desenvolvem podia ser feita remotamente.

Para 32,1% o trabalho que realizam encontra dificuldades em ser elaborado de forma remota, pois requer a sua presença física. Na pandemia muitos trabalhadores tiveram que mudar a forma de realizar as suas atividades para se adaptarem ao trabalho remoto nesse período.



Fonte: as autoras (2020).

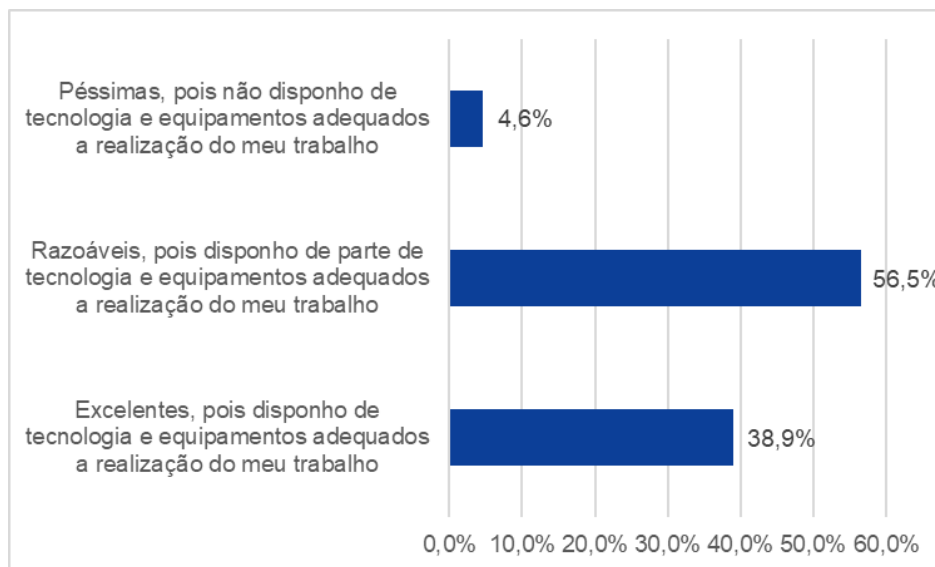
GRÁFICO 9 - COMO AVALIA AS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA MODALIDADE REMOTA QUANTO À ERGONOMIA?



Fonte: as autoras (2020).

Com relação a ergonomia 38,2% dos respondentes apontam ser excelente, pois possuem escritório com mesa e cadeiras adequados ao trabalho, 53,8% consideram razoável pois não dispõe de um espaço específico para realização do trabalho, entretanto, possuem mesa e cadeira e 8,0% considera péssima a condição objetiva de trabalho, pois não tem mesas, cadeiras ou locais apropriados para o trabalho remoto. Além do aspecto de ergonomia os respondentes apontam as condições dos equipamentos e tecnologias necessários para a realização das atividades.

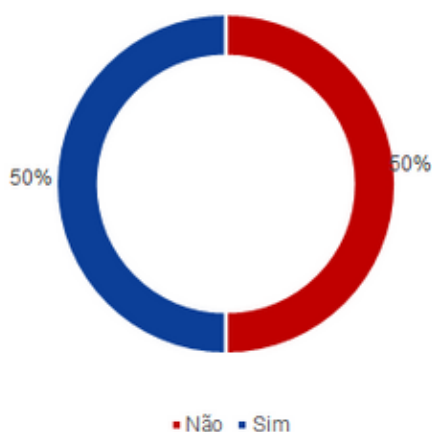
GRÁFICO 10 - AINDA SOBRE AS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO REMOTO, QUANTO AOS EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS NECESSÁRIOS À REALIZAÇÃO DAS SUAS ATIVIDADES, VOCÊ AVALIA QUE SÃO:



Fonte: as autoras (2020).

No que tange aos equipamentos e tecnologias utilizadas para a realização do trabalho remoto 38,9% dos respondentes apontaram serem excelentes pois dispunham de tecnologia e equipamentos adequados para a realização do trabalho, enquanto que 56,5% consideram razoáveis, pois dispõem de parte das tecnologias e equipamentos necessários para o desempenho do trabalho remoto e 4,6 % consideram péssimas as condições por não disporem de tecnologias ou equipamentos necessários para o desempenho de suas atividades laborais na modalidade remota.

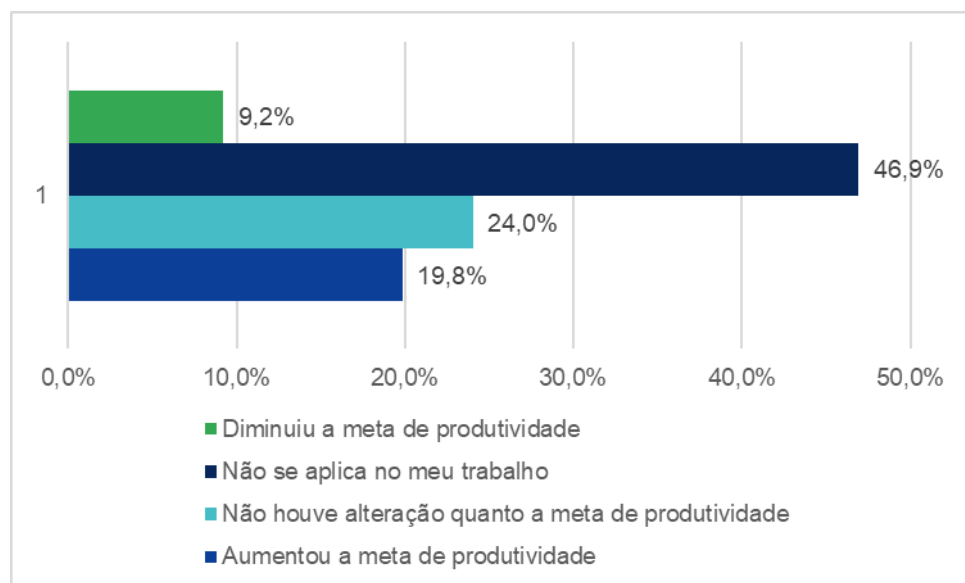
GRÁFICO 11 - HÁ CRITÉRIOS DE META DE PRODUTIVIDADE EM SEU TRABALHO?



Fonte: as autoras (2020).

Com relação aos critérios e metas de produtividade 50% dos/as trabalhadores/as do setor docente apontaram que sim, há critérios estabelecidos. Já para os outros 50% não há exigência nesse sentido. Ainda, quando questionados a respeito de possíveis alterações das metas no período da pandemia os respondentes puderam indicar uma das quatro opções pré-estabelecidas: "aumentou a meta de produtividade", "diminuiu a meta de produtividade", "não houve alteração quanto a meta" e " não se aplica ao meu trabalho", conforme o gráfico a seguir.

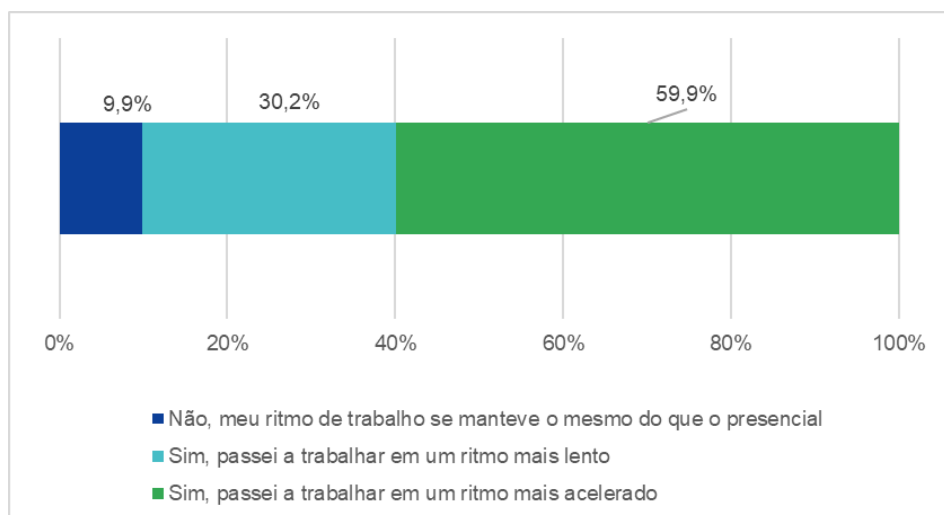
GRÁFICO 12 - SE SIM, DURANTE A PANDEMIA, NA MODALIDADE DE TRABALHO REMOTO, O CRITÉRIO DE META DE PRODUTIVIDADE SOFREU ALTERAÇÃO?



Fonte: as autoras (2020).

Entre as respostas observa-se que 19,8% dos/as trabalhadores/as tiveram suas metas de produtividade ampliadas durante o período de trabalho remoto, 9,2% perceberam que houve diminuição, 24,0% não constataram alterações com relação as metas de produtividade e 46,9% informaram que a questão não se aplica.

GRÁFICO 13 - VOCÊ ACHA QUE SEU RITMO DE TRABALHO SOFREU ALTERAÇÃO COM O TRABALHO REMOTO?



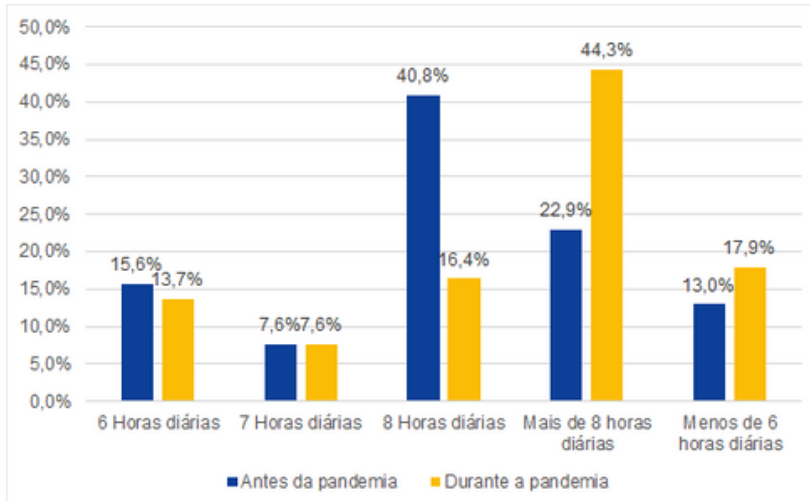
Fonte: as autoras (2020).

Uma questão importante para investigar se houve um processo de intensificação do trabalho durante o período de trabalho remoto é com relação ao ritmo de trabalho e possíveis alterações durante a quarentena. Entre os respondentes para 9,9% não sentem mudança no ritmo de trabalho, entretanto 59,9% percebem que passaram a trabalhar num ritmo mais acelerado e 30,2% apontam que passaram a trabalhar num ritmo mais lento. Além do ritmo e velocidade de trabalho a pesquisa procurou levantar qual a média de horas trabalhadas antes e durante a pandemia como pode-se observar no gráfico a seguir.

GRÁFICO 14 - COMPARATIVO DA MÉDIA DE HORAS DIÁRIAS TRABALHADAS ANTES E DURANTE A PANDEMIA

Antes da pandemia, com relação às horas diárias de trabalho, temos a seguinte situação:

- 15,6% trabalhavam 6 horas diárias.
- 40,8% trabalhavam 8 horas diárias.
- 22,9% trabalhavam mais de 8 horas diárias.



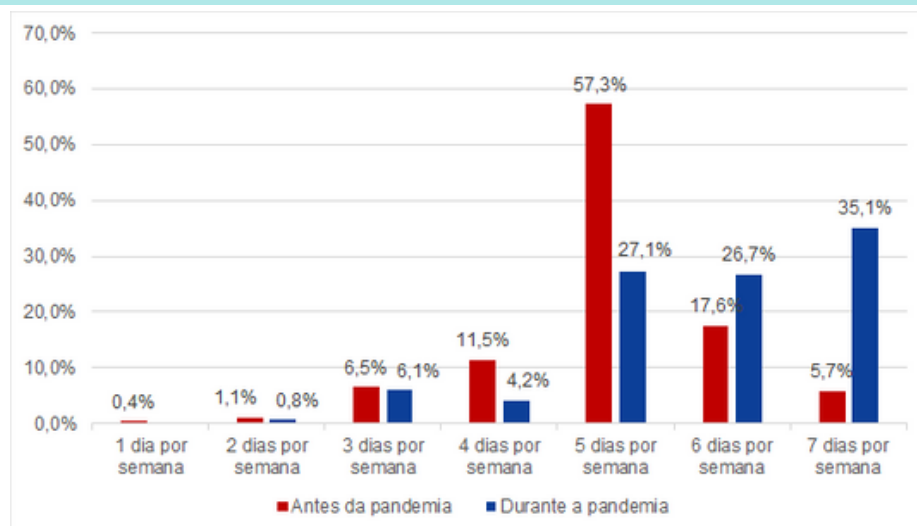
Durante a pandemia:

- 13,7% trabalhavam 6 horas diárias.
- 16,4% trabalhavam 8 horas diárias.
- 44,3% trabalhavam mais de 8 horas diárias.

Fonte: as autoras (2020).

Com base nos dados podemos inferir que ocorreu uma diminuição de 59,8% de trabalhadores/as que trabalhavam 8 horas diárias na comparação antes e durante a pandemia. Também é possível afirmar que houve um aumento de 44,3% aqueles que trabalham mais de 8 horas diárias durante a pandemia.

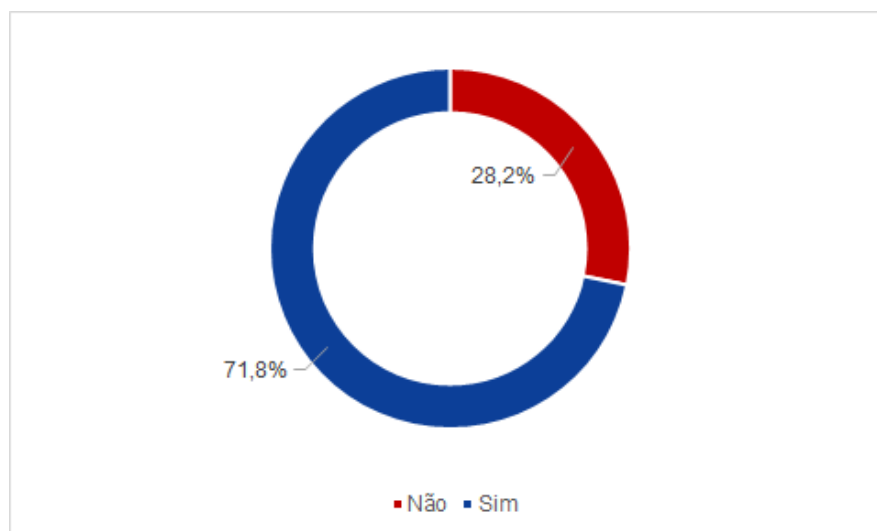
GRÁFICO 15 - COMPARATIVO DE DIAS TRABALHADOS SEMANALMENTE ANTES E DURANTE A PANDEMIA



Fonte: as autoras (2020).

Ao comparar o número de dias da semana trabalhados, antes e durante a pandemia, verificou-se flutuações: antes da pandemia, os que trabalhavam 5 dias na semana eram 57,3%, 6 dias eram 17,6% e 7 dias apenas 5,7%. Esses percentuais sofreram alterações no contexto da pandemia da COVID-19, pois o percentual dos que trabalham 5 dias durante a semana caiu para 27,1%, enquanto que aumentaram os que trabalham 6 e 7 dias, passando para 26,7% e 35,1% respectivamente. Na comparação dos dados, verifica-se dois pontos de mudanças mais expressivas para os respondentes da pesquisa: uma significativa redução dos que trabalhavam 5 dias e um importante aumento dos que trabalham 7 dias. A partir desses dados é possível inferir que esse coletivo de trabalhadores/as da educação passaram a trabalhar mais dias durante a semana.

GRÁFICO 16 - VOCÊ TEVE DIFICULDADE(S) EM EXECUTAR O SEU TRABALHO DE MODO REMOTO?



Fonte: as autoras (2020).

A maioria (71,8%) dos/das trabalhadores/as do setor educacional indicaram que encontram dificuldades ao realizar o trabalho remoto/home office. Para 28,2%, as atividades são realizadas sem dificuldades. O elevado percentual de respondentes afirmaram encontrar dificuldades com o trabalho remoto. Isto se deve ao fato de que 95,8% são professores e que no contexto da pandemia, a demanda por ensino remoto, como resposta a suspensão das aulas presenciais demandou novas habilidades e conhecimentos ausentes da dinâmica cotidiana de trabalho de muitos docentes, antes da pandemia. Soma-se a isso, a característica assumida pelo trabalho remoto/home office no contexto da pandemia, evidenciando a indissociabilidade dos espaços de trabalho e vida privada. Na tabela 4 são apresentados os aspectos dificultadores para a execução do trabalho remoto, segundo os/as trabalhadores/as do setor analisado.

TABELA 4 - SE SIM, QUAIS DOS SEGUINTE ASPECTOS FORAM DIFICULTADOS NO TRABALHO REMOTO?

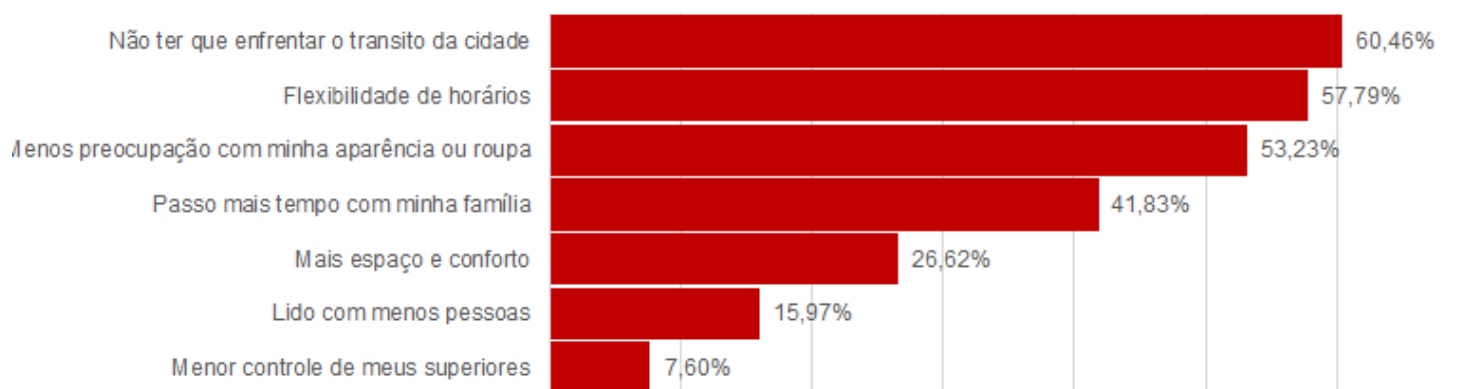
Tenho menos disciplina	25,2%
Tenho mais interrupções	45,4%
Recebo demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive fins de semana e feriados	53,1%
Sinto falta do contato com meus colegas de trabalho	50,0%
Demoro mais para realizar as tarefas usuais	36,3%
Dificuldade em atuar no computador e os aplicativos de software	28,2%
Falta de equipamento adequado ou moderno	24,8%
Dificuldade em separar vida familiar da atividade profissional	47,7%
Falta de contato/interatividade com os alunos	2,7%
Ter que tomar decisões sozinho/a	13,0%
Baixo pacote de internet	0,8%
Diminuição de engajamento dos alunos	0,4%
Falta de equipamentos e/ou inadequados	0,8%
Acúmulo das atividades domésticas com as atividades do trabalho	7,3%
Outros	3,1%

Fonte: as autoras (2020).

Nessa questão havia a possibilidade de indicar mais de um fator que representasse aspectos que dificultam o trabalho remoto. As questões apontadas foram categorizadas e agrupadas, para posteriormente realizar os cálculos. Vejamos os dados: “Eu tenho menos disciplina” 25,2%, “Tenho mais interrupções” 45,4%, dado que revela as dificuldades dos respondentes ao desempenharem suas atividades em casa. Outro dado relevante foi “Receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive fins de semana e feriados” apontado por 53,1%, o que significa que uma parcela expressiva dos respondentes trabalha em dias e horários que excedem suas jornadas. Ainda, “Sinto falta do contato com meus colegas de trabalho” apontado por 50,0%. “Demoro mais para realizar as tarefas usuais”, com 36,3% das respostas e “A dificuldade em atuar no computador e os aplicativos de software” apontado por 28,2, o que representa que o trabalho remoto passou a exigir dos/as profissionais da área de educação novos conhecimentos de plataformas e softwares para uso no trabalho. Outro dado apresentado foi “A falta de equipamento adequado ou moderno” com 24,8%, “Dificuldade em separar vida familiar da atividade profissional” indicado por 47,7% o que nos alerta a respeito da hibridez dos espaços de trabalho e de não trabalho provocada pelo trabalho remoto/home office na pandemia. A “Falta de contato/interatividade com os alunos” apareceu com 2,7%. “Ter que tomar decisões sozinho/a” foi indicado por 13,0%, “Baixo pacote de internet” foi apontado por 0,8% como problemática de infraestrutura para trabalhar, “Diminuição de engajamento dos alunos” por 0,4%, “Falta de equipamentos e/ou inadequados” por 0,8% dos respondentes, “Acúmulo das atividades domésticas com as atividades do trabalho” por 7,3%, “Outros” por 3,1% e “Cobranças” é um dado apontado por 1,5% dos respondentes.

GRÁFICO 17- ASPECTOS FACILITADOS PELO TRABALHO REMOTO

Aspectos facilitados pelo trabalho remoto em porcentagem



Fonte: as autoras (2020).

Segundo os dados da pesquisa 60,46% dos participantes afirmam ser positivo o fato de não ter de enfrentar trânsito na cidade, enquanto 57,79% apontam a flexibilidade de horários como fator benéfico desta modalidade de trabalho. Ainda, 53,23% apontaram ter menos preocupação com aparência e roupa, enquanto 41,83% informam terem mais tempo com a família, 26,62% acreditam terem mais espaço e conforto, 15,97% entende como positivo lidar com uma menor quantidade de pessoas no cotidiano e 7,60% apontam perceber um menor controle dos superiores. Nessa questão foi possível apontar mais de um aspecto.

Algumas falas dos respondentes das questões abertas: pontos negativos

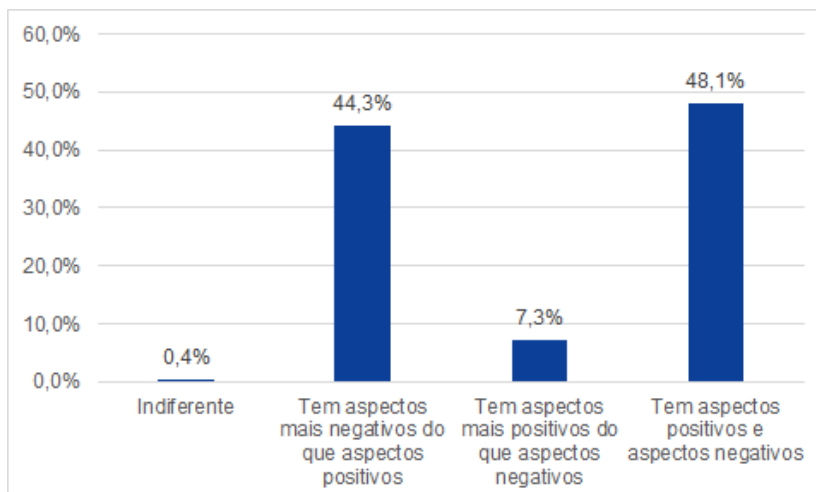
"Tenho mais interrupções, A falta de equipamento adequado ou moderno, Receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive fins de semana e feriados, Sinto falta do contato com meus colegas de trabalho, Dificuldade em separar vida familiar da atividade profissional, Tenho dois filhos, sendo um com paralisia cerebral e epilepsia de difícil controle. Sou mãe solo, portanto preciso adequar a rotina com eles, que também estão em casa por conta da suspensão das atividades escolares, com o trabalho. Em uma reunião por vídeo conferência, precisei sair para atender meu filho que convulsionou no meu colo." Resposta 202

Algumas falas dos respondentes das questões abertas: pontos positivos

"Particularmente prefiro, por ter mais autonomia, flexibilidade, não precisar me deslocar e socialmente não ter que lidar com tantas pessoas no cotidiano. Por outro lado, todo dia é um desafio, as demandas são imediatas e trabalho mais horas. Fico mais preocupada com todo o processo de uma linha produtiva, pois a educação virou um serviço, uma mercadoria." Resposta 213

GRÁFICO 18 - AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO/HOME OFFICE/SETOR EDUCACIONAL

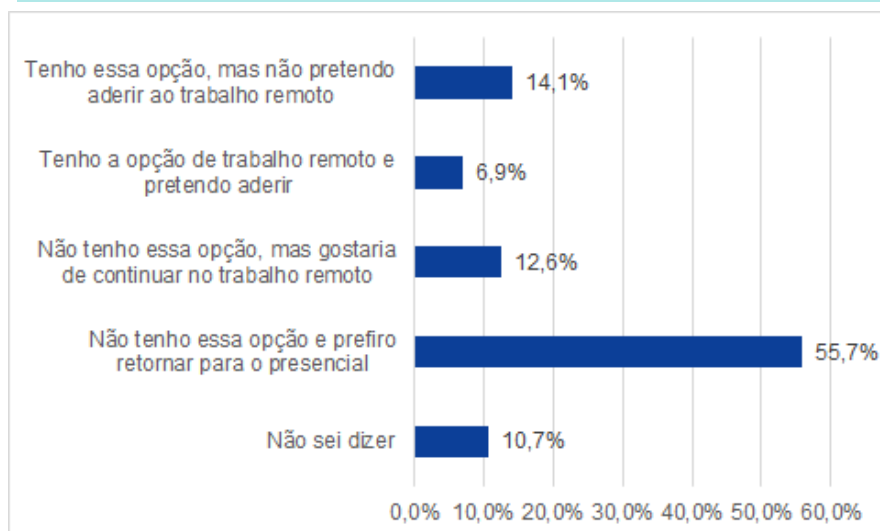
O Gráfico 18 corresponde a questão que tratou da avaliação do trabalho remoto/home office do setor educacional. Os dados revelam que 0,4% se sentem indiferentes a esta forma de trabalhar, 44,3% percebem mais aspectos negativos que positivos ao trabalhar remotamente, enquanto que 7,3% percebem mais aspectos positivos que negativos e 48,1% apontam que há tanto aspectos positivos quanto negativos.



Fonte: as autoras (2020).

O questionário contempla questões abertas em que os respondentes puderam dissertar sobre os aspectos acima citados. Ainda, os participantes foram questionados a respeito da continuidade do trabalho remoto pós-pandemia, como é possível analisar no gráfico 19.

GRÁFICO 19 - PÓS-PANDEMIA, SE A INSTITUIÇÃO/EMPRESA EM QUE VOCÊ TRABALHA POSSIBILITASSE O TRABALHO REMOTO OU TRABALHO PRESENCIAL, QUAL SERIA SUA OPÇÃO?

