

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACC

ANDRÉIA DA SILVA

PROFESSORES EM HOME OFFICE: A DELEGAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES
DO EMPREGADOR

RIO DE JANEIRO - RJ

2022

ANDRÉIA DA SILVA

PROFESSORES EM HOME OFFICE: A DELEGAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES
DO EMPREGADOR

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Renato Nunes Bittencourt

RIO DE JANEIRO - RJ

2022

ANDRÉIA DA SILVA

PROFESSORES EM HOME OFFICE: DELEGAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES
DO EMPREGADOR

Monografia apresentada Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração aprovada pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. RENATO NUNES BITTENCOURT - UFRJ (Orientador)

Prof. Dr. ANA CAROLINA PIMENTEL DUARTE DA FONSECA (Leitor)

Rio de Janeiro, 11 de março de 2022

RESUMO

O trabalho proporciona ao indivíduo transformar a natureza para saciar as suas necessidades. É o trabalho que permite ao ser humano demonstrar ações, iniciativas e desenvolver suas habilidades, “um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Para a realização dessa ação sobre a natureza, faz-se necessário não somente o capital humano e sua vontade, mas também a construção de uma estrutura física e tecnológica que possibilite a execução de tal ato, bem como a determinação de uma jornada de trabalho para que a execução desse trabalho enfim possa acontecer. As figuras do empregador e empregado surgem então para, dentre outras coisas, indicar quem será o responsável por cada um desses aspectos estruturais. Em termos gerais podemos dizer que a estrutura física, tecnológica e controle de jornada de trabalho são deveres do empregador, já o empregado fica responsável por aplicar seus conhecimentos e habilidades na realização do trabalho propriamente dito. Com o início da pandemia popularizou-se o *Home Office*, o que nos traz questionamentos: como o empregador cumpre suas obrigações em relação ao provimento de estruturas mínimas para a realização do trabalho? Como o empregado realiza suas atividades sem essa estrutura? Esse será nosso objetivo com esta pesquisa e a partir disso analisaremos alguns aspectos dessa divisão de atribuições na vida de uma das profissões mais fundamentais, se não a mais fundamental, para a organização de qualquer sociedade: o professor. Este trabalho se caracterizará como uma pesquisa bibliográfica e um levantamento (ou *survey*). Concluimos, nesta pesquisa, que os professores participantes da pesquisa podem ser considerados ou apresentam-se como uma deficiência muito grande em relação à atuação do processo ensino/aprendizagem à distância. Vimos, portanto, que a instituição escolar e os sistemas de controle governamental e educativos não oferecem os métodos adequados à nova realidade pandêmica.

Palavras-chave: Ensino remoto. Ensino à distância. *Home Office*. Escola. Professor.

ABSTRACT

Work allows the individual to transform nature into satisfying his needs. It is the work that allows the human being to manifest actions, initiatives, and develop their skills, “a process in which man, by his own action, mediates, regulates and controls its metabolism with nature”. For the realization of this action at nature, it's necessary not only human resources and his will but also the construction of a physical and technological structure that enables the execution of such act, as well as the determination of a working day so that the execution of this work can finally happen. The figures of employer and employee then emerge, among other things, to indicate who will be responsible for each of these structural aspects. Broadly speaking we can say that the physical, technological, and workday control are duties of the employer, while the employee is responsible for applying his knowledge and skills in carrying out the tasks itself. At the beginning of the pandemic, the Home Office became popular, which raises questions: how the employer fulfills its obligations to the provision of minimum structures to carry out the work? How the employee performs his activities without this structure? That will be our objective with this research, and from thia we'll analyze some aspects of this division of attributions in the life of one of the most fundamental professions, if not the most fundamental, for the organization of any society: the teachers. This work will be characterized as a bibliographic research and a survey. We conclude, in this research, that the teachers participating in the research can be considered themselves with a very big deficiency in relation to the performance of the teaching/learning process at distance. We have seen, therefore, that the school institution, the governmental and educational control systems do not offer the appropriate methods for the new pandemic reality.

Keywords: Remote teaching. Distance learning. Home Office. School. Professor.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA	8
1.2 OBJETIVOS	8
1.2.1 Objetivo Geral	8
1.2.2 Objetivos Específicos	8
1.3 JUSTIFICATIVAS	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 TRABALHO: PRESENCIAL E HOME OFFICE	10
2.2 ESTRUTURA FÍSICA NO HOME OFFICE	12
2.3 TECNOLOGIAS NECESSÁRIAS NO HOME OFFICE	13
2.4. JORNADA DE TRABALHO	14
2.5 PROFESSOR: O EMPREGADO ABSORVENDO AS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR	17
3 METODOLOGIA	19
3.1 TIPO DE PESQUISA	19
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	19
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA	20
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS	20
4 RESULTADOS DE DISCUSSÕES	22
4.1 RESULTADOS	22
4.2 DISCUSSÕES	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
7 APÊNDICE	40

INTRODUÇÃO

Entende-se por trabalho o conjunto de atividades realizadas por um indivíduo com o objetivo de atingir uma determinada meta, seja de forma individual ou em conjunto. Proporciona ao sujeito transformar a natureza para saciar as suas necessidades. É o trabalho que permite ao ser humano demonstrar ações, iniciativas e desenvolver habilidades. Antes de tudo, o ato de trabalhar é um processo que existe entre o homem e a natureza, um caminho pelo qual o sujeito, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. (FRIGOTTO, 2009).

Para a realização dessa ação sobre a natureza faz-se necessário não somente o capital humano e vontade pessoal, mas, também, a construção de uma estrutura que possibilite tal execução desse ato. Ferramentas, móveis, utensílios, equipamentos e matéria prima são primordiais e, levando em consideração os tempos atuais, torna-se indispensável, também, a presença de uma infraestrutura tecnológica composta não só por objetos tangíveis, mas instalações que permitam o trânsito de dados interna e externamente. (FRIGOTTO, 2009).

Munido da vontade de agir e agora com a estrutura necessária, basta que o homem empregue seu tempo para a realização da tarefa, tempo este conhecido como jornada de trabalho. A jornada de trabalho é o tempo em que o funcionário estará à disposição da empresa, cumprindo seu expediente de trabalho. É uma das primeiras coisas a serem estabelecidas na contratação de um trabalhador. (FERNANDES, 2020).

Organizar todas essas variáveis de suporte e executar o trabalho não é uma tarefa simples e, por isso, faz-se indispensável a divisão dessas atribuições, primordialmente entre empregador e empregado. Leis, convenções sindicais e a própria CLT (Consolidação das Leis do Trabalho, no âmbito brasileiro) traz os deveres e direitos de ambas as partes envolvidas e, em termos gerais, podemos dizer que a parte de estrutura física, tecnológica e controle de jornada de trabalho são deveres do empregador, já o empregado fica responsável por aplicar seus conhecimentos e habilidades na realização do trabalho propriamente dito. (VANIN, 2015).

Com o início da pandemia veio a reboque a urgência em adaptar a forma como trabalhávamos. Diante disso, os trabalhadores passaram a realizar suas atividades

laborais dentro de suas próprias casas, popularizando o *Home Office* ou teletrabalho como nomeado na CLT. Uma vez imposta essa realidade, como o empregador cumpre suas obrigações em relação ao provimento de estruturas mínimas para a realização do trabalho? Como o empregado realiza suas atividades sem essa estrutura? É com essas perguntas que daremos seguimento a este trabalho, através da realização de uma pesquisa, fazendo o uso de formulário *online*, com professores do Ensino Fundamental e Médio do Estado do Rio de Janeiro, e, a partir disso, analisaremos alguns aspectos dessa divisão de atribuições na vida de uma das profissões mais fundamentais, se não a mais fundamental, para a organização de qualquer sociedade: o professor (MENDES et alli, 2020).

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Como o ensino remoto envolveu empregados e empregadores e quais as consequências para o processo ensino/aprendizagem ao envolver sujeitos totalmente despreparados profissionalmente?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender a problemática envolvendo empregado e empregador em situações de pandemia, objetivando conhecer as consequências no processo de ensino e aprendizagem remoto.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Analisar o trabalho remoto: compreender o *home office*, suas bases, consequências e estruturas;
- conhecer e analisar os processos de denominação e construção do conceito de trabalho, trazendo sua importância para o cotidiano atual de trabalho remoto;
- relacionar o trabalho do professor mediador com o empregador e compreender as responsabilidades terceirizadas durante a pandemia de COVID-19;

1.3 JUSTIFICATIVAS

A escolha deste tema justifica-se pela presença frequente de estudos e debates que cercam a pandemia atual de COVID-19 no Brasil e também ao redor do mundo.

Nesse sentido, entendemos ser necessário que esses estudos e discussões possam estar permeados de cientificidade para que os conceitos e conhecimentos não caiam no senso comum.

Diante disso, objetivamos analisar a importância do trabalho remoto nos dias de hoje, porém não nos atentaremos, exclusivamente, ao seu funcionamento, mas às problemáticas causadas por ele. Primeiramente, nos referiremos ao processo de instauração do ensino à distância, sua compreensão, bases e estruturas para, então, definirmos as consequências sobre a sociedade, política e educação.

