



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

PARTE I

CURITIBA

2020



Coordenação: Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade - UFPR

Maria Aparecida Bridi (Coordenadora)

Fernanda Ribas Bohler

Alexandre Pilan Zanoni

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 Freiburger (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 Freiburger; Giovana Uehara Bezerra; Maria Aparecida Bridi; REMIR; GETS;

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

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 [recurso eletrônico] / Maria Aparecida Bridi (Coordenadora); Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni. – Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.
79 p.: il.

1. Trabalho remoto. 2. Pandemia – Aspectos sociais. 3. Coronavírus.
4. Covid-19. I. Bridi, Maria Aparecida. II. Bohler, Fernanda Ribas.
III. Zanoni, Alexandre Pilan. IV. Universidade Federal do Paraná.

CDD 331

RESUMO

O presente relatório técnico (parte I) tem como propósito apresentar o resultado geral da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/ *home-office* no contexto da COVID-19”, realizado por pesquisadores e discentes da UFPR (Universidade Federal do Paraná), do GETS (Grupo Estudo Trabalho e Sociedade) em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista). Objetivou-se compreender as condições gerais dos trabalhadores e a adaptação quanto à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da crise da COVID-19, cuja recomendação central para a minimização da sua transmissão é o distanciamento social. A partir de uma pesquisa de abordagem quantitativa e qualitativa (para as questões abertas) foi elaborado um questionário *on-line*, enviado aleatoriamente via redes sociais, redes de pesquisa, sindicatos e contatos dos pesquisadores envolvidos. As questões abertas foram analisadas a partir de *software* de análise textual. O critério para a participação na pesquisa era que o respondente tivesse iniciado o trabalho remoto em razão da pandemia. O questionário foi dividido em questões sobre o perfil, relações de trabalho, atividades e ocupações dos respondentes, condições de trabalho e se o trabalho remoto foi precedido de acordos coletivos. No total foram 906 respostas submetidas de trabalhadores dos mais diferentes segmentos, categorias e funções profissionais. O panorama geral dos resultados apontou que Curitiba foi a cidade com mais respondentes (40,51%) e o sexo feminino teve uma maior participação na pesquisa (67,77%). O estudo abrangeu mais trabalhadores do setor público (65,12%) e com alto nível de escolaridade. Os cargos que se destacaram, com maior número de respondentes, foram dos professores (28,04%) e dos servidores (técnicos e analistas) do INSS (17,77%). Ademais, constatou-se um aumento considerável de dias e horas de trabalho durante a pandemia: do total de trabalhadores, 34,44% estão exercendo suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias e 17,77% trabalham 7 dias da semana. Verificou-se, ainda, que o ritmo de trabalho ficou mais acelerado para 48,45% dos trabalhadores e que para 49,12% a qualidade do trabalho realizado é melhor quando feito presencialmente. As condições de trabalho quanto à ergonomia, equipamentos e tecnologias necessárias para a realização do trabalho remoto foram consideradas razoáveis pela maioria dos respondentes. Necessário ressaltar que esse dado se deve ao perfil dos respondentes, em sua maioria servidores públicos, professores, profissionais de tecnologia da informação, de elevada escolaridade, e, portanto, podendo ser enquadrados no estrato de classe média alta. A maior dificuldade apontada foi a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), enquanto a flexibilidade de horário (69,09%) foi considerada o aspecto mais facilitado pelo trabalho feito em *home-office*. Com informações significativas, esse estudo evidencia a realidade de muitos trabalhadores que tiveram que se adaptar no período da pandemia e o impacto dessa mudança na sua vida pessoal e profissional. Além disso, a partir do seu resultado empreendem-se reflexões necessárias a respeito da modalidade do trabalho remoto/*home-office*, suas vantagens e desvantagens.

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

INTRODUÇÃO

Pesquisadores da área do trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), do GETS (Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade) com parceria da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) realizaram pesquisa sobre as condições dos trabalhadores, dos diversos segmentos e setores econômicos do Brasil, que tiveram que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto no momento de crise ocasionado pela pandemia do COVID-19, que tem como recomendação central para o seu enfrentamento o distanciamento social.

A pesquisa teve como objetivo principal verificar sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar no que se refere à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto em razão da pandemia, em especial em relação: a) ao trabalho que realizam; b) ao setor que pertencem bem como cargos que ocupam; c) as condições ergonômicas, técnicas, de equipamento para a realização do trabalho remoto/*home-office*¹; d) dificuldades e facilidades da modalidade em questão; e) alteração de jornada de trabalho, salário e contrato durante a pandemia; f) experiência do trabalho remoto/*home-office* durante a pandemia.

Embora a literatura, de modo geral, faça referência a essa modalidade de trabalho como “teletrabalho”, as autoras e autor desse estudo, na ausência de um conceito suficientemente adequado adotaram para a presente pesquisa o conceito de “trabalho remoto”, ou no Brasil referenciado também como “*home-office*”. Tal trabalho transferido para o ambiente doméstico se distingue de outras modalidades de trabalho realizadas distantes do espaço da empresa ou da instituição, caso do *coworking*, trabalhadores de rua (por aplicativos) ou “em domicílio”. O trabalho remoto (em *home-office*) não se confunde com as modalidades de trabalho fabris realizados “em domicílio”, oficinas domésticas e de trabalhadores subcontratados por grandes corporações, resultantes da reestruturação produtiva do último quartel do século XX. Nesse caso, no contexto da pandemia, tratam-se de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação (TI’s). Trabalhos que passaram a ser realizados em casa (à distância) mediados por computadores, *notebooks*, *tablets* e *smartphones* com conexão pela Internet. Essas observações são necessárias, visto que desnudam em certa medida as atividades e ocupações que podem ser realizadas remotamente

¹ O termo *home-office* é uma denominação adotada majoritariamente no Brasil para se referir ao trabalho realizado em casa. A OIT refere-se à *homeworkers* para designar os trabalhadores que realizam atividades que nos países de língua inglesa são comumente denominadas de *telework*, *work remotely* ou *work from home*.

e, portanto, evidenciam que a modalidade não atinge a totalidade de trabalhadores e setores econômicos. Assim, além de demonstrar as potencialidades do trabalho remoto, no sentido adotado no estudo, as características observadas apontam em certa medida as suas limitações.

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

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

O presente relatório, no entanto, não teve pretensão de responder a todas essas questões, que ficaram em aberto para novas investigações sobre essa modalidade de trabalho. O objetivo deste relatório técnico (Parte I) é esboçar o panorama geral dos resultados obtidos a partir da aplicação de um questionário *on-line*, elaborado por pesquisadores do trabalho da UFPR, do GETS, e compartilhado em parceria com a REMIR, divulgado entre 05 e 17 de maio de 2020. A parte II, já em andamento, constará resultados mais específicos da pesquisa.

A pesquisa foi coordenada pela professora Dra. Maria Aparecida Bridi e equipe composta por estudantes e egressos do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR e membros do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) do CNPQ, a saber: Ms. Fernanda Ribas Bohler (doutoranda), Ms. Alexandre Pilan Zanoni (doutorando), Dra. Mariana Bettega Braunert (pós-doutorado em andamento e professora UFPR/Litoral), Dra. Fernanda Landolfi Maia (professora UFPR/SEPT), Dra. Zélia Freiburger (professora UFPR/SEPT) e Dra. Kelen Aparecida Bernardo. Da Unicamp, contou também com a colaboração da mestranda Giovana Uehara Bezerra

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

METODOLOGIA DA PESQUISA

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

Trata-se de pesquisa com abordagem preponderantemente quantitativa, com fonte de dados primários² obtidos por meio de um questionário, cuja elaboração foi feita pela plataforma *Google Forms* e contou com 37 perguntas divididas entre as seguintes categorias: a) perfil, b) relações de trabalho; c) condições de trabalho; d) alterações na jornada e carga horária de trabalho e, por último, uma questão aberta (opcional) para o trabalhador relatar a sua experiência no trabalho remoto. As questões que oportunizavam respostas livres, chamadas questões abertas, foram tratadas qualitativamente através da utilização do *software* aberto KH Coder (HIGUCHI, 2020), que reúne diferentes métodos e ferramentas de análise e visualização de conteúdo textual. Portanto, pode-se definir que a metodologia adotada foi quanti-qualitativa.

A pesquisa foi dividida em duas fases. Na primeira houve a elaboração do questionário e aplicação do mesmo, por meio de divulgação em redes sociais (Facebook e WhatsApp) e via e-mail. Na segunda fase, a partir do encerramento dos envios de respostas, os dados foram sistematizados em um banco de dados, e dispostos em gráficos, tabelas e diagramas para a visualização e análise dos resultados. As questões abertas foram categorizadas a partir dos conceitos mais gerais, conforme descrição acima.

O relatório geral perpassa todas as questões, com objetivo de traçar o panorama geral da pesquisa, com alguns cruzamentos. Após isso, o relatório será repassado para a equipe da pesquisa que produzirá estudos setorializados, uma vez que o questionário foi direcionado para todos os trabalhadores interessados em responder, independentemente do setor, tipo de

² De acordo com Lima (2016, p.16): “As pesquisas quantitativas podem ser realizadas a partir de duas fontes de dados: primários e secundários. Consideramos dados primários os dados que o próprio pesquisador (ou equipe de pesquisa) delineou para sua coleta a partir das suas próprias questões de pesquisa. Nos estudos quantitativos são aplicados questionários estruturados. A vantagem dos dados primários é que nesse tipo de coleta o pesquisador tem mais liberdade para formular suas questões e desenvolver mais o questionário dentro de seu tema de interesse”. Disponível em: http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017_E-BOOK%20SescCebrap_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf. Acesso em 10/06/2020. Acesso em: 20 jun. 2020.

contrato, ocupação ou função/atividade desempenhada. O único critério, como já mencionado, era ter iniciado o trabalho remoto em razão da pandemia COVID-19, que teve como recomendação para sua prevenção o distanciamento social.