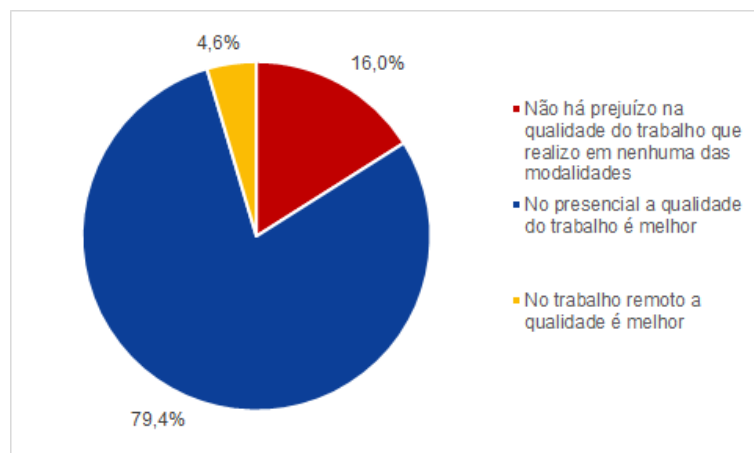


Fonte: as autoras (2020).

Quando questionados sobre a continuidade do trabalho remoto pós-pandemia, no que tange as possibilidades da empresa com relação ao trabalho à distância 14,1% responderam que tem essa opção, mas não pretendem aderir ao trabalho remoto, 6,9% tem a opção de trabalho remoto e pretendem aderir, 12,6% não tem essa opção, mas gostariam de continuar no trabalho remoto, 55,7% não tem essa opção e preferem retornar para o trabalho presencial e 10,7% não souberam dizer. Ao refletir sobre os dados aqui apresentados, verifica-se que o trabalho remoto não é uma possibilidade efetiva para um grupo importante dos participantes e mesmo aqueles que possuem essa alternativa, após a experiência do trabalho remoto/home office no contexto da pandemia, não pretendem aderi-lo futuramente.

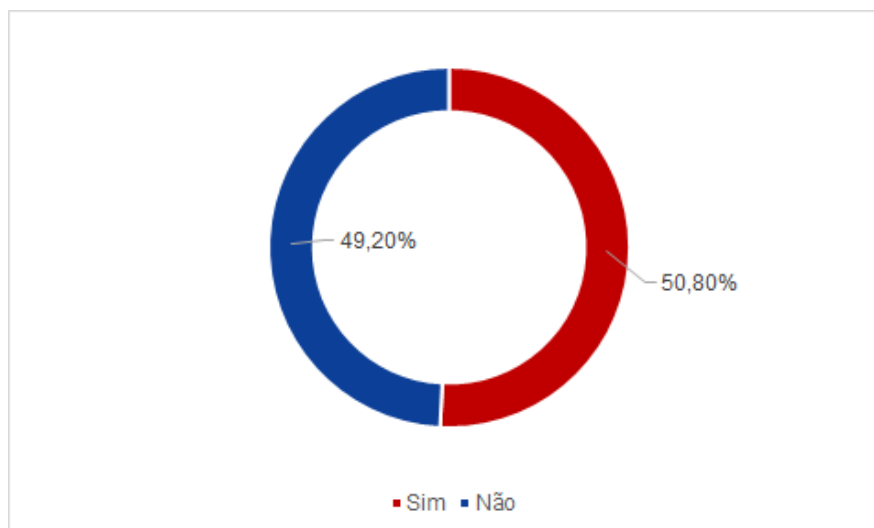
GRÁFICO 20 - NO SEU PONTO DE VISTA, A QUALIDADE DO TRABALHO REALIZADO PRESENCIALMENTE E REMOTAMENTE É A MESMA?

Com relação a comparação da execução do trabalho remoto e presencial no que diz respeito a qualidade: 4,6% percebem que no trabalho remoto a qualidade é melhor, 16,0% apontaram que não há prejuízo na qualidade do trabalho que realiza em ambas as modalidades e 79,4% avaliaram que no presencial a qualidade do trabalho é melhor.



Fonte: as autoras (2020).

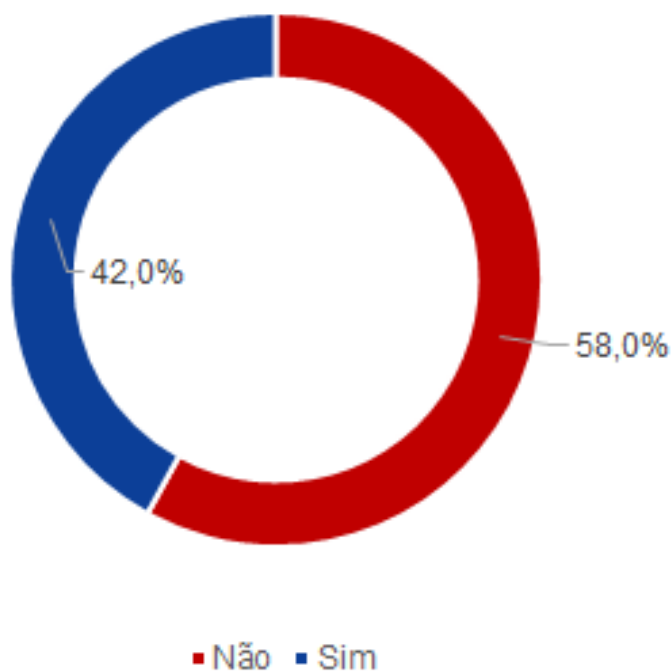
GRÁFICO 21 - VOCÊ PRECISOU TER GASTOS PESSOAIS PARA REALIZAR O TRABALHO REMOTO?



Fonte: as autoras (2020).

Com relação aos gastos pessoais para a composição da infraestrutura necessária para execução do trabalho remoto 49,20% apontaram que não tiveram gastos para a atuação profissional em casa enquanto que 50,80% avaliaram que sim, tiveram gastos pessoais com o trabalho remoto. A próxima questão trata da infraestrutura de apoio concedida pela empresa dos participantes da pesquisa.

GRÁFICO - 22 A INSTITUIÇÃO QUE VOCÊ TRABALHA DISPONIBILIZOU AS FERRAMENTAS/MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO REMOTO?



Fonte: as autoras (2020).

O Gráfico 22 apresenta os dados sobre o apoio no que se refere aos materiais e ferramentas concedidos pelas empresas para a execução do trabalho remoto. Entre os respondentes 42,0% apontaram terem recebido este apoio enquanto que 58,0% não receberam materiais ou ferramentas das empresas para execução de seus trabalho de maneira remota. Essa é uma questão que nos permite refletir que há um número expressivo de profissionais do setor da educação, trabalhando na modalidade remota com gastos próprios para a infraestrutura necessária para o trabalho.

TABELA 5- MATERIAIS E FERRAMENTAS DISPONIBILIZADAS PELA INSTITUIÇÃO

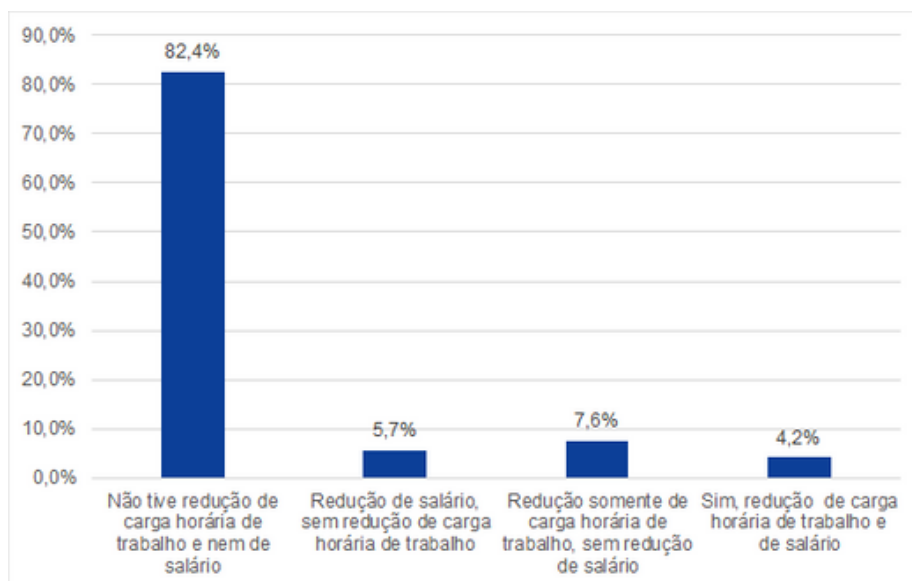
Se sim, quais? (é possível escolher mais de uma opção)	Absoluto	%
Computador ou notebook	11	9%
Computador ou notebook, impressora	2	2%
Computador ou notebook, outros	1	1%
Computador ou notebook, pacote de conexão à internet	1	1%
Computador ou notebook, pacote de conexão à internet, webcam	2	2%
Computador ou notebook, smartphone	1	1%
Computador ou notebook, smartphone, pacote de conexão à internet, software / plataforma digital	1	1%
Computador ou notebook, smartphone, pacote de conexão à internet, software / plataforma digital, webcam	1	1%
Computador ou notebook, smartphone, pacote de conexão à internet, software / plataforma digital, webcam, outros	2	2%
Computador ou notebook, smartphone, pacote de conexão à internet, webcam, outros	1	1%
Computador ou notebook, smartphone, software / plataforma digital	1	1%
Computador ou notebook, software / plataforma digital	5	4%
Computador ou notebook, software / plataforma digital, webcam	2	2%
Computador ou notebook, webcam	1	1%
Impressora	2	2%
Impressora, outros	1	1%
Outros	13	11%
Pacote de conexão à internet	2	2%
Pacote de conexão à internet, outros	2	2%
Pacote de conexão à internet, software / plataforma digital	3	2%
Software / plataforma digital	64	52%
Software / plataforma digital, outros	1	1%
Software / plataforma digital, webcam, outros	1	1%
Webcam	1	1%
Total	122	100%

Fonte: as autoras (2020).

Do total dos participantes da pesquisa, 122 (ou 42%) receberam apoio de instituição para a realização do trabalho remoto/home office. Assim, as principais ferramentas ou materiais indicados como suporte para execução de seus trabalhos foram: Software/plataforma digital com 52%, computador ou notebook com 9%, computador ou notebook, software/plataforma digital com 4%. De forma geral, os suportes recebidos geram em torno de equipamentos eletrônicos e acesso a plataformas digitais.

GRÁFICO 23 - VOCÊ TEVE, OFICIALMENTE, REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO E DE SALÁRIO COM O TRABALHO REMOTO?

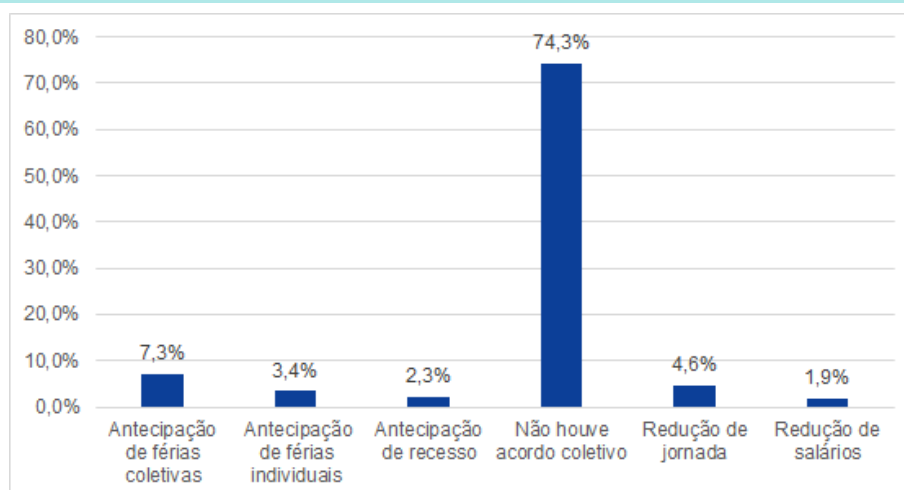
No que tange às alterações do contrato de trabalho para 82,4% dos respondentes não teve redução de carga horária nem de salário, 5,7% teve redução de salário, sem redução de carga horária (aqui acredita-se serem os casos de acordos coletivos para trabalho na modalidade remota), 7,6% responderam ter apenas redução de carga horária sem redução de salário e 4,2% com redução de carga horária e de salário (da mesma forma este dado pode ter relação com os casos que tiveram acordos coletivos).



Fonte: as autoras (2020).

O Gráfico 18 trata dos possíveis acordos coletivos realizados pelas empresas/instituições dos participantes da pesquisa.

GRÁFICO 24 - HOUVE ALGUM ACORDO COLETIVO EM SUA EMPRESA/ INSTITUIÇÃO? SE SIM, QUAL (IS)?

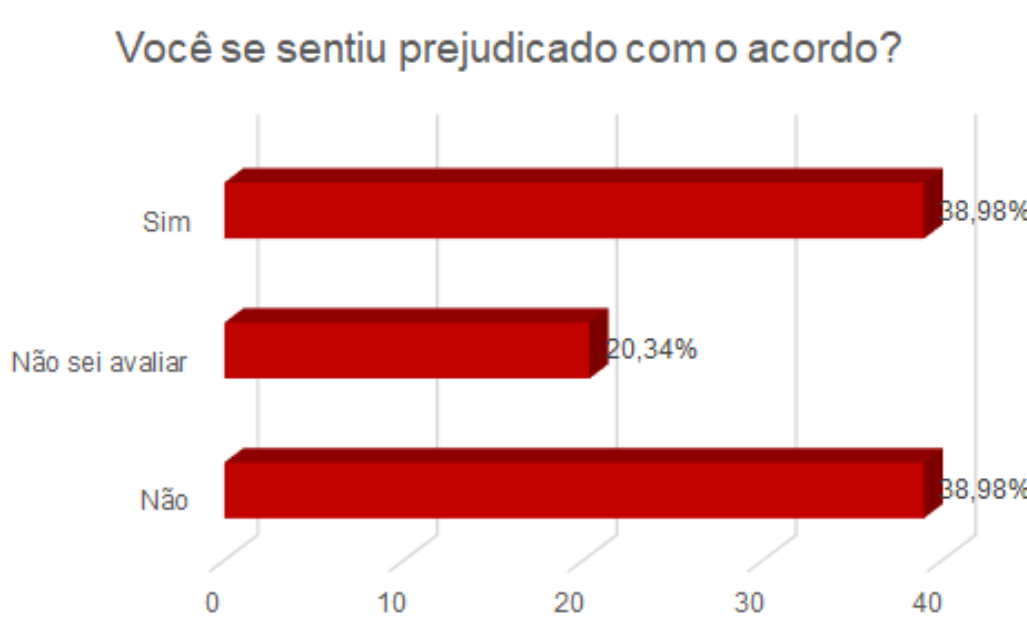


Fonte: as autoras (2020).

Os dados do gráfico 24 nos ajudam a compreender as dinâmicas que envolveram os acordos ou negociações coletivas oriundos da Medida Provisória 936 que possibilitou novas medidas trabalhistas de enfrentamento da crise da COVID-19. Pode-se observar a partir dos dados empíricos que 7,3% dos respondentes teve antecipação de férias coletivas, 3,4% antecipação de férias individuais, 2,3% antecipação de recesso, um número expressivo de 74,3% de respondentes que não tiveram acordos coletivos, 4,6% com redução de jornada e 1,9% com redução de salários.

ACORDOS COLETIVOS

GRÁFICO 25 -PREJUÍZOS COM O ACORDOS COLETIVOS



Fonte: as autoras (2020).

Com relação aos prejuízos com os acordos coletivos realizados pelas empresas/instituições das quais os respondentes fazem parte, 38,98%, dos que tiveram acordos realizados afirmaram se sentirem prejudicados, 20,34% não souberam avaliar e 38,98% informaram não se sentirem prejudicados.

Algumas falas dos respondentes das questões abertas

"A melhor experiência: não perder tempo de deslocamento e evitar conversas paralelas e interrupções desnecessárias. A pior experiência; ter que fazer, sem opção, o trabalho remoto, uma vez que não podemos exercitar a base no nosso trabalho que é a interação com alunos e professores. Outra situação ruim é que o trabalho remoto veio "na marra", derivado não de uma negociação coletiva e sim de uma contingência não prevista."

Resposta 125

"O trabalho remoto exige treinamento em softwares, equipamentos adequados e aprendizagem de uma nova cultura de trabalho. Não é por motivo de um evento externo às relações de trabalho que podemos transformar imediatamente toda uma geração de trabalhadores sem custos individuais e coletivos que podem ser grandes e graves."

Resposta 55

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Síntese dos dados e possibilidades de aprofundamentos

Em síntese, o perfil dos respondentes pertencentes ao setor da educação é de maioria do sexo feminino (67,9%) com a faixa etária entre 31 a 40 (33,6%) e entre 41 a 50 (32,8%) anos, correspondendo assim a 66,4% dos participantes. Quanto ao estado civil, os casados representam 45,4%. Do conjunto dos participantes, 60% possuem filhos e 40% não. São trabalhadores com um grau elevado de qualificação, pois o que possuem mestrado e doutorado representam a maior parte desses trabalhadores, com o percentual de 71,8% do total. Quanto a cidade em que o trabalho é realizado, a prevalência para a capital do estado do Paraná, Curitiba como 43,8%. O setor educacional, nesse relatório, é constituído predominantemente “de” professores (93,3%) e conseqüentemente as atividades mais citadas giram em torno da rotina docente como aulas, ensino e orientação (86,3%) seguidas por elaboração de artigos, pesquisas (35,5%). Trata-se de profissionais que possuem permanência longínqua nos cargos que ocupam,, pois estão no cargo entre 10 a 15 anos (47,3%). O trabalho remoto/home office apresenta, paradoxalmente, aspectos positivos e negativos. Para a compreensão de suas especificidades, Faz-se necessário aprofundamentos “teóricos” e metodológicos. As facetas empíricas emergidas pela presente pesquisa configuram-se como pontos importantes para o processo de análise teórica. Os aspectos positivos do trabalho remoto/home office, identificados pelos participantes pertencentes ao setor da educação, estão vinculados com menos tempo de deslocamento, flexibilidade parcial de horário, menos preocupação com aparência física e maior tempo de vivência com os familiares. Por outro lado, os pontos negativos dessa modalidade de trabalho estão conectados com aspectos como falta de interação social com colegas de trabalho e alunos; apagamento das fronteiras entre vida familiar e atividade profissional, com a conseqüente invasão do tempo de trabalho para o tempo de não trabalho, processo que se concretiza por meio de dinâmicas como receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive nos fins de semana e feriados, somada ao acúmulo das atividades domésticas com as atividades do trabalho; a falta de equipamento adequado ou modernos, bem como a dificuldade em atuar por meio do computador e aplicativos de software também despontam como características negativas que o trabalho remoto/home office assume no contexto de pandemia para esse coletivo de trabalhadores. Reforçamos que os dados apresentados neste relatório técnico, referentes a pesquisa “Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19”, com filtro para o setor educacional, foram tratados de maneira descritiva sem interface de aprofundamentos teóricos ou análises mais gerais a respeito do tema.

REFERÊNCIAS

BANCO DE DADOS SETOR EDUCACIONAL:
“Trabalho remoto/home-office no contexto da
pandemia COVID-19”. Curitiba: GETS/UFPR;
REMIR, 2020.

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

E-MAIL PARA CONTATO: ufprgets@gmail.com

CAPÍTULO II - TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19 NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO



AUTORAS

FERNANDA RIBAS BOHLER (UFPR)

KELEN APARECIDA DA SILVA BERNARDO (UFPR)

MARIANA BETTEGA BRAUNERT (UFPR)

ZÉLIA FREIBERGER (UFPR)

Fonte dos gráficos: as autoras, com base no banco de dados do Setor Público e Setor Privado da pesquisa: "O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19 (2020).

RESUMO

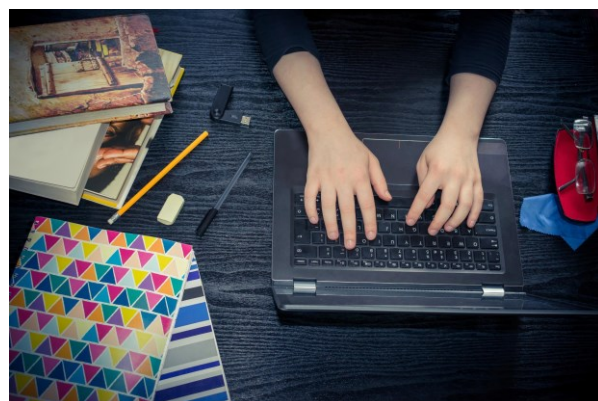


O presente relatório é um recorte da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19” , a qual foi realizada, em âmbito nacional, entre os dias 05 a 17 de maio de 2020. A referida pesquisa contemplou diversas categorias profissionais em diferentes setores e segmentos econômicos, obtendo um total de 906 trabalhadores em situação de trabalho remoto. Deste total, 595 atuam no setor público e 303 no setor privado. Desse modo, esse relatório técnico (Parte II) objetiva apresentar os dados referentes ao setor público quanto ao perfil, relações e condições de trabalho dos trabalhadores respondentes desta pesquisa. Na segunda parte sistematizamos os dados relativos aos que atuam no setor privado. Esse olhar para os respondentes no setor privado, que corresponde a 33,44%, permitiu fazer um breve comparativo entre os dois setores, destacando algumas diferenças importantes nas condições e perfis dos respondentes.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Setor Público. COVID - 19.

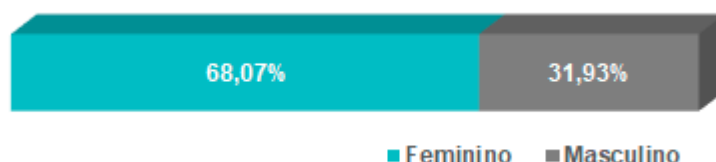
RESULTADOS

No bloco I serão apresentados o perfil dos trabalhadores do setor público como objetivo identificar a cidade em que os respondentes do setor público trabalham, bem como verificar o sexo, faixa etária, estado civil, se tem filhos e a escolaridade desses trabalhadores. O blocos II apresenta as questões que buscaram identificar os aspectos vinculados às relações de trabalho dos/as participantes da pesquisa. No bloco III são abordadas as condições de trabalho dos trabalhadores do setor público e no bloco IV apresentamos uma breve comparação com os trabalhadores do setor privado.



BLOCO I - PERFIL DOS TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO GRÁFICO 1 - SEXO

GRÁFICO 1 - SEXO

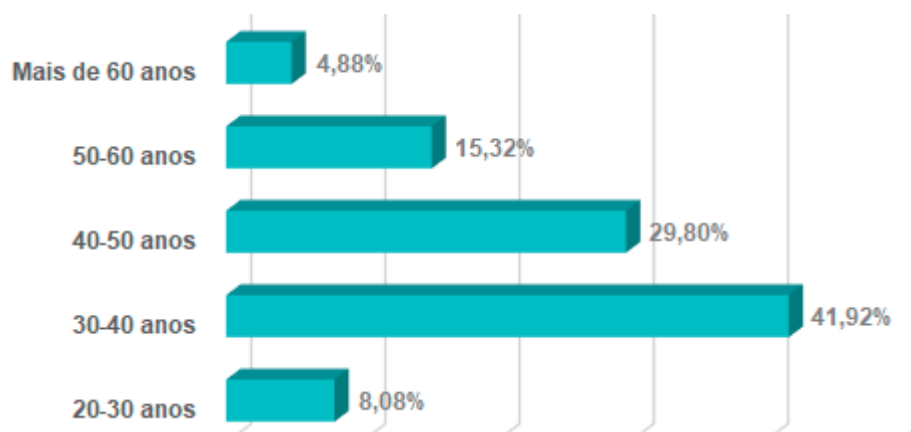


■ Feminino ■ Masculino

Fonte: as autoras (2020).

Em relação ao sexo dos trabalhadores do setor público, verificou-se que do total de 595 participantes, a maioria pertence ao sexo feminino, com 68%. Enquanto que 32% aproximadamente são do sexo masculino.

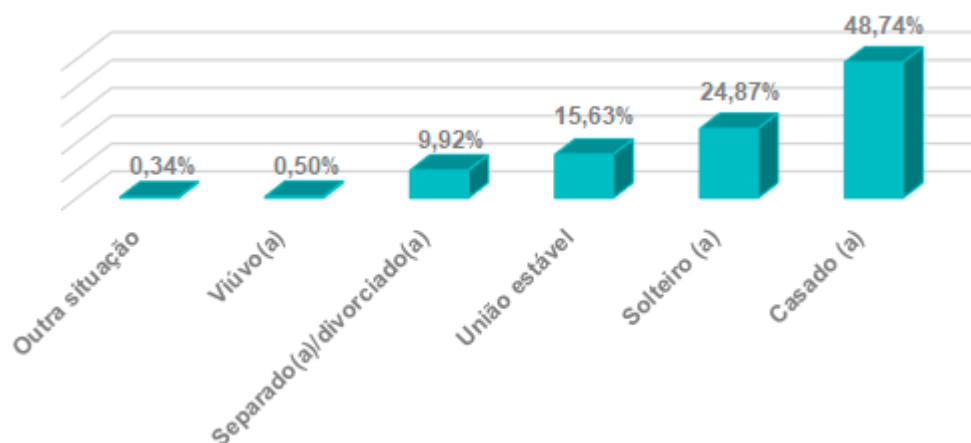
GRÁFICO 2 - FAIXA ETÁRIA



Fonte: as autoras (2020).

Os dados referentes a faixa etária dos/as trabalhadores/as vinculados/os ao setor público, revelam que: 41,9% possuem entre 30 e 40 anos; 29,8% estão entre 40 e 50 anos, seguidos dos que possuem entre 50 a 60 anos de idade, que representam 15,3% do total. Os trabalhadores com 60 anos ou mais representam 4,8%, grupo indicado pela OMS como de maior risco pelo fator idade. A maioria dos/as respondentes, portanto, pertence a faixa etária entre 30 a 50 anos, totalizando 72% dos/as participantes.

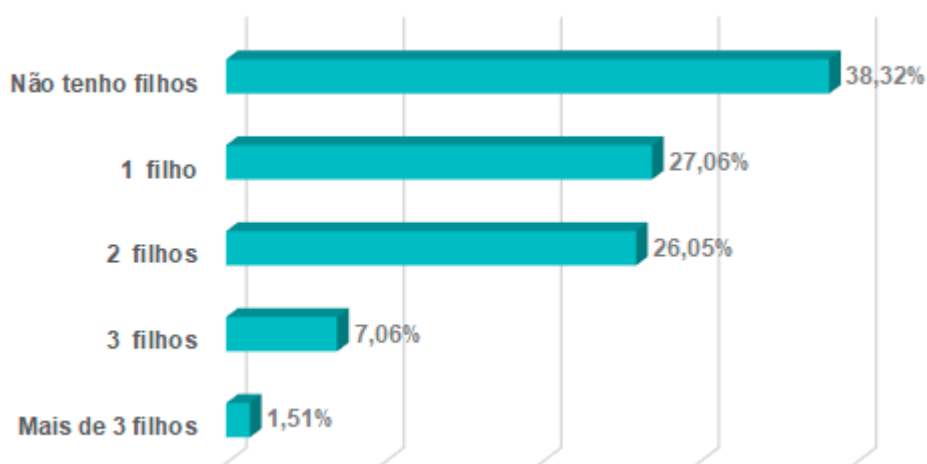
GRÁFICO 3 - ESTADO CIVIL



Fonte: as autoras (2020).

