

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

Maria Aparecida Bridi¹

Fernanda Ribas Bohler²

Alexandre Pilan Zanoni³

Mariana Bettega Braunert⁴

Kelen Aparecida da Silva Bernardo⁵

Fernanda Landolfi Maia⁶

Zélia Freiburger⁷

Giovana Uehara Bezerra⁸

Introdução

A pandemia da COVID-19 surpreendeu a todos. A alta capacidade de transmissão do coronavírus fez com que o mundo buscasse se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo o isolamento social como um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde. Para tanto, milhões de trabalhadores e trabalhadoras tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustarem a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas funções profissionais de forma remota, em *home-office*. Segundo o IBGE -PNADCOVID19, em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota.

Pesquisadores da área do trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) com parceria da Rede de Estudos e

¹ Socióloga. Professora de Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia (UFPR). E-mail: macbridi@gmail.com

² Graduada em Direito (Unicuritiba). Mestre em Sociologia. Doutoranda em Sociologia (UFPR). E-mail: fernandabohler@gmail.com

³ Cientista Social. Mestre em Sociologia. Doutorando em Sociologia (UFPR). E-mail: alexandrephanoni@gmail.com

⁴ Doutora em Sociologia. Professora da UFPR Litoral. E-mail: mbbraunert@gmail.com

⁵ Doutora em Sociologia. UFPR, GETS E-mail: kelenbernardo18@gmail.com

⁶ Doutora em Sociologia, Mestre em Educação, Cientista Social. Professora da UFPR/SEPT. E-mail: fmaia@ufpr.br

⁷ Doutora em Sociologia UFPR/SEPT membro do GETS. E-mail: zfreiberger@uol.com.br

⁸ Graduada em Direito (PUCCampinas), Mestranda em Desenvolvimento Econômico (UNICAMP). E-mail: giovana.uehara@gmail.com

Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), realizaram pesquisa sobre as condições dos trabalhadores, dos diversos segmentos e setores econômicos do Brasil.

A pesquisa teve como objetivo principal verificar sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar 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 aos cargos que ocupam; c) as condições ergonômicas, técnicas, de equipamento para a realização do trabalho remoto/*home-office*⁹; d) dificuldades e facilidades da modalidade em questão; e) alteração de jornada de trabalho, salário e contrato; e) experiência do trabalho remoto/*home-office* durante esse contexto.

A justificativa para a realização da pesquisa está na emergência dessa modalidade no cenário da crise sanitária que atingiu milhões de trabalhadores no país e no mundo. Se antes da crise da COVID-19 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 adequar a uma nova forma de executar suas atividades laborais.

A perspectiva que conduziu este estudo também é o 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 labor na qualidade do trabalho realizado? Quais são as atividades que de fato podem ser feitas de modo remoto? Como se dará a sua regulação legal e contratual, visto que a MP 927/20 atribui prevalência aos contratos individuais sobre acordos ou convenções coletivas de trabalho para assegurar os direitos dos trabalh

adores e o direito à vida privada?

⁹ 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*.

Sem a pretensão de responder a todas essas questões, a serem exploradas em novas investigações sobre essa modalidade de trabalho, objetivamos neste artigo trazer um panorama geral dos resultados da pesquisa intitulada “O trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia COVID-19”.

A pesquisa contou com o total de 906 (novecentos e seis) respostas válidas e teve abrangência nacional a partir da divulgação de um questionário *online*, elaborado coletivamente pela equipe através da plataforma *Google Forms* e compartilhado em parceria com a REMIR, entre os dias 05 e 17 de maio de 2020.

Trata-se de pesquisa com abordagem quantitativa e qualitativa, cujo questionário 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 (de resposta 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.

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.

Sobre o conceito de trabalho remoto, *home-office*.

Embora a legislação trabalhista do país e, de modo geral, a literatura, faça referência a essa modalidade de trabalho como “teletrabalho”, adotou-se na presente pesquisa o conceito de “trabalho remoto”, referenciado no Brasil 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). 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 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 também para as suas limitações.

As condições de trabalho remoto, segundo a pesquisa.

Os resultados da pesquisa demonstram o impacto da ligeira 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%), com trabalhadores do setor público (65,12%), com profissionais que se declararam sendo do sexo feminino (67,77%) e que possuem alta escolaridade. Nesse sentido, 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 artigo, mas que requer atenção dos estudiosos.

Em virtude da rede de contatos da equipe que conduziu a 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 tecnologia da informação (TI).

Os resultados quanto as condições de trabalho chamaram 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 atual contexto.

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 que as principais dificuldades citadas foram: a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), mais interrupções (54,59%) e dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional (52,91%).

Por outro lado, entre as facilidades de trabalhar remotamente, os participantes 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 indicar mais de uma alternativa. No geral, aproximadamente 48% 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 (517 respondentes ou 57,06%). Sendo que 110 respondentes (12,14%) declararam que suas condições de trabalho em relação a ergonomia são péssimas.

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.

Para a maioria dos respondentes não houve, oficialmente redução de carga horária e nem de salário, o que se deve em parte, ao perfil dos entrevistados. No entanto, quando

questionados sobre a existência de acordos coletivos que versassem sobre essas questões, 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 de uma perspectiva teórica crítica 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 destacam-se como 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, segundo relato dos mesmos.

Os respondentes apontaram vários aspectos negativos em relação ao trabalho remoto, se destacando com o maior número de respondentes, em torno de 60%, a ausência de contato com os colegas. Para além dos impactos psicológicos gerados pela ausência de contato social, pela perspectiva sociológica é importante questionar os incalculáveis prejuízos que a ausência de sociabilidade entre os trabalhadores pode gerar relativas a 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.

Indispensável questionar também, as raízes das diferentes perspectivas entre homens e mulheres, que quando discorreram livremente sobre suas experiências do trabalho *home-office*, as respondentes mulheres destacaram-se pela centralidade, os termos “casa”, “filho”, “cuidado” e “criança”, e nos respondentes homens são centrais os termos “tempo”, “contrato”, “pandemia” e “casa”, sendo que nas respostas o termo “casa” se associa à questão de gestão do tempo de trabalho e não a do cuidado com filhos e o trabalho doméstico, vez que revela uma divisão sexual do trabalho que embora não mais o modelo tradicional, onde o papel na família e doméstico eram assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de provedor sendo dos homens, no modelo atual, de conciliação, cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional, sobretudo quando estão reunidos no espaço doméstico.

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 pertinente 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 da qualidade dos serviços prestados pelo Estado.

Ou seja, ainda que, nesse período, o trabalho remoto tenha sido uma opção para cerca de 8.700 milhões (PNAD-COVID19/maio de 2020), 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 para muitos dos entrevistados, uma espécie de “privilegio”, já que contribui para o isolamento social, preservando a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, de suas famílias, bem como, da sociedade como um todo, dado o alto potencial de contágio do vírus em questão. Nos cabe, contudo, analisar suas contradições, limites e potencialidades, visto a importância de proteção dos trabalhadores, mesmo em condições adversas do mercado de trabalho e a da necessidade de contenção de novas formas de exploração do trabalho.

Referência

BRIDI, Maria Aparecida; Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

HIGUCHI, K. **KH Coder 3 Reference Manual**. 2016. Disponível em: https://kncoder.net/en/manual_en_v3.pdf. Acesso em: 4 jun. 2020.

Bibliografia consultada

BOHLER, Fernanda Ribas. **O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná**. Curitiba: PGSOCIO-UFPR, 2019.

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.

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.