RESULTADOS

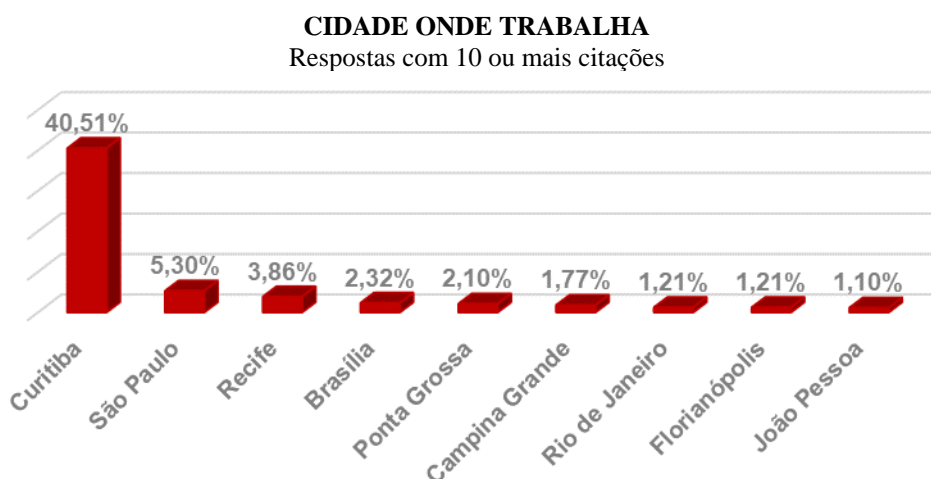
PERFIL

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

CIDADE DE TRABALHO DOS RESPONDENTES

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

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



FONTE: Os autores (2020).

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

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

CIDADE ONDE TRABALHA

(continua)

Cidade	Nº de Respostas
Curitiba	367
São Paulo	48
Recife	35
Brasília	21
Ponta Grossa	19
Campina Grande	16
Florianópolis	11
Rio de Janeiro	11
João Pessoa	10
Santos	9
Toledo	9
Belo Horizonte	8
Porto Alegre	8
Campinas	7
Lapa	7
Londrina	7
Matinhos	7
Apucarana	6
Campina Grande do Sul	6
Foz do Iguaçu	6
Patos	6
Goiânia	5
Juiz de Fora	5
Paranaguá	5
Salvador	5
Santa Maria	5
Araucária	4
Prejudicado*	4
Belém	3

Cidade	Nº de Respostas
Campo Grande	3
Campo Largo	3
Cascavel	3
Colombo	3
Diadema	3
Guarapuava	3
Itajaí	3
Joinville	3
Limeira	3
Maringá	3
Natal	3
Pinhais	3
Quatro Barras	3
Santarém	3
São Caetano do Sul	3
São José dos Pinhais	3
Alfenas	2
Almirante Tamandaré	2
Araraquara	2
Balneário Camboriú	2
Bento Gonçalves	2
Cachoeira	2
Canoas	2
Caruaru	2
Criciúma	2
Cubatão	2
Dourados	2
Francisco Beltrão	2
Ijuí	2

Cidade	Nº de Respostas
Imperatriz	2
Jaraguá do Sul	2
Laranjeiras do Sul	2
Manaus	2
Medianeira	2
Mongaguá	2
Niterói	2
Olinda	2
Osasco	2
Piraquara	2
Santa Helena	2
Seropédica	2
Sorocaba	2
Uberlândia	2
Abreu e Lima	1
Altamira	1
Anápolis	1
Aracaju	1
Aracruz	1
Arapoti	1
Araxá	1
Atibaia	1
Balsa Nova	1
Barbacena	1
Barreiras	1
Barretos	1
Bauru	1
Beberibe	1
Boituva	1
Braço do Norte	1
Brasília de Minas	1
Cabo Frio	1
Caetanópolis	1
Cambé	1
Camocim	1
Campo Alegre/SC	1
Campo Maior	1
Campos Novos	1
Canoinhas	1
Carlos Chagas	1
Castanhal	1
Caxias do Sul	1
Chapecó	1
Cianorte	1
Conselheiro Lafaiete	1
Cornélio Procopio	1
Coronel Vivida	1
Cuiabá	1
Curitiba/ Tempe no Arizona	1
Dois Irmãos	1
Dracena	1

Cidade	Nº de Respostas
Duque de Caxias	1
Erechim	1
Fazenda Rio Grande	1
Feira de Santana	1
Forquilha	1
Franca	1
Garuva	1
Glória do Goitá	1
Gravatá	1
Guarabira	1
Guaraciaba do norte	1
Guarapari	1
Guarujá e Santos	1
Guarulhos	1
Ilhéus	1
Indaial	1
Itaituba	1
Itajubá	1
Itamaraju	1
Itanhaém	1
Itapema	1
Itapevi	1
Jaguariaíva	1
Jaguariúna	1
Jandaia do Sul	1
Jandira	1
Joaçaba	1
João Câmara	1
Juara	1
Juazeiro do Norte	1
Jundiá	1
Lagoa vermelha	1
Lajeado	1
Laranjal do Jari	1
Lavras	1
Lebon Régis	1
Livramento de Nossa Senhora	1
Macapá	1
Maceió	1
Mafra SC	1
Mamanguape	1
Mauá	1
Mogi Guaçu	1
Mogi Mirim	1
Monteiro	1
Morrinhos	1
Muzambinho	1
Nanuque	1
Navegantes	1
Nice - France	1
Nova Andradina	1

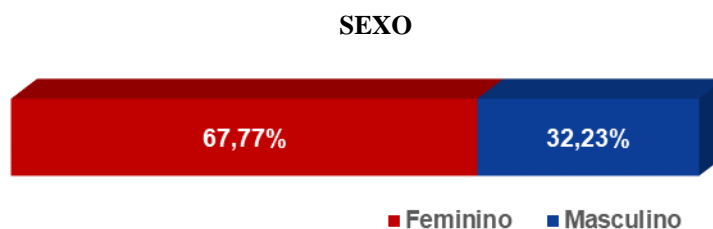
Cidade	Nº de Respostas
Nova Friburgo	1
Nova Hartz	1
Novo Hamburgo	1
Olímpia	1
Palmeira	1
Palotina	1
Papanduva	1
Paris/França	1
Pato Branco	1
Paulínia	1
Paulista	1
Pelotas	1
Penha	1
Peruíbe	1
Petrolândia	1
Piraí do Sul	1
Pirassununga	1
Poços de Caldas MG	1
Porto Feliz	1
Presidente Prudente	1
Queimadas BA	1
Queimadas PB	1
Querência do Norte	1
Ribeira do Pombal	1
Ribeirão Preto	1
Rio Formoso	1
Rio Grande	1
Rondonópolis	1
Santa Luzia	1

Cidade	Nº de Respostas
Santiago	1
Santo André	1
Santo Ângelo	1
Santo Antônio	1
São Borja	1
São Carlos	1
São João Del Rei	1
São Joaquim da Barra	1
São José do Rio Pardo	1
São Lourenço	1
São Miguel do Oeste	1
Sarandi	1
Seabra	1
Senhor do Bonfim	1
Sobradinho	1
Sumaré	1
Suzano	1
Telêmaco Borba	1
Timbaúba	1
Urussanga	1
Valença	1
Varginha	1
Vespasiano	1
Vila Velha	1
Vinhedo	1
Votorantim	1
Xaxim	1

FONTE: Os autores (2020).

SEXO DOS RESPONDENTES

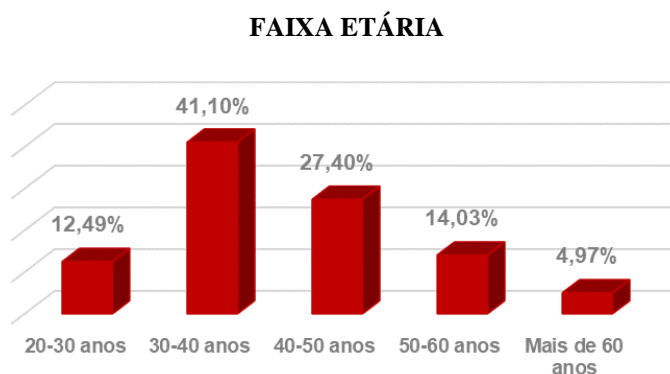
A questão nº 2 teve como objetivo delimitar o percentual de homens e mulheres que responderam ao questionário.



FONTE: Os autores (2020).

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

IDADE DOS RESPONDENTES



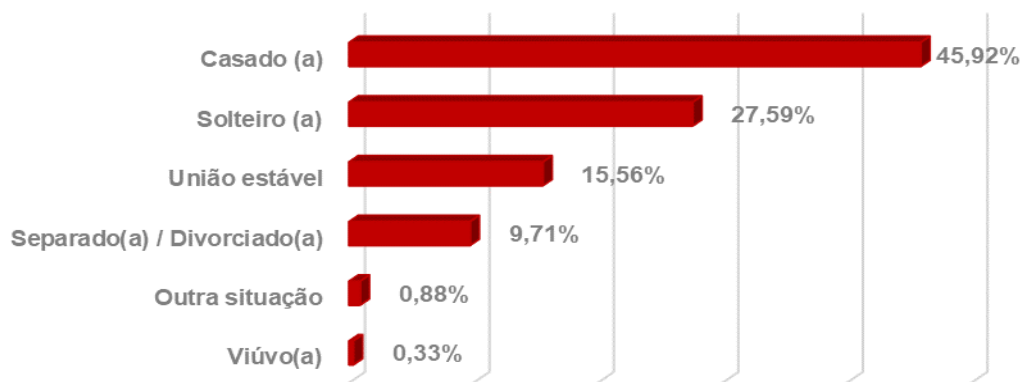
FONTE: Os autores (2020).

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

ESTADO CIVIL

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

ESTADO CIVIL



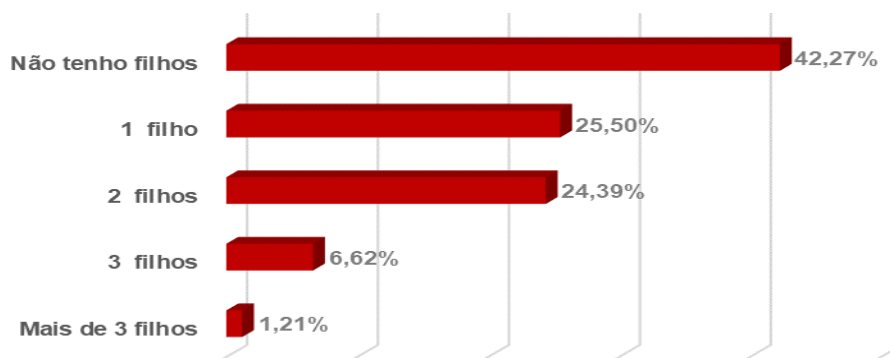
FONTE: Os autores (2020).

