

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Gustavo Augusto Moura Bossi

ADOÇÃO DO TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO EM MINAS

GERAIS:

um estudo de caso sobre a Prodemge

Belo Horizonte

2020

Gustavo Augusto Moura Bossi

ADOÇÃO DO TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO EM MINAS

GERAIS:

um estudo de caso sobre a Prodemge

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós graduação em Administração Pública e Gestão Governamental na Fundação João Pinheiro, como requisito para obtenção do título de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Orientadora: Profa. Dra. Raquel de Mattos Viana

Belo Horizonte

2020

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a adoção do teletrabalho no serviço público no estado de Minas Gerais. Após a adoção provisória deste regime de trabalho, no período da pandemia do COVID19, uma ampla pesquisa foi realizada na Prodemge abordando tanto a visão da diretoria, a partir da aplicação de uma entrevista dirigida, bem como a percepção dos funcionários, por meio da aplicação de um formulário de pesquisa do tipo *survey*. Os resultados, embora tenham sido obtidos em uma situação adversa de crise sanitária, evidenciam que o regime de teletrabalho é muito bem aceito pela diretoria e pelo corpo técnico da empresa e sua aplicação se mostra bastante adequada as atividades desempenhadas. Este estudo pode servir de base para realização de pesquisas similares em outros órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais a fim de identificar outras atividades que podem adotar esse regime de trabalho após o período de isolamento social.

Palavras-chave: teletrabalho, administração pública, legislação trabalhista.

ABSTRACT

This study aims to analyze the adoption of telework in the public service in Minas Gerais. after the provisional adoption of this work regime in the period of the covid pandemic¹⁹, an extensive survey was carried out at Prodemge addressing both the vision of the board, through the application of a directed interview, as well as the perception of employees, through the application of a form qualitative research. The results, although they were obtained in an adverse situation of health crisis, show that the teleworking regime is very well accepted by the management and by the technical staff of the company, and its application is quite adequate to the activities performed. This study can serve as a basis for conducting similar research in other bodies and entities of the state of Minas Gerais in order to identify other activities that may adopt this work regime after the period of social isolation.

Keywords: telework, public administration, labor legislation.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Classificação dos empregados por sexo	34
Tabela 2 - Classificação dos empregados por maior grau de escolaridade	35
Tabela 3 - Classificação dos empregados por maior grau de escolaridade	35
Tabela 4 - Empregado mora com outras pessoas	35
Tabela 5 - Com quais pessoas o empregado mora	36
Tabela 6 - Atividade exercida na Prodemge	36
Tabela 7 - Quanto tempo trabalha na Prodemge.....	37
Tabela 8 - Principal meio de transporte utilizado para ir a seu local de trabalho e voltar dele	37
Tabela 9 - Tempo total gasto com ida e volta, considerando o principal meio de transporte utilizado.....	38
Tabela 10 - Valor médio mensal dispendido com o principal meio de transporte.....	39
Tabela 11 - Já havia trabalhado em regime de teletrabalho antes da situação imposta pela pandemia Covid-19	39
Tabela 12 - Como considera experiência de teletrabalho antes da situação imposta pela pandemia Covid-19	39
Tabela 13 - Grau de compatibilidade das atividades e atribuições com o regime de teletrabalho	40
Tabela 14 - Como avalia o plano de trabalho para o regime de teletrabalho em comparação às atividades em regime presencial	40
Tabela 15 - Onde tem cumprido a maior parte do regime de teletrabalho	41
Tabela 16 - Tipo de local que tem cumprido a maior parte de sua jornada de teletrabalho.....	41
Tabela 17 - Principal cômodo que tem utilizado para o teletrabalho.....	42
Tabela 18 - Compartilhamento do local de trabalho com outros teletrabalhadores.....	42
Tabela 19 - Grau de adequação do local de trabalho	42
Tabela 20 - Computador desktop.....	43
Tabela 21 - Computador notebook	43

Tabela 22 - Acesso à internet.....	43
Tabela 23 - Impressora	44
Tabela 24 - Acesso à INTRANET de seu local.....	44
Tabela 25 - Acesso remoto aos servidores/rede de informática de seu local de trabalho	45
Tabela 26 - Acesso remoto a arquivos/pastas digitais que estão em computadores do local de trabalho	45
Tabela 27 - Equipamentos dedicados à videoconferência, separados ou disponíveis no próprio computador/notebook (câmeras, microfones, fones de ouvido, telas etc.).....	45
Tabela 28 - Linha dedicada e corporativa de telefonia (fixa e/ou celular).46	
Tabela 29 - Softwares (programas de computador) específicos	46
Tabela 30 - Acesso a arquivos, pastas e outros documentos/materiais físicos que estão em seu local de trabalho	47
Tabela 31 - Livros/documentos físicos disponíveis em bibliotecas/arquivos de seu local de trabalho	47
Tabela 32 - Serviço de entrega de documentos.....	47
Tabela 33 - Grau de adequação dos equipamentos e tecnologias à sua disposição em regime de teletrabalho.....	48
Tabela 34 - Nível de segurança das informações e dos dados utilizados no regime de teletrabalho comparado ao regime presencial.....	49
Tabela 35 - Recursos/tecnologias de conectividade utilizados para exercer teletrabalho.....	49
Tabela 36 - Dificuldade para a participação em reuniões a distância (Zoom, Hangouts, Skype, Teams etc.)	50
Tabela 37 - Média de horas semanais trabalhadas no regime de teletrabalho.....	51
Tabela 38 - Delimitação da carga horária ou quantidade de trabalho diário durante o regime de teletrabalho.....	51
Tabela 39 - Conciliação entre o trabalho e tarefas domésticas, atividades familiares e pessoais.....	52
Tabela 40 - Administração das tarefas domésticas e familiares (cuidados com a casa, compras, refeições, cuidado com a família etc.).....	52

Tabela 41 - Administração das tarefas domésticas e familiares entre as mulheres.....	53
Tabela 42 - Fontes de distração	54
Tabela 43 - Produtividade no período de teletrabalho	55
Tabela 44 - Produtividade das reuniões virtuais	55
Tabela 45 - Exigências em relação à produtividade no regime de teletrabalho.....	56
Tabela 46 - Acompanhamento do trabalho, pela chefia imediata, durante o regime de teletrabalho	56
Tabela 47 - Clareza quanto aos critérios utilizados para a avaliação das atividades durante o regime de teletrabalho	56
Tabela 48 - Valorização do trabalho no regime de teletrabalho se comparado com o regime presencial.....	57
Tabela 49 - Motivação para o trabalho durante o período de teletrabalho	57
Tabela 50 - Capacidade de concentração no regime de teletrabalho em comparação ao regime presencial.....	57
Tabela 51 - Autonomia para tomar decisões na realização de seu trabalho durante o regime de teletrabalho em comparação com o regime de trabalho presencial	58
Tabela 52 - Desempenho da comunicação institucional.....	58
Tabela 53 - Desempenho da comunicação com a direção	59
Tabela 54 - Desempenho da comunicação com coordenadores	59
Tabela 55 - Como a falta de interação ou comunicação presencial tem afetado a realização de tarefas.....	60
Tabela 56 - Como a falta de comunicação face a face dificulta a realização de trabalhos transversais ou intersetoriais.....	60
Tabela 57 - Como o regime de teletrabalho afetou os hábitos alimentares	61
Tabela 58 - Como o regime de teletrabalho afetou seu tabagismo.....	61
Tabela 59 - Como o regime de teletrabalho afetou o consumo de álcool	62
Tabela 60 - Como o regime de teletrabalho afetou a rotina de exercícios físicos.....	62

Tabela 61 - Como regime de teletrabalho afetou a qualidade e a quantidade de sono	63
Tabela 62 - Como o regime de teletrabalho afetou a saúde mental.....	63
Tabela 63 - Principais vantagens do regime de teletrabalho quando comparado com o regime presencial	64
Tabela 64 - Principais desvantagens (pontos negativos) do regime de teletrabalho quando comparado com o regime presencial.....	64
Tabela 65 - Qual regime de trabalho escolheria após isolamento social..	65

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO.....	15
3 TIPOS DE TELETRABALHO E SUAS VANTAGENS.....	20
3.1 Teletrabalho em Casa.....	20
3.2 Teletrabalho em Centros Satélite.....	20
3.3 Teletrabalho em Centros de trabalho compartilhado.....	21
3.4 Teletrabalho móvel.....	21
3.5 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho.....	22
4 TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....	25
5 METODOLOGIA.....	29
6 RESULTADOS DA PESQUISA.....	30
6.1 Percepção da diretoria da empresa.....	31
6.2 Percepção do corpo técnico.....	34
6.2.1 Caracterização dos empregados.....	34
6.2.2 Contexto anterior ao teletrabalho.....	37
6.2.3 Contexto do teletrabalho.....	40
6.2.4 Espaço de trabalho.....	41
6.2.5 Infraestrutura e equipamentos.....	43
6.2.6 Organização do tempo.....	50
6.2.7 Desempenho e produtividade.....	54
6.2.10 Avaliação do teletrabalho.....	63
7 CONCLUSÃO.....	66
APÊNDICE.....	73
Apendice A – Roteiro de entrevista realizada com representante da diretoria da Prodemge.....	73
Apendice B – Questionário aplicado ao corpo técnico da empresa.....	75

1 INTRODUÇÃO

Em meio à crise econômica atual, existe uma grande necessidade de encontrar alternativas para diminuir o custo da máquina pública e, ao mesmo tempo, melhorar os serviços prestados à população. O teletrabalho pode ser uma alternativa potencial para estas e outras questões importantes da sociedade.

O teletrabalho é uma maneira de exercer, de forma total ou parcial, o trabalho distante das empresa ou instituições públicas e/ou privadas, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições.

Este assunto é ainda muito controverso no setor público, pois encontra muitas barreiras no tradicionalismo das relações do trabalho, ainda que as leis trabalhistas no Brasil tenham abordado o tema nas reformas de 2011 e 2017. Contudo, graças a revolução da informação proveniente dos avanços das telecomunicações e a massificação dos computadores e smartphones, a sua aplicação tem se tornado cada vez mais comum e visto como uma alternativa de redução de custos, aumento da produtividade, melhorando da qualidade do serviço público e a qualidade de vida dos trabalhadores e portadores de necessidades especiais.

A inserção de tecnologias de informação e comunicação – TICs, como computadores, smartphones e conectividades sem fio, na execução de tarefas das diversas profissões, faz com que os trabalhadores utilizem cada vez mais sistemas tecnológicos que acabam por aumentar a produtividade e, por conseguinte, a eficiência dos serviços prestados. Atualmente, uma grande parcela dos trabalhadores de escritórios já atua a maior parte do tempo em ambientes virtuais, seja para tomada de decisão, seja para comunicar com os colaboradores e clientes, prestar suporte, lançar dados em um sistema de informação ou desenvolver um trabalho específico através de uma ferramenta de sistema.

Estes avanços tecnológicos estão impactando drasticamente o mercado de trabalho. Muitas profissões, como por exemplo taxistas, datilógrafos, telefonistas, atendentes, cobradores, carteiros, estão deixando de existir ou estão passando por grandes mudanças de paradigmas, criando um cenário de competição em que a eficiência operacional das organizações está cada vez mais ligada ao emprego da tecnologia. O mesmo pode se dizer do setor público.

Com base neste contexto, o presente trabalho tem como objetivo a análise da adoção do Teletrabalho, em uma empresa pública do Estado de Minas Gerais, a Prodemge – Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais.

A Prodemge é a empresa de tecnologia da informação do governo de Minas Gerais e sua missão é fornecer ao Estado de Minas Gerais as melhores e mais eficientes soluções de TI para o benefício do cidadão. Atua em diversas áreas do setor público, como saúde, educação, segurança, trânsito, meio ambiente, gestão, finanças, cultura, turismo, agricultura, desenvolvimento econômico, justiça, entre outras. Por meio de seus produtos e serviços, o Prodemge auxilia, órgãos e entidades governamentais em Minas Gerais, a fornecer serviços cada vez mais eficientes aos cidadãos de Minas Gerais.

A partir do objetivo geral apresentado, definiram-se os seguintes objetivos específicos:

a) revisar a bibliografia sobre o tema Teletrabalho, apresentando um histórico sobre o surgimento da modalidade e suas variações e principais vantagens e desvantagens, tanto para funcionários quanto para empresas e governo.

b) analisar como o recente histórico de mudanças na legislação da CLT afetou o teletrabalho e quais as possíveis deficiências deste dispositivo de lei.

c) analisar como se deu o processo de instauração do teletrabalho na Prodemge e quais são seus resultados até o momento.

Este estudo é justificado pelo grande potencial do teletrabalho em reduzir diversos problemas, caso aplicado em grande escala no serviço público, como por exemplo:

a) problemas de trânsito e poluição que são causados pelo deslocamento de pessoas nas grandes metrópoles;

b) alto custo de manutenção dos locais de trabalho, como por exemplo, gastos com aluguel, água, energia, telefone, internet, mobiliário, alimentação e transporte dos funcionários/servidores;

c) estresse e problemas de saúde causados pelas longas distâncias percorridas por funcionários que moram longe de seu local de trabalho;

d) acessibilidade ao trabalho pelos servidores com dificuldade de locomoção;

e) ausência de flexibilidade dos funcionários/servidores na gestão do tempo disponível para participarem mais ativamente da vida e educação de seus filhos;

f) baixo rendimento de funcionários/servidores em suas atividades profissionais devido aos problemas mencionados;

g) atendimento remoto ao público, ampliando a abrangência do serviço público.

h) redução dos impactos econômicos na saúde dos funcionários em caso de estabelecimento de medidas sanitárias para prevenção de pandemias, preservando o pleno funcionamento das atividades.

