

# TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA

e percepções dos Técnicos Administrativos em Educação  
da base Sinditest-PR (UFPR, UTFPR e Unila)

*Considerações sobre o contexto do trabalho remoto  
no Brasil e dados da pesquisa de opinião*



ERIC GIL DANTAS | ELIS REGINA RIBAS | MELISSA VICENTINI



---

2021 Sinditest – Sindicato dos Trabalhadores em Educação das  
Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Paraná

Esta obra é licenciada pela Creative Commons CC BY-NC-ND

[https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.pt\\_BR](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.pt_BR)

Título original: Trabalho remoto na pandemia e percepções dos  
Técnicos Administrativos em Educação da base Sinditest-PR (UFPR,  
UTFPR e Unila): considerações sobre o contexto do trabalho remoto  
no Brasil e dados da pesquisa de opinião

Conteúdo disponível em: [www.sinditest.org.br](http://www.sinditest.org.br)

Equipe do Ibeps e Sinditest-PR para realização deste e-book: Eric Gil  
Dantas, Elis Regina Ribas e Melissa Vicentini (veja como citar na pg. 62)

---

# TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA

e percepções dos Técnicos Administrativos em Educação  
da base Sinditest-PR (UFPR, UTFPR e Unila)

*Considerações sobre o contexto do trabalho remoto  
no Brasil e dados da pesquisa de opinião*

Curitiba, out/2021



# APRESENTAÇÃO

---

Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a pandemia de COVID-19. A partir disso medidas sanitárias foram tomadas para tentar conter a disseminação do novo coronavírus Sars-Cov-2 pelo mundo, entre elas, a recomendação do isolamento social. Sem dúvida, a adoção de medidas restritivas da circulação de pessoas demonstrou desde o começo a sua importância para ajudar a desacelerar o avanço da doença.

O trabalho precisou ser adequado a essa realidade, foram necessárias transformações de suas condições. Houve, trabalhadores e trabalhadoras considerados essenciais, que não puderam parar e precisaram seguir normas rígidas de higiene e segurança, com muitos chegando ao ponto de se isolarem do convívio familiar com medo de que pudessem levar o vírus para seus familiares. Muitas categorias viram suas atividades suspensas, como artistas e trabalhadores da cultura, entre outras, que precisaram se reinventar, praticamente sem o apoio do governo. Outros tantos perderam seus empregos ou suas fontes de renda engrossando o, já alto, número de desempregados no país. E uma parte da população ativa teve a possibilidade de trabalhar de casa através do trabalho remoto, como foi o caso dos trabalhadores e trabalhadoras de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

De um modo geral, as mudanças não representaram apenas adequações no local de trabalho, espaço físico, condições materiais e organizacionais, trouxeram também novos riscos e desafios para a saúde e o trabalho. Destarte, faz-se necessário melhor compreender esse momento e os efeitos dessas mudanças nos processos de trabalho e para os trabalhadores e trabalhadoras.

Nesse e-book, os autores dedicaram-se em especial aos trabalhadores e trabalhadoras em educação das IFES do Paraná. Apresentam pesquisas realizadas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior do Paraná (SINDITEST-PR) em parceria com o Instituto Brasileiro de Estudos Políticos e Sociais (IBEPS) as quais buscaram entender como essa categoria tem vivenciado o trabalho que passou a ser desenvolvido remotamente na pandemia. Procuraram conhecer a opinião daqueles que experienciam as situações de trabalho no dia a dia e desse modo deram visibilidade às reais condições de trabalho, às dificuldades enfrentadas, às questões relacionadas às desigualdades entre os gêneros, às repercussões para a saúde e a saúde mental e à identificação do que esse conjunto de profissionais consideram aspectos positivos e negativos em relação ao trabalho remoto.

A modalidade *home office* ou trabalho remoto começou a ser implantada no Brasil na primeira década dos anos 2000 em instituições públicas e privadas. É apresentada como uma inovação organizacional e há ênfase nos aspectos idealizados, como maior flexibilidade, maior qualidade de vida, menos tempo perdido em deslocamentos e mais tempo para si. Contudo, essa imagem glamourosa não retrata aspectos que surgem dessa forma de trabalho, como o aumento do isolamento profissional, o enfraquecimento da vida associativa, o fortalecimento do individualismo e as dificuldades de compatibilizar o trabalho com a vida familiar.

De acordo com o levantamento do Ministério da Economia, entre março de 2020 e junho de 2021 o governo federal economizou cerca de R\$1,419 bilhão com o trabalho remoto de servidores públicos durante a pandemia de Covid-19. Isso se deu em função da redução dos gastos em cinco itens de custeio: diárias, passagens e despesas com locomoção, serviços de energia elétrica, serviços de água e esgoto e cópias e reprodução de documentos. O Ministério considera como positiva essa experiência e um incentivo para que futuramente os órgãos do poder público façam adesão ao Programa de Gestão (PG), que permite a implementação do teletrabalho.

Ao que parece não foi colocado como contraponto nessa análise uma estimativa dos custos necessários para a construção de um posto de trabalho dentro de casa, com mesa, cadeira, computador, câmera, microfone, linha telefônica, internet, luz elétrica, impressora, materiais de escritório, que ficaram a cargo dos servidores. Tampouco se consideraram as repercussões para a saúde e a vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

Observa-se com isso que é necessário considerar os diversos aspectos dessa modalidade, discutir amplamente com os trabalhadores e trabalhadoras, sindicatos, academia e movimentos sociais. Nesse sentido, essa obra é importante, tanto para que se tenha uma dimensão da realidade excepcional que está sendo vivenciada, quanto para servir de subsídio a reflexões e debates sobre a adoção futura desse modelo, ou não.

**Luciana Gomes**

Pesquisadora em saúde pública da  
Escola Nacional de Saúde Pública  
Sergio Arouca, da Fiocruz

## **Equipe Sinditest-PR**

Mariane Siqueira

Rosana Regina Nunes

Antonio Warner Lucas

Evandro José Castagna

Flávia Maria Cordeiro

Guilherme Lopes Latini

Guilherme Ruthes

Izabel Joana de Lima

Luiz Fernandes Mendes

Maria Aparecida de Oliveira

Marianna Leichsenring Sella

Marcello Locatelli Barbato

Máximo Dias Colares

Palmira Donda Soares

Rafael Krasota

Silmara Camargo Wescinki

Melissa Vicentini

Elis Regina Ribas

*Agradecimento especial aos colegas que responderam nossas pesquisas.*



# SUMÁRIO

<b>Introdução</b> .....	9
Método da pesquisa .....	10
Resultados .....	11
<b>1. Perfil dos respondentes</b> .....	12
1.1 Identidade étnico-racial .....	12
1.2 Gênero .....	12
1.3 Faixa etária .....	13
1.4 Pessoas com deficiência .....	13
1.5 Pertencentes aos grupos de risco .....	13
1.6. Número dos Respondentes que são Sindicalizados .....	13
1.7. Tempo de atuação na Universidade .....	14
1.8 Quantidade de Pessoas no Domicílio .....	14
1.9. Quantidade de Filhos .....	14
<b>2. Transporte e Tempo de Locomoção</b> .....	15
<b>3. Condições para a Realização do Trabalho Remoto</b> .....	18
3.1. Treinamento e local onde desempenha o Trabalho Remoto .....	19
3.2. Instrumentos para o Desempenho o Trabalho Remoto .....	19
<b>4. Saúde do Trabalhador</b> .....	21
4.1. Saúde Física .....	21
4.2 Saúde Mental .....	22
<b>5. Produtividade</b> .....	24
<b>6. Opinião em relação ao Teletrabalho</b> .....	28

<b>Discussão</b> .....	32
Tempo e forma de deslocamento .....	32
Condições para Realização do Trabalho Remoto .....	32
Saúde do Trabalhador .....	33
Produtividade .....	37
Teletrabalho .....	38
<b>Considerações Finais</b> .....	41
<b>Para Saber mais</b> .....	43
<b>Referências</b> .....	44
<b>Anexo 1</b> .....	47
<b>Anexo 2</b> .....	56



# INTRODUÇÃO

Com o advento da pandemia de covid-19, a classe trabalhadora das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) passou a realizar suas atividades no modo remoto, no âmbito dos seus domicílios. Essa condição de trabalho, sem normas previamente definidas na legislação brasileira, é diferente do teletrabalho referenciado nas instruções normativas que embasam a regulamentação no Setor Público Federal. Algumas repartições públicas, como a Controladoria Geral da União, já adotavam a modalidade de teletrabalho regulada pela IN-01/2018. Durante o período de pandemia, essa instrução normativa foi substituída pela IN-65/2020, que normatiza o projeto de gestão chamado de Teletrabalho. Vale frisar que esse não é o modelo de trabalho remoto que está sendo executado pelos participantes da pesquisa realizada pelo Sinditest-PR com o apoio do Ibeps.

Não há uma definição única para Trabalho Remoto, assim como para teletrabalho, havendo dificuldades conceituais que variam conforme o local e as atividades desempenhadas (Machado & Bridi, 2021). Para a Organização Internacional do Trabalho (1996) em sua Convenção 177, há uma definição para o **Trabalho em Domicílio** – *trabalho executado pelo trabalhador em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de uma remuneração, com objetivo de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento ou demais recursos utilizados para trabalhar*. O Brasil não é signatário desta Convenção até o momento. Outras definições são encontradas na literatura, entre elas, uma que é amplamente utilizada no Brasil é o home office, literalmente, escritório em casa. Oliveira (2015), citando diversos autores, já indicava o quanto é complexo achar uma definição única para o trabalho executado comumente a partir do domicílio.



Em trabalho remoto emergencial desde meados de março de 2020, regime adotado pelas IFES, o trabalho em casa chegou para dirimir o contágio pelo Sars-Cov-2. Ante a falta de regras, os técnicos administrativos em educação foram construindo um *modus operandi* conforme as demandas de seus locais de lotação. Trabalhan-

do com o auxílio de ferramentas de tecnologia da informação e comunicação (TICs) disponíveis na rede interna de suas instituições, utilizando ferramentas gratuitas encontradas na internet ou adquirindo com recursos próprios: softwares, equipamentos e mobiliários que possibilitassem o cumprimento das demandas de trabalho (UFPR, 2021a), bem como providenciando a autocapacitação para utilizar as TICs disponíveis e muitas vezes concomitantemente iniciando o processo de alfabetização digital.

As pesquisas realizadas pelo Sinditest-PR/Ibeps tentaram entender como estava sendo esta experiência do trabalho realizado fora das estruturas físicas das universidades da nossa base. A seguir, apresentamos os resultados e fazemos uma análise utilizando outros trabalhos publicados que guardam alguma semelhança com a experiência vivenciada, até o momento, pela categoria dos técnicos administrativos em educação da UFPR, UTFPR e Unila.

## **Método da Pesquisa**

O método utilizado para as pesquisas foi a aplicação de survey. O público-alvo foram trabalhadores técnico-administrativos em educação (TAEs) da UFPR, UTFPR e Unila que estavam, na ocasião, em trabalho remoto.

Utilizamos o software SurveyMonkey para a aplicação dos questionários, em ambiente virtual, contando com duas formas distintas. A primeira foi o envio através de endereços de e-mail, a partir de um banco de dados disponibilizado pelo Sinditest-PR, com o total de 2.210 e-mails. Na primeira pesquisa, a partir deste coletor houve um total de 111 respostas. A segunda coleta foi feita via endereço de hiperlink enviado através do aplicativo WhatsApp por parte da diretoria do sindicato. Na primeira pesquisa, desta fonte, foram 757 respostas, totalizando 868. Já na segunda pesquisa, no primeiro coletor (e-mails) obtivemos 202 respostas e no segundo (WhatsApp) 439, totalizando 640 respostas.

