

Condições e relações de trabalho no setor público no contexto da pandemia da Covid-19¹

Zélia Freiburger²
Kelen Aparecida da Silva Bernardo³

*Recebido em julho de 2022
Aceito em outubro de 2022*

RESUMO

Como forma de enfrentamento da pandemia da Covid-19, iniciada em março de 2020, o trabalho remoto foi adotado em vários setores econômicos em todas as partes do mundo. O presente artigo tem como objetivo geral analisar as relações e condições de trabalho remoto dos trabalhadores vinculados ao setor público. Para tanto, recorreu-se ao banco de dados da pesquisa “trabalho remoto/home-office no contexto da Covid-19” realizada em 2020 pelo Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR) em parceria com a Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). Tal pesquisa buscou identificar as condições gerais de trabalho dos trabalhadores que passaram a desenvolver suas tarefas na modalidade remota em razão da necessidade de isolamento social devido à crise sanitária mundial do Covid-19. A pesquisa obteve um total de 906 participantes que responderam formulário on-line, dos quais 595 estavam vinculados ao setor público. A partir de metodologia quantitativa e qualitativa, objetivamos analisar alguns dados e resultados relativos ao trabalho remoto no setor público, partindo de três eixos de análise, sendo: 1) perfil dos respondentes, oportunidade em que apresentamos dados sobre sexo, faixa etária, escolaridade, estado civil, número de filhos e cidade de atuação dos participantes. 2) Relações de trabalho, apresentando tipos de contratos, cargos e funções exercidos pelos respondentes do setor público. 3) Condições de trabalho, onde abordamos as condições ergonômicas, disponibilidade de equipamentos e suporte fornecido pelo setor público, como acesso à internet por exemplo. Ainda nesta categoria analítica apresentamos dados como ritmo de trabalho e metas de produtividade colocadas a partir da oferta de trabalho remoto para os servidores públicos. A partir das análises dos dados, identificamos aumento no ritmo de trabalho e nos dias da semana dedicados às atividades laborativas. Na avaliação da maioria dos participantes da pesquisa, o trabalho remoto é paradoxal, pois conjuga aspectos positivos e negativos ao mesmo tempo.

Palavras-chave: relações de trabalho; trabalho remoto; Covid-19; setor público.

¹ GT 02 – Trabalho e Ação Coletiva no Século XXI.

² Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná. Mestre em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná. Graduada em Secretariado Executivo pela PUC-PR. Docente no Setor de Educação Profissional e Tecnológica (SEPT/UFPR). Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR). E-mail: zfreiberger@uol.com.br.

³ Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas (UEPG) e Graduada em Serviço Social (UEPG). Docente temporária do Departamento de Serviço Social da UEPG. Membro do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR). E-mail: kelenbernardo18@gmail.com.

Introdução

No contexto da pandemia do Covid-19, iniciada em março de 2020, o trabalho remoto configurou como uma estratégia de enfrentamento para mitigar a transmissão da doença e foi adotado em vários setores econômicos em todas as partes do mundo, tanto no setor público quanto no setor privado. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD-COVID19, em setembro de 2020 (IBGE, 2020), cerca de 7,9 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente em decorrência da pandemia.

Logo após o início do período de isolamento social (maio/2020), alguns membros do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade da Universidade Federal do Paraná (GETS/UFPR)⁴, em parceria com a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), iniciaram uma pesquisa na modalidade remota para levantar dados sobre as condições de trabalho dos trabalhadores em diversos setores econômicos do Brasil, cujo critério para participar seria ter iniciado o trabalho remoto em função da pandemia.

O instrumento de pesquisa se deu a partir da aplicação de um questionário desenvolvido e disponibilizado via Plataforma Google, o qual foi composto com 37 perguntas, sendo duas delas abertas, cujo período de coleta foi entre os dias 5 e 17 de maio de 2020. Sinalizamos que a amostragem é não-probabilística, por acessibilidade e conveniência, uma vez que a participação foi por adesão voluntária e a divulgação do referido questionário ocorreu por meio de redes sociais e de pesquisa. Nesses termos, obtivemos a participação de trabalhadores de diversas regiões, sendo que a cidade de Curitiba (PR) representou 34,6%, Recife (PE) com 4,2%, seguidas da cidade de São Paulo (SP) com 3,5% e Ponta Grossa (PR) com 2%. Essas localidades estão diretamente relacionadas com a rede de contatos dos pesquisadores, cujo relatório técnico científico foi intitulado “O trabalho remoto/*home-office* no contexto da pandemia Covid-19”.

