



RELATÓRIO DE PESQUISA DE OPINIÃO: O TELETRABALHO NA CATEGORIA PETROLEIRA

Outubro de 2020

Pesquisa: o teletrabalho na categoria petroleira¹

Eric Gil Dantas

Cacau Pereira

Vanessa Farias

A pesquisa de opinião sobre o teletrabalho na Petrobras foi encomendada pela Federação Nacional de Petroleiros (FNP) ao Instituto Brasileiro de Estudos Políticos e Sociais (Ibeps), que elaborou o questionário e o aplicou entre os dias 17 de agosto e 3 de setembro de 2020. A pesquisa teve abrangência nacional, sendo coletada as respostas pelo software Survey Monkey através de endereços de e-mail, link e site da FNP e outros sindicatos. No total, 1.343 pessoas responderam ao questionário durante estes 17 dias. Solicitamos que apenas as pessoas que estivessem em trabalho remoto na Petrobras respondessem à pesquisa.

Após limpar o banco de dados de respondentes que não ultrapassaram o bloco de perguntas pessoais e profissionais, ficamos com um total de 1.268 pessoas.

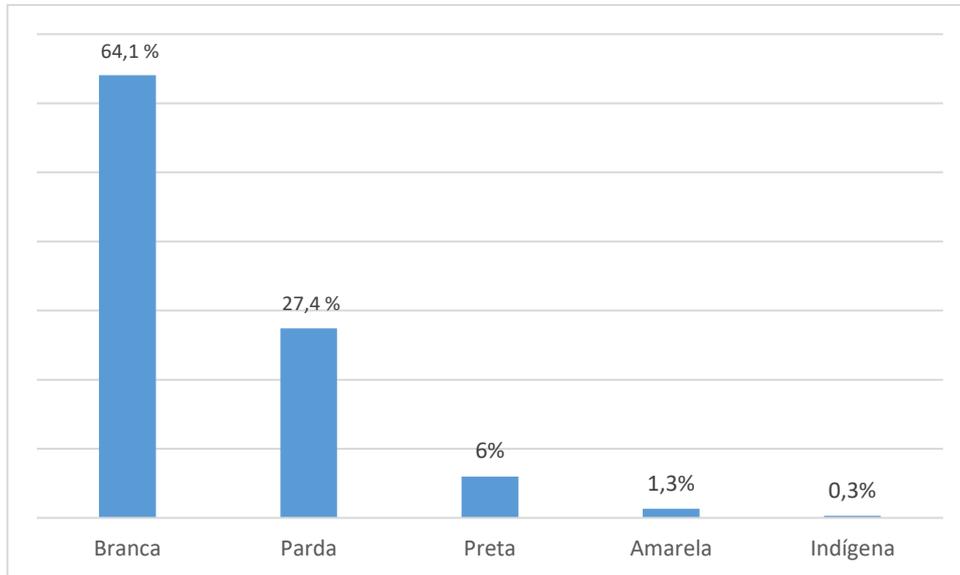
Neste relatório iremos tanto expor as frequências das respostas em si, no item 1, quanto iremos fazer alguns cruzamentos, no item 2, a fim de compreender mais profundamente o perfil de cada tipo de respondente.

1. Respostas ao questionário

Iniciamos o questionário perguntando qual a cor de pele dos respondentes a partir dos critérios do IBGE. Do total, 64,1% se autodeclararam brancos, 27,4% pardos, 6% pretos, 1,3% amarelos e 0,3% indígenas.

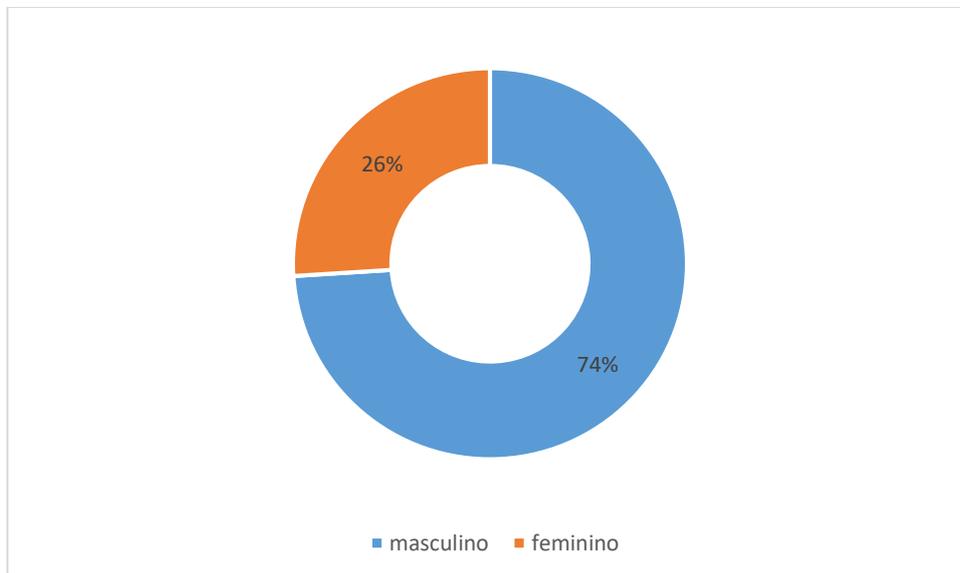
¹ Relatório apresentado pelo Instituto Brasileiro de Estudos Políticos e Sociais (Ibeps) à Federação Nacional de Petroleiros (FNP) como resultado da pesquisa “O teletrabalho na categoria petroleira”

Gráfico 1 – Cor de pele dos respondentes – em percentuais (N = 1.258)



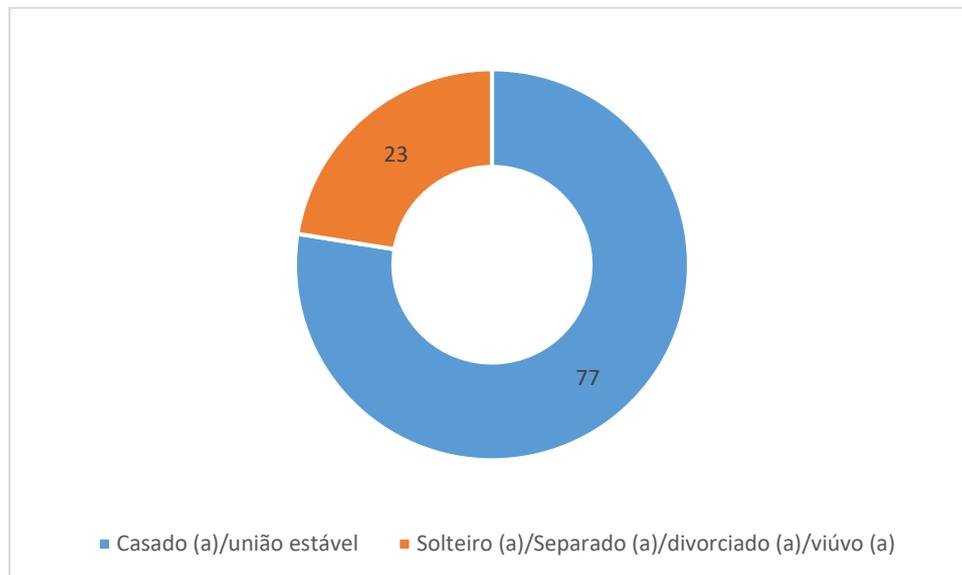
O universo de respondentes foi composto por 77,5% de pessoas do sexo masculino e 26% de pessoas do sexo feminino.

Gráfico 2 – Sexo dos respondentes – em percentuais (N = 1.265)



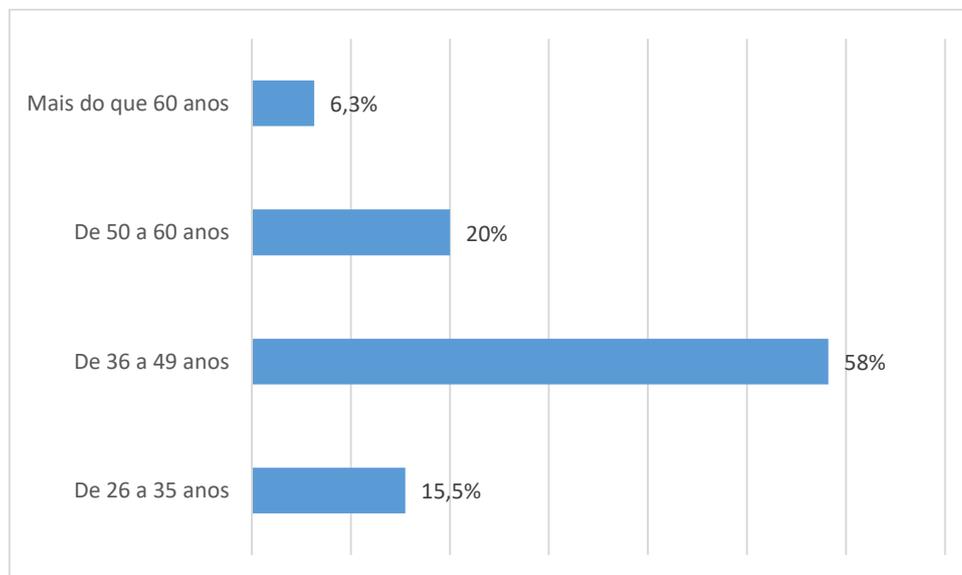
Já em relação ao estado civil, 77% dos respondentes se disseram casados ou participantes de uma união estável e 23% solteiros ou separados.

Gráfico 3 – Estado civil dos respondentes – em percentuais (N = 1.264)



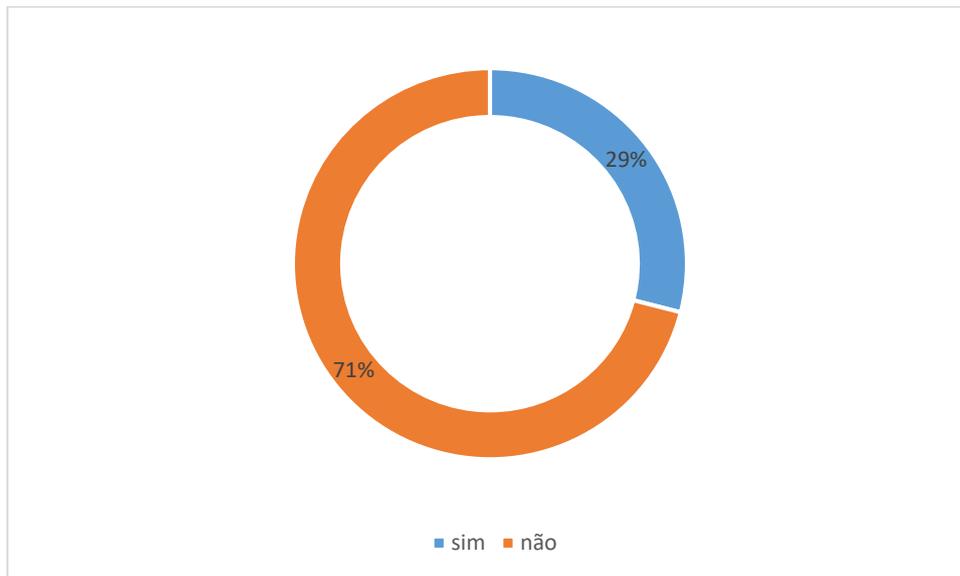
A faixa etária com maior concentração de respondentes foi a de 36 a 49 anos, com 58%, seguida das pessoas com 50 a 60 anos, com 20%, depois indivíduos com 26 a 35 anos, com 15,5%, e, por fim, com mais de 60 anos, com 6,3% dos respondentes.

Gráfico 4 – Faixa etária dos respondentes – em percentuais (N = 1.267)



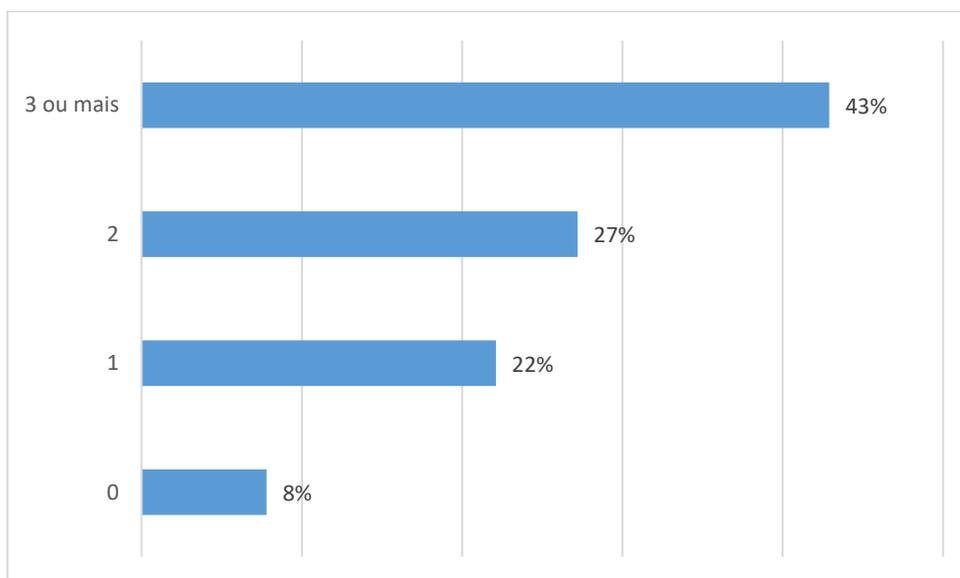
71% das pessoas responderam que não faziam parte de algum grupo de risco da Covid-19, enquanto que 29% disseram que faziam parte.