O primeiro questionário foi elaborado a fim de obter o retrato das condições de trabalho remoto e da opinião dos TAEs sobre o tema. Para isto, o questionário foi dividido em três blocos com um total de 35 questões (disponível no Anexo 1): 1. perfil individual e familiar dos respondentes; 2. questões sobre as condições, itens e ambiente de trabalho; 3. opinião em relação ao teletrabalho no momento pós-pan-

demia. A aplicação deste questionário foi realizada entre os dias 28 de agosto e 19 de setembro de 2020. Um total de 7% deste universo não respondeu mais do que o primeiro bloco (questões pessoais e profissionais), portanto, foram descartados na versão final do banco de dados. Assim, o universo do primeiro questionário ficou em 806 respondentes.

O segundo questionário abordou especificamente a questão da saúde do trabalhador no contexto do trabalho remoto. O survey foi composto também por três blocos (Anexo 2): 1. perfil dos respondentes; 2. questões sobre a saúde no trabalho; e 3. opinião dos respondentes em relação ao teletrabalho. A aplicação ocorreu entre os dias 24 de fevereiro e 17 de março de 2021. Um total de 4,5% do universo não respondeu mais do que as questões pessoais, sendo descartados na versão final do banco de dados. Dessa forma, o universo do segundo questionário ficou em 601 respondentes.

## Resultados

As pesquisas realizadas em agosto e setembro de 2020 foram denominadas de **1ª fase** e, para fins da análise, 806 respondentes. Em 2021, voltamos a aplicar uma pesquisa com o tema, mas com algumas questões diferentes, a qual denominamos de **2ª fase** e ocorreu em fevereiro e março de 2021 com as respostas consideradas correspondendo a 601. Estas quantidades variaram por questão, e são mencionadas a partir do N indicado no título de cada gráfico.

# 1

# PERFIL DOS RESPONDENTES



## 1.1. Identidade étnico-racial

A primeira pergunta de ambas as pesquisas foi a identidade étnico-racial dos respondentes. Utilizamos os critérios do IBGE em termos de cor ou raça: branca, preta, parda, amarela e indígena. Na primeira pesquisa, tivemos 803 respostas e a seguinte composição: brancos (78%), pardos (14%), pretos (4%), amarelos (3%), indígenas (0,2%). Na segunda pesquisa, com 611 respostas, a divisão foi: brancos (79%), pardos (14%), amarelos (4%) e pretos (3%).

## 1.2. Gênero

A segunda pergunta foi em relação ao gênero dos respondentes, com as seguintes opções: feminino, masculino, não binário, prefiro não responder e outro (se quiser, especifique), com uma caixa aberta. Na primeira pesquisa foram 804 respostas,

com 60% dos respondentes do gênero feminino, 39% do gênero masculino e 0,2% de prefiro não responder. Já na segunda pesquisa, das 610 respostas, 59,5% disseram ser do gênero feminino, 39,5% do gênero masculino, 0,5% não binário e 0,5% prefiro não responder.

### **1.3. Faixa etária**

Separamos a faixa etária em quatro opções: até 35 anos, de 36 a 49 anos, de 50 a 60 anos e mais de 60 anos. Na primeira pesquisa tivemos 805 respostas, em que 46% disseram estar entre 36 e 49 anos, 37% até 35 anos, 15% de 50 a 60 anos e 2% mais de 60 anos. Já na segunda pesquisa, com 611 respostas, 44% estavam entre 36 e 49 anos, 31% até 35 anos, 21% de 50 a 60 anos e 4% acima dos 60 anos.

### **1.4. Pessoas com deficiência**

Perguntamos se o respondente apresentava alguma deficiência. Na primeira pesquisa, do total de 805 respostas, 4% tinham alguma deficiência. Na segunda, dentre os 613 indivíduos que responderam esta pergunta, 3% possuíam alguma deficiência.

### **1.5. Pertencentes aos grupos de risco**

Na primeira pesquisa, das 803 pessoas que responderam, 27% pertenciam a pelo menos um dos grupos de risco para a covid-19. Na segunda pesquisa, dos 614 respondentes, 29% pertenciam a algum dos grupos.

### **1.6. Número dos Respondentes que são Sindicalizados**

Do total dos 804 indivíduos que responderam esta questão na primeira pesquisa, 41% eram filiados ao Sinditest-PR. Já na segunda pesquisa, dos 614 respondentes, houve 54% de filiados.

## **1.7. Tempo de atuação na Universidade**

Questionamos há quanto tempo os participantes trabalham em uma universidade pública. Dentre os 804 respondentes da primeira pesquisa, 52% estavam em uma universidade entre 6 e 15 anos, 31% até 5 anos e 17% há mais de 15 anos. Na segunda pesquisa, dentre os 613 respondentes, 52% estavam entre 6 e 15 anos, 27% até 5 anos e 21% há mais de 15 anos.

## **1.8. Quantidade de Pessoas no Domicílio**

Antes das questões sobre a estrutura em si para o trabalho remoto, fizemos duas perguntas que tangenciam esse problema. A primeira é quantas pessoas moram no domicílio do respondente, por entender que, quanto mais pessoas na residência, menos o local será propenso para o exercício do trabalho de forma adequada.

Na primeira pesquisa, dos 805 indivíduos, 32% viviam com três ou mais pessoas além deles mesmos, 30% com mais uma pessoa, 28% com mais duas pessoas e 9% viviam sozinhas. Já na segunda, com 613 respostas, 31% moravam com outras duas pessoas; 29% com mais uma; 28% com outras três ou mais; e 13% viviam sozinhas.

## **1.9. Quantidade de Filhos**

A segunda questão se refere à quantidade de filhos em idade escolar que o respondente tem. Levantou-se a hipótese de que quanto mais filhos em idade escolar vivendo em suas residências (parcial ou integralmente), menos propenso o local estaria para o trabalho. Na primeira pesquisa, dos 802 respondentes, 61% disseram não ter nenhum, 25% disseram ter um filho em idade escolar, 13% dois, e apenas 2% três ou mais. Já na segunda pesquisa, dos 612 respondentes, 67% disseram não ter filhos em idade escolar; 23% um filho; 10% dois filhos; e 1% três ou mais.

# 2

## TRANSPORTE E TEMPO DE LOCOMOÇÃO

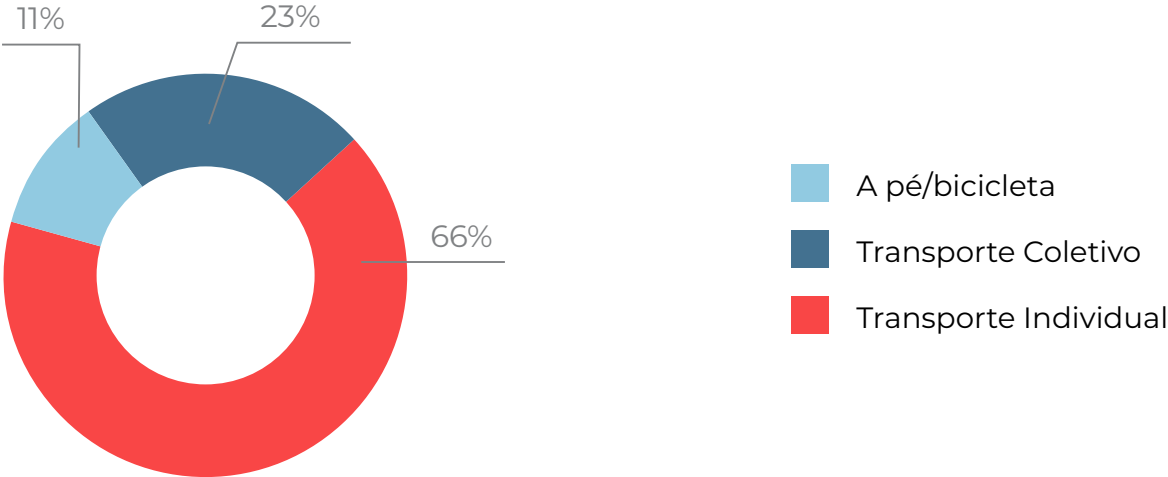


Dois pontos fundamentais para entender as preferências do trabalhador em relação à modalidade remota são a forma e o tempo de locomoção para o trabalho. Muitas pessoas, ao serem questionadas sobre trabalho remoto (nossa pesquisa confirma isto, ao final), afirmam que o tempo desperdiçado no traslado é um fator que pesa positivamente para trabalhar em casa.

Para entender a locomoção em termos de qualidade e tempo despendido, fizemos duas perguntas. A primeira foi sobre o meio de locomoção até o trabalho, sendo elencadas três possibilidades: transporte individual (no caso, motorizado),

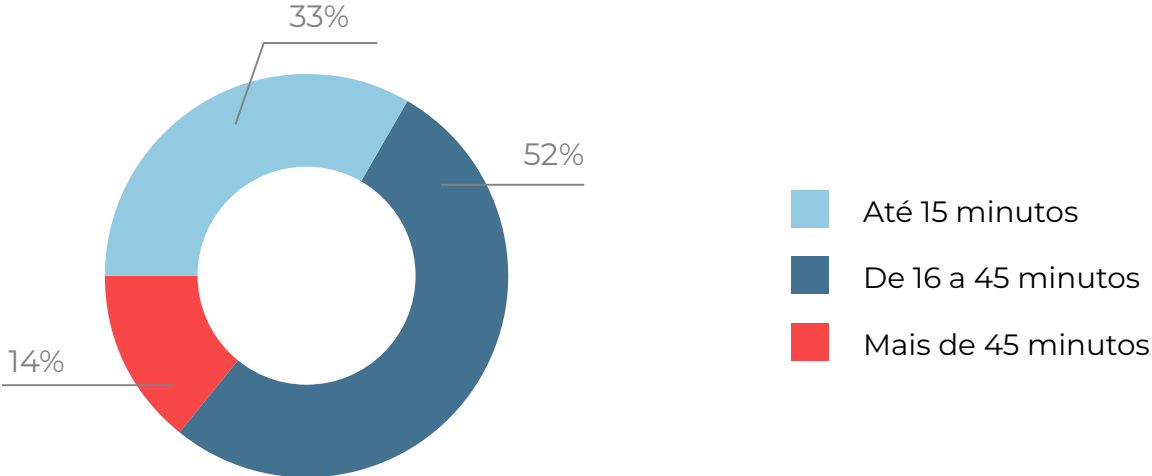
transporte coletivo, e a pé ou bicicleta. Como podemos ver no Gráfico 1, 66% dos respondentes utilizam transporte individual para chegar até o trabalho (veículos e motocicletas), 23% transporte coletivo e 11% a pé ou bicicleta.

**GRÁFICO 1**  
**MEIO DE LOCOMOÇÃO ATÉ O TRABALHO**  
(N= 803)



A segunda questão foi o tempo de deslocamento até o trabalho: 52% dos respondentes gastavam entre 16 e 45 minutos para chegar até seu posto de trabalho, 33% até 15 minutos e 14% mais do que 45 minutos.

**GRÁFICO 2**  
**TEMPO DE LOCOMOÇÃO ATÉ O TRABALHO**  
(N= 803)





Em termos gerais, a maioria dos TAEs vai para o trabalho de transporte individual e gasta entre 16 e 45 minutos de deslocamento. No entanto, temos dois perfis distintos aqui: o dos TAEs alocados na cidade de Curitiba e os alocados em campi do interior do Estado.

Dos que moram na capital, 61% gastam de 16 a 45 minutos para chegar ao trabalho, enquanto 22% gastam até 15 minutos e 17% mais de 45 minutos. Em Curitiba, 59% utilizam transporte individual, 29% coletivo e apenas 12% vão a pé ou de bicicleta para o trabalho. Já no interior, 56% chegam ao trabalho em até 15 minutos, 35% de 16 a 45 minutos e apenas 9% mais de 45 minutos. 82% utilizam transporte individual, 9% vão a pé ou bicicleta e 9% utilizam transporte coletivo.

# 3

## CONDIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO



As questões desse eixo foram realizadas apenas durante a 1ª fase da pesquisa.

### 3.1. Treinamento e local onde desempenha o Trabalho Remoto

A maioria (87%) dos participantes disseram não ter recebido nenhum tipo de treinamento para realizar o trabalho remoto, enquanto 13% receberam.