⁴ Este grupo de pesquisa foi fundado em 1993, reunindo graduação e pós-graduação PPGS/UFPR. É considerado espaço institucionalizado de pesquisa interdisciplinar sobre trabalho, trabalhadores e suas organizações coletivas. Desde 2014 é coordenado pela Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida Bridi.

Foram obtidas 906 (novecentos e seis) respostas válidas, em âmbito nacional, com participantes pertencentes ao setor público e privado. As autoras deste artigo, pesquisadoras do grupo, recorreram ao banco de dados da pesquisa realizada em 2020 para trazer alguns resultados referentes aos 595 (quinhentos e noventa e cinco) participantes do setor público, cujos cargos e funções são representados por professores, técnicos/as do Seguro Social, Gestores/as públicos, Analistas de Seguro Social, Técnicos/as Judiciários/as e Assistentes Sociais.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar as relações e condições de trabalho remoto dos trabalhadores vinculados ao setor público a partir dos dados obtidos na pesquisa (2020). Assim, partimos de uma metodologia quantitativa e qualitativa e dividimos este texto em três seções distintas, acrescidas da introdução e conclusão.

A primeira seção exibe o perfil dos participantes, oportunidade em que apresentamos e analisamos dados sobre sexo, faixa etária, escolaridade, estado civil e número de filhos. Na segunda seção discutimos a respeito das relações de trabalho dos trabalhadores públicos. Já na terceira e última seção apresentamos e analisamos as condições de trabalho, onde abordamos condições ergonômicas, disponibilidade de equipamentos e suporte fornecido pelo setor público, ritmo do trabalho, produtividade e metas, flexibilidade do horário e intensificação do trabalho.

Conhecendo o perfil dos participantes da pesquisa

Quem são os participantes da Pesquisa vinculados ao setor público? A resposta encontra-se nesta seção por meio do perfil dos participantes da pesquisa apresentando dados sobre sexo, faixa etária, escolaridade, estado civil e número de filhos. Quanto ao sexo, dos 595 participantes da pesquisa (2020) pertencentes ao setor público, 68% são mulheres e 32% são homens, portanto, maior presença das mulheres. Tal composição dialoga com os dados do Atlas do Estado Brasileiro, produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que reúne informações sobre os vínculos ativos e formais de trabalho no setor público brasileiro entre 1986 e 2017. Da série analisada pelo IPEA, as mulheres tem preponderância no setor público no nível municipal, sendo que em 1986

eram 52% e passam para 66%, em 2017. Elas também constituem maioria na esfera estaduais, representando 56% e 60% do total no período temporal analisado.

Quanto à faixa etária dos participantes da pesquisa (2020), a maior parte concentra-se entre 30 e 40 anos com 41,9%, seguida de 40 a 50 anos. Destarte, é possível afirmar que há dentre os participantes da pesquisa, uma concentração maior de trabalhadores na faixa etária entre 30 e 50 anos, totalizando 72% da amostra. O levantamento de dados mostrou 27,3% do total de respondentes da pesquisa está no respectivo cargo/função entre 5 e 10 anos. O segundo maior grupo são àqueles/as que estão há mais de 15 anos, representando 25,2%, seguido dos que tem entre 10 e 15 anos, sendo estes 22,6% do total. Ocupando o cargo/função entre um ano e 5, são 19,5% e com menos de um ano 5,21% apenas. Em suma, pouco mais de 75% têm mais de cinco anos na função, o que nos leva a refletir que no setor público as carreiras são mais contínuas do que no setor privado, ainda que exista a possibilidade de contratação por cargo em comissão, terceirização e outras formas. (BOHLER *et al.*, 2020).