Gráfico 5 – Pertencente à grupo de risco – em percentuais (N = 1.264)



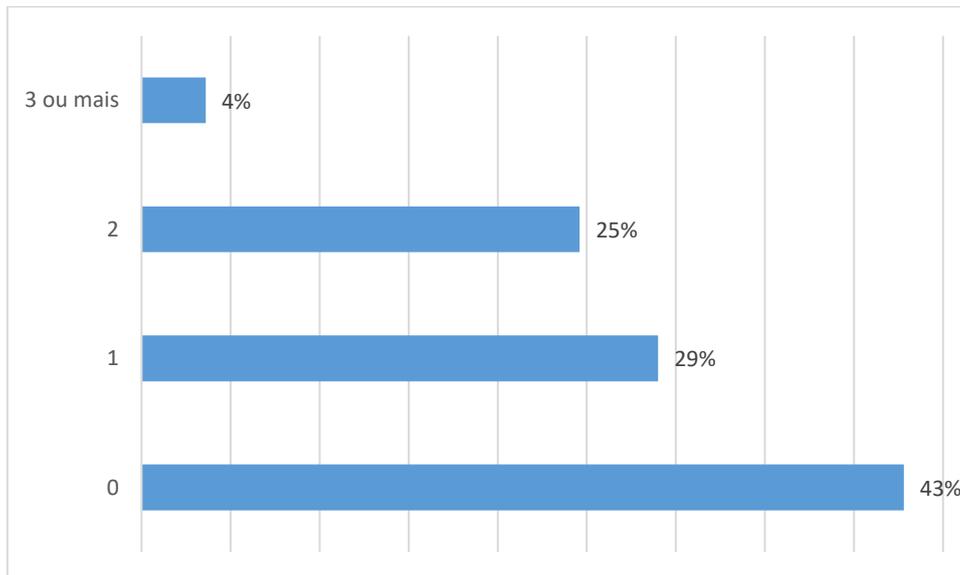
Já em relação à quantidade de pessoas que moravam com os respondentes, 43% disseram que viviam com 3 pessoas ou mais, 27% disseram que viviam com 2 outras pessoas, 22% disseram viver com mais uma pessoa e 8% disseram viver sozinhas.

Gráfico 6 – Quantidade de pessoas que moram na residência do respondente – em percentuais (N = 1.266)



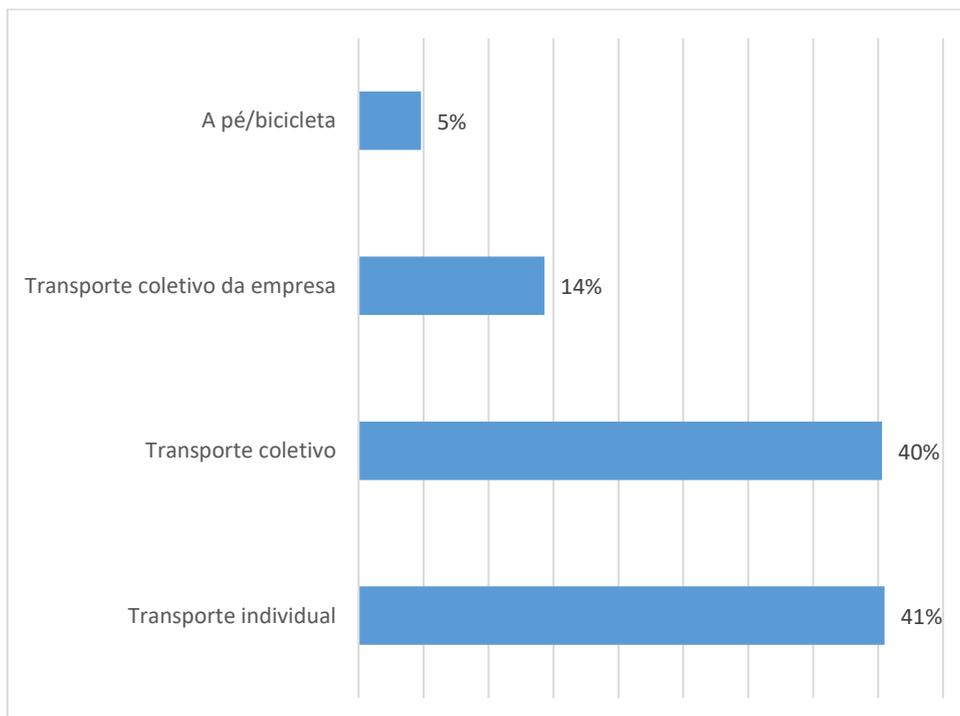
Dos respondentes, 43% disseram não ter nenhum filho em idade escolar, enquanto que 29% disseram ter um filho, 24,6% disseram ter dois e 4% disseram ter três ou mais filhos em idade escolar.

Gráfico 7 – Quantidade de filhos em idade escolar dos respondentes – em percentuais (N = 1.265)



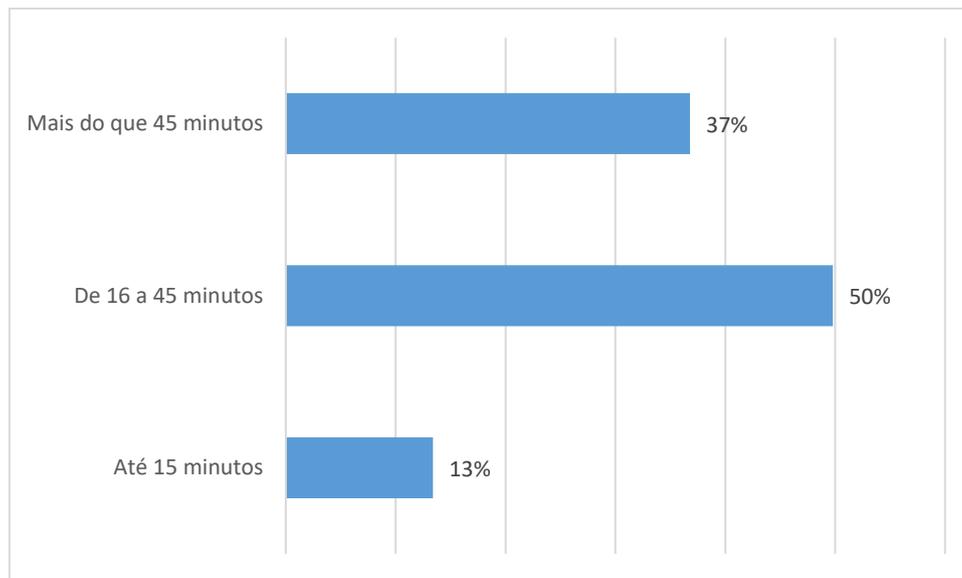
41% dos trabalhadores petroleiros disseram ir ao trabalho em transporte individual, enquanto que 40% disseram fazê-lo em transporte coletivo, 14% em transporte coletivo da empresa e 5% a pé ou de bicicleta.

Gráfico 8 – Meio de transporte utilizado pelo respondente para ir ao trabalho – em percentuais (N = 1.264)



Metade dos respondentes disse gastar entre 16 e 45 minutos para chegar até o trabalho, enquanto que 37% responderam gastar mais de 45 minutos e apenas 13% disseram chegar até o posto de trabalho em até 15 minutos.

Gráfico 9 – Quantidade de tempo despendido pelos respondentes para chegar até o trabalho – em percentuais (N = 1.263)



Também foi perguntado a que base sindical o respondente pertencia, a fim de conseguir localizar estes trabalhadores. A maior quantidade de respondentes estava vinculada à base do Sindipetro-RJ, com 65%, seguida do Litoral Paulista, com 11,5%, Bahia, com 5%, e Alagoas/Sergipe com 4%.

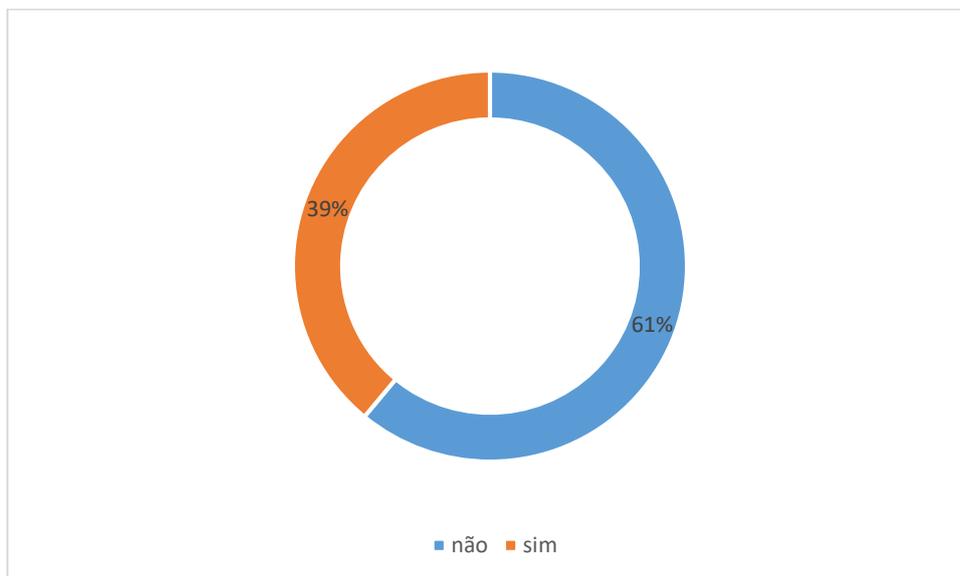
Tabela 1 – À qual base sindical você pertence? – em números absolutos e percentuais (N = 1.256)

Sindicato	N	%total
Sindipetro SP	19	1,5
Sindipetro AL/SE	50	4
Sindipetro AM	13	1
Sindipetro BA	63	5
Sindipetro CE	2	0,2
Sindipetro Duque de Caxias	5	0,4
Sindipetro ES	32	2,5

Sindipetro LP	144	11,5
Sindipetro MG	11	0,9
Sindipetro NF	36	2,9
Sindipetro PA/AM/MA/AP	21	1,7
Sindipetro PE	8	0,6
Sindipetro PR/SC	2	0,2
Sindipetro RJ	814	64,8
Sindipetro RN	7	0,6
Sindipetro RS	2	0,2
Sindipetro SJC	27	2,1

A maior parcela dos trabalhadores respondeu não ser filiado ao seu sindicato, ou 61% do total, enquanto que 39% disseram ser filiados. Isto mostra que a pesquisa transpassou em muito o universo apenas de filiados.

Gráfico 10 – Você é filiado? – em percentuais (N = 1.268)



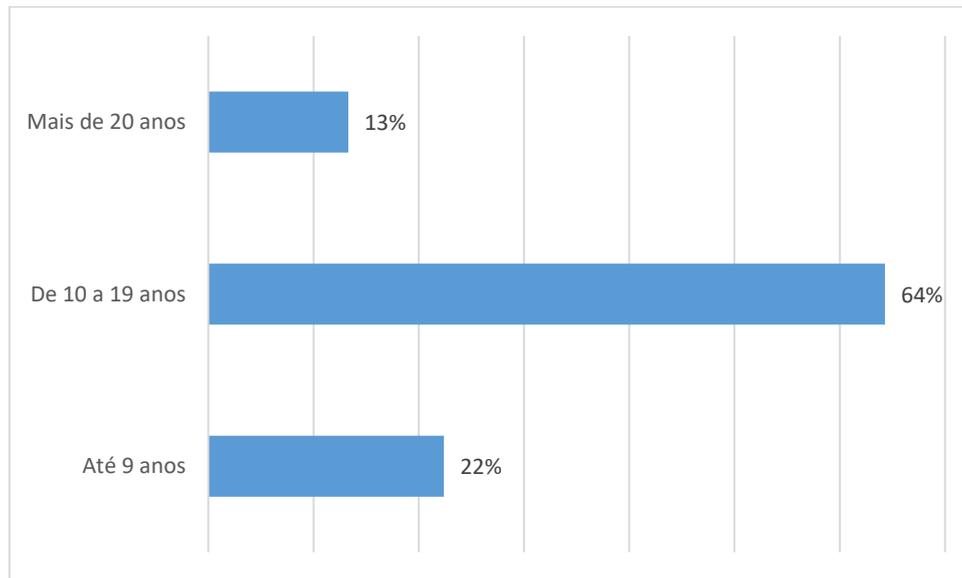
A quase totalidade dos respondentes disse estar alocado na empresa Petrobras (87,3%) ou Transpetro (9,8%), como podemos ver na Tabela 2.

Tabela 2 – Você pertence à qual empresa do Sistema Petrobras? – em números absolutos e percentuais (N = 1.263)

Empresa	N	%
Petrobras	1102	87,3
Transpetro	124	9,8
Petrobras Biocombustível	20	1,6
Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil (TBG)	5	0,4
Petrobras Logística de Exploração e Produção S.A. - PB-LOG	3	0,2
Breitener Jaraqui S.A.	2	0,2
Liquigás Distribuidora S.A.	2	0,2
Petrobras Comercializadora de Energia S.A. (PBEN)	2	0,2
5283 Participações S.A.	1	0,1
Gás Brasileiro Distribuidora – GBD	1	0,1
Petrobras Distribuidora	1	0,1
Total	1.263	

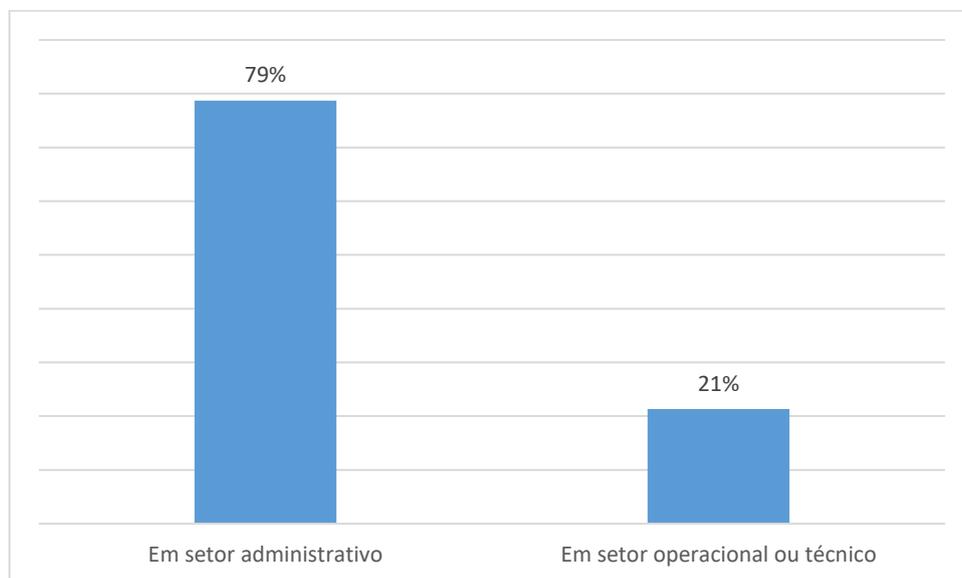
64% dos respondentes disseram ter entre 10 e 19 anos de tempo de empresa, enquanto que 22% disseram ter até 9 anos e, por fim, 13% do total disseram ter mais de 20 anos de empresa.