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

FILHOS

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

FILHOS



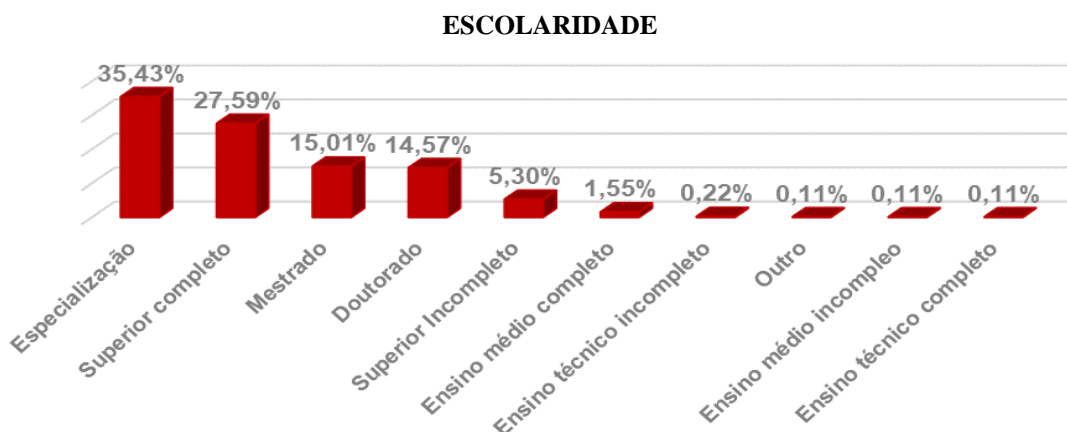
FONTE: Os autores (2020).

Do total de respondentes verificou-se que 383 (42,27%) declararam não ter filhos. Na sequência, 231 trabalhadores remotos (25,50%) afirmaram ter 1 filho, enquanto 221

(24,39%) disseram ter 2 filhos e 60 (6,62%) declararam ter 3 filhos. Apenas 11 participantes (1,21%) afirmaram ter mais de 3 filhos.

ESCOLARIDADE

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



FONTE: Os autores (2020).

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

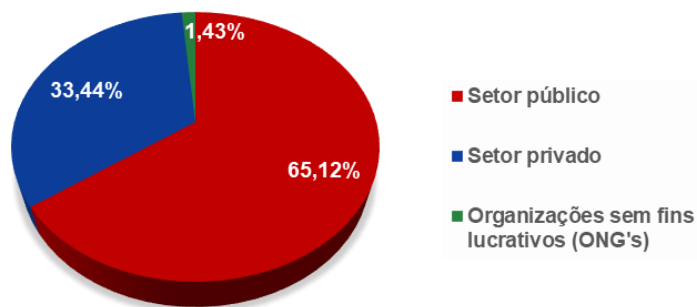
RELAÇÕES DE TRABALHO

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

SETOR DE ATUAÇÃO

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

SETOR EM QUE TRABALHA



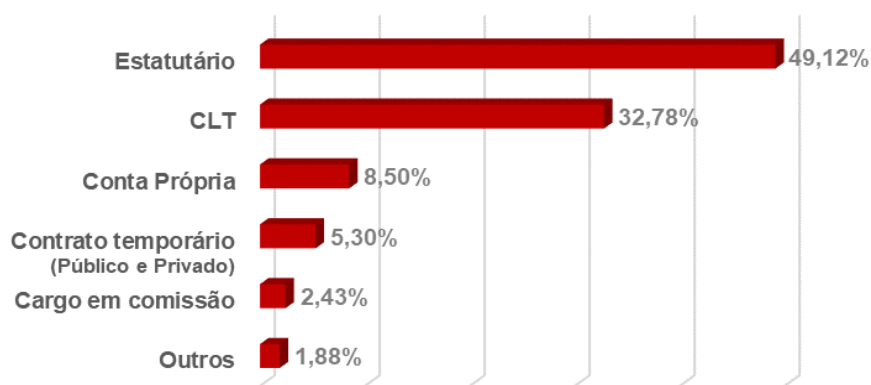
FONTE: Os autores (2020).

A pesquisa teve um alcance maior no setor público com 65,12% de participação de trabalhadores remotos nesta esfera (590 respondentes). Do setor privado obteve-se 33,44% (303 respondentes) e apenas 1,43% (13 respondentes) afirmou pertencer a alguma Organização sem fins lucrativos (ONG's).

TIPO DE CONTRATO

A partir desse questionamento buscou-se identificar o tipo de contrato a que o trabalhador remoto está vinculado. Entre os tipos de contrato estão: estatutário, celetista, contratos temporários (públicos ou privados), conforme demonstra-se no gráfico abaixo.

TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO



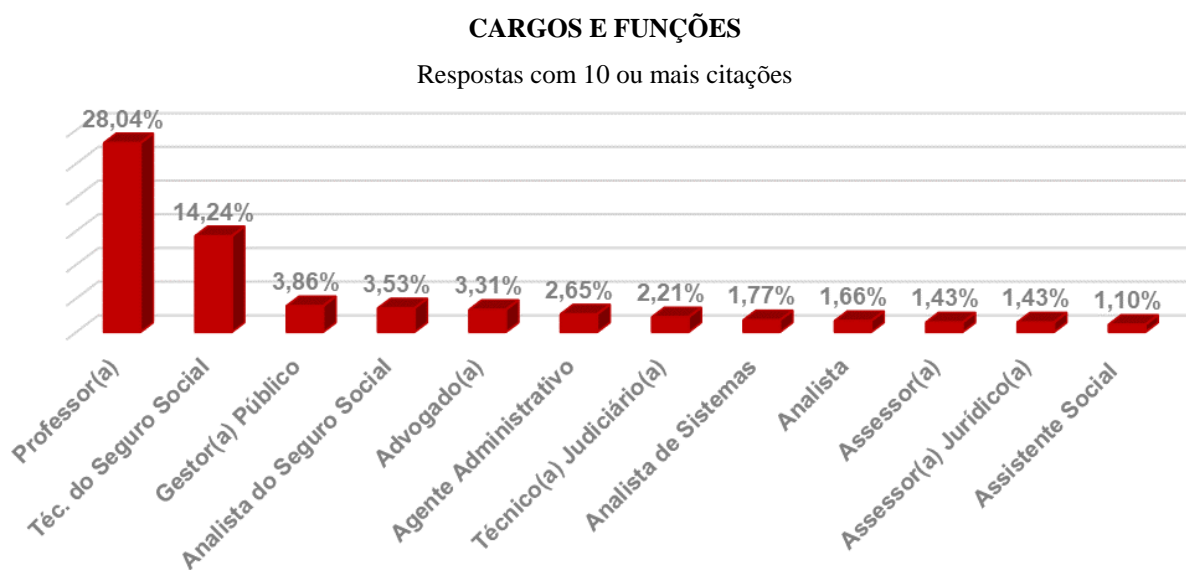
FONTE: Os autores (2020).

Observa-se que 445 respondentes são trabalhadores estatutários (49,12%), 297 são celetistas (32,78%), 77 foram classificados como trabalhadores por conta própria (8,50%), 48 estão vinculados a contrato temporário público ou privado (5,30%), 22 possuem cargo em comissão (2,43) e, por fim, 17 (1,88%) foram registrados com outros tipos de contratos.

CARGO / FUNÇÃO

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

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



FONTE: Os autores (2020).

O gráfico acima é um recorte das respostas que tiveram dez ou mais citações entre os respondentes. Registrou-se que do total de respostas recebidas, 254 (28,04%) são professores e 129 (14,24%) são técnicos do Seguro Social (INSS). Na sequência, contabilizou-se 35 (3,86%) gestores públicos, 32 (3,53%) analistas do Seguro Social (INSS), 30 (3,31%) advogados, 24 (2,65%) agentes administrativos, 20 (2,21%) técnicos judiciários, 16 (1,77%) analistas de sistema e 15 analistas (1,66%) sem indicação da área específica de atuação. Com 13 (1,43%) respostas cada, observaram-se os cargos e funções de assessor(a) e assessor(a)

jurídico(a). A ocupação com menor índice no gráfico foi a de assistente social, com 10 respondentes (1,10%).

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

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

CARGOS E FUNÇÕES

(continua)

Cargo / Função	Nº de Respostas
Professor(a)	254
Técnico(a) do Seguro Social	129
Gestor(a) Público	35
Analista do Seguro Social	32
Advogado(a)	30
Agente Administrativo	24
Técnico(a) Judiciário(a)	20
Analista de Sistemas	16
Analista	15
Assessor(a)	13
Assessor(a) Jurídico(a)	13
Assistente Social	10
Administrador(a)	9
Pesquisador(a)	9
Psicólogo(a)	9
Analista Judiciário(a)	8
Assistente	7
Bibliotecário(a)	6
Estagiário(a)	5
Gerente	5
Técnico(a)	5
Agente Profissional	4
Consultor(a)	4
Coordenador(a) Jurídico(a)	4
Diretor(a)	4
Economista	4
Técnico(a) Administrativo(a)	4
Vendedor(a)	4
Corretor(a) de Imóveis	3
Escriturário(a)	3

Cargo / Função	Nº de Respostas
Gerente Administrativo e Financeiro(a)	3
Gerente de Recursos Humanos	3
Supervisor(a)	3
Técnico(a) de Laboratório	3
Técnico(a) de Tecnologia da Informação	3
Agente de Correios	2
Analista de Recursos Humanos	2
Analista Financeiro	2
Arquiteto(a)	2
Assessor(a) de Comunicação	2
Assistente de Mídia	2
Atendente de Telemarketing	2
Coordenador(a)	2
Coordenador(a) de Projetos	2
Coordenador(a) de Recursos Humanos	2
Diretor(a) de Projetos	2
Engenheiro(a)	2
Gerente de Projetos	2
Gerente de Vendas	2
Gerente Financeiro	2
Gerente Jurídico(a)	2
Juiz(a) de Direito	2
Oficial de Justiça	2
Produtor(a) Eventos	2
Programador(a)	2
Taquígrafo(a)	2
Técnico(a) em Informática	2

Cargo / Função	Nº de Respostas
Tradutor(a) e Intérprete de Libras	2
Agente Educacional	1
Agente Fiscal Tributário(a)	1
Agente Técnico(a)	1
Analista Atos Ilícitos	1
Analista Comercial	1
Analista de BI	1
Analista de Comunicação	1
Analista de Contas Públicas	1
Analista de Cultura - Área de Música	1
Analista de Customer Success	1
Analista de Gestão de Projetos	1
Analista de Gestão de TIC	1
Analista de Laboratório	1
Analista de Mercado	1
Analista de Negócios	1
Analista de Processos	1
Analista de Projetos	1
Analista de Relacionamento de Alunos	1
Analista de Segurança	1
Analista de Segurança da Informação	1
Analista de Sistemas e Auditor	1
Analista de Suporte	1
Analista de Tecnologia da Informação	1
Analista de Tráfego	1
Analista de Treinamento	1
Analista em Tecnologia da Informação	1
Analista Fiscal	1
Analista Socioambiental	1
Analista SR	1
Arquiteto(a) Coordenador(a)	1
Arquiteto(a) de Software	1
Assessor(a) de Gabinete	1
Assessor(a) de Planejamento	1
Assessor(a) de Promotor de Justiça	1
Assessor(a) de Recursos	1
Assessor(a) Pedagógico(a)	1
Assessoria de Imprensa	1
Assistente Administrativa de Ensino	1
Assistente Administrativo	1
Assistente Contábil	1
Assistente de Análise de Perfis de Risco	1
Assistente de Pesquisa	1
Assistente de Recursos Humanos	1