No que se refere a condição civil, para o coletivo de trabalhadores e trabalhadoras do setor público, 48,7% declararam serem casados. Solteiros/as somam 24,8% e com união estável representam 15,6%. Já o grupo que indicou ser separado/as ou divorciados/as foi de 9,9% do total.

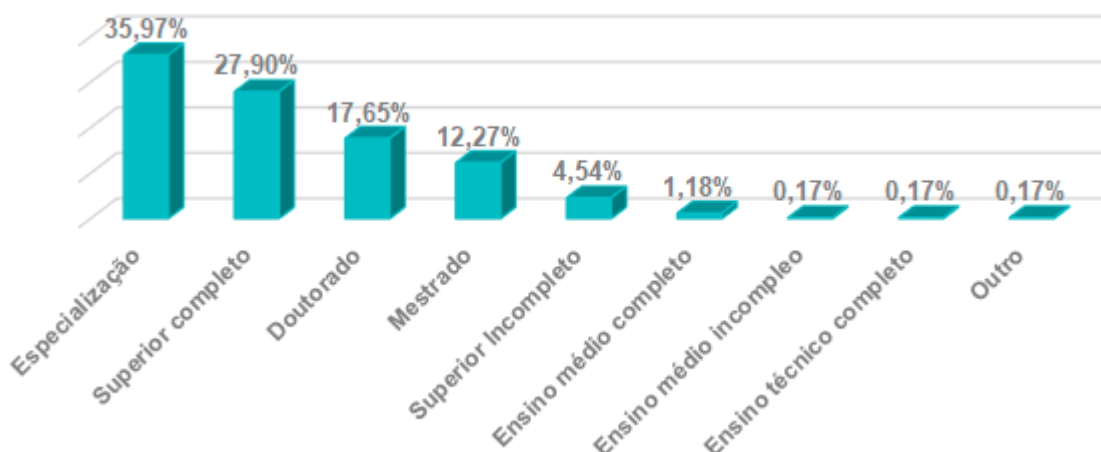
GRÁFICO 4 - FILHOS



Fonte: as autoras (2020).

Segundo o gráfico acima, 38,3% dos trabalhadores vinculados ao setor público não possuem filhos. Já, 27% declararam possuir apenas um filho/ com dois filhos representam 26% dos respondentes e com 3 filhos, somaram 7%. Nota-se que o percentual dos que declararam ter filhos é de 61,68%, ou seja, a maioria desses trabalhadores.

GRÁFICO 5 - ESCOLARIDADE



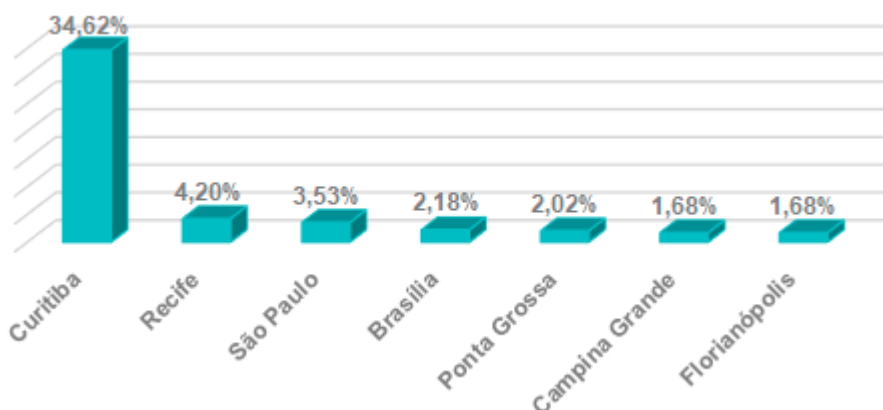
Fonte: as autoras (2020).

Ao analisar as informações referentes a escolaridade dos trabalhadores vinculados ao setor público, verificou-se a seguinte situação: o maior grupo, 35,9%, possuem especialização; em seguida os que possuem o ensino superior completo com 27,9%; os com doutorado são 17,6% e os com mestrado representam 12,2% do total. Os que declararam ter o ensino superior incompleto representam 4,5% e 1,1 % não terminaram ensino médio. Portanto, a maioria dos respondentes, ou seja, 65,7% tem pós-graduação, indicando um alto nível de escolaridade do grupo.

GRÁFICO 6 - CIDADE ONDE TRABALHA

(Respostas com 10 ou mais citações)

A pesquisa buscou identificar a cidade em que o trabalhador remoto, vinculado ao setor público, desenvolve suas atividades laborais. Foram diversas cidades citadas, assim, apresentou-se apenas as principais, com 10 ou mais citações pelos respondentes.

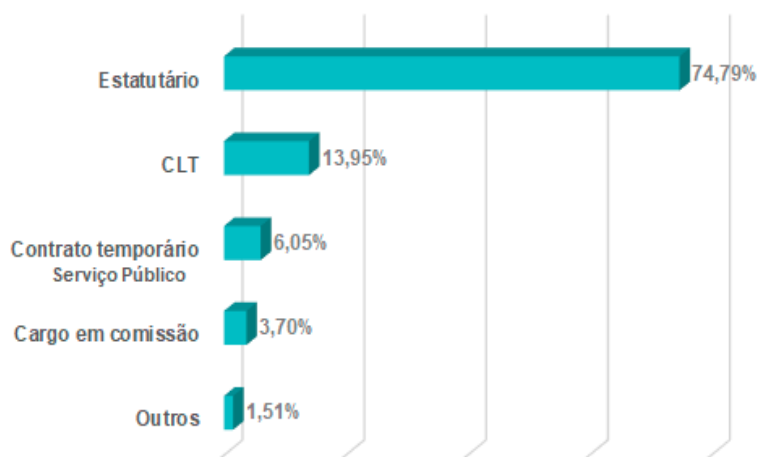


Fonte: as autoras (2020).

A cidade de Curitiba-PR representou 34,6%, Recife-PE com 4,2%, seguidas da cidade de São Paulo -SP com 3,5% e Ponta Grossa-PR com 2%. Vale lembrar que esse resultado está diretamente relacionado com a rede de contatos dos pesquisadores responsáveis pela pesquisa "O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19".

BLOCO II - RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

GRÁFICO 7 - TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO



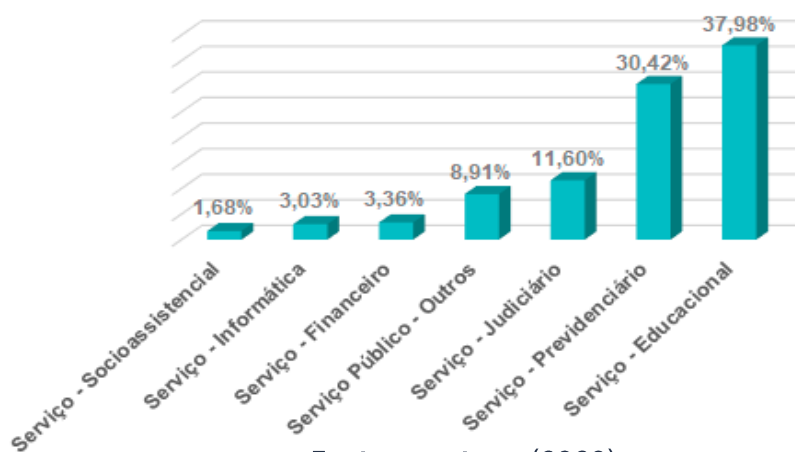
Fonte: as autoras (2020).

Do total de 595 participantes vinculados ao setor público, a modalidade de vínculo estatutário representa 74,7% e a modalidade CLT são 13,9%. Outra forma de vínculo identificada foi a de contrato temporário, com 6 % do total. A maioria, portanto, são estatutários, e com acessos a direitos e benefícios pertinentes a essa modalidade de vínculo de trabalho.

GRÁFICO 8 - SEGMENTO DA EMPRESA/INSTITUIÇÃO NO SETOR PÚBLICO

Dentro do setor público, os participantes da presente pesquisa estão vinculados aos seguintes segmentos, que nomeamos de serviços: o educacional aparece com 37,9%, logo em seguida, com 30,4%, está o previdenciário e 11,6% os respondentes no judiciário.

O segmento enquadrado como “serviço público - outros” contemplam àqueles não especificados pelos/as respondentes, assim como alguns serviços que tiveram apenas uma ou duas citações, por exemplo: comércio e serviços, habitação, óleo e gás, saúde e turismo. Os segmentos vinculados ao serviço financeiro e ao de informática aparecem com 3,3% e 3% respectivamente. A pesquisa também identificou a quais categorias profissionais pertencem os trabalhadores do setor público. Os dados estão dispostos no gráfico a seguir.

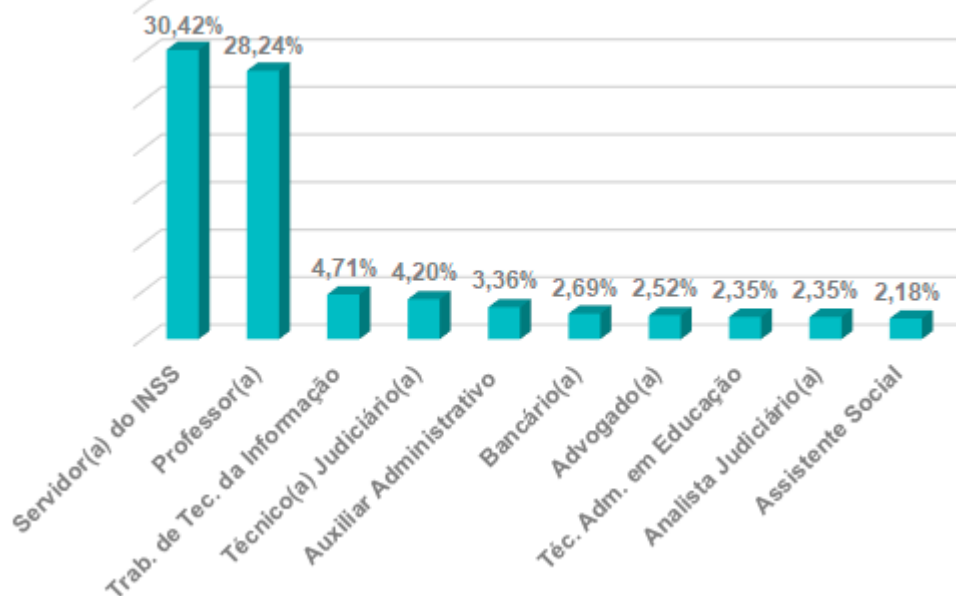


Fonte: as autoras (2020).

NOTA: Quanto ao segmento em que atuam os respondentes, a pesquisa identificou e enquadrou em sete categorias, sendo que cada um apresenta especificidades significativas relativas ao tipo de atividade e funções realizadas.

GRÁFICO 9 - CATEGORIA DOS PROFISSIONAIS NO SETOR PÚBLICO

*Respostas com 10 ou mais citações

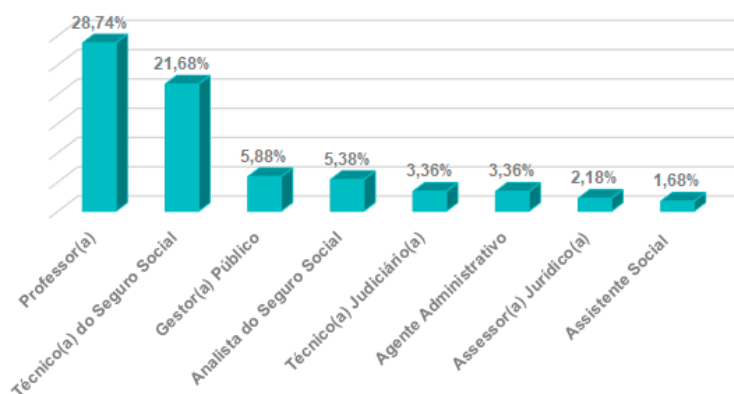


Fonte: as autoras (2020).

Em relação às categorias profissionais, abarcadas pela presente pesquisa, podemos verificar que 30,4% declararam pertencerem ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), 28,2% são professores/as e 4,7% atuam na área de tecnologia da informação. A categoria técnico-judiciário aparece com 4,2%, auxiliar administrativo com 3,3% e bancários com 2,6%. Outras categorias como advogados, analista judiciário, técnico administrativo em educação e assistente social, também aparecem na pesquisa com percentuais em torno de 2,5% cada uma.

GRÁFICO 10 - CARGOS E FUNÇÕES NO SETOR PÚBLICO

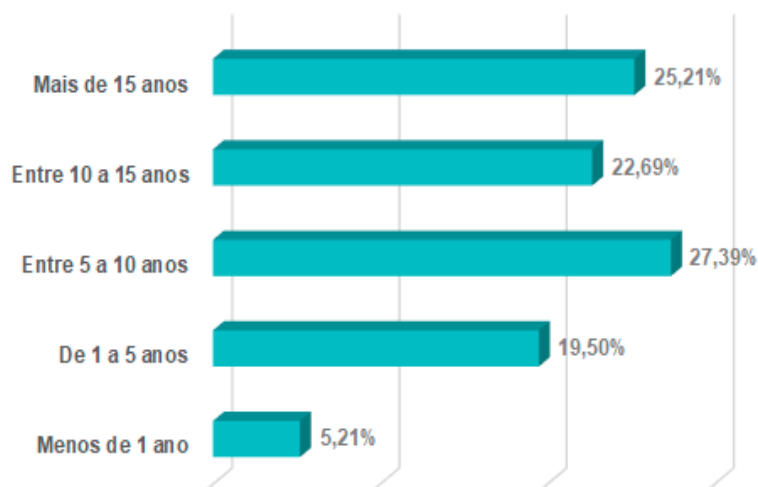
*Respostas com 10 ou mais citações



Fonte: as autoras (2020).

Em relação aos cargos e funções descritos do setor público, temos que os/as professores/as representam 28,7%, os/as técnicos/as do Seguro Social são 21,6%. Os/as ocupantes de cargos de gestores/as públicos representam 5,8%. O cargo de Analista de Seguro Social aparece com 5,3%. Cargos como: Técnico/a Judiciário/a, Agente Administrativo, Assessor/a Judiciário/a e Assistente Social compõem a pesquisa com percentuais que variam em torno de 3,3% a 1,6%.

GRÁFICO 11 - TEMPO NO CARGO/ FUNÇÃO NO SETOR PÚBLICO



Fonte: as autoras (2020).

Quanto ao tempo de atuação no cargo/função, a pesquisa identificou que a maior parte, isto é, 27,3% do total de respondentes da pesquisa estão no respectivo cargo/função entre 5 a 10 anos. O segundo maior grupo são àqueles/as que estão há mais de 15 anos, representando 25,2%, seguido dos que tem entre 10 a 15 anos, sendo estes 22,6% do total. Ocupando o cargo/função entre um ano e 5, são 19,5% e com menos de um ano 5,21% apenas. Em suma, pouco mais de 75% tem mais de cinco anos na função.

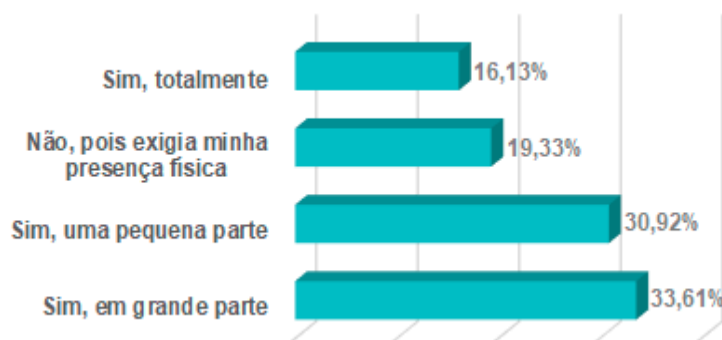
BLOCO III - CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

A pesquisa abordou elementos que pudessem demonstrar as condições de trabalho dos/as trabalhadores/as vinculados/as ao setor público.

GRÁFICO 12 - SEU TRABALHO ANTES DA PANDEMIA PODIA SER REALIZADO REMOTAMENTE?

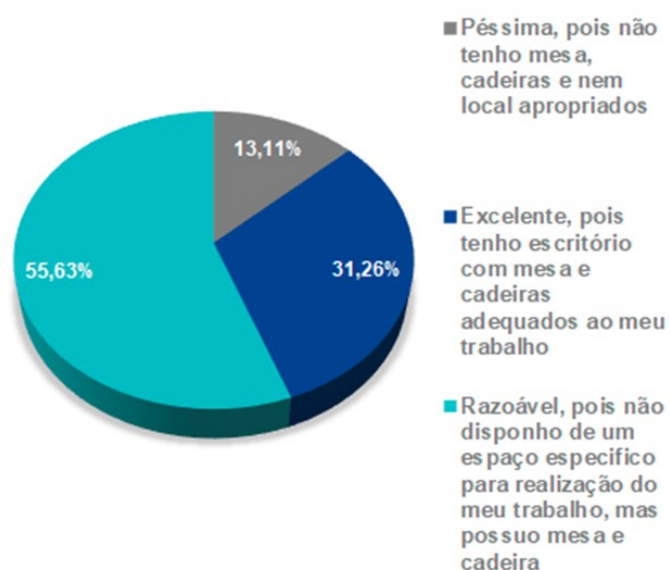
Buscamos identificar se antes da pandemia covid-19 a atividade realizada poderia ser feita de forma remota. Em relação aos 595 participantes, verificou-se que 33,6% indicaram que seus trabalhos poderiam ser feitos em grande parte remotamente, enquanto que 30,9% afirmaram que uma pequena parte poderia ser executada nessa modalidade e 16,1% tinham a possibilidade de trabalhar totalmente de forma remota.

Por outro lado, 19,3% responderam que não realizavam seu trabalho remotamente antes da pandemia, pois o mesmo exigia a sua presença física. Com base em tais dados, inferimos que o trabalho totalmente na condição remota/home office não constitui uma realidade para a maioria dos/as respondentes da pesquisa. Os dados totais permitem inferir para situações híbridas, nas quais uma parte poderia ser feita remotamente, mas não a sua totalidade.



Fonte: as autoras (2020).

GRÁFICO 13 - AVALIAÇÃO DA ERGONOMIA DO LOCAL DE TRABALHO REMOTO



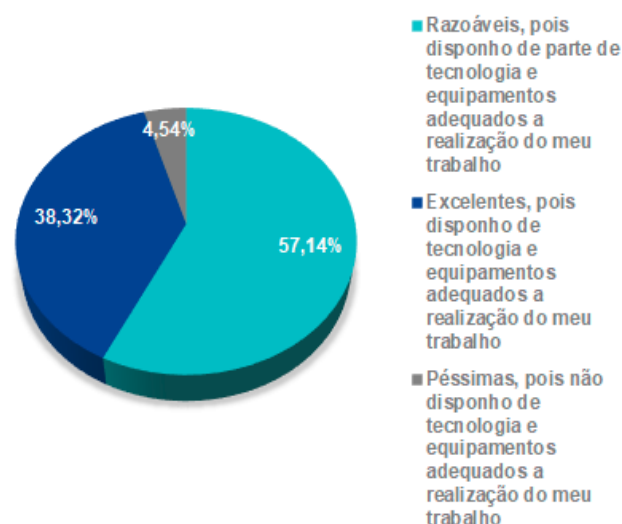
Fonte: as autoras (2020).

Quanto às condições relacionadas à ergonomia no local de trabalho remoto, identificou-se que 55,6% dos trabalhadores/as nesta condição de trabalho avaliam que possuem condições razoáveis, uma vez que não dispõem de espaço físico para realização das atividades laborais, mas que possuem apenas mesa e cadeira para o desenvolvimento de suas tarefas. Àqueles que indicaram possuir excelentes condições como escritório adequado representam 31,2%. Por outro lado, verificou-se que 13,1% do total afirmaram que estão realizando seu trabalho em péssimas condições, pois não possuem mesa cadeiras e local apropriado para o desenvolvimento das atividades laborais.

GRÁFICO 14 - AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DOS EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS DISPONÍVEIS EM CASA

Em relação à avaliação dos/as respondentes quanto às condições dos equipamentos e tecnologias disponíveis em suas residências para a realização do trabalho remoto/home office, identificou-se que a maioria, 57,1% entendem ser razoáveis, pois dispõem apenas de parte das tecnologias e equipamentos necessários para a realização de seus trabalhos. Àqueles que avaliam como péssimas as condições, pois não acessam tecnologia e equipamentos adequados, representam 4,5%. Na outra ponta, com 38,3%, estão aqueles que avaliam como excelente, pois têm a seu dispor as tecnologias e os equipamentos que seu trabalho demanda.

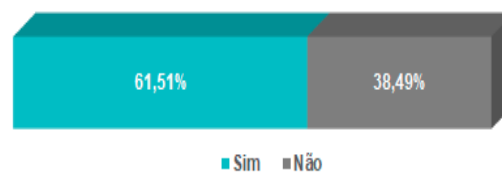
A partir de tais dados, é possível inferir que 61,6 % participantes da pesquisa, avaliam que não possuem de forma satisfatória os equipamentos e tecnologias adequadas para a realização do trabalho remoto/home office.



Fonte: as autoras (2020).

GRÁFICO 15 - HÁ CRITÉRIOS DE METAS DE PRODUTIVIDADE NO TRABALHO?

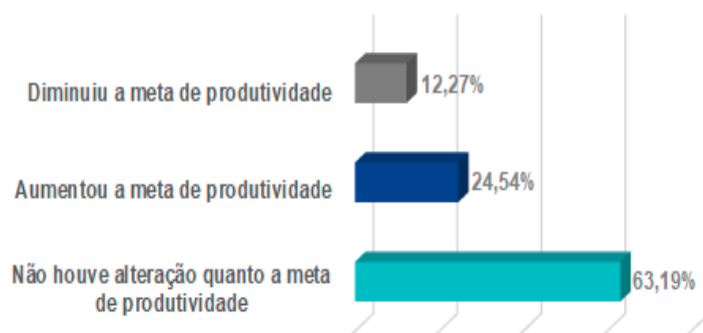
Sobre os critérios de produtividade considerando o total de 595 participantes, 61,5% afirmaram que possuem alguma meta de produtividade a ser cumprida e 38,4% disseram não possuir critérios de produtividade.



Fonte: as autoras (2020).

No gráfico abaixo o percentual calculado é em relação somente aos 383 respondentes do setor público que indicaram ter ou não alteração de metas, desconsiderando os 212 que escolheram a opção preestabelecida "não se aplica no meu trabalho".

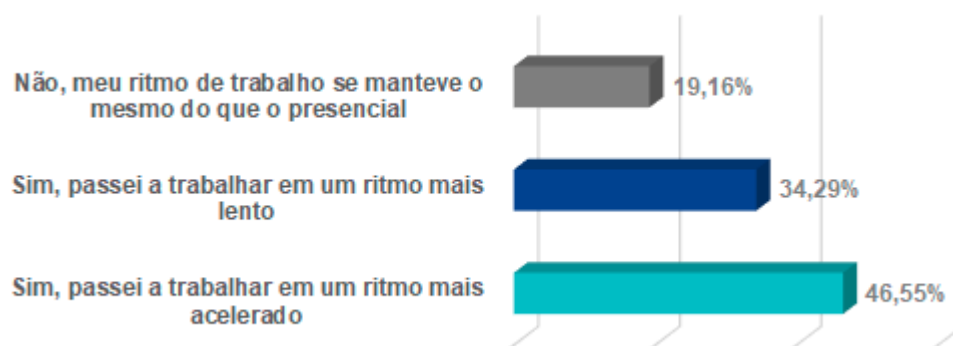
GRÁFICO 16 - ALTERAÇÃO NA META DE PRODUTIVIDADE NO SETOR PÚBLICO



Fonte: as autoras (2020).

Dos 383 respondentes do setor público que responderam à essa questão, constatamos que 63,1% não tiveram alteração quanto a meta de produtividade. No entanto, 24,5% afirmaram que suas metas foram aumentadas no trabalho remoto, ou seja, no período da pandemia. Por outro lado, houve uma redução das metas de produtividade para 12,2% dos trabalhadores.

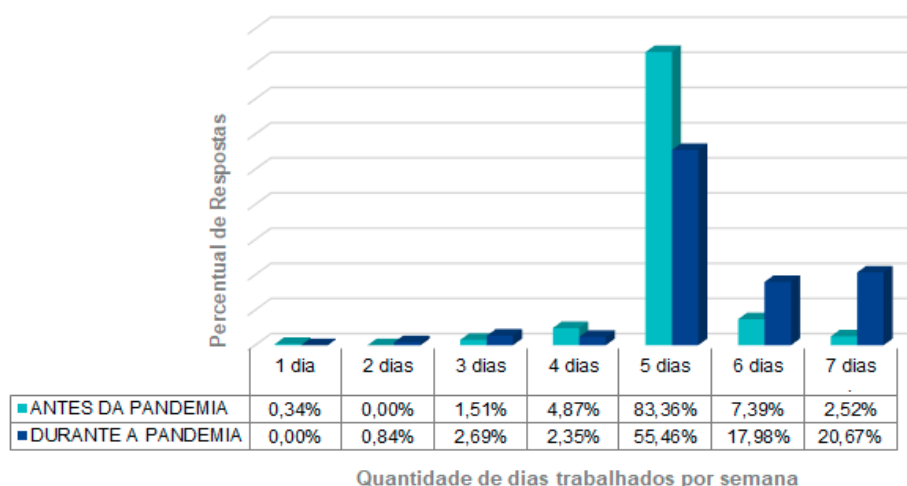
GRÁFICO 17 - ALTERAÇÃO NO RITMO DE TRABALHO



Fonte: as autoras (2020).

Para aproximadamente 46% do total de 595 respondentes, o ritmo de trabalho ficou mais acelerado exercendo as suas funções de forma remota. Cerca de 34% afirmaram que o ritmo de trabalho ficou mais lento e em torno de 19% declararam que não houve alteração no ritmo de trabalho do presencial para o remoto.

GRÁFICO 18 - COMPARATIVO DE DIAS TRABALHADOS SEMANALMENTE ANTES E DURANTE A PANDEMIA - NO SETOR PÚBLICO



Fonte: as autoras (2020).