Gráfico 11 – Tempo em que está na empresa – em percentuais (N = 1.266)



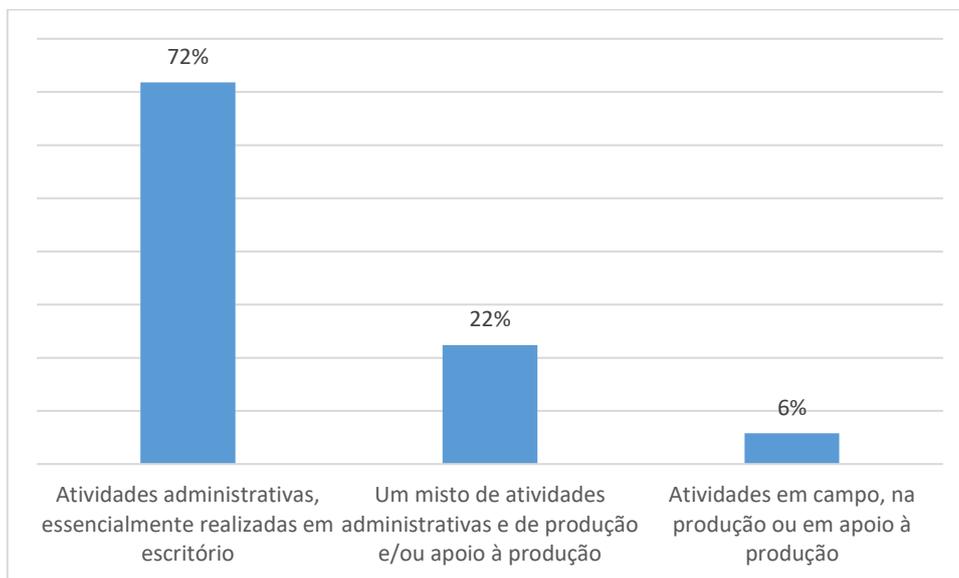
79% dos respondentes disseram trabalhar no setor administrativo, enquanto que 21% disseram trabalhar no setor operacional ou técnico.

Gráfico 12 – Setor em que o respondente trabalha – em percentuais (N = 1.267)



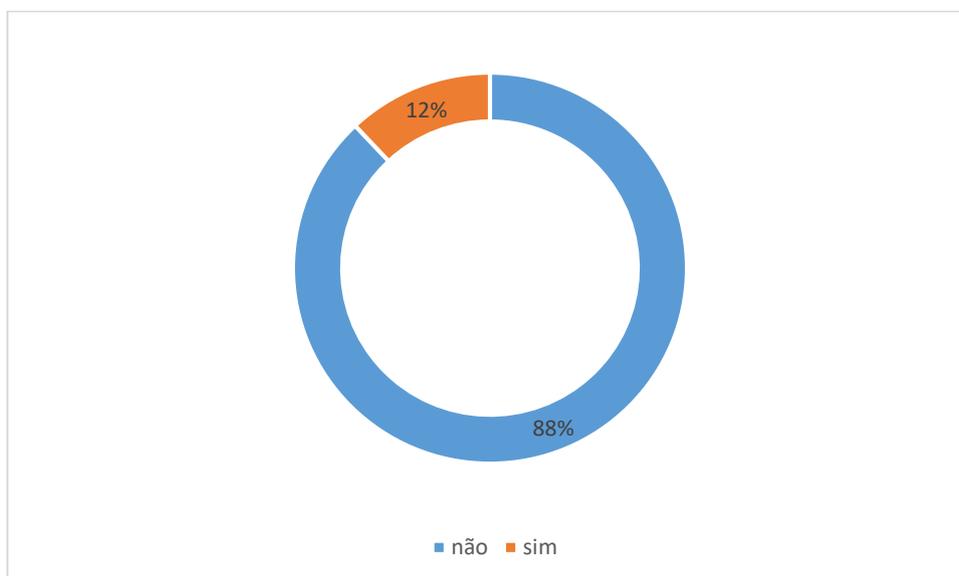
Sendo assim, 72% disseram fazer atividades administrativas, essencialmente realizadas em escritório, 22% afirmaram fazer um misto de atividades administrativas e de produção e apenas 6% disseram fazer atividades em campo, na produção ou em apoio à produção.

Gráfico 13 – Tipo de atividade exercida pelo respondente – em percentuais (N = 1.265)



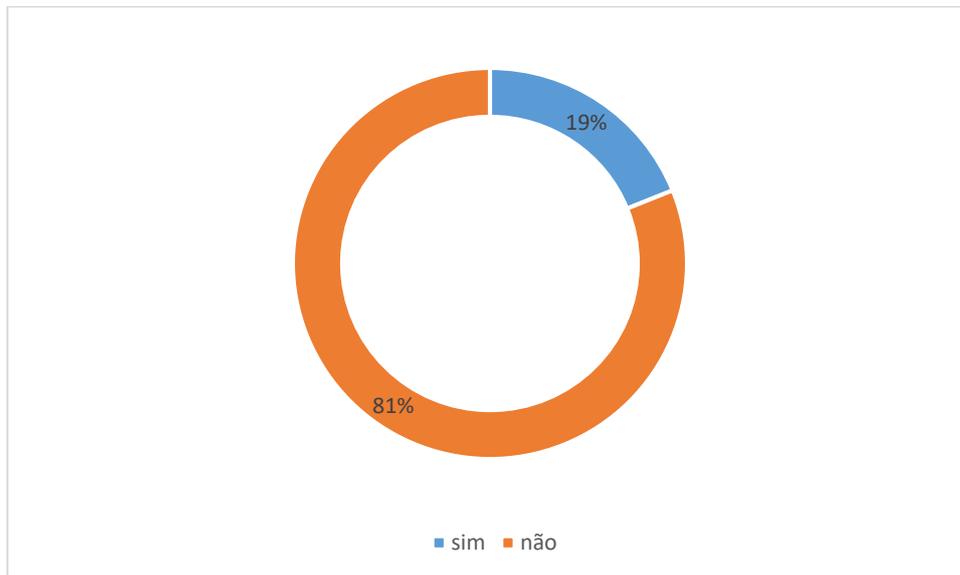
88% dos respondentes disseram não ter cargo de consultoria, supervisão, coordenação ou gerência, enquanto que 12% disseram ocupar algum cargo deste tipo.

Gráfico 14 – Ocupação de cargo de consultoria, supervisão, coordenação ou gerência – em percentuais (N = 1.268)



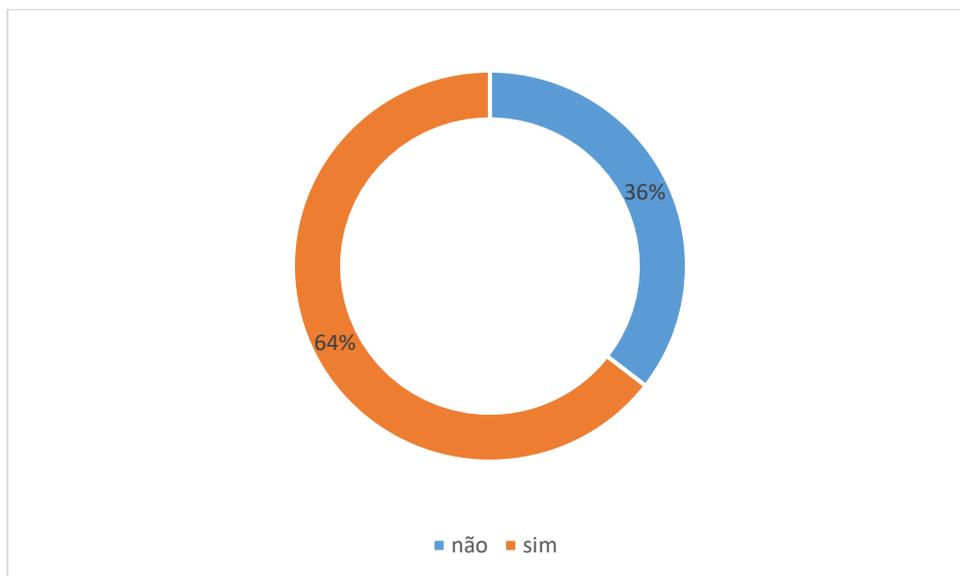
Entrando na parte do questionário em relação, especificamente, ao teletrabalho, 81% dos respondentes disseram não ter recebido nenhum instrumento de trabalho por parte da Petrobras. Enquanto que 19% disseram ter recebido ao menos um instrumento.

Gráfico 15 - Você recebeu ao menos um instrumento de trabalho por parte da Petrobras? – em percentuais (N = 1.266)



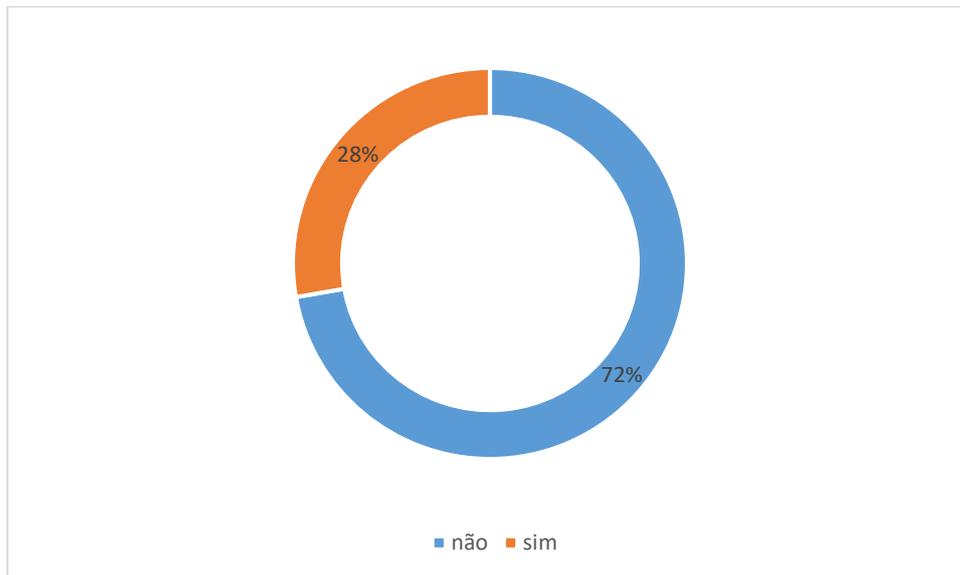
64,5% dos respondentes afirmaram ter despendido recursos próprios para a garantia do seu teletrabalho, enquanto que 35,5% não o fizeram.

Gráfico 16 – Você gastou recursos financeiros próprios para garantir o seu teletrabalho? – em percentuais (N = 1.264)



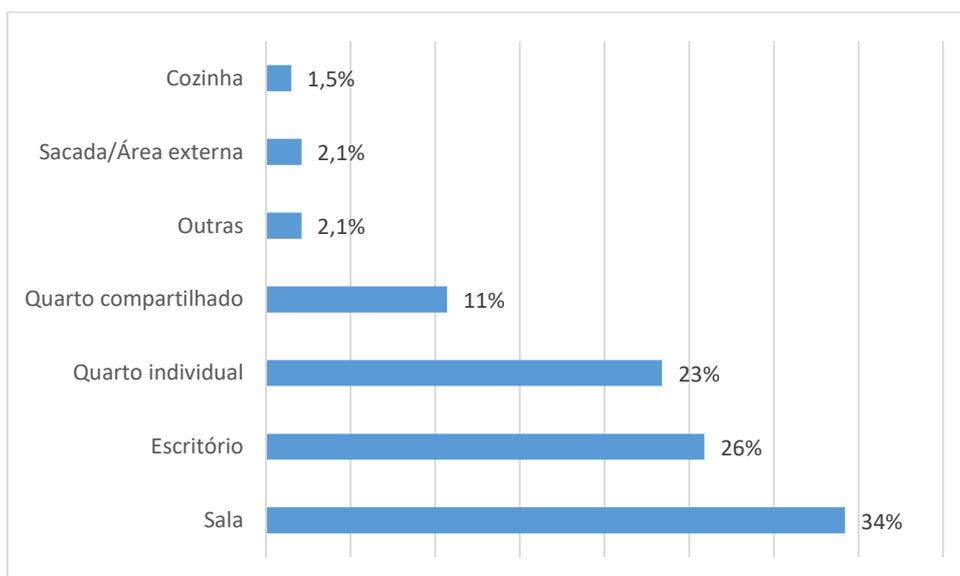
72% dos respondentes disseram não ter recebido nenhum tipo de treinamento para seguir para o seu teletrabalho, enquanto que 28% disseram ter tido algum tipo de treinamento.

Gráfico 17 – Foi dado a você treinamento para seguir para o teletrabalho? – em percentuais (N = 1.269)



Pensando na qualidade do local de trabalho em casa, perguntamos onde os respondentes faziam seu teletrabalho. O ambiente com mais respostas foi a sala (34%), seguido por escritório (26%), quarto individual (23%), quarto compartilhado (11%), outros (2,1%), sacada/área externa (2,1%) e cozinha (1,5%).