Cargo / Função	Nº de Respostas
Assistente de Tecnologia da Informação	1
Assistente Operacional	1
Assistente Operações	1
Atendente	1
Atendente Comercial	1
Auditor Fiscal	1
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar de Informática	1
Bolsista	1
Cabeleireiro(a)	1
Chefe de Departamento	1
Chefe de Redação	1
Chefe de Serviços	1
Cientista de Dados	1
Cientista Político(a)	1
Comprador(a)	1
Conciliador(a)	1
Consultor(a) Jurídico(a)	1
Consultor(a) Tributário(a)	1
Contador(a)	1
Coordenador(a) Administrativa	1
Coordenador(a) de Manutenção	1
Coordenador(a) de Marketing	1
Coordenador(a) de Produto b2b	1
Coordenador(a) de Projetos Sociais	1
Coordenador(a) Fiscal	1
Costureiro(a)	1
Criação	1
Database Administrator	1
Desenvolvedor(a)	1
Desenvolvedor(a) Front-End / Designer / Analista de mercado	1
Desenvolvedor(a) Fullstack	1
Desenvolvimento de Negócios	1
Designer	1
Designer Editorial	1
Designer Gráfico(a)	1
Diretor(a) Comercial	1
Diretor(a) de Consultoria	1
Diretor(a) de Operações	1
Diretor(a) de Pesquisa e Desenvolvimento	1
Diretor(a) Geral	1
Economista e Contador(a)	1
Engenheiro(a) Ambiental, Civil, Sanitarista e de Segurança do Trabalho	1
Engenheiro(a) de Equipamentos	1
Engenheiro(a) de Planejamento	1
Engenheiro(a) de Software	1

Cargo / Função	Nº de Respostas
Entrevistador(a) do Cadastro Único	1
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	1
Especialista em Regulamentação	1
Especialista Jurídico(a)	1
Especialista Recrutamento e Seleção	1
Especialista Social	1
Especialista Tributário(a)	1
Estatístico(a)	1
Farmacêutico(a)	1
Financeira	1
Fiscal	1
Fotógrafo(a)	1
Gerente	1
Gerente Administrativo	1
Gerente Comercial	1
Gerente de Conteúdo	1
Gerente de Logística	1
Gerente de Novos Negócios	1
Gerente de Processos	1
Gerente de Produto	1
Gerente Executivo(a)	1
Gerente Executivo(a) de Assistência Social	1
Head Acadêmico	1
Helpdesk	1
Indigenista Especializado(a)	1
Operador(a)	1
Operador(a) de Financiamento	1
Perito(a) Judicial	1
Perito(a) Médico(a)	1
Pesquisador(a) e Estágio Docente	1
Pós-doutorando(a)	1
Prejudicado	1
Presidente(a) de Sindicato e Vereador(a)	1
Prestador(a) de Serviço	1
Procurador(a) Federal	1

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

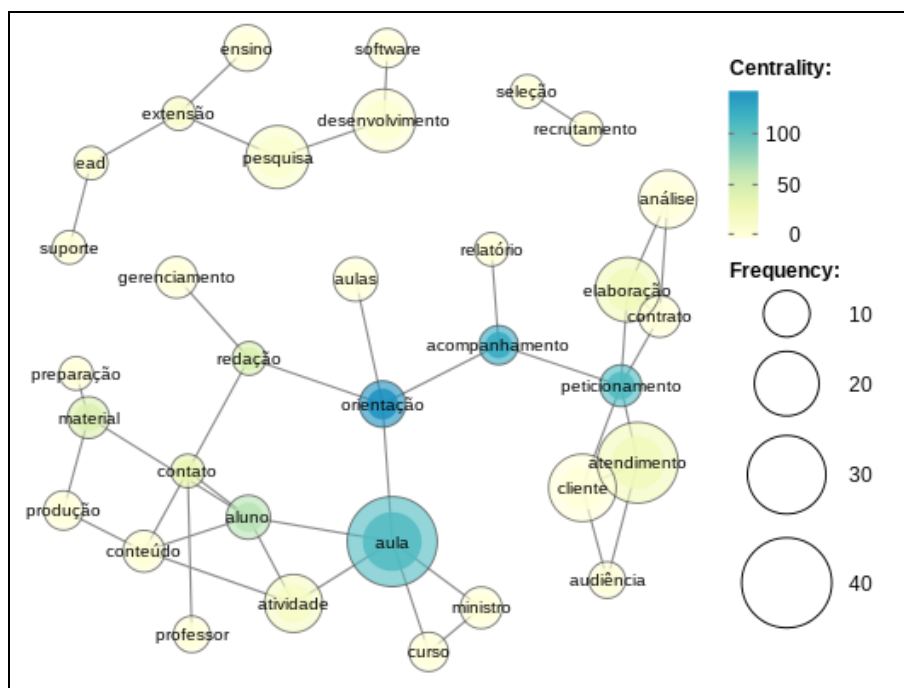
FONTE: Os autores (2020).

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO TRABALHO

A questão 12 permitiu a entrada de respostas abertas à pergunta: “quais atividades você desenvolve no seu trabalho?”. Lançou-se como hipótese de análise a existência de diferenças entre as atividades desempenhadas pelos trabalhadores dos diferentes setores.

Procedeu-se, então, com o recorte da análise por setor. No diagrama abaixo, referente à rede de coocorrência de palavras das respostas dos trabalhadores do setor privado é possível visualizar a centralidade dos termos “aula”, “orientação”, “acompanhamento” e “peticionamento”.

ATIVIDADES DESEMPENHADAS NO SETOR PRIVADO (REDE DE COOCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



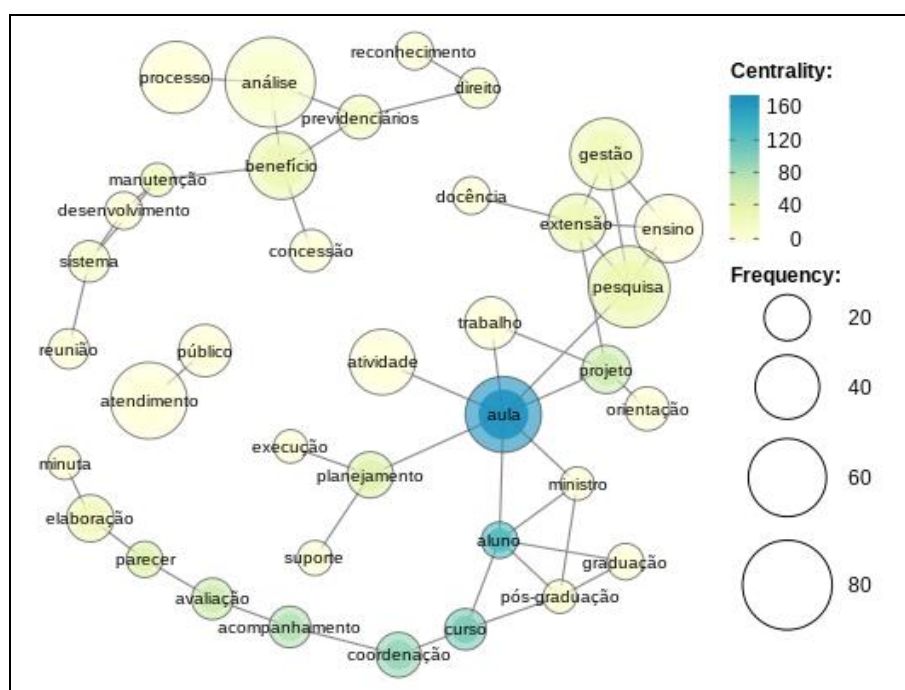
FONTE: Os autores (2020).

A proeminência dessas atividades corresponde com as categorias profissionais do setor privado com mais respondentes: professores, com 27,15%, e advogados, com 12,58%. Além de ministrarem aulas e orientarem alunos, somam-se ainda às atividades desempenhadas pela categoria dos professores a preparação de materiais e a produção de conteúdos didáticos. Os advogados, além da atividade de peticionamento, analisam e elaboram contratos, participam em audiências e atendem a clientes remotamente.

Em comparação com o próximo diagrama, referente às atividades desempenhadas pelos trabalhadores do setor público, é possível visualizar pontos em comum e algumas diferenças entre as atividades dos dois setores. Como ponto em comum, a centralidade e a frequência do termo “aula” se dão pela quantidade de respondentes pertencentes à categoria dos professores, compondo 27,7% dos trabalhadores do setor público participantes da pesquisa, figurando como a segunda categoria com mais respondentes. No entanto, é possível observar uma diferença na natureza da atividade de docência de um grupo em específico de

respondentes do setor público, os professores universitários, que responderam com alta frequência os termos “ensino”, “pesquisa”, “extensão” e “gestão”, sendo que o termo “gestão” não aparece conectado às atividades dos professores do setor privado, vide diagrama anterior. Já a primeira categoria com mais respondentes do setor público foi a dos servidores do INSS, com 30,72%, cujas atividades compostas pelos termos “reconhecimento de direito” e “análise de concessão de benefício previdenciário” destoam das atividades desempenhadas no setor privado. As outras duas categorias do setor público com mais respondentes foram as de técnico(a) judiciário(a), com 4,27%, e auxiliar administrativo, com 3,41%, daí as atividades de acompanhamento, elaboração e avaliação de pareceres e minutas, e de atendimento ao público.