Ao analisar as informações referentes à escolaridade dos trabalhadores vinculados ao setor público entre os dados da pesquisa (2020), verificou-se a seguinte situação: o maior grupo, 35,9%, possui especialização; seguido daqueles que possuem o ensino superior completo com 27,9%. Os que declararam ter o ensino superior incompleto representam 4,5% e 1,1 % não terminaram ensino médio. Em contrapartida, 12,2% do total possui mestrado enquanto 17,6% possuem doutorado. Portanto, a maioria dos participantes, ou seja, 65,7% possuem pós-graduação, indicando que se trata de trabalhadores com um alto nível de formação quando comparada com o trabalhador médio no contexto nacional. Tais dados estão em consonância com os dados do IPEA apresentado por Lopez e Guedes (2021) apontam que a partir da década de 1990 ocorreu um aumento significativo da escolaridade média dos trabalhadores vinculados ao setor público. Concluímos que o trabalho no setor público, devido às especificidades relacionadas ao ingresso por concurso público, tende a ser composto por trabalhadores com formações mais elevadas.

Quanto ao estado civil, 48,7% declararam serem casados, 24,8% solteiros, 15,6% em união estável e 9,9% divorciados. Assim, a maior parte (73,5%), declararam possuírem cônjuges. Quando se analisa as condições em que o trabalho remoto ocorre,

dada a sua característica de ser hegemonicamente desenvolvido no contexto das residências dos trabalhadores, a composição familiar deve ser considerada, em especial a questão de ter filhos ou não. Dos participantes vinculados ao setor público, a maioria, 61,68% possuem filhos, sendo que 27% possuem um filho, 26% têm dois filhos e 7% têm 3 filhos, enquanto apenas 38,3% não têm filhos. Bridi, Bezerra e Zanoni (2020, p. 2) afirmam que devido ao fato de, historicamente, as mulheres serem responsáveis pelo trabalho reprodutivo e de cuidados com o lar, no contexto em que o trabalho produtivo é desenvolvido nos comícios, “o trabalho remoto se configura em razão da assimetria entre os papéis sociais atribuídos a homens e mulheres” e que ainda prevalecem bem demarcados na sociedade”. Dinâmica em que “as mulheres ficaram ainda mais sobrecarregadas. Ou seja, as relações de trabalho e atividades domésticas (não remuneradas) se sobrepõem, fazendo com que elas trabalhem mais, pois as tarefas domésticas permanecem distribuídas desigualmente entre homens e mulheres.” (BRIDI; BEZERRA; ZANONI, 2020, p. 2). Vale ressaltar que o processo adaptativo do trabalho remoto no contexto pandêmico foi complexo, uma vez que os trabalhos domésticos se intensificaram pela ausência dos serviços contratados, somados às demandas das instituições educacionais com o ensino remoto. São aspectos que impactaram na atividade laborativa em geral, mas em especial no trabalho das trabalhadoras dadas as características, infelizmente ainda fortemente presentes, da divisão sexual do trabalho. A publicação “Outras Formas de Trabalho: 2018”, do Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística (IBGE) com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, evidencia que “enquanto 78,2% dos homens realizaram afazeres domésticos em 2018, a taxa de realização de afazeres era de 92,2% entre as mulheres, uma diferença de 14 pontos percentuais”. (IBGE, 2019, p. 02).

Nesses termos, concordamos com as análises de Castro, Detoni e Bottega (2020, p. 51) quando afirmam que o “trabalho doméstico, na divisão de tarefas, historicamente foi algo atribuído às mulheres” e no contexto de trabalho remoto “esta situação se torna ainda mais evidente. Os discursos vigentes interpelam muito mais às mulheres do que aos homens sobre os cuidados domésticos e maternos”.

Relações de trabalho no setor público

O trabalho no setor público possui especificidades próprias, resultantes de uma construção histórica “forjadas no processo de luta coletiva do movimento sindical e do arcabouço institucional próprio de uma democracia” como argumentam Braunert, Bernardo e Bridi (2021). Trata-se de um setor que, a priori, seria composto por “postos de trabalho que seguem a lógica da formalidade e da estabilidade, tanto para os trabalhadores celetistas quanto para os estatutários”. (BRAUNERT; BERNARDO; BRIDI, 2021, p. 3).