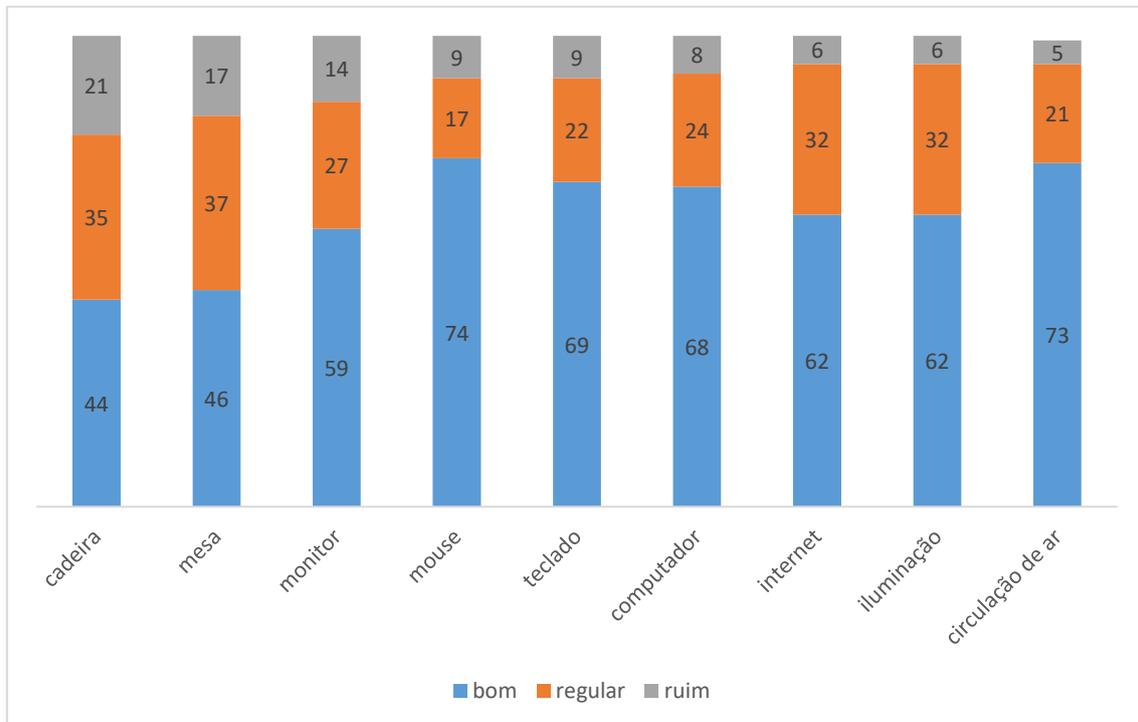
Gráfico 18 – Em que local de sua residência você está fazendo home office? – em percentuais (N = 1.265)



Pedimos que os trabalhadores avaliassem 9 itens de seu teletrabalho e ordenamos, no Gráfico 19, por maiores avaliações “ruins”. Cadeira foi o item pior avaliado (21%), seguido por mesa (17%), monitor (14%), mouse (9%), teclado (9%), computador (8%), internet (6%),

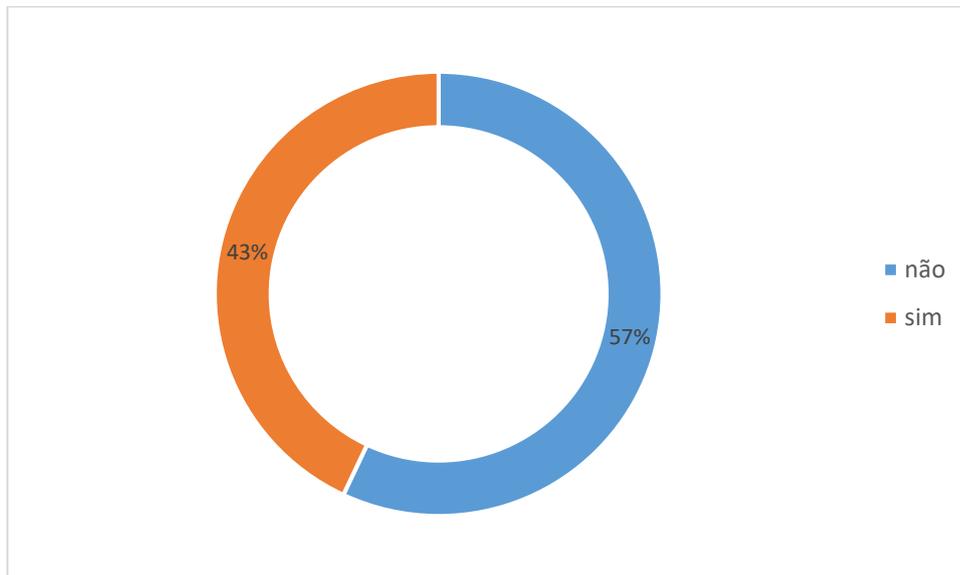
iluminação do local de trabalho (6%) e circulação de ar (5%). Cadeiras e mesas são, em várias pesquisas, sempre as piores avaliadas pelos que passaram a trabalhar em casa.

Gráfico 19 – Você poderia avaliar cada item da sua estrutura de teletrabalho? – em percentuais (N = 1.264, 1.263, 1.227, 1.248, 1.237, 1.264, 1.262, 1.265 e 1.261)



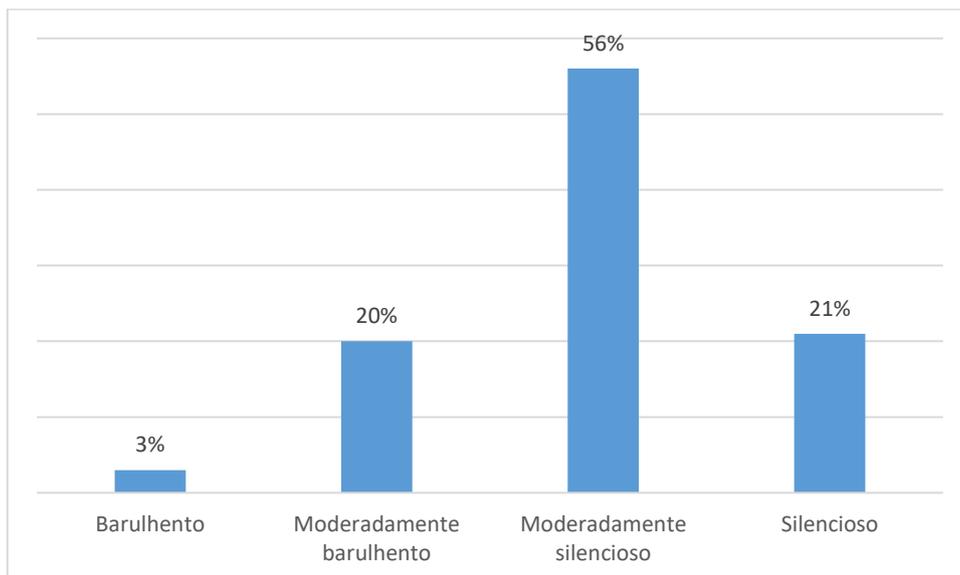
Questionamos os respondentes se apresentaram algum problema físico que eles avaliem que tenha decorrido por conta das novas instalações de trabalho em casa. 43% disseram que haviam sentido algum problema físico, enquanto 57% disseram que não.

Gráfico 20 – Você sentiu algum problema físico decorrente das suas instalações de teletrabalho (dores nas costas, pescoço, joelho, pulso, etc.)? (N = 1.264)



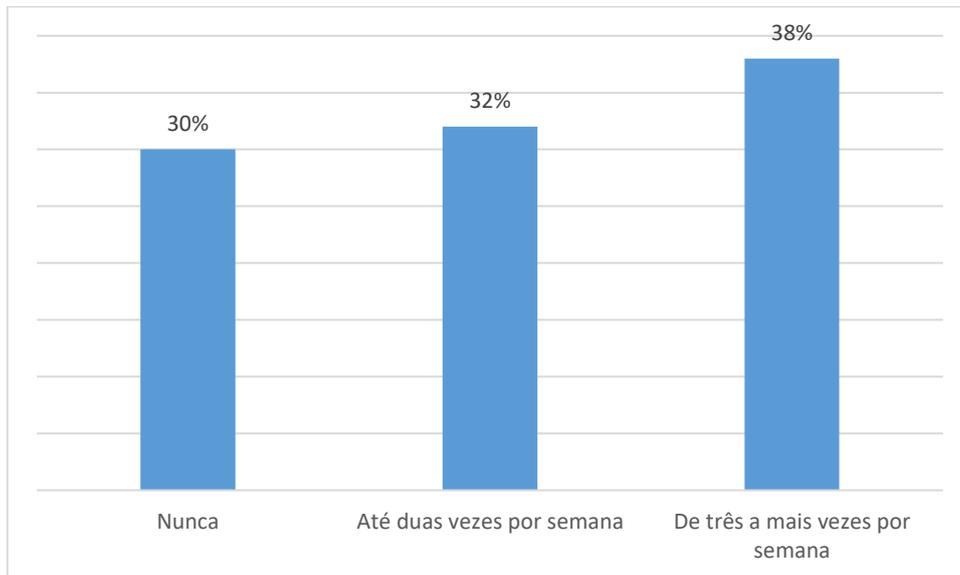
A maior parte (77%) dos respondentes disseram ter um ambiente de trabalho silencioso, com 56% dizendo que era moderadamente silencioso e 21% dizendo que era silencioso, enquanto que apenas 23% disseram trabalhar em um local moderadamente barulhento ou barulhento.

Gráfico 21 – Você poderia avaliar o ambiente no qual você está fazendo o home office? (N = 1.263)



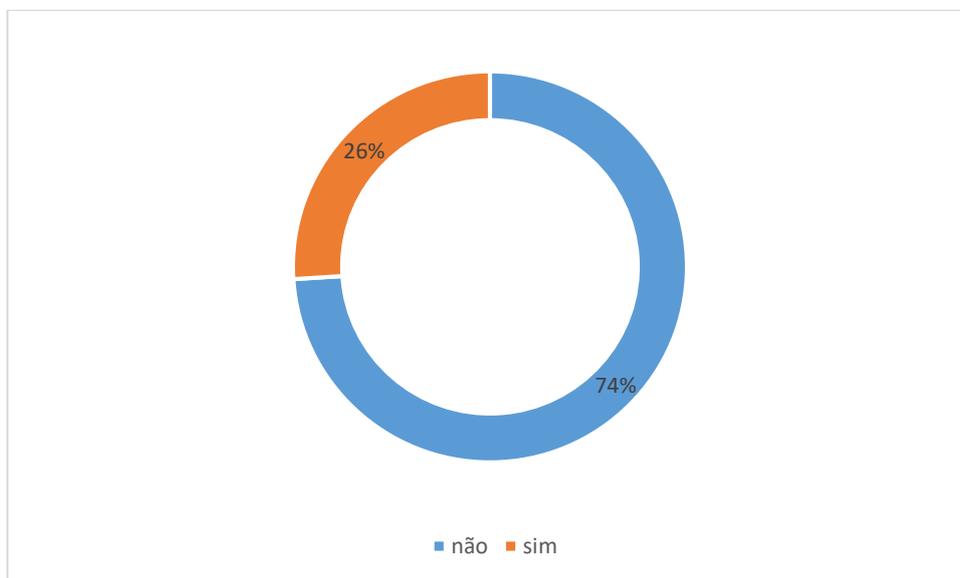
A menor parte dos trabalhadores disse nunca (30%) interromper seu trabalho para afazeres domésticos, enquanto que 32% disseram que isto ocorria até duas vezes por semana e 38% disseram que isto ocorria ao menos três vezes por semana. Faremos os recortes de gênero no segundo item deste relatório (cruzamentos).

Gráfico 22 – Você tem que interromper seu trabalho para realizar afazeres domésticos? (N = 1.264)



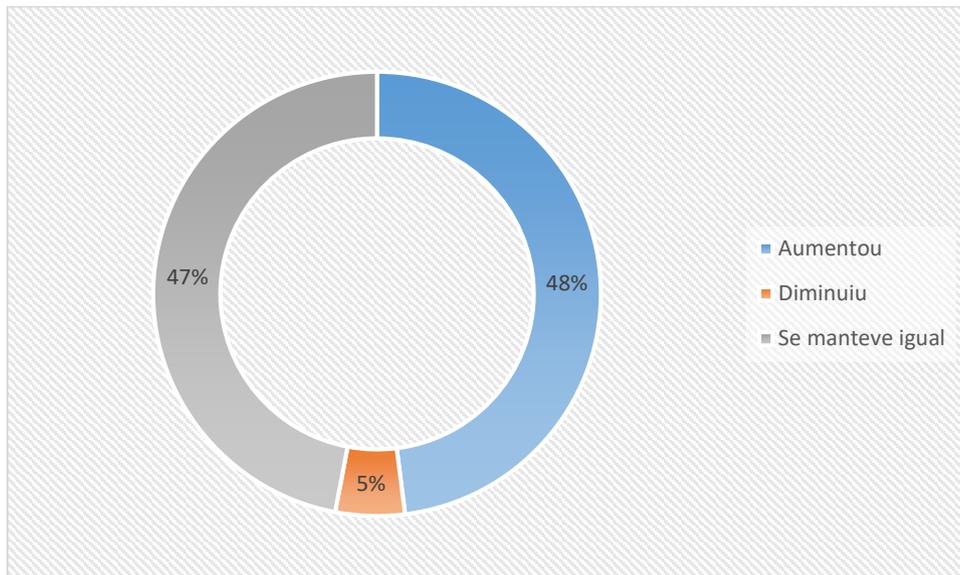
A menor parte dos trabalhadores (26%) disse ter passado a se responsabilizar pelo cuidado com outra pessoa que até então não o fazia, no contexto da pandemia.

Gráfico 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? (N = 1.264)



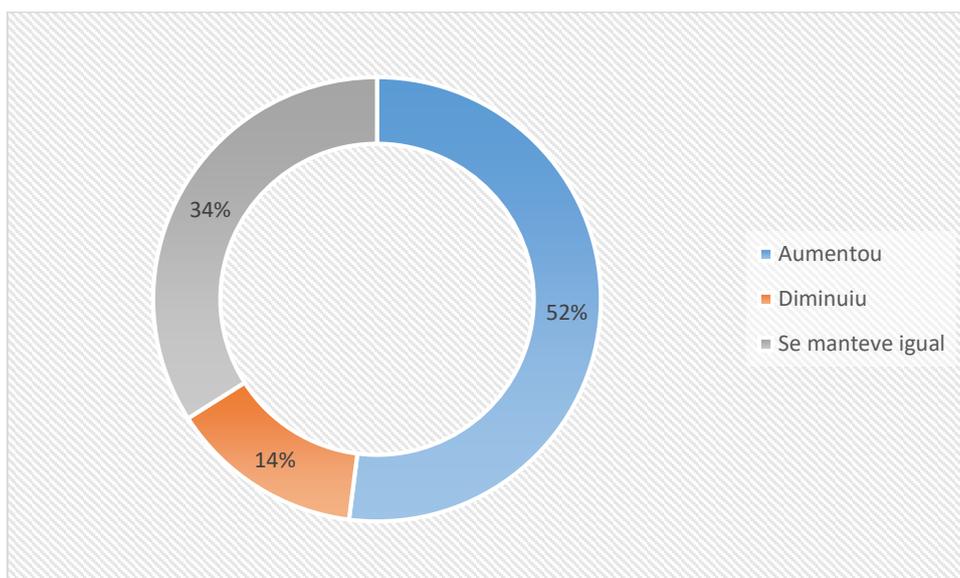
Já em relação à quantidade de horas trabalhadas pelo respondente, 48% disseram que aumentou, 47% disseram que se manteve igual e apenas 5% disseram que diminuiu.