ATIVIDADES DESEMPENHADAS NO SETOR PÚBLICO (REDE DE COOCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



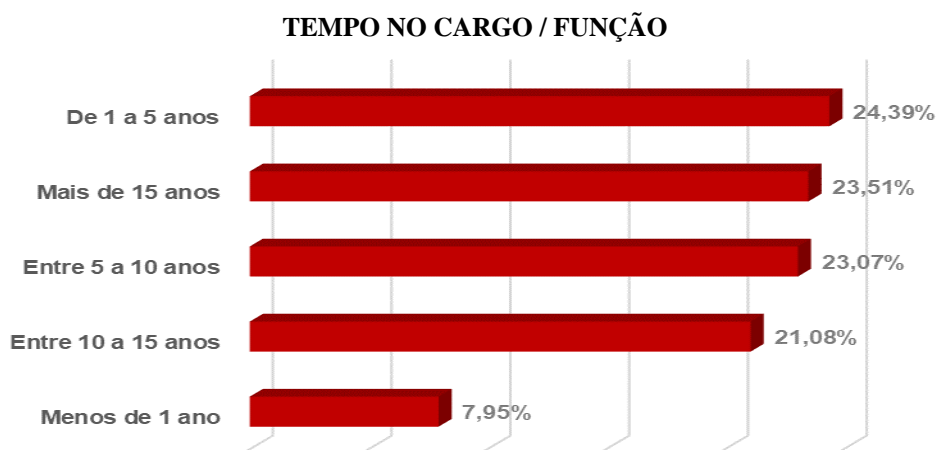
FONTE: Os autores (2020).

Em ambos os diagramas, diferentes redes de coocorrências foram tecidas, ou seja, categorias profissionais diferentes por vezes desempenham as mesmas atividades, cada uma a sua maneira e de acordo com suas especificidades, mas que nos leva a entender que a natureza das atividades possibilitadas pelo trabalho remoto (*home-office*) é compartilhada pelas diferentes categorias profissionais que puderam exercer seus trabalhos mediados por dispositivos computacionais. Exemplo é a atividade de pesquisa no setor privado, exposta no primeiro diagrama, compartilhada tanto por analistas de sistemas, que responderam realizar a

atividade de “pesquisa e desenvolvimento”, bem como por professores que responderam realizar pesquisas para a elaboração de conteúdos didáticos.

TEMPO NO CARGO / FUNÇÃO

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



FONTE: Os autores (2020).

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

CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

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

Por fim, demonstrou-se o resultado das questões referentes aos gastos pessoais, bem como se a instituição/empresa disponibilizou ou não as ferramentas e materiais necessários para a execução do trabalho remoto. Ademais, foram verificados os aspectos que dificultaram e facilitaram esse processo.

TRABALHO ANTES DA QUARENTENA

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

SEU TRABALHO ANTES DA PANDEMIA PODIA SER REALIZADO REMOTAMENTE?



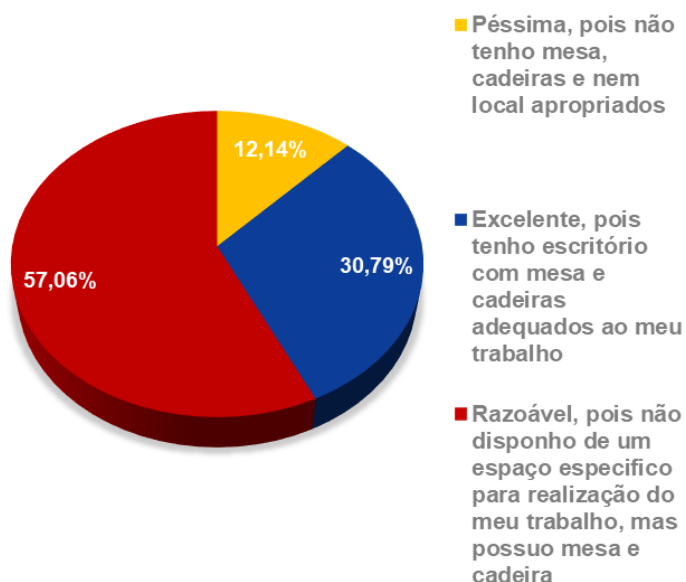
FONTE: Os autores (2020).

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

AVALIAÇÃO ERGONÔMICA DO TRABALHO REMOTO

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

AVALIAÇÃO DA ERGONOMIA DO LOCAL DE TRABALHO REMOTO



FONTE: Os autores (2020).

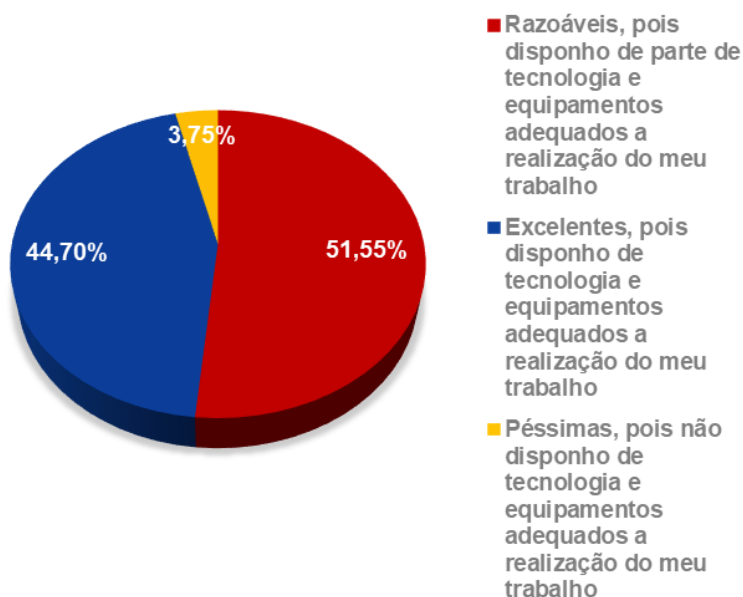
Para 517 respondentes (57,06%) a ergonomia do seu local de trabalho é considerada razoável, 279 (30,79%) afirmaram ser excelente e 110 (12,14%) declararam que suas condições de trabalho em relação a ergonomia são péssimas.

AVALIAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS

Assim como a questão anterior sobre a ergonomia, nessa pergunta em relação as condições de trabalho remoto quanto aos equipamentos e tecnologias necessários também houve o escalonamento das alternativas, as quais foram dispostas da seguinte maneira: a)

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

AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DOS EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS DISPONÍVEIS EM CASA



FONTE: Os autores (2020).

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

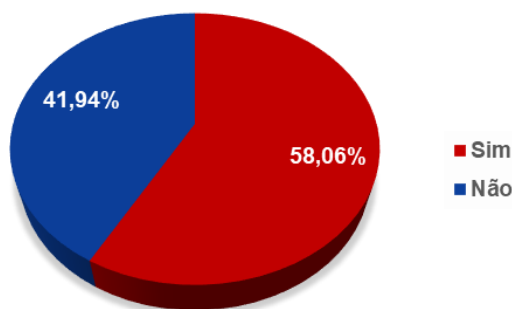
META DE PRODUTIVIDADE

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

produtividade; b) diminuiu a meta de produtividade; c) não houve alteração quanto a meta de produtividade; d) não se aplica no meu trabalho.

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

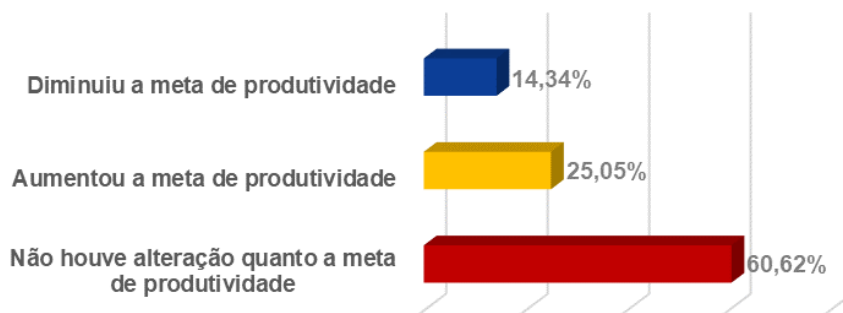
HÁ CRITÉRIOS DE METAS DE PRODUTIVIDADE NO TRABALHO?



FONTE: Os autores (2020).

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

ALTERAÇÃO NA META DE PRODUTIVIDADE



FONTE: Os autores (2020).

Insta ressaltar que a porcentagem do gráfico acima foi feita considerando apenas as respostas que indicam a existência de metas, com ou sem alteração desta, ou seja, utilizou-se como base apenas os 551 respondentes que indicaram as opções “a”, “b” ou “c” na questão nº 18. Desse modo, 334 (60,62%) trabalhadores remotos afirmaram que não houve alteração quanto a meta de produtividade, 138 (25,05%) disseram que aumentou a sua meta de

produtividade e 79 (14,34%) declararam que houve uma diminuição da meta de produtividade durante o período da pandemia.

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

RITMO DE TRABALHO

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



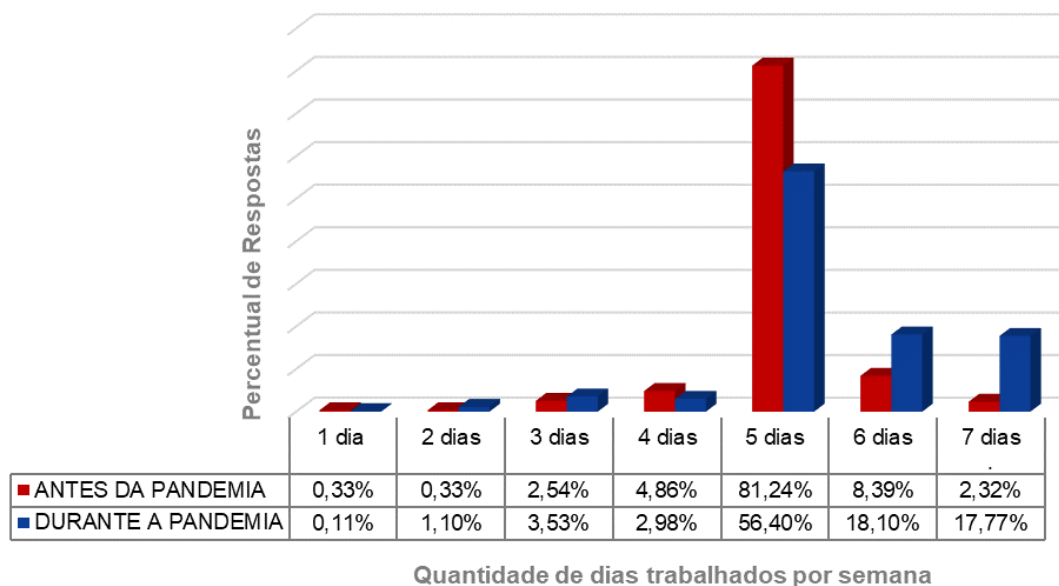
FONTE: Os autores (2020).