Justifica-se a importância deste estudo, pois é tema atual e de grande debate. Teoricamente conseguimos, como veremos mais à frente, trazer pesquisadores que já falaram sobre o tema, seja o de pandemia ou mesmo o de ensino remoto, tecnologias e afins; junto a isso também envolveremos discussões que envolvam todos esses fatos, aspectos e circunstâncias presentes no dia a dia social.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO: PRESENCIAL E *HOME OFFICE*

Para discutirmos as atribuições de cada um dos autores numa rotina de trabalho precisamos, inicialmente, entender a amplitude dessa palavra tão presente em nosso dia a dia. A palavra trabalho tem origem no latim *tripalium* que é um instrumento antigo usado na lavoura para bater trigo e espigas de milho. Mais tarde tornou-se um objeto romano utilizado para definir instrumento de tortura. Já na dimensão judaico-cristã, conforme a narrativa do Gênesis, o trabalho era considerado uma atividade penosa e uma forma de punição para o pecado. Ao pecar, Adão foi punido com o trabalho para garantia do seu sustento. (RIBEIRO; LÉDA, 2004).

Compreendemos por trabalho o conjunto de atividades realizadas por um indivíduo com o objetivo de atingir uma determinada meta, seja de forma individual ou em conjunto. O trabalho proporciona ao indivíduo transformar a natureza para saciar as suas necessidades. É ele que permite ao ser humano demonstrar ações, iniciativas e desenvolver habilidades. Conforme dito por Marx,

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu próprio câmbio material como uma de suas funções. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo – braços e pernas, cabeças e mãos – a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (MARX, 2011, p. 211)

No contexto ocidental, antes do século XVI o trabalho era realizado pelas famílias que produziam aquilo que precisavam para sobreviver, sendo essa produção mantida pelo sistema de servidão, onde parte do que era produzido destinava-se ao senhor feudal como pagamento pelas terras concedidas ou matéria prima com fins de realização das atividades. (TRINDADE, 2000).

Posteriormente, com a transição do feudalismo para o capitalismo, o trabalho domiciliar começa a perder predominância, pois a força de trabalho passa a ser

concentrada em um único local como forma de aumentar a eficiência da produção.¹ Na Revolução Industrial, com a inserção das máquinas e dos motores, esses locais passaram a ser chamados de indústria, o que tornou o trabalho em casa ainda mais raro e, a partir disso, fica mais claro as atribuições de trabalhadores e empregadores em um sistema gerencial cada vez mais disciplinado, hierárquico, verticalizado e mesmo tecnocrático, resultado imediato da aplicação da expertise científica no modo de produção, em prol de mais eficiência e mais controle: “A disciplina consiste, essencialmente, na obediência, na assiduidade, na atividade, na presença e nos sinais exteriores de respeito demonstrados segundo as convenções estabelecidas entre empresa e seus agentes” (FAYOL, 2012, p.46).

Realizando um salto histórico, há que se destacar que o teletrabalho surgiu no início na década de 70 em meio à crise mundial do petróleo, sucedia uma preocupação com as despesas com deslocamento para o trabalho e algumas funções passavam a ser executadas em domicílio, porém sua associação ao surgimento da tecnologia é inevitável, pois o trabalho foi levado até o trabalhador. Dessa forma, podemos apontar que teletrabalho têm ligação com o surgimento do telégrafo. (FINCATO, 2016).

Além disso, durante anos, as atividades laborais eram no esquema fordista, supervisionadas por um e realizada por várias pessoas no mesmo local. A era da conectividade trouxe a flexibilidade para que os processos produtivos fossem realizados, também, fora dos escritórios. O mercado de trabalho mudou e o *home office*, que antes era visto como absurdo, vem tomando rumos diferentes, todavia, o teletrabalho ainda é uma categoria difícil são muitas variáveis com um leque de definições possíveis. (SILVA, 2019).

Embora não seja um assunto novo, o *home office* era um tema discutido pelas empresas desde da década de 90, mas, atualmente, ganhou forças, pois houve mudanças no formato das atividades desenvolvidas pelas pessoas, passando de atividades operacionais e legislativas para ações corporativas. Essas mudanças nos levam a constatar que as organizações necessitam fazer frequentes adaptações na forma de gerir seus negócios e processos para atender às demandas do mercado.

¹ “O grande aumento da quantidade de trabalho que, em consequência da divisão de trabalho, o mesmo número de pessoas é capaz de executar, deve-se a três diferentes circunstâncias: em primeiro lugar, ao aumento da destreza de cada trabalhador; em segundo lugar, à economia de tempo que normalmente se perdia ao passar de uma tarefa a outra; e, finalmente, à invenção, de grande número de máquinas que facilitam e abreviam o trabalho, permitindo que um homem faça o trabalho de muitos”. (SMITH, 2013, p.11)

Nesse sentido, o *home office* é visto como forma de flexibilização profissional. Essa situação oferece ao funcionário o poder de exercer sua função em qualquer lugar, se dedicar às tarefas a qualquer tempo e usar os meios de comunicação para se relacionar, de forma simples e rápida. Sendo assim, o teletrabalho é todo trabalho realizado fora das instalações físicas das organizações com auxílio da tecnologia da informação e da comunicação. (LUNA, 2014).

Iremos, portanto, nos ater à recente alteração na Consolidação das Leis do Trabalho que trouxe para nós a definição do teletrabalho:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

2.2 ESTRUTURA FÍSICA NO HOME OFFICE

Para que um trabalho seja realizado faz-se necessário não somente o capital humano e sua vontade, mas a construção e manutenção de uma estrutura de suporte para que o trabalhador possa estar munido de ferramentas adequadas, instalações prediais salubres, matéria prima, móveis e utensílios que cooperem com a ergonomia, equipamentos que automatizem processos, dentre outros fatores funcionais para que, enfim, ele alcance produtividade. (CAMISSASSA, 2015).

No caso dos professores, que em maioria, lidam com dezenas de alunos a cada aula, a estrutura física robusta torna-se quase imperativa. Mesmo que ignoremos todo o aparato necessário para recepcionar e acomodar os alunos de forma com que eles consigam assimilar os conhecimentos oferecidos de maneira satisfatória, as demandas para o desempenho da atividade de ensinar requer livros, espaços de estudo e reuniões, móveis ergonômicos, quadros brancos, iluminação e climatização adequadas, além dos itens básicos para a permanência de qualquer ser humano em um local de trabalho agradável e inclusivo. (PEINADO, 2019).

Toda essa estrutura fica a cargo do empregador que, nesse caso, é a escola ou instituição mantenedora. Esse empregador tem que, segundo as legislações, os acordos sindicais trabalhistas e a Lei de Diretrizes Básicas da Educação, prover e manter todo esse arranjo material para que, a partir desse empregado, nesse caso o professor, tenha condições de exercer suas atividades de forma apropriada. (PEINADO, 2019).

A suspensão das aulas presenciais nas instituições de ensino em todo mundo em decorrência da pandemia da COVID-19 impactou na educação tradicional e desencadeou mudanças como um novo formato de aprendizado remoto. Com o *home office* os professores não tiveram alternativas a não ser ministrar aulas por meio de ferramentas *on-line* e, conseqüentemente, tornando-os responsáveis por adaptar seus lares para que pudessem continuar trabalhando.

Seja no escritório ou em *home office*, a ergometria é um item primordial para saúde e conforto do profissional. Para executar as atividades laborais em casa se faz urgente uma estrutura e um ambiente adequados para que o resultado esperado seja alcançado. O profissional necessita de conforto, um espaço reservado, uma cadeira confortável, *internet* estável e boa estrutura material, mas essa não é a realidade de todos os profissionais. (BATISTA, 2020). Toda essa adaptação e manutenção exigiu do professor maior dispêndio de tempo, reorganização do espaço físico e uso dos seus recursos financeiros para melhor otimização de sua performance profissional.

2.3 TECNOLOGIAS NECESSÁRIAS NO HOME OFFICE

O trabalho em *home office*, principalmente no contexto da pandemia, se destacou pela possibilidade dos trabalhos de realizarem suas labutas através das tecnologias da informação. O trabalho passa a ser realizado em casa mediado por computadores, *notebooks*, *tablets* e *smartphones* com conexão pela *internet*. Dessa maneira, observa-se que há limitações nas atividades que podem ser realizadas remotamente e evidencia-se que não se atinge uma totalidade de trabalhadores no setor econômico. (BRIDI *et al.*, 2020).

Com a pandemia da COVID-19 nossa dita vida normal do passado mudou, principalmente as novas metodologias de trabalho que se tornam cada vez mais dependentes de inovações tecnológicas. (BARBOSA, 2020). Nesse contexto destacamos que o sistema educacional brasileiro claramente não estava preparado para toda a evolução tecnológica imposto nesse novo tempo. Uma questão recorrente tende entre o processo de ensino-aprendizado e o papel/espço dos recursos tecnológicos na educação.