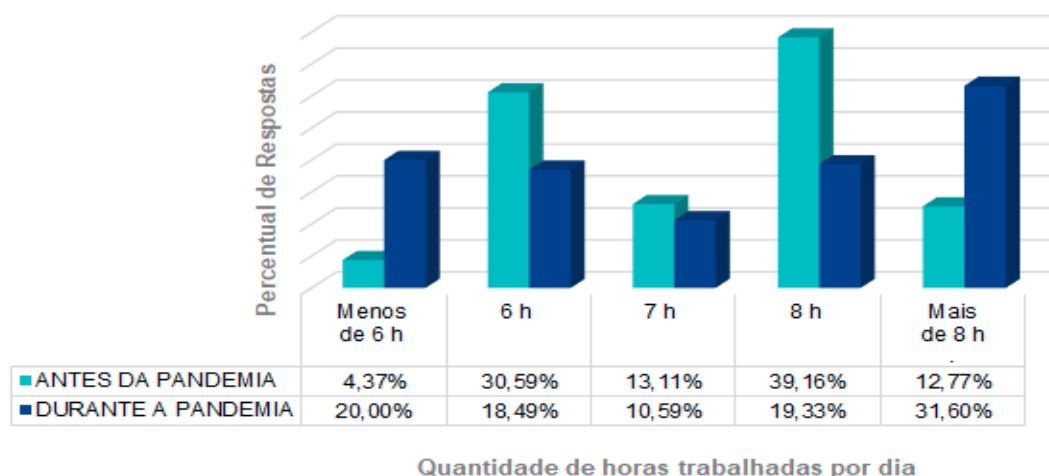
Verificou-se os dias trabalhados semanalmente pelos trabalhadores do setor público em dois contextos, antes e durante a pandemia. Comparando as faixas de dias trabalhados por eles no gráfico acima, constata-se que as faixas de 5, 6 e 7 dias apresentaram uma maior alteração. Nesse sentido, 83,3% do total dos respondentes do setor público trabalhavam 5 dias da semana antes da pandemia.



Durante a pandemia 55,4% afirmaram trabalhar 5 dias semanais, ou seja, houve uma diminuição de 33,4% nessa faixa. Por outro lado, os que passaram a trabalhar entre 6 e 7 dias tiveram um aumento. O trabalho realizado em 6 dias antes da pandemia foi indicado por 7,3% respondentes, alterando-se para 17,9% durante a pandemia. Ou seja, teve um aumento de 143,3%. Da mesma forma ocorreu na faixa de 7 dias trabalhados, cujo número aumentou de 2,52% (antes da recomendação do isolamento) para 20,6% durante a pandemia, resultando em 720,2% de aumento.

As últimas faixas descritas que correspondem a 6 e 7 dias de trabalho demonstram que o trabalho desenvolvido remotamente tem feito os trabalhadores do setor público trabalharem mais dias por semana durante o período da pandemia. Uma das hipóteses para esse aumento de dias trabalhados se deve às dificuldades enfrentadas para a realização do trabalho remoto, mas também devido aos meios tecnológicos que dificultam ou impedem a desconexão do trabalhador.

GRÁFICO 19 - COMPARATIVO DE HORAS DIÁRIAS TRABALHADAS ANTES E DURANTE A PANDEMIA - NO SETOR PÚBLICO



Fonte: as autoras (2020).

O gráfico 19 buscou respostas entre os participantes do setor público (total de 595) no que se refere a jornada diária tomando por base o período antes da pandemia e durante a pandemia.



Constata-se pelos dados do gráfico que na jornada entre menos de 6 horas a 8 horas houve redução da jornada entre os pesquisados, enquanto que os dados obtidos na jornada mais de 8 horas os resultados foram diferentes. Houve um aumento de (31,6%) (188 servidores), que afirmaram aumento da jornada para mais de oito (8) horas durante a pandemia.

GRÁFICO 20 - AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO DOS TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO

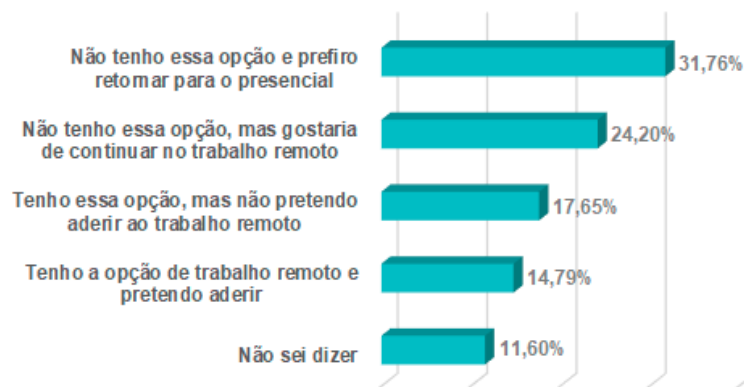


Fonte: as autoras (2020).

O gráfico mostra que dos 595 participantes da pesquisa, 47,06%, (ou seja, 280 trabalhadores do setor público) percebem que o trabalho remoto tem aspectos positivos e negativos. Analisando os dados obtidos entre os que percebem mais aspectos positivos do que aspectos negativos no trabalho remoto (26,39%) com os dados dos que percebem mais aspectos negativos do que positivos (25,88%), tem-se que a maioria identifica mais aspectos positivos. Tal resultado pode estar condicionado à relativa estabilidade do servidor público e às metas de produtividade que não se alteraram para mais ou para menos segundo 63,19% dos respondentes.

GRÁFICO 21 - POSSIBILIDADE DE CONTINUAR REALIZANDO TRABALHO REMOTO PÓS PANDEMIA

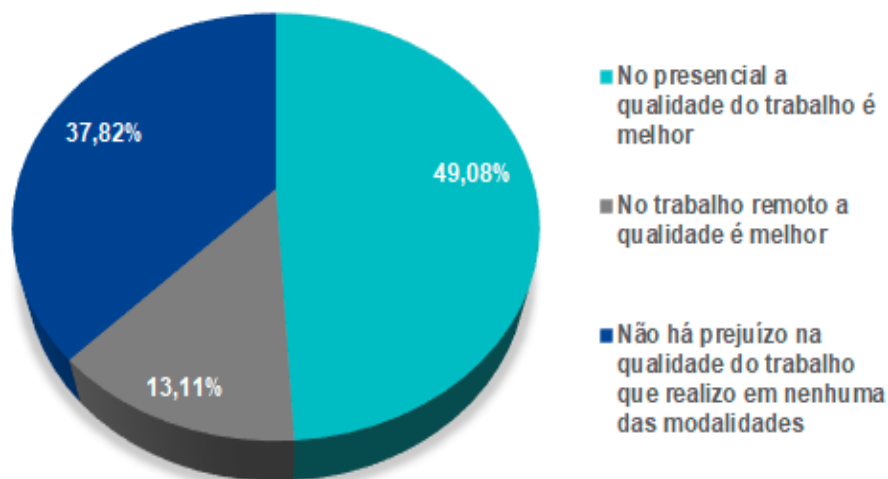
O gráfico mostra a intenção dos participantes com relação à possibilidade de continuar realizando trabalho remoto pós pandemia. Se somarmos os que preferem o trabalho presencial (31,76%) com àqueles que não pretendem aderir ao trabalho remoto pós pandemia (17,65%) temos como resultado 49,41% (294 trabalhadores do setor público) que preferem o trabalho presencial.



Fonte: as autoras (2020).

Em contrapartida, 24,20% (144) disseram que gostariam de continuar realizando trabalho remoto e 14,79% (88) afirmaram que possuem esta opção e pretendem aderir ao trabalho remoto, cujas intenções somam 232. Notem que a pretensão de voltar na modalidade presencial continua maior (294) em relação aos que preferem o trabalho remoto (232).

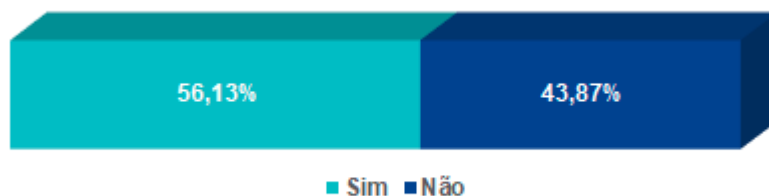
GRÁFICO 22 - ALTERAÇÃO NA QUALIDADE DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO



Fonte: as autoras, (2020).

Buscou-se obter a percepção dos participantes com relação a alteração na qualidade do trabalho no setor público tendo em vista as recomendações impostas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no tocante ao isolamento social, fato que trouxe como imperativo o trabalho na modalidade remota. Dentre o número total dos participantes atuantes no serviço público (595) o gráfico mostra que 49,08% (292) consideram que na modalidade presencial a qualidade do trabalho é melhor em comparação ao trabalho remoto, enquanto que 37,82% (225) afirmaram que não há prejuízo na qualidade do trabalho realizado em nenhuma das modalidades, presencial ou remoto. Somente 13,11% (78) consideram que a qualidade do trabalho continua a mesma em ambas as modalidades.

GRÁFICO 23 - GASTOS PESSOAIS COM O TRABALHO REMOTO DOS TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO



Fonte: as autoras, (2020).

Buscou-se compreender se os trabalhadores do setor público tiveram custos com o trabalho remoto. Constata-se que 56,13% (334) consideram que houve gasto pessoal para trabalhar na modalidade remota, enquanto que 43,87% (261) não identificaram aumento de gastos trabalhando remotamente.

GRÁFICO 24 - DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS/ MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO REMOTO PARA OS TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO

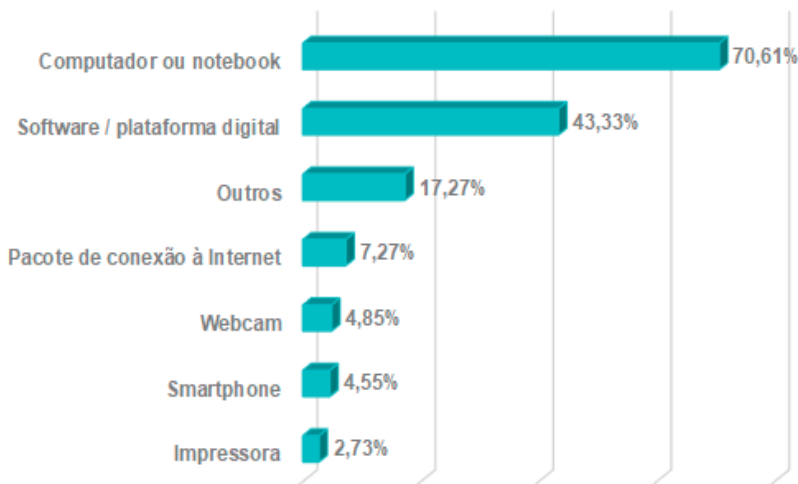


Fonte: as autoras (2020).

Com relação à disponibilização de ferramentas e materiais necessários para a execução do trabalho remoto, constata-se que dentre os trabalhadores do setor público, 51,26% (305) receberam algum recurso necessário para execução do trabalho, enquanto que para 48,74% (290) não houve nenhum recurso disponibilizado pelo empregador.

GRÁFICO 25 - FERRAMENTAS/MATERIAIS DISPONIBILIZADOS PELA INSTITUIÇÃO/EMPRESA DO SETOR PÚBLICO

Sobre os recursos que foram disponibilizados pelos empregadores do setor público, constata-se que 70,61% dos trabalhadores receberam computador ou notebook. Em segundo lugar, 43,33% tiveram plataforma digital disponibilizada para execução das tarefas remotas. Com relação aos demais recursos, como pacote de conexão à internet, smartphone, webcam e impressora 19,4% contaram com esses recursos. Vale lembrar que os participantes poderiam escolher várias opções, razão pela qual a soma das porcentagens não fecha em 100%.



Fonte: as autoras (2020).

GRÁFICO 26 - VOCÊ TEVE DIFICULDADE (S) EM EXECUTAR O SEU TRABALHO REMOTAMENTE?

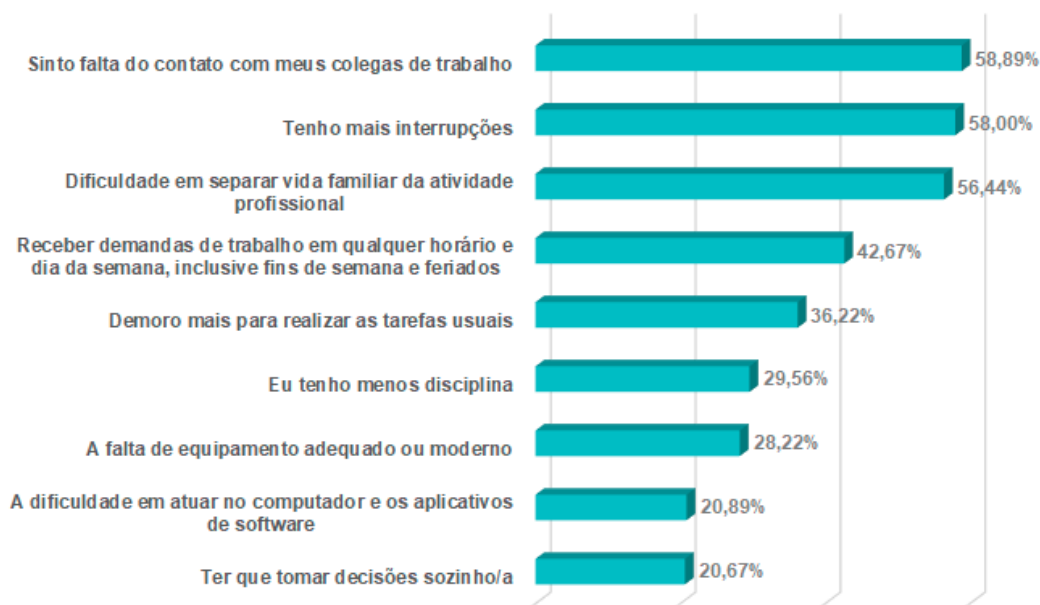
Com relação a dificuldade de realizar o trabalho remoto os dados mostram que 66,05% (393 trabalhadores do setor público) declararam ter tido dificuldades em executar o trabalho remotamente, enquanto que 33,95% (202) afirmaram que não tiveram dificuldades na execução do trabalho remoto.

Uma hipótese é de que o elevado número de trabalhadores que sentiu dificuldades na execução do trabalho remoto se deve ao fato de que o uso das tecnologias exige em muitos momentos a interação entre os pares para esclarecer dúvidas, e com o trabalho remoto essa possibilidade ficou reduzida.



Fonte: as autoras (2020).

GRÁFICO 27 - ASPECTOS QUE FORAM DIFICULTADOS NO TRABALHO REMOTO



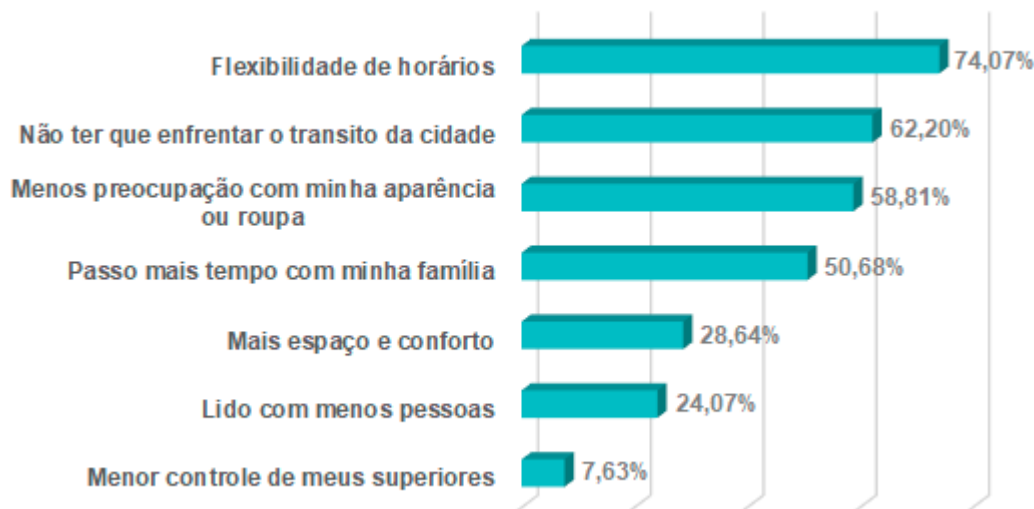
Fonte: as autoras (2020).

Iniciando análise dos dados deste gráfico, destaca-se que os participantes poderiam assinalar mais de uma resposta, por esta razão os dados aqui apresentados foram agrupados em função da correlação entre eles. Os dados obtidos com as respostas: “sinto falta do contato com meus colegas de trabalho” (58,89%) “ter que tomar decisões sozinho/a” (20,67%) revelam como os trabalhadores percebem a necessidade de consulta entre os pares para realizarem suas tarefas cotidianas, além de sinalizar a importância da convivência social.

As respostas relacionadas a “tenho mais interrupções” (58%); “dificuldade em separar vida familiar da atividade profissional” (56,44%) e “receber demandas em qualquer horário e dia da semana” (42,67%) se complementam e revelam que os participantes percebem muitas dificuldades no cotidiano familiar para manter as atividades profissionais, pela ausência da divisão do tempo de trabalho e não trabalho.

As questões “tenho menos disciplina” (29,56%) e “demoro mais para realizar as tarefas usuais” (36,22%) sinalizam a percepção dos participantes quanto às dificuldades para manter atividades laborais no espaço familiar. A última questão, pontuada isoladamente, “falta de equipamento adequado ou moderno” foi escolhida por (28,22%) dos participantes. Tais dados em seu conjunto revelam que os servidores participantes desta pesquisa percebem muitos aspectos negativos no trabalho remoto.

GRÁFICO 28 - ASPECTOS QUE FORAM FACILITADOS NO TRABALHO REMOTO



Fonte: as autoras (2020).

Os dados deste gráfico apontam que o principal fator positivo do trabalho remoto percebido pelos participantes da pesquisa diz respeito à flexibilidade de horários com 74%, seguido pela possibilidade de não ter que enfrentar o trânsito na cidade com o percentual de 62,2% e preocupação com aparência pessoal com 58,8% do total. Portanto, diminuição de gastos considerados pessoais é um fator positivo do trabalho remoto para os trabalhadores desta pesquisa.

Passar mais tempo com a família aparece para 50,6% dos participantes. 28,6% consideram que o espaço doméstico é mais confortável para trabalhar e 24% avaliam que a diminuição da necessidade de lidar com pessoas representam pontos positivos do trabalho remoto.

O aspecto do controle dos superiores também foi considerado como fator positivo com 7,63%, embora com percentual menor se comparado com a flexibilidade de horário. Se compararmos com os dados do gráfico anterior que buscou reconhecer pontos considerados como negativos do trabalho remoto, pode-se concluir que a flexibilidade de horário de trabalho é vista como o fator mais positivo da modalidade "trabalho remoto".

Algumas falas dos trabalhadores do setor público

A questão 37 da pesquisa “O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19” era optativa e permitiu que os trabalhadores descrevessem a sua experiência nesta modalidade. Segue algumas falas representativas dos trabalhadores do setor público sobre a experiência do trabalho remoto no contexto da pandemia.

1. *“Complexo. Tenho duas crianças em casa, com mais de 40 dias sem sair. Não consigo realizar minhas tarefas nos prazos que estabeleço.” Resposta 697*
2. *“A experiência tem aspectos positivos e negativos. Positivo: tenho mais tempo para ficar com meus filhos e esposo. Negativos: no meu caso não tem como realizar o meu trabalho na essência, só a parte administrativa. Ficou bem evidente a questão de desigualdade de gênero, pois realizo 90% das atividades domésticas, enquanto meu esposo ajuda quando é conveniente.” Resposta 756*
3. *“A maior dificuldade enfrentada foi o cumprimento das metas sem a devida capacitação ou qualquer tipo de suporte para a realização do trabalho. Tendo que executar novas tarefas sem o devido preparo. “Aprenda por si mesmo.... Se vira sozinho....” Resposta 190*
4. *“A impressão que tenho é que trabalho muito mais e rendo muito menos. Em apenas dois meses já sinto algumas dores nas costas por conta de a estação de trabalho não ser a mais adequada. Sinto pressão para “mostrar que estou presente” através de produtividade, quando no trabalho presencial isso não existia. Saliento que estou em um setor com uma equipe muito boa e com uma chefia bastante compreensiva, o que tem tornado essa experiência bem melhor do que poderia ser.” Resposta 193*
5. *“Apesar do espaço ser suficiente e o tempo, também, tornou-se difícil separar as atividades de casa das do trabalho e este último terminou ocupando, de maneira intermitente, todo o tempo em que permaneço em casa, exceto na hora de dormir.” Resposta 405*
6. *“Aumenta a exploração e retira direitos.” Resposta 16*
7. *“Cobrança exagerada num período crítico e atípico. Desrespeito com nosso trabalho, faltam treinamentos, falta transparência e fluxos de trabalho mais claros e organizados.” Resposta 32*
8. *“Não estou me adaptando, preciso sair de casa e ir trabalhar em outro ambiente.” Resposta 446*
9. *“Neste momento importantíssimo em função da prevenção a pandemia para mim que pertencço ao grupo de risco, mas mesmo com a devida importância, não ter que sair de casa é muito tedioso.” Resposta 702*
10. *“Sou a favor do teletrabalho, porém requer algumas melhorias, como capacitação.” Resposta 66*

Verifica-se nas falas dos trabalhadores do setor público algumas dificuldades em realizar o seu trabalho de forma remota, geralmente com estabelecimento de metas, nesse momento da pandemia. Trabalhando em home office precisam se dividir entre os afazeres domésticos, as atividades profissionais e o cuidado com os filhos que estão presentes em casa em razão da suspensão das aulas presenciais o que, em certa medida, potencializa as dificuldades relatadas.

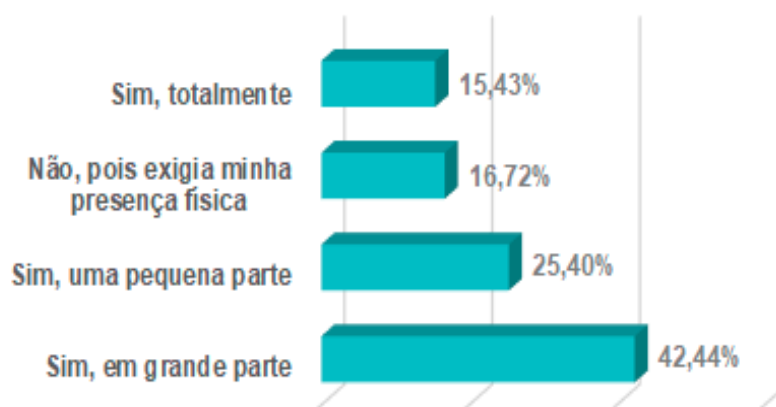
Outro elemento evidenciado é a questão da falta de preparo, de treinamento e de capacitação necessária para a execução das atividades laborais de forma remota.

BLOCO IV - CONDIÇÕES DE TRABALHO DO SETOR PRIVADO - UM BREVE COMPARATIVO COM O SETOR PÚBLICO

Com a finalidade de observar eventuais diferenças entre o setor público e privado será apresentado a seguir um breve comparativo de alguns dados da pesquisa quanto às condições de trabalho verificadas no setor privado, com total de 311 respondentes.

O setor privado guarda distinções importantes em relação ao setor público quanto ao contrato de trabalho, estabilidade salarial e de emprego, entre outros.

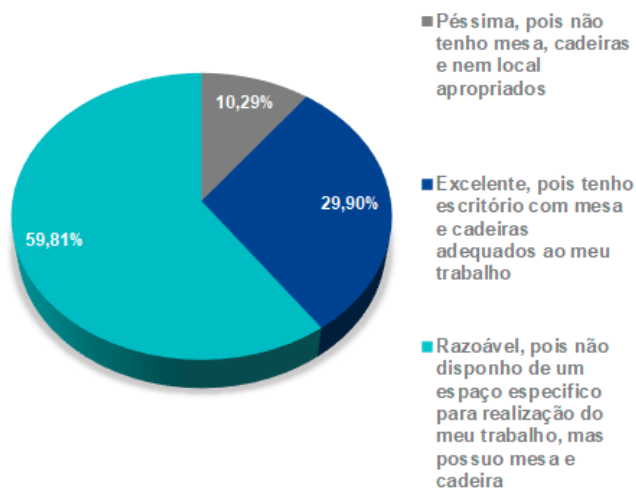
GRÁFICO 29 - SEU TRABALHO ANTES DA PANDEMIA PODIA SER REALIZADO REMOTAMENTE? (SETOR PRIVADO)



Fonte: as autoras (2020).

Quanto à possibilidade de realizar o trabalho de forma remota antes da pandemia, aproximadamente 42% dos trabalhadores do setor privado afirmaram que era possível executar grande parte das suas atividades laborais remotamente. Já no setor público 33% de trabalhadores indicaram essa opção.

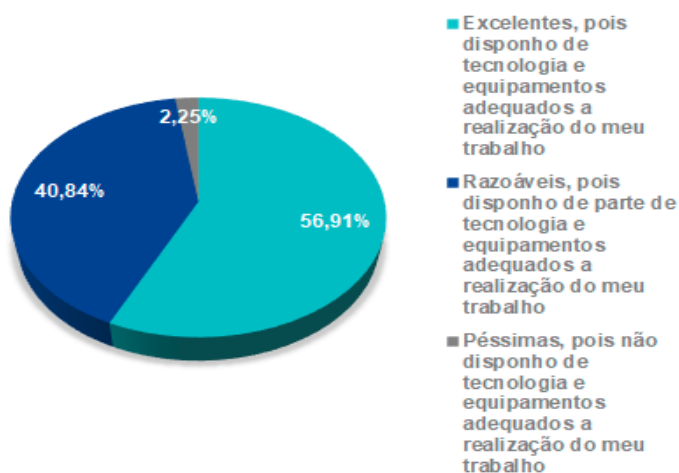
GRÁFICO 30 - AVALIAÇÃO DA ERGONOMIA DO LOCAL DE TRABALHO REMOTO DOS TRABALHADORES DO SETOR PRIVADO (SETOR PRIVADO)



Fonte: as autoras (2020).

Em relação à avaliação das condições ergonômicas, do total dos trabalhadores do setor privado, 59,8% consideraram razoáveis por não possuírem espaço adequado para a realização da sua atividade laboral em home office. Para 29,9% a avaliação foi positiva em razão de possuírem escritório com mesa e cadeiras apropriadas. Por fim, 10,29% declararam estarem trabalhando em condições péssimas não possuindo nenhuma estrutura adequada.

GRÁFICO 31 - AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DOS EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS DISPONÍVEIS EM CASA DOS TRABALHADORES DO (SETOR PRIVADO)

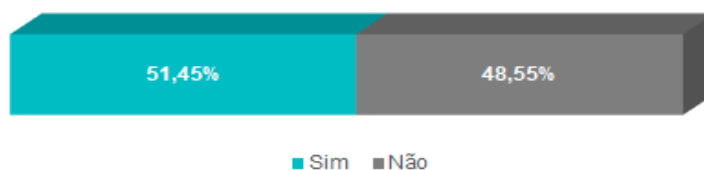


Fonte: as autoras (2020).