Contudo, vivenciamos processos de transbordamento da lógica privada, pautada na flexibilização e terceirização da força de trabalho, para o interior do Estado, como demonstram algumas pesquisas sobre o tema desenvolvidas por Magni (2016), Braunert (2018), Freiburger (2019), Bernardo (2020). São tendências que vem se acentuando e sendo legitimadas por meio da aprovação de legislações como por exemplo a Lei n. 13.429/2017 (BRASIL, 2017), que permite a terceirização irrestrita, inclusive as relacionadas as atividades-fim; ou a Proposta de Emenda Constitucional (PEC n. 32) de 2020 que pode colocar em risco não apenas a estabilidade dos servidores, mas também a oferta e a qualidade dos serviços públicos ofertados à população (BRAUNERT; BERNARDO; BRIDI, 2021).

Observando os dados obtidos na pesquisa (2020) quanto aos vínculos e relações contratuais, constatamos que do total de 595 trabalhadores, 74,7% são estatutários e 13,9% possuem regime celetista. Apesar de um percentual baixo, a modalidade de contrato temporário também aparece na pesquisa com 6% do total. (BOHLER *et al.*, 2020).

A pesquisa de campo de Freiburger (2019) corrobora com esta realidade, já que no setor público visitado pela autora (CELEPAR)⁵ foi possível constatar a presença de empresas contratadas por meio da Lei n. 8.666/1993 (Licitações) que por sua vez mantém trabalhadores com distintos contratos de trabalho tidos como “terceirizados” na

⁵ Trata-se da Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná - empresa de economia mista, sediada em Curitiba, capital do estado do Paraná, criada pela Lei Estadual nº 4.945, de 30 de outubro de 1964, com o objetivo de desenvolver *softwares* para o Governo do Estado do Paraná e suas secretarias.

Companhia, que embora executem as mesmas tarefas com grau de responsabilidade similar aos efetivos, não possuem os mesmos direitos legais. Enquanto os efetivos estão amparados por contrato celetista, plano de carreira, acordos coletivos de trabalho e uma série de benefícios conquistados com o amparo do sindicato da categoria⁶, os terceirizados seguem com contratos e jornadas de trabalho flexíveis e desenvolvem tarefas similares aos efetivos. (FREIBERGER, 2019).

Esta é a lógica da terceirização que está presente tanto no setor privado quanto no público e “se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 1990, no Brasil”, que vem se reinventando e se apresentando em diferentes “formatos contratuais”, como a subcontratação por meio de agências de empresa, a Pessoa Jurídica (PJ), o autônomo”. (KREIN, 2013, p. 190).

A questão que se coloca é em que medida o Estado mantém o seu papel de protetor da sociedade considerando que empresas de Governo aceitam a flexibilização contratual, como as terceirizações? A busca pela resposta desta inquietude nos permite um alinhamento com as análises de Dardot e Laval (2016) que criaram o termo “governo empresarial” para se referir aos dois principais movimentos que o Estado vem fazendo com o devido apoio da sociedade: do lado externo a permissão para privatizações de empresas estatais, e do lado interno o ajuste do papel do Estado se dá pela aprovação de instrumentos de poder que legitimam um pensamento comum entre o Governo e os sujeitos sociais, condições compatíveis com os nossos achados empíricos. (DARDOT; LAVAL, 2016).

Condições do trabalho remoto no contexto da pandemia no setor público

Refletir o trabalho remoto no contexto da pandemia, demanda acionar algumas mediações, pois ele se diferencia do “trabalho remoto, home office ou teletrabalho que já vinha sendo executado no Brasil, em diversos setores da economia, sejam públicos ou privados, embora não na dimensão de outros países desenvolvidos” (BERNARDO;

⁶ Trata-se do Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná, criado inicialmente como uma associação por iniciativa dos trabalhadores da CELEPAR, em 1985. (FREIBERGER, 2019).

MAIA; BRIDI, 2020, p. 13). A urgência e a provisoriedade presentes no processo de transição do trabalho presencial para o remoto são fatores que precisam ser considerados.