Gráfico 24 – Desde a adoção do teletrabalho, o que ocorreu com a quantidade de horas efetivamente trabalhadas por você? (N = 1.265)



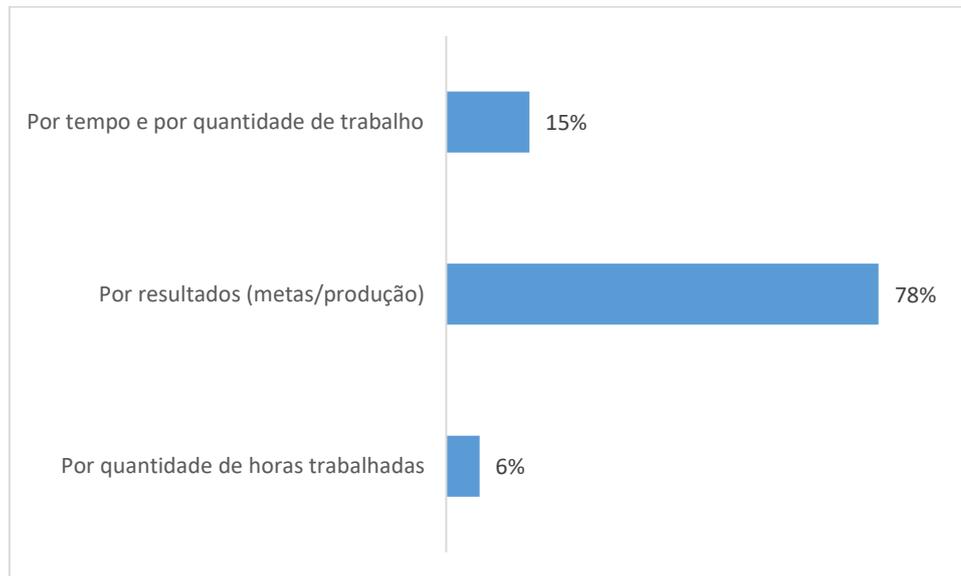
A produtividade é um argumento muito utilizado entre empresários para defender a adoção do teletrabalho para seus empregados. Em nosso caso, a maior parte (52%) disse que avalia que a sua produtividade aumentou desde a adoção do teletrabalho, para 34% se manteve igual e apenas 14% disseram ter caído.

Gráfico 25 – Já a sua produtividade (o que você produz por hora trabalhada), o que ocorreu com ela? (N = 1.265)



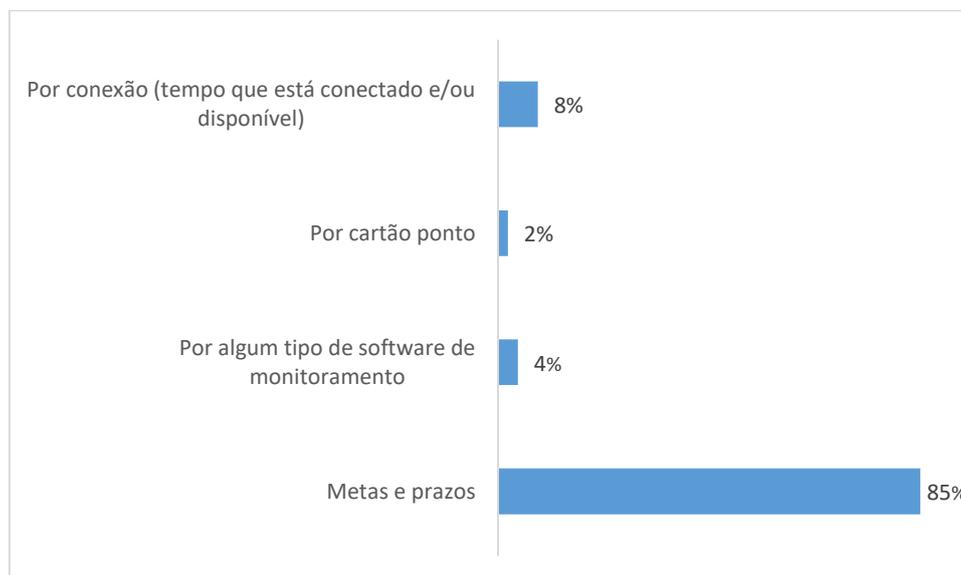
A esmagadora maioria dos trabalhadores (78%) disse que seu trabalho estava sendo controlado a partir de resultados (tanto metas quanto produção), seguido por tempo e por quantidade de trabalho (15%) e por quantidade de horas trabalhadas (6%).

Gráfico 26 – Como a sua chefia está controlando o seu trabalho? (N = 1.255)



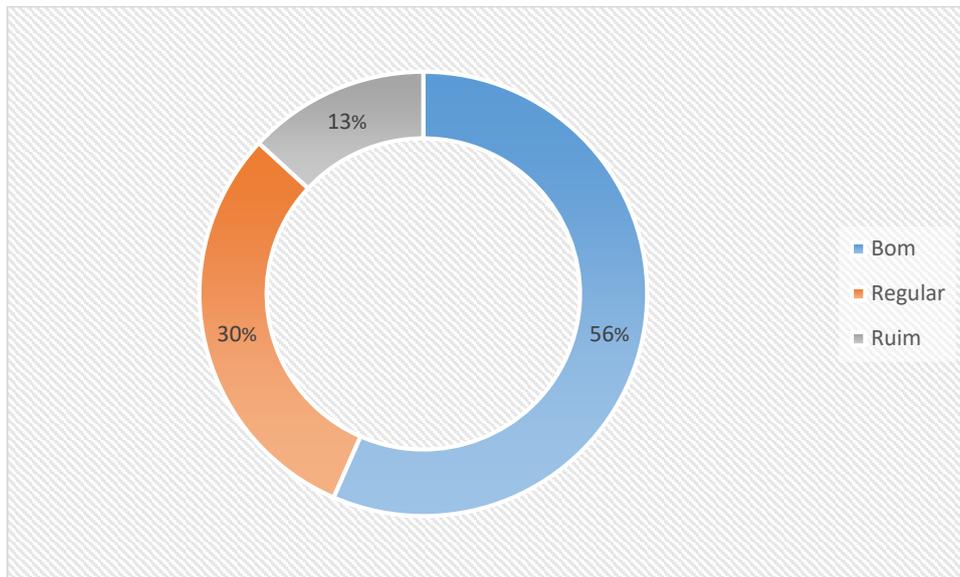
O monitoramento desde trabalho está sendo feito, praticamente, pelas metas e prazos (85%), seguido por conexão (8%), algum tipo de software (4%) e por cartão ponto (2%).

Gráfico 27 – Sobre o monitoramento do seu trabalho, como ele é realizado? (N = 1.245)



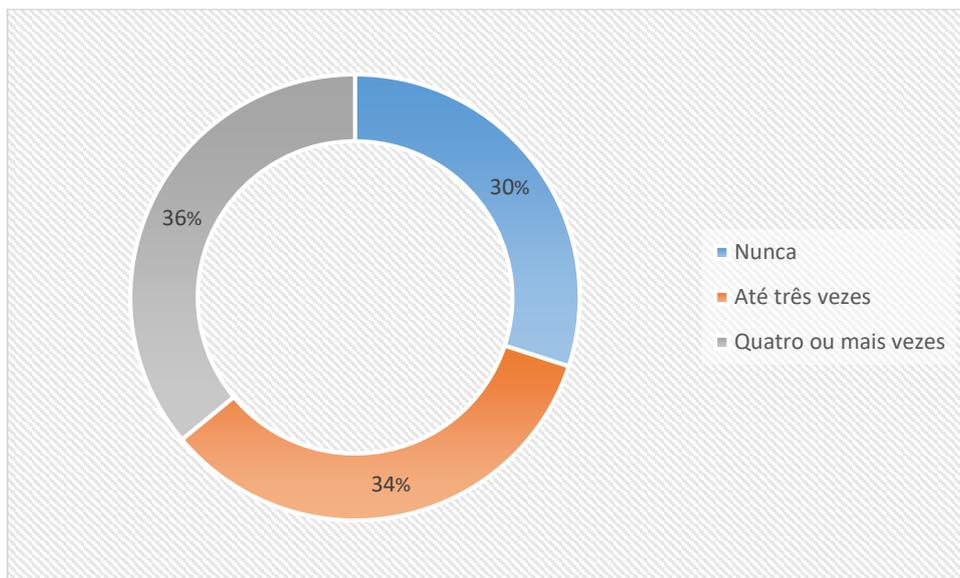
A maioria dos trabalhadores (56%) respondeu que avaliava o monitoramento como bom, 30% como regular e apenas 13% como ruim.

Gráfico 28 – Sobre o monitoramento do seu trabalho, como você o avalia? (N = 1.253)



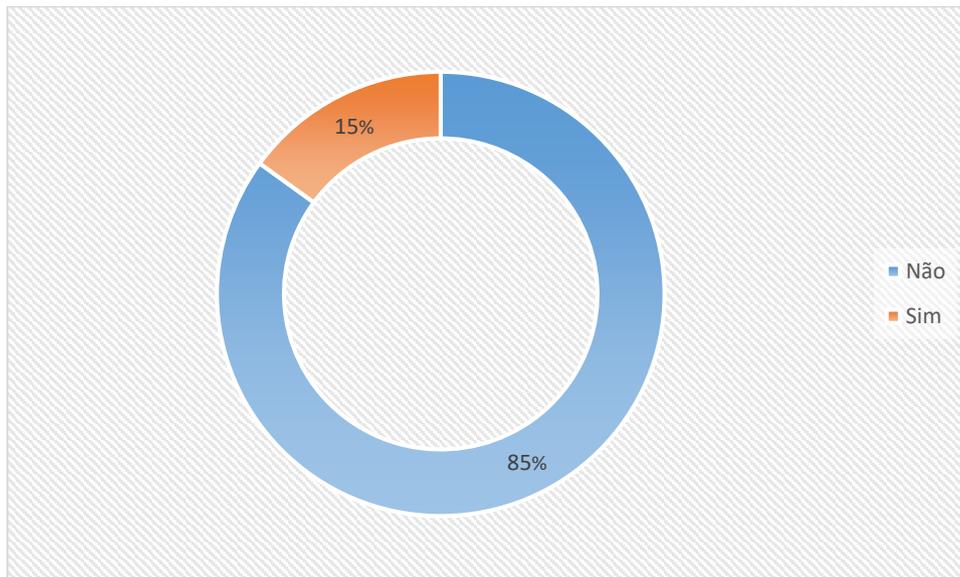
Apenas 30% dos respondentes disseram nunca ter feito nenhum tipo de trabalho fora de sua jornada de trabalho desde a adoção do home office. 34% disseram ter feito até três vezes e 36% disseram já ter feito quatro vezes ou mais.

Gráfico 29 – Desde o início da adoção do home office, você já teve que fazer algum tipo de trabalho fora da sua jornada? (N = 1.262)



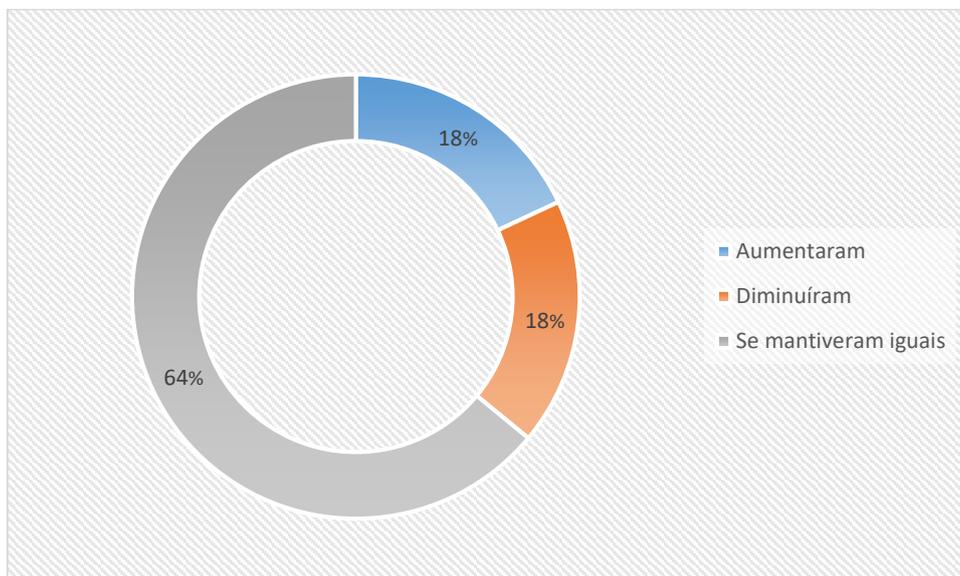
A maior parte (85%) dos que responderam a este questionário afirmou não ter tido perdas salariais com a ida para o home office, sendo que outros 15% o tiveram.

Gráfico 30 – Você perdeu algum benefício salarial quando passou para o home office? (N = 1.261)



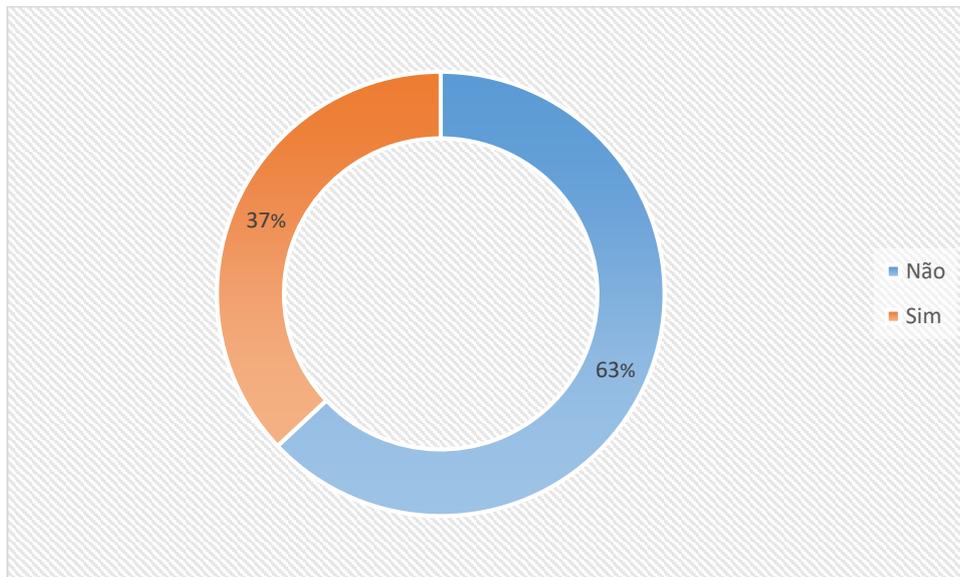
Para 64% dos respondentes os conflitos familiares, ao passar para o home office, ficaram iguais, enquanto que para 18% teria aumentado e diminuído para outros 18%.