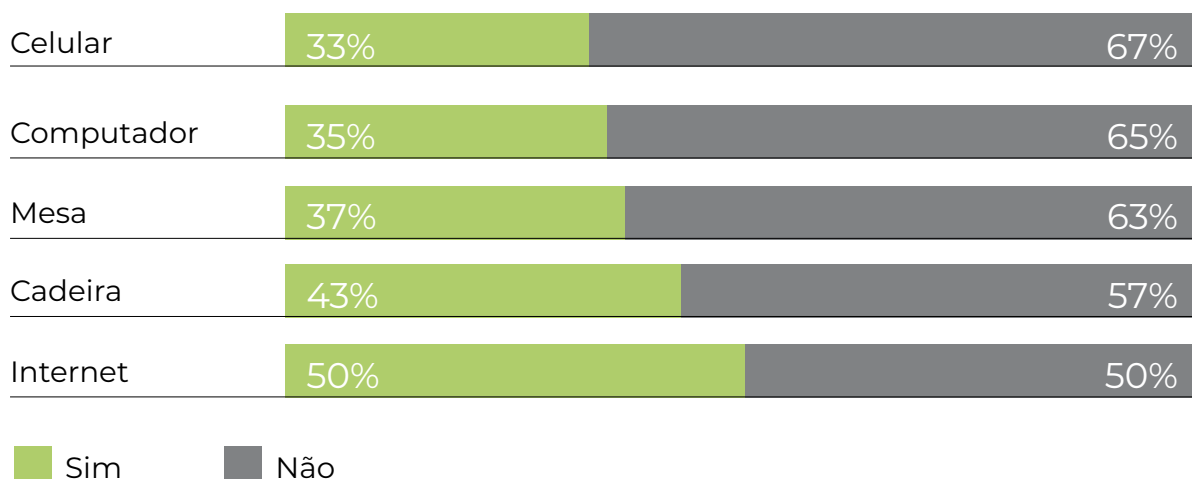
Perguntamos aos TAEs qual local da casa estão utilizando para trabalhar, considerando um indicador fundamental para pensarmos a qualidade do trabalho remoto. Os ambientes citados foram: sala (39%), seguida de escritório (24%), quarto individual (21%), quarto compartilhado (8%), cozinha (4%), outro (4%) e sacada/área externa (0,3%).

### 3.2. Instrumentos para o Desempenho o Trabalho Remoto

A maior parte dos respondentes (59%, N=800) não receberam nenhum instrumento de trabalho por parte da universidade, enquanto 41% sim.

Perguntamos se os TAEs despenderam recursos próprios com aquisições de itens do Gráfico 3 a fim de garantir o seu trabalho na modalidade remota. O item com maior proporção de dispêndio foi a internet (50%), seguido de cadeira (43%), mesa (37%), computador (35%) e celular (33%).

**GRÁFICO 3**  
**AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS COM RECURSOS PRÓPRIOS**  
(N=729; 745; 747; 751; 762)



Também pedimos para que os respondentes avaliassem seus itens de trabalho. A pior avaliação foi a da cadeira (23% ruim), seguida de mesa (15%), computador (9%), iluminação (8%) e internet (5%).

# 4

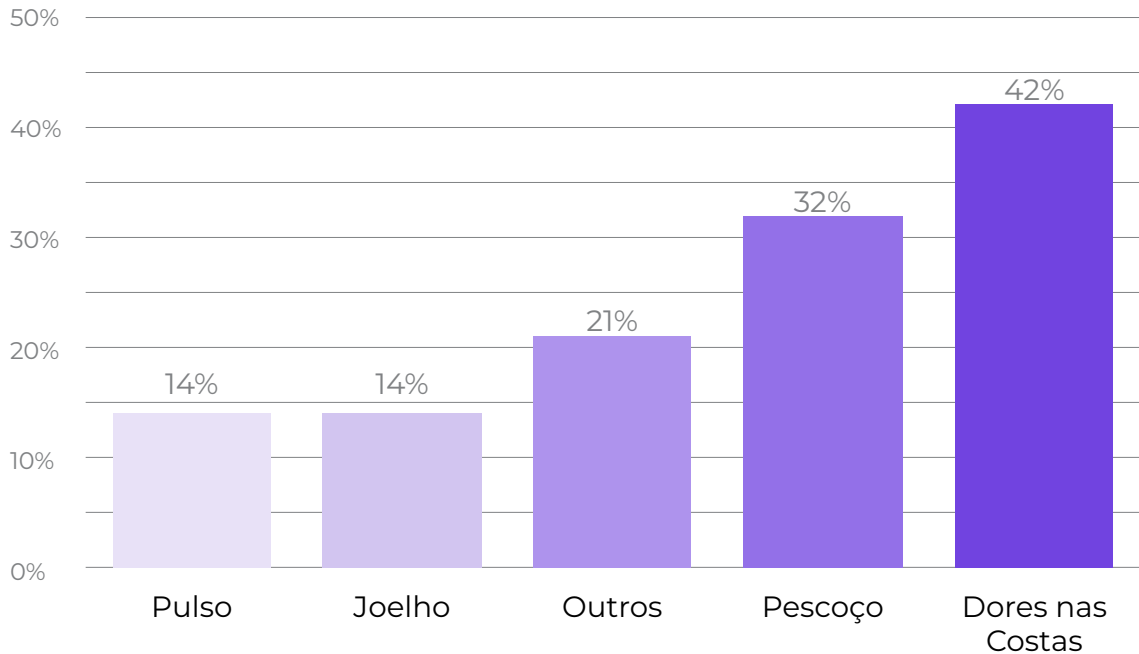
# SAÚDE DO TRABALHADOR



## 4.1. Saúde Física

Em ambas as fases da pesquisa, o mesmo percentual do total de respondentes - 47% - afirmaram ter percebido algum problema físico decorrente das suas novas instalações de trabalho. Ao especificar quais seriam esses problemas, durante a segunda etapa da pesquisa, obtivemos os resultados apresentados no Gráfico 4, com destaque para as dores nas costas.

**GRÁFICO 4**  
**PROBLEMAS FÍSICOS RELATADOS**  
(N= 609)



## 4.2 Saúde Mental

Durante a 1ª fase da pesquisa, 48% (N=804) dos TAEs admitiram algum problema relacionado à saúde mental e 52% disseram não ter sentido nada. Vale frisar que é difícil separar o gerador do problema de saúde mental do trabalho e da pandemia, mas é uma proxy importante para a qualidade do trabalho remoto, devido ao isolamento em relação aos colegas e à instituição. Foram citados problemas como aumento da ansiedade, dores de cabeça, desmotivação, insônia, maior tristeza do que o normal, e perda da noção de tempo.

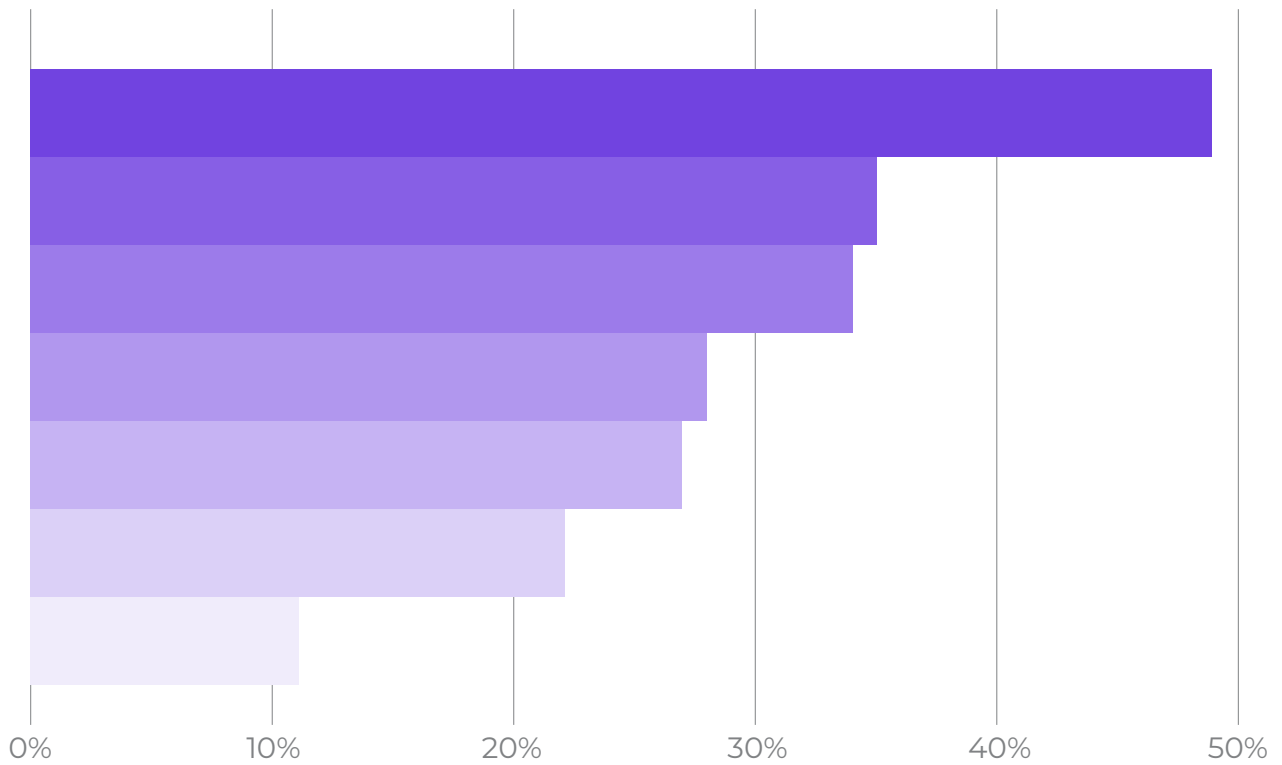
Passados cerca de cinco meses, durante a 2ª fase da pesquisa, 53% (N=609) disseram sentir algum problema relacionado à saúde mental (Gráfico 5) – uma inversão entre os dois períodos. Durante a segunda fase, é importante chamar a atenção que as mulheres apresentaram um percentual maior deste tipo de dificuldade (54%) em relação aos homens (51%).

Os principais problemas relacionados foram ansiedade, citada por quase metade dos respondentes (48%), seguida por perda de noção do tempo (35%), desmotivação (34%), maior tristeza do que o normal (28%), insônia (27%), dores de cabeça (22%) e outros (11%).