Castro, Detoni e Bottega (2020, p. 48) analisa que o trabalho remoto no contexto pandêmico “exigiu que montássemos estruturas de trabalho remoto que necessariamente não tínhamos, além de nos expor e deixar disponíveis o tempo todo. Somos invadidos por câmeras e contatos constantes, onde não existe mais um tempo dentro e um tempo fora.” Assim, adotamos a perspectiva teórica que teletrabalho e trabalho remoto no contexto da pandemia são distintos. Enquanto no teletrabalho, “o controle da jornada é dispensável, no entanto há a obrigatoriedade de registro em contrato de trabalho, assim como a previsão em contrato das despesas e provisões necessárias a realização das atividades laborais” (BERNARDO; MAIA; BRIDI, 2020, p. 13). No trabalho remoto, o registro em contrato individual de trabalho ou aditivo contratual é dispensado, “e o regime de trabalho é flexibilizado, ocorrendo atividades remotas e, também, presenciais” (BERNARDO; MAIA; BRIDI, 2020, p. 13).

As condições ergonômicas favoráveis para a execução do trabalho em âmbito nacional estão amparadas pela Norma Regulamentadora 17 que “visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho”. (BRASIL, 2021, s/p). Tais recomendações são importantes também no trabalho remoto, contudo, o relato desta participante chama atenção para dois pontos fundamentais na análise do trabalho remoto: aumento de trabalho e condições ergonômicas desfavoráveis.

A impressão que tenho é que trabalho muito mais e rendo muito menos. Em apenas dois meses já sinto algumas dores nas costas por conta de a estação de trabalho não ser a mais adequada. Sinto pressão para “mostrar que estou presente” através de produtividade, quando no trabalho presencial isso não existia. Saliento que estou em um setor com uma equipe muito boa e com uma chefia bastante compreensiva, o que tem tornado essa experiência bem melhor do que poderia ser (Participante da pesquisa, mulher, servidora pública, 2020).

A ausência de mobiliários ajustáveis pode trazer danos irreversíveis à saúde e os dados da pesquisa apontam para condições desfavoráveis aos trabalhadores. A pesquisa

mostrou que 55,6% dos trabalhadores avaliaram que as suas condições ergonômicas são razoáveis, pois possuem apenas mesa e cadeira, sem um local próprio para desenvolvimento de suas tarefas. Em contrapartida 31,2% dos participantes avaliaram que possuíam excelentes condições ergonômicas enquanto 13,1% possuíam péssimas condições ergonômicas. Se somarmos aqueles que têm condições razoáveis com aqueles que possuem condições péssimas, constatamos que 68,7% dos participantes não possuíam condições ergonômicas favoráveis para o desenvolvimento das tarefas, o que pode indicar riscos à saúde dos servidores públicos.

Quanto à disponibilidade de equipamentos e tecnologias disponíveis em casa, a pesquisa apontou que 57,1% entendem como razoáveis pois dispõem apenas de parte das tecnologias e equipamentos necessários para a realização de seus trabalhos. Já 38,3%, estão aqueles que avaliam como excelente, pois têm a seu dispor as tecnologias e os equipamentos que seu trabalho demanda, enquanto 4,5% avaliaram como péssimas as condições, pois não acessam tecnologia e equipamentos adequados. Assim foi possível concluir que 61,6 % participantes da pesquisa avaliaram que não possuem de forma satisfatória os equipamentos e tecnologias adequadas para a realização do trabalho remoto/home office. Em análise correlacional das condições e relações do trabalho remoto dos docentes vinculados ao setor público e privado, Maia e Bernardo (2021), chamam a atenção para a ausência de suporte das instituições empregadoras quanto às condições e aos custos decorrentes do trabalho remoto. Em relação aos custos, “são gastos que podem impactar de formas mais ou menos significativas os orçamentos de tais trabalhadores quando consideramos o contexto de crise socioeconômica acentuada pela crise sanitária.” (MAIA, BERNARDO, 2021, p. 21). Ressaltamos que, a Instrução Normativa nº. 65/2020 que trata sobre os critérios, as orientações e os procedimentos gerais que devem ser adotados nos órgãos e entidades da administração pública federal, ou seja, no setor público, a implementação de programa de gestão prevê que é de responsabilidade do trabalhador arcar com a estrutura para o exercício do trabalho realizado remotamente. (BRASIL, 2020).