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

DIAS DE TRABALHO POR SEMANA

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

COMPARATIVO DE DIAS TRABALHADOS SEMANALMENTE ANTES E DURANTE A PANDEMIA



FONTE: Os autores (2020).

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

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

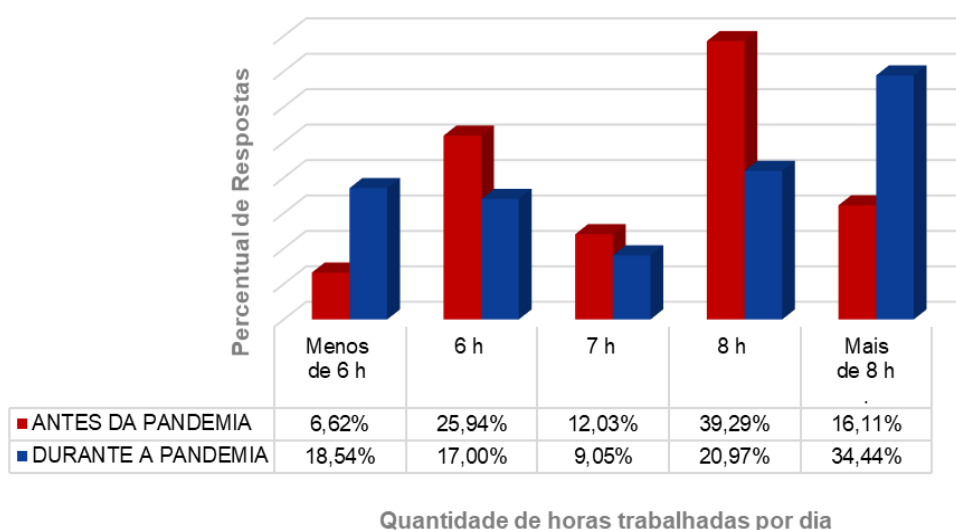
Durante a pandemia, no entanto, o número de pessoas que respondeu trabalhar 5 dias da semana diminuiu para 511, o que corresponde a 56,40% dos respondentes. Por outro lado, 164 (18,10%) disseram trabalhar 6 dias por semana e 161 (17,77%) afirmaram estar trabalhando os 7 dias da semana durante a pandemia,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

A quantidade de dias trabalhados na faixa de 1, 2 e 3 dias por semana teve uma variação mais moderada. Antes da pandemia, 3 respondentes (0,33%) afirmaram trabalhar 1 e 2 dias por semana cada, e 21 (2,54%) afirmaram realizar seu trabalho em 3 dias. Durante a pandemia o percentual de 1 dia de trabalho caiu para 0,11% respondentes (1) e de 2 e 3 dias aumentou para 1,10% (10) e 3,53% (32), respectivamente.

HORAS DIÁRIAS TRABALHADAS

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

COMPARATIVO DE HORAS DIÁRIAS TRABALHADAS ANTES E DURANTE A PANDEMIA



FONTE: Os autores (2020).

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

Em comparação, verificou-se que do total de 906 respostas, 356 (39,29%) respondentes trabalhavam 8 horas diárias antes da pandemia. Durante a pandemia esse número diminuiu para 190 (20,97%), ou seja, houve uma queda de 46,62% de trabalhadores que realizam suas atividades na faixa de 8 horas diárias.

Em contrapartida, 146 (16,11%) respondentes afirmaram que trabalhavam mais de 8 horas diárias antes da pandemia, aumentando esse número para 312 (34,44%) durante a

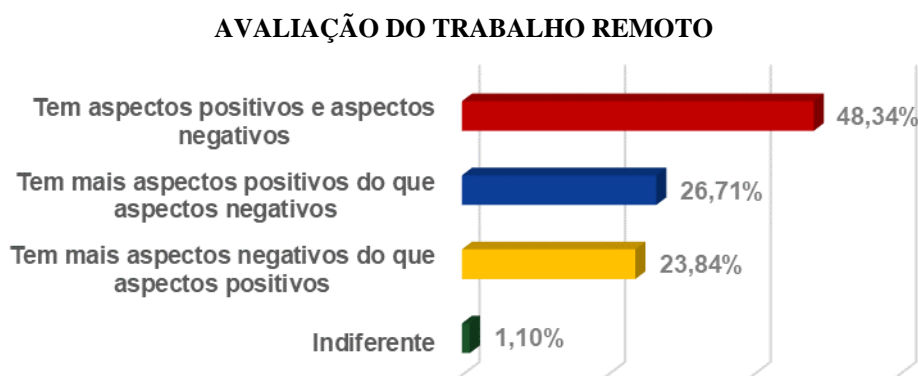
pandemia, ou seja, um aumento de 113,69% de trabalhadores que passam mais de 8 horas diárias trabalhando no trabalho remoto durante a pandemia.

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

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

AValiação DO TRAbalho REMOTO

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



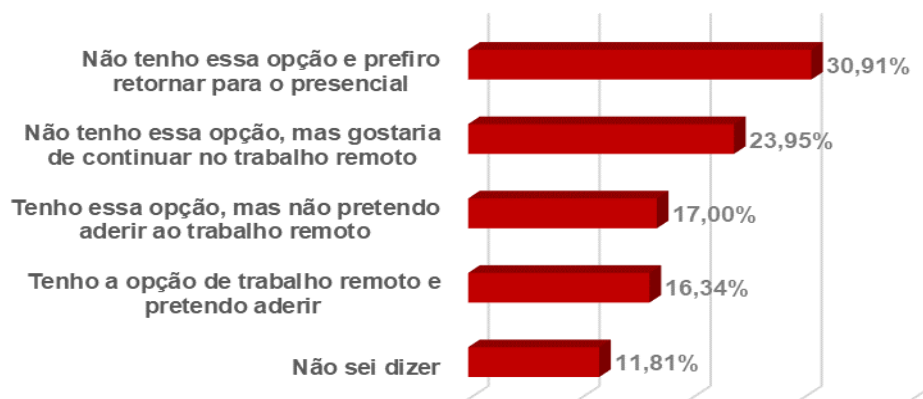
FONTE: Os autores (2020).

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

PÓS PANDEMIA: TRABALHO REMOTO OU PRESENCIAL?

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

POSSIBILIDADE DE CONTINUAR REALIZANDO TRABALHO REMOTO PÓS PANDEMIA



FONTE: Os autores (2020).

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

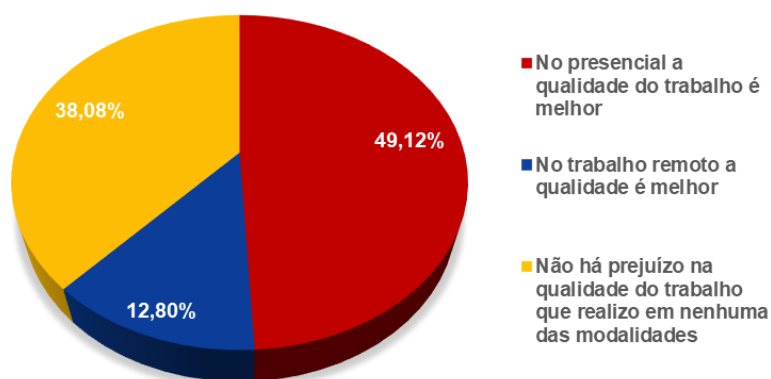
Levando em consideração o resultado da questão, tem-se que para 434 respondentes (47,91%) o trabalho remoto não é uma preferência, ainda que parte deles tenha a possibilidade de continuar na modalidade quando não for mais necessário o período de isolamento. Por

outro lado, um total de 365 (40,29%) respondentes afirmaram que gostariam de permanecer trabalhando remotamente, ainda que 59,45% destes não tenham essa opção.

QUALIDADE DO TRABALHO

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

ALTERAÇÃO NA QUALIDADE DO TRABALHO



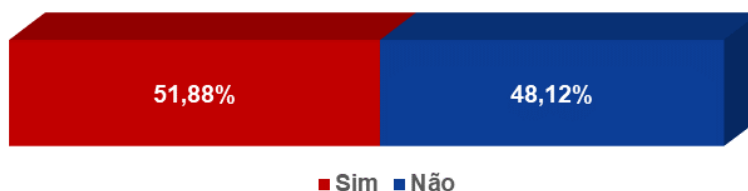
FONTE: Os autores (2020).

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

GASTOS PESSOAIS

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

GASTOS PESSOAIS COM O TRABALHO REMOTO



FONTE: Os autores (2020).

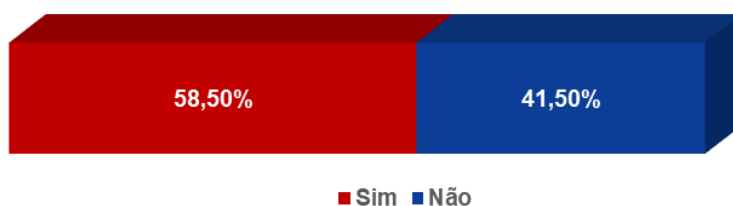
Constatou-se que do total de respondentes 470 (52%) disseram que tiveram gastos pessoais para realizar o trabalho remoto e 436 (48%) afirmaram que não precisaram de gastos pessoais para a sua realização.

FERRAMENTAS E MATERIAIS DISPONIBILIZADOS PELA EMPRESA / INSTITUIÇÃO

Os gráficos a seguir correspondem as questões 28 e 29, nessa ordem. Na primeira questão pretendeu-se identificar se a instituição/empresa forneceu os meios necessários para seus funcionários realizarem suas atividades profissionais remotamente. A segunda questão era uma consequência da primeira, portanto destinada para os que responderam “sim” na questão 28, com a finalidade de descrever quais ferramentas/materiais foram disponibilizados, conforme mostra o gráfico.

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

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

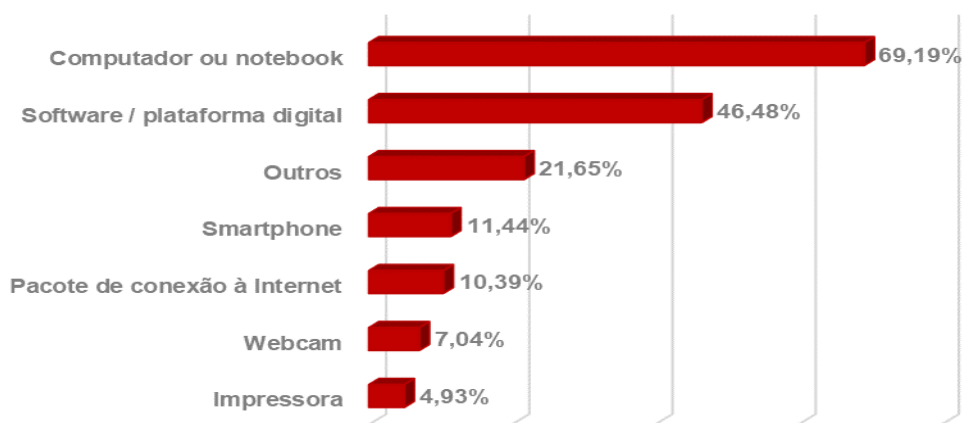


FONTE: Os autores (2020).