GRÁFICO 5

## PROBLEMAS RELACIONADOS À SAÚDE MENTAL

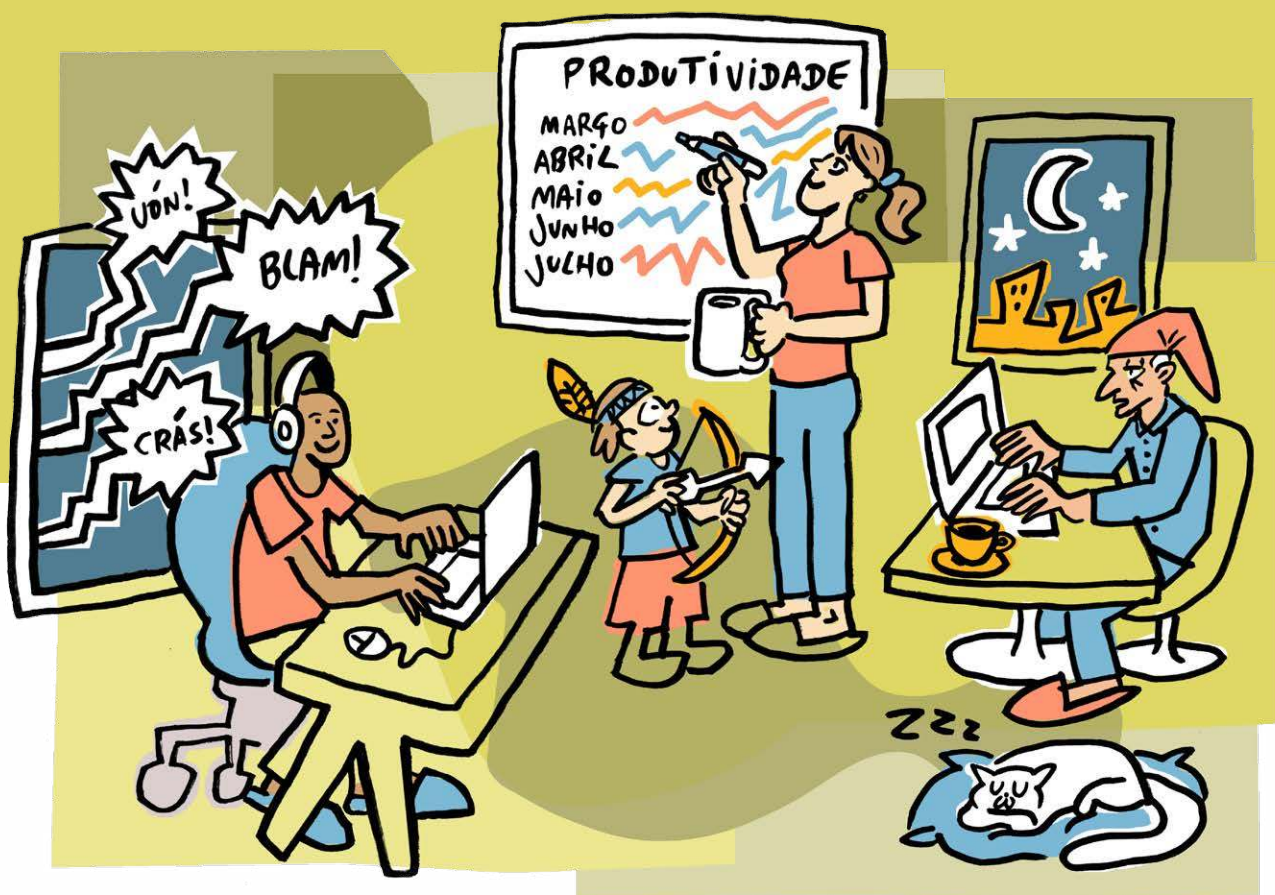
(N= 804)



- Ansiedade
- Perda da Noção do tempo
- Desmotivação
- Tristeza
- Insônia
- Dores de Cabeça
- Outros

# 5

# PRODUTIVIDADE



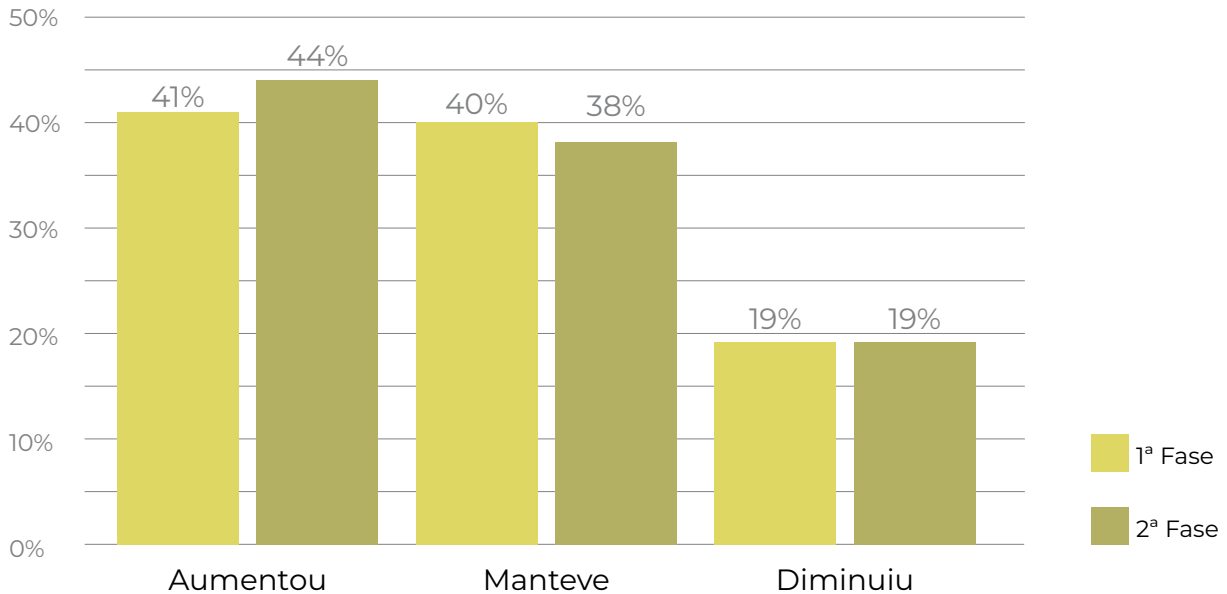
A opinião sobre a produtividade durante o trabalho remoto foi solicitada em ambas as fases da pesquisa. Dos 803 respondentes na primeira fase, 41% observaram aumento da sua produtividade durante o período de trabalho remoto, enquanto 40% mantiveram o desempenho e 19% perceberam diminuição da produtividade. Já na segunda fase, dos 609 respondentes, 44% mantiveram a produtividade do período anterior, 38% perceberam aumento e 19% diminuição (Gráfico 6).



GRÁFICO 6

## COMPARATIVO DA PRODUTIVIDADE ENTRE AS DUAS FASES DA PESQUISA

(1ª Fase N= 803, 2ª Fase N= 609)



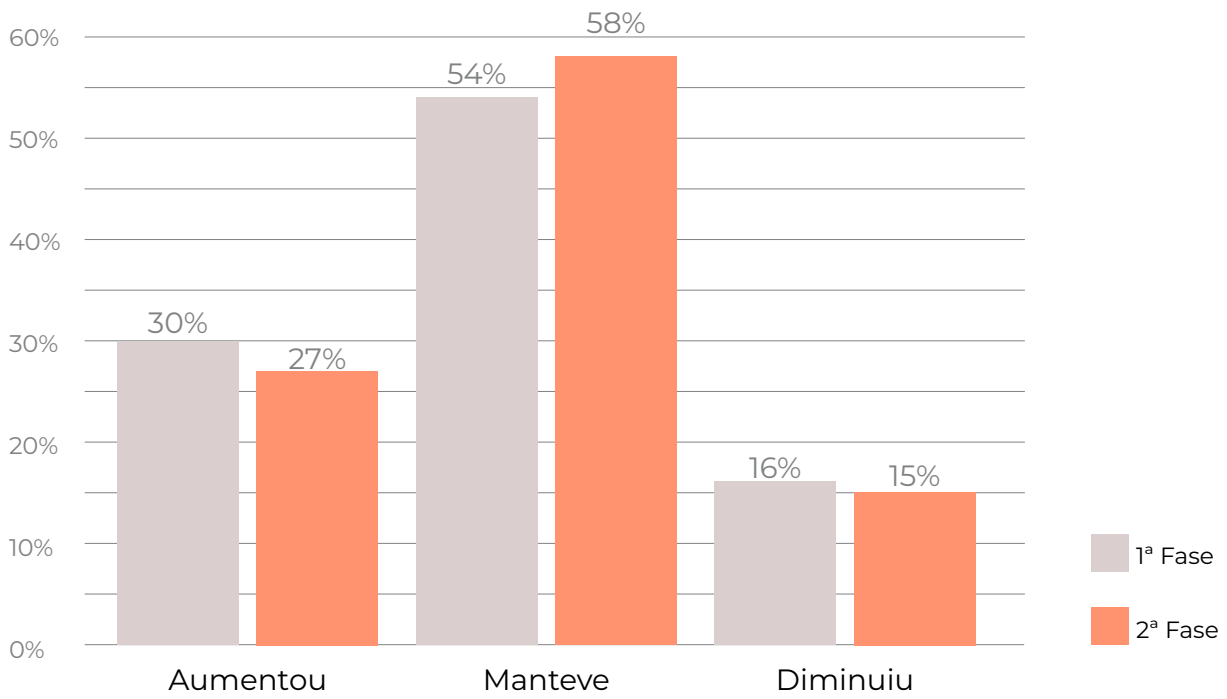
Conforme pode-se observar no gráfico, não houve, entre as duas etapas, grande diferença nas respostas, embora o número de respondentes tenha sido menor na segunda fase.

Ao questionarmos sobre as horas trabalhadas, na primeira fase a maioria dos respondentes disseram ter mantido a quantidade de tempo trabalhado presencialmente (54%), enquanto 30% passaram a trabalhar mais e 16% a trabalhar menos. Já na segunda etapa, 58% mantiveram a quantidade de antes, 27% aumentaram e 15% diminuiriam (Gráfico 7).

GRÁFICO 7

## COMPARATIVO DA CARGA HORÁRIA ENTRE AS DUAS FASES DA PESQUISA

(1ª Fase N= 803; 2ª Fase N= 609)



Neste sentido, é importante considerar que, segundo os participantes, o trabalho realizado de maneira remota não diminuiu, para uma expressiva maioria, nem a produtividade nem a quantidade de horas trabalhadas.

Ainda sobre as horas, foi questionado apenas na primeira fase da pesquisa qual a forma de controle que as chefias estavam utilizando. Nesta questão, 51% afirmaram que o controle estava sendo feito a partir de resultados, 29% por ponto, 19% por jornada e por quantidade de trabalho, e apenas 1% por quantidade de horas trabalhadas. Sobre o exercício do trabalho dentro da jornada proposta (também na 1ª fase), 43% dos respondentes afirmaram nunca realizar trabalho fora da sua jornada, enquanto a mesma proporção disse fazer isso até três vezes por semana e 14% quatro ou mais vezes.

Neste ponto, levantamos a hipótese que as horas e a produção do trabalho no modelo remoto podem ser impactadas pelas atividades diárias e as responsabilidades domiciliares dos e das trabalhadoras. Assim, a primeira fase da pesquisa buscou identificar a quantidade de horas semanais despendidas com afazeres domésticos. O resultado foi que a maior parcela dos TAEs

(38%) afirmou gastar entre três e sete horas semanais em afazeres domésticos, 37% até três horas e 25% mais de sete horas. Ao realizar um recorte de gênero, verificou-se que 40% das mulheres afirmaram despende três a sete horas semanais com afazeres domésticos, contra 35% dos homens. Já o gasto máximo de três horas semanais em afazeres foi citado por 44% dos homens e 32% das mulheres.

Na 1ª fase da pesquisa foi solicitado, ainda, que os respondentes avaliassem a interrupção do trabalho por outras pessoas residentes em seu domicílio. Nesta questão, 37% nunca sofriram interrupção durante a sua jornada, 32% eram interrompidos até quatro vezes por semana e 32% eram interrompidos cinco ou mais vezes por semana. Ao realizar novamente um recorte de gênero, temos que: enquanto 34% das mulheres afirmaram serem interrompidas cinco ou mais vezes, 29% dos homens disseram o mesmo. Ao relacionarmos este resultado com a questão anterior, evidencia-se que as mulheres precisam interromper mais seu trabalho porque despendem mais tempo do que os homens em afazeres domésticos.