O professor necessita dominar, investir, utilizar e apoiar-se em ferramentas tecnológicas para o modelo de aula remota. O progresso tecnológico é irreversível, mas ainda questionável sobre possibilidades de estímulo ao aprendizado. Há entre professor e aluno, portanto, um sistema operacional, interfaces, aplicativos e

plataformas e o sucesso da aula depende do domínio tecnológico do mediador de ensino e a interação da aula entre os sujeitos presentes no processo educativo. Ocorre, então, em ambiente totalmente mediado, sustentado pela tecnologia e com novas dimensões tecnológicas na educação, o assumir de um papel colaborativo, uma ferramenta, sempre com a tutela de um professor. (NETO, 2020).

2.4. JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é o tempo em que o funcionário estará à disposição da empresa, cumprindo seu expediente de trabalho. É uma das primeiras coisas a serem estabelecidas na contratação de um trabalhador. No Brasil, o mercado de trabalho opera com diversos tipos de jornada de trabalho, mas todas respaldadas pela legislação trabalhista. Segundo a CLT, nos artigos 58 e 59, a jornada de trabalho de um funcionário celetista deve ser de 8 horas diárias. Todavia, há possibilidade de realização de 2 horas extras diárias, totalizando 10 horas. No caso dos professores, a jornada de trabalho, embora não claramente definida, é garantida no artigo 318 da CLT:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art.318. O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição. (REDAÇÃO DADA PELA LEI nº 13.415, de 2017).

O *home office* em tempos de pandemia, como o advento do isolamento social, trouxe muitos desafios para os profissionais e, principalmente, para os professores. Atuar em casa requer compartilhamento de espaço, equipamentos, aumento no fluxo de trabalho e tentativa de superação das distrações das tarefas domésticas. (FERREIRA, 2021). Vive-se sob a confusão constante entre as demandas privadas e as demandas profissionais

A intensidade do trabalho e sua subjetividade se potencializou na pandemia, pois o trabalho que era antes executado em um espaço próprio e adequado passa a ocupar espaço com outras atividades, antes usada apenas para o convívio familiar, o descanso e a reabilitação física e mental do sujeito. Nesse contexto vale ressaltar a importância dos cuidados com a saúde mental e física. Nesse quesito entendemos

que o trabalho não deve provocar adoecimento; devendo haver respeito no estabelecimento da jornada e flexibilização da rotina. (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A pandemia do COVID-19 obrigou as empresas brasileiras a estabelecerem o trabalho em *home office* de forma repentina e sem planejamento. Essa medida de sobrevivência e preservação foi necessária para evitar uma maior propagação do vírus, mas, ao mesmo tempo em que fora uma medida protetiva para contágio, trouxe um esgotamento físico e mental com falta de preparação, estrutura e as incertezas profissionais. A Síndrome de Burnout, por exemplo, afeta a saúde psicofísica de muitos professores, em especial aqueles que são extremamente comprometidos com os seus afazeres e os que exercem cargos acadêmicos. Trata-se de uma doença ocupacional que afeta não apenas o discernimento moral do professor, mas também sua capacidade de equilibrar razoavelmente o tempo de descanso do tempo de labor, ocasionando transtornos pessoais desagradáveis que degradam violentamente seu bem-estar.

Além disso, ficou evidente as mudanças em relação ao tempo reservado de ensino e estudo. Essas modificações partem de uma necessidade coletiva, mas há uma perspectiva a ser considerada em relação ao tempo-estudo, segundo afirmou Neto (2020, p. 5):

Como reajustar o 'tempo presencial' das salas de aula em 'tempo remoto' no âmbito da preservação da individualidade quando se pensa em aprender e ensinar? Debruçando-nos nesta questão, creio que nos deva surgir a vontade de promover a auto estima do aluno e conduzi-lo para o tão almejado plano da autonomia do pensamento crítico. Porém, para quem ensina, surge um novo desafio: ser o guardião de um tempo que se manifesta nas várias realidades dos vários alunos, que possuem as suas mais variadas necessidades internas, limitações, potenciais e projeções, nas suas distintas residências, com seus familiares, com o sem seus aparatos de tecnologia e distinções de acessibilidade à internet.

Para os instrutores de ensino tudo aconteceu de forma muito repentina e sem muito tempo para preparação, planejamento e organização dessa nova realidade. Os docentes, assim como outros profissionais, se viram diante da exigência do trabalho *home office*. As aulas ministradas, de forma presencial, passaram a ser lecionadas a partir de suas casas, sem nenhum preparo, em termos de adequação do espaço físico para o trabalho, adaptação ao uso de novas tecnologias e organização familiar.

No caso dos professores, o *home office* foi mais que uma opção e sim uma necessidade, como forma de dar continuidade no processo de ensino e

aprendizagem. O surgimento do ensino híbrido, onde parte da metodologia ativa envolve recursos com aulas virtuais remotas e plataforma de sala de aula virtual, exigiu dos educadores metodologias e materiais que ajudassem no acompanhamento do desenvolvimento e análise da aprendizagem à distância.

Além disso houve, também, a necessidade de instrução das famílias quanto ao auxílio nas etapas do ensino. As trocas de mensagens individuais com pais e alunos tiveram que ser readaptadas, de modo que todos os sujeitos envolvidos aprendessem a utilizar recursos de tecnologia digital e plataformas de *streaming*. (DESSEN, POLONIA, 2007).

Esses e mais fatores geraram cansaço, desconforto, conflitos familiares, horas excedentes de trabalho e possibilidade de sobrecarga. Os níveis de exigências sobre os profissionais da educação, o aumento da competitividade e precarização dos recursos geraram, ainda, o esgotamento físico e mental no docente. Essa sobrecarga de trabalho está relacionada à quantidade excedente em relação ao tempo disponível, ultrapassando a capacidade de realização dos indivíduos. (MACHADO, 2021). O esgotamento profissional se tornou uma constante nessa nossa dinâmica de vida, ratificando um nível de sofrimento muitas vezes invisível para o restante da sociedade, cada vez mais autocentrada e atomizada. Com efeito, é comum que as pessoas não reconheçam as demandas dolorosas de outrem, apenas suas próprias, circunstância que potencializa ainda mais a fragilidade dos laços humanos e do nosso tecido social.

2.5 PROFESSOR: O EMPREGADO ABSORVENDO AS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR

Nos tempos pré-pandêmicos, quando pensávamos na profissão de professor, logo vinha à mente o ambiente escolar, as carteiras dos alunos nas salas, uma mesa grande na frente e uma lousa na parede. Para além do básico lembramos dos livros, diários de classe, reuniões, provas e elaboração de planos de aula. Um modelo que se repete há tantas gerações que qualquer pessoa que frequentou uma escola é capaz de citar essas e tantas outras características. Partindo dessa intimidade com esse ambiente e tomando ciência da relação empregador/empregado que se estabelece entre a escola e o professor não é difícil citar alguns itens básicos para se ter, em uma escola, pleno funcionamento da mesma.

Existem parâmetros mínimos para o funcionamento de uma instituição escolar: a estrutura predial, de iluminação, água, esgoto sanitário, ventiladores, quadros para

escrita, bibliotecas, carteiras para os alunos, mesas e cadeiras para os professores, materiais didáticos diversos, recursos tecnológicos como computadores e *datashows*, tomadas, cortinas e quase todos os objetos tangíveis que são de responsabilidade do empregador. Com ele também fica a responsabilidade de controlar a carga horária executada por seus trabalhadores. (RESOLUÇÃO SS-493, 1994).

Já as atribuições dos professores, segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, consistem em ministrar dias letivos, elaborar planos de aula, acompanhar o desenvolvimento pedagógico dos alunos, criar estratégias para auxiliar os alunos que apresentem algum tipo de dificuldade durante o processo de aprendizagem, dentre outras. O empregado deve, assim, executá-las sob supervisão e suporte de seus empregadores. (Lei nº 9.394, 1996).

Com o desenrolar dos meses foi ficando cada vez mais evidente que a pandemia estava longe do fim e, com isso, iniciou-se uma pressão para que as aulas fossem retomadas de maneira não presencial, o que fez com que essa classe trabalhadora tivesse que adaptar sua forma de trabalho para atender aos alunos que não poderiam mais ficar isolados em casa sem nenhuma atividade pedagógica.

Os professores, então, tiveram que se reinventar pedagogicamente, aprendendo novas formas de transmitir conteúdo, garantindo que os alunos conseguissem aprender e criar outras formas de apurar se os mesmos estavam tendo sucesso em performar, de maneira satisfatória.

A partir dessa realidade o empregado passa a ser responsável, também, por algumas atribuições que, anteriormente, cabiam ao seu empregador. Faz-se necessário prover e administrar questões sobre estrutura física do local onde as aulas serão transmitidas, estrutura tecnológica para gravação, edição e transmissão das aulas e carga horária trabalhada.

3 METODOLOGIA

Segundo Gil (2002, p.1), “pode-se definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”. Portanto, nesta seção, propõem-se apresentar os recursos metodológicos aplicados que proporcionaram o alcance dos objetivos da pesquisa.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Esta monografia, quanto à forma de tratar os objetivos, é classificada como uma pesquisa bibliográfica e descritiva, pois vai descrever os fatos correntes da pandemia e suas consequências ao redor do mundo, focando, principalmente, no Brasil.