Além dos pontos positivos, sua aplicação pode ter muitos aspectos negativos para os trabalhadores, como por exemplo: o possível isolamento social, os riscos ergonômicos, a perda da troca de experiências, a perda de privacidade, a possibilidade de excesso de trabalho e a transferência dos custos do local de trabalho para o empregado. Estes pontos são relevantes para a introdução do teletrabalho no setor público de uma forma adequada aos perfis dos servidores e aos tipos de tarefas desempenhadas.

Por fim, é importante desmistificar os dispositivos legais vigentes, a forma como afetam as relações de trabalho nesta modalidade e como respaldam os servidores públicos e entidades do Estado.

Desta forma, este trabalho visa analisar de forma ampla e crítica a adoção do teletrabalho no serviço público no Estado de Minas Gerais, como uma forma de redução de custos e modernização das relações de trabalho. Procura-se responder as seguintes perguntas: a) qual o nível de adoção do teletrabalho no setor público executivo em Minas Gerais? Quais são os principais desafios para a adoção do teletrabalho no setor público em Minas Gerais?

O teletrabalho no serviço público tem uma grande potencialidade na melhoria das funções desempenhadas, no aumento de produtividade e do bem-estar tanto de funcionários como dos cidadãos, além de propiciar uma grande redução de custos com a manutenção dos locais de trabalho e com gastos com deslocamento casa/trabalho dos trabalhadores.

Contudo, a hipótese é de que o setor público ainda tem arraigada uma cultura de tradicionalismo burocrático, caracterizado pelo controle excessivo da atividade. Há uma insegurança em relação às questões trabalhistas futuras devido a

legislação ainda recente e também uma descrença na possibilidade de os gestores efetivamente conseguirem gerir os recursos humanos à distância.

Este trabalho tem caráter analítico e explicativo e utiliza os métodos quantitativo e qualitativo. O método quantitativo é utilizado na análise dos dados dos questionários aplicados aos servidores da Prodemge, por meio do formulário *googleform*. A análise qualitativa decorre das entrevistas realizadas com as pessoas de setores que lidam com gestão de recursos humanos na Prodemge. O embasamento teórico é feito por meio de pesquisa bibliográfica sobre o teletrabalho e da evolução das leis trabalhistas.

2 A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

As novas tecnologias da informação e comunicação, também conhecidas como Novas TICs (Golden e Geisler, 2007), como *smartphones*, *tablets*, tem revolucionado a vida no século XXI. Na atualidade, os trabalhos desenvolvidos dentro de escritórios são frequentemente dependentes de conexões de internet e, portanto, podem ser desempenhados de qualquer lugar e a qualquer momento. Conforme Messenger e Gschwind (2015), a literatura revela que a pesquisa sobre o teletrabalho tem raízes ainda no século passado. Nas décadas de 1970 e 1980, visionários como Jack Nilles (1975, 1988), considerado o pai do Teletrabalho, previu que o local de trabalho seria transferido para à casa dos funcionários ou realocado em suas proximidades com a ajuda da tecnologia através do Teletrabalho. Allan Toffler (1980), argumenta que nas indústrias da terceira onda, o esforço do trabalho passa a ser mental e não mais físico. Conforme esta previsão se concretiza, a presença física do trabalhador se torna cada vez menos prescindível. Desta forma, essas novas tecnologias, que independem da localização, estão revolucionando também a relação entre o trabalho remunerado e a vida pessoal dos indivíduos.

A ideia de trabalhar em casa, com a ajuda das tecnologias da informação e comunicação (TICs), foi promovida por empresas californianas como, por exemplo o Yahoo!, ainda em 1980, sob o termo *Telecommuting*, também conhecido como Teletrabalho (Nilles, 1988). Três décadas depois, já nos dias de hoje, os computadores estão cada vez menores, mais baratos, mais acessíveis e portáteis, ao mesmo tempo em que são acompanhados de uma vasta dispersão da *Internet* e da *World Wide Web* (ITU, 2016). Os dispositivos como *smartphones* e *tablets* passam a permitir que os funcionários de uma empresa possam estar conectados com seus colegas em qualquer lugar a qualquer momento. Esta grande diferença de paradigmas, que as Novas TICs propiciaram, faz necessário a separação conceitual entre o que venha a ser teletrabalho tradicional e o conceito mais atual de Teletrabalho, acessível basicamente em qualquer lugar do planeta.

Segundo Messenger e Gschwind (2015), a introdução do teletrabalho pode ser dividida em três gerações sobrepostas, marcadas pela evolução tecnológica: a) *Home Office* ou Escritório em Casa; b) *Mobile Office* ou Trabalho Móvel e; c) *Virtual Office* ou Escritório Virtual.

A primeira geração foi impulsionada pelos computadores pessoais e telefonia fixa em substituição dos longos trajetos entre casa e escritório, criando desta forma o “escritório em casa”. Conforme Nilles (1975), a crescente indústria da informação no estado da Califórnia nos EUA, durante a década de 1970, originou o que ele denominou ‘rede de teletrabalho’. O foco principal desta iniciativa foi a redução do deslocamento até o local de trabalho. Desta forma, o lugar de trabalho foi realocado para fora das instalações do empregador para evitar as longas, caras e estressantes horas de deslocamento entre casa e trabalho. As novas tecnologias de computadores e as ferramentas de comunicação permitiram esta descentralização do trabalho. As maiores escalas de redução de custos foram obtidas no crescente setor de informações, devido sua forte dependência do trabalho em frente às telas dos computadores.

Em publicações posteriores Nilles (1988) substitui o termo *Telecommuting* pelo termo mais geral Teletrabalho, a fim de incluir todos os ramos de atividades de trabalho, cuja atividade pudesse ser conduzida fora das instalações do empregador com o uso de TICs. As teleconferências, o correio eletrônico e a rápida dispersão da *Internet* e da *World Wide Web* começam a substituir os meios tradicionais de correspondência, no final dos anos 80 e início dos anos 90, ampliando o conjunto de possibilidades de redução de custos para as organizações (Wellman et al., 1996).

Para Toffler (1980), o potencial do Teletrabalho se expandiu muito além da mera redução de tempo e custos dos movimentos pendulares. As previsões do autor (1980) incluíam maior estabilidade da comunidade, redução da poluição, florescimento de novas indústrias e novas estruturas familiares. Todas essas visões esperançosas foram alimentadas por muitos estudos iniciais que sustentaram o crescente sucesso do Teletrabalho nessas áreas (Olson, 1982; Clutterbuck, 1985; Curson, 1986; Daniels, 1987; Nilles, 1988; Kraut, 1989). Como resultado, o Teletrabalho aumentou lentamente e forma constante. Inicialmente, surgiram novas formas organizacionais como “centros satélites” (Di Martino e Wirth, 1990; Handy e Mokhtarian, 1995). Assim o trabalho fora das instalações do empregador se tornou mais sofisticado, fazendo com que o teletrabalho evoluísse e se espalhasse para outras indústrias e países. Finalmente, o debate acadêmico alcançou o crescente e novo modo de trabalho e suas vantagens e desvantagens passaram a ser discutidas em várias pesquisas e disciplinas, (Di Martino e Wirth, 1990; Zedeck, 1992; Fritz et al., 1994; Haddon e Lewis, 1994; Handy e Mokhtarian, 1995; Wellman et al., 1996;

Duxbury et al., 1998; Mokhtarian, 1998; Duxbury e Neufeld, 1999; (Kurland e Bailey, 1999; Cascio, 2000; Bailey e Kurland, 2002). Messenger e Gschwind (2015), destacam que conforme a evolução do teletrabalho foi expandindo, surgiram os primeiros regulamentos legais estabelecidos no Estado da Califórnia, através da implementação de políticas de incentivo e promoção do uso do teletrabalho em escritórios domésticos e telecentros. Posteriormente, estes regulamentos foram exportados para várias outras unidades federativas dos EUA. O foco dessa primeira geração foi o que conhecemos hoje como Homework ou trabalho em casa, pois as TICs de primeira geração ainda não eram capazes de mobilizar os funcionários enquanto trabalhavam. Inicialmente, os estudos estavam restritos a indústria de informação, presente na costa oeste dos EUA, nas décadas de 1970 e 1980. Contudo, à medida que o teletrabalho foi se espalhando para outras indústrias, surgiram os primeiros regulamentos para a promoção do teletrabalho no setor público.

Conforme Messenger e Gschwind (2016), é difícil separar a primeira e a segunda geração do teletrabalho. Esta mudança ocorreu em diferentes estágios nas organizações, indústrias e países. O que separa a primeira e a segunda geração do teletrabalho essencialmente é a tecnologia que avançou com a popularização de computadores portáteis e telefones celulares com conexões móveis e sem fio na década de 1990, permitindo ao usuário destes equipamentos acessar o trabalho de qualquer lugar em que fosse necessário (Bailey e Kurland, 2002). Contudo, os estudos nesta época ainda se concentravam na forma tradicional de teletrabalho, consistindo em jornadas integrais ou parciais em casa (Kitamura et al., 1990; Handy e Mokhtarian, 1995; Mokhtarian, 1998). Os primeiros ensaios de Di Martino e Wirth (1990) sobre o conceito de trabalho móvel da segunda geração foram mais cautelosos e informais, sem desenvolver detalhamentos. Outros seguiram a mesma linha de estudo ainda sem muito aprofundamento, como por exemplo Kurland e Bailey (1999). Embora as TICs estivessem evoluindo rapidamente para dispositivos portáteis e sem fio, a percepção do teletrabalho continuava enraizada em conceitos estacionários do trabalho em casa.

O atraso nos estudos empíricos sobre o teletrabalho de segunda geração pode ser explicado de diversas maneiras. A primeira explicação se deve ao atraso na adoção do teletrabalho como tal, uma vez que trabalhar remotamente requer uma certa confiança e flexibilidade gerencial. As pesquisas sobre condições de trabalho em *call centers*, por exemplo, indicaram como o avanço das TICs pode levar ao oposto

do Teletrabalho, como descrito até agora, principalmente se combinado com socialização em hierarquias estritas e controle gerencial via vigilância eletrônica (Taylor e Bain, 1999; Messenger e Ghosheh, 2010). Nesse sentido, alguns estudiosos argumentam que o Teletrabalho móvel não se expandiu tão rapidamente quanto o previsto devido à resistência gerencial e à falta de acordos de trabalho baseados em confiança (Welz e Wolf, 2010; Scott et al., 2012). A segunda explicação para o atraso se deve a diferente aplicação do “trabalho móvel” em relação ao “trabalho em casa”. Conforme Kurland e Bailey (1999), o trabalho móvel tendia a ser adotado principalmente por gerentes e profissionais de marketing e finanças. Desta forma, este tipo crescente de teletrabalho passou despercebido pelos estudiosos que se concentravam nas profissões que tradicionalmente adotavam o teletrabalho. Contudo, com o aumento do número de contratos de trabalho de meio período, as TICs se tornaram a única separação entre esses profissionais que, com o tempo passaram a utilizar a mesma forma móvel de trabalho de escritório (Bailey e Kurland, 2002).

Neste sentido, os formuladores de políticas públicas responderam cada vez mais à disseminação do teletrabalho, aos debates controversos em torno da regulamentação do tempo, condições, segurança e saúde do trabalhador. Um exemplo desse desenvolvimento é o *EU Framework Agreement on Telework*, em 2002, regulamentando os teletrabalhadores que deveriam usufruir das mesmas condições de trabalho que os profissionais alocados nas instalações do empregador.

Desta forma, a segunda geração de teletrabalho foi marcada mais pela nova atitude de trabalho do que por uma linha de estudos acadêmicos mais coerentes. Mas esta nova forma de teletrabalho acabou sendo admitida aos poucos pelos pesquisadores, que começaram a observar que o trabalho não necessariamente estava preso às instalações do empregador ou à casa do trabalhador, mas que poderiam ser desempenhados em qualquer lugar a qualquer hora (Kurland e Bailey, 1999). A partir deste ponto, bastou apenas o crescimento e dispersão da *Internet* e da *World Wide Web* para levar o teletrabalho para a próxima geração, o escritório virtual.

Conforme Makimoto e Manners, (1997), o acesso à Internet, por meio de *links* de rádio e a diminuição de transistores inevitavelmente fundiriam tecnologias de informação e de comunicação e gerariam um novo tipo de produto, que seria muito mais voltado para a comunicação do que propriamente computação. Esta previsão de Makimoto e Manners (1997), tornou-se realidade conforme *smartphones* e produtos

similares mudaram o uso da tecnologia, tão fundamentalmente que nos permitiram descrever a terceira geração de Teletrabalho (Golden e Geisler, 2007).