## 6

# OPINIÃO EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO



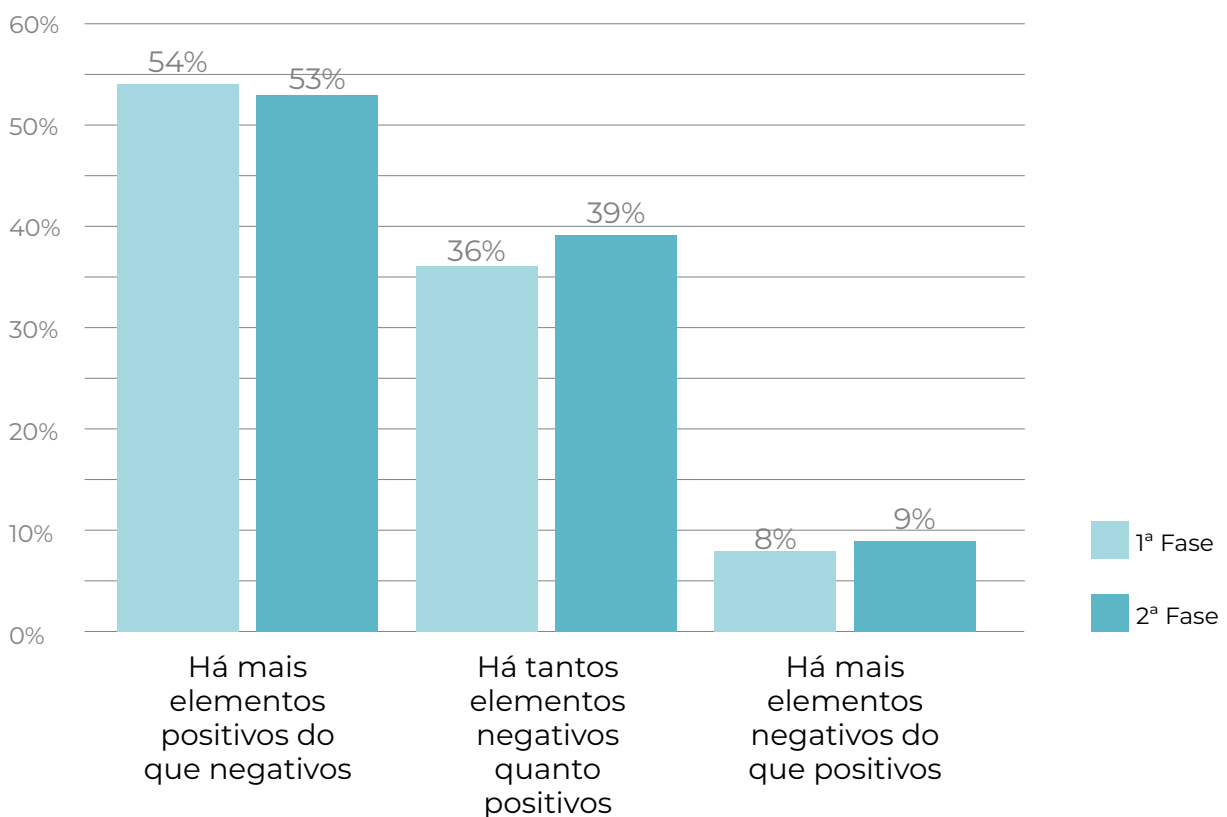
Perguntamos em ambas as pesquisas a opinião dos TAEs sobre o teletrabalho para o momento pós-pandemia. Na primeira pesquisa, para 54% havia mais elementos positivos do que negativos no teletrabalho, enquanto para 36% havia tanto elementos negativos quanto positivos, e para apenas 9% havia mais elementos negativos do que positivos. Na segunda fase, verificamos que 53% afirmaram que este sistema de trabalho tinha mais elementos positivos do que negativos, 39% ambos e 8% mais elementos negativos do que positivos. As duas fases obtiveram números

muito próximos, o que mostra uma continuidade em relação à impressão dos TAEs em relação ao teletrabalho. Cabe ressaltar que não houve uma distinção entre o trabalho remoto vivenciado em decorrência da pandemia e o futuro programa de gestão denominado teletrabalho.

GRÁFICO 8

## OPINIÃO DOS RESPONDENTES EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO

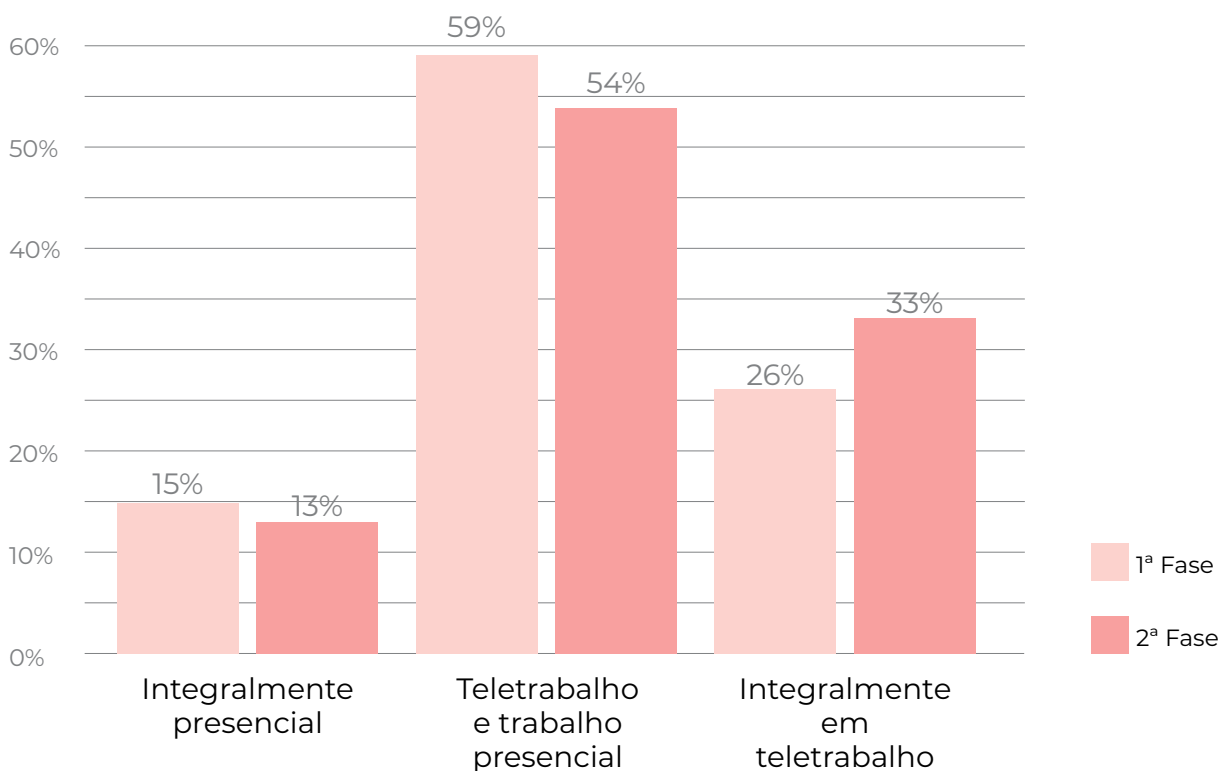
(N= 787; N= 596)



Quanto à preferência em relação ao formato de trabalho, a maioria dos TAEs (59%) respondeu na primeira pesquisa que preferia um formato de trabalho misto, com parte do trabalho em casa e parte em trabalho presencial, 26% preferiam integralmente o teletrabalho e 15% integralmente presencial. Na segunda pesquisa, a maior parcela ainda preferia um misto entre teletrabalho e trabalho presencial (54%), 33% preferiam integralmente o teletrabalho e 13% integralmente presencial. Houve então um crescimento de 7

pontos percentuais (p.p.) na preferência por integralmente em teletrabalho em detrimento de integralmente presencial (2 p.p. a menos) e de sistema híbrido (que perdeu 5 p.p.).

**GRÁFICO 9**  
**OPINIÃO DO FORMATO DE TRABALHO**  
**PREFERENCIAL DOS RESPONDENTES**  
(N= 788; N= 594)



Por fim, na segunda fase, abrimos espaço para que os TAEs respondessem abertamente quais os aspectos positivos e negativos do teletrabalho. Para avaliarmos as respostas, lançamos mão de uma ferramenta de análise discursiva: a nuvem de palavras, que evidencia as palavras e frases comuns que apareceram nas respostas abertas.

Podemos ver que os benefícios citados são flexibilidade, economia, qualidade de vida, proximidade da família, diminuição de tempo com deslocamento, segurança, entre outros (Figura 1).





## DISCUSSÃO

---

### **Tempo e forma de deslocamento**

Como afirmaram Filardi, Castro & Zanini (2020), a literatura sobre teletrabalho (aqui não há distinção entre teletrabalho e trabalho remoto) aponta que uma das principais vantagens do trabalho realizado em casa é a economia com o tempo de deslocamento. Na pesquisa empírica destes autores, realizada com 98 teletrabalhadores e 28 gestores do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e da Receita Federal antes da pandemia, 93,9% dos respondentes concordaram parcialmente com a afirmação de que a redução no tempo de deslocamento é um benefício, enquanto apenas 1% discordou plenamente.

Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE (2021), o brasileiro gastou em 2019, em média, 4,8 horas por semana para ir e voltar do trabalho, ou seja, cerca de 26 minutos diários por trecho. Como vimos no capítulo 2 deste documento, 52% dos participantes da nossa pesquisa gastam entre 16 e 45 minutos, ou seja, próximo à média nacional. Isto deve ser considerado pelos TAEs da UFPR, UTFPR e Unila, aparecendo nos fatores positivos do teletrabalho presentes apresentados pela nuvem de palavras.

### **Condições para Realização do Trabalho Remoto**

Com as medidas de enfrentamento à Covid-19, fomos catapultados a realizar um *modus operandi* praticamente desconhecido e sem qualquer planejamento prévio. Esta pesquisa reflete a realidade para trabalhadores TAEs da base do Sindites-t-PR, na qual não ocorreu qualquer tipo de capacitação para o desempenho das funções de maneira remota, ou a capacitação não foi expressiva.



Consideramos que a falta de capacitação é um reflexo da política de pessoal das universidades no estado pandêmico: investiram massivamente na capacitação dos profissionais de ensino para suprir a demanda por aulas remotas e não priorizaram a categoria dos TAEs, deixando que fossem se adaptando como possível ao trabalho remoto, sem nenhum direcionamento de políticas centrais para o desempenho da nova modalidade operacional.

Ao longo de mais de 18 meses, chegamos a um ponto de adaptação forçada. Em relatório de pesquisa com técnicos e docentes realizada pela UFPR (2021a), a maioria dos servidores observou boas condições no que diz respeito à concentração, organização, motivação, apoio familiar e adaptação à modalidade de trabalho remoto, mesmo que alguns tenham trabalhado em locais como o quarto compartilhado e a cozinha de casa. Talvez por isso, como consta nesse relatório, os trabalhadores afirmaram que gostariam que houvesse a possibilidade da adaptação e utilização do espaço físico da universidade para que o trabalho seja realizado nos campi.

A possibilidade de utilizar os espaços das instituições pode advir do fato que 41% dos participantes da pesquisa precisaram emprestar algum equipamento da universidade e tiveram alto investimento em recursos como serviços de internet e mobiliários – notadamente a cadeira, um dos piores itens avaliados sobre o home office. Estudo de ergonomia realizado por profissionais de fisioterapia indica que a cadeira é uma das partes mais relevantes para o bom desempenho do trabalho (UFPR, 2021b).

## **Sáude do Trabalhador**

Uma preocupação preponderante das relações de trabalho, quer na modalidade presencial ou remoto emergencial, é a saúde do trabalhador, abordada na nossa pesquisa por sua extrema relevância para compreender como se sentiram e como podemos gerir os resultados dentro de um contexto de relações de trabalho pós-pandemia. Um ponto relevante a ser considerado ao passar da atual dinâmica de trabalho remoto para um programa de gestão de teletrabalho, onde a produtividade será o ponto principal, é que a produtividade tem um limite, e o limite é a saúde e o bem-estar dos servidores (D’Agostino 2014 *apud* Silva, 2015).

Em atividade em um ambiente diferente do ocupado anteriormente, perguntamos se os colegas sentiram algum problema físico decorrente das suas novas instalações. A ergonomia mesmo no local de trabalho das IFES é um item pouco tratado, com móveis que em geral não favorecem a melhor postura, ambientes insalubres quanto às condições climáticas e ausência de acompanhamento e capa-

citação em atitudes ergonômicas saudáveis. Como colocado pelos profissionais da gerência de promoção à saúde da UFPR (2021b), fazem falta orientações simples de ergonomia aos trabalhadores, logo, as respostas aferidas foram importantes para avaliar a saúde física dos participantes.

Embora tenham sido compartimentalizados em problemas de saúde físicos e problemas de saúde mental, os seres humanos sentem a soma destes problemas. Whalley & Kaur (2020), ao indicar meios para o bem-estar no período atual e pós-pandêmico, citam sintomas físicos de preocupação e saúde mental, que incluem tensões musculares causadas ou agravadas por ansiedade e dificuldades para descansar, tanto durante o repouso noturno como durante as pausas que deveriam ocorrer ao longo do dia para permitir que a mente relaxe. Esses sintomas podem ser agravados pela situação nova e muitas vezes imprevisível da pandemia causada pelo Sars-Cov-2, na qual fomos compelidos a exercer o trabalho de forma remota.