Sobre os critérios de produtividade, 61,5% dos respondentes afirmaram que seus trabalhos possuem algum critério de meta de produtividade. Destes, 63,1% relataram que não tiveram alteração quanto à meta de produtividade na comparação antes e

durante a pandemia. Ocorre que dentre aqueles que afirmaram possuir critérios de meta, 24,5% afirmaram que tiveram aumento em tais critérios quando passaram a trabalhar remotamente. Paradoxalmente, 12,2% dos participantes relataram uma redução das metas de produtividade no contexto do trabalho remoto.

O trabalho remoto assume características distintas a depender das especificidades que envolvem a atividade laborativa e as condições objetivas em que é desenvolvida, tornando-se, assim, paradoxal, pois é percebido com pontos positivos e, também, negativos. Quando questionados a respeito dos aspectos negativos⁷ com relação ao trabalho remoto, 58,89% indicaram a falta do contato com colegas de trabalho; 58% afirmaram que tem mais interrupções; 56,44% relataram a dificuldade em separar vida familiar da atividade profissional e 42,67%, apontaram a questão de receber demandas em qualquer horário e dia da semana. São dificuldades que se interrelacionam e são complementares, própria das especificidades que o trabalho remoto no contexto da pandemia foi sendo delineado, profundamente influenciado pela atmosfera de medo e insegurança próprias do contexto pandêmico e de isolamento social. O relato a seguir expressa essas características:

Tem mais pontos negativos do que positivos, não existe dia e nem hora para repasses dos superiores, alunos enviam as atividades em qualquer dia e horário por *WhatsApp* e não querem acessar a plataforma, tenho que cozinhar, limpar a casa, auxiliar uma criança de 11 anos e outra de 6 anos nos estudos, enquanto tenho que cuidar do meu bebê de 8 meses, e ainda sendo gestante de 5 meses. O estresse causou problemas de saúde. O trabalho remoto chegou para desestabilizar a profissão de professor da educação básica, pois como sempre a cobrança é imensa e a valorização é zero (Participante da pesquisa, mulher, servidora pública, 2020).

Quanto as questões positivas do trabalho remoto, o principal ponto comum apontado pelos participantes foram: a flexibilidade de horários com 74%; a ausência de deslocamento e não ter que enfrentar o trânsito com o percentual de 62,2%; ausência de preocupação com aparência pessoal com 58,8% e, a possibilidade de passar mais tempo com a família com 50,6%. É interessante refletir que, para os participantes da pesquisa, a possibilidade de flexibilização dos horários de trabalho foi o fator mais citado como

⁷ Questão de número 40 do questionário, a qual os respondentes puderem escrever livremente sobre a sua percepção em relação a experiência do trabalho remoto. É por isso que a somatória é superior a 100%.

ponto positivo. O fato de poder conciliar as atividades pessoais com as laborais reveste-se de características positivas, no contexto de trabalho remoto forjado pela pandemia. Essa experiência pode demandar novos arranjos na organização do trabalho no pós-pandemia, pois a pesquisa realizada pela rede social profissional LinkedIn, evidencia que a pandemia fez com que 78% dos profissionais afirmassem que aceitariam mais flexibilidade no trabalho. Ainda, no ano de 2021, 30% dos trabalhadores se desvincularam dos seus empregos devido à ausência de políticas flexíveis. (GLOBO, 2022). São aspectos paradoxais, pois o trabalho remoto assume características completamente distintas que são influenciadas pelo ofício a ser desenvolvido e pelas questões de gênero. Como é possível visualizar no relato a seguir:

A experiência tem aspectos positivos e negativos. Positivo: tenho mais tempo para ficar com meus filhos e esposo. Negativos: no meu caso não tem como realizar o meu trabalho na essência, só a parte administrativa. Ficou bem evidente a questão de desigualdade de gênero, pois realizo 90% das atividades domésticas, enquanto meu esposo ajuda quando é conveniente (Participante da pesquisa, mulher, servidora pública, 2020).