Gráfico 31 – Você poderia nos dizer o que ocorreu com os conflitos familiares, em relação aos residentes de sua casa? (N = 1.255)



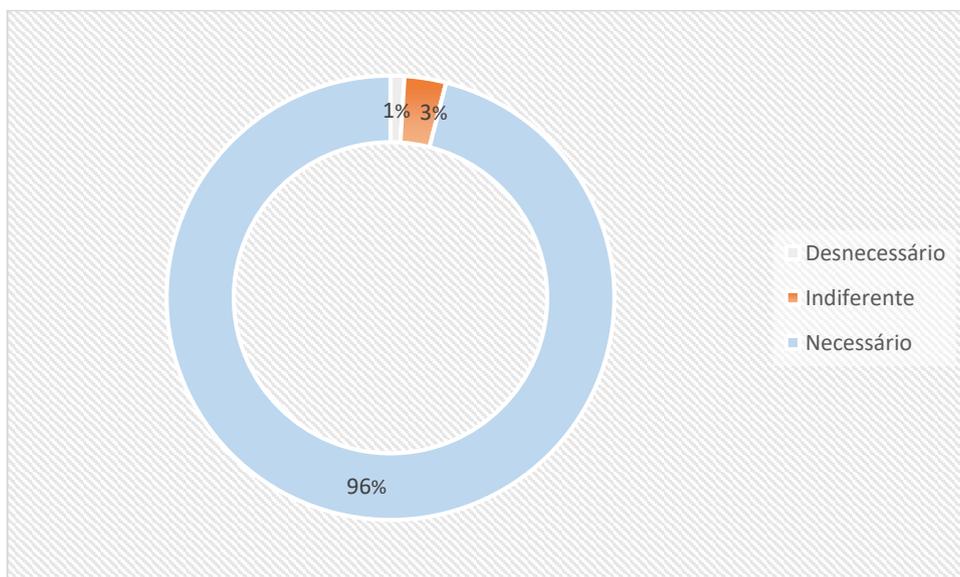
37% dos que responderam ao questionário disseram que haviam sentido algum problema de saúde mental desde a adoção do teletrabalho, enquanto que 63% disseram não ter sentido. Na questão exemplificamos problemas de saúde mental, como aumento da ansiedade, dores de cabeça, desmotivação, insônia, maior tristeza do que o normal, perda da noção de tempo, etc.

Gráfico 32 – Você sentiu algum problema relacionado à saúde mental que até antes da adoção do teletrabalho não sentia (N = 1.260)



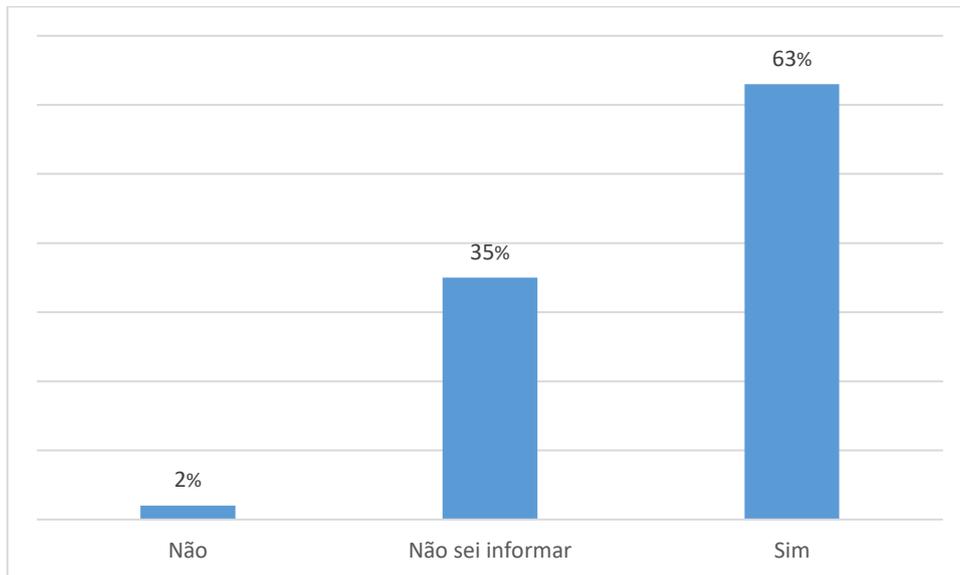
Agora, em relação à opinião sobre teletrabalho, temos que 96% dos respondentes disseram que avaliavam o teletrabalho como necessário em meio à pandemia.

Gráfico 33 – O que você pensa sobre o teletrabalho na pandemia? (N = 1.266)



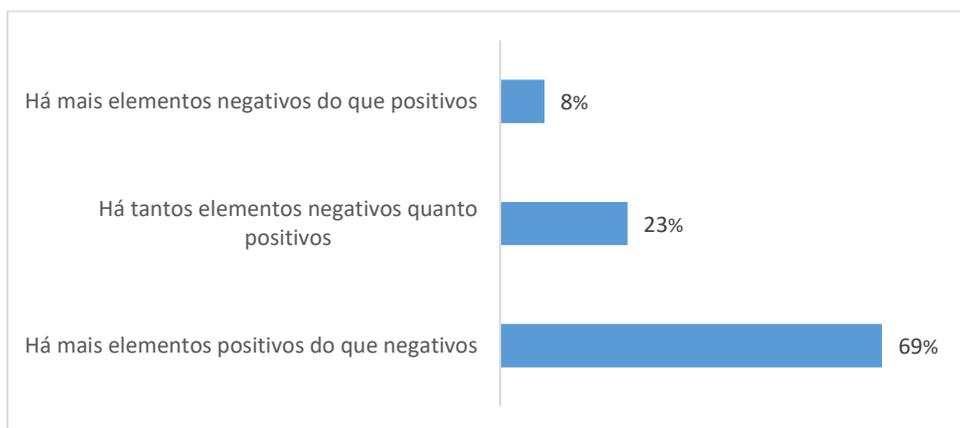
63% dos respondentes disseram que o teletrabalho estaria disponível em seu local de trabalho, enquanto 35% não souberam responder e apenas 2% disseram que não estaria.

Gráfico 34 – O teletrabalho estará disponível para sua gerência no momento pós-pandemia? (N = 1.252)



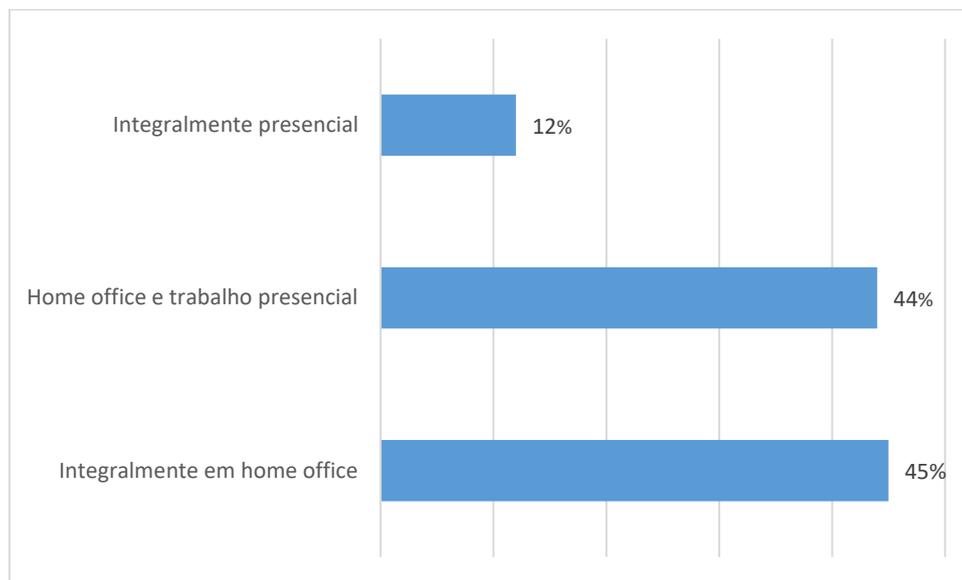
Aqui temos uma das principais questões da pesquisa, a opinião sobre o teletrabalho. Grande parte (69%) dos trabalhadores avaliou o teletrabalho dizendo que “há mais elementos positivos do que negativos”, seguido por 23% que disseram que “há tantos elementos positivos quanto negativos” e apenas 8% que disseram que há mais elementos negativos do que positivos.

Gráfico 35 – Qual é a sua opinião sobre o teletrabalho? (N = 1.251)



Ainda nesta linha sobre preferência de teletrabalho, perguntamos o formato o qual o respondente preferia para o seu trabalho no momento pós-pandemia. 45% disseram preferir seu trabalho integralmente presencial, seguido por 44% que disseram preferir um sistema misto de trabalho e apenas 12% disseram que prefeririam um formato de trabalho integralmente presencial.

Gráfico 36 – No momento pós-pandemia, como você preferiria que ficasse o seu trabalho? (N = 1.249)



Por fim, apresentamos 11 itens que, hipoteticamente, podem ser elencados pelos sindicatos em relação à pauta do teletrabalho. Se somarmos muito importante e importante e hierarquizarmos por estes dados, teremos a seguinte sequência de importância dada pelos respondentes às pautas: (1) Avaliação e planejamento da organização do trabalho, metas e GD (95%); (2) O teletrabalho ser opcional (86%); (3) Notificações de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho - Emissão de CAT (89%); (4) Instalação de estrutura física e instrumentos necessários para o teletrabalho (84%); (5) Treinamento para uso de novas tecnologias (83%); (6) Regulamentação da utilização de dispositivos móveis pessoais e aplicativos de mensagens (76%); (7) A decisão de permanência ou não no teletrabalho ser fruto de negociação coletiva (75%); (8) Mudanças na jornada de trabalho (72%); (9) Possibilidade de teletrabalho em 100% do tempo (69%); (10) Reembolso de gastos do teletrabalho (60%); e (11) Acréscimo salarial em forma de auxílio de teletrabalho (48%). Esta sequência mostra que os respondentes deram mais importância à estrutura e formatação do trabalho do que aos reembolsos ou acréscimos salariais para o teletrabalho.

Tabela 3 – Pensando em um caso hipotético em que os empregados tivessem que se manter em teletrabalho no pós-pandemia, como você avaliaria – em termos de importância – cada uma das pautas abaixo?

	Instalação de estrutura física e instrumentos necessários para o teletrabalho	Reembolso de gastos do teletrabalho	Acréscimo salarial em forma de auxílio de teletrabalho	Mudanças na jornada de trabalho	Possibilidade de teletrabalho em 100% do tempo	O teletrabalho ser opcional	Regulamentação da utilização de dispositivos móveis pessoais e aplicativos de mensagens	Notificações de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho - Emissão de CAT	Avaliação e planejamento da organização do trabalho, metas e GD	Treinamento para uso de novas tecnologias	A decisão de permanência ou não no teletrabalho ser fruto de negociação coletiva
Muito importante	49%	29%	25%	31%	44%	51%	38%	45%	53%	43%	49%
Importante	35%	31%	23%	41%	25%	35%	38%	41%	42%	40%	26%
Pouco importante	10%	24%	26%	17%	21%	8%	15%	9%	4%	12%	13%
Não é importante	6%	16%	27%	11%	10%	5%	9%	6%	1%	5%	12%
N	1.250	1.251	1.251	1.252	1.248	1.249	1.248	1.249	1.251	1.247	1.247

2. Alguns cruzamentos para entender as preferências sobre o teletrabalho

Para tentar entender tanto a formação das preferências dos trabalhadores, quanto as particularidades de grupos específicos (mulheres, bases sindicais, etc.), fazemos alguns cruzamentos entre diferentes respostas do questionário.

O primeiro é a relação entre a opinião sobre teletrabalho e o formato de preferência do trabalho por sexo. Como podemos ver tanto no Gráfico 37 quanto no 38, temos uma leve preferência de mulheres para o teletrabalho (avaliação 4 p.p. acima e de 2 p.p. em relação ao formato).

Gráfico 37 – Opinião sobre teletrabalho por sexo (N = 1.248)

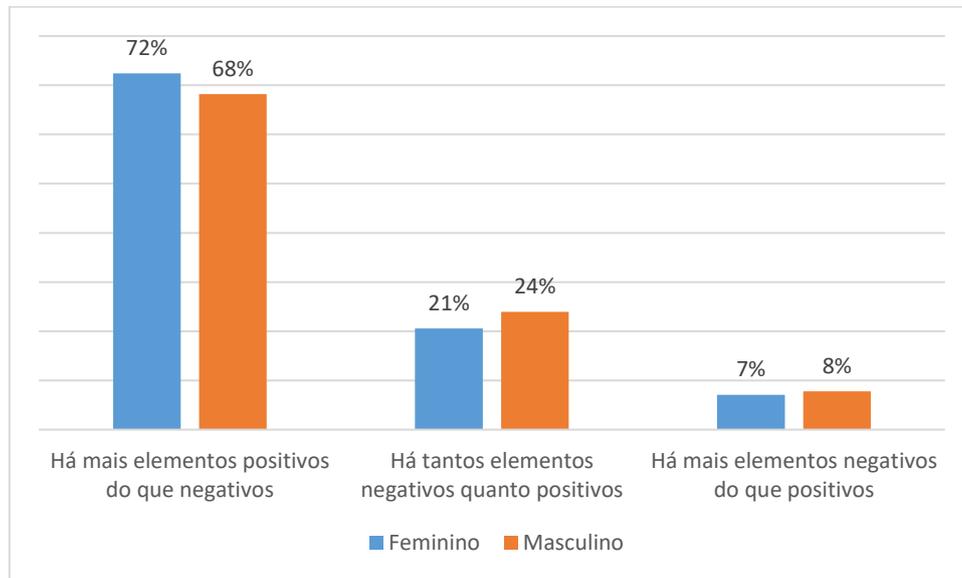
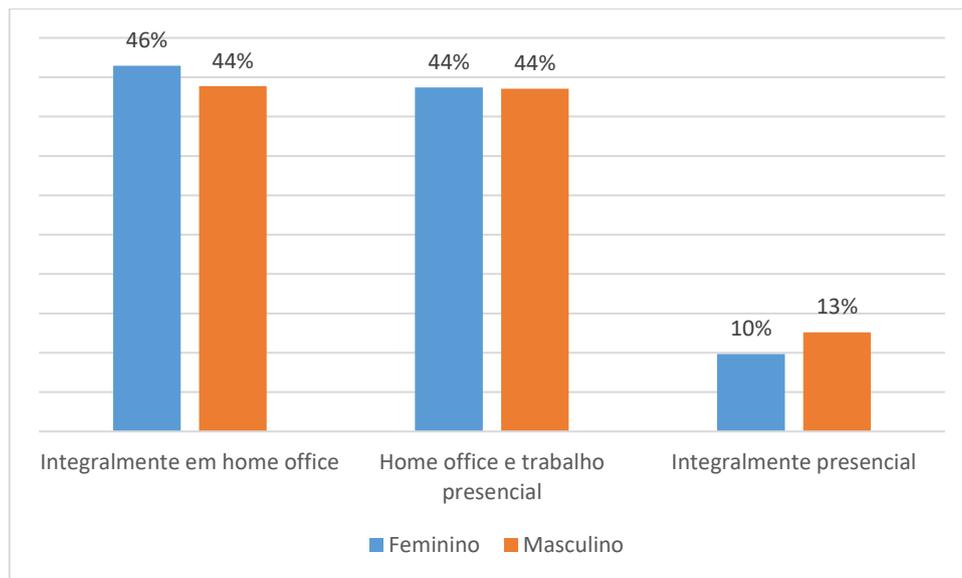