Segundo Ferreira & Falcão, 2020 concordando com Georges Canguilhem, a saúde mental seria um estado de “*normatividade*, no sentido de uma condição que habilite o indivíduo a dispor de capacidade para gerar novas normas de funcionamento, de inovar face aos desafios da vida, de dispor de acervo de possibilidades, de não se apegar a uma norma, de estar aparelhado para a diversidade e para a novidade”. Colocado este conceito, vale lembrar que somos comumente atingidos pelo estresse devido às várias demandas da vida em uma sociedade de consumo, e o contexto pandêmico veio exacerbar algumas emoções e demandas e sentimos que somos obrigados a inovar para melhor enfrentá-las.

Não podemos deixar de pontuar que muitas pessoas ainda têm vergonha de admitir qualquer problema na esfera da saúde mental e de que podem precisar de ajuda para lidar com situações estressantes (Tenório, 2021). Na condição da pandemia, a saúde mental é um fator prioritário e as instituições e trabalhadores precisam de um canal de diálogo e de ações efetivas para que as dificuldades, como o isolamento, possam ser minimizadas (Scavacini *et al.*, 2020).

A oportunidade de trabalhar sem necessidade de sair do conforto de casa, passando pelo estresse do trânsito e horários a cumprir, por um lado trouxe maneiras de equilibrarmos o início de nossas atividades diárias com nossas características pessoais. Por outro lado, isolados em casa, as preocupações de adaptação ao trabalho remoto e de como seria o relacionamento e atendimento das demandas pelas chefias e pelos colegas, pode gerar desconfortos psicológicos, como necessidade por maior produtividade e desempenho acima da média (ver pontos negativos e positivos levantados em nossa pesquisa).

A falta das interações sociais presenciais é um fator relevante; foi percebida na pesquisa realizada pela UFPR (2021a) junto ao corpo de servidores da instituição e des-

taque entre os pontos negativos apontados nesta pesquisa. Trabalhar no domicílio pode gerar outros fatores estressantes, como momentos de irritação provocados por aumento de ruídos no ambiente e interrupções contínuas por demandas familiares. Situações que podem desencadear dores de cabeça, falta de atenção e que, entre outros sintomas (Gráfico 5), são comuns aos riscos da síndrome de burnout. Segundo Araújo & Lua (2021), a conciliação dos períodos de trabalho e de cuidados da casa e família são velhos dilemas, sobretudo na vida das mulheres. Muitas vezes a intimidade da casa de algum modo fica desprotegida, e o papel de cuidadora, historicamente colocado nos ombros das mulheres, explica o aumento dos problemas com a saúde mental, percebido na nossa pesquisa, mais por parte das mulheres do que pelos homens. Ainda assim, ambos os sexos percebem desconforto psicológico.

Segundo a **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** (PNAD Covid-19), realizada entre 20/09 e 26/09/2020, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2020), houve aumento expressivo da taxa de desemprego. Assim, inseridas em um contexto nacional de risco de contrair uma doença de difícil tratamento e a queda dos fatores de bem-estar econômico, reconhecidos como problemas sociais que atingem a todos, o medo do que trará o futuro em sociedade é comum à maior parte dos trabalhadores, mesmo que os entrevistados gozem da estabilidade do serviço no setor público.



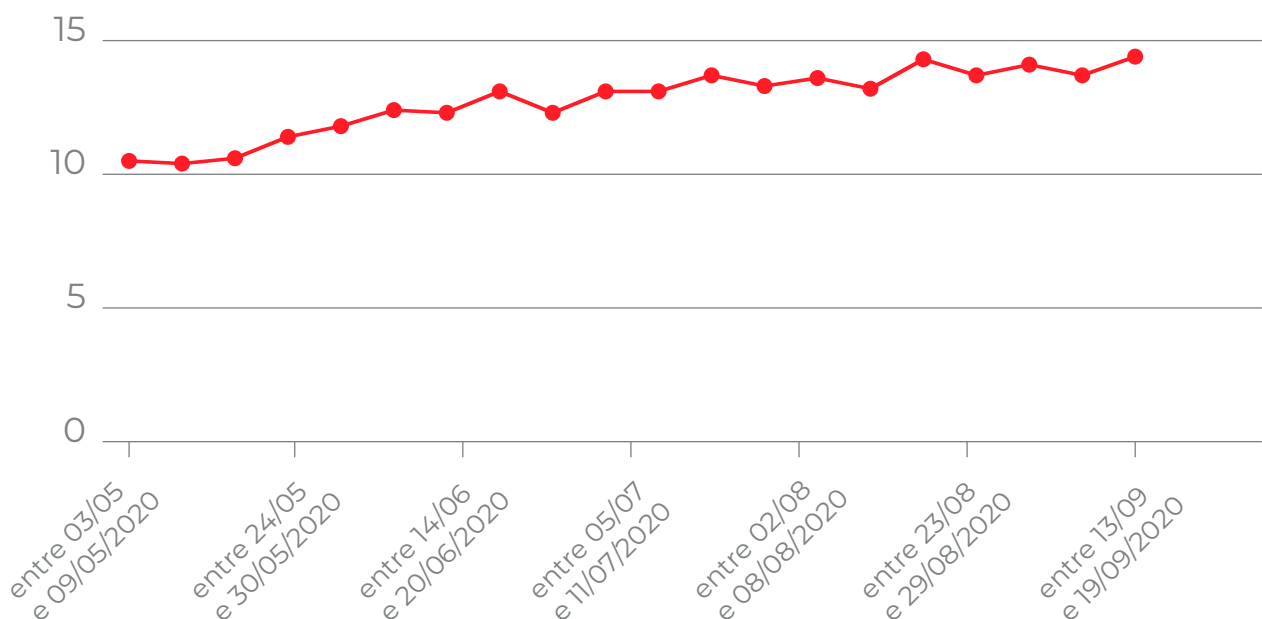
GRÁFICO 10

## INDICADORES DE TRABALHO

**14,4 %**

**de taxa de desocupação**

entre 20/09 e 26/09/2020



Visto que o trabalho remoto não presencial nos coloca fora da nossa esfera de conforto da rotina, o dever do gestor de propiciar um ambiente saudável nos relacionamentos interpessoais precisa ser discutido para que sejam incentivadas boas práticas. Entre elas, destacamos o direito à desconexão, um dos pontos citados pelos respondentes desta pesquisa, que propicia boas condições de saúde mental em um mundo permanentemente conectado, onde é preciso estabelecer os limites entre o trabalho e o privado (Tenório, 2021).

Para Ferreira & Falcão (2020), antes da pandemia já havia um contexto de precarização da qualidade de vida impactada pelas relações no ambiente de trabalho, mas a qualidade de vida no trabalho deve ser uma construção coletiva. Para isso, citam algumas diretrizes, dentre as quais destacamos a participação dos trabalhadores nas discussões dos modelos de gestão de trabalho remoto e teletrabalho pós-pandemia, o mapeamento de diferentes realidades de cada unidade e a promoção efetiva de ações que garantam a qualidade de vida no trabalho.

Durante o ano de 2021, a UFPR (2021a) identificou em pesquisa que um quarto dos servidores TAEs e docentes em trabalho remoto perceberam condições de saúde inadequadas. Assim, sugere-se o desenvolvimento de mais projetos voltados à saúde do servidor, como orientações para melhorar a qualidade de vida durante a pandemia, exemplificando ações sobre atividades físicas adaptadas às circunstâncias, alongamentos, orientações feitas por psicólogos, entre outros. Todas as ações necessárias à melhoria do bem-estar levantadas em diferentes estudos podem e devem ser desenvolvidas pela IFES e acompanhadas pelo sindicato que representa a categoria.

# Produtividade

O trabalho remoto da forma como foi estabelecido (em caráter emergencial) levantou, dentre muitos pontos importantes para discussão, o da produtividade. Neste aspecto, é imprescindível um recorte de gênero, já que a pesquisa evidenciou que os trabalhadores mais interrompidos em suas jornadas de trabalho remoto são as mulheres.

É fato que a sobrecarga das mulheres ao tentar conciliar suas várias jornadas, como maternidade ou cuidados com terceiros, trabalho, afazeres domésticos, estudos, não se iniciou com a pandemia da Covid-19 nem com a instituição do trabalho remoto. No entanto, ao levar o trabalho para dentro de casa, gerou não apenas um escancaramento, como também uma amplificação desta condição.

Conforme problematizam Araújo & Lua (2021), o trabalho, na impossibilidade de ocorrer em outro espaço, mudou-se para a casa dos e das trabalhadoras, que precisaram reorganizar suas vidas e suas jornadas, dando visibilidade a uma condição social até então latente: o trabalho envolvido na reprodução, agora em disputa direta do mesmo espaço e tempo para o trabalho produtivo.

Ao avaliarmos a produtividade, balizada com as respostas de que as mulheres são mais interrompidas porque despendem mais tempo para a realização de afazeres domésticos e cuidados com outras pessoas, chegamos a um ponto essencial: as múltiplas jornadas exercidas pelas trabalhadoras não ocorrem de maneira organizada, cada uma em seu tempo, mas sim sobrepostas umas às outras.

É urgente que, a partir dos elementos apresentados, façamos uma análise não somente das condições de trabalho das mulheres, mas também da desigualdade de gênero histórica, independentemente do contexto da pandemia. Se o trabalho realizado de maneira remota não diminuiu, para a maioria dos respondentes, a produtividade nem a quantidade de horas trabalhadas e as jornadas de trabalho se misturam com as jornadas do ambiente domiciliar, há que se pensar em que situações de desgaste físico e mental essas trabalhadoras se encontram.

# Teletrabalho

Em agosto e setembro de 2020, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), em parceria com o Ministério da Economia e o Banco Mundial, realizou uma pesquisa sobre teletrabalho com servidores públicos federais, obtendo 42.793 respostas para um survey no-meado Retorno Seguro ao Trabalho Presencial. 44,5% dos participantes preferiram dar continuidade ao trabalho remoto, integral ou parcialmente, mesmo após a possibilidade de retomada das atividades presenciais. Apenas 4,8% gostariam de não haver a opção de trabalho remoto após o retorno.

Já uma **pesquisa** mais recente, realizada pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA) com trabalhadores de vários setores, mostra que 73% das pessoas estão satisfeitas com o trabalho de casa e o número de trabalhadores que querem voltar aos escritórios diariamente caiu de 19% para 14%. Isto ocorre mesmo com 45% dos entrevistados afirmando trabalhar mais do que 45 horas por semana: acima das 44 horas permitidas pela legislação trabalhista brasileira (salvo exceções).

Em uma **pesquisa sindical**, ainda com dados preliminares, realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Sintrajufe/RS), foi observado que Apesar das dificuldades, 43% dos pesquisados alegam estar muito satisfeitos com o trabalho remoto; 35,2% mais ou menos satisfeitos e apenas 14,3% declararam estar muito insatisfeitos. Esta preferência se expressa em meio às mesmas dificuldades apontadas em nosso estudo, como excesso de horas trabalhadas, problemas de saúde mental e falta de estrutura para o trabalho remoto.

Em outras três pesquisas sindicais sobre o tema, realizadas pelo Ibeps, vimos uma tendência parecida com os casos anteriores, sendo apenas uma delas destoante. A



**Disponível em:**  
<https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho>



**Disponível em:**  
<https://sintrajufe.org.br/ultimas-noticias-detalle/pesquisa-do-sintrajufe-rs-sobre-trabalho-remoto-na-pandemia-mostra-aumento-da-quantidade-de-trabalho-e-de-adoecimentos-na-categoria/>

primeira foi uma **pesquisa nacional** realizada com petroleiros da Petrobras, a pedido da Federação Nacional dos Petroleiros (FNP), em que todas as dificuldades indicadas em outras pesquisas foram detectadas, e mesmo assim a preferência em relação ao trabalho remoto se manteve. Nessa pesquisa, realizada entre agosto e setembro de 2020 com 1.268 respondentes, 69% observavam mais elementos positivos do que negativos no teletrabalho, e apenas 8% mais elementos negativos do que positivos. Além disso, 45% preferiam trabalhar integralmente em home office, seguido por 44% em um sistema híbrido e apenas 12% integralmente presencial.