Outro elemento que buscou-se identificar foi no que diz respeito às condições dos equipamentos e tecnologias disponíveis para a realização do trabalho remoto, sendo que 56,9% dos trabalhadores do setor privado afirmaram possuírem excelentes equipamentos e tecnologias à disposição e 40,8% apontaram serem razoáveis a disponibilidade desses recursos. Apenas 2,2% declararam péssimas as condições nesse quesito.

Comparando com os percentuais obtidos no setor público quanto às avaliações de ergonomia, equipamentos e tecnologias, as declarações foram praticamente as mesmas nos dois setores.

GRÁFICO 32 - HÁ CRITÉRIOS DE METAS DE PRODUTIVIDADE NO TRABALHO? (SETOR PRIVADO)



Fonte: as autoras (2020).

GRÁFICO 33 - ALTERAÇÃO NA META DE PRODUTIVIDADE NO (SETOR PRIVADO)



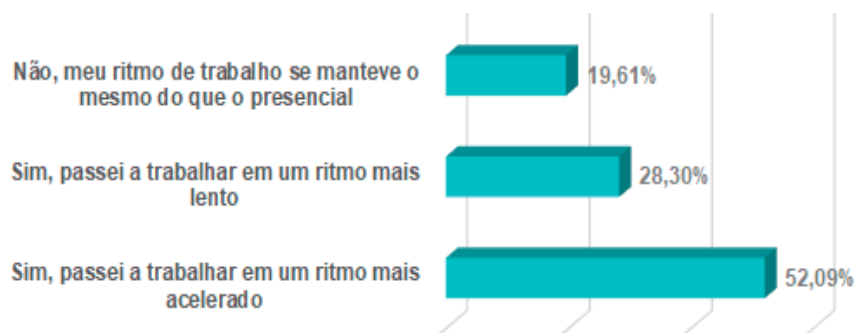
Fonte: as autoras (2020).

Verificamos no setor privado que 51,4% dos trabalhadores possuem algum critério de meta de produtividade e que no período da pandemia, para 26,19%, houve um aumento do cumprimento de meta.

No setor público, conforme analisado anteriormente, foi constatado que para 61,5% do total de respondentes neste setor são exigidas metas de produtividade, tendo estas aumentado para 24,5% trabalhadores.

Esses resultados demonstram que no setor público a exigência por produtividade é maior do que no setor privado e que, em ambos os setores, foi verificado que o aumento de metas foi superior à sua diminuição no período da pandemia.

GRÁFICO 34 - ALTERAÇÃO NO RITMO DE TRABALHO DOS TRABALHADORES (SETOR PRIVADO)



Fonte: as autoras (2020).

Quando perguntados sobre alteração no ritmo de trabalho, 52% dos trabalhadores do setor privado afirmaram que passaram a trabalhar em um ritmo mais acelerado no trabalho remoto. No setor público verificou-se que 46,5% do total dos respondentes dessa questão também observaram um ritmo mais acelerado da transição do trabalho presencial para o home office.

Os fatores atribuídos a esse aumento no ritmo de trabalho, em ambos os setores, podem estar relacionados às dificuldades manifestadas pelos respondentes da pesquisa quanto ao trabalho remoto no período da pandemia. O aumento de produtividade evidenciado no gráfico anterior também pode estar relacionado ao resultado obtido nessa questão.

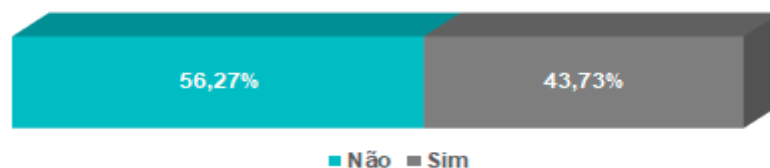
GRÁFICO 35 - AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO DOS TRABALHADORES (SETOR PRIVADO)



Fonte: as autoras (2020).

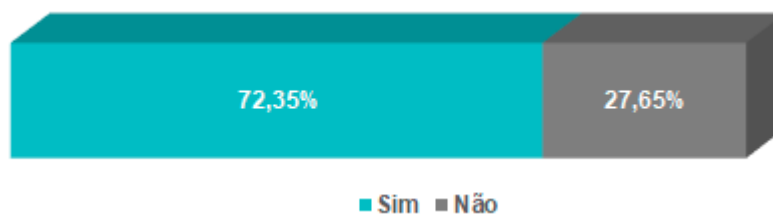
Os trabalhadores do setor privado avaliaram o trabalho remoto da seguinte forma: 50,8% afirmaram que a modalidade possui aspectos positivos e negativos, 27,3% afirmaram que têm mais aspectos positivos e, por fim, 19,9% consideraram que tem mais aspectos negativos. No setor público, a avaliação em relação a mesma questão foi praticamente a mesma. Em ambos os setores, a avaliação foi mais positiva do que negativa quanto a modalidade de trabalho em análise.

GRÁFICO 36 - GASTOS PESSOAIS COM O TRABALHO REMOTO DOS TRABALHADORES (SETOR PRIVADO)



Fonte: as autoras (2020).

GRÁFICO 37 - DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS/ MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO REMOTO PARA (SETOR PRIVADO)



Fonte: as autoras (2020).

Em relação aos gastos para a realização da atividade laboral feita por meio remoto, os dados demonstram que no setor privado 56,2% dos trabalhadores consideram que não tiveram custos pessoais para executá-la e que 72,3% afirmaram ter recebido algum recurso por parte da empresa em que trabalham para a execução do trabalho remoto.

Essa questão foi a que mais guardou distinções em relação ao setor público, na qual aproximadamente 56% dos respondentes deste setor afirmou ter tido gastos pessoais e cerca de 51% receberam alguma ferramenta/material necessário para a realização do home office.

O resultado apresentado nos gráficos acima leva a reflexões quanto à transferência da responsabilidade pelos custos do trabalho para o trabalhador e a redução das despesas institucionais com energia elétrica, contratação de mais mão de obra etc.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Síntese dos dados e possibilidades de aprofundamentos

O presente relatório teve como objetivo descrever os dados referentes especialmente em relação ao setor público, obtidos a partir do banco de dados da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.” O setor ora analisado contou com 595 respondentes, do total de 906 trabalhadores que participaram da pesquisa. Declararam o seu perfil, a categoria a qual pertencem, as atividades que desenvolvem e suas condições de trabalho.

A maioria dos trabalhadores do setor público participantes desta pesquisa se enquadram na faixa etária acima dos 30 anos, pertencentes ao sexo feminino, casadas e com filhos. A análise dos dados sobre as jornadas de trabalho, produção, metas de produção nos permite concluir que houve alterações nas condições de trabalho desses trabalhadores, inclusive com aumento de jornada diária e de dias trabalhados para uma parcela importante dos servidores públicos. Servidores do INSS, por exemplo, nos relatos sobre a experiência do trabalho remoto destacaram o aumento do trabalho. Os dados jogam por terra os argumentos da desnecessidade dos servidores públicos, visto que na pandemia, foi ainda mais exigente a atuação desses trabalhadores atuando remotamente e, muitas vezes, tendo que arcar sozinhos para dominar as ferramentas informacionais para dar conta do trabalho.

Ao final fez-se um breve comparativo entre os dados obtidos entre os setores público e privado. O número de respondentes deste último na presente pesquisa foi de 311 trabalhadores. A alteração mais significativa observada com relação aos servidores públicos e trabalhadores de empresas privadas foi em relação aos gastos pessoais e disponibilização de ferramentas feita pela empresa/instituição aos seus trabalhadores. Constatou-se que os trabalhadores do setor privado tiveram menos gastos pessoais e mais recursos oferecidos pelas empresas/instituições para a realização do trabalho remoto no período da pandemia do que os trabalhadores que laboram no setor público.

Tal resultado está alinhado com o discurso para a diminuição de gastos no setor público com a adoção do trabalho remoto, ocasionando uma transferência dos custos do trabalho para os trabalhadores, os quais sem a ajuda dos órgãos públicos devem arcar com os recursos e estruturas necessárias para a realização da sua atividade laboral em home office.

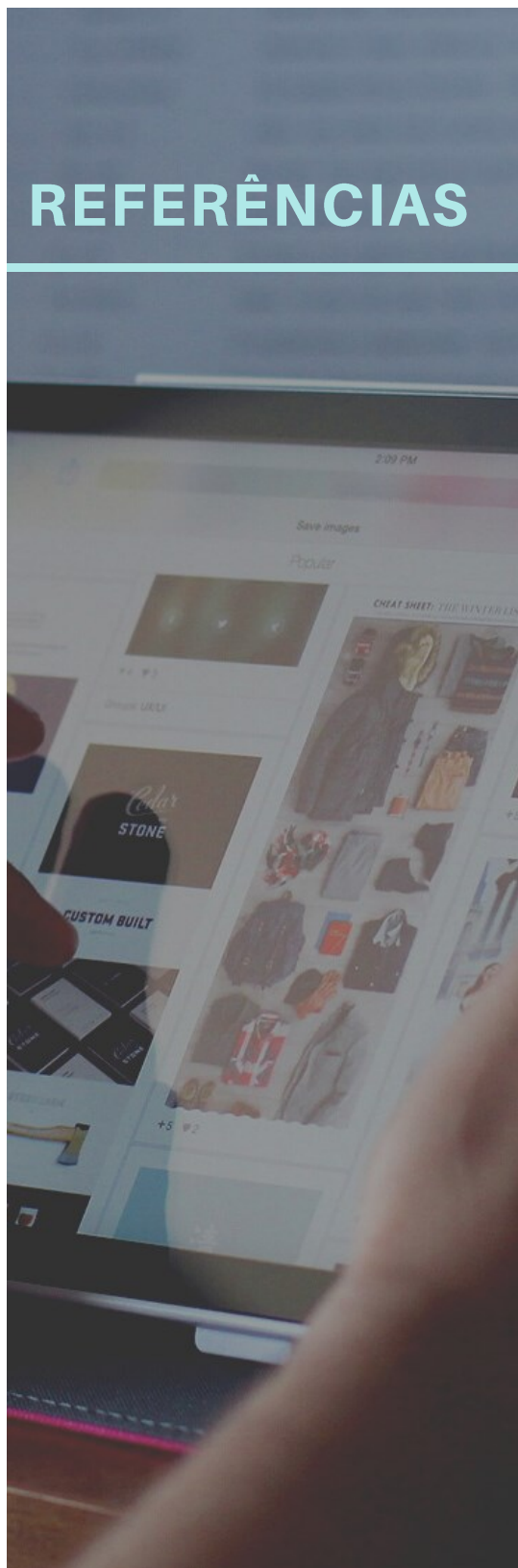
REFERÊNCIAS

BANCO DE DADOS SETOR PÚBLICO: "Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID19". Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

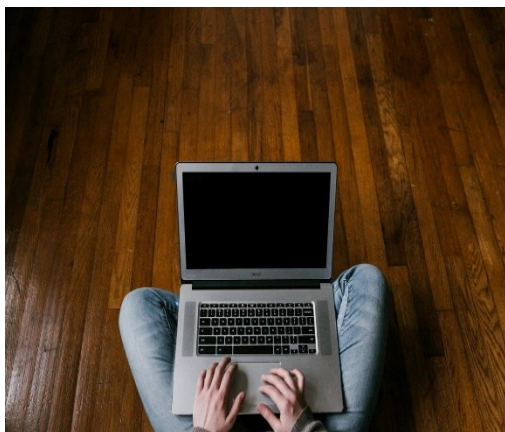
BANCO DE DADOS SETOR PRIVADO: "Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID19". Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

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

E-MAIL PARA CONTATO: ufprgets@gmail.com



RESUMO



Neste capítulo da parte II do relatório técnico buscamos compreender o papel do gênero no contexto geral da pesquisa, isto é, como os resultados se apresentam conforme o sexo dos respondentes. Os dados são resultados da pesquisa "O trabalho remoto/ home office no contexto da COVID-19", consequência do esforço em conjunto de pesquisadores e discentes da UFPR (Universidade Federal do Paraná), vinculados ao GETS (Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade) e em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista). A urgência de se compreender as transformações no mundo do trabalho atualmente faz necessitar um estudo sobre o trabalho remoto, tendo em vista que a pandemia provocada pelo COVID-19 impôs a necessidade do distanciamento social, fazendo com que empresas e instituições adotassem o trabalho remoto para 8,2 milhões de trabalhadores no Brasil, segundo a PNAD-Covid19. Dito isso, este relatório técnico tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa em conjunto com uma análise das condições gerais de adaptação de trabalhadores e trabalhadoras no que toca à transição, que se deu de forma quase imediata, para a modalidade remota em razão da pandemia. Os dados, de modo geral, salientam que mulheres e homens vivenciam o trabalho remoto de formas distintas e que as desigualdades entre homens e mulheres persistem no trabalho no contexto do trabalho remoto, uma vez que tarefas domésticas e de cuidado dos filhos permanecerem atribuídas assimetricamente às mulheres.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Gênero. COVID-19

INTRODUÇÃO



A pandemia da COVID-19 alterou bruscamente o cotidiano da sociedade como um todo, pois o isolamento/distanciamento social tornou-se a diretriz principal da Organização Mundial da Saúde (OMS) para minimizar a transmissão do vírus.

Devido à surpresa e urgência da situação, milhões de trabalhadores passaram executar suas atividades laborais na modalidade remota, muitos sem planejamento algum quanto à infraestrutura do local de trabalho (que para a maioria é a própria casa), quanto ao material e tecnologias, quanto à duração da jornada de trabalho, salários, entre outros. Somado a esse contexto, também foi necessário interromper o funcionamento presencial de instituições fundamentais para o cuidado, como creches e as escolas.

Assim, em meio a todas as mudanças nas várias dinâmicas da sociedade, fazem-se necessários estudos que identifiquem as condições dos trabalhadores dos diversos segmentos e setores econômicos. Além disso, é central analisar a questão da adaptação da mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto, ou seja, como tal questão se apresenta para homens e mulheres dado seus papéis sociais. Isto porque as mulheres são incumbidas historicamente ao trabalho reprodutivo e de cuidados, e, nesse momento em que o trabalho produtivo e o cuidado passaram a se reconcentrar nos domicílios, as mulheres foram ainda mais sobrecarregadas. Ou seja, as relações de trabalho e atividades domésticas (não remuneradas) se sobrepõem, fazendo com que elas trabalhem mais, pois as tarefas domésticas ainda não são distribuídas de modo igualitário .

METODOLOGIA

O estudo apresentado “O trabalho remoto/home-office no contexto da COVID-19” foi desenvolvido por meio de um questionário composto por 37 perguntas, cuja distribuição foi realizada via a plataforma Google Forms, e obteve 906 (novecentos e seis) respostas válidas. A partir da modelagem, organização e categorização dos dados, foram selecionados os dados mais relevantes e divididos por sexo, assim como se avaliou as questões de forma quantitativa, buscando elaborar o perfil e a avaliação do grupo quanto às condições dos diferentes sexos frente ao trabalho remoto. Identificou-se que a maioria dos respondentes foram mulheres, 614, correspondendo a 67,77%. No caso dos respondentes homens, a participação na pesquisa foi de 292, equivalente a 32,23% do total. Desse modo, a pesquisa divide em homens e mulheres o total dos participantes, com isso foram elaborados gráficos com porcentagem comparativa entre homens e mulheres. A porcentagem de cada barra corresponde apenas ao total respectivo de cada sexo, já que essa forma de organizar os dados é uma maneira de captar as diferenças e semelhanças em razão do sexo dos respondentes.

A última questão aberta e opcional contou com cerca de 400 depoimentos sobre o trabalho remoto. As respostas foram analisadas qualitativamente com o auxílio do software de análise textual KH Coder (HIGUCHI, 2020), por meio da técnica de diagramação de redes de coocorrência e do cálculo da medida de centralidade de intermediação da rede de palavras (FREEMAN, 1977), permitindo, assim, identificar e dispor graficamente as palavras mais frequentes e centrais utilizadas pelos respondentes.

Partiu-se 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). Nesse tipo de rede, composta por nós e linhas, as palavras compõem os nós e suas relações de concorrência 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.

Os textos das respostas foram previamente tabulados utilizando o software Microsoft Excel, o que permitiu o recorte e a separação das respostas de acordo com o sexo, filhos e avaliação do trabalho remoto. Assim, prosseguiu-se 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, limitou-se à representação das quarenta palavras mais frequentes. 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). 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.

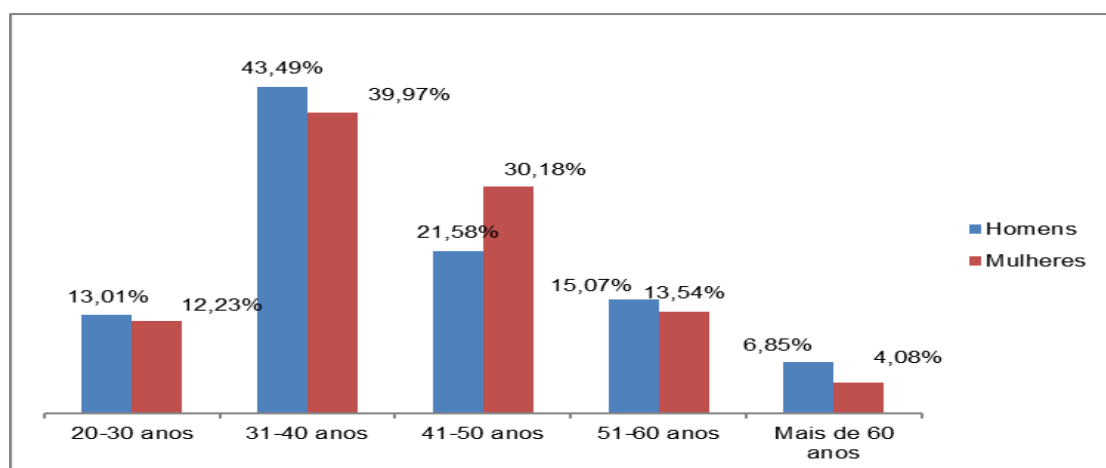
RESULTADOS

No primeiro bloco, serão apresentados questões relativas ao perfil dos respondentes como: idade, escolaridade, estado civil e números de filhos. Posteriormente, nos blocos II e III, apresentaremos as questões pertinentes às relações de trabalho e as condições objetivas do trabalho remoto se desenha para homens e mulheres. Após, apresentaremos no bloco IV a análise das respostas abertas e, ao final, bloco V, serão apresentados alguns depoimentos das mulheres sobre a experiência do trabalho remoto no contexto da pandemia.

BLOCO I: PERFIL/DADOS GERAIS

GRÁFICO 1 - FAIXA ETÁRIA E SEXO DOS RESPONDENTES

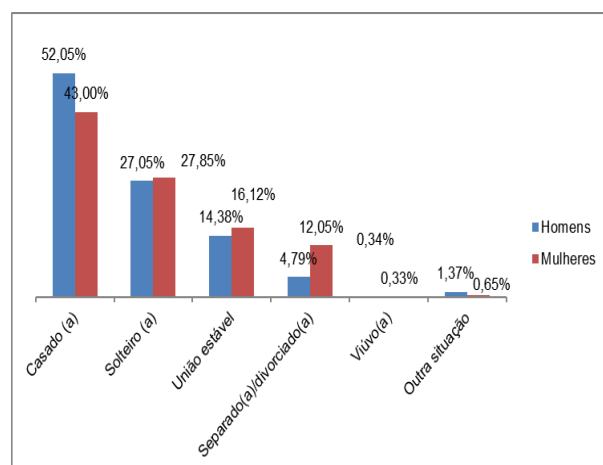
Ao analisar o gráfico abaixo, verifica-se que estão entre a faixa etária de 31 a 40 anos a maior parte dos trabalhadores, sendo 43,49% do sexo masculino e 39,97% do sexo feminino. Em segundo lugar estão os trabalhadores que estão entre a faixa etária de 41 a 50 anos, sendo 30,18% mulheres e 21,58% homens. Ademais, entre a faixa etária de 51 a 60 anos, representam 15,07% homens e 13,54% mulheres. Já os mais novos, entre 20 e 30 anos estão 13,01% dos homens e 12,23% das mulheres. Os dados revelam que os trabalhadores homens e mulheres concentram-se na faixa etária entre 31 a 50 anos, correspondendo respectivamente 65,07% do total de respondentes homens e 70,15% do total de respondentes mulheres.



Fonte: os autores (2020).

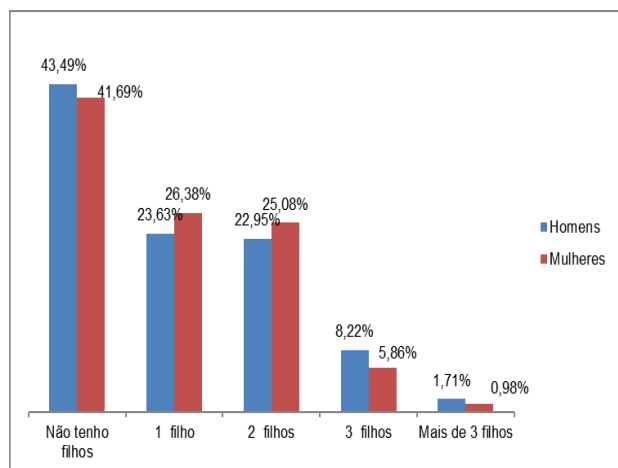
GRÁFICO 2 - ESTADO CIVIL

Em relação ao estado civil dos respondentes, verifica-se que 52,05% dos homens declararam-se casados, 27,05% solteiros, 14,38% em união estável, 4,79% separado/divorciado, 0,34% viúvos e 1,37% em outra situação. Enquanto as mulheres, 43% das entrevistadas declararam-se casadas, 27,85% solteiras, 16,12% em união estável, 12,05% divorciadas, 0,33% viúvas e 0,65% em outra situação. No geral, constata-se que a maioria dos respondentes afirmou estarem casados.



Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 3 - NÚMEROS DE FILHOS DE ACORDO COM O SEXO DOS RESPONDENTES

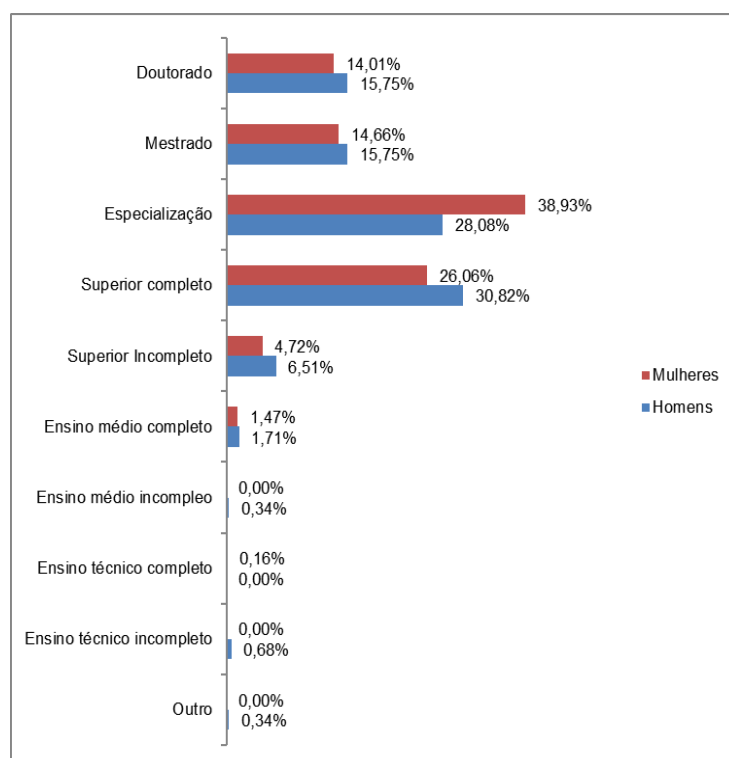


Fonte: os autores (2020).

Quando perguntados sobre ter filhos, constatou-se que quase metade dos respondentes não possui filhos, sendo 43,49% dos respondentes homens e 41,69% das respondentes mulheres. Os que declaram ter apenas 1 filho são 23,63% dos homens e 26,38% das mulheres. Já os que declaram ter 2 filhos são 22,95% dos respondentes homens e 25,08% das mulheres. Quanto aos que possuem 3 filhos são 8,22% dos homens e 5,86% das mulheres.

GRÁFICO 4 - ESCOLARIDADE DE ACORDO COM O SEXO DOS RESPONDENTES

Ao analisar a escolaridade dos trabalhadores, constatou-se que se trata de um coletivo que possui uma elevada qualificação, vez que somado a porcentagem dos que possuem superior completo, especialização, mestrado e doutorado constituem 93,66% das respondentes mulheres e 90,4% dos respondentes homens. Vale ressaltar que o alto de grau de formação dos respondentes dessa pesquisa pode estar atrelado com a rede de contato dos pesquisadores responsáveis pela pesquisa “O trabalho remoto/home-office no contexto da COVID-19”, da qual resultou a coleta de dados do presente recorte de gênero.

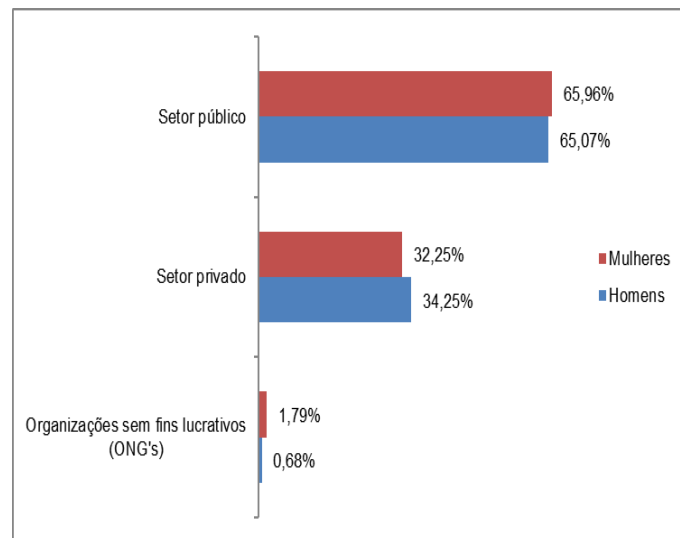


Fonte: os autores (2020).