Durante a geração anterior, o trabalho estava se tornando móvel, mas todas as informações ainda precisavam ser transportadas o tempo todo e a tecnologia da informação podia ser mantida conceitualmente separada da tecnologia das comunicações. Nesta nova geração de TICs, as informações passam a ser armazenadas em nuvens e redes de computadores, precisando apenas de um pequeno dispositivo para serem acessadas. Isso mudou a percepção do teletrabalho. A verificação de *e-mails*, negociações recentes, mensagens e notícias passa a ser feita instantaneamente na palma da mão. Isso possibilita que o trabalho seja acessado em tempo real de qualquer lugar (Cascio, 2000; Tu et al., 2005; Golden e Geisler, 2007; Jones et al., 2008; Wajcman et al., 2008; Bittman et al., 2009; Heijstra e Rafnsdottir, 2010; Sayah, 2013). Os primeiros trabalhos em 'escritórios virtuais' ou 'locais de trabalho virtuais' focaram mais no trabalho cooperativo suportado por computador e menos nas características de portabilidade e de capacidade de processamento das TICs (Wellman et al., 1996; Igbaria e Tan, 1998; Cascio, 2000; Orlikowski e Barley, 2001).

Os primeiros estudos empíricos que identificam claramente o valor das Novas TICs, para o Escritório Virtual, baseiam-se em pesquisas realizadas no setor que alimentou essa evolução desde o início: o setor de informação (Hill et al., 2001, 2003). Neste ponto, o Escritório Virtual, acessível através de dispositivos portáteis, é descrito como uma 'forma de trabalho emergente' (Hill et al., 2001), mas ainda não conceituado de maneira coerente. O grande interesse em Novas TICs, como ferramenta para trabalhar fora das instalações do empregador, começa a ser discutido amplamente e envolvem a intensificação do trabalho, o controle gerencial e o equilíbrio entre trabalho remunerado e vida privada (Green e McIntosh, 2001; Green, 2002, 2004; Chesley, 2005; Tu et al., 2005; Duxbury et al., 2006; Carr et al., 2006; Fonner e Stache, 2012; Sardeshmukh et al., 2012; Hilbrecht et al., 2013; Dery et al., 2014; Van Yperen et al., 2014). O caráter do Escritório Virtual, principalmente sua acessibilidade de qualquer lugar e a qualquer momento, entra no centro desse debate.

O teletrabalho evoluiu constantemente ao longo de quatro décadas, desde o bruto desejo inicial de reduzir os custos de deslocamento até a mobilização do trabalho no escritório e, finalmente, a virtualização de todo um novo modo de trabalho. Atualmente, passou a envolver qualquer aspecto possível da vida: a 'conectividade

onipresente' através das Novas TICs (Holtgrewe, 2014, p. 13) tornou o trabalho em si onipresente. O avanço tecnológico como condição necessária do desenvolvimento do Teletrabalho é um interessante objeto de estudo da evolução deste fenômeno ao longo do tempo. Contudo a adoção real do Teletrabalho, por empregadores e funcionários, em contrapartida, depende em grande parte de contextos políticos, econômicos, organizacionais, culturais, locais e espaciais mais amplos (Haddon e Brynin, 2005; Neirotti et al., 2013; Vilhelmson e Thulin, 2016).

Uma visão baseada em evolução do Teletrabalho nos leva a reconhecer que, em essência, todo debate atual sobre os efeitos do uso das TICs para o trabalho remunerado, fora das instalações do empregador é, implícita ou explicitamente, um debate sobre o Teletrabalho. Isso, por sua vez, cria a necessidade de discutir a diversidade enigmática das definições desse fenômeno espalhadas pela literatura e colocá-las em uma perspectiva coerente.

3 TIPOS DE TELETRABALHO E SUAS VANTAGENS

Conforme Kurland e Bailey (1999), o teletrabalho pode ser classificado em diferentes tipos, conforme características específicas. Cada tipo possui suas especificidades, embora embarcados pelo mesmo conceito.

3.1 Teletrabalho em Casa

Teletrabalho em casa ou "escritório em casa" refere-se a uma forma de desenvolvimento das atividades em que os funcionários desempenham em casa regularmente. Esses trabalhadores podem usar qualquer tecnologia de comunicação na realização de suas funções. Computadores e *smartphones* podem ser conectados à empresa por videoconferência, redes virtuais ou simplesmente acessar informações dos ambientes corporativos que se encontram em nuvem de armazenamento. Dependendo do contrato, a empresa ou o funcionário incorre no custo do equipamento e na infraestrutura de acesso remoto à Internet (Kurland e Bailey, 1999).

3.2 Teletrabalho em Centros Satélite

Os centros satélites são instalações onde os funcionários realizam suas funções fora do local de trabalho convencional, mas que seja conveniente para todos os envolvidos. Um escritório satélite pode abrigar colaboradores de uma ou mais unidades de gerenciamento de uma organização, atuando como um posto avançado cujo objetivo pode ser aliviar o deslocamento de funcionários e clientes. Um escritório satélite fornece trabalhadores móveis, equipamentos de escritório e suporte gerencial. As pessoas que trabalham lá eventualmente pertencem a diferentes departamentos da empresa e, portanto, pode não haver nenhuma unidade inteira presente no centro de satélite (Kurland e Bailey, 1999).

3.3 Teletrabalho em Centros de trabalho compartilhado

Os centros de trabalho compartilhado, conhecidos também como *co-working*, são essencialmente o mesmo que um centro satélite, mas com a diferença de que podem abrigar funcionários de múltiplas organizações. As diferentes organizações podem compartilhar um mesmo prédio de escritórios, mas manter áreas separadas dentro do prédio para os funcionários de cada empresa (Kurland e Bailey, 1999).

3.4 Teletrabalho móvel

Por fim, existem trabalhadores que executam suas funções em qualquer local designado, fora da sede da organização, e que trocam informações e conhecimento com o empregador utilizando a comunicação eletrônica, de acordo com as necessidades. A maioria das empresas possui funcionários intimamente familiarizados com o trabalho móvel, como gerentes de marketing, vendedores, trabalhadores do mercado financeiro e qualquer outro pessoal que precise estar em movimento para realizar seus trabalhos (Kurland e Bailey, 1999).

O teletrabalho também pode se estender ao gerenciamento remoto e formação de equipes virtuais.

O gerenciamento remoto ocorre quando os gerentes são fisicamente separados de seus subordinados diretos, mas que se comunicam remotamente para fins de acompanhamento e gestão do trabalho. O gerenciamento remoto é

caracterizado por essa impossibilidade de um gerente de observar os processos de trabalho de seus funcionários presencialmente (Kurland e Bailey, 1999).

As equipes virtuais são formadas por membros que atuam geograficamente separados e que se reúnem por meio de tecnologia de telecomunicações. A comunicação pode ser realizada através de qualquer dispositivo, em ambientes virtuais ou quaisquer aplicativos de comunicação. Cada membro da equipe pode estar localizado em um posto de trabalho geograficamente distante um do outro, mas colaboram entre si para execução de seus trabalhos (Kurland e Bailey, 1999).

3.5 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

Segundo Alves (2008), as publicações científicas, sobre teletrabalho, destacam principalmente seus aspectos positivos. Os estudiosos apontam para uma maior liberdade na gestão do tempo, o fortalecimento das decisões e iniciativas individuais e o enriquecimento da vida profissional e familiar. Nessas pesquisas o teletrabalho está relacionado ao aumento da qualidade de vida.

Para as empresas, destacamos a redução de despesas com as instalações locais (sede da empresa), devido à diminuição do espaço utilizado nos escritórios onde estariam os funcionários. Além disso, os teletrabalhadores quase nunca têm problemas que os afastam do trabalho e apresentam maior motivação e produtividade. Outro ponto positivo observado é a possibilidade de redução dos níveis hierárquicos intermediários, favorecendo a retenção de pessoal mais qualificado e, oferecendo-lhes melhores vantagens em sua posição no organograma da empresa.

A sociedade também tem muito a ganhar, pois podem ser criados empregos com menores custos de investimento em instalações físicas e infraestrutura urbana. É possível diminuir os congestionamentos nas grandes cidades, principalmente nos períodos de maior fluxo, conhecido como "hora do *rush*". Com isso também é possível reduzir as emissões de poluentes causados pelo consumo de combustíveis fósseis. Outro ponto a ser destacado é a possibilidade de geração de um maior número de empregos nas áreas rurais, o que pode ser obtido através do teletrabalho em posições distantes ou até mesmo em localidades mais remotas e isoladas. Por fim, é possível reduzir significativamente os custos de combustível dos funcionários. Para os empregados, os benefícios são, como aponta (NILLES, 1998), a oportunidade de conciliar o horário de trabalho com as prioridades da equipe e da

família, reduzir o tempo entre escritórios e residências, especialmente nas grandes cidades, e reduzir os custos de transporte, estacionamento e vestuário.

Kurland e Bailey (1999) relatam que o teletrabalho em casa oferece uma oportunidade para melhorar a produtividade. Como os teletrabalhadores experimentam maior flexibilidade nas horas de trabalho, eles podem trabalhar quando preferirem e, assim, melhorar sua produtividade. Ademais, o fato de estar sendo avaliado quanto à produtividade em vez de avaliado quanto à presença leva o teletrabalhador a se comprometer mais com os resultados. A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT observa que 30% dos profissionais brasileiros, que ingressaram no teletrabalho, tiveram um aumento em sua produtividade, tendo identificado que esse ganho só era possível com a melhoria da qualidade de vida oferecida por esse sistema.

Nos estudos publicados por Nilles (1998) e Kugelmass (1996), são explícitos os benefícios do uso do teletrabalho, aludindo a aspectos como: aumento da produtividade no trabalho, redução do absenteísmo no trabalho, disponibilidade de espaço anteriormente ocupado no local de trabalho, gestão da empresa, redução de custos de aluguel ou aquisição de instalações físicas para trabalhadores na sede da empresa, entre outros custos operacionais.

Outro ponto positivo é a ausência de distrações e interrupções que frequentemente os trabalhadores enfrentam nos ambientes corporativos. No aspecto de gestão de pessoas, esta modalidade também oferece a capacidade de expandir o escopo de ofertas de trabalho, buscando talentos que eventualmente vivam distante da sede da empresa e os retendo, uma vez que a flexibilidade que lhes permite manter seu trabalho frente a demandas ou desejos externos.

Apesar de todas vantagens, o teletrabalho também é considerado uma fonte de condições precárias de trabalho. A começar pela cadeia produtiva que suporta as tecnologias da informação e de telecomunicação.

Conforme Antunes (2018), deve-se ter em mente que o primeiro passo para produzir as tecnologias da era digital e suas contrapartes começa com a extração de minério. E as minas de carvão na China e em muitos outros países, especialmente no hemisfério sul, mostram que o ponto de partida do trabalho digital está no trabalho árduo e brutal realizado pelos mineiros. Este autor cita o filme documentário "Behemoth" (2015), dirigido por Zhao Liang, que mostra a realidade deste trabalho cruel, do formigueiro, composto por caminhões que entram nas minas para trabalhar

sob temperaturas aterradoras. Behemoth (2015) mostra como as minas são totalmente insalubres. Acidentes, contaminação, devastação do corpo produtivo, mortes, tudo isso ocorre na sociedade daqueles que imaginavam que as tecnologias da informação eliminariam o trabalho degradante. A metáfora de Zhao Liang é que a China das grandes corporações globais não existe sem trabalho manual brutal nos cantos e sulcos. Complementa ainda que, na atual divisão internacional do trabalho, a extração passou a ser feita quase que exclusivamente no Sul do mundo, ou seja, na Colômbia, no Chile, na Venezuela, na China, no Congo, na África do Sul entre outros países e baseados em trabalhadores que trabalham muito mais e ganham muito menos.

Em contraste, muitos países desenvolvidos, como por exemplo a França, onde a globalização levou a desativação da produção de minério, poderão no futuro ter suas minas reativadas, mas como um operário acrescenta em seu relato, “sob o controle da China”. Isto se deve a crescente dependência dessas economias à mão de obra barata e desumanizada existente neste país e cujas grandes corporações do ocidente exportaram suas linhas de produções a fim de reduzir seus custos. (ANTUNES, 2018)

Antunes (2018) relata a instabilidade e a insegurança das novas modalidades de trabalho alavancadas pelas TICs. Destaca a experiência britânica do *zero hour contract* [contrato de zero hora], que se trata de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir e nem direitos assegurados. Nesta modalidade, quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores devem estar *online* para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam e ampliam assim o que o autor denomina de “Uberização” do trabalho, que floresce como uma nova modalidade caracterizada pelo emprego autônomo e informal. Esta nova classe de trabalho é chamada pelo autor de “escravos digitais”.

Antunes (2018) acrescenta que neste mundo de trabalho digital e flexível, o dicionário de negócios continua a “inovar”, especialmente no setor de serviços. A “Pejotização” por exemplo, que é caracterizada por contratos de pessoa jurídica (PJ), é falsamente apresentada como “trabalho autônomo” e visa mascarar relações de assalariamento efetivamente existentes e, desse modo, burlar direitos trabalhistas, em todas as profissões, como médicos, advogados, professores, bancários, eletricitas, trabalhadores e prestadores de cuidados (cuidadores), *freelancers* que se tornam

permanentes, mas que têm seus direitos contornados e ocultados de auditorias trabalhistas. O teletrabalho, que utiliza outros espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, pode trazer vantagens como destacamos neste trabalho. Contudo, também costuma ser uma porta de entrada para a eliminação dos direitos trabalhistas e previdenciários pagos pelas empresas.