As outras duas pesquisas ocorreram com agentes universitários e professores da Unioeste-PR, a pedido do Sinteoste-PR. Na **pesquisa** com os agentes universitários, classificação que equivale em grande parte aos TAEs das universidades federais, 53% observam tanto elementos negativos quanto positivos no teletrabalho do pós-pandemia, 36% mais elementos positivos do que negativos e 11% mais elementos negativos do que positivos. Como reflexo, 49% dos agentes preferem um formato de trabalho híbrido no pós-pandemia, 37% integralmente presencial e 14% integralmente no domicílio. Já na **pesquisa** com os docentes da mesma universidade, apenas 13% notaram mais elementos positivos do que negativos no sistema de trabalho e aulas remotas, e 36% mais elementos negativos do que positivos. Em relação ao pós-pandemia, 61% prefeririam aulas integralmente presenciais, 34% híbridas e 5% integralmente remotas.

Retomando o trabalho de Filardi, Castro & Zanini (2020), podemos elencar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho postas pela literatura da seguinte forma:

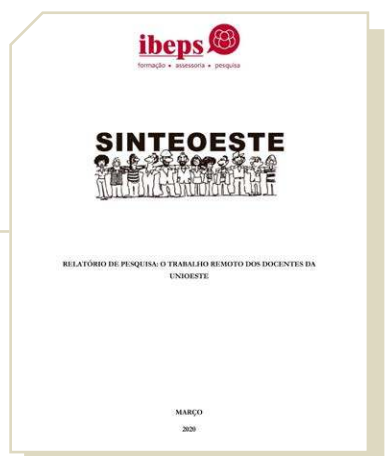
**Vantagens:** Melhor qualidade de vida; maior produtividade; menor absenteísmo; redução do custo do empregado para a empresa; autonomia para organizar tarefas; flexibilidade de horários; maior interação familiar; melhor planejamento de atividades; melhor qualidade



Disponível em:  
<https://aepetba.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/11/Relatorio-o-teletrabalho-na-categoria-petroleira-ibeps-fnp.pdf>



Disponível em:  
<http://admin.sinteostepr.com.br/Uploads/Document/637527147835166348.pdf>



Disponível em:  
<http://admin.sinteostepr.com.br/Uploads/Document/637528227930115905.pdf>

no trabalho; menos interrupções; menos stress e menos tempo gasto para deslocamento; menor poluição devido ao deslocamento; melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; oportunidade para pessoas com deficiência; amadurecimento profissional dos jovens (Filardi, Castro & Zanini, 2020).

**Desvantagens:** dificuldade de controle e de avaliação do desempenho; precarização e descontrolo da carga de trabalho; falta de infraestrutura; isolamento profissional e social; conflito entre trabalho e vida familiar; dificuldade de desenvolvimento; falta de supervisão; maior cobrança; necessidade de montar estrutura em casa; não adequação ao teletrabalho; falhas nas tecnologias (Filardi, Castro & Zanini, 2020).

Como pudemos ver nas nuvens de palavras do capítulo 6, os resultados da nossa pesquisa foram muito próximos ao já verificado pela literatura sobre as vantagens e desvantagens enxergadas pelo trabalhador diante do teletrabalho. Para os fatores positivos, surgiram expressões como: flexibilidade de tempo e maior concentração, economia de tempo, qualidade de vida e tempo de deslocamento, todas próximas aos termos de Filardi, Castro & Zanini (op. cit.). Já nos fatores negativos, aparecem termos como: falta de contato, falta de interação, horário de trabalho, rotina, equipamentos e ergonomia, também abordados de alguma forma pela literatura.



# CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho têm mudado e tentam acompanhar o advento das tecnologias de informação e comunicação (TICs). O governo federal brasileiro, com a publicação da IN-01 de agosto de 2018, já previa a possibilidade do regime de teletrabalho, que não é uma novidade em muitos órgãos da administração pública. Com a pandemia covid-19, a adoção desse regime chegou para as Instituições Federais de Ensino Superior, a partir da experiência do trabalho remoto emergencial, escopo da presente pesquisa e da publicação da IN-65/2020, possibilitando implementar no dia a dia as atividades para além da sua estrutura física. As instituições de nossa base planejam se adaptar não apenas em relação aos sistemas, para seguir com algum tipo de controle da jornada de seus servidores, como também promover uma mudança de cultura baseada em um regime de trabalho que privilegia a entrega de resultados e renuncia ao controle presencial e de horas fixas.

Calcadas na lei 8.112 de 1.990, que prevê o controle do trabalho semanal de 40 horas e jornada de 8 horas diárias, as IFES hesitaram em discutir a necessidade da flexibilização das jornadas de trabalho. Para que as relações de teletrabalho possam ser produtivas tanto para a gestão, que visa a produtividade e a implantação de cultura orientada aos resultados, como para os trabalhadores, que buscam a flexibilidade para conduzir suas vidas profissional e privada e consequente melhoria da qualidade de vida, as discussões com todos os agentes envolvidos são necessárias e imprescindíveis. A FASUBRA e o Sinditest-PR estão e continuarão a acompanhar o planejamento da implementação dos programas de gestão do teletrabalho, que devem garantir condições de trabalho tão boas ou mesmo melhores do que aquelas usufruídas nos espaços físicos das unidades de trabalho dentro das universidades. O acesso à tecnologia, equipamentos e segurança virtual que garantam a privacidade dos trabalhadores, bem como a formação contínua privilegiando o desenvolvimento profissional, o cuidado com a saúde e o suporte para garantir a qualidade de vida da nossa categoria, são alguns dos pontos a serem discutidos.

Estávamos fadados a utilizar a tecnologia para a modernização das relações de trabalho e assim é natural que modalidades, como o teletrabalho, constituam-se em novos caminhos para o desenvolvimento de nossas atividades. Com nossas

pesquisas, pudemos perceber algumas das futuras implicações que o trabalho fora da infraestrutura das instituições poderá nos trazer – as vantagens e as desvantagens que deverão ser consideradas e analisadas com o devido entendimento por parte das e dos trabalhadoras(es).

Precisamos continuar a defender o melhor que a categoria dos TAE conseguiu durante o movimento paredista de 2004, quando em processo de negociação entre o GT Carreira FASUBRA, o MPOG (Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão) e o MEC (Ministério da Educação), obtivemos a conquista e a implementação do PCCTAE (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação). Esse plano se baseia na construção de relações de trabalho que enfatizam, entre outros pontos, a natureza coletiva do nosso trabalho, o aperfeiçoamento contínuo vinculado ao Plano de Desenvolvimento dos integrantes da carreira e a democratização das relações trabalhistas.

Tanto antes como agora, **as conquistas da categoria são coletivas** e não podem ser menosprezadas, quer atuemos presencialmente dentro das IFES, quer alguns venham a atuar no regime de teletrabalho.

**Saudações fraternais da Gestão Sempre na Luta: Junto com a Categoria!**

# PARA SABER MAIS

## Live Teletrabalho



Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=FsEdstCzaX8>

## Live IN 65: teletrabalho como possibilidade futura e a diferença do trabalho remoto



Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=EFxIUgx6MqI>

# REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T.M. & LUA, I., 2021. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, **46(e27)**: 1-11.

<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000030720>

CABLE NEWS NETWORK BRASIL. 2021. **Brasileiros querem manter home office, mas temem excesso de trabalho, diz estudo**. [Internet]. São Paulo: [atualizado em 22/09/21 Publicado em: 06/09/2021].

DANTAS, E.G. O trabalho remoto dos agentes universitários da Unioeste. 2020. Relatório de Pesquisa - Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Superior do Oeste do Paraná (Sinteoeste-PR), 2020. Disponível em: <<https://admin.sinteoestepr.com.br/Uploads/Document/637527147835166348.pdf>>. Acesso em 22 set. 2021.

DANTAS, E. G. **O trabalho remoto dos docentes da Unioeste**. 2021. Relatório de Pesquisa - Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Superior do Oeste do Paraná (Sinteoeste-PR), 2021. Disponível em: <<https://admin.sinteoestepr.com.br/Uploads/Document/637528227930115905.pdf>>. Acesso em 22 set. 2021.

DANTAS, E. G.; PEREIRA, C. & FARIAS, V. **O teletrabalho na categoria petroleira**. 2020. Relatório de Pesquisa de Opinião - Federação Nacional dos Petroleiros (FNP), 2020. Disponível em: <<https://aepetba.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/11/Relatorio-o-teletrabalho-na-categoria-petroleira-ibeps-fnp.pdf>>. Acesso em 22 set. 2021.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (BR). **Pesquisa COVID-19 retorno seguro ao trabalho presencial. serviço público brasileiro: resultados preliminares**. Brasília: ENAP 2020. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5627>>. Acesso em: 22 set. 2021.

FERREIRA, M.C. & FALCÃO, J.T. da R., 2020. Trabalho em contexto de pandemia, saúde mental e qualidade de vida no trabalho: diretrizes essenciais. IN: MORAES, M.M. de (Org.). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações como trabalho (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, vol. 2)**. Porto Alegre: Art-med. p.23-33.

FILARDI, F.; CASTRO, R.M.P de & ZANINI, M.T.F., 2020. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, 18(1):28–46.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (BR). **Pesquisa nacional de saúde: 2019: ciclos de vida**. Coordenação de Trabalho e Rendimento, [Ministério da Saúde]. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (BR). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD Covid-19)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>>. Acesso em: 22 set. 2021.

MACHADO, S. & BRIDI, M.A., 2021. O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista e o contexto na covid-19. In: KREIN, J.D. et al. (Org.) **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. p. 187-218.

OLIVEIRA, D.R. de, 2015. Quando o trabalho está em todo o lugar: vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (TI). In: 39º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS. SIMPÓSIOS DE PESQUISAS PÓS-GRADUADAS SPG24 - - Trabalho e Ação Sindical na Sociedade Contemporânea, 2015, Caxambu: **Anais da ANPOCS**. Caxambu: p.1-27.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Convenio C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio**. 1996 [Internet]. 2001. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)>. Acesso em: 22 set. 2021.

SCAVACINI, K.; CORNEJO, E.R.; CESCÓN, L.F.; CACCIACARRO, M.F. & MOTOYAMA, E.P., 2020. **Mapa da saúde mental**. São Paulo: Instituto Vita Alere de Prevenção e Posvenção do Suicídio. 29p.

SILVA, A.M.S. da. 2015. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: 30 CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: MÍDIAS E DIREITOS DA SOCIEDADE EM REDE. Santa Maria: **Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria p. 1–16.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, 2021. Pesquisa do SINTRAJUFE/RS sobre trabalho remoto na pandemia mostra aumento da quantidade de trabalho e de adoecimentos na categoria. [Internet]. Porto Alegre: [atualizado em 22/09/21 Publicado em: 21/05/2021].

TENÓRIO, R.J.M., 2021. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, 20:96–105.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. 2021a. **Relatório de autoavaliação 2020**. Comissão Própria de Avaliação (CPA UFPR): Curitiba, 2021. Disponível em: <<https://cpa.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2021/04/relatorio-de-autoavaliacao.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. 2021b. **Cartilha de orientações ergonômicas para o trabalho em escritório presencial ou remoto**. Seção de Promoção à Saúde do Servidor (SPSS), Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba, 2021. Disponível em: <[https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=ozd7w-Lp-UK8Z0ubc44d8H7pWaha9fsBEhuI6\\_6XazHpURFJDRUIQQjg5T1hSSjhMSIExV1dIM-DRTRC4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=ozd7w-Lp-UK8Z0ubc44d8H7pWaha9fsBEhuI6_6XazHpURFJDRUIQQjg5T1hSSjhMSIExV1dIM-DRTRC4u)>. Acesso em: 22 set. 2021.