BLOCO II - RELAÇÕES DE TRABALHO

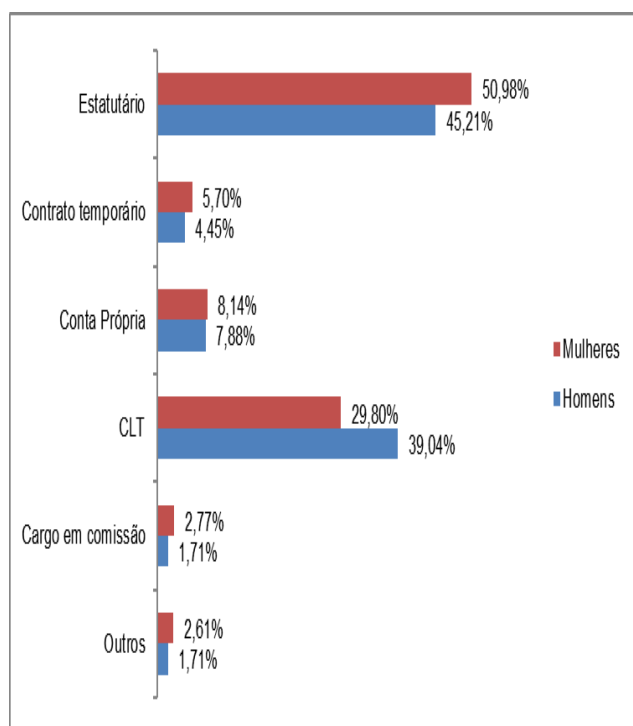
GRÁFICO 5 - SETOR DE TRABALHO POR SEXO

A presente pesquisa também buscou identificar o setor em que os respondentes desenvolvem seu trabalho. Os dados apresentam certo equilíbrio entre os respondentes homens e mulheres nos setores público e privado, sendo 65,96% das trabalhadoras no setor público e 32,25% no setor privado, já dos homens são 65,07% no setor público e 34,25 no setor privado.



Fonte: os autores (2020).

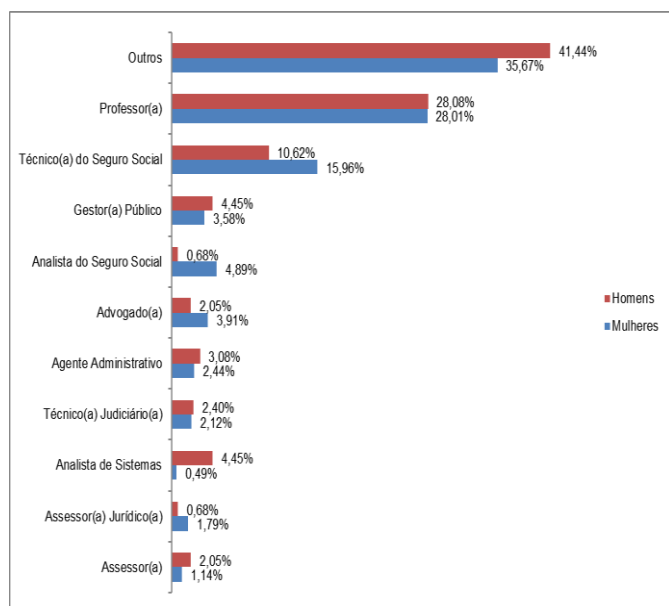
GRÁFICO 6 - TIPO DE CONTRATO DE ACORDO COM O SEXO DOS RESPONDETES



Fonte: os autores (2020).

Quanto ao tipo de contrato de trabalho, verifica-se no GRÁFICO 6 que a maior porcentagem de respondentes é estatutário, sendo 50,98% das mulheres e 45,21% dos homens. Como se pode observar, em segundo lugar, encontram-se os celetistas, contendo 29,80% das mulheres e 39,04% dos homens. Em seguida apresenta-se a categoria de conta própria, com 8,14% das mulheres e 7,88% dos homens. Os outros 11,08% das respostas das mulheres e 7,87% das respostas dos homens se distribuem entre os que trabalham em regime de contrato temporário, cargo em comissão e outros. Portanto, importante destacar que a maioria dos respondentes está à luz de contratos de trabalho que asseguram direitos.

GRÁFICO 7 - CARGOS DE ACORDO COM O SEXO (OS DEZ MAIS RESPONDIDOS)

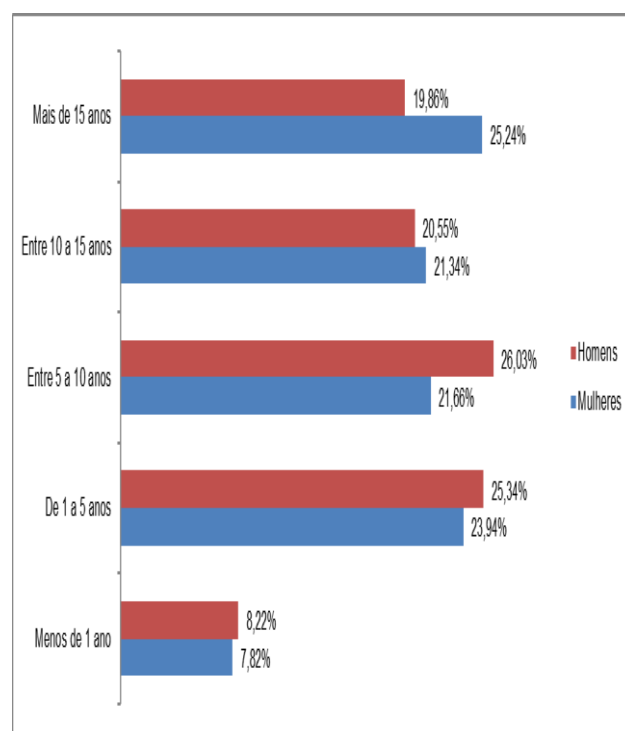


Fonte: os autores (2020).

Pode-se observar que do total dos 292 respondentes homens, 41,44% indicaram a opção "outros", 28,08% trabalham como professor e 10,62% como técnico do seguro social. Do total de respondentes mulheres, 35,67% indicaram a opção "outros", 28,01% trabalham como professora e 15,96% como técnico do seguro social. Os demais sete cargos apresentados são: gestor (a) público, analista do seguro social, advogado (a), agente administrativo, técnico (a) judiciário, analista de sistemas, assessor (a) jurídico e assessor (a).

GRÁFICO 8 - TEMPO DE ATUAÇÃO NO CARGO ATUAL DAS/DOS RESPONDENTES

Neste gráfico será apresentado o tempo de atuação dos respondentes no cargo atual. Observa-se que entre os respondentes da pesquisa apenas 8,22% dos homens e 7,82% das mulheres trabalha há menos de um ano na atuação da função, enquanto 25,34% dos homens e 23,94% das mulheres trabalha de 1 a 5 anos no atual cargo, 26,03% e 21,66% entre cinco e dez anos respectivamente, 20,55% e 21,34% entre dez e quinze anos e 19,86% e 25,24% trabalha na função apontada no questionário anterior há mais de quinze anos. Sendo assim, é possível afirmar que os trabalhadores possuem certa permanência longínqua nos cargos que ocupam, ressaltando que a maioria dos respondentes é do setor público.



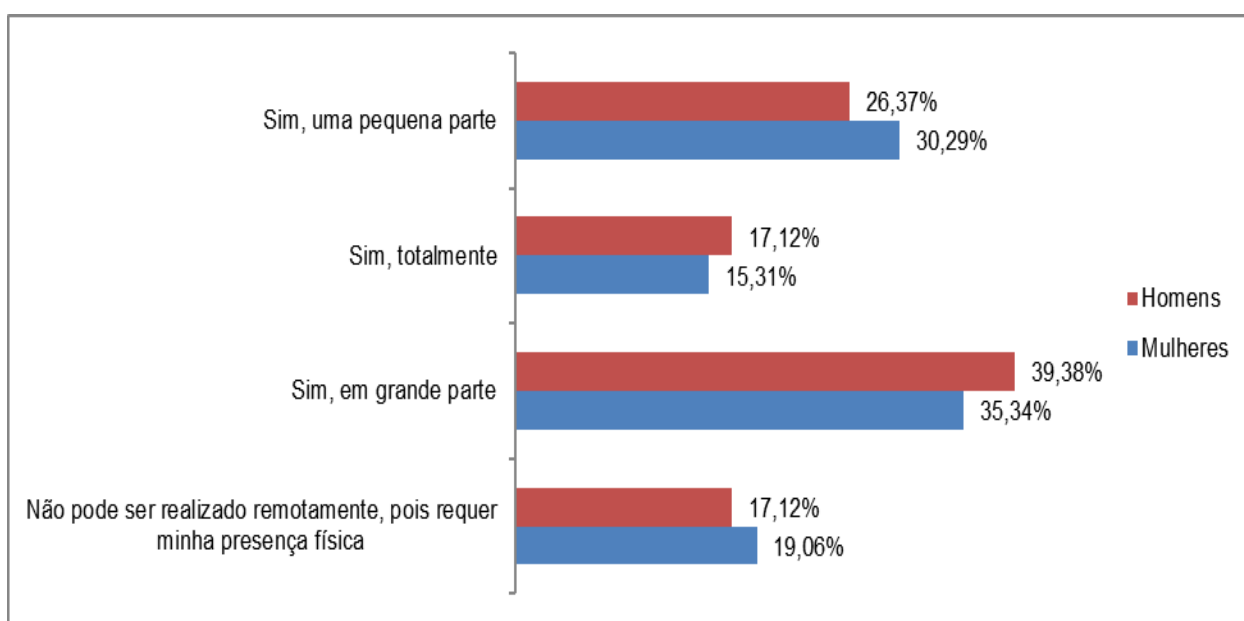
Fonte: os autores (2020).

BLOCO III - CONDIÇÕES OBJETIVAS DO TRABALHO REMOTO

GRÁFICO 9 - POSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTAMENTE ANTES DA PANDEMIA

Neste bloco apresentamos as condições objetivas de trabalho dos respondentes a partir de questões sobre a possibilidade da execução do seu trabalho na modalidade remota antes da quarentena.

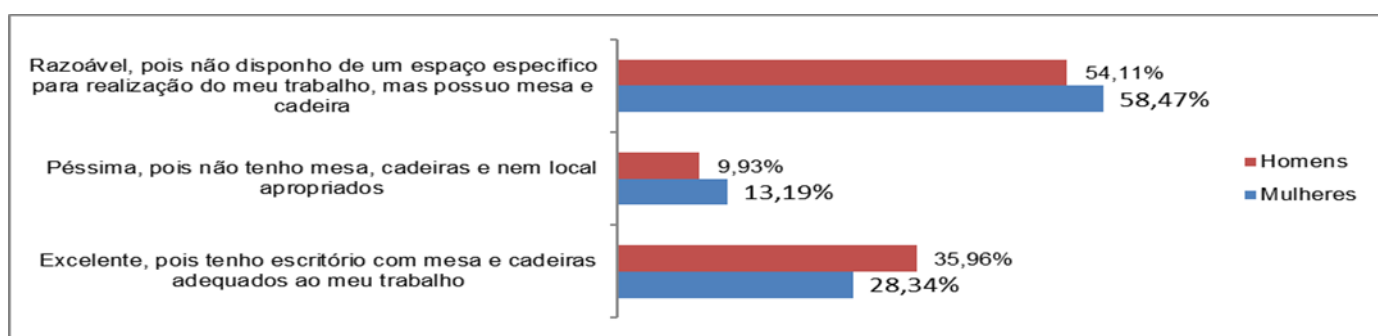
A pesquisa aponta que 17,12% dos homens e 15,31% das mulheres disseram que o trabalho poderia ser realizado em sua integralidade remotamente antes da pandemia. Enquanto 39,38% dos homens e 35,34% das mulheres podiam realizar em quase sua totalidade seu trabalho remotamente. Já 26,37% dos homens e 30,29% das mulheres podiam realizar uma pequena parte de seu trabalho remotamente. No entanto, 17,12% dos homens e 19,06% das mulheres o trabalho não podia ser realizado remotamente, tendo em visto que era necessária sua presença física. Portanto, a pesquisa aponta que a maior parte dos respondentes podia realizar alguma parte de seu trabalho remotamente (82,87% dos homens e 80,94% das mulheres).



Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 10 - AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, QUANTO À ERGONOMIA DO SEU LOCAL DE TRABALHO EM CASA

Com relação às condições do local de trabalho em casa, nota-se que mais da metade, tanto de respondentes homens (54,11%) quanto de mulheres (58,47%), consideram “razoável, pois não disponho de um espaço específico para realização do meu trabalho, mas possuo mesa e cadeira”. Os que declararam “Excelente, pois tenho escritório com mesa e cadeiras adequadas ao meu trabalho”, representam 35,96% dos homens e 28,34% das mulheres. Por outro lado, os que afirmaram suas condições como “péssima, pois não tenho mesa, cadeiras e nem local apropriados” representam 9,93% dos homens e 13,19% das mulheres.

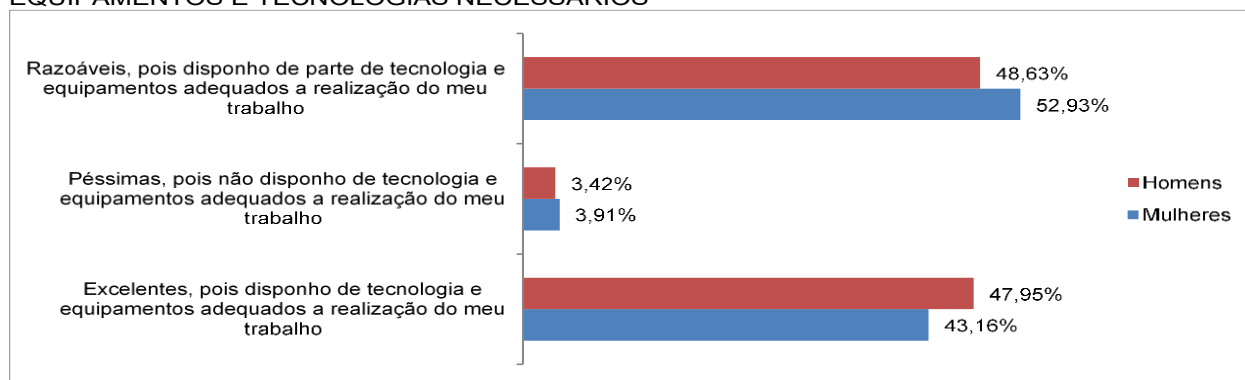


Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 11 - AVALIAÇÃO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO REMOTO, QUANTO AOS EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS NECESSÁRIOS

Ainda sobre as condições de trabalho, quando perguntados sobre os equipamentos e tecnologias necessários a realização das suas atividades, 48,63% dos homens e 52,93% das mulheres avaliaram como razoáveis, pois dispunha de parte de tecnologia e equipamentos adequados à realização do trabalho, enquanto que 47,95% dos homens e 43,16% das mulheres avaliaram como excelentes, pois dispunha de tecnologia e equipamentos adequados a realização do trabalho. Por sua vez, os que avaliaram como péssimas, pois não dispunha de tecnologia e equipamentos necessários à realização do trabalho remoto representam 3,42% dos homens e 3,91% das mulheres.

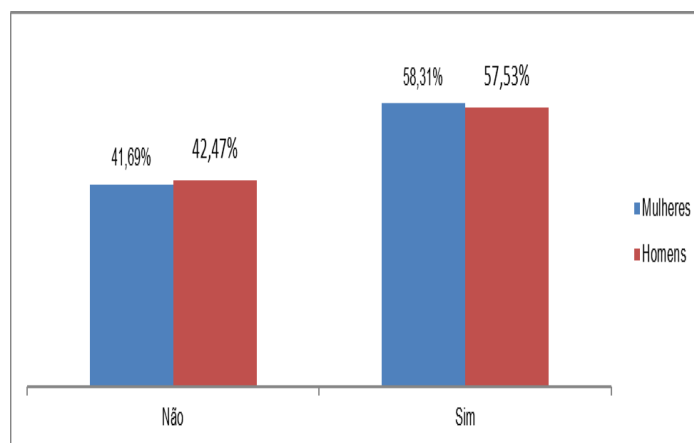
GRÁFICO 11 – AVALIAÇÃO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO REMOTO, QUANTO AOS EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS NECESSÁRIOS



Fonte: Os autores (2020).

GRÁFICO 12 - EXISTÊNCIA DE CRITÉRIOS DE META DE PRODUTIVIDADE EM SEU TRABALHO

Perguntados se há ou não critérios de meta de produtividade em seu trabalho, 58,31% das mulheres e 57,53% dos homens responderam que sim. Enquanto 41,69% das mulheres e 42,47% dos homens responderam que não.

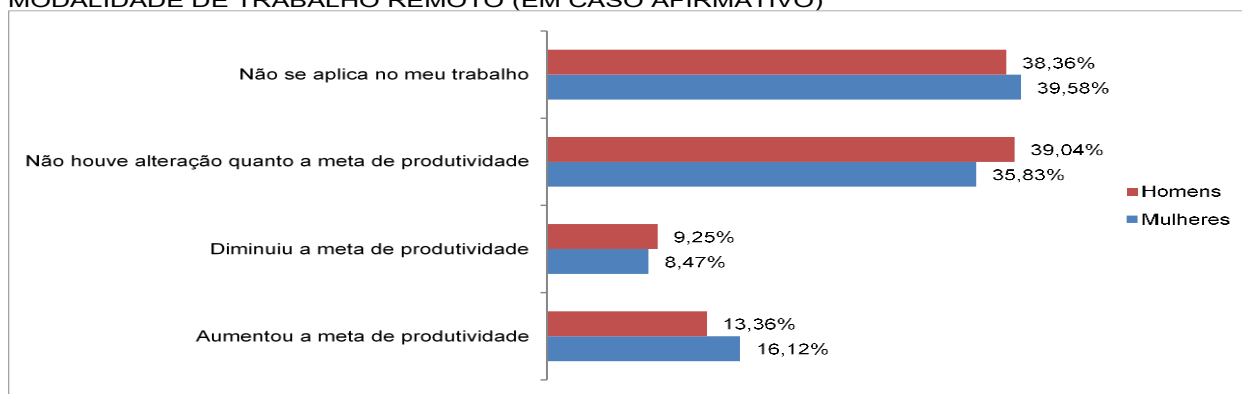


Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 13 - ALTERAÇÃO DE METAS DE PRODUTIVIDADE DURANTE A PANDEMIA, NA MODALIDADE DE TRABALHO REMOTO (EM CASO AFIRMATIVO)

Dos que responderam sim na questão anterior, observa-se que 39,04% dos homens e 35,83% das mulheres não tiveram alteração quanto a meta de produtividade durante a quarentena, 13,36% dos homens e 16,12% das mulheres perceberam um aumento na meta de produtividade, 9,25% dos homens e 8,47% das mulheres tiveram diminuição na meta de produtividade e 38,36% dos homens e 39,58% das mulheres disseram não se aplicar nos seus trabalhos.

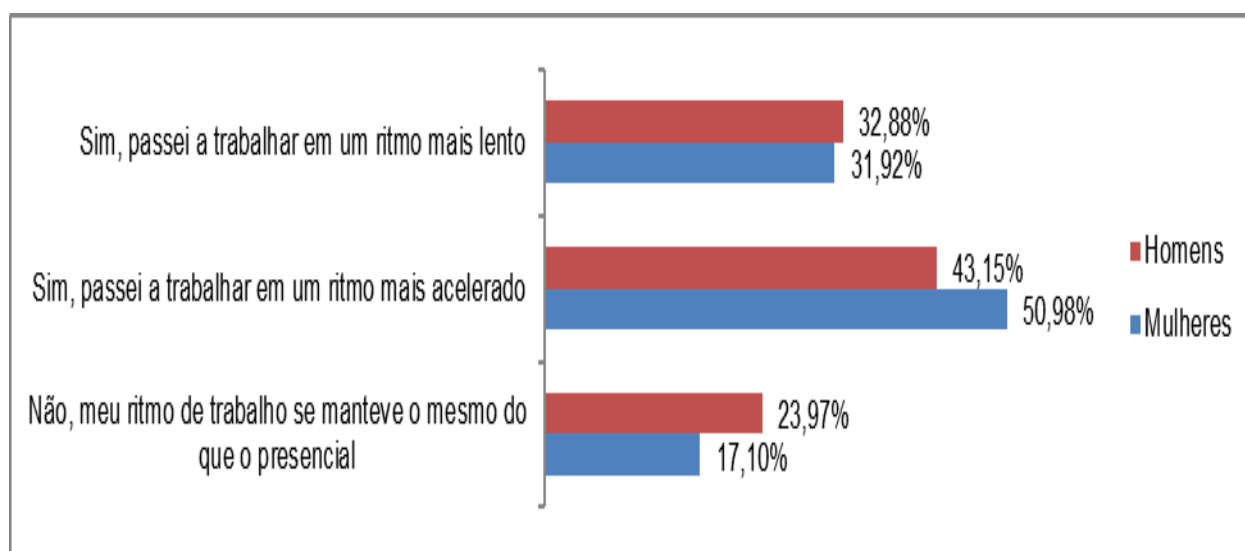
GRÁFICO 13 - ALTERAÇÃO DE METAS DE PRODUTIVIDADE DURANTE A PANDEMIA, NA MODALIDADE DE TRABALHO REMOTO (EM CASO AFIRMATIVO)



Fonte: Os autores (2020).

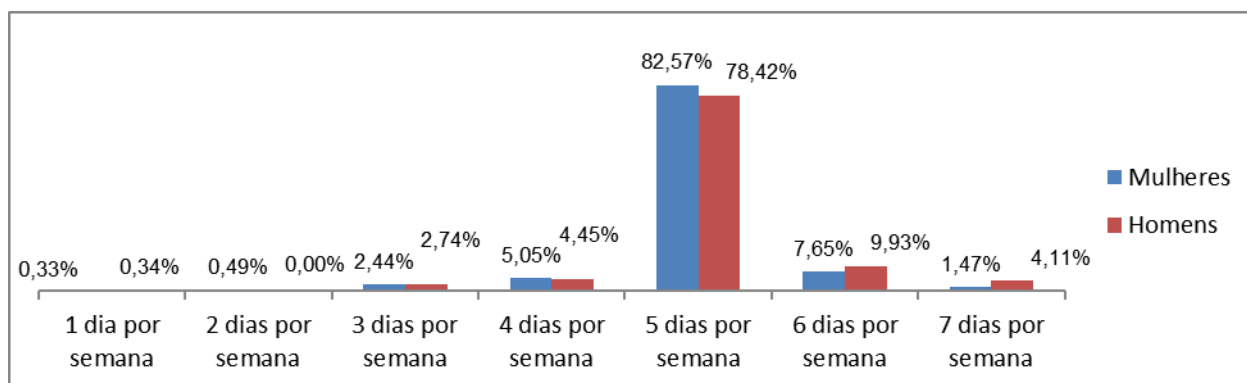
GRÁFICO 14 - ALTERAÇÃO DO RITMO DE TRABALHO NA MODALIDADE DO TRABALHO REMOTO

No que tange ao ritmo de trabalho, 50,98% das mulheres e 43,15% dos homens passaram a laborar em um ritmo mais acelerado na modalidade remota em razão da pandemia. Ademais, 32,88% dos homens e 31,92% das mulheres perceberam uma diminuição no ritmo de trabalho. Há também aqueles que não tiveram seu ritmo de trabalho alterado na modalidade remota, inclusive afirmaram que o ritmo se manteve o mesmo do que o presencial.



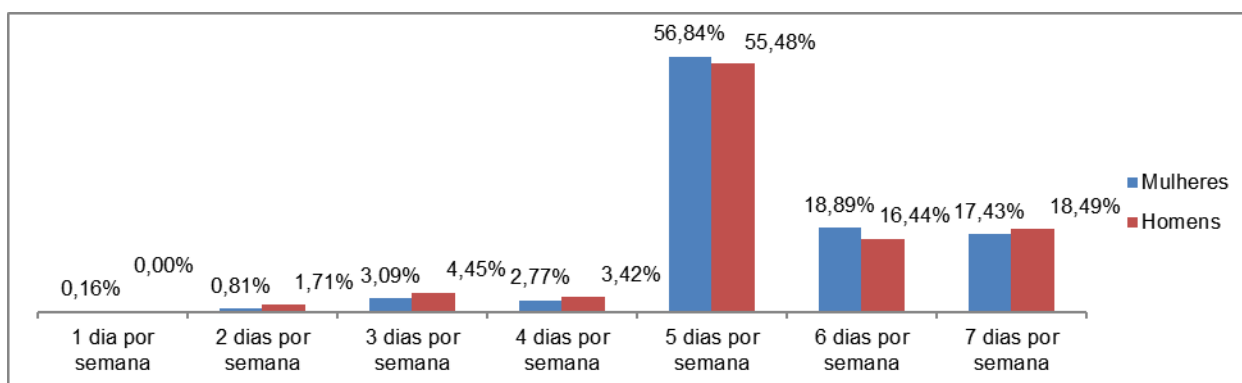
Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 15 - NÚMERO DE DIAS TRABALHADOS ANTES DA PANDEMIA.



Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 16 - NÚMERO DE DIAS TRABALHADOS DURANTE DA PANDEMIA.

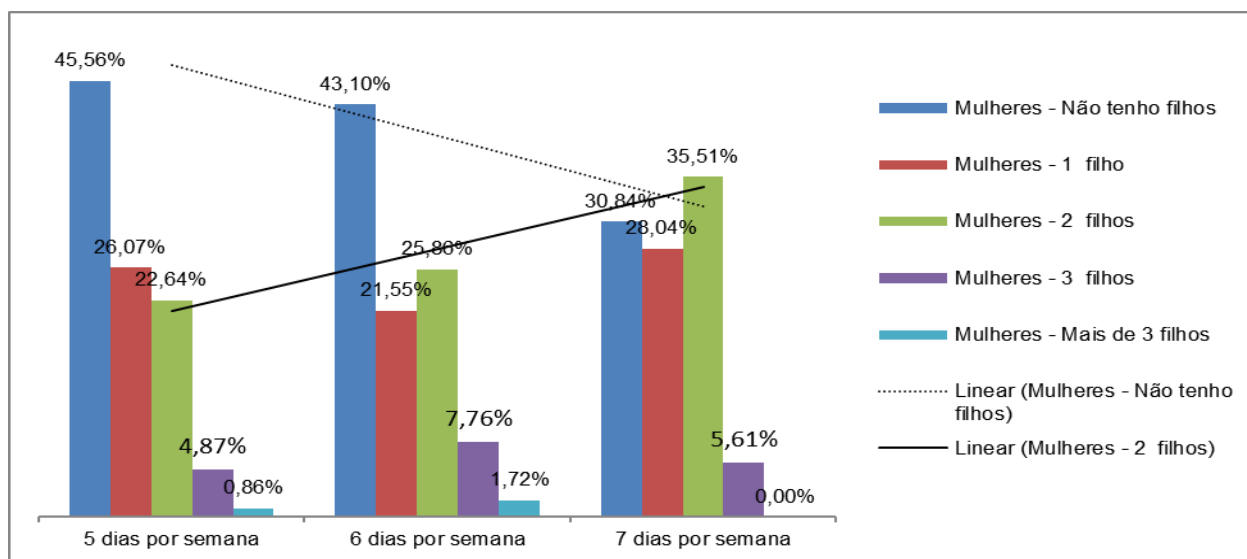


Fonte: os autores (2020).

Segundo os dados da pesquisa, com relação aos dias de trabalho durante a semana antes da pandemia (gráfico 15), a maioria dos respondentes homens (78,42%) e mulheres (82,57%) respondeu que trabalhavam cinco dias por semana. 7,65% dos homens e 9,93% das mulheres trabalhavam seis dias por semana. 1,47% das mulheres e 4,11% dos homens trabalhavam sete dias por semana. Já durante a pandemia (gráfico 16), o percentual de trabalho cinco dias por semana caiu para 56,84% das mulheres e 55,48% dos homens, o que por outro lado, fez subir o percentual de trabalho por seis dias (18,89% mulheres e 16,44% homens) e sete dias (17,43% mulheres e 18,49% homens) de trabalho.