No decorrer da preparação da pesquisa foram obtidos dados e informações, por meio de material já publicado em livros e artigos científicos, que abordassem o tema proposto e, também, através da aplicação de questionários a um grupo de professores cujo o ponto de vista pretendia-se conhecer; quanto a este critério, o estudo em questão classifica-se, respectivamente, como uma pesquisa bibliográfica e um levantamento (ou *survey*), segundo teorias dos autores Prodanov e Freitas (2013).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada, por meio de formulário *online*, com professores do Ensino Fundamental e Médio do Estado do Rio de Janeiro. Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no último censo escolar realizado em 2020, o estado conta com um efetivo de 145.347 professores, sendo 101.000 do Ensino Fundamental e 44.347 do Ensino Médio. (IBGE, 2020).

A referida amostra foi composta por 166 professores, sendo 148 do Ensino Fundamental e Ensino Médio e 18 não pertencentes à análise requerida. Da população total foram extraídos 148 participantes, sendo 83 de escolas da rede pública, 46 de escolas da rede privada e 19 de ambas as redes de ensino. Identificamos que a maior parte dos entrevistados tem idade a partir dos 30 anos e mais da metade se identifica com o gênero feminino.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Como instrumento para este estudo foi empregado um questionário (apêndice) com a intenção de analisar a relação entre empregador e o professor, no que se refere ao trabalho em *home office* – como a falta de elementos necessários para o trabalho remoto, as condições para o ensino em casa, os artifícios para conduzir o projeto de ensinar, etc. Trata-se de uma medida composta por vinte itens que visam identificar as dificuldades estruturais encontradas no trabalho remoto.

Neste questionário também foram incluídas perguntas quanto ao sexo, idade, tempo de profissão, rede de atuação e nível do ensino de atuação com o objetivo de identificar as características demográficas da amostra (Apêndice A). Sendo assim, esta monografia teve como instrumento um questionário composto por vinte questões que foram divididas em cinco blocos.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Como mencionado por Prodanov e Freitas (2013) todos os tipos de pesquisa requerem um levantamento bibliográfico, não só as definidas como bibliográficas, já que o mesmo é indispensável para a composição do referencial teórico desse estudo.

O acesso aos artigos de produção científica ocorreu através de buscas realizadas na base de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – utilizando-se as seguintes palavras-chave: *home office*, educação em tempos de pandemia, estrutura física no *home office*. Foram lidos o total de dezessete artigos científicos, contudo seis não apresentaram significância relevante para o estudo, pois abordavam o tema de uma forma muito abrangente; logo, dos 17 artigos, 11 tornaram-se referência desta monografia. Quanto à execução do *survey*, o questionário foi aplicado no período de 30 de janeiro a 02 de fevereiro de 2022 e compartilhado por meios, como *WhatsApp*, grupo de professores no *Facebook* e com profissionais educadores mais próximos.

Para a análise de dados foi empregado o *Google Form*, através do qual foram obtidas as respostas de forma individual e coletiva por meio de gráficos com percentual de cada resposta. Desta maneira entendemos serem analisados os itens que representaram o comportamento do professor em ensino remoto com relação à delegação da responsabilidade do empregador.

4 RESULTADOS DE DISCUSSÕES

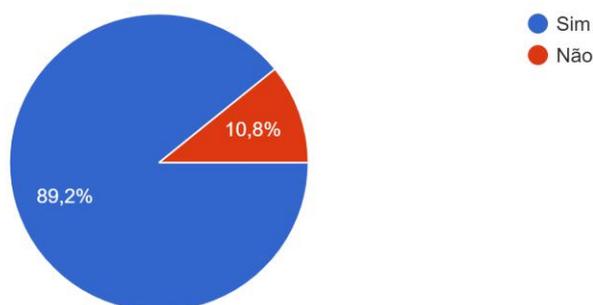
4.1 RESULTADOS

Os resultados obtidos através da pesquisa realizada pela estudante desta monografia constaram um total de 166 participações, sendo 142 respostas computadas como válidas. Ao serem questionados sobre a atuação como professores do Ensino Fundamental ou Médio entre os anos de 2020 e 2021, 89,2% dos participantes responderam que sim, enquanto 10,8% negaram.

Gráfico 1

Você atuou em algum momento entre os anos de 2020 e 2021 como professor do ensino fundamental e/ou ensino médio?

166 respostas



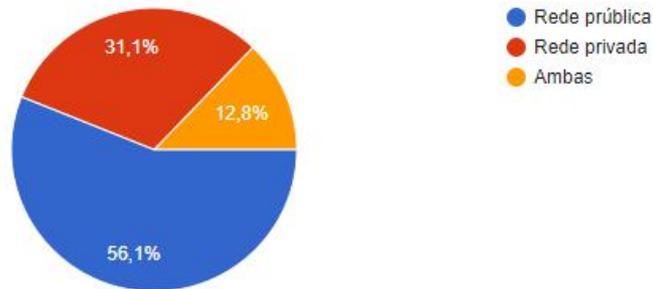
Ao serem perguntados sobre a idade, 25% dos participantes da pesquisa respondeu que possuíam entre 40 e 49 anos de idade; 33,8% informaram ter entre 50 e 59 anos; 21,6% afirmaram ter entre 30 e 39; 11,5% 60 anos ou mais e, por fim, 8,1% com menos de 29 anos ou o mesmo número.

Gráfico 2

Identificação Geral do Público Pesquisado

Em qual rede de ensino você atua?

148 respostas

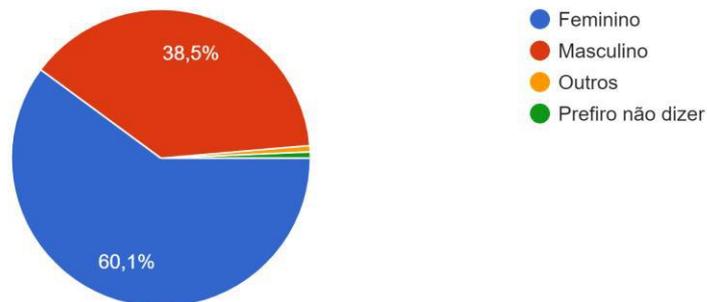


Ao serem questionados sobre o gênero que se identificam, 60,1% se identificava como do sexo feminino; 38,5% do masculino e outros com valores bem menores ou preferiram não informar, ou se colocaram na classe de “outros”.

Gráfico 3

Com qual gênero você se identifica?

148 respostas

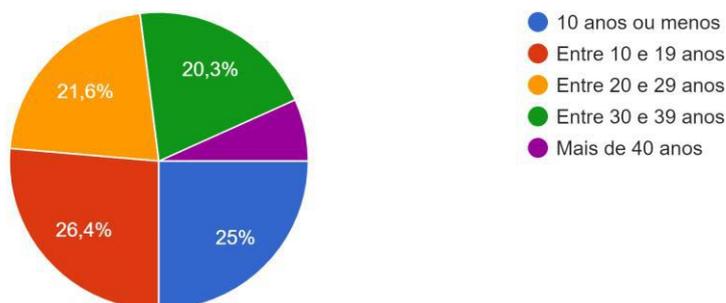


Na pergunta sobre a duração da atuação como professor, 26,4% colocou-se entre 10 e 19 anos de idade; 25% com 10 anos ou menos; 21,6% entre 10 e 19 e, por fim, 20,3% afirmaram ter entre 30 e 39 anos.

Gráfico 4

Há quanto tempo você atua como professor?

148 respostas



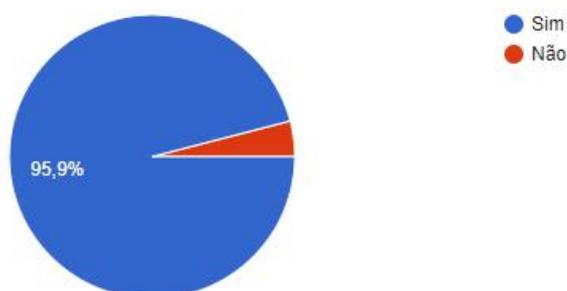
Na categoria de perguntas sobre o *home office*, o primeiro questionamento referia-se a momentos em que foram ministradas aulas remotas, tendo como resposta o número de 95,9% de afirmativas. Ao serem perguntados sobre as dificuldades em se adequar ao novo modelo de ensino remoto obtivemos como respostas 81,1% afirmativas e 18,9% negativas.

Gráfico 5

O Home Office

Em algum momento você ministrou aulas de maneira remota?

148 respostas



Na pergunta seguinte indicava se alguma escola que o participante trabalhe disponibilizou plataformas ou ferramentas de ensino remoto, facilitando o processo de aulas à distância. 66,9% respondeu que sim, mas precisou utilizar outras ferramentas para complementar a comunicação; 24,3% que apenas usou ferramentas oferecidas pela escola e, por último; 8,8% que não, pois todas as ferramentas e plataformas foram pensadas e disponibilizadas pelo próprio profissional.