Além disso, permite a intensificação das jornadas de trabalho, incentiva o trabalho isolado desprovido de convivência social e coletiva e sem representação sindical. Conforme destaca o autor (2018), o capitalismo informacional e digital vem ampliando sua engenharia de dominação, conforme vivenciamos uma nova revolução industrial caracterizada pela flexibilização das relações de trabalhos impulsionadas pelas Novas TICs. A empresa deixa de oferecer um ambiente planejado para realizar trabalhos, refeições adequadas, segurança, entre outros. Em casa, embora os empregadores possam ser inspecionados, essas condições nem sempre estão disponíveis.

4 TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

No Brasil, o tema teletrabalho começa a ser explorado já na década de 90. Segundo Takahashi (2000), a indústria de informação e comunicação brasileira foi profundamente afetada pela abertura da economia no início dos anos 90, sendo o teletrabalho identificado como uma nova modalidade de organização produtiva, apresentando uma série de vantagens permeando custo, oportunidade de negócio e gestão para trabalhadores, empresas e para o próprio governo. No entanto, no final da década de 1990, embora o tema de teletrabalho já estivesse bastante avançado nos EUA e na Europa, no Brasil ainda era muito precoce e não havia uma legislação que regulamentasse as especificidades desta modalidade de trabalho.

No setor público, Silva (2015) destaca o pioneirismo da empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) com iniciativa desenvolvida em um projeto piloto, iniciado em 2006. Segundo a autora (2015), em 2009 o Tribunal de Contas da União (TCU) também aderiu o teletrabalho, seguido pela Receita Federal, em 2010, e pela Advocacia Geral da União, em 2011. Também são citados outros exemplos como o Banco do Brasil, a Caixa Econômica Federal, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre outros. Conforme Silva (2015), ainda há muitas visões equivocadas acerca do

teletrabalho no setor público e os dirigentes públicos são muito sensíveis e receosos em relação às notícias de que determinado funcionário possa ficar em casa e lá não trabalhe. Este trabalho destaca o *Teleworking Enhancement Act*, lei de incentivo obrigatório ao uso do teletrabalho no setor público como um exemplo a ser seguido para adoção do teletrabalho no Brasil.

Conforme Lavieri, Alves e Strambi (2013), foi somente a partir das alterações do artigo 6º da CLT pela Lei 12.551/2011, que o teletrabalho se equiparou, assim como seus meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho, aos meios pessoais e diretos, para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho. Fincato (2019) afirma que essa mudança somente tangenciou o tema, mas não trouxe os elementos necessários para flexibilização da legislação. Embora alguns acreditassem que o teletrabalho seria suficientemente regulamentado a partir desta alteração, na prática, a sociedade brasileira ainda estava despreparada para gerenciar suas relações de trabalho à luz de padrões abertos.

Para Fincato (2019), a experiência internacional foi e é inequívoca ao demonstrar essa necessidade de um maior detalhamento na minúcia legislativa do contrato de trabalho e cita como exemplo as legislações trabalhistas de Portugal, Espanha, Colômbia, Itália, entre outros. Lavieri, Alves e Strambi (2013) afirmam que, embora esta primeira alteração na legislação trabalhista tenha permitido o monitoramento remoto dos funcionários, as empresas ainda perceberam a legislação como uma barreira para a adoção e difusão do teletrabalho. As empresas não estavam dispostas a arcar com os custos de adaptar os regulamentos internos de acordo com a nova legislação, uma vez que algumas leis se tornaram contraditórias. Um exemplo desta contradição foi a imposição da obrigatoriedade do controle eletrônico de presença dos funcionários através do REP – Registro eletrônico de Presença, que se tornou obrigatório nesta reforma.

Conforme Fincato (2019) narra, em dezembro de 2016, o governo federal propôs o Projeto de Lei 6787/2016, que foi enviado à Câmara dos Deputados e estudado e retrabalhado por um comitê de deputados ainda sem contemplar o teletrabalho. No entanto, após a discussão com a sociedade, destacando a participação da SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, o projeto passou a abordar o tema. Na proposta enviada ao Senado, aprovada e sancionada pelo Presidente da República, no período, incorporam-se algumas

disposições que mencionam expressamente o teletrabalho, que passa a existir formal e positivamente no território nacional. Esta nova reforma da legislação do trabalho, normatizada através da Lei 13.467/2017, altera o status quo da igualização genérica estabelecida entre o trabalho à distância e o trabalho presencial. Há um capítulo inteiro contemplando regulamentações do teletrabalho indo do artigo 75-A até artigo 75-E. Além deste novo capítulo, a nova lei reforma os artigos 62, inciso III e 611-A, inciso VIII da CLT, tornando a prestação de serviço subordinado através de teletrabalho excluído do controle de duração da jornada e tornando o tema factível de negociação coletiva, respectivamente.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

No Art. 75-B, o legislador ocupa-se, a exemplo de ordenações estrangeiras, em regular a conceituação do teletrabalho como uma mera forma de desempenhar o trabalho, afastando qualquer possibilidade de classificação do teletrabalhador em uma categoria diferenciada. Desta forma, qualquer atividade passível de ser realizada através de TICs passa a ser passível de teletrabalho. No parágrafo único, é explicitado que o fato de o empregado remoto comparecer à empresa para exercício de tarefas específicas não caracterizará alteração da natureza do contrato, desde que previamente explicitada no contrato entre as partes.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O novo regulamento também estabelece que a adoção do teletrabalho não pode ser aceita de maneira tácita, mas enquanto houver acordo contratual mútuo entre as partes. Isso se deve à necessidade de definir muitos aspectos a serem inequivocamente regulados nos contratos. Segundo Fincato (2019), embora a nova legislação exija que apenas as atividades a serem executadas pelo funcionário do teletrabalhador sejam especificadas (art. 75-C), também recomenda-se acordar as circunstâncias nas quais o teletrabalhador possa ou deva prestar serviços presencialmente nas instalações do empregador. Contudo, a norma prevê a alteração pelo empregador do regime de teletrabalho para trabalho presencial sem o pressuposto de um acordo mútuo, desde que seja garantido o prazo mínimo de 15 dias de “transição”. Desta forma a lei não garante ao teletrabalhador a prerrogativa de direito adquirido.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

O novo regulamento também dispõe sobre a obrigatoriedade de prever em contrato a responsabilidade do custeio de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Além disso, a lei determina que o contrato deve dispor sobre os detalhes de reembolso de despesas arcadas pelo empregado, ou pode-se mesmo estipular que a empresa não os reembolsará. De toda forma, se os ativos forem entregues, os serviços custeados ou as despesas forem reembolsadas ao empregado, essas “utilidades” não serão consideradas montantes de natureza salarial e não farão parte da remuneração do trabalhador.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Por fim, o legislador preocupa-se com a questão do controle do risco ocupacional, prevendo a responsabilidade do empregador em instruir os funcionários sobre as regras de saúde e segurança no trabalho. No entanto, Fincato (2019) recomenda que os empregadores façam mais do que apenas fornecer manuais de boas práticas, mas mantenham as regras de saúde e segurança constantemente atualizadas e amplamente divulgadas através de normativos internos, e que realizem inspeção no ambiente de trabalho, a fim de evitar acidentes e doenças ocupacionais que por ventura possam surgir.

5 METODOLOGIA

Neste tópico são apresentadas as escolhas metodológicas adotadas para alcançar os objetivos propostos neste trabalho. O tipo de pesquisa e os métodos utilizados estão descrito abaixo, bem como o perfil dos participantes e a maneira pela qual a coleta e análise dos dados foram realizadas.

Para atingir os objetivos delineados neste trabalho optou-se por realizar uma pesquisa de campo de caráter exploratória-descritiva, utilizando-se de métodos qualitativos e quantitativos, além de uma pesquisa bibliográfica, sintetizada no capítulo anterior.

A pesquisa qualitativa é o método caracterizado pelo uso predominante de dados qualitativos, isto é, as informações coletadas pelo pesquisador não são expressas em números ou os números e conclusões construídas a partir dos mesmos desempenha um papel menor na análise. Conforme Richardson (1989), o método qualitativo difere do quantitativo, na medida que não emprega instrumento estatístico como base para analisar um problema, não pretendendo medir as categorias de numeração.

A pesquisa quantitativa é o método caracterizado pela quantificação, tanto na coleta quanto na análise dos dados e tem como objetivo garantir maior precisão em relação aos dados pesquisados, reduzindo a chance de distorções na análise, conforme explicado por Motta (2008). É a forma de pesquisa que melhor consegue projetar um cenário para compreender não apenas visões singulares dos sujeitos inseridos, mas, também entender as relações que ocorrem nele de maneira mais precisa e generalizada.

O método qualitativo adotado nesta pesquisa foi a entrevista em profundidade semiestruturada que, embora tenha um roteiro de perguntas pré-definidas, permite ao entrevistado adicionar e elaborar questões sobre temas não previstos inicialmente no roteiro. A entrevista foi realizada no dia 01/04/2020, por telefone, com assessora da diretoria técnica e durou cerca de 20 minutos. Não foi possível realizar entrevistas presenciais devido ao fato de o estado de Minas Gerais ter decretado quarentena, em razão da pandemia da COVID-19, no período da pesquisa. O objetivo da entrevista foi tentar obter da diretoria os aspectos subjetivos relevantes para exploração do assunto.

O método quantitativo escolhido foi o *survey*, que consiste na aplicação de questionários estruturados com o objetivo de conhecer as características do grupo de funcionários e colaboradores da Prodemge, bem como sua opinião sobre os aspectos relacionados ao teletrabalho. Os questionários foram aplicados, em meio digital, por meio da ferramenta *googleform*, no período de 27/04/2020 a 08/05/2020. O preenchimento dos questionários foi feito por meio de link divulgado na intranet da empresa. Do total aproximado de 1000 funcionários do quadro da empresa, acessaram e responderam ao questionário 50 indivíduos. A quantidade de respostas obtidas em relação ao total de funcionários foi relativamente baixa. Portanto, uma nova rodada desta pesquisa poderia obter uma informação mais representativa sobre a empresa. A análise dos dados provenientes do questionário foi feita por meio de pacotes estatísticos e indicadores de estatística descritiva.

A análise dos dados quantitativos, aliada aos aspectos mais subjetivos, obtidos através da pesquisa qualitativa permitiu compreender os desafios e potencialidades do teletrabalho, bem como sua possibilidade de implantação na Prodemge de forma mais permanente.

6 RESULTADOS DA PESQUISA

Neste capítulo, os resultados da pesquisa serão apresentados em duas seções. Na primeira seção, será apresentada a percepção da direção, que foi obtida através de entrevista por telefone, poucos dias depois da chegada da crise sanitária no Brasil. Na segunda, a percepção do quadro técnico da empresa ocorrida após aproximadamente de dois meses de experiência com teletrabalho, que foi adotado amplamente no Estado, com exceção de alguns cargos e funções. Os principais

aspectos levantados pela pesquisa serão comentados e analisados para responder às questões do trabalho.

O tema deste trabalho foi escolhido antes do advento da pandemia do vírus corona, ou COVID-19, que acelerou a discussão e a implementação da modalidade de teletrabalho no Estado. Dessa forma, tornou-se possível fazer um paralelo entre os aspectos do trabalho tradicional, realizado antes do advento da crise da saúde, em contraste com a nova realidade, com uma ampla adoção do teletrabalho devido à pandemia.

6.1 Percepção da diretoria da empresa

Conforme relato do entrevistado, até o advento da crise sanitária, a Prodemge não havia instituído nenhum programa formalizado de teletrabalho. No entanto, ao ser questionado sobre a importância e os benefícios estratégicos da adoção do teletrabalho, a diretoria (2020) manifestou considerar muito adequado ao tipo de serviço prestado pela empresa. A percepção de que é um ponto estratégico de atenção para o futuro, uma vez que pode reduzir custos, promover a comunicação e ser aplicado em diversos serviços prestados. De acordo com o entrevistado, tem sido considerada a possibilidade de adesão às práticas de teletrabalho após o término da pandemia que, segundo sua própria leitura, estão atrasadas em relação ao que é aplicado no mercado de Tecnologia da Informação -TI, em geral.

A afinidade dos serviços prestados pela Prodemge com a modalidade de teletrabalho é o principal fator que pode propiciar a adoção do teletrabalho na empresa. Os serviços prestados, como por exemplo o desenvolvimento de sistemas, a gestão de disponibilidade em infraestrutura e a gestão de redes já empregam ferramentas do ramo de TI que tornam mais propícia a adoção do teletrabalho. A crise sanitária acabou proporcionando uma ampla oportunidade para experimentar o teletrabalho e avaliar a sua aplicação após a pandemia.

A diretoria da Prodemge (2020) explica que as principais preocupações dos gestores estão relacionadas à quebra de paradigma de gestão que o teletrabalho proporciona. Conforme explicado, a forma de gestão tradicional da empresa é muito focada no controle de frequência dos funcionários. Desta forma, a maior preocupação na gestão de pessoas é avaliar se os funcionários estão trabalhando as horas previstas no contrato de trabalho. No entanto, com a adoção do teletrabalho, o foco

passa a ser maior no acompanhamento e no planejamento das entregas de um determinado serviço. Já na vigência do teletrabalho, durante a pandemia COVID-19, a maioria dos relatos, recebidos pela diretoria (2020) explicitava maior dificuldade dos gerentes de planejar e acompanhar suas equipes, principalmente devido ao grande número de funcionários subordinados. A diretoria (2020) informou que estava lidando com este problema através de um acompanhamento junto aos gestores e que a experiência estava sendo muito positiva.