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

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

FERRAMENTAS/MATERIAIS DISPONIBILIZADOS PELA INSTITUIÇÃO/EMPRESA



FONTE: Os autores (2020).

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

DIFICULDADES DO TRABALHO REMOTO

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

enfrentar o trânsito da cidade; f) lido com menos pessoas; g) passo mais tempo com minha família; h) outros.

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

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

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



FONTE: Os autores (2020)

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

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

ASPECTOS QUE FORAM DIFICULTADOS NO TRABALHO REMOTO



FONTE: Os autores (2020).

O gráfico acima contabilizou 654 respondentes (72,18% do total da pesquisa), número consideravelmente superior às 554 pessoas que responderam na questão anterior terem experimentado alguma dificuldade na execução do trabalho remoto. As dificuldades apontadas pelos respondentes foram as seguintes: para 396 (60,55%) a maior dificuldade foi a falta de contato com os colegas de trabalho, 357 (54,59%) disseram ter mais interrupções trabalhando remotamente, 346 (52,91%) tem dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional, 275 (42,05%) apontaram o fato de receberem demandas a qualquer tempo como fator negativo, 247 (37,77%) indicaram haver maior demora para a realização das suas tarefas e 203 (31,04%) relataram ter menos disciplina no trabalho remoto.

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

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

VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO

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

ASPECTOS QUE FORAM FACILITADOS NO TRABALHO REMOTO



FONTE: Os autores (2020).

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

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

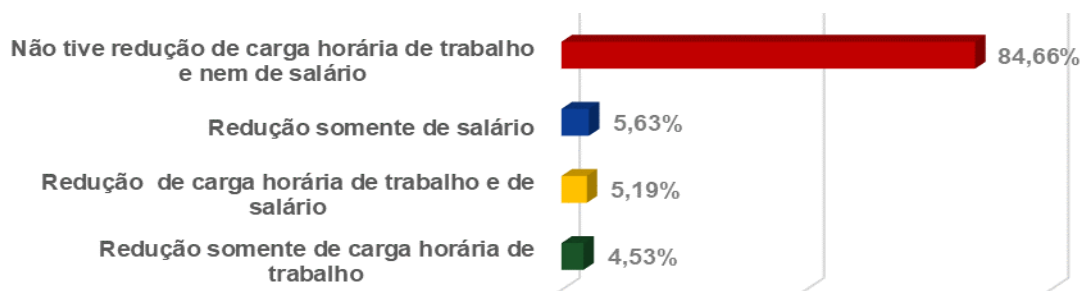
ALTERAÇÕES NA JORNADA E CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

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

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

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

OFICIALMENTE, HOUVE REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO E DE SALÁRIO NO PERÍODO DA PANDEMIA?



FONTE: Os autores (2020).

No gráfico acima registra-se que a grande maioria dos respondentes não teve redução de carga horário nem de salário.

Ao todo, constatou-se que 767 respondentes (84,66%) não tiveram redução de carga de trabalho e nem de salário. Na sequência 51 (5,63%) afirmaram que houve redução do salário, 47 (5,19%) disseram ter sua carga de trabalho e seu salário reduzidos e, por fim, 41 (4,53%) afirmaram que tiveram somente a redução da carga horária.

ACORDO COLETIVO

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

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



FONTE: Os autores (2020).

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

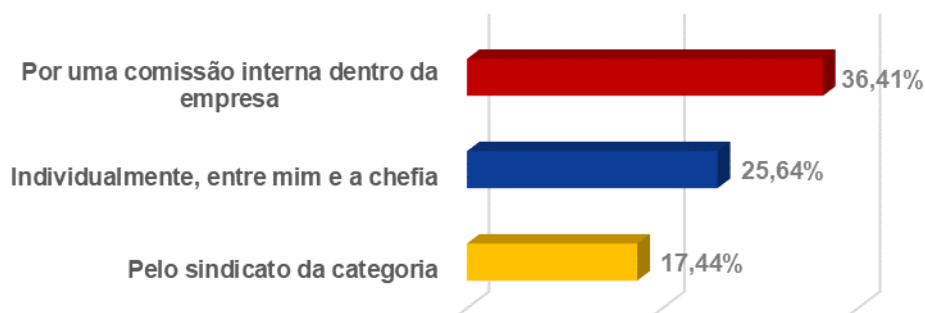
VOCÊ SE SENTIU PREJUDICADO COM O ACORDO REALIZADO?



FONTE: Os autores (2020).

Verificou-se que foram 164 respostas de trabalhadores afirmando que não se sentiram prejudicados pelo acordo coletivo, representando 74,55% dos respondentes que afirmaram ter ocorrido acordo nesta questão, e 56 respondentes (25,45%) que disseram terem se sentido prejudicados pelo acordo realizado de forma coletiva.

FORMA PELA QUAL O ACORDO FOI REALIZADO



FONTE: Os autores (2020).

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

EXPERIÊNCIA DO TRABALHO REMOTO

A questão 37 recebeu 417 respostas à pergunta aberta e opcional: “escreva livremente, se desejar, como tem sido a experiência do trabalho remoto para você, quais os principais problemas e vantagens, na sua opinião, e comente quaisquer outros aspectos não abordados pelas questões acima”. Optou-se por analisar as respostas a partir de dois recortes,

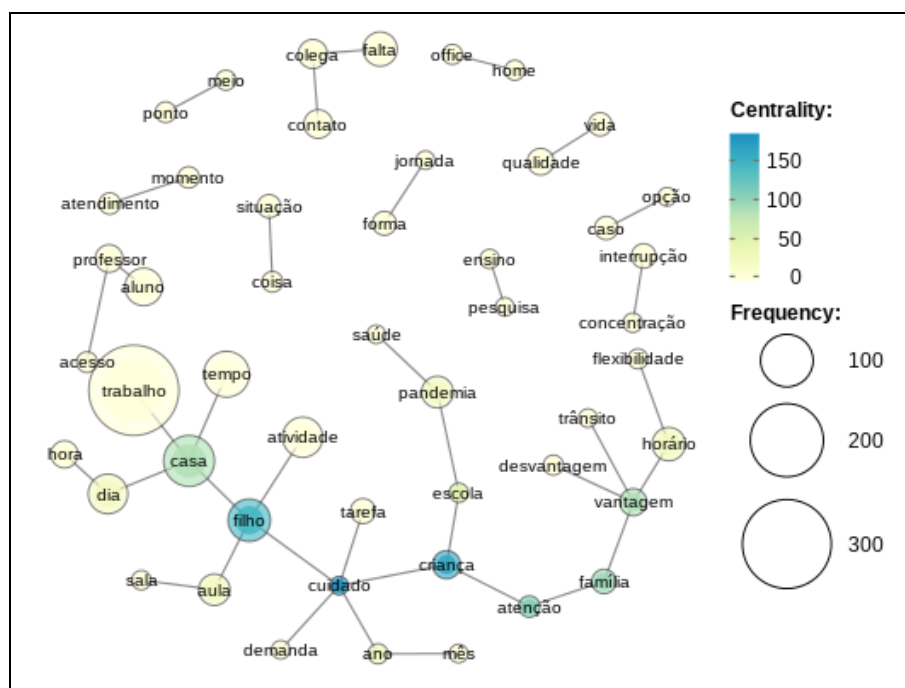
pelo sexo dos respondentes e pelo setor de trabalho. Do total de respostas, 286 foram fornecidas por mulheres, 68,42% dos que responderam à questão, e 131 respostas foram fornecidas por homens, compondo os restantes 31,58%. Quanto aos setores, obteve-se 305 respostas de trabalhadores do setor público (72,97%) e 108 respostas de trabalhadores do setor privado (25,84%). Decidiu-se não analisar, pelo método aqui utilizado, as 5 respostas (1,20%) provenientes de trabalhadores de Organizações sem fins lucrativos (ONGs), devido à quantidade de respondentes.

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

RECORTE POR SEXO

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

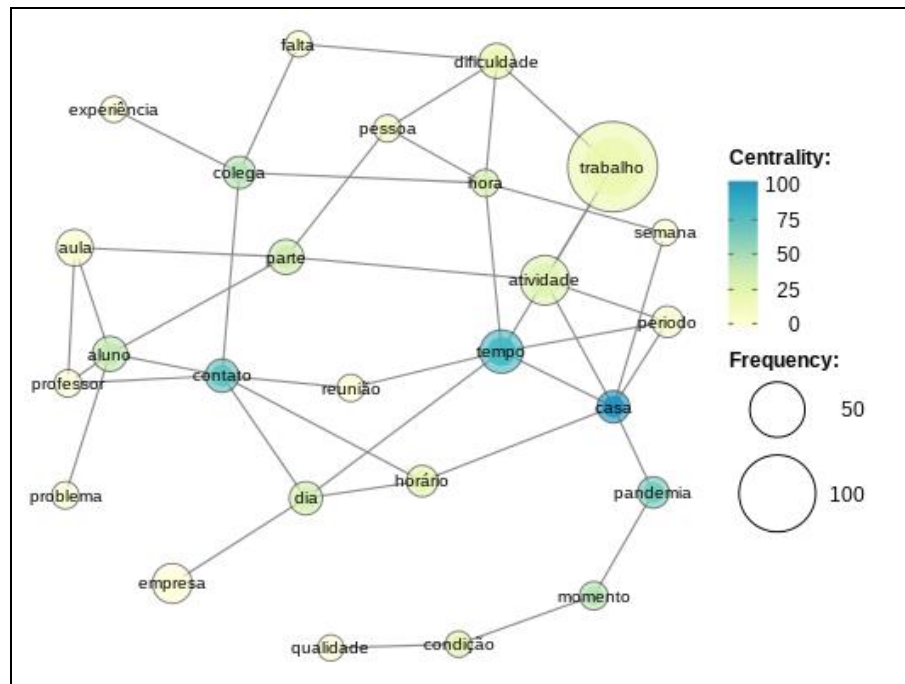
RESPONDENTES MULHERES (REDE DE COOCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



FONTE: Os autores (2020).