Este relato evidencia que as diferenças demarcadas na divisão sexual do trabalho, mesmo considerando os avanços sociais e culturais das últimas décadas, ainda estão fortemente presentes na sociedade, onde as atividades do âmbito da esfera reprodutiva ainda são de responsabilidade do gênero feminino. A mulher trabalhadora que realiza um trabalho duplo, dentro e fora de casa, e estando à frente das atividades domésticas cria condições de subsistência para si mesma, e por extensão ao esposo e filhos reproduzirem sua força de trabalho para o capital. (ANTUNES, 2009). No contexto de trabalho remoto, delineado pela pandemia devido à condição excepcional em que se deu, intensifica-se as demandas tanto da esfera produtiva quanto da reprodutiva, implicando em processos de desgaste mental, físico e emocional.

O processo de intensificação do trabalho foi identificado na pesquisa, seja no ritmo, seja na quantidade de dias e horas trabalhadas. Quanto ao aumento de ritmo de trabalho, aproximadamente 46% dos respondentes indicaram perceberem aceleração ao exercer as suas funções de forma remota. Quanto aos dias de trabalho, antes da pandemia, 83,3% do total dos respondentes do setor público, trabalhavam 5 dias. Com o trabalho

remoto, o percentual dos que trabalhavam 5 dias caiu para 55,4%, aumentando os percentuais dos que indicaram trabalhar mais dias na semana. Isso ocorreu também com o número de horas trabalhadas, na comparação antes e durante a pandemia, houve aumento de 31,6% dos que afirmaram trabalhar mais de oito horas por dia durante a pandemia. Sendo assim, inferimos que o trabalho remoto para esses participantes, resultou em mais trabalho, seja no aumento dos dias trabalhos, seja no aumento da jornada de labor. Assim, dada as especificidades dessa modalidade de trabalho, os marcadores que separavam o tempo de trabalho produtivo e do reprodutivo se apagam. Como podemos identificar no seguinte relato:

Apesar do espaço ser suficiente e o tempo, também, tornou-se difícil separar as atividades de casa das do trabalho e este último terminou ocupando, de maneira intermitente, todo o tempo em que permaneço em casa, exceto na hora de dormir (Participante da pesquisa, mulher, servidora pública, 2020).

Revestida de novas roupagens, principalmente mediada pelas tecnologias de comunicação, as análises do trabalho na “oficina do artífice” por Sennet (2012, p.67-68), apontam que na Idade Média os “artífices dormiam, comiam e criavam os filhos nos locais de trabalho”. Por alguma similaridade de espaço podemos contextualizar o trabalho remoto que se impôs por medida de segurança sanitária mundial, ainda que os desafios sejam diferentes da oficina-lar medieval. Lá a destreza do mestre da habilidade artesanal ficava nos limites individuais, agora a tecnologia da informação e comunicação (TIC) escancara a tarefa da “oficina-remota” e controla não somente a produtividade diária, como também o tempo que o trabalhador ficou “logado” para desenvolvê-la. Possivelmente, esta seja apenas uma das razões pelas quais 49,41% dos trabalhadores públicos participantes da pesquisa continuam preferindo o trabalho no formato presencial. (SENNET, 2012).

Considerações finais

A partir das análises e reflexões tecidas no presente trabalho, podemos inferir que os participantes da pesquisa vinculados ao setor público são na sua maioria do sexo feminino, com alto grau de escolarização e possuem filhos. Os relatos indicam que os

aspectos de gênero, vinculados à divisão sexual do trabalho, impactam fortemente na percepção quanto aos aspectos negativos e positivos do trabalho remoto no contexto da pandemia.

No que tange às relações de trabalho constatamos que a maioria são estatutários, mas embora com baixo percentual constatamos também contratos temporários, ou seja, encontramos a flexibilização nos contratos do setor público. Constatamos ainda que havia condições ergonômicas desfavoráveis, além do que a maioria dos participantes avaliou que não possuíam de forma satisfatória os equipamentos e tecnologias adequadas para a realização do trabalho remoto.