Na visão da diretoria (2020), o principal ponto que prejudica a adoção do teletrabalho é a disciplina e auto-organização dos funcionários. Entende-se que os funcionários devam ter uma rotina de comunicação com seus pares e gestores e um local de trabalho adequado.

Quanto à gestão dos funcionários, a diretoria (2020), tem orientado seus gestores a acompanhar o dia a dia dos funcionários e avaliar se o trabalho está fluindo. No entanto, ainda não foi definido nenhum formato de teletrabalho para o cenário futuro, em que não haja necessidade de isolamento social. Há um processo de avaliação das ferramentas, de um modo geral, mas ainda não houve muita padronização. Outro ponto de atenção maior é na legislação trabalhista e a forma com que aborda as questões da adoção do teletrabalho.

Quando questionados sobre os contingenciamentos adotados em regime de urgência devido à crise sanitária, a diretoria da Prodemge (2020) informou que as primeiras ações foram no sentido de isolar os funcionários pertencentes aos grupos de risco, como os maiores de 60 anos de idade e portadores de doenças respiratórias. Em sequência, partiram para a estruturação do trabalho remoto através da utilização de *VPN – Virtual Private Network*, que permitiu aos funcionários acessar as estações a partir de um computador remoto. Além disto, definiram como os gestores deveriam organizar as equipes, como deveria ser realizado o apoio a estes gestores no planejamento de atividades e entregas durante o isolamento, e por fim, quais ferramentas poderiam ser utilizadas para possibilitar a geração de relatórios e evidências da execução dos trabalhos. Outro ponto que precisou de atenção foi a definição de quais tarefas deveriam permanecer estritamente em modalidade presencial. Conforme a diretoria, duas áreas da empresa se enquadraram nesta situação. Na área de impressão, que é regulada pelo Denatran e é responsável por serviços tais como a impressão de multas e documentos, foi necessário determinar um conjunto mínimo de funcionários em revezamento atuando de forma a possibilitar

a continuidade dos serviços. Na área de certificação digital, responsável pela emissão de certificados digitais para o setor público e privado, também foi determinado o trabalho presencial, para atender demandas mais urgentes dos órgãos públicos. Ainda assim foi possível reduzir a carga de serviço nesta área, através de reagendamento de atendimentos ou fechamento de agenda. Os demais serviços, que não demandaram a presença dos funcionários, foram imediatamente enquadrados na modalidade de teletrabalho.

A direção da empresa avaliou que a adaptação ao teletrabalho foi bastante rápida, apesar da situação de crise sanitária ter forçado uma mudança em um curtíssimo prazo de planejamento. A empresa ficou responsável por organizar a sua migração, mas também suportar a transição nos demais órgãos e entidades do estado na preparação da infraestrutura de TI necessária. Conforme relatado, na primeira semana houve uma grande sobrecarga de serviço, tanto na resolução de ajustes técnicos, quanto na orientação dos servidores. Contudo, já na segunda semana foi observado que as pessoas começaram a se adaptar melhor e que as demandas urgentes foram reduzindo um pouco mais, criando um ambiente de suporte ao teletrabalho mais controlado e estabilizado.

“As pessoas estão acostumando-se com o modelo de teletrabalho e deixando de achá-lo estranho. Também estão se adaptando melhor ao seu local de trabalho em casa e a ter a disciplina mencionada anteriormente. Assim, começamos a observar que realmente o trabalho começa a fluir e, conforme o relatado por gestores e funcionários, em sua maioria, as pessoas estão adaptadas e que o trabalho está fluindo.” (DIREÇÃO PRODEMG, 2020)

A direção também considera muito importante e necessário a adoção do teletrabalho na organização e, conforme claramente expressado, manifesta-se favorável à sua aplicação. No entanto, reconhece que existe uma dificuldade maior no setor público, pois existe a premissa de seguir a legislação à risca. Com isso, é mais complicado avaliar as alternativas que não fujam daquilo que é expresso em lei, mas que, ao mesmo tempo, se adequem melhor aos recursos que a tecnologia moderna pode proporcionar. Já no setor privado, as empresas são mais flexíveis e, por isso, assumem um risco maior por considerar que vale a pena obter os benefícios do modelo de teletrabalho.

6.2 Percepção do corpo técnico

A pesquisa e o questionário foram divididos em 10 seções. Na primeira, procurou-se conhecer as características dos funcionários. As seções 2 e 3 buscaram entender o impacto da repentina transição para o teletrabalho devido à crise sanitária. Foram feitas perguntas que refletissem o contexto de situações vivenciadas antes e depois do regime de teletrabalho imposto pela pandemia Covid-19. A seção 4 avaliou o espaço de trabalho e a seção 5 a infraestrutura e equipamentos disponíveis para os empregados no desempenho de suas atividades. As seções 6, 7, 8, 9 e 10 avaliaram respectivamente a organização do tempo, o desempenho da comunicação institucional, a saúde e bem estar dos empregados, o desempenho e produtividade e a avaliação do teletrabalho.

6.2.1 Caracterização dos empregados

A seguir são apresentados aspectos que caracterizam os empregados que participaram da pesquisa.

As faixas etárias "entre 31 e 40 anos" e "entre 41 e 50" são predominantes com 42% e 34% respectivamente. A grande maioria dos pesquisados possuem o ensino superior completo e são do sexo masculino conforme as Tabelas 1, 2 e 3.

Tabela 1 - Classificação dos empregados por sexo

Sexo	Número Absoluto	Percentual
Masculino	37	74%
Feminino	12	24%
Não respondeu	1	2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 2 - Classificação dos empregados por maior grau de escolaridade

Faixa Etária	Número Absoluto	Percentual
30 anos ou menos	7	14%
Entre 31 e 40 anos	21	42%
Entre 41 e 50 anos	17	34%
Entre 51 e 60 anos	4	8%
Maior de 60 anos	1	2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 3 - Classificação dos empregados por maior grau de escolaridade

Escolaridade	Número Absoluto	Percentual
Ensino Superior INCOMPLETO	2	4%
Ensino Superior COMPLETO	45	90%
Mestrado INCOMPLETO	3	6%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O percentual de 92% empregados mora com outra(s) pessoa(s), sendo que destes 67% moram com o companheiro e 48,8% possuem com os filhos como demonstrado nas Tabelas 4 e 5.

Tabela 4 - Empregado mora com outras pessoas

Mora com outra pessoa	Número Absoluto	Percentual
Sim	46	92%
Não	4	8%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 5 - Com quais pessoas o empregado mora

Mora com outra pessoa	Número Absoluto	Percentual
Companheiro(a)	31	67,4%
Filhos	22	48,8%
Pais/MãePais/Mãe	10	21,7%
Avós	1	2,2%
Irmãos	6	13%
Amigos	1	2,2%
Outros	2	4,3%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 6 representa a distribuição de atividades desempenhadas pelos empregados que responderam à pesquisa. A maior parte dos teletrabalhadores (56%) desempenha a atividade de desenvolvimento de sistemas. Como pode ser observado na Tabela 7 a grande maioria dos respondentes tem mais de cinco anos de empresa, sendo predominante aqueles na faixa de cinco a dez anos com 42%, seguidos daqueles com dez a quinze anos com 24%.

Tabela 6 - Atividade exercida na Prodemge

Atividade	Número Absoluto	Percentual
Analista/Técnico Administrativo	2	4%
Analista/Técnico Desenvolvimento	28	56%
Analista/Técnico Produção	6	12%
Estagiário	2	4%
Executivo de negócios	3	6%
Gerente	1	2%
Superintendente	1	2%
Supervisor	7	14%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 7 - Quanto tempo trabalha na Prodemge

Tempo	Número Absoluto	Percentual
Menos de um ano	2	4%
De um a dois anos	2	4%
De dois a cinco anos	3	6%
De cinco a dez anos	21	42%
De dez a 15 anos	12	24%
De 15 a 20 anos	7	14%
Mais de 20 anos	3	6%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

6.2.2 Contexto anterior ao teletrabalho

Esta seção busca entender o contexto anterior a adoção do teletrabalho antes da crise provocada pela pandemia.

A Tabela 8 a seguir apresenta a disposição do principal meio de transporte utilizados pelos empregados. Observa-se que mais da metade utilizam carro ou ônibus, 46% e 30% respectivamente.

Tabela 8 - Principal meio de transporte utilizado para ir a seu local de trabalho e voltar dele

Meio de transporte	Número Absoluto	Percentual
A pé	1	2%
Bicicleta	0	0%
Ônibus	15	30%
Metrô	4	8%
Taxi ou carros por aplicativo	0	0%
Motocicleta	6	12%
Carro	23	46%
Van	1	2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A média de tempo de percurso de ida e volta, utilizado com o principal meio de transporte pelos empregados, é de uma hora e trinta e cinco minutos, dentro da

faixa predominante de uma a duas horas de percurso. As amostras variaram entre vinte minutos e quatro horas. Contudo, analisando Tabela 9, é notável que uma parcela de 34% dos empregados gasta mais do que duas horas nos trajetos de ida e volta. A realidade é que a Prodemge possui uma grande parcela de funcionários que moram muito distante das sedes da empresa ou as opções de transporte público não são muito boas.

Tabela 9 - Tempo total gasto com ida e volta, considerando o principal meio de transporte utilizado

Tempo	Número Absoluto	Percentual
Até uma hora	9	18%
De uma a duas horas	24	48%
De duas a três horas	12	24%
De três a quatro horas	4	8%
De quatro a cinco horas	1	2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Quando se trata dos valores dispendidos com o principal meio de transporte, foi obtido o valor médio de aproximadamente trezentos e cinco reais. Contudo, conforme apresentado na Tabela 10, muitos chegam a gastar grandes quantias com o transporte.

Tabela 10 - Valor médio mensal dispendido com o principal meio de transporte

Valor	Número Absoluto	Percentual
Até 100,00 Reais	5	10%
De 100,00 a 200,00 Reais	18	36%
De 200,00 a 300,00 Reais	9	18%
De 300,00 a 400,00 Reais	8	16%
De 400,00 a 500,00 Reais	5	10%
De 500,00 a 600,00 Reais	1	2%
De 600,00 a 700,00 Reais	1	2%
De 700,00 a 800,00 Reais	1	2%
De 800,00 a 900,00 Reais	1	2%
De 900,00 a 1000,00 Reais	1	2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 11 apresenta o quantitativo de empregados que já haviam trabalhado em regime de teletrabalho. Do 12% que já exerceram as atividades em teletrabalho, 100% consideraram positiva a experiência anterior (Tabela 12).

Tabela 11 - Já havia trabalhado em regime de teletrabalho antes da situação imposta pela pandemia Covid-19

Teletrabalho anterior	Número Absoluto	Percentual
Sim	6	12%
Não	44	88%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 12 - Como considera experiência de teletrabalho antes da situação imposta pela pandemia Covid-19

Avaliação	Número Absoluto	Percentual
Positiva	6	100%
Negativa	0	0%
Não soube avaliar	0	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Como podemos observar, no contexto anterior à introdução do regime de teletrabalho imposto pela pandemia, os empregados em sua maioria gastavam muito tempo e recursos no transporte para o local de trabalho. Contudo, com a adoção do teletrabalho, passaram a ter mais tempo e dinheiro para dispor com o trabalho e outras atividades particulares.

6.2.3 Contexto do teletrabalho

Esta seção busca entender o contexto posterior a adoção do teletrabalho. A Tabela 13 demonstra que os empregados consideram que as atividades e atribuições atuais e das unidades de trabalho são compatíveis com as o teletrabalho, obtendo a média de respostas 4,44 e 4,26 respectivamente.

Tabela 13 - Grau de compatibilidade das atividades e atribuições com o regime de teletrabalho

Grau de compatibilidade	Média (1 “nada compatíveis” e 5 “totalmente compatíveis”)
Atividades e atuais atribuições do funcionário	4,44
Atividades da unidade de trabalho do funcionário	4,26

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Quando ao plano de trabalho para o regime, a Tabela 14 demonstra que 48% consideram que a quantidade de trabalho aumentou, 50% consideram que permaneceu a mesma e apenas 2% consideram que diminuiu.

Tabela 14 - Como avalia o plano de trabalho para o regime de teletrabalho em comparação às atividades em regime presencial

Avaliação	Número Absoluto	Percentual
Quantidade aumentou	24	48%
Quantidades diminuiu	1	2%
Quantidades se manteve igual	25	50%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A avaliação dos funcionários indica que existe uma grande compatibilidade do regime de trabalho e que o regime favorece o aumento de produtividade, corroborando com a opinião expressada pela diretoria da empresa.

6.2.4 Espaço de trabalho

Como representado na Tabela 15, 100% dos empregados tem cumprido a maior parte do regime de trabalho em casa. Já a Tabela 16, demonstra que 46% dos empregados moram em casa, enquanto 54% moram em apartamento.

Tabela 15 - Onde tem cumprido a maior parte do regime de teletrabalho

Local	Número Absoluto	Percentual
Em casa	50	100%
Na casa de parentes/amigos	0	0%
Em escritório/local de trabalho fora de casa	0	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 16 - Tipo de local que tem cumprido a maior parte de sua jornada de teletrabalho

Local	Número Absoluto	Percentual
Casa	23	46%
Apartamento	27	54%
Casa de campo	0	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Com relação ao cômodo utilizado para o teletrabalho, a Tabela 17 demonstra que 76% dos teletrabalhadores utilizam também para outros fins, sendo que apenas 24% declara utilizar espaço exclusivo. Já em relação ao compartilhamento do cômodo com outros teletrabalhadores, a Tabela 18 demonstra que 60% dos empregados utilizam exclusivamente o cômodo, enquanto 14% compartilham em horários distintos e apenas 14% compartilha simultaneamente o mesmo espaço com outros teletrabalhadores.