Já no próximo diagrama, foi tecida a rede de coocorrência de palavras presentes das respostas dos respondentes homens. Em comparação com o diagrama anterior, 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, 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, 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, o termo “dificuldade” aparece conectado à questão de falta de contato com os colegas.

RESPONDENTES HOMENS (REDE DE COOCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



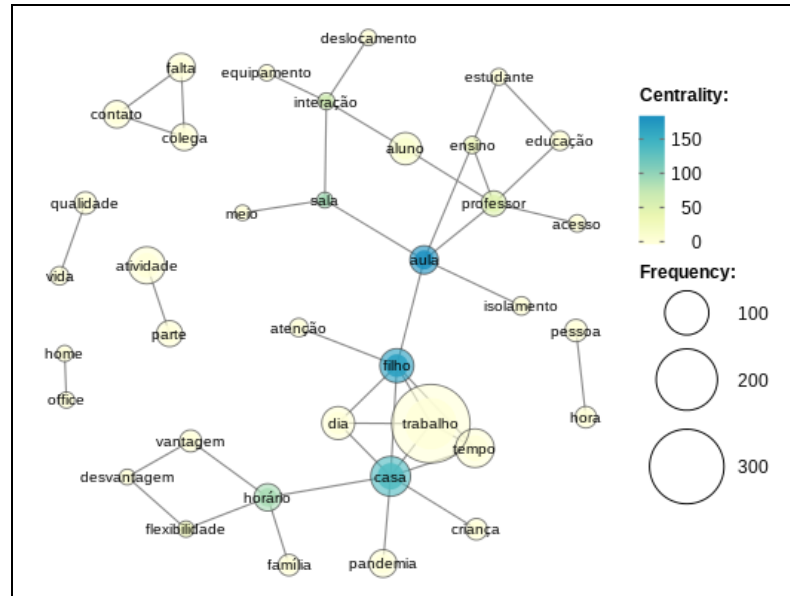
FONTE: Os autores (2020).

RECORTE POR SETOR

A comparação dos diagramas possibilita a visualização das diferenças entre as estruturas discursivas dos trabalhadores do setor público e do setor privado, respectivamente. O diagrama a seguir reflete a maior quantidade de respondentes do sexo feminino e da categoria profissional dos professores que compõem o setor público, sendo centrais os termos “filho”, “casa” e “aula”. Conectam as respostas dos trabalhadores do setor público, por isso, a

percepção de vantagem quanto à flexibilidade de horários por motivo de possibilidade de cuidado da família e dos filhos.

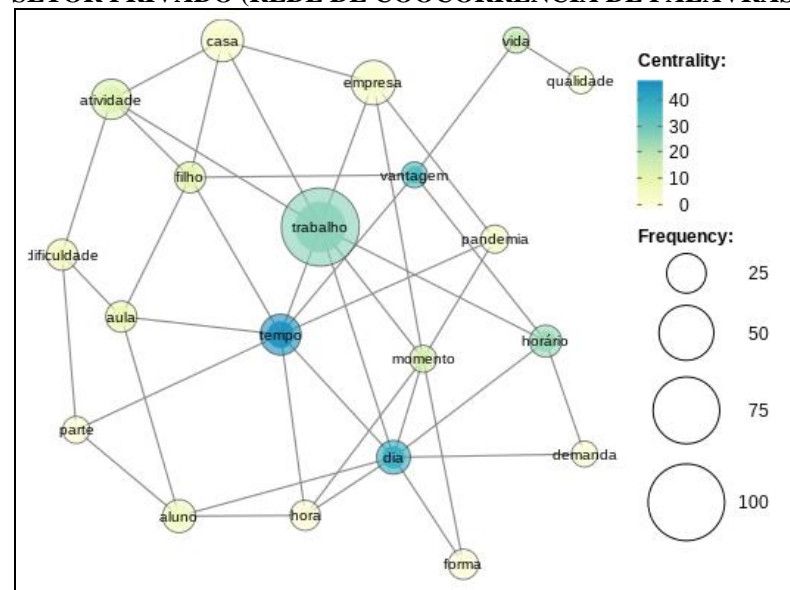
SETOR PÚBLICO (REDE DE COOCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



FONTE: Os autores (2020).

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

SETOR PRIVADO (REDE DE COOCORRÊNCIA DE PALAVRAS)



FONTE: Os autores (2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

Em virtude da rede de contatos da equipe da presente pesquisa, verificou-se uma participação significativa de profissionais da área da educação, resultando em 28,04% de participação de professores, fato atribuído também à suspensão das atividades presenciais escolares. Outras categorias que se destacaram foram a dos servidores do INSS e a dos trabalhadores da área de TI.

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

Em relação aos dias trabalhados semanalmente obteve-se um resultado mais significativo nas faixas de 6 e 7 dias por semana. Antes da pandemia, 8,39% de trabalhadores disseram que desempenhavam suas atividades laborais em 6 dias por semana, aumentando para 18,10% durante a pandemia, um aumento de 115,78%. Da mesma forma constatou-se que houve aumento na faixa de 7 dias semanais, cujo número variou de 2,32% para 17,77%,

contabilizando um aumento de 666,66% de respondentes que trabalham todos os dias da semana no trabalho remoto, ou seja, sem nenhum dia de descanso no período da pandemia.

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

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

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

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

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

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

No geral os resultados da pesquisa evidenciam que o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em

termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. Esse lado “perverso” do trabalho remoto, no sentido de que favorece um aumento da produtividade, já vem sendo apontado por pesquisadores que lançam um olhar mais crítico sobre o mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia. Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam *home office* e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho são outros elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho de vários profissionais, segundo relato dos mesmos.

Curioso que quando atentamos para a percepção dos próprios trabalhadores, o principal aspecto negativo do *home office* relatado é a ausência de contato com os colegas. Para além dos impactos psicológicos gerados pela ausência de contato social, do ponto de vista sociológico é válido questionar os incalculáveis prejuízos que a ausência de sociabilidade entre os trabalhadores pode gerar do ponto de vista da construção de formas de ação coletiva e solidariedade de classe, uma vez que fragmenta os trabalhadores e corrobora para o crescimento do individualismo, que já constitui uma tendência no atual contexto das relações de trabalho.

Não se pode ignorar, por outro lado, que uma escuta atenta das falas dos próprios trabalhadores reconhece vantagens significativas na realização do *home office*, como a flexibilidade dos horários de trabalho, a economia do tempo de transporte e possibilidade de usufruir mais do contato com a família.

Outro aspecto que chama atenção é a significativa queda na qualidade do trabalho remoto relatada pelos profissionais entrevistados na pesquisa. Considerando que a maioria dos respondentes atua no setor público, é válido indagarmos quais as consequências do uso irrestrito do trabalho remoto, não apenas para os trabalhadores, mas para a sociedade como um todo, na medida em que pode significar uma queda também na qualidade dos serviços prestados pelo Estado.

Ou seja, ainda que o trabalho remoto tenha sido uma opção para uma parcela dos trabalhadores nesse período, faz-se necessário refletir sobre a modalidade em estudo, tendo em vista os impactos não apenas na vida pessoal e profissional dos trabalhadores demonstrados nos resultados obtidos na presente pesquisa, mas também suas consequências para a organização coletiva e a qualidade dos serviços públicos.

Cabe ressaltar, por fim, que especialmente no contexto da pandemia da Covid-19, a possibilidade da realização do trabalho remoto constitui em si uma espécie de “privilegio”, já que contribui para o isolamento social, preservando não apenas os trabalhadores e suas

famílias, mas a sociedade como um todo, dado o alto potencial de contágio do vírus em questão. Desta forma, quaisquer críticas que se possa fazer a essa modalidade de trabalho de forma alguma indicam que ela não deveria ser amplamente adotada no atual contexto.

Ademais, os trabalhadores que responderam à pesquisa são, em sua maioria, funcionários públicos altamente escolarizados que realizam atividade de natureza intelectual e mantiveram seus empregos sem perdas salariais durante a pandemia, situação claramente vantajosa em relação aos tantos que tiveram redução de salário, perda de emprego ou atuam em serviços essenciais e estão na “linha de frente” do combate ao novo coronavírus.

REFERÊNCIAS

- BOLDEN, R.; MOSCAROLA, J. Bridging the Quantitative-Qualitative Divide: The Lexical Approach to Textual Data Analysis. **Social Science Computer Review**. p. 18(4). pp. 450-460. 2000. <https://doi.org/10.1177/089443930001800408>
- DEGENNE, A.; FORSE, M. **Introducing social networks**. London: Sage, 1999.
- FREEMAN, L. C. A set of measures of centrality based on betweenness. **Sociometry**. v. 40, pp. 35-41. 1997.
- FRUCHTERMAN, T. M. J.; REINGOLD, E. M. 1991, Graph Drawing by Force-directed Placement. **Software-Practice and Experience**. v. 21(11). p. 1129(64). 1991.
- HAMANN, J.; SUCKERT, Lisa. Temporality in Discourse: Methodological Challenges and a Suggestion for a Quantified Qualitative Approach. **Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research**. 19(2). art. 2. 2018. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.2.2954>
- HIGUCHI, K. **KH Coder 3 Reference Manual**. 2016. Disponível em: https://kncoder.net/en/manual_en_v3.pdf. Acesso em: 4 jun. 2020.
- HIGUCHI, K. **KH Coder**. Versão 3.Beta.01b. 2020. Disponível em: <https://github.com/kochi-h/kncoder/releases/tag/3.Beta.01b>. Acesso em: 4 jun. 2020.

OBRAS CONSULTADAS

- BOHLER, Fernanda Ribas. **O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná**. Curitiba: PGSOCIO-UFPR, 2019.
- GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. **A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário Federal**. Revista Jurídica Luso-Brasileira. Ano 2, nº 4, 2016.
- LIMA, Jacob; BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalho digital, emprego e flexibilização: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. vol.32 no.86. Salvador: *Caderno CRH*, 2019.
- LIMA, Marcia. Introdução aos métodos quantitativos em Ciências Sociais. In: ABDAL, Alexandre; OLIVEIRA, Maria Carolina Vasconcelos; GHEZZI, Daniela Ribas; SANTOS JÚNIOR, Jaime (Orgs.). **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco quantitativo**. São Paulo: Sesc/Cebrap, 2016.
- OLIVEIRA, Daniele. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home-office**. Tese de doutorado. São Carlos: UFSCAR, 2017.
- ROCHA, Cháris T. M, AMADOR, Fernanda S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad, Ebape.BR, v.16, nº1, Rio de Janeiro, 2018.