WHALLEY, M. & KAUR, H. 2020. **Vivendo com preocupação e ansiedade em meio a incerteza global** [Título Traduzido por. Maria Célia Bruno Mundim, Elizabeth Brown Valim Brisola, Rafael Venâncio da Silva.]. Londres. Psychology Tools Limited. 13p.



# ANEXO 1

PESQUISA 1ª FASE  
**O trabalho remoto dos TAEs  
na UFPR, UTFPR e Unila**



## Perguntas pessoais e profissionais

Vivemos em um novo contexto de trabalho, gerado pela pandemia do Covid-19. Várias empresas e órgãos públicos migraram seus quadros funcionais para o trabalho remoto, criando um novo ambiente, que tem seus problemas, limites e benefícios. Tendo isto em vista, o Sinditest-PR quer ouvir a sua base, para ser possível o maior entendimento da realidade que a sua base de trabalhadores(as) está passando, e a partir disto poder representá-la com mais efetividade acerca deste regime de trabalho circunstancial.

1. Poderia nos dizer a sua identidade étnico-racial?

Branca

Amarela

Preta

Indígena

Parda

2. E o seu gênero?

Masculino

Feminino

Não binário

Prefiro não responder

Outro (se quiser, especifique)

3. Qual é a sua faixa etária?

Até 35 anos

De 36 a 49 anos

De 50 a 60 anos

Mais do que 60 anos

4. Possui alguma deficiência?

Sim

Não

5. Você pertence a algum grupo de risco para a Covid-19?

Sim

Não



6. Você é sindicalizado(a)?

- Sim  
 Não

7. Há quanto tempo você trabalha em uma Universidade Pública?

- Até 5 anos  
 De 6 a 15 anos  
 Mais do que 15 anos

8. Quantas pessoas moram em seu domicílio, além de você?

- 0  
 1  
 2  
 3 ou mais

9. Quantos(as) filhos(as) em idade escolar você tem?

- 0  
 1  
 2  
 3 ou mais

10. Por qual meio você se locomove até o seu trabalho?

- Transporte individual  
 Transporte coletivo  
 A pé/bicicleta

11. E quanto tempo você demora para chegar ao trabalho?

- Até 15 minutos  
 De 16 a 45 minutos  
 Mais de 45 minutos

12. Você poderia nos dizer onde está atualmente lotado?

## Perguntas sobre o trabalho remoto durante a pandemia

**Agora vamos falar um pouco sobre como está o seu cotidiano com o trabalho remoto.**

13. Você recebeu ao menos um instrumento de trabalho da universidade?

- Sim  
 Não

14. Você adquiriu (com recursos próprios) os seguintes itens, a fim de garantir o seu trabalho remoto?

	Sim	Não
Mesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cadeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Celular	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Foi dado a você algum tipo de treinamento para desenvolver as suas atividades remotamente?

- Sim  
 Não

16. Em que local de sua residência você está desenvolvendo as suas atividades?

- Escritório  
 Cozinha  
 Sala  
 Sacada/área externa  
 Quarto individual  
 Outro  
 Quarto compartilhado

17. Você poderia avaliar cada item da sua estrutura de trabalho remoto?

	Ruim	Regular	Bom
Cadeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iluminação do local de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Você sentiu algum problema físico decorrente das suas novas instalações de trabalho (dores nas costas, pescoço, joelho, pulso, etc.)?

- Sim
- Não

19. Poderia avaliar o ambiente o qual você está desenvolvendo as suas atividades?

- Silencioso
- Moderadamente silencioso
- Moderadamente barulhento
- Barulhento

20. Pensando em seu trabalho semanal, você é interrompido por pessoas que estão em sua residência?

- Nunca
- Até quatro vezes por semana
- De cinco a mais vezes por semana

21. Você tem que interromper seu trabalho para realizar afazeres domésticos?

- Nunca
- Até quatro vezes por semana
- De cinco a mais vezes por semana

22. Quantas horas por semana você está despendendo em afazeres domésticos?

- Até três horas
- Entre três e sete horas
- Mais de sete horas

23. Você passou a apoiar ou a se responsabilizar pelo cuidado com outra pessoa (familiar, vizinho, amigo, etc.), que até então não era de sua alçada?

- Sim
- Não

24. Desde a adoção do trabalho remoto, o que ocorreu com a quantidade de horas trabalhadas diariamente?

- Diminuiu
- Se manteve igual
- Aumentou

25. Já a sua produtividade (o que você produz por hora trabalhada), o que ocorreu com ela?

- Diminuiu
- Se manteve igual
- Aumentou

26. Como a sua chefia está controlando o seu trabalho?

- Por ponto
- Por quantidade de horas trabalhadas
- Por resultados
- Por jornada e por quantidade de trabalho

27. Desde a adoção do trabalho remoto, você já teve que fazer algum tipo de trabalho fora da sua jornada?

- Nunca
- Até três vezes por semana
- Quatro ou mais vezes

28. Você perdeu algum benefício salarial quando passou para o trabalho remoto?

- Sim
- Não

29. Você sentiu algum problema relacionado à saúde mental que até antes da adoção do trabalho remoto não sentia (aumento da ansiedade, dores de cabeça, desmotivação, insônia, maior tristeza do que o normal, perda da noção de tempo, etc.)?

- Sim
- Não

30. O que você pensa sobre o trabalho remoto na pandemia?

- Necessário
- Desnecessário
- Indiferente

## O teletrabalho no pós-pandemia

**O teletrabalho foi instituído na Administração Pública Federal pela Instrução Normativa N° 65, de 30/07/2020, independente das condições excepcionais decorrentes da pandemia da Covid-19, isto é, regras não mais para o trabalho remoto, e sim para um teletrabalho permanente. Tendo isto em vista, vamos falar sobre o teletrabalho no pós-pandemia**

31. Quão informado você está sobre a referida IN nº 65/2020?

- Pouco informado
- Razoavelmente informado
- Bem informado

32. Qual é a sua opinião sobre o teletrabalho?

- Há mais elementos negativos do que positivos
- Há tantos elementos negativos quanto positivos
- Há mais elementos positivos do que negativos

33. Se você pudesse escolher como seu trabalho ficaria no momento pós-pandemia, o que você optaria?

- Integralmente presencial
- Teletrabalho e trabalho presencial
- Integralmente em teletrabalho

34. Considerando a possibilidade de teletrabalho, como você avaliaria – em termos de importância – cada uma das pautas abaixo?

	Não é importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Estrutura física e instrumentos necessários e adequados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reembolso de gastos decorrente do teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acréscimo salarial em forma de “auxílio de teletrabalho”	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudanças na jornada de trabalho (melhor controle ou flexibilização das horas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regulamentação da utilização de dispositivos móveis pessoais e aplicativos de mensagens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. A IN 65/2020 determina que a estrutura física e tecnológica seja providenciada pelo(a) servidor(a), além deste arcar com os custos de internet, energia elétrica e telefone. Tendo isto em vista, qual sua opinião sobre o teletrabalho regido por esta instrução?


- Ainda assim os benefícios do teletrabalho superam estes custos
- Os benefícios do teletrabalho se anulam com estes custos
- Estes custos superam os benefícios do teletrabalho



## **ANEXO 2**

---

PESQUISA 2ª FASE  
**A saúde no trabalho  
remoto dos TAEs na UFPR,  
UTFPR e Unila**





**Entre agosto e setembro de 2020 o Sinditest-PR promoveu uma pesquisa de opinião para que os/as TAEs de sua base falassem sobre o seu trabalho remoto. Seis meses depois, todos/as os/as trabalhadores/as tendo experimentado quase um ano de trabalho remoto, queremos estudar quais foram as consequências disto para a sua saúde (física e mental) e se tal experiência impactou na forma que pensam o teletrabalho. Para isto, elaboramos este segundo questionário a fim de compreender este novo contexto.**

1. Poderia nos dizer a sua identidade étnico-racial?

- Branca  Amarela  
 Preta  Indígena  
 Parda

2. E o seu gênero?

- Masculino  
 Feminino  
 Não binário  
 Prefiro não responder  
 Outro (caso queira, especifique)

3. Qual é a sua faixa etária?

- Até 35 anos  
 De 36 a 49 anos  
 De 50 a 60 anos  
 Mais do que 60 anos

4. Possui alguma deficiência?

- Sim  
 Não

5. Você pertence a algum grupo de risco para a Covid-19?

- Sim  
 Não

6. Você é sindicalizado/a?

- Sim  
 Não

7. Há quanto tempo você trabalha em uma universidade pública?

- Até 5 anos  
 De 6 a 15 anos  
 Mais do que 15 anos

8. Quantas pessoas moram em seu domicílio, além de você?

- 0  
 1  
 2  
 3 ou mais

9. Quantos filhos/as em idade escolar (isto é, cursando a Educação Básica) que vivem em sua residência (em tempo parcial ou integral) você tem?

- 0  
 1  
 2  
 3 ou mais

10. Você poderia nos dizer onde está atualmente lotado/a?

- UFPR – Capital  
 UTFPR - Interior  
 UFPR – Interior/Litoral  
 UNILA  
 UTFPR – Capital

**Os/as TAEs já completaram quase um ano de trabalho remoto, um período suficiente para que a experiência tida até então nos mostre quais são as consequências concretas deste novo formato e novo estabelecimento para a saúde destes/as trabalhadores/as. Sendo assim, nesta segunda parte abordaremos questões específicas sobre a saúde física e mental dos/as respondentes.**

11. Você sentiu algum problema físico decorrente das suas novas instalações de trabalho (dores nas costas, pescoço, joelho, pulso, etc.)?

- Sim  
 Não

12. Qual destes problemas físicos você sentiu?

	Sim	Não
Dores nas costas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pescoço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joelho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pulso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Você sentiu algum problema relacionado à saúde mental que até antes da adoção do trabalho remoto não sentia (aumento da ansiedade, dores de cabeça, desmotivação, insônia, maior tristeza do que o normal, perda da noção de tempo, etc.)?

- Sim  
 Não

14. Qual destes problemas relacionados à saúde mental você sentiu?

	Sim	Não
Aumento da ansiedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dores de cabeça	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desmotivação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insônia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maior tristeza do que o normal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perda da noção de tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Desde a adoção do trabalho remoto, o que ocorreu com a sua quantidade de horas trabalhadas diariamente?

- Diminuiu
- Se manteve igual
- Aumentou

16. Já a sua produtividade (o que você produz por hora trabalhada), o que ocorreu com ela?

- Diminuiu
- Se manteve igual
- Aumentou

**Tendo em vista que o teletrabalho, nos moldes da IN/65, é uma categoria diferente do “trabalho remoto”, sendo um formato permanente e com regras próprias de trabalho, vamos conversar sobre suas opiniões acerca do “teletrabalho”.**

17. Se você pudesse escolher como seu trabalho ficaria no momento pós-pandemia, o que você optaria?

- Integralmente presencial
- Teletrabalho e trabalho presencial
- Integralmente em teletrabalho

18. Você aceitaria voltar ao trabalho antes de ser vacinado?

- Não
- Sim, em tempo parcial
- Sim, em tempo integral

19. Qual é a sua opinião sobre o teletrabalho?

- Há mais elementos negativos do que positivos
- Há tanto elementos negativos quanto positivos
- Há mais elementos positivos do que negativos

20. Para você, quais são os elementos positivos do teletrabalho?

21. E os elementos negativos, quais são?

---

Revisão: Marianna Leichsenring Sella

Projeto Gráfico e Diagramação: Ctrl S Comunicação

Comunicação Sinditest-PR: Silvia Maria da Silva Cunha e Sabrina Ramos

**Como citar esse material:**

DANTAS, E.G.; RIBAS, E.R.; VICENTINI, M., 2021. Trabalho remoto na pandemia e percepções dos Técnicos Administrativos em Educação da base Sinditest-PR (UFPR, UTFPR e Unila): considerações sobre o contexto do trabalho remoto no Brasil e dados da pesquisa de opinião. Curitiba: Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Paraná. 63p.