Tabela 17 - Principal cômodo que tem utilizado para o teletrabalho

Local	Número Absoluto	Percentual
De uso exclusivo (escritório)	12	24%
De uso múltiplo (utilizado para outros fins)	38	76%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 18 - Compartilhamento do local de trabalho com outros teletrabalhadores

Compartilhamento do local	Número Absoluto	Percentual
Utilização exclusiva	30	60%
Local dividido em horários distintos alternadamente	7	14%
Local dividido com outra(s) pessoa(s) simultaneamente	13	26%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme a Tabela 19, os empregados avaliaram razoavelmente bem o ambiente utilizado para o teletrabalho. O mobiliário e os sons/ruídos indesejáveis são os quesitos com a pior avaliação, com média de 3,3 em ambos. O espaço de trabalho tem avaliação de 3,8 em média. Já a temperatura, a iluminação e a circulação do ar foram bem avaliadas, com média de 4,1; 4,2; 4,4 respectivamente.

Tabela 19 - Grau de adequação do local de trabalho

Grau de adequação do local de trabalho	Média (1 “nada adequado” e 5 “totalmente adequado”)
Espaço/cômodo utilizado	3,8
Mobiliário (mesa, cadeira)	3,3
Iluminação	4,2
Temperatura	4,1
Circulação de ar	4,4
Sons e ruídos indesejáveis	3,3

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A avaliação do local de trabalho dos empregados em suas residências indica que estão relativamente adequados para o teletrabalho. O ponto negativo mais

evidente é a questão da adequação do mobiliário, que poderia ser alvo de uma avaliação mais criteriosa por parte da empresa.

6.2.5 Infraestrutura e equipamentos

Esta seção descreve o acesso a infraestrutura e equipamentos necessários para o pleno exercício do teletrabalho.

Conforme a Tabela 20, 60% dos funcionários não precisam de computador desktop; 22% precisam e possuem; enquanto 18% precisam e não têm à disposição. A Tabela 21 apresenta a disponibilidade de computadores notebook. Dos respondentes, 10% não precisam, 80% precisam e têm à disposição e 10% precisam e não possuem. A Tabela 22 demonstra que 100% dos empregados que responderam à pesquisa possuem e têm à disposição o acesso internet.

Tabela 20 - Computador desktop

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	30	60%
Preciso e tenho à disposição	11	22%
Preciso, mas não tenho à disposição	9	18%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 21 - Computador notebook

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	5	10%
Preciso e tenho à disposição	40	80%
Preciso, mas não tenho à disposição	5	10%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 22 - Acesso à internet

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	0	0%
Preciso e tenho à disposição	50	100%
Preciso, mas não tenho à disposição	0	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 23 demonstra que 36% dos empregados não precisam de impressora, 14% precisam e têm à disposição, enquanto 14% restantes precisam, mas não têm à disposição. De maneira geral, uma pequena parcela dos empregados não tem os todos os equipamentos que precisa, contudo, a Prodemge disponibilizou computadores para aqueles que não dispunham dos mesmos.

Tabela 23 - Impressora

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	36	64%
Preciso e tenho à disposição	7	14%
Preciso, mas não tenho à disposição	7	14%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

As Tabelas 24, 25 e 26 demonstram a disponibilidade dos recursos que são acessíveis somente na rede corporativa da Prodemge. Conforme o apresentado, a grande maioria dos empregados possuem acesso aos recursos, mesmo trabalhando remotamente. Apenas um respondente relatou não possuir acesso, mas provavelmente foi uma situação momentânea. Os resultados demonstram também, que embora alguns não possuam todos equipamentos, provavelmente conseguiram algum recurso paliativo, seja através de empréstimo pela empresa ou por outros meios.

Tabela 24 - Acesso à INTRANET de seu local

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	1	2%
Preciso e tenho à disposição	48	96%
Preciso, mas não tenho à disposição	1	2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 25 - Acesso remoto aos servidores/rede de informática de seu local de trabalho

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	2	4%
Preciso e tenho à disposição	48	96%
Preciso, mas não tenho à disposição	0	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 26 - Acesso remoto a arquivos/pastas digitais que estão em computadores do local de trabalho

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	2	4%
Preciso e tenho à disposição	47	94%
Preciso, mas não tenho à disposição	1	2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 27 demonstra que 78% dos empregados precisam e têm à disposição equipamentos dedicados a videoconferência e 8% não precisam, mas 14% precisam e não têm à sua disposição.

Tabela 27 - Equipamentos dedicados à videoconferência, separados ou disponíveis no próprio computador/notebook (câmeras, microfones, fones de ouvido, telas etc.)

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	4	8%
Preciso e tenho à disposição	39	78%
Preciso, mas não tenho à disposição	7	14%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 28 refere-se à necessidade de utilização de uma linha telefônica corporativa. Dos empregados que responderam à pesquisa, 46% não precisam 16% responderam que precisam e têm à disposição enquanto 38% afirmaram que precisam, mas não têm à disposição.

Tabela 28 - Linha dedicada e corporativa de telefonia (fixa e/ou celular)

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	23	46%
Preciso e tenho à disposição	8	16%
Preciso, mas não tenho à disposição	19	38%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Os recursos de software específicos estão disponíveis nas estações de trabalho dos funcionários. Conforme a Tabela 29, apenas 14% relatam que não precisam de programas de computador específicos, enquanto 78% afirmam que precisam e possuem este acesso. Dos respondentes, 8% relataram não ter a disposição todos os softwares necessários.

Tabela 29 - Softwares (programas de computador) específicos

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	7	14%
Preciso e tenho à disposição	39	78%
Preciso, mas não tenho à disposição	4	8%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O acesso a recursos físicos como documentos, materiais, acervo, o acesso pode ser feito através de digitalização, serviços de entrega ou por presencialmente pelo empregado.

A Tabela 30 demonstra que 52% dos empregados não precisa de acessar documentos físicos deixados no local de trabalho, enquanto 28% precisam e têm à disposição. No entanto, 20% dos empregados precisam e não possuem acesso a documentos físicos que estão em seu local de trabalho.

Tabela 30 - Acesso a arquivos, pastas e outros documentos/materiais físicos que estão em seu local de trabalho

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	26	52%
Preciso e tenho à disposição	14	28%
Preciso, mas não tenho à disposição	10	20%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 31 refere-se a documentos presentes nos acervos (biblioteca/arquivos físicos) da empresa. Dos respondentes, 74% afirma que não precisam de acessar o acervo, enquanto 8% precisam e possuem acesso e os demais (16%) precisam, mas não possuem acesso.

Tabela 31 - Livros/documentos físicos disponíveis em bibliotecas/arquivos de seu local de trabalho

	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	37	74%
Preciso e tenho à disposição	5	10%
Preciso, mas não tenho à disposição	8	16%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 32 apresenta o acesso o acesso a serviço de entrega de documentos. No resultado obtido, 72% dos empregados afirmam não precisar do serviço, 8% afirma que precisam e têm a disposição enquanto 20% afirmam precisam e não têm à disposição.

Tabela 32 - Serviço de entrega de documentos

Necessidade/disponibilidade	Número Absoluto	Percentual
Não preciso	36	72%
Preciso e tenho à disposição	4	8%
Preciso, mas não tenho à disposição	10	20%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 33 apresenta a avaliação dos empregados quanto aos equipamentos e tecnologias à disposição no regime de teletrabalho, considerando apenas aqueles que o utilizam de fato. O item com pior avaliação é a impressora, que recebeu uma nota média de 2,68. O segundo item com pior avaliação é o mobiliário, com nota média de 3,23. Outro item não tão bem avaliado é o telefone celular com nota média de 3,71. Os computadores, softwares específicos e acesso à internet receberam as notas médias de 4,16; 4,30 e 4,34 respectivamente, sendo recursos bem atendidos conforme o resultado apresentado.

Tabela 33 - Grau de adequação dos equipamentos e tecnologias à sua disposição em regime de teletrabalho

Equipamentos e tecnologia	Não se aplica	Média (1 “nada adequado” e 5 “totalmente adequado”)
Computador	1	4,16
Internet	0	4,34
Impressora	31	2,68
Telefone Celular	5	3,71
Softwares Específicos	3	4,30
Mobiliário para o trabalho	2	3,23

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Quando a questão é sobre a segurança da informação no regime de teletrabalho, a Tabela 34 demonstra que para grande maioria a segurança se manteve ou aumentou com 72% e 10% respectivamente. Para outros 10%, a segurança diminuiu e 8% não souberam avaliar.

Tabela 34 - Nível de segurança das informações e dos dados utilizados no regime de teletrabalho comparado ao regime presencial

Nível de segurança das informações e dos dados no teletrabalho	Número Absoluto	Percentual
Aumentou	5	10%
Não Aumentou nem diminuiu	36	72%
Diminuiu	5	10%
Não sei avaliar	4	8%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 35 apresenta os recursos tecnológicos de comunicação que estão sendo utilizados pelos empregados. A comunicação tem sido realizada principalmente por telefone e aplicativos de celular específicos para a comunicação. Estes aplicativos fornecem recursos de mensagens, chamadas de voz e por vídeo.

Tabela 35 - Recursos/tecnologias de conectividade utilizados para exercer teletrabalho

Recursos/tecnologias	Número Absoluto	Percentual
Whatsapp (mensagens de texto e áudio)	50	100%
Telefone	47	94%
Hangout (videoconferência)	37	94%
Zoom	25	50%
Microsoft Teams	8	16%
Google Meet	6	12%
Skype	4	8%
Gtalk (Mensagens de texto)	2	4%
Cisco webex	2	4%
Spark	1	2%
Jitsi Meet	1	2%
Facebook Messenger	0	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme a Tabela 36, 76% dos empregados não possui dificuldade em participar de reuniões a distância. Aqueles que expressaram ter dificuldades

compreendem a parcela de 16%, que relatam ter dificuldades técnicas devido a problemas com os recursos disponíveis e uma pequena parcela de 6%, que relatam dificuldade para expor ideias e participar de discussões. Dos respondentes, apenas 4% afirmam não utilizar nenhum aplicativo para realização de reuniões.

Tabela 36 - Dificuldade para a participação em reuniões a distância (Zoom, Hangouts, Skype, Teams etc.)

Dificuldade	Número Absoluto	Percentual
Técnicas (computador, câmera, internet, vídeo, som)	8	16%
Em expor ideias, participar de discussões etc.	3	6%
Não tem nenhuma dificuldade	38	76%
Não utiliza nenhum aplicativo de reuniões	2	4%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A avaliação indica que em geral a infraestrutura e equipamentos disponíveis aos empregados em casa são suficientes, embora existam casos pontuais em que o empregado não possui um recurso necessário à disposição.

6.2.6 Organização do tempo

Esta seção aborda a organização do tempo dos empregados no teletrabalho.

A Tabela 37 demonstra que, a média de horas trabalhadas aumentou para 76% dos empregados, enquanto permaneceu a mesma para 6% e diminuiu para 16%. Dos respondentes, 4% não soube avaliar. A Tabela 38 apresenta como os teletrabalhadores têm delimitado a quantidade de trabalho. Conforme o resultado, 58% dos empregados delimitam o trabalho diário tanto por hora trabalhada, quanto por volume de entregas e produtos. Outros 28% delimitam o trabalho apenas a partir das horas diárias trabalhadas (jornada de trabalho), enquanto os demais 14% delimitam apenas pelo volume de entregas e produtos.

Tabela 37 - Média de horas semanais trabalhadas no regime de teletrabalho

Média de horas semanais trabalhadas a partir da adoção do regime de teletrabalho	Número Absoluto	Percentual
Diminuiu	8	16%
Permaneceu a mesma	3	6%
Aumentou	38	76%
Ainda não sabe avaliar	2	4%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 38 - Delimitação da carga horária ou quantidade de trabalho diário durante o regime de teletrabalho

Como delimita sua carga horária ou quantidade de trabalho diário durante o regime de teletrabalho	Número Absoluto	Percentual
Por volume de tarefas/produtos do plano de trabalho	7	14%
Por número de horas diárias (jornada de trabalho)	14	28%
Por horas de trabalho e volume de tarefas/produtos	29	58%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 39 apresenta a maneira como os empregados têm conciliado o trabalho com as atividades domésticas. Conforme demonstra, 82% dos empregados afirmam que conciliam bem as atividades profissionais e domésticas e 2% consideram que conciliam razoavelmente. Os demais consideram que não conciliam bem o teletrabalho com as atividades domésticas, sendo que 10% avaliam que prejudica o tempo com a família e, 6%, que prejudica tanto a vida profissional, como a vida privada.