GRÁFICO 17 - COMPARATIVO DOS DIAS TRABALHADOS POR SEMANA EM RELAÇÃO À QUANTIDADE DE FILHOS DAS MULHERES (APENAS DE 5 A 7 DIAS)

Observamos tendências inversas (GRÁFICO 17) entre mulheres sem filhos e mulheres com dois filhos quanto à quantidade de dias trabalhados por semana. As mulheres com dois filhos, portanto, tendem a trabalhar mais dias por semana.

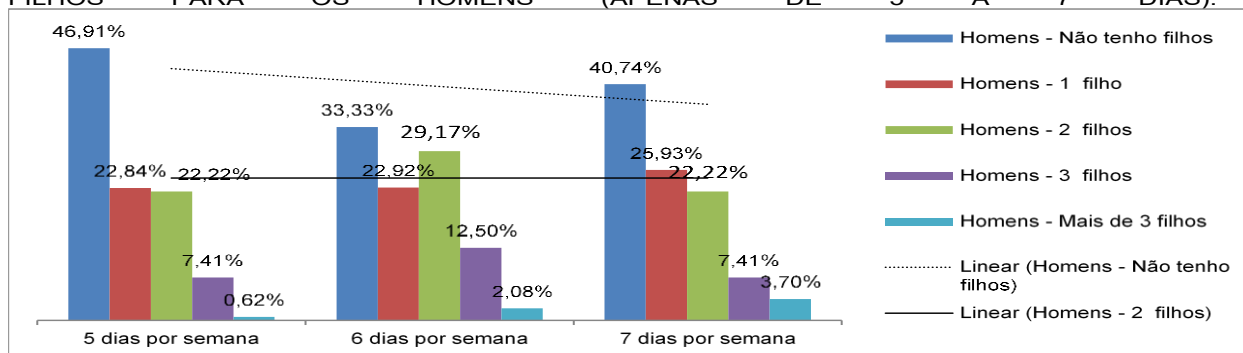


Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 18 - COMPARATIVO DOS DIAS TRABALHADOS EM RELAÇÃO À QUANTIDADE DE FILHOS PARA OS HOMENS (APENAS DE 5 A 7 DIAS).

Essa relação, de aumento de dias trabalhados em decorrência de filhos - aqui analisamos apenas as mulheres e homens com dois filhos - não é observada nos respondentes homens, como mostra o GRÁFICO 18.

GRÁFICO 18 – COMPARATIVO DOS DIAS TRABALHADOS EM RELAÇÃO À QUANTIDADE DE FILHOS PARA OS HOMENS (APENAS DE 5 A 7 DIAS).

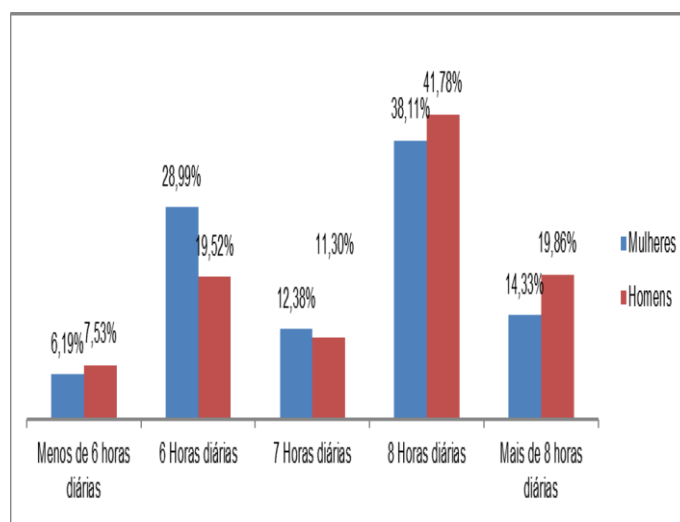


Fonte: Os autores (2020)

Portanto, observa-se, nas mulheres com dois filhos, tendência crescente de trabalhar mais dias por semana, e decrescente nas mulheres sem filhos. O mesmo não se observa em relação aos homens com filhos. Dentre as mulheres que trabalham sete dias por semana, as que possuem dois filhos representam a maioria com 35,51%, em contrapartida, dentre os homens que trabalham sete dias por semana, são maioria os respondentes que não têm filhos, sendo 40,74%. Inferimos desta análise que as mulheres, devido ao acúmulo de tarefas domésticas e de cuidado dos filhos, são mais interrompidas durante suas jornadas de trabalho e necessitam de mais dias para realizarem as mesmas atividades que seus pares homens.

GRÁFICO 19 - MÉDIA DE HORAS TRABALHADA NO PRESENCIAL ANTES DA PANDEMIA: HOMENS E MULHERES

Com relação às horas diárias de trabalho presencial, 38,11% das respondentes mulheres e 41,78% dos respondentes homens, apontaram que trabalhavam oito horas diárias em média, 19,86% dos homens e 14,33% das mulheres trabalhavam mais de oito horas diárias, 28,99% das mulheres e 19,52% dos homens apontam que trabalhavam seis horas diárias, enquanto 12,38% das mulheres e 11,30% dos homens apontam que trabalhavam sete horas diárias e 6,19% das mulheres e, por fim, 7,53% dos homens apontam que trabalhavam menos de seis horas diárias.

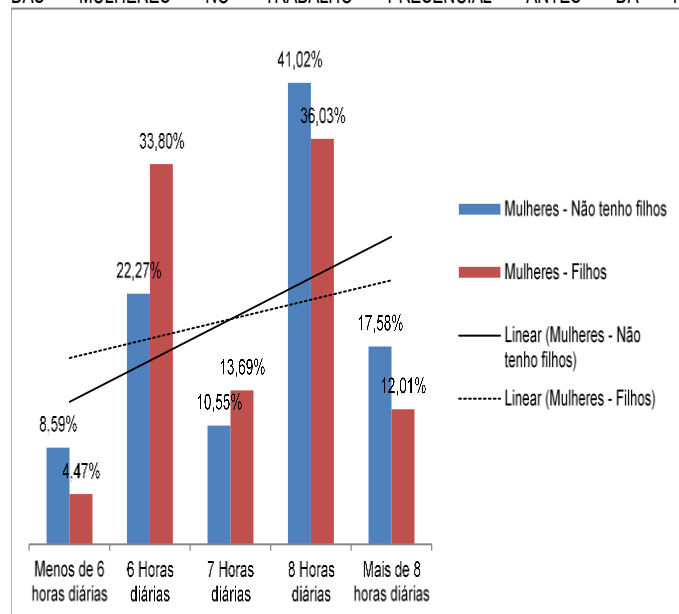


Fonte: os autores (2020).

GRÁFICOS 20 E 21, 22 E 23 - RELAÇÃO ENTRE TER FILHO E NÃO TER FILHOS E A JORNADA DE TRABALHO DAS MULHERES NO TRABALHO PRESENCIAL ANTES DA PANDEMIA X TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA

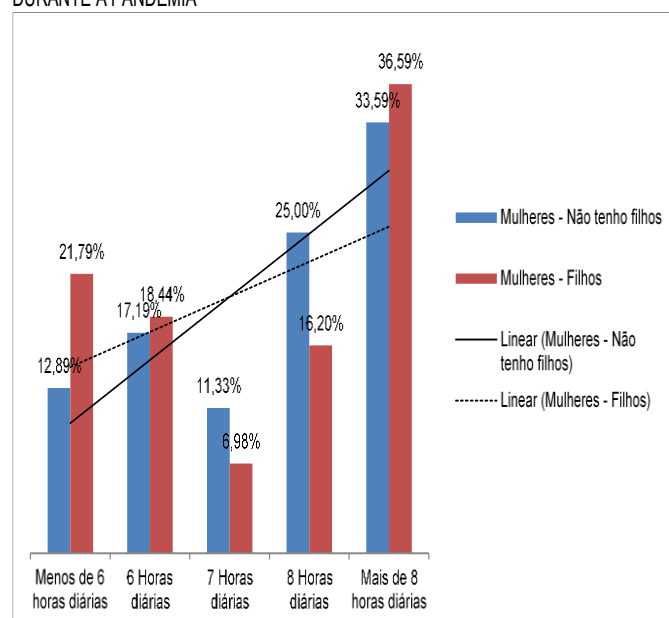
Na análise dos gráficos a seguir (GRÁFICOS 20 e 21, 22 e 23), identifica-se ter havido aumento na jornada de trabalho dos homens em razão de se ter filhos, comparados os momentos de antes e durante a pandemia. Essa relação já era observada e se manteve em relação às mulheres. Em todos os casos, observa-se o aumento de horas trabalhadas por dia durante a pandemia.

GRÁFICO 20 – RELAÇÃO ENTRE TER FILHO E NÃO TER FILHOS E A JORNADA DE TRABALHO DAS MULHERES NO TRABALHO PRESENCIAL ANTES DA PANDEMIA



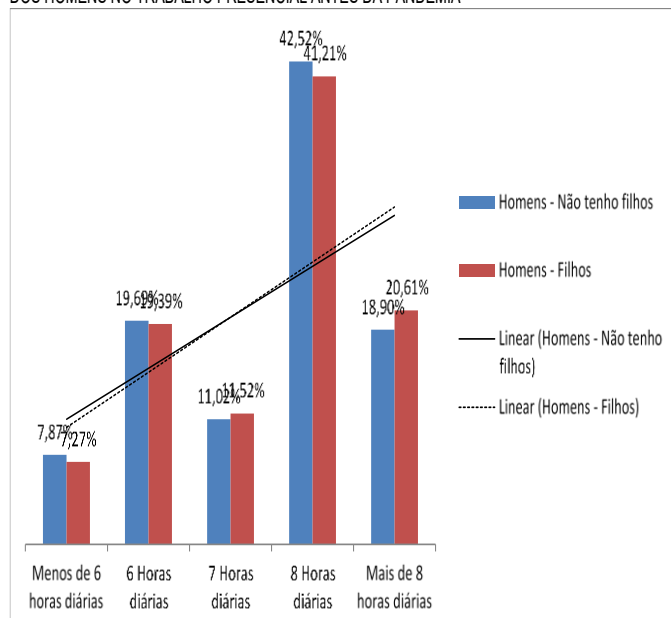
Fonte: Os autores (2020).

GRÁFICO 21 - RELAÇÃO ENTRE TER FILHO E NÃO TER FILHOS E A JORNADA DE TRABALHO DAS MULHERES NO TRABALHO PRESENCIAL ANTES DA PANDEMIA TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA



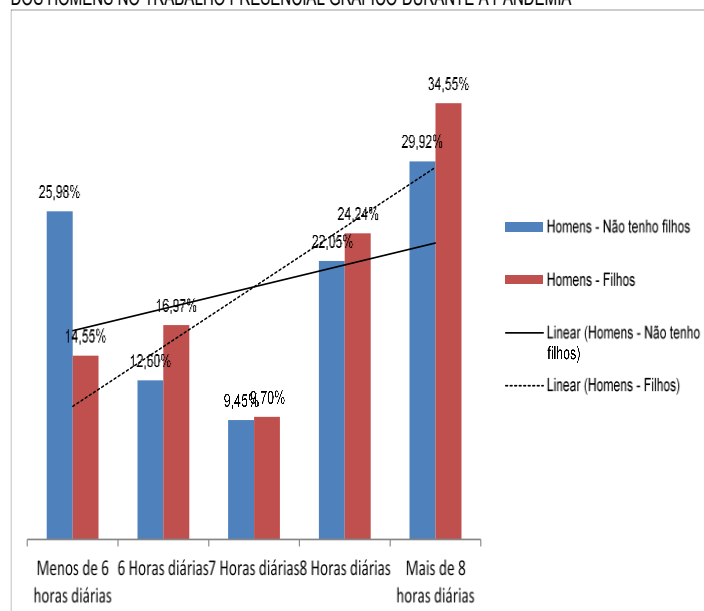
Fonte: Os autores (2020).

GRÁFICO 22 - RELAÇÃO ENTRE TER FILHO E NÃO TER FILHOS E A JORNADA DE TRABALHO DOS HOMENS NO TRABALHO PRESENCIAL ANTES DA PANDEMIA



Fonte: Os autores (2020).

GRÁFICO 23 - RELAÇÃO ENTRE TER FILHO E NÃO TER FILHOS E A JORNADA DE TRABALHO DOS HOMENS NO TRABALHO PRESENCIAL GRÁFICO DURANTE A PANDEMIA

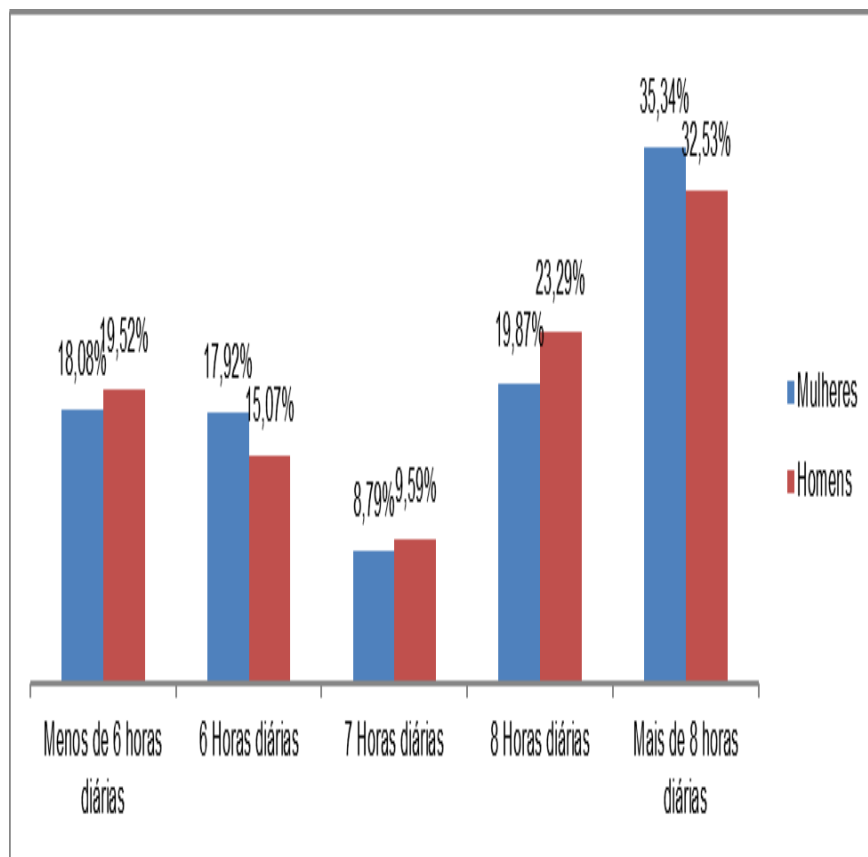


Fonte: Os autores (2020).

GRÁFICO 24 - NÚMERO MÉDIO DE HORAS DIÁRIAS NO TRABALHO REMOTO

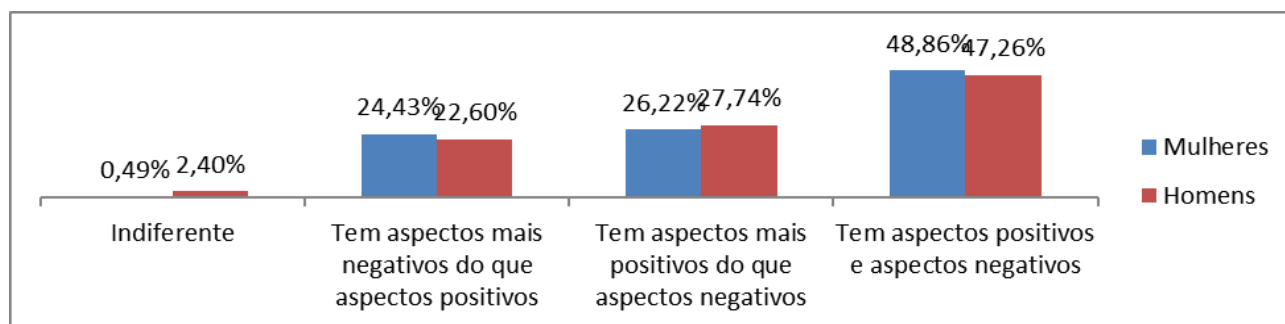
Em comparação com o gráfico 19, verifica-se que as horas trabalhadas em média durante a pandemia aumentaram em razão do trabalho remoto. Vejamos: o percentual de homens e mulheres que trabalhavam em média oito horas por dia caiu de 38,11% das respondentes mulheres para 19,87% e de 41,78% dos respondentes homens para 23,29%. Também caiu o percentual de quem trabalhava em média seis horas diárias presencialmente para a média de horas trabalhadas durante a pandemia que foi de 28,99% das mulheres para 17,92% e de 19,52% dos homens para 15,07%. Igualmente para os que trabalhavam em média menos de seis horas e sete horas diárias.

Por outro lado, cresceu o percentual médio de mais de oito horas diárias de 19,86% dos homens para 32,53% e 14,33% das mulheres para 35,34%.



Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 25 - AVALIAÇÃO DO TRABALHO REMOTO DAS MULHERES E DOS HOMENS

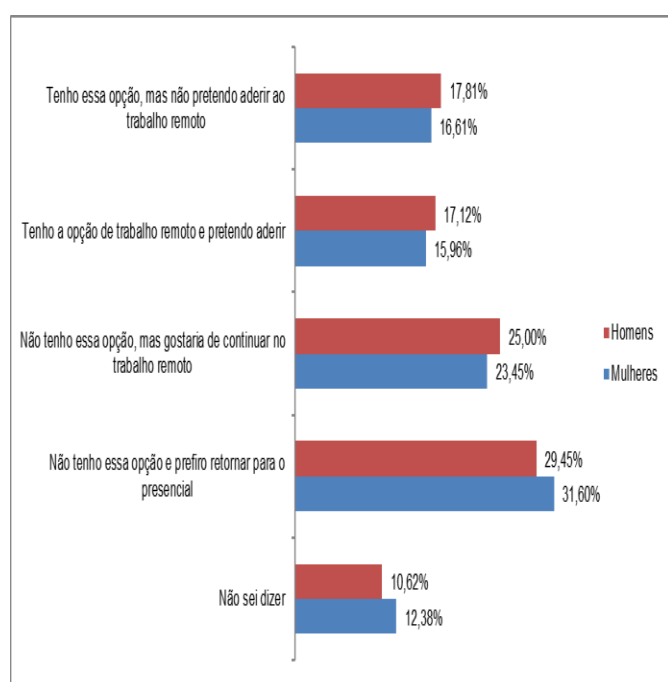


Fonte: os autores (2020).

Quanto à avaliação do trabalho remoto, as respostas ficaram bem divididas. Quase metade dos respondentes homens (47,26%) e das respondentes mulheres (48,86%) respondeu que a modalidade tem tantos aspectos positivos quando aspectos negativos. Os que responderam que o trabalho remoto tem mais aspectos positivos do que aspectos negativos representam 26,22% das mulheres e 27,74% dos homens. Já dos que avaliam o home-office ter mais aspectos negativos do que positivos representam 24,43% das mulheres e 22,60% dos homens. Os que declaram indiferente são 0,49% mulheres e 2,40% homens.

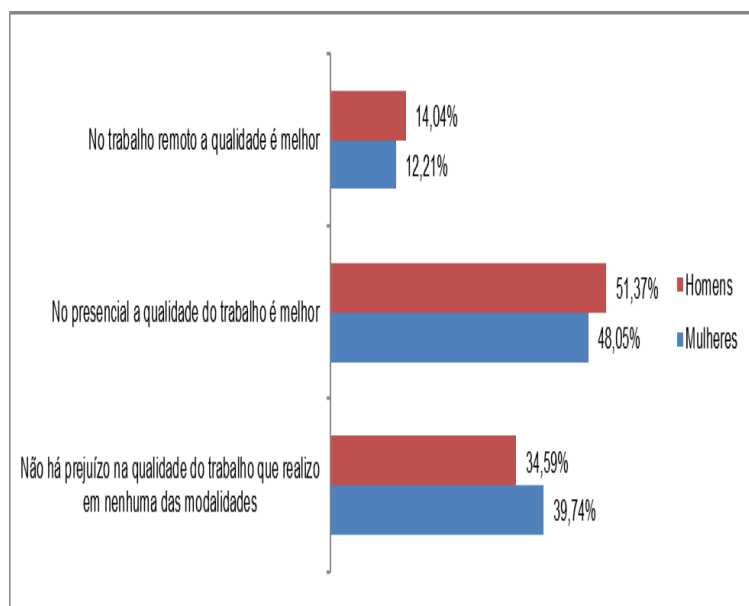
GRÁFICO 26 - INTERESSE/POSSIBILIDADE EM CONTINUAR NO TRABALHO REMOTO NO PÓS-PANDEMIA

Acerca da continuidade do trabalho remoto pós-pandemia, no que tange as possibilidades da empresa com relação ao trabalho remoto 17,81% dos homens e 16,61% das mulheres responderam ter essa opção mas que não pretendem aderir a modalidade, 17,12% dos homens e 15,96% das mulheres disseram ter a opção de continuar remotamente e pretendem aderir, 25% dos homens e 23,45% das mulheres responderam não ter essa opção, mas que gostariam de continuar com o trabalho à distância, 29,45% dos homens e 31,60% das mulheres disseram não ter essa opção e que gostariam de voltar ao trabalho presencial e 10,62% dos homens e 12,38% das mulheres disseram não saber dizer.



Fonte: os autores (2020).

GRÁFICO 27 - AVALIAÇÃO SOBRE A QUALIDADE DO TRABALHO REALIZADO PRESENCIALMENTE E REMOTAMENTE: PARA MULHERES E HOMENS

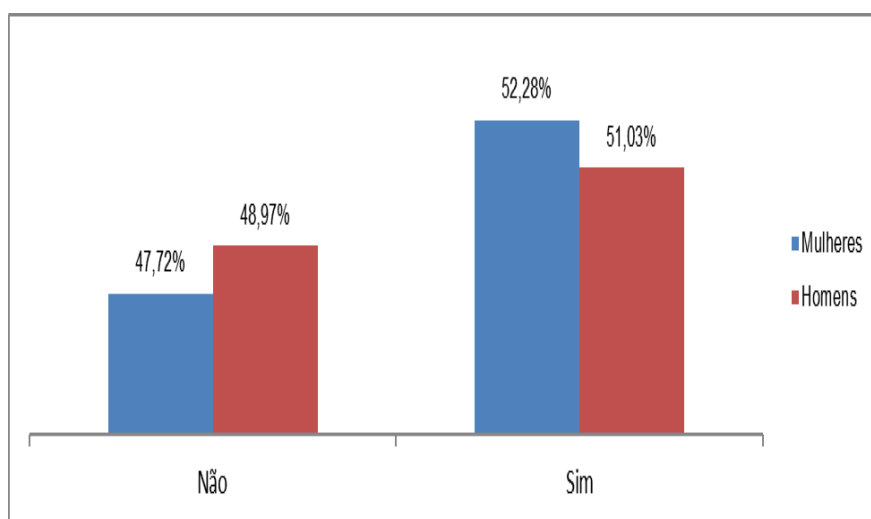


Fonte: os autores (2020).

Quanto à comparação da qualidade do trabalho realizado presencialmente e remotamente, 51,37% dos homens e 48,05% das mulheres acham que no modelo presencial a qualidade do trabalho é melhor, 14,04% dos homens e 12,21% das mulheres acham que na modalidade remota a qualidade do trabalho é melhor e, para 34,59% dos homens e 39,74% das mulheres não há prejuízo na qualidade do trabalho que é realizado em nenhuma das modalidades.

GRÁFICO 28 - VOCÊ PRECISOU TER GASTOS PESSOAIS PARA REALIZAR O TRABALHO REMOTO?

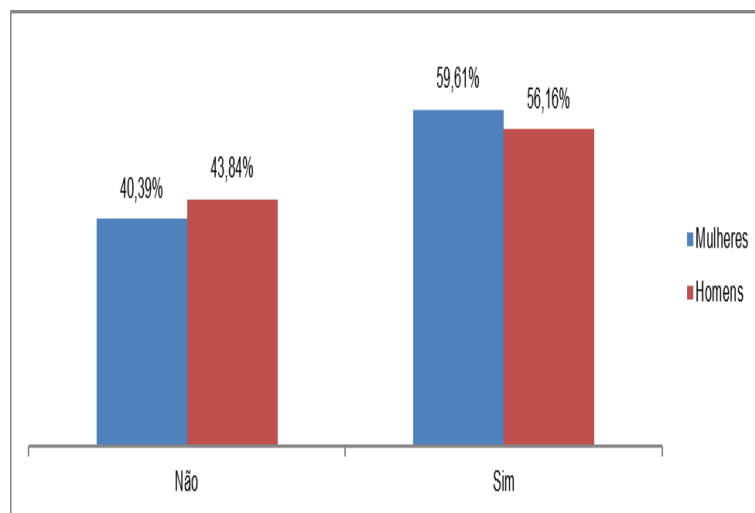
Com relação aos gastos pessoais com instrumentos necessários para a execução do trabalho remoto 52,28% dos homens e 51,03% das mulheres responderam que sim, tiveram gastos pessoais para realizar o trabalho remoto. Enquanto 48,97% dos homens e 47,72% das mulheres responderam que não tiveram gastos pessoais com a mudança de modalidade.



Fonte: os autores (2020).

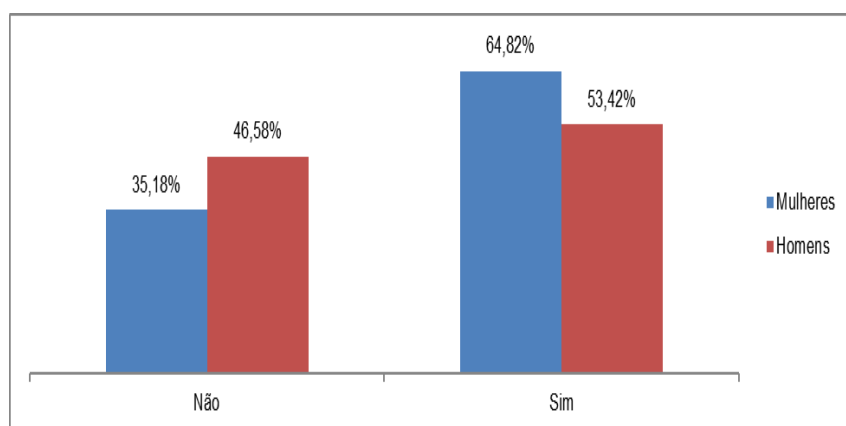
GRÁFICO 29 - DISPONIBILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS E MATERIAIS PARA O TERABALHO REMOTO PELA INSTITUIÇÃO/EMPRESA

Na mesma linha da questão anterior, trata-se da infraestrutura e apoio concedido pela empresa dos respondentes. O gráfico abaixo apresenta se a instituição em que o respondente trabalha disponibilizou as ferramentas e materiais necessários para a execução do trabalho remoto. Assim, 59,61% das mulheres e 56,16% dos homens responderam que sim, que a instituição disponibilizou as ferramentas necessárias, entretanto 40,39% das mulheres e 43,84% dos homens responderam negativamente.