Gráfico 6

Alguma escola que você trabalha disponibilizou plataformas ou ferramentas para que o ensino remoto pudesse acontecer?

148 respostas



Na parte em que se fala da estrutura física do *Home Office* recebemos as primeiras respostas a partir do seguinte questionamento: “Seu ambiente residencial precisou de adaptações para a execução de atividades?”. Obtivemos, diante disso, respostas como: 25,4% afirmando que sim, mas que gastou menos de R\$ 500,00 com as adaptações; 21,1% respondendo que sim, mas que também não gastou dinheiro com adaptações; 19% respondeu que não precisou fazer qualquer alteração em seu espaço físico para as aulas remotas; 13,4% que sim, gastando entre R\$ 501,00 e 1.000,00 com adaptações; 9,2% afirmaram que gastaram entre 2.001 e 3.000 reais.

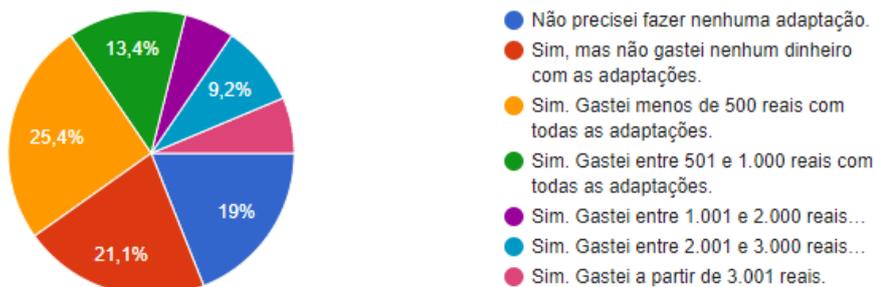
O próximo questionamento trouxe referências ao aumento nas contas de consumo diário, como luz, água, telefone e *internet* da casa onde atua, tendo como respostas 71,1% afirmativas; 18,3% não sabendo informar e 10,6% negativas.

Gráfico 7 e 8

Estrutura Física no Home Office

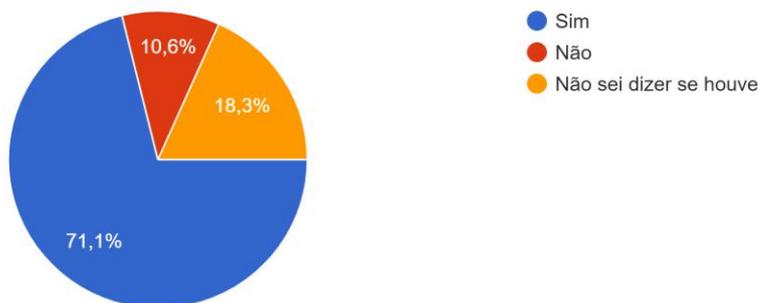
Seu ambiente residencial, precisou de adaptações para a execução das suas atividades como professor, por exemplo: espaço físico, iluminação, internet, cadeira, mesa, luminárias, dentre outros. (não levar em consideração nesta opção item de informática e tecnologia como tablet, celular, computadores, fones e afins)

142 respostas



No período de home office, você percebeu aumento nas contas de consumo, como: água, luz, telefone e internet, da sua residência?

142 respostas



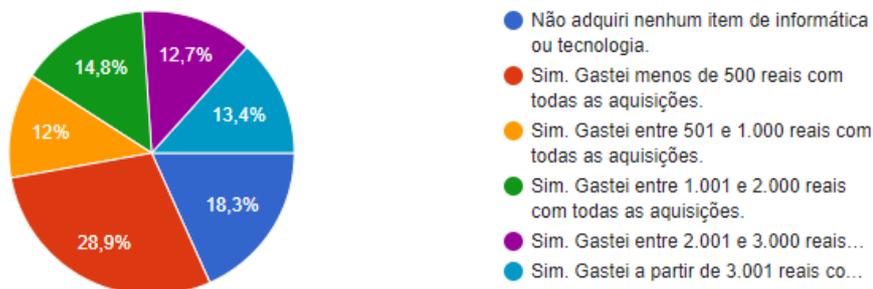
Nas perguntas da categoria relativas à tecnologia empregada no trabalho *home office*, a questão girou em torno da aquisição de itens tecnológicos para a adaptação dos profissionais ao ensino remoto, como computadores, *tablets*, celulares, câmeras, fones, microfones, etc. Como resposta, 18,3% não adquiriu nenhum item; 28,9% adquiriu, mas gastando menos de 500 reais; 12% afirma que gastou entre 501 e 1.000 reais com itens para adaptação à tecnologia das aulas remotas; 14,8% afirma que houve gastos entre 1.001 e 2.000 reais; 12,7% afirma que sim, gastos entre 2.001 e 3.000 reais e, por fim; 18,3% afirma que os gastos variavam, tendo início em 3.000,00.

Gráfico 9

Tecnologia no Home Office

Você precisou adquirir algum item de informática ou tecnologia para aplicar suas aulas remotas, como: computador, tablet, celular, câmera, fones, microfone e afins?

142 respostas

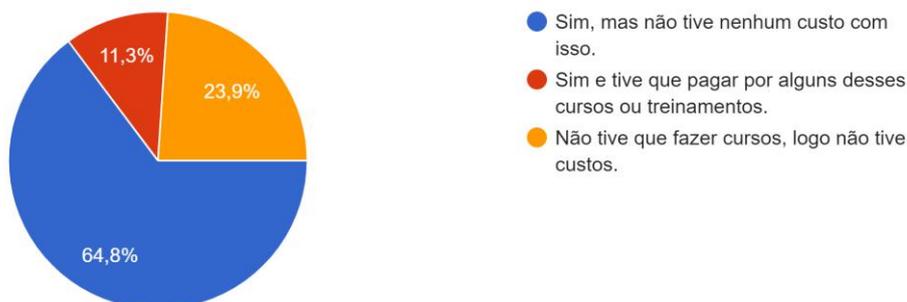


Uma outra pergunta faz referência ao processo de especialização voltado ao ensino remoto. Perguntou-se se os participantes fizeram algum curso ou treinamento para aprender a utilizar as novas tecnologias exigidas. Como respostas obtivemos 64,8% de profissionais que afirmaram terem feito cursos para com fins de adaptação à nova realidade, mas sem quaisquer custos; 11,3% afirmaram que tiveram que pagar pelas especializações e, por último; 23,9% afirmaram não terem tido problemas com a nova realidade, não preciso de cursos e, também, não tendo que pagar por nada.

Gráfico 10

Você fez algum curso ou treinamento para aprender a utilizar essas novas tecnologias ou plataformas necessárias para a realização das aulas remotas?

142 respostas



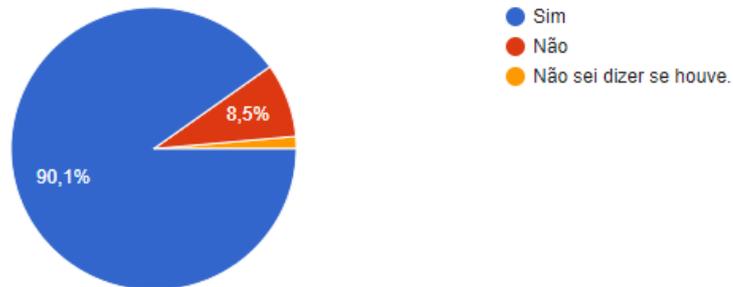
Com relação às novas jornadas de trabalho, a pesquisa demonstrou que houve um aumento, afirmando por 90,1% dos participantes e 8,5% de negativas com relação a essa questão. Outro questionamento importante foi realizado ao perguntarmos pelo estabelecimento e cumprimento de horários de descanso para esses profissionais que reclamaram não ter tido em 72,5% e afirmaram terem conseguido em 27,5%.

Gráfico 11

Jornada de Trabalho no Home Office

Houve algum aumento na sua carga horária de trabalho?

142 respostas

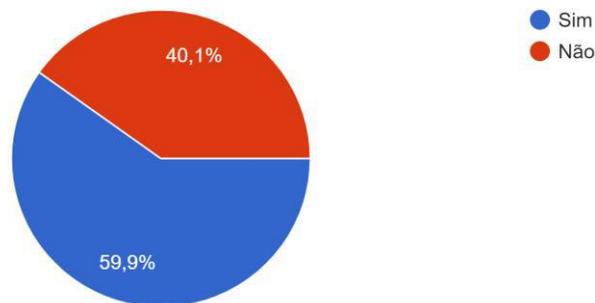


A pesquisa ainda perguntou aos participantes se houve a formação de algum outro canal entre pais e alunos para que se criassem discussões e debates sobre o processo de ensino e aprendizagem remotos. Como resposta obtivemos afirmativa de 59,9% dos sujeitos partícipes e 40,1% negativa.

Gráfico 12

Além das aulas virtuais, teve algum canal, criado por você, de comunicação com os pais e alunos?