Tabela 39 - Conciliação entre o trabalho e tarefas domésticas, atividades familiares e pessoais

Conciliação entre vida profissional e vida privada	Número Absoluto	Percentual
Concilia bem	41	82%
Concilia razoavelmente	1	2%
Não concilia bem (prejudica o tempo com a família)	5	10%
Não concilia bem (prejudica o trabalho)	0	0%
Não concilia bem (prejudica a vida profissional e privada)	3	6%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 40, apresenta como os empregados têm realizado a administração das tarefas domésticas e familiares. Dos respondentes, 72% afirmam que moram com outras pessoas e compartilham as tarefas, 16% moram com outras pessoas, mas possuem um empregado para realizar as tarefas, 4% moram com outras pessoas, mas realizam todas as tarefas, 6% moram sozinhos e realizam as tarefas e por fim, 2% moram sozinhos, mas um empregado realiza as tarefas.

Tabela 40 - Administração das tarefas domésticas e familiares (cuidados com a casa, compras, refeições, cuidado com a família etc.)

Administração das tarefas domésticas	Número Absoluto	Percentual
Mora sozinho		
Realiza todas as tarefas domésticas	3	6%
Empregado realiza as tarefas domésticas	1	2%
Mora com outras pessoas		
Realiza todas as tarefas domésticas e familiares	2	4%
Compartilhada as tarefas domésticas e familiares	36	72%
Empregado realiza as tarefas domésticas	8	16%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 41 procura compreender o impacto na administração das tarefas domésticas entre as mulheres. Neste recorte, aproximadamente 64% afirmam que compartilham as tarefas com os familiares, enquanto aproximadamente 27% possuem um empregado para desempenhá-las. Uma única respondente, correspondendo uma parcela aproximada de 9% das mulheres, afirma morar sozinha e que realiza as tarefas por conta própria.

Tabela 41 - Administração das tarefas domésticas e familiares entre as mulheres

Administração das tarefas domésticas	Número Absoluto	Percentual
Mora sozinho		
Realiza todas as tarefas domésticas	0	0%
Empregado realiza as tarefas domésticas	1	~9%
Mora com outras pessoas		
Realiza todas as tarefas domésticas e familiares	0	0%
Compartilhada as tarefas domésticas e familiares	7	~64%
Empregado realiza as tarefas domésticas	3	~27%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Por fim, a Tabela 42 apresenta as principais fontes de distrações relatadas pelos empregados. As 3 principais fontes são as interrupções de pessoas em casa, de colaboradores do trabalho por meios virtuais ou por barulhos diversos vindos de vizinhos, ruas, pessoas ou sons da própria casa. Estas fontes de distrações foram apontadas por 36% dos empregados cada uma respectivamente.

Tabela 42 - Fontes de distração

Fontes de distração que mais atrapalham o rendimento profissional no exercício do teletrabalho	Número Absoluto	Percentual
Interrupções presenciais de pessoas alheias ao trabalho	18	36%
Interrupções virtuais em razão do trabalho	18	36%
Barulhos diversos	18	36%
Interrupções virtuais de pessoas alheias ao trabalho	7	14%
Presença de animais de estimação	5	10%
Interrupções virtuais alheias ao trabalho de colaboradores	4	8%
Outras distrações	1	2%
Não enfrenta nenhum tipo de distração	9	18%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A avaliação é bastante positiva, pois indica que os empregados têm obtido aumento na produtividade e que a presença em casa tem favorecido o compartilhamento das tarefas domésticas e familiares entre os membros da família. Um ponto de destaque relevante é a introdução de um novo paradigma na delimitação do trabalho, que começa a migrar de um controle de carga horária diária para um controle mais voltado a produtividade dos empregados.

6.2.7 Desempenho e produtividade

Esta seção avalia a percepção dos empregados em relação ao desempenho e produtividade no regime de teletrabalho.

A Tabela 43 mostra como o regime de teletrabalho afetou a produtividade em comparação com o regime de trabalho presencial antes da pandemia do COVID19. Uma parcela de 54% relatou que permaneceu com o mesmo nível de produtividade. Observou-se, então, que 36% dos respondentes relataram ter tido aumento na produtividade, enquanto apenas 10% afirmou ter havido queda.

Tabela 43 - Produtividade no período de teletrabalho

Produtividade no regime de teletrabalho (comparado com o trabalho presencial)	Número Absoluto	Percentual
Mesmo nível de produtividade	27	54%
Nível maior de produtividade	18	36%
Nível menor de produtividade	5	10%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Outro ponto abordado foi a produtividade em reuniões virtuais. A Tabela 44 compara a produtividade das reuniões virtuais com as presenciais. Segundo os resultados obtidos, 24% dos empregados consideram as reuniões virtuais menos produtivas. Já 50% do total considera as reuniões virtuais igualmente produtivas, enquanto 26% afirma que são mais produtivas.

Tabela 44 - Produtividade das reuniões virtuais

Produtividade das reuniões virtuais (comparado com reuniões presenciais)	Número Absoluto	Percentual
Menos produtivas	12	24%
Igualmente produtivas	25	50%
Mais produtivas	13	26%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme a Tabela 45, a maioria dos empregados relata que a exigências da chefia imediata em relação à produtividade aumentou com um percentual de 62%. Os empregados avaliam bem o acompanhamento do trabalho, pela chefia imediata, durante o regime de teletrabalho. A média de nota obtida foi de 4,2 considerando a nota máxima de 5. (Tabela 46)

Tabela 45 - Exigências em relação à produtividade no regime de teletrabalho

Acredita ter havido aumento de exigências em relação à produtividade no teletrabalho	Número Absoluto	Percentual
Sim	31	62%
Não	14	28%
Não sei avaliar	5	10%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 46 - Acompanhamento do trabalho, pela chefia imediata, durante o regime de teletrabalho

Avaliação dos empregados	Média (1 “nada adequado” e 5 “totalmente adequado”)
Nível de adequação	4,2

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A clareza quanto aos critérios de avaliação, utilizados no regime de teletrabalho, é expressa na Tabela 47. Para 56% dos empregados os critérios são claros; para 12% são confusos; enquanto os demais 32% afirmam que não conhecem os critérios utilizados.

Tabela 47 - Clareza quanto aos critérios utilizados para a avaliação das atividades durante o regime de teletrabalho

Opinião do empregado	Número Absoluto	Percentual
Sim, os critérios de avaliação são claros	28	56%
Não, os critérios de avaliação são confusos	6	12%
Não conhece os critérios utilizados	16	32%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme a Tabela 48, a maioria dos empregados considera que a valorização do seu trabalho no regime de teletrabalho permaneceu a mesma, com 74% dos respondentes. Contudo, a motivação para o trabalho aumentou para 48% dos empregados como demonstrado na Tabela 49.

Tabela 48 - Valorização do trabalho no regime de teletrabalho se comparado com o regime presencial

Opinião do empregado	Número Absoluto	Percentual
Mais valorização do meu trabalho	5	10%
Menos valorização do meu trabalho	8	16%
Permanece a mesma valorização	37	74%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 49 - Motivação para o trabalho durante o período de teletrabalho

Opinião do empregado	Número Absoluto	Percentual
Motivação para o trabalho diminuiu	6	12%
Motivação para o trabalho aumentou	24	48%
Motivação para o trabalho permanece igual	20	40%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme a Tabela 50, a capacidade de concentração dos empregados em regime de teletrabalho aumentou ou permaneceu a mesma com 38% e 40% respectivamente. Para os demais 20% dos empregados, a concentração passou a ser menor. Já a Tabela 51 demonstra que a maioria dos empregados (72%) considera que a autonomia para tomada de decisões é igual no regime de teletrabalho. Uma parcela de 26% considera que a autonomia aumenta, enquanto os outros 2% considera que diminui.

Tabela 50 - Capacidade de concentração no regime de teletrabalho em comparação ao regime presencial

Opinião do empregado	Número Absoluto	Percentual
Capacidade de concentração é maior	19	38%
Capacidade de concentração é menor	10	20%
Capacidade de concentração está igual	20	40%
Não sei avaliar	1	2%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 51 - Autonomia para tomar decisões na realização de seu trabalho durante o regime de teletrabalho em comparação com o regime de trabalho presencial

Opinião do empregado	Número Absoluto	Percentual
Autonomia é maior	13	26%
Autonomia é MENOR	1	2%
Autonomia permanece IGUAL	36	72%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme os resultados apresentados nessa seção, os empregados têm avaliado bem o desempenho no regime de teletrabalho. Em geral, os empregados relatam mais produtividade, mas autonomia, mais motivação para o trabalho e mais concentração. Um ponto de observação interessante é a sensação de exigência, que parece ser maior no regime de teletrabalho. Contudo os chefes imediatos são bem avaliados quando se trata do acompanhamento das atividades.

6.2.8 Comunicação institucional

Esta seção apresenta a avaliação dos empregados quanto ao desempenho da comunicação institucional no regime de teletrabalho. A Tabela 52, avalia o desempenho da comunicação institucional através dos canais oficiais da empresa. Conforme o resultado, a maioria dos empregados considera que o desempenho da comunicação permanece igual com 76%.

Tabela 52 - Desempenho da comunicação institucional

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Pior	4	8%
Igual	38	76%
Melhor	4	8%
Não sei avaliar	4	8%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Em relação ao desempenho da comunicação com a diretoria da empresa, a maioria considera que permaneceu igual no regime de teletrabalho com 60% dos

respondentes. O percentual de pessoas que considera que melhorou ou piorou é de 16% para cada respectivamente. Dos respondentes, 8% não souberam avaliar.

Tabela 53 - Desempenho da comunicação com a direção

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Pior	8	16%
Igual	30	60%
Melhor	8	16%
Não sei avaliar	4	8%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 54 avalia o desempenho da comunicação com os coordenadores de equipes. Também neste quesito, a maioria considera que o desempenho da comunicação permaneceu o mesmo no regime de teletrabalho. Para um quinto dos respondentes a comunicação melhorou, enquanto para 14% o desempenho piorou. Dos respondentes 4% não souberam avaliar.

Tabela 54 - Desempenho da comunicação com coordenadores

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Pior	7	14%
Igual	31	62%
Melhor	10	20%
Não sei avaliar	2	4%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 55 avalia como a falta de interação ou comunicação presencial tem afetado na realização das tarefas. Para 36% a falta de interação não tem afetado a realização das tarefas, enquanto para 34% dos empregados afetou negativamente. Dos respondentes, 30% avaliam que o desempenho das tarefas foi afetado positivamente.

Tabela 55 - Como a falta de interação ou comunicação presencial tem afetado a realização de tarefas

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Negativamente	17	34%
Positivamente	15	30%
Não tem afetado	18	36%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 56 apresenta como a falta da comunicação presencial afetou a realização de trabalhos transversais ou intersetoriais. Para 42% dos empregados, a falta de comunicação face a face dificulta a realização desses trabalhos, enquanto 52% afirmam que não sente dificuldades. Dos respondentes, 6% não souberam avaliar.

Tabela 56 - Como a falta de comunicação face a face dificulta a realização de trabalhos transversais ou intersetoriais

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Sim, dificulta	21	42%
Não, não dificulta	26	52%
Não sabe avaliar	3	6%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme os resultados obtidos nesta seção, a comunicação remota afetou mais positivamente do que negativamente o desempenho no regime de teletrabalho. A comunicação institucional e com direção da empresa permaneceu relativamente igual, enquanto a comunicação com os coordenadores melhorou o desempenho do trabalho para a maioria. Os trabalhos intersetoriais foram os mais afetados negativamente pela comunicação remota.

6.2.9 Saúde e bem-estar

Esta seção avalia como o regime de teletrabalho afetou a saúde e o bem-estar dos empregados.

A Tabela 57 avalia como o regime de teletrabalho afetou os hábitos alimentares dos empregados. Conforme apresentado, para 44% os hábitos alimentares melhoraram, para 34% dos empregados os hábitos alimentares permaneceram os mesmos, enquanto apenas para 18% os hábitos alimentares se tornaram piores. Dos respondentes, 4% não souberam avaliar.

Tabela 57 - Como o regime de teletrabalho afetou os hábitos alimentares

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Melhorou	22	44%
Piorou	9	18%
Não mudaram	17	34%
Não sabe avaliar	2	4%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

As Tabelas 58 e 59 avaliam respectivamente como o tabagismo e consumo alcoólico foram afetados pelo regime de teletrabalho. A maioria dos empregados se declara não fumante. Contudo, avaliando somente a parcela que se declara fumante, observa-se um aumento do consumo de cigarros para 40% deste contingente. Já o consumo alcoólico permanece o mesmo para a maioria dos que consomem bebidas alcoólicas.

Tabela 58 - Como o regime de teletrabalho afetou seu tabagismo

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Consumo de cigarros aumentou	2	4%
Consumo de cigarros diminuiu	0	0%
Consumo de cigarros não se alterou	3	6%
Começou a fumar	0	0%
Não sou fumante	45	90%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 59 - Como o regime de teletrabalho afetou o consumo de álcool

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Consumo de bebidas alcoólicas aumentou	4	8%
Consumo de bebidas alcoólicas diminuiu	3	6%
Consumo de bebidas alcoólicas não se alterou	25	50%
Passou a consumir bebidas alcoólicas	0	0%
Não consome bebidas alcoólicas	18	36%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A Tabela 60 avalia como o regime de teletrabalho afetou a rotina de exercício dos empregados. Conforme o resultado, 52% dos empregados têm praticado menos exercícios físicos, enquanto permaneceu igual para 26% e aumentou para outros 10%. Duas respondentes, 12% afirmaram que não realizam exercícios físicos.