Gráfico 38 – Preferência de formato de trabalho por sexo (N = 1.246)



Já nos gráficos 39 e 40 vemos que, diferentemente do que poderia ser uma hipótese inicial - ter mais pessoas em casa e mais filhos em idade escolar atrapalharia o teletrabalho - ambos os cruzamentos mostraram uma relação positiva entre quantidade de pessoas em casa e a preferência pelo teletrabalho. No Gráfico 39 vemos que a melhor avaliação em relação ao teletrabalho é com pessoas com 2 filhos em idade escolar e no Gráfico 40 a melhor avaliação é a do grupo que vive com mais outras duas pessoas no domicílio (em parte uma interseção do universo).

Gráfico 39 – Opinião sobre o teletrabalho por quantidade de filhos em idade escolar (N = 1.248)

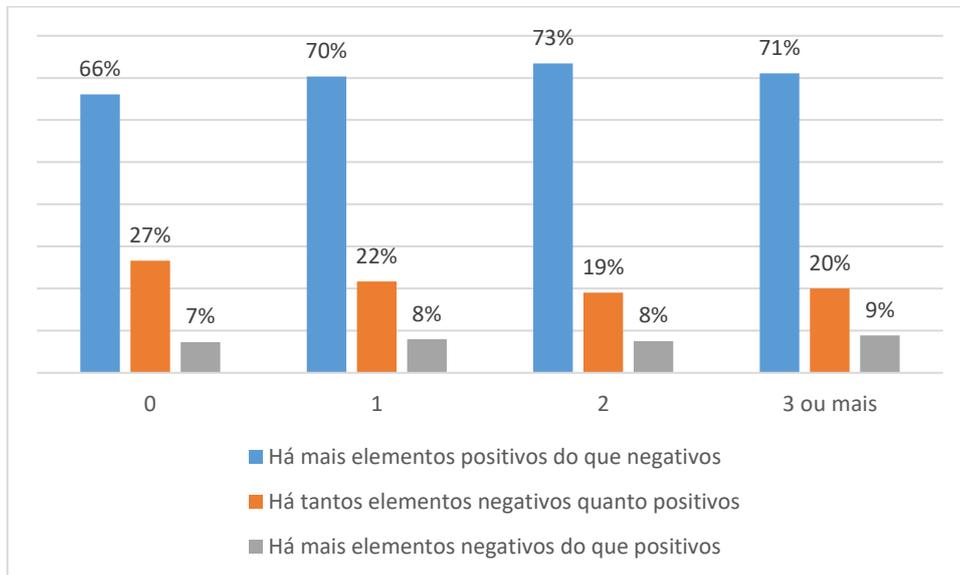
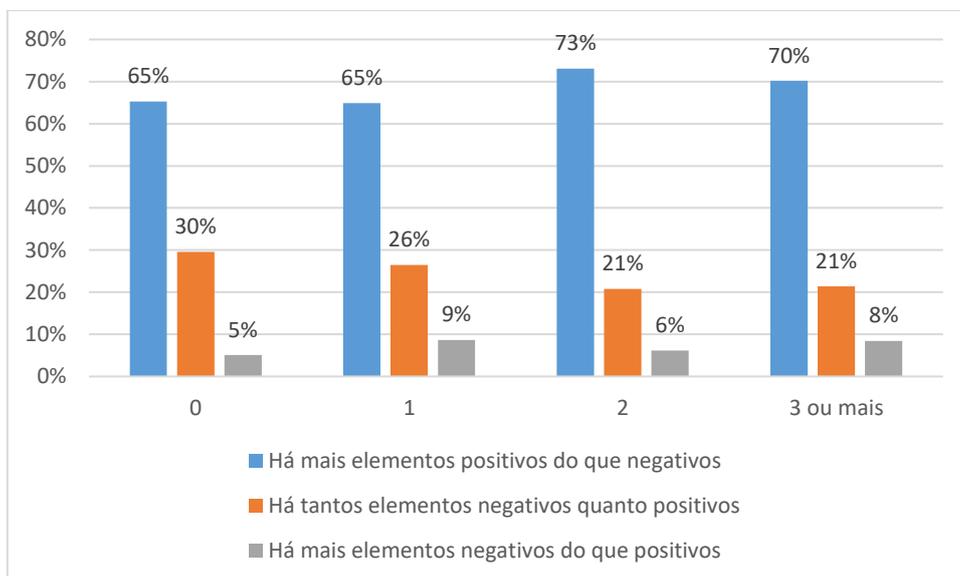
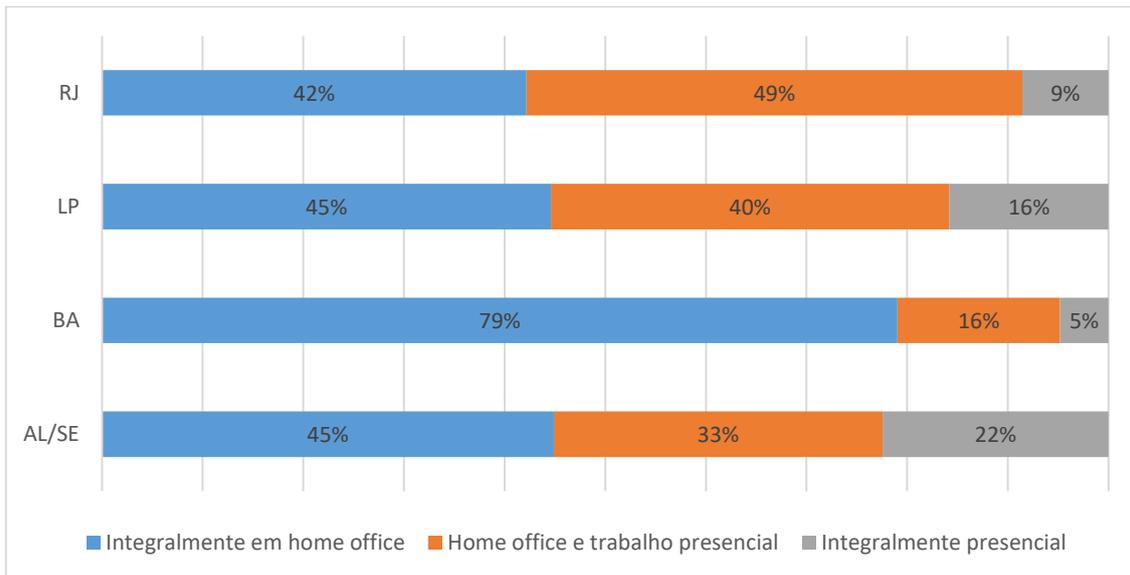


Gráfico 40 – Opinião sobre o teletrabalho por quantidade de pessoas que moram com o respondente no mesmo domicílio (N = 1.249)



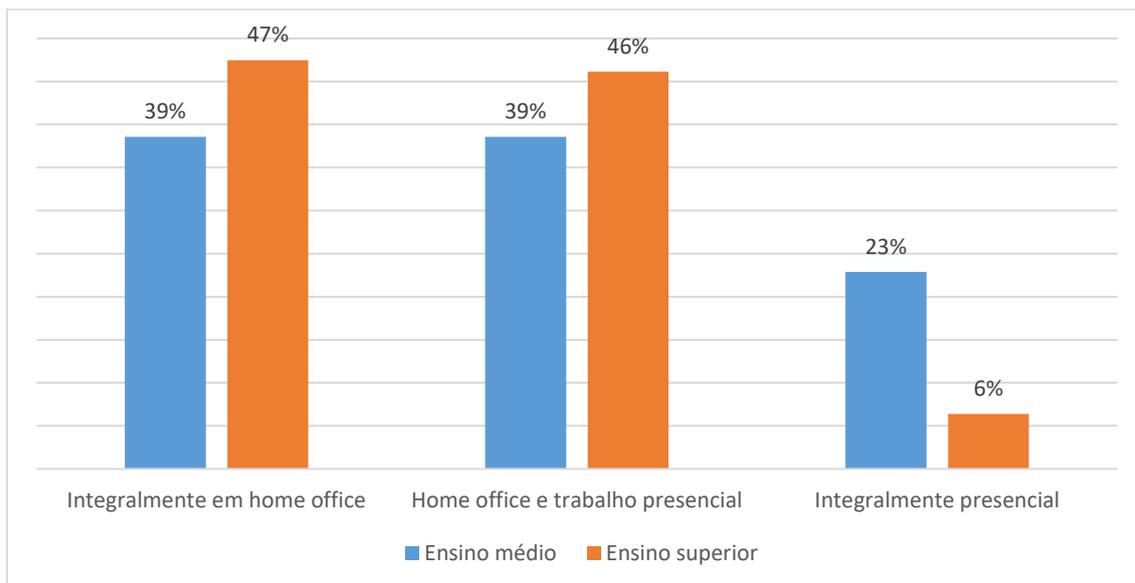
Apesar de Rio de Janeiro e Litoral Paulista terem a maior quantidade de respondentes, pudemos cruzar preferências do teletrabalho com a base sindical. Temos que na Bahia os respondentes estão mais favoráveis ao teletrabalho (apenas 5% gostariam de integralmente presencial), seguido pelo Rio (9%), Litoral Paulista (16%) e AL/SE com a menor preferência (22% de trabalho totalmente presencial).

Gráfico 41 – Preferência de formato de trabalho por base sindical (RJ = 804; LP = 139; BA = 62; AL/SE = 49)



Se diferenciarmos as preferências do formato de trabalho por nível de cargo, temos que os trabalhadores de ensino superior preferem mais o teletrabalho se comparado aos trabalhadores de cargo de nível médio (23% de preferência por integralmente presencial, contra 6% dos cargos de nível superior).

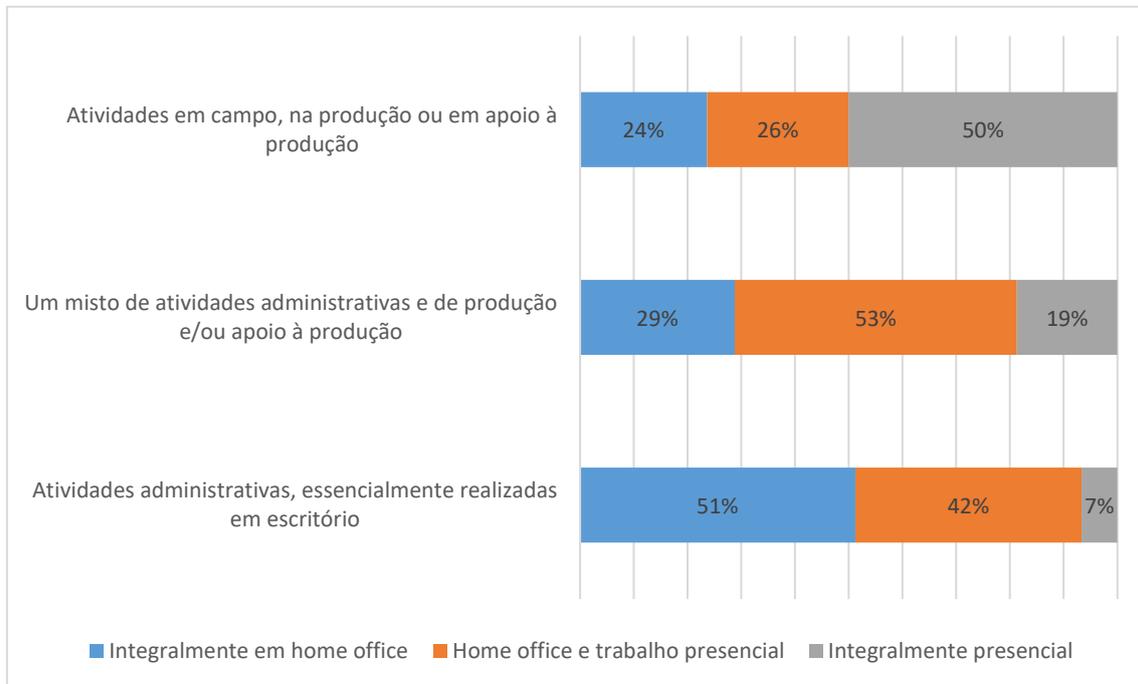
Gráfico 42 – Preferência de formato de trabalho por nível de cargo (N = 1.247)



Ainda em relação às características do trabalho do respondente, temos que os trabalhadores alocados nas atividades administrativas têm uma maior preferência pelo teletrabalho do que

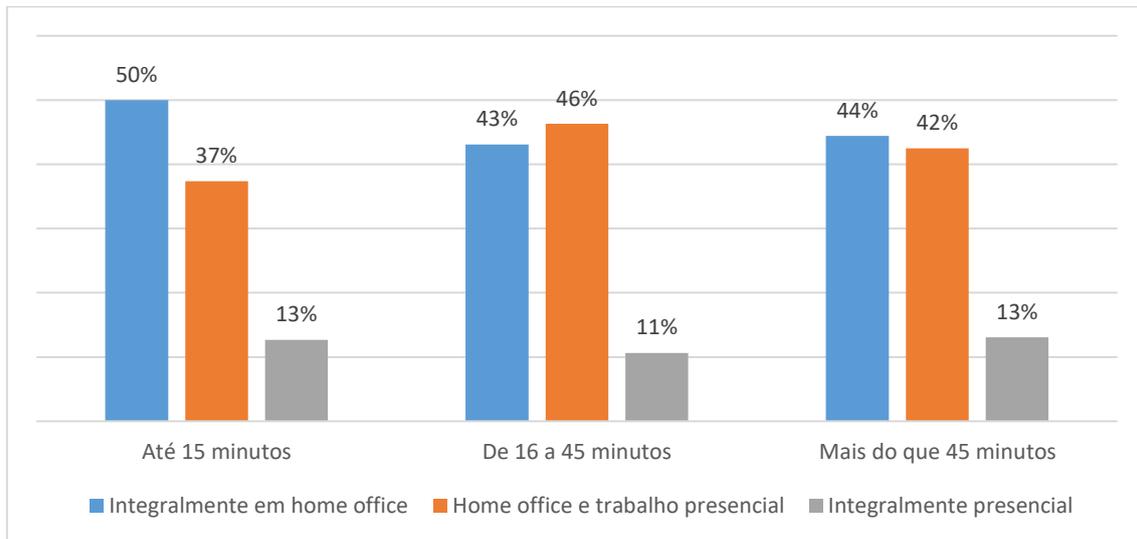
os trabalhadores da produção. É importante pontuar que a maior parte dos que responderam ser de atividades de produção ou mista são do Rio e do LP (71% do total, ou 251 pessoas).