142 respostas

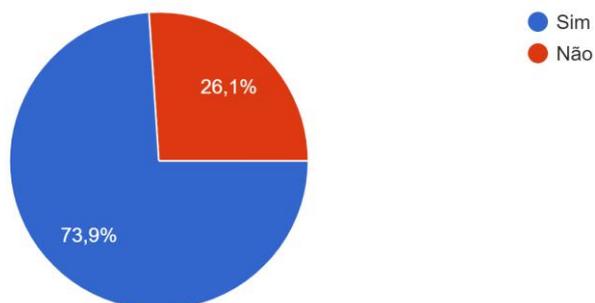


Quando perguntados sobre a necessidade de atendimento a pais e alunos fora do horário de trabalho estabelecido para aulas ou atendimentos, 73,9% afirmaram existir essa situação, enquanto 26,1% negaram. Perguntou-se sobre as horas dedicadas ao planejamento e a elaboração das aulas, se elas sofreram alteração durante o ensino remoto. Como resposta obtivemos 84,5% participantes que afirmaram haver aumento do número de horas trabalhadas; 9,2% afirmaram haver diminuição do número de horas trabalhadas e uma parte menor afirmou que não houve alteração.

Gráfico 13

Houve necessidade de atendimentos aos pais ou alunos fora do horário de estabelecido para as aulas ou atendimentos?

142 respostas



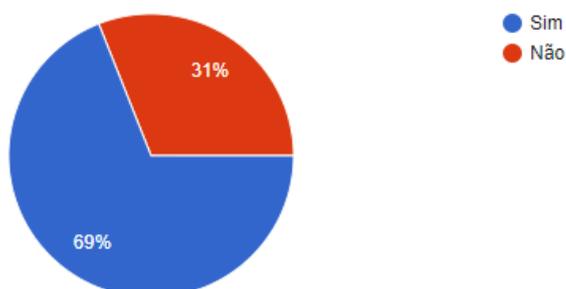
Com relação ao suporte da escola para o profissional professor, perguntamos se a instituição ofereceu cursos ou treinamentos que ajudaram no processo das aulas remotas, obtendo 31% de respostas negativas e 69% afirmativas. Em outro momento, ainda sob a mesma perspectiva de questão, questionamos se a escola emprestou algum item para que o professor pudesse utilizar em casa durante o período de ensino à distância. Como respostas obtivemos 81,7% de negativas e 18,3% afirmativas.

Gráfico 14

Suporte da Escola ao Professor

A escola que você trabalha ofereceu algum curso ou treinamento que te ajudou no processo de realização das aulas remotas?

142 respostas

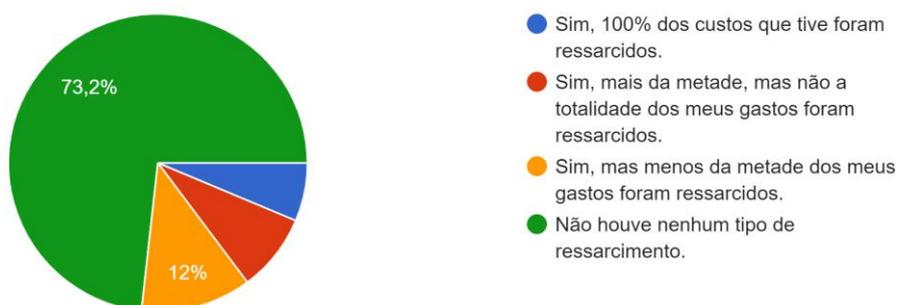


Outro questionamento que aconteceu durante a pesquisa aqui analisadas referiu-se ao custeamento da escola e aquisição de itens ou estrutura do ensino remoto aos professores, obtendo respostas afirmativas de 12%, mas menos da metade dos gastos ressarcidos e 73,2% negativas com relação ao ressarcimento de compras realizadas.

Gráfico 15

A escola (ou o poder público caso você seja servidor) custeou de alguma maneira a aquisição de itens ou estrutura necessários para o ensino remoto?

142 respostas



4.2 DISCUSSÕES

Podemos perceber que os resultados apresentados mais acima nos levam a entender que os processos de ensino e aprendizagem realizados à distância estão permeados de problemas que nos levam a frequentes discussões e debates. Nossa interpretação entende que os números apontam uma deficiência muito grande em relação à atuação dos profissionais professores durante o ensino remoto, muito dado

por conta da instituição escolar que não fornece os meios adequados para esse método de adequação à nova realidade pandêmica, porém, como mencionado por SILVA (2019), o teletrabalho ainda é uma categoria difícil, com muitas variáveis e um leque de definições possíveis.

A pesquisa forneceu os dados para se compreender essa realidade, apontada a todo momento pelos profissionais da educação que visam, vislumbram e sofrem as problemáticas de um ensino remoto sem infraestrutura básica para o enfrentamento de novas realidades cotidianas. Como aponta CAMISASSA (2015), para que um trabalho seja realizado faz-se necessário não somente o capital humano, mas a construção de suporte para que o trabalhador possa estar munido de estrutura adequada. Não obstante, não devemos esquecer de outros problemas também citados ao longo do texto que envolvem o cotidiano dos estudantes, onde muitos não possuem acesso à *internet* ou às tecnologias inovadoras, dificultando o aprendizado desses sujeitos, nas palavras de NETO (2020), Há entre professor e aluno, portanto, um sistema operacional, interfaces, aplicativos e plataformas e o sucesso da aula depende do domínio tecnológico do mediador de ensino e a interação da aula entre os sujeitos presentes no processo educativo.

Uma outra questão de extrema importância se constrói a partir do fato de que a escola não dá as bases necessárias para as aulas remotas, seja com relação ao financeiro – como vimos, muitos professores precisaram comprar seus próprios objetos de adequação tecnológica e cursos de especialização para entender as plataformas -, infraestrutura, apoio didático e de material ou pessoal, por isso, PEINADO (2019) recorda que toda estrutura fica a cargo do empregador que, nesse caso, é a escola ou instituição mantenedora. Esse empregador tem que, segundo as legislações, os acordos sindicais trabalhistas e a Lei de Diretrizes Básicas da Educação, prover e manter todo esse arranjo material para que, a partir desse empregado, nesse caso o professor, tenha condições de exercer suas atividades de forma apropriada.

Este estudo, portanto, mostrou o que outros já haviam mostrado, porém com detalhes mais específicos constados na pesquisa de perguntas semiestruturadas, respondidas pelos profissionais da educação; de escolas públicas e particulares. Serviu, então, como mais uma base para análise do cotidiano atual das novas realidades inseridas, FERREIRA (2021) declara que, o home office em tempos de pandemia, como o advento do isolamento social, trouxe muitos desafios para os

profissionais e, principalmente, para os professores. Atuar em casa requer compartilhamento de espaço, equipamentos, aumento no fluxo de trabalho e tentativa de superação das distrações das tarefas domésticas.

Concluimos, portanto, que o problema investigado faz referência ao estudo remoto como algo ainda problemático que merece ser estudado, analisado, melhorado e realizado com sucesso. Entendemos que, por ter sido feito rapidamente, devido à repentina pandemia que se alastrou pelo mundo, as bases necessárias não puderam ser realmente construídas, mas entendemos também que essas mesmas bases poderiam ter sido adaptadas ao longo do tempo, afinal já estamos em pandemia há mais de dois anos.

Nesse mesmo sentido, podemos dizer que os métodos utilizados para as aulas remotas têm sido, de fato, insuficientes, por todos esses fatores já citados ao longo do trabalho. Não obstante, entendemos que os próximos passos para essa análise é não deixar a pesquisa se encerrar aqui, pois o assunto continua e os debates acerca deles também.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema apresentado aqui fez entender a importância do ensino remoto na atual pandemia de COVID-19 e as problemáticas trazidas com isso, principalmente quando relacionamos às atividades de responsabilidade do empregador que foram transferidas, irresponsavelmente, para o empregado, nesse caso, o professor. Compreendemos, portanto, as necessidades e urgências que esse novo cotidiano e nova realidade trazem às perspectivas de discussão e debate sobre o tema, de extrema relevância.

Esse assunto, já vimos anteriormente, que é muito importante e relevante para o conhecimento de diversas esferas – social, política, econômica, etc. Como resultado dessa pesquisa e das perguntas feitas aos professores, percebemos que as respostas mostraram uma necessidade de melhor avaliação e instauração de infraestruturas para melhoria do ensino remoto nas escolas; seja pelo auxílio financeiro e suporte pessoal e didático não oferecidos pelo empregador – escola -, seja a ajuda aos problemas enfrentados pelos professores com relação a esse novo tipo de ensino, trazendo cursos de capacitação e melhoria de técnicas didáticas e métodos de exploração do ensino. Trata-se de um tema de grande importância para os estudos organizacionais, pois a complexa realidade do mundo educacional é reflexo de nossa dinâmica econômico-política e retrata as contradições de nossa conjuntura capitalista.