Fonte: os autores (2020).

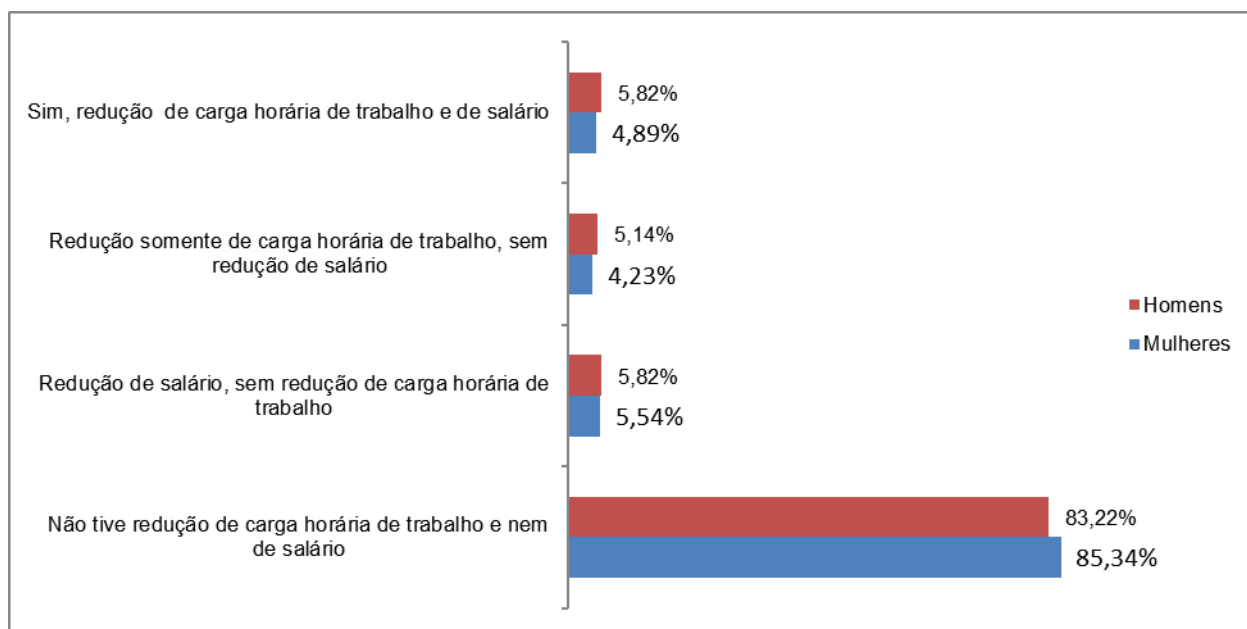
GRÁFICO 30 - DIFICULDADE(S) NA EXECUÇÃO TRABALHO DE MODO REMOTO: MULHERES E HOMENS



Fonte: os autores (2020).

De acordo com a pesquisa, 64,82% das mulheres e 53,42% dos homens tiveram dificuldades em executar o seu trabalho de modo remoto, enquanto 46,58% dos homens e 35,18% das mulheres disseram que não tiveram dificuldades.

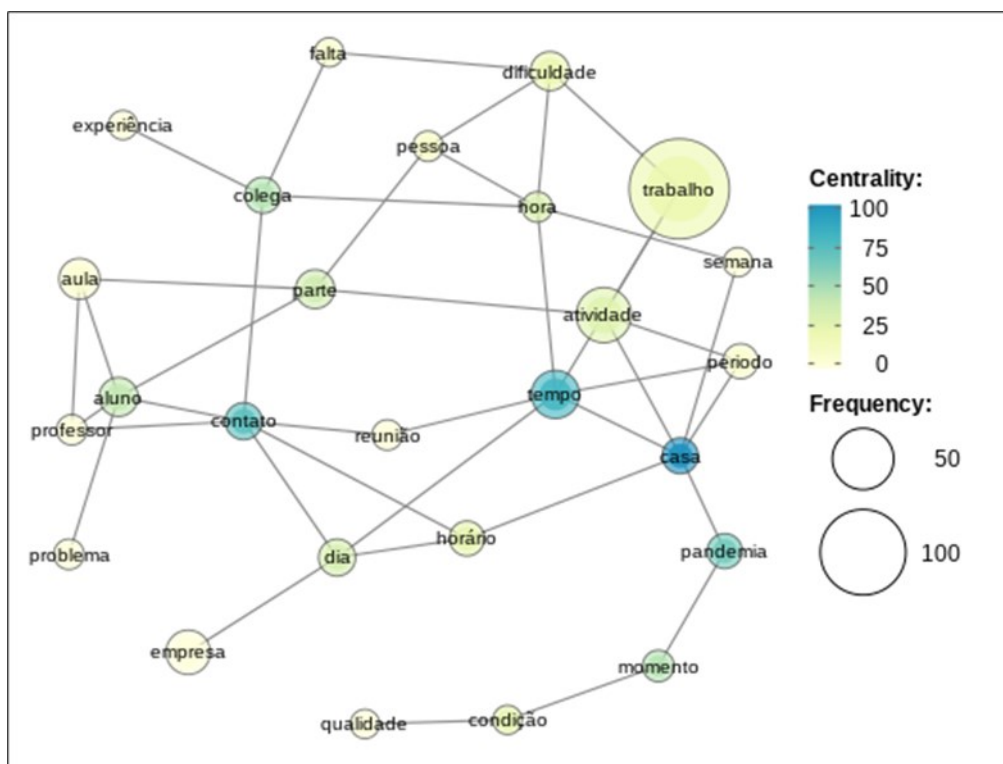
GRÁFICO 31- REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO E DE SALÁRIO COM O TRABALHO REMOTO: MULHERES E HOMENS



Fonte: os autores (2020).

Quando perguntados sobre redução de carga horária de trabalho e de salário oficialmente com o trabalho remoto, o maior percentual de respondentes mulheres (85,34%) e homens (83,22%) não tiveram nenhuma das reduções, 5,82% dos homens e 4,89% das mulheres responderam que tiveram redução de carga horária de trabalho e salário, 5,14% dos homens e 4,23% das mulheres disseram ter havido redução somente de carga horária de trabalho, sem redução de salário e, por fim, 5,82% dos homens e 5,54% das mulheres disseram ter havido redução de salário, mas sem redução de carga horária de trabalho.

DIAGRAMA 2 - RESPONDENTES HOMENS (TODOS OS RESPONDENTES) (REDE DE COCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



Fonte: os autores (2020).

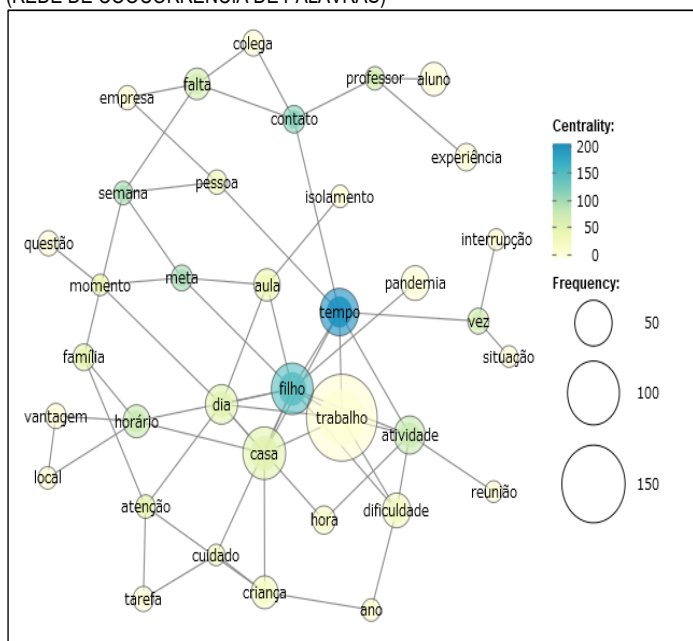
Já no DIAGRAMA 2, foi tecida a rede de coocorrência de palavras presentes das respostas dos respondentes homens. Em comparação com o DIAGRAMA 1, evidencia-se a ausência de menção aos termos centrais respondidos pelas mulheres, sugerindo uma assimetria quanto às atividades de cuidado dos filhos e da casa em relação ao sexo dos respondentes. Para homens (DIAGRAMA 2), são centrais os termos "tempo", "contato", "pandemia" e "casa", sendo que nas respostas o termo "casa" se associa à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado com filhos e o trabalho doméstico. As mulheres também relataram (DIAGRAMA 1), com frequência expressiva, a dificuldade em relação à concentração e às interrupções que sofrem durante a atividade laboral em casa. Enquanto que para os homens (DIAGRAMA 2), o termo "dificuldade" aparece conectado à questão de falta de contato com os colegas.

DIAGRAMA 3 (mulheres com filhos), DIAGRAMA 4 (mulheres sem filhos), DIAGRAMA 5 (homens com filhos) e DIAGRAMA 6 (homens sem filhos)

O DIAGRAMA 3 (mulheres com filhos), DIAGRAMA 4 (mulheres sem filhos), DIAGRAMA 5 (homens com filhos) e DIAGRAMA 6 (homens sem filhos) podem ser analisados conjuntamente, visto que permite identificar a relação entre a condição do trabalho remoto para mulheres e homens e sua relação com ter ou não filhos. As questões quantitativas anteriormente analisadas neste capítulo já permitiram identificar algumas diferenças.

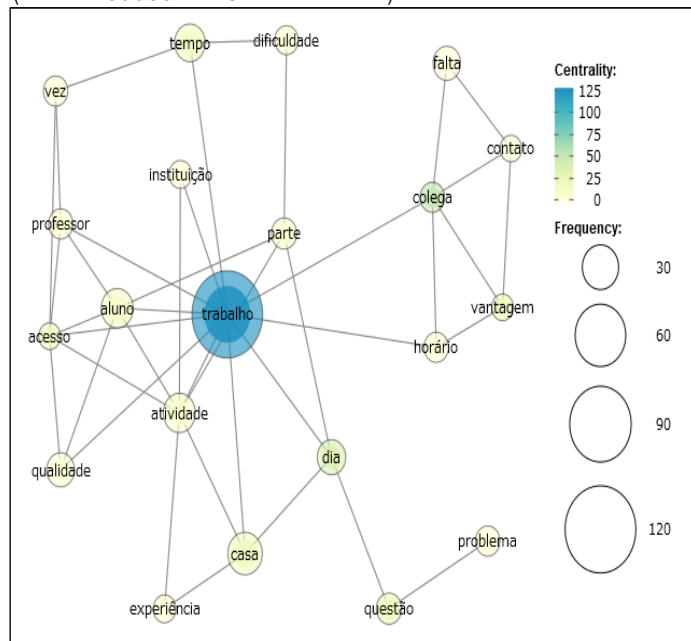
No DIAGRAMA 3 (mulher com filhos), a palavra “trabalho” vem seguida das palavras “filhos”, “tempo”, “casa”, “atividade”, já para as mulheres sem filhos além das palavras “trabalho”, de forma semelhante aos homens sem filhos, cujas palavras centrais, além do “trabalho”, são referentes as atividades realizadas, “aula”, “tempo”, “aluno”. Mas é preciso dizer que, mesmo para as mulheres sem filhos, a palavra “casa” como se vê no DIAGRAMA 4 está presente, enquanto que, os homens sem filhos (DIAGRAMA 6) não há menção a “casa” como elemento significativo em suas experiências. Possivelmente suas casas estejam sob o cuidado de outras mulheres, o que distingue mulheres e homens sem filhos em trabalho remoto. Já os homens com filhos (DIAGRAMA 5) revela, embora apenas a palavra “casa”, mas não há referência a palavra “filho”. Isso salienta, nos relatos coletados, como a experiência do cuidado com os filhos é significado de forma predominante pelas mulheres. Os desenhos são bastante distintos, mesmo visualmente como se pode notar.

DIAGRAMA 3 – MULHERES COM FILHOS
(REDE DE COCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



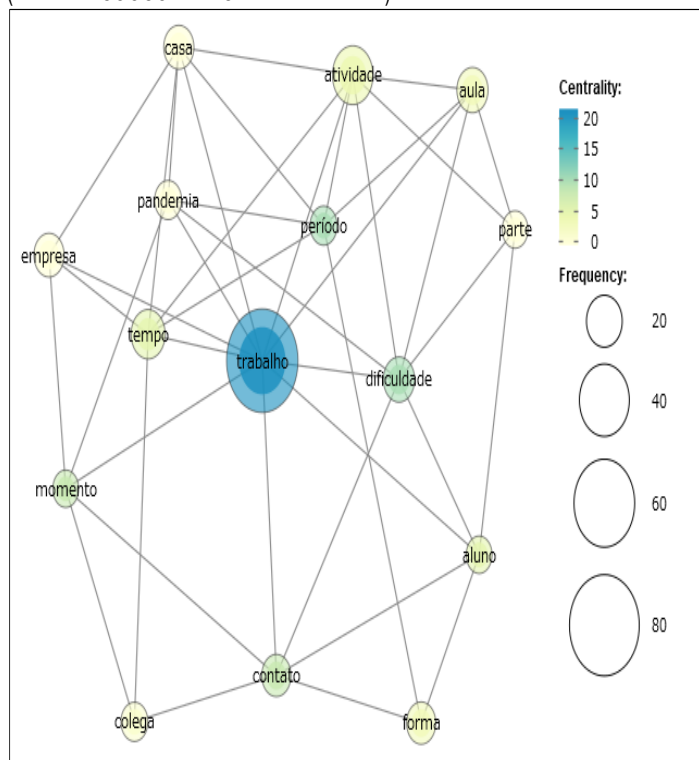
Fonte: Os autores (2020).

DIAGRAMA 4 – MULHERES SEM FILHOS
(REDE DE COCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



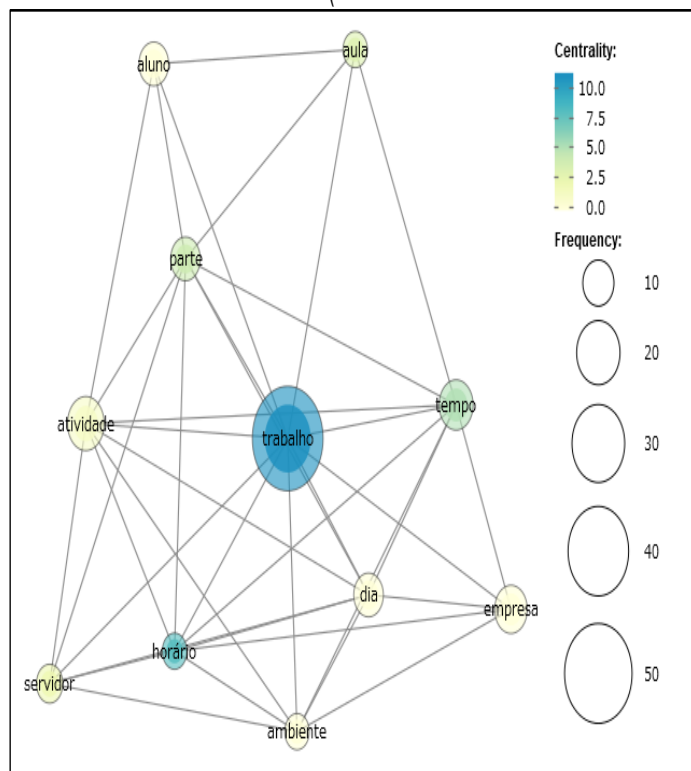
Fonte: Os autores (2020).

DIAGRAMA 5 – HOMENS COM
(REDE DE COCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



Fonte: Os autores (2020).

DIAGRAMA 6 – HOMENS SEM FILHOS (REDE DE COCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



Fonte: Os autores (2020).

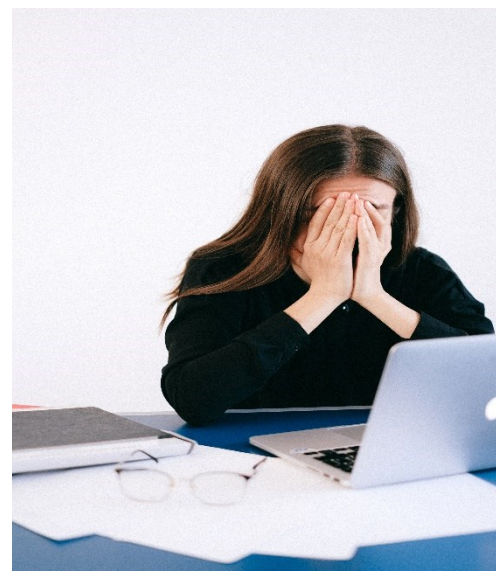
BLOCO V - ALGUNS DEPOIMENTOS DAS MULHERES SOBRE A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO DA PANDEMIA

A seguir seguem alguns relatos significados, entre tantos outros coletados na pesquisa, de mulheres, as quais se viram em uma situação pelo único fato de serem mulheres. Esses relatos denotam as diferenças e impactos da divisão sexual do trabalho no contexto do trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19.

“O grande problema é enfrentar mais sozinho questões emocionais. No meu caso os sintomas de ansiedade generalizada retornaram. A angústia aumenta e não sinto tanta liberdade para conversar com meus gestores sobre isso por medo de perder o emprego. (Mulher, trabalhadora do setor privado, casada, sem filhos).

“A vida de professor já é difícil, remotamente acumulamos ainda mais atividades, como programador e preparação obrigatória de materiais pedagógicos para suprir a ausência do contato. Além disso tenho 2 filhos pequenos, tenho gravado aulas do carro, preparado materiais de madrugada” (Mulher, Professora do setor privado, união estável, 2 filhos).

“Como já citado em outra questão, acredito que o trabalho remoto impacte mais as mulheres, principalmente as mães solo, como eu. Se as jornadas de trabalho eram 3 ou 4 (trabalho fora, estudo, trabalho em casa, filhos) elas continuam as mesmas, mas com a diferença de estarem se realizando no mesmo momento. (Enquanto faço a janta, respondo e-mail, falo com a chefia, medico meu filho). Como já dei um relato anterior, houve um dia em que meu filho começou a convulsionar no meu colo durante uma reunião. Está pesado, estou cansada (Mulher, Pedagoga. Setor público, 2 filhos).



“Não há ambiente apropriado em meu apartamento, que é pequeno. O computador emprestado do trabalho não tem placa de wi-fi, então tive que instalar na sala, perto do roteador por causa do cabo. Muitas interrupções, ainda mais com o isolamento social, 24h com filho dentro de casa em aulas à distância, tendo que cozinhar para a família e fazer faxina. Difícil se concentrar em casa com muitas distrações. No trabalho, quando o sistema falha, não é necessário repor o trabalho, pois não é culpa do servidor, já em casa você acaba trabalhando em horário alternativo em razão das metas” (Mulher, Analista de Seguro social, 2 filhos).

“Talvez concentrar as tarefas do dia, o trabalho e os filhos em casa 24 horas do dia torna mais difícil. Mas numa situação normal, na qual o teletrabalho é realizado enquanto os filhos estão na escola deve facilitar muito. Da maneira como está, considerando todo o contexto, as crises de ansiedade são constantes. A impressão é que não se realiza nada direito. Para poder trabalhar os filhos precisam ficar jogando videogame o que não é saudável, já que são algumas horas ininterruptas. (Mulher, Técnica de Seguro Social, um filho, setor público).



“Há algum tempo comecei a sonhar com o trabalho remoto. No entanto, imaginava uma situação em que as crianças estariam na creche ou escola, e eu poderia realizar meu trabalho sem intervenções. E o tempo que perco no percurso de casa para trabalho e do trabalho para casa, seria aproveitado para realização de serviços de casa, como limpeza e arrumação, adiantar a janta, preparar um bolo... Enfim, está sendo muito diferente daquilo que imaginei. Não está nada fácil. Pensando no fim da pandemia, e o retorno das crianças para a escola, hoje penso que o melhor, provavelmente, seja retomar a rotina de sair todos os dias de casa para ir trabalhar. Pela disciplina, pelo ritual, e pela economia de energia elétrica” (Mulher, técnica, setor público, 2 filhos).

“Apesar das dificuldades, o trabalho remoto trouxe vantagens, como a flexibilização de horário de trabalho. Se não fosse pela condição da Pandemia, teria adaptado tranquilamente com o trabalho remoto. A maior dificuldade é a questão dos filhos, por serem pequenos (2anos), não entendem que estou em casa, mas preciso trabalhar (Mulher, Técnica administrativa, setor público, casada, dois filhos).

Como é possível inferir, portanto, as mulheres participantes na pesquisa percebem, nas suas experiências de trabalho remoto, os impactos e dificuldades que somam às atribuições do trabalho doméstico e do cuidado aos filhos. Em meio a essas dificuldades relatadas sistematicamente pelas mulheres - ao contrário dos homens de acordo com a análise prévia - observa-se a tensão na resignificação e readequação das dimensões espaciais e ergonômicas do trabalho e das dimensões de tempo e ritmo de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

SÍNTESE DOS DADOS E POSSIBILIDADES DE APROFUNDAMENTOS

Os resultados da pesquisa mostram que com relação ao perfil dos respondentes, a maior parte de trabalhadores concentram-se na faixa etária entre 31 a 50 anos, correspondendo respectivamente 65,07% do total de respondentes homens e 70,15% do total de respondentes mulheres. Quando ao estado civil o maior percentual está nos que responderam casados, sendo 52,05% dos homens e 43% das mulheres. Sobre ter filhos, constatou-se que quase metade declaram não ter filhos sendo 43,49% dos homens e 41,69% das mulheres, os que declaram ter apenas 1 filho são 23,63% dos homens e 26,38% das mulheres e os que declaram ter 2 filhos são 22,95% dos respondentes homens e 25,08% das mulheres. Quanto à escolaridade, trata-se de uma amostra que possui alta qualificação, vez que somado a porcentagem dos que possuem superior completo, especialização, mestrado e doutorado constituem 93,66% das respondentes mulheres e 90,4% dos respondentes homens.

Tendo em vista o perfil dos respondentes homens e mulheres, nota-se não ter notórias diferenças entre os sexos, porém suas percepções do trabalho remoto mostram-se completamente diferentes devido aos papéis sociais relacionados com a mulher e o homem (gênero). Quando discorreram livremente sobre suas experiências do trabalho home-office, as respondentes mulheres destacaram-se pela centralidade, os termos "casa", "filho", "cuidado" e "criança", e nos respondentes homens são centrais os termos "tempo", "contrato", "pandemia" e "casa", sendo que nas respostas o termo "casa" se associa à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado com filhos e o trabalho doméstico, vez que revela uma divisão sexual do trabalho que embora não mais o modelo tradicional, onde o papel na família e doméstico eram assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de provedor sendo dos homens, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico.

Desta feita, o presente relatório técnico de pesquisa possui relevância à medida que nos ajuda a constatar a desigualdade na divisão do trabalho doméstico e de cuidados que expõe as mulheres a jornadas superextensas de trabalho, também a questionarmos as raízes dessa desigualdade e pensarmos que se o trabalho remoto será a tendência pós-pandemia que pensemos em alternativas que reorganizem a sociedade, o trabalho e a economia.

REFERÊNCIAS

BIANCONI, Giulliana; LEÃO, Natália; FERRARI, Marília; ZELIC, Helena; SANTOS, Thandara; MORENO, Renata. **Relatório técnico da pesquisa: SEM PARAR**, o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. São Paulo. Sempreviva Organização Feminista; Gênero e Número, 2020.

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

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.

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. Versão 3.Beta.01b. 2020. Disponível em: <https://github.com/ko-ichi-h/khcoder/releases/tag/3.Beta.01b>. Acesso em: 4 jun. 2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid19 (PNAD-COVID19)**. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 12 ago 2020.

ZANONI, Alexandre Pilan; BEZERRA, Giovana Uehara; BRIDI, Maria Aparecida. **Banco de dados gênero: "Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19"**. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

SOBRE OS AUTORES

Alexandre Pilan Zanoni

Graduou-se em Ciências Sociais pela UFPR. Mestre e doutorando em Sociologia pela mesma instituição.

Fernanda Landolfi Maia

Doutora em Sociologia, Mestre em Educação, Cientista Social e Secretária Executiva. Professora adjunta do Setor de Educação Profissional e Tecnológica da Universidade Federal do Paraná, membro do Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR) e coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisa sobre o Secretariado (GEPSEC/UFPR). Pesquisadora da rede de estudos e monitoramento Interdisciplinar da reforma trabalhista (REMIR). Pesquisadora das temáticas de intensificação e flexibilização do trabalho docente e configurações do trabalho secretarial. E-mail: fmaia@ufpr.br

Fernanda Ribas Bohler

Graduada em Direito pelo Centro Universitário Unicuritiba. Mestre em Sociologia pela Universidade Federal Do Paraná (UFPR). Doutoranda em Sociologia e Integrante do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS-UFPR) e da Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). E-mail: fernandabohler@gmail.com

Giovana Uehara Bezerra

Advogada, graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC), mestranda no Programa de Desenvolvimento Econômico - Economia Social e do Trabalho da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Cursa a Especialização: Políticas de cuidado com perspectiva de gênero, realizada pelo Conselho Latino Americano de Ciências Sociais (CLACSO) e pela Faculdade Latino Americana de Ciências Sociais (FLACSO Brasil), com o apoio acadêmico da CEPAL. Participante dos grupos de pesquisa: "Trabalho remoto/ home office no contexto da covid-19" do GETS e REMIR; Negociação Coletiva e Reforma Trabalhista do CESIT e Trabalho Decente coordenado pelo Procurador do Trabalho Silvio Beltramelli Neto. E-mail: giovana.uehara@gmail.com

Kelen Aparecida da Silva Bernardo

Graduada em Serviço Social e Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná, membro do Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR). Pesquisadora da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). Pesquisadora das temáticas flexibilização e intensificação do trabalho. E-mail: kelenbernardo18@gmail.com

Maria Aparecida Bridi

Socióloga, professora do Departamento de Sociologia (DECISO) e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia na Universidade Federal do Paraná (UFPR). Vice-Presidente da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) no período 2020-2021; Pesquisadora da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). Co-editora da Revista da ABET. Autora de livros, capítulos de livros e de artigos em revistas científicas. E-mail: macbridi@gmail.com

SOBRE OS AUTORES

Mariana Bettega Braunert

Doutora em Sociologia Universidade Federal do Paraná. Professora do curso de Bacharelado em Administração Pública da UFPR Setor Litoral. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR) e Pesquisadora da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). E-mail: mbbraunert@gmail.com

Zélia Freiburger

Mestre e doutora em Sociologia do Trabalho Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professora no Setor de Educação Profissional e Tecnológica (SEPT-UFPR), pesquisadora de questões relacionadas à interculturalidade no trabalho secretarial, pesquisadora das configurações do trabalho no setor público e membro do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS-UFPR) e da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). E-mail: zfreiberger@uol.com.br