Gráfico 43 – Preferência de formato de trabalho por tipo de trabalho efetuado pelo respondente (N = 1.246)



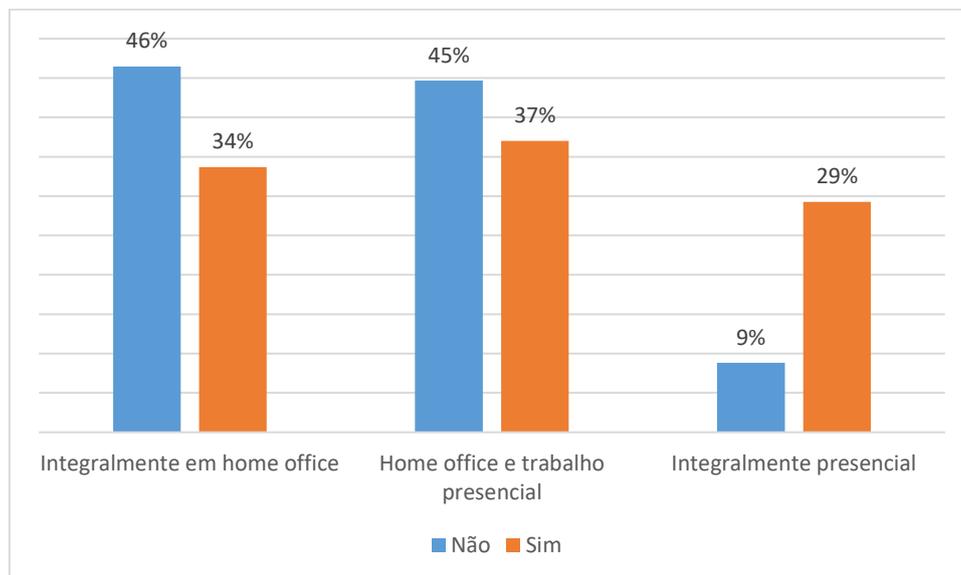
Algo contra intuitivo foi verificar que não há relação entre o quanto mais longe morar do trabalho maior a preferência pelo teletrabalho. Mas isto pode ser explicado pelo fato de os trabalhadores do setor administrativo terem um peso muito maior no universo dos respondentes e os trabalhadores do setor administrativo terem uma preferência muito forte pelo teletrabalho.

Gráfico 44 – Preferência de formato de trabalho por quantidade de tempo que leva para chegar ao trabalho (N = 1.245)



Outra questão importante é sobre quem perdeu ou não algum tipo de benefício salarial. Aqui verificamos que quem perdeu tem uma preferência maior pelo home office do que os que não perderam nenhum benefício.

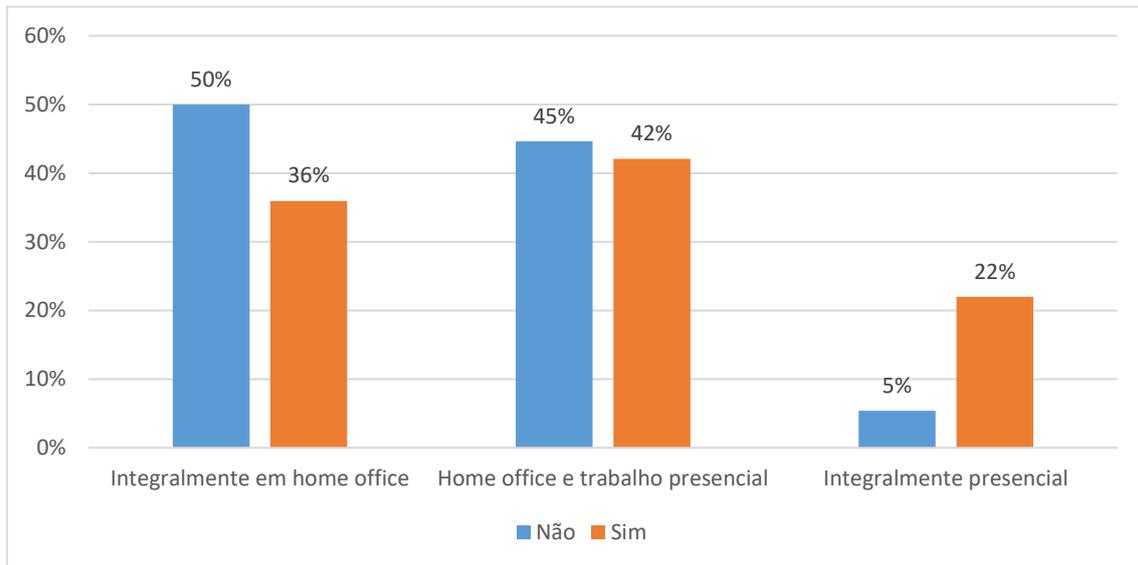
Gráfico 45 – Preferência de formato de trabalho por pessoas que perderam algum benefício ao passar para o home office (N = 1.244)



Em relação à filiação, é importante chamar a atenção aqui para o tipo de filiado que respondeu ao questionário. Do total de pessoas que responderam serem filiadas, 57% são de ensino médio, enquanto que dos que responderam não ser filiados, 83% são de ensino

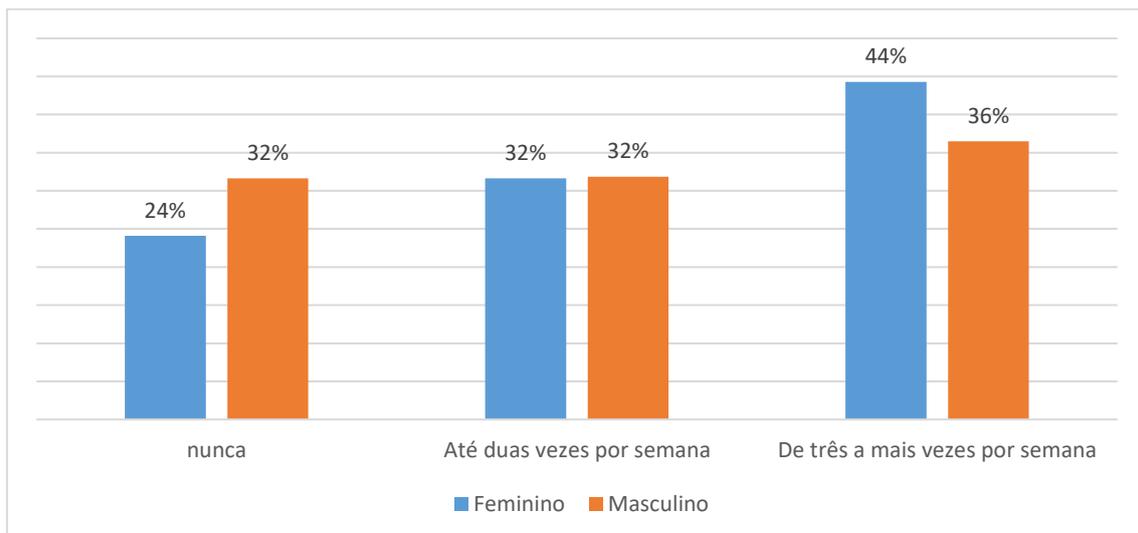
superior. Dito isto, verificamos que os filiados aos sindicatos têm menor preferência pelo teletrabalho do que os não filiados.

Gráfico 46 – Preferência de formato de trabalho por respondente filiado ou não (N = 1.249)



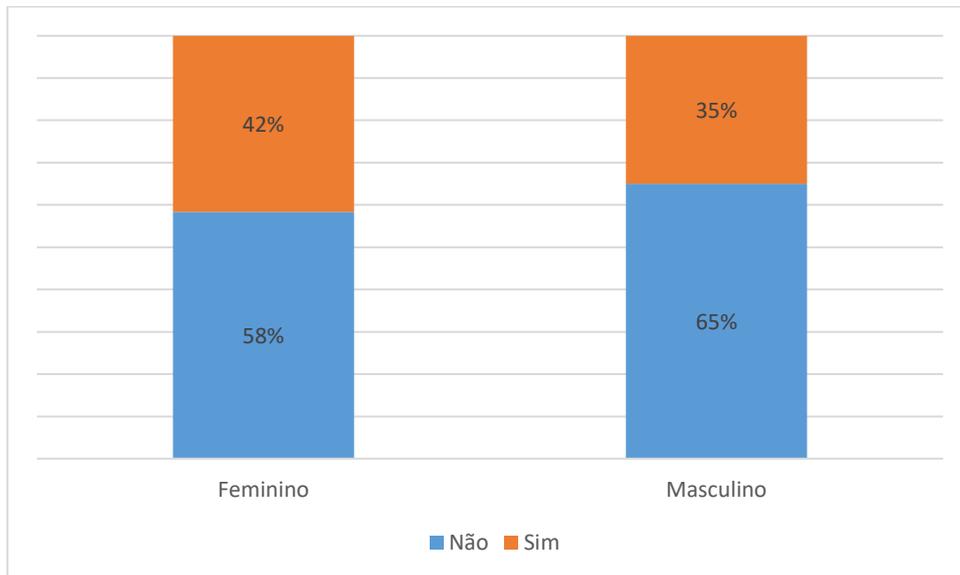
Por fim, fizemos alguns cruzamentos para entender algumas questões de gênero. Verificamos que as mulheres têm que interromper mais vezes o seu trabalho do que homens para afazeres domésticos.

Gráfico 47 – Quantidade de vezes que tem o seu trabalho interrompido para realizar afazeres domésticos por sexo (N = 1.261)



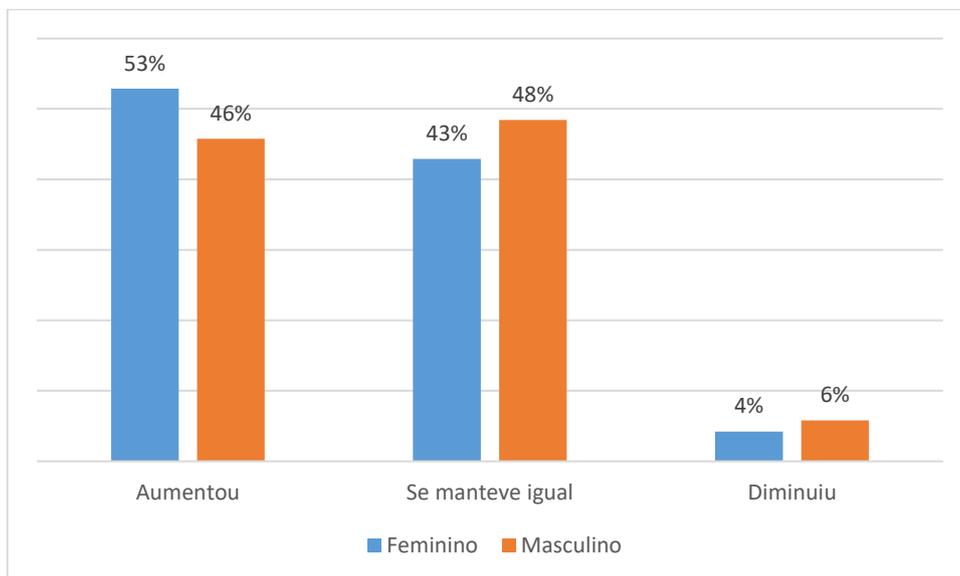
Também verificamos que as mulheres disseram ter tido mais problemas de saúde mental do que os homens, em meio à pandemia, 7 p.p. a mais, o que é bastante considerável.

Gráfico 48 – Apresentação de algum problema relacionado à saúde mental desde a adoção do teletrabalho por sexo (N = 1.257)



Por último, também verificamos que as mulheres declararam ter passado a trabalhar mais tempo do que antes do teletrabalho, em relação aos homens, também 7 p.p. a mais.

Gráfico 49 – Quantidade de horas efetivamente trabalhadas pelo respondente por sexo (N = 1.262)



Assim sendo, pudemos concluir que as mulheres estão com maior sobrecarga no teletrabalho, com mais trabalhos domésticos do que os homens, com maiores problemas de saúde mental e com maior ampliação na quantidade de horas trabalhadas.

SOBRE OS AUTORES:

Eric Gil Dantas – economista graduado pela Universidade Federal da Paraíba, é mestre e doutor em Ciência Política pela Universidade Federal do Paraná. Atualmente é pesquisador de pós-doutorado na Escola de Direito da Fundação Getulio Vargas de São Paulo.

Cacau Pereira – advogado, especialista em Direito Público, com extensão em Previdência Complementar, Regime Geral e Regimes Próprios dos Servidores Públicos, é mestre em Educação pela Universidade Nove de Julho.

Vanessa Farias – engenheira Agrônoma pela Universidade Estadual de Maringá e engenheira de Segurança do Trabalho pela UNIP-SP, é auditora técnica em Unidades Armazenadoras – CENTREINAR – Viçosa – MG e assistente técnica em Perícias Judiciais