Disponibilizamos, portanto, as informações sobre o tema e concluímos que os objetivos foram, com sucesso, alcançados. Traçamos, portanto, os desafios e problemáticas para a melhoria da relação entre empregador e empregado, entendendo as necessidades não supridas no ensino remoto. Nosso intuito, aqui, não é apenas analisar as dificuldades enfrentadas por profissionais e pelas escolas, mas identificar as problemáticas dos empregados em situações de pandemia e tentar resolvê-las. Sugerimos, então, que esse tema continue sendo debatido amplamente.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Joseane. A aplicabilidade da tecnologia na pandemia do Novo coronavírus (COVID- 19). **Revista da FAESF, FAESF - Faculdade de Floriano**, v. 4, 19 jun., 2020. Disponível em: <https://www.faesfpi.com.br/revista/index.php/faesf/article/view/116/102#>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BATISTA, Elder Breno dos Santos. **Home Office na Educação: um estudo sobre o trabalho remoto de professores em tempos de pandemia**. 2020. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/35237/3/HomeOfficeEducacao_Batista_2020.pdf Acesso em: 9 nov. 2021.

BRIDI, Maria *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Pesquisadores da área do trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), [s. l.], 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 17 nov. 2021.

CAMISASSA, Mara Queiroga. Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2015. Disponível em: <http://www.norminha.net.br/Normas/Arquivos/NR-1-36Comentadaedescomplicada.pdf.pdf> Acesso em: 17 nov. 2021.

DESSEN, Maria Auxiliadora; POLONIA, Ana da Costa. A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. **Paidéia**, 17(36), 2007, p. 21-32. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/dQZLxXCsTNbWg8JNGRcV9pN/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 17 nov. 2021.

FAYOL, Henri. **Administração Industrial e Geral**. Trad. de Irene de Bojano e Mário de Souza. São Paulo: Atlas, 2012.

FERNANDES, Aline. Jornada de Trabalho: tipos e o que a lei diz. Guia Completo. Ponto Tel, 2020. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/jornada-de-trabalho/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20jornada%20de,funcion%C3%A1rio%20executar%C3%A1%20o%20seu%20trabalho> Acesso em: 17 nov. 2021.

FERREIRA, Elisabete. **Desafios do home office na pandemia: construindo estratégias para a efetivação**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. Florianópolis – SC, 12 ago. 2021. Disponível em: https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B.FERREIRA_assinado_assinado_assinado.pdf?sequencia=1. Acesso em: 18 nov. 2021.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, [s. l.], v. 1, ed.

3, 2016, p. 365. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10923/11404>. Acesso em: 9 nov. 2021.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a Crise do Capitalismo Real**. São Paulo: Cortez, 2009.

IBGE Censo escolar - Sinopse, 2020. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rj/pesquisa/13/5908?ano=2020> Acesso em: 19 nov. 2022.

LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996. **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 6 jan. 2022.

LOSEKANN, Raquel.; MOURÃO, Helena. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o *home* vira *office*. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, ed. Edição Especial, junho 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 5 nov. 2021.

LUNA, Roger Augusto. **Home Office**: um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, [s. l.], 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/280944938>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MACHADO, Michelle. **O peso de estar em casa**: uma análise acerca da percepção das profissionais docentes em relação à sobrecarga de trabalho no *home office*. Programa de Pós Graduação *Stricto*, Santana do Livramento, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unipampa.edu.br/jspui/bitstream/riu/5933/1/Michelle%20Castanho%20Machado%20-%202021.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2021.

MARX, Karl. **O Capital, Livro I, Volume 1**. Trad. de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2011.

MENDES, Diego Costa; FILHO, Horácio Nelson; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho *home office* na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655> Acesso em: 16 nov. 2021.

NETO, Joaquim. Sobre ensino, aprendizagem e a sociedade da tecnologia: por que se refletir em tempo de pandemia? **Revista Prospectus**, [s. l.], v. 2, n. 28-38, ed. 1, ago/fev., 2020. Disponível em: <https://prospectus.fatecitapira.edu.br/index.php/pst/article/view/31/28>. Acesso em: 5 nov. 2021.

PEINADO, Hugo Sefrian (*org*). **Segurança e Saúde do Trabalho na Indústria da Construção Civil**. São Carlos: Editora Scienza, 2019. Disponível em:

[https://cbic.org.br/wp-content/uploads/2019/07/Seguranca Saude do Trabalho na Industria da Construcao Civil.pdf](https://cbic.org.br/wp-content/uploads/2019/07/Seguranca_Saude_do_Trabalho_na_Industria_da_Construcao_Civil.pdf) Acesso em: 5 nov. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto-lei nº 5452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 nov. 2021.

RESOLUÇÃO SS-493, de 8/9/94. **Aprova Norma Técnica que dispõe sobre a Elaboração de Projetos de Edificação de Escolas de 1º e 2º graus no âmbito Estado de São Paulo.** [s. l.], 1994. Disponível em: http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/ss493_94.htm. Acesso em: 6 jan. 2022.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. O Significado do Trabalho em Tempos de Reestruturação Produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, Rio de Janeiro, ano 4, n. 2, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n2/v4n2a06.pdf> Acesso em: 2 nov. 2021.

SILVA, Rogério Ramalio. *Home-Officer*: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-Fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Urbe. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, [s. l.], n. 1, ed. 1, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf> Acesso em: 7 nov. 2021.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações.** Trad. de Alexandre Amaral Rodrigues e Eunice Ostrensky. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

TRINDADE, José Damião de Lima. **Anotações sobre a História Social dos Direitos Humanos,** 2000. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado1.htm> Acesso em: 7 nov. 2021.

VANIN, Carlos Eduardo. Acordo e convenção coletiva de trabalho. 2015. Disponível em: <https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho> Acesso em: 7 nov. 2021.

7 APÊNDICE

166 respostas

Não está aceitando respostas

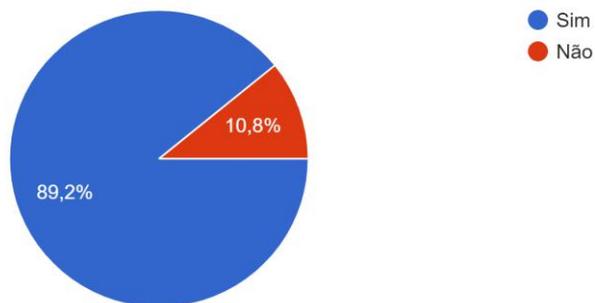
Mensagem para os participantes

Este formulário não aceita mais respostas

Resumo Pergunta Individual

Você atuou em algum momento entre os anos de 2020 e 2021 como professor do ensino fundamental e/ou ensino médio?

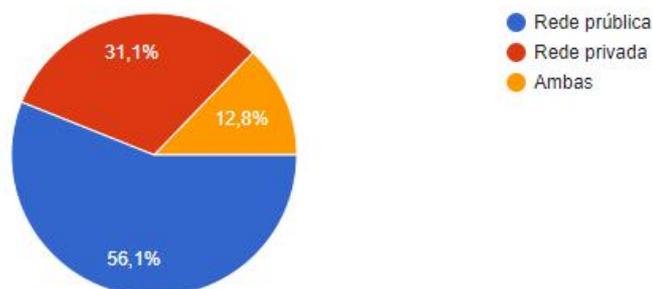
166 respostas



Identificação Geral do Público Pesquisado

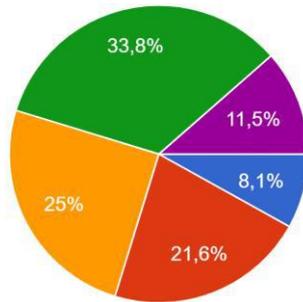
Em qual rede de ensino você atua?

148 respostas



Qual a sua idade?

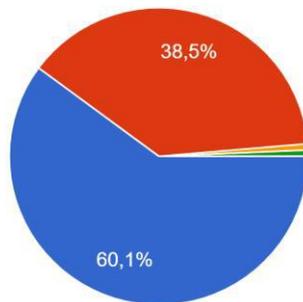
148 respostas



- 29 anos ou menos
- Entre 30 e 39 anos
- Entre 40 e 49 anos
- Entre 50 e 59 anos
- 60 anos ou mais

Com qual gênero você se identifica?

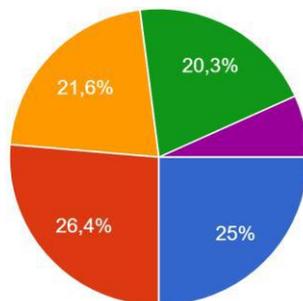
148 respostas



- Feminino
- Masculino
- Outros
- Prefiro não dizer

Há quanto tempo você atua como professor?