Inferimos que o trabalho remoto para esses participantes, resultou em mais trabalho, seja no aumento dos dias trabalhados, seja no aumento da jornada de labor, assim como na intensificação do ritmo de trabalho. A partir das respostas dos participantes, concluímos que a possibilidade de flexibilizar os horários de trabalho é o ponto forte da experiência do trabalho remoto. Paradoxalmente, aspectos relacionados às questões de mais interrupções e dificuldade em separar vida familiar da atividade profissional são apontados como dificultadores dessa modalidade de trabalho e possivelmente, esta seja apenas uma das razões pelas quais a metade dos servidores públicos participantes da pesquisa continuam preferindo o trabalho no formato presencial.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BANCO de dados da pesquisa: **“Trabalho remoto/home-office no contexto da Covid-19”**, realizada pelo Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR) em parceria com a Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). Curitiba, 2020.

BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. **Flexibilização contratual no setor público: Condições e relações de trabalho dos professores temporários nas universidades estaduais do Paraná**. 2020. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; MAIA, Fernanda Landolfi; BRIDI, Maria Aparecida. As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia Covid-19. **NORUS - Revista Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n.14, p. 1-32, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/issue/view/983/showToc> Acesso em: 20 de mai. 2022.

BOHLER, Fernanda Ribas Bohler; *et al.* Trabalho remoto no contexto da pandemia Covid-19 no setor público e privado. In: **RELATÓRIO técnico pesquisa trabalho remoto/home office no contexto da Covid-19: trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero**. Parte II. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

BRASIL. **Instrução Normativa n. 65, de 30 de julho de 2020**. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 6 maio 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n. 17 (NR-17)**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf>. Acesso em: 12 maio 2022.

BRAUNERT, Mariana Bettega. **Empresas públicas, racionalidade privada?** Um estudo sobre o trabalho nas companhias de economia mista do Paraná. 2018. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

BRAUNERT, Mariana Bettega; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; BRIDI, Maria Aparecida. Impactos da reforma administrativa sobre as formas de contratação e a estabilidade no setor público. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 26, n. 84, p. 1-19, 2021. Disponível: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/view/83056/79449>. Acesso em: 15 abr. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida; BEZERRA, Giovana Uehara; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia Covid-19**. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Trabalho_remoto_e_gnero_2_-pandemia-_artigo_Uehara__Zanoni_e_Bridi.pdf. Acesso em: 12 maio 2022.

CASTRO, Thiele da Costa Müller; DETONI, Priscila Pavan; BOTTEGA, Carla Garcia; TITTON, Jaqueline. Em tempos de coronavírus: home office e o trabalho feminino. **NORUS - Revista Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, p. 40-64, ago./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/20017/12420>. Acesso em: 13 maio 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christan. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

FREIBERGER, Zelia. **Trabalho e flexibilização na tecnologia da informação**: o caso da CELEPAR. 2019. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

GLOBO. Pandemia leva 78% dos profissionais a desejar flexibilidade no trabalho, diz pesquisa. **G1**. Trabalho e carreira. 1 maio 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/05/01/pandemia-leva-78percent-dos-profissionais-a-desejar-flexibilidade-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 7 maio 2022.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Outras formas de trabalho 2018**. 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf. Acesso em: 12 mar. 2022.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: PNAD-COVID19. set. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 12 mar. 2022.

KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTR, 2013.

LOPEZ, Felix; GUEDES, Erivelton. Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017). **Atlas do Estado Brasileiro**. 2021. Acesso em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores>. Acesso em: 9 maio 2022.

MAGNI, Ana Carla. **Precarização dos serviços públicos**. Brasília, 06 jul. 2016. Disponível em: <http://www.ascemanacional.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Precariza%C3%A7%C3%A3o-dos-servi%C3%A7os-p%C3%BAblicos-Apresenta%C3%A7%C3%A3o-Ana-Magni-IBGE.pdf>. Acesso em: 9 abr. 2022.

MAIA, Fernanda Landolfi; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. Condições objetivas do trabalho docente na modalidade remota no contexto da Covid-19: uma análise correlacional em instituições públicas e privadas. 2021. **Emancipação**, v. 21, p. 1-23, e2118179, 2021. Disponível em:

<https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/18179>. Acesso em: 19 abr. 2022.

SENNET, Richard. **O artífice**. 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 2012.