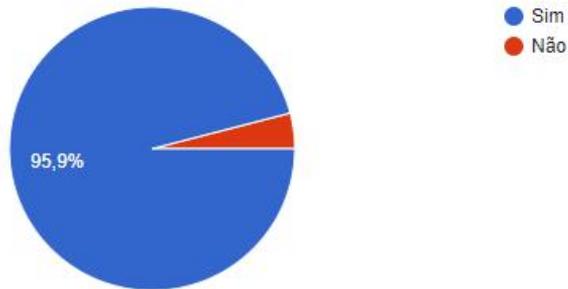
148 respostas



- 10 anos ou menos
- Entre 10 e 19 anos
- Entre 20 e 29 anos
- Entre 30 e 39 anos
- Mais de 40 anos

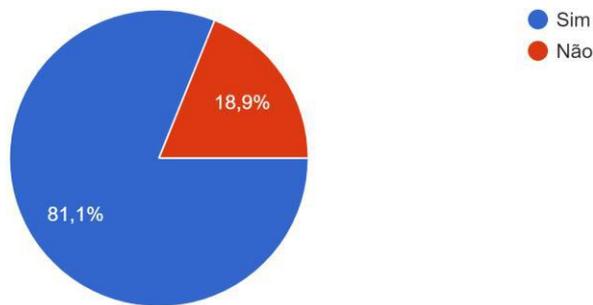
Em algum momento você ministrou aulas de maneira remota?

148 respostas



Sentiu alguma dificuldade de se adequar ao novo modelo de ensino remoto?

148 respostas



Alguma escola que você trabalha disponibilizou plataformas ou ferramentas para que o ensino remoto pudesse acontecer?

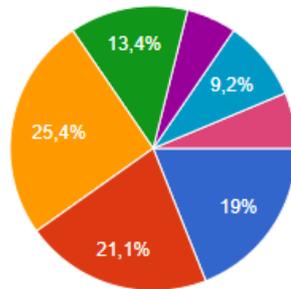
148 respostas



Estrutura Física no Home Office

Seu ambiente residencial, precisou de adaptações para a execução das suas atividades como professor, por exemplo: espaço físico, iluminação, internet, cadeira, mesa, luminárias, dentre outros. (não levar em consideração nesta opção item de informática e tecnologia como tablet, celular, computadores, fones e afins)

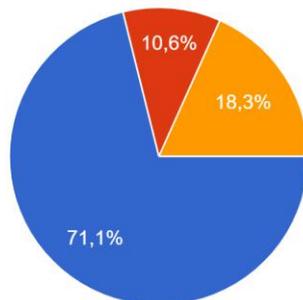
142 respostas



- Não precisei fazer nenhuma adaptação.
- Sim, mas não gastei nenhum dinheiro com as adaptações.
- Sim. Gastei menos de 500 reais com todas as adaptações.
- Sim. Gastei entre 501 e 1.000 reais com todas as adaptações.
- Sim. Gastei entre 1.001 e 2.000 reais...
- Sim. Gastei entre 2.001 e 3.000 reais...
- Sim. Gastei a partir de 3.001 reais.

No período de home office, você percebeu aumento nas contas de consumo, como: água, luz, telefone e internet, da sua residência?

142 respostas

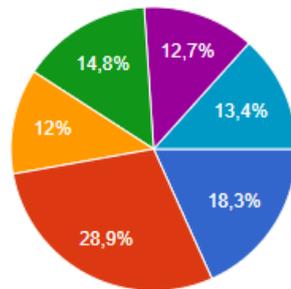


- Sim
- Não
- Não sei dizer se houve

Tecnologia no Home Office

Você precisou adquirir algum item de informática ou tecnologia para aplicar suas aulas remotas, como: computador, tablet, celular, câmera, fones, microfone e afins?

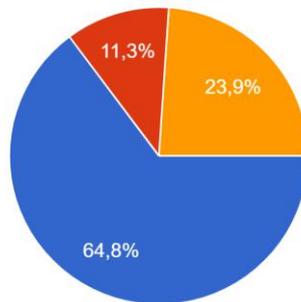
142 respostas



- Não adquiri nenhum item de informática ou tecnologia.
- Sim. Gastei menos de 500 reais com todas as aquisições.
- Sim. Gastei entre 501 e 1.000 reais com todas as aquisições.
- Sim. Gastei entre 1.001 e 2.000 reais com todas as aquisições.
- Sim. Gastei entre 2.001 e 3.000 reais...
- Sim. Gastei a partir de 3.001 reais co...

Você fez algum curso ou treinamento para aprender a utilizar essas novas tecnologias ou plataformas necessárias para a realização das aulas remotas?

142 respostas

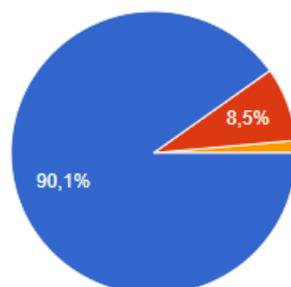


- Sim, mas não tive nenhum custo com isso.
- Sim e tive que pagar por alguns desses cursos ou treinamentos.
- Não tive que fazer cursos, logo não tive custos.

Jornada de Trabalho no Home Office

Houve algum aumento na sua carga horária de trabalho?

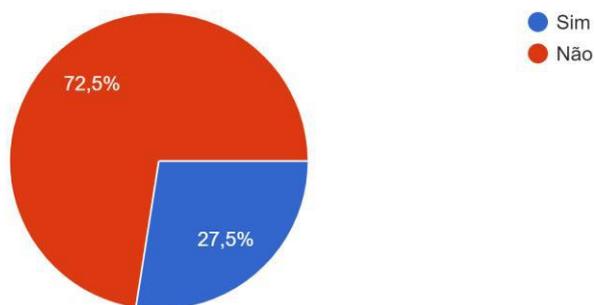
142 respostas



- Sim
- Não
- Não sei dizer se houve.

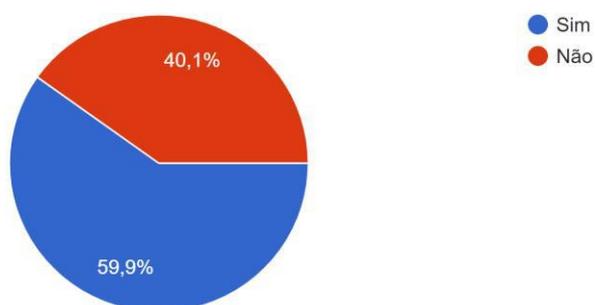
Você conseguiu estabelecer e cumprir um horário de descanso e trabalho de modo eficaz?

142 respostas



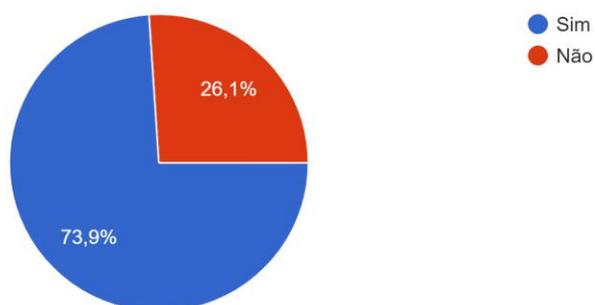
Além das aulas virtuais, teve algum canal, criado por você, de comunicação com os pais e alunos?

142 respostas



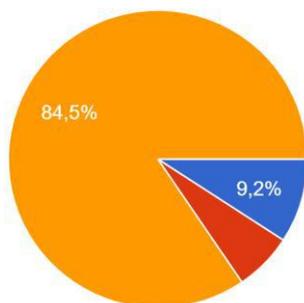
Houve necessidade de atendimentos aos pais ou alunos fora do horário de estabelecido para as aulas ou atendimentos?

142 respostas



As horas dedicadas ao planejamento e elaboração das aulas sofreram alterações no home office?

142 respostas

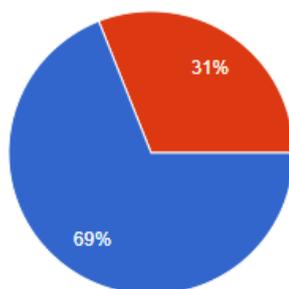


- Houve uma diminuição do número de horas trabalhadas.
- Não houve alteração.
- Houve um aumento do número de horas trabalhadas.

Suporte da Escola ao Professor

A escola que você trabalha ofereceu algum curso ou treinamento que te ajudou no processo de realização das aulas remotas?

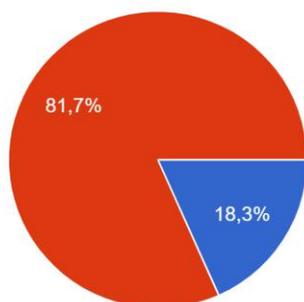
142 respostas



- Sim
- Não

A escola que você trabalha emprestou algum item para que você pudesse utilizar em casa durante o ensino remoto? Ex.: cadeiras, impressoras, quadro e afins.

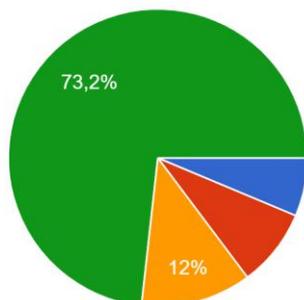
142 respostas



- Sim
- Não

A escola (ou o poder público caso você seja servidor) custeou de alguma maneira a aquisição de itens ou estrutura necessários para o ensino remoto?

142 respostas



- Sim, 100% dos custos que tive foram ressarcidos.
- Sim, mais da metade, mas não a totalidade dos meus gastos foram ressarcidos.
- Sim, mas menos da metade dos meus gastos foram ressarcidos.
- Não houve nenhum tipo de ressarcimento.