Tabela 60 - Como o regime de teletrabalho afetou a rotina de exercícios físicos

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Tem praticado mais exercícios físicos	5	10%
Tem praticado menos exercícios físicos	26	52%
Rotina de exercícios físicos permaneceu igual	13	26%
Não realiza exercícios físicos	6	12%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme as Tabelas 61 e 62, que apresenta avaliação da qualidade do sono e da saúde mental respectivamente, houve uma melhora perceptível na qualidade de vida dos empregados. Quanto à qualidade de sono, 52% dos respondentes afirmam que tem tido mais horas de sono e com mais qualidade e 26% afirmam que a qualidade do sono permaneceu igual. O mesmo é observado quando o assunto é a saúde mental. Dos respondentes, 48% relatam que o regime de teletrabalho tem afetado positivamente suas saúdes mentais, enquanto afeta negativamente para 22% os empregados.

Tabela 61 - Como regime de teletrabalho afetou a qualidade e a quantidade de sono

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Mais horas de sono e com mais qualidade	26	52%
Mais horas de sono, mas com menos qualidade	4	8%
Menos horas de sono, mas com mais qualidade	1	2%
Menos horas de sono e com menos qualidade	6	12%
Quantidade e qualidade de sono permaneceram iguais	13	26%
Não sabe avaliar	0	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Tabela 62 - Como o regime de teletrabalho afetou a saúde mental

Avaliação do empregado	Número Absoluto	Percentual
Afetou positivamente	24	48%
Afetou negativamente	11	22%
Não afetou	13	26%
Não sei avaliar	2	4%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Esta seção indica que é possível melhorar a qualidade de vida dos empregados através da adoção do teletrabalho. Conforme observado, os hábitos alimentares, a qualidade do sono e a saúde mental melhorou para a maioria. Conforme o resultado, rotina de exercícios diminuiu para a maioria dos empregados, mas valer ressaltar que, no período da pesquisa existiu restrições de isolamento impostas pela pandemia, que resultou no fechamento de academias e clubes.

6.2.10 Avaliação do teletrabalho

Esta seção apresenta a avaliação dos empregados sobre o regime de teletrabalho em comparação ao regime de trabalho presencial. A tabela 63 apresenta as principais vantagens do regime de teletrabalho quando comparado ao regime presencial. Os pontos de destaque vão para a redução dos gastos com deslocamento com 88% dos empregados, a flexibilidade de horários com 66% seguidos a possibilidade de passar o maior tempo com a família com 62% pelos respondentes.

Tabela 63 - Principais vantagens do regime de teletrabalho quando comparado com o regime presencial

Principais vantagens	Número Absoluto	Percentual
Redução dos gastos com deslocamento	44	88%
Flexibilidade de horários	33	66%
Maior tempo com a família	31	62%
Flexibilidade de modos e ritmos de realização do trabalho	25	50%
Flexibilidade do lugar para o desenv. das atividades	21	42%
Menor interação presencial com colegas de trabalho	3	6%
Não há vantagens no regime de teletrabalho	2	4%
Outros	6	12%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Já a tabela 64, apresenta as principais desvantagens do regime de teletrabalho em comparação com regime de trabalho presencial. Os pontos de maior destaque são a menor interação presencial com os colegas apontado por 80% dos respondentes, o aumento das despesas domésticas relatados por 46% e a falta de infraestrutura para o desenvolvimento de atividades apontados por 42% dos empregados.

Tabela 64 - Principais desvantagens (pontos negativos) do regime de teletrabalho quando comparado com o regime presencial

Principais desvantagens	Número Absoluto	Percentual
Menor interação presencial com colegas de trabalho	40	80%
Aumento de despesas domésticas	23	46%
Falta de infraestrutura para o desenv. das atividades	22	44%
Interrupções e distrações provocadas pela família	21	42%
Falta de horários preestabelecidos de trabalho	10	20%
Conciliação do trabalho com atividades domésticas	16	32%
Não há desvantagens no regime de teletrabalho	14	28%
Outros	10	20%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Finalmente, a Tabela 65 apresenta qual seria o regime de trabalho escolhido pelos funcionários após o isolamento social causado pela pandemia. Para 52% dos empregados o ideal seria uma alternância entre o regime de teletrabalho e o trabalho presencial. Para 40% o ideal seria permanecer exclusivamente no regime de teletrabalho, enquanto para apenas 8%, a melhor opção seria permanecer exclusivamente em regime de trabalho presencial.

Tabela 65 - Qual regime de trabalho escolheria após isolamento social

Regime de trabalho	Número Absoluto	Percentual
Exclusivamente trabalho presencial	4	8%
Trabalho presencial e teletrabalho alternados	26	52%
Exclusivamente teletrabalho	20	40%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

7 CONCLUSÃO

A rápida evolução das tecnologias da informação e comunicação tem sido uma constante força condutora de inovações nas relações sociais e do trabalho. O teletrabalho é um tema que, embora pareça inovador, já vem sendo estudado há muitos anos. Já existe uma variedade de estudos e exemplos de aplicação do teletrabalho em diversas organizações – públicas e privadas. Seja trabalhando em casa, em instalações de clientes, filiais distantes, centros compartilhados ou através de aplicativos inovadores, o teletrabalho parece ter vindo para ficar.

Os estudos revisados neste trabalho demonstram que o teletrabalho pode resultar em diversos benefícios, como o aumento de produtividade, da motivação, do bem-estar, além de gerarem economia para empregadores e empregados. Contudo, este modelo pode se tornar uma fonte de precarização do trabalho, uma vez que as inovações tecnológicas trazem novas possibilidades de contrato e de exploração do trabalho autônomo e informal, conforme relatado por Antunes (2018).

Com todo este ambiente de mudanças, aumenta a demanda por adaptações e melhorias na legislação trabalhista e nas relações do trabalho, tanto para flexibilizar e facilitar a geração de empregos, como para assegurar os direitos dos trabalhadores a condições adequadas de trabalho.

A escolha do tema deste trabalho ocorreu antes do início da pandemia da COVID-19 e a ideia inicial era estudar a aplicação do teletrabalho no setor público do Estado de Minas Gerais, que era muito tímida até aquele momento. Contudo, a pandemia impôs uma nova realidade ao governo e a modalidade do teletrabalho foi aplicada em, praticamente, todos os órgãos da administração pública, direta e indireta, como forma de manter o pleno funcionamento do setor público durante o isolamento social.

Considerando a inesperada mudança ocorrida neste período, surgiu uma grande oportunidade de estudar a aplicação do teletrabalho no setor público, em particular na Prodemge, como uma opção de modelo de trabalho a ser adotado mesmo após o fim do período de isolamento social e da pandemia COVID-19.

Tendo isto em mente, esse estudo buscou identificar e analisar a forma como a direção da empresa pública avalia a adoção do teletrabalho e como os colaboradores do corpo técnico percebem o teletrabalho neste período de experiência. Através de uma entrevista realizada com um membro da diretoria e de um questionário

aplicado ao corpo técnico da empresa, foi possível obter dados e informações que auxiliassem na consecução dos objetivos propostos por este trabalho.

Os resultados obtidos foram muito positivos e favoráveis à adoção do teletrabalho como uma modalidade possível na empresa Prodemge. Conforme o relato obtido com a diretoria (2020), a adaptação ao teletrabalho fluiu rapidamente entre os funcionários e clientes. Percebeu-se uma grande afinidade com os serviços prestado pela empresa Prodemge e uma relevante possibilidade de redução de custos operacionais. Seus principais receios foram a adequação à legislação trabalhista e a mudança do paradigma de gestão do controle de presença para o acompanhamento de atividades.

Os resultados obtidos a partir da pesquisa realizada com o corpo técnico dos funcionários também foram muito positivos em todos os aspectos avaliados. A pesquisa demonstrou que o teletrabalho neste período apresentou grandes benefícios como bom desempenho e efetividade do teletrabalho, aumento da qualidade de vida, menos estresse no trânsito, maior concentração e redução dos custos dos empregados. No entanto, é preciso ressaltar que este resultado poderia ter sido ainda mais positivo se fosse avaliado em um cenário de normalidade, com um planejamento mais elaborado e sem as restrições impostas pela pandemia como por exemplo o isolamento social.

Por último, vale a pena mencionar que este tema deve continuar sendo aprofundado e que este trabalho pode contribuir para uma análise comparativa e mais ampla sobre a adoção do teletrabalho no Estado de Minas Gerais.

REFERÊNCIAS

- ALVES, D. A. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. 2008. 246 f. 2008. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Sociologia)-Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital. Boitempo editorial, 2018.
- BAILEY, NBKDE; KURLAND, Nancy B. The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational dynamics*, v. 28, n. 2, p. 53-68, 1999.
- BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002.
- BITTMAN, Michael; BROWN, Judith E.; WAJCMAN, Judy. The mobile phone, perpetual contact and time pressure. *Work, employment and society*, v. 23, n. 4, p. 673-691, 2009.
- CASCIO, Wayne F. Managing a virtual workplace. *Academy of Management Perspectives*, v. 14, n. 3, p. 81-90, 2000.
- CHESLEY, Noelle. Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, v. 67, n. 5, p. 1237-1248, 2005.
- CLUTTERBUCK, David. *New patterns of work*. Gower Publishing Company, Limited, 1985.
- CURSON, Chris (Ed.). *Flexible patterns of work*. Institute of Personnel Management, 1986.
- DERY, Kristine; KOLB, Darl; MACCORMICK, Judith. Working with connective flow: how smartphone use is evolving in practice. *European Journal of Information Systems*, v. 23, n. 5, p. 558-570, 2014.
- DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. *Int'l Lab. Rev.*, v. 129, p. 529, 1990.
- DUXBURY, L.; HIGGINS, C. A.; NEUFELD, D. Telework and the Balance between Work and Family: Is Telework Part of the Problem or Part of the Solution? *The Virtual Workplace*. Eds. M. Igarria & M. Tan. Hershey. 1998.
- European Framework Agreement on Telework (2002), Implementation of the European Framework Agreement on Telework. <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>. Acessado em 03/2020

FACTS, I. C. T. Figures 2016. International Telecommunication Union: <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2016.pdf>, 2016.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira, 2019.

FONNER, Kathryn L.; STACHE, Lara C. All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, v. 27, n. 3, p. 242-257, 2012.

FRITZ, Mary Elizabeth Watson; HIGA, Kunihiro; NARASIMHAN, Sridhar. Telework: exploring the borderless office. In: 1994 Proceedings of the Twenty-Seventh Hawaii International Conference on System Sciences. 1994.

GOLD, Michael; MUSTAFA, Mona. 'Work always wins': client colonisation, time management and the anxieties of connected freelancers. *New Technology, Work and Employment*, v. 28, n. 3, p. 197-211, 2013.

GOLDEN, Annis G.; GEISLER, Cheryl. Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, v. 60, n. 3, p. 519-551, 2007.

GREEN, Francis; MCINTOSH, Steven. The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, v. 8, n. 2, p. 291-308, 2001.

GREEN, Francis. Why has work effort become more intense?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 43, n. 4, p. 709-741, 2004.

GREEN, Nicola. On the move: Technology, mobility, and the mediation of social time and space. *The information society*, v. 18, n. 4, p. 281-292, 2002.

HADDON, Leslie; BRYNIN, Malcolm. The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, v. 20, n. 1, p. 34-46, 2005.

HADDON, Leslie; LEWIS, Alan. The experience of teleworking: an annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, v. 5, n. 1, p. 193-223, 1994.

HANDY, Susan L.; MOKHTARIAN, Patricia L. Planning for telecommuting measurement and policy issues. *Journal of the American Planning Association*, v. 61, n. 1, p. 99-111, 1995.

HEIJSTRA, Tamar M.; RAFNSDOTTIR, Gudbjörg Linda. The Internet and academics' workload and work-family balance. *The Internet and Higher Education*, v. 13, n. 3, p. 158-163, 2010.

HILBRECHT, Margo et al. Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, v. 28, n. 2, p. 130-144, 2013.

HILL, E. Jeffrey et al. Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, v. 50, n. 1, p. 49-58, 2001.

HILL, E. Jeffrey; FERRIS, Maria; MÄRTINSON, Vjollca. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, v. 63, n. 2, p. 220-241, 2003.

HOLTGREWE, U. 'Work Always Wins: Client Colonisation, Time Management and the Anxieties of Connected Freelancers', *New Technology, Work and Employment*, p 29, 3, 9-24, 2014

IGBARIA, Magid; TAN, Margaret (Ed.). *The virtual workplace*. Igi Global, 1998.

JONES, Blake L. et al. Perceived versus used workplace flexibility in Singapore: Predicting work-family fit. *Journal of Family Psychology*, v. 22, n. 5, p. 774, 2008.

KRAUT, Robert E. Telecommuting: the trade-offs of home work. *Journal of Communication*, v. 39, n. 3, p. 19-47, 1989.

KUGELMASS, Joel. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível*. São Paulo: Atlas, 1996.

LAVIERI, Patricia Sauri; ALVES, Bianca Bianchi; STRAMBI, Orlando. Adoption of telework in Brazil—An exploratory analysis. In: *13th World Conference on Transportation Research*. 2013.

MAKIMOTO, T.; MANNERS, D. Digital nomad, chapter *The nomadic Opportunity*. John Wiley & Sons, v. 10, p. 1-24, 1997.

MESSENGER, Jon; GSCHWIND, Lutz. Three Generations of Telework. In: *Conference paper-17th ILERA World Congress*. 2015. p. 7-11.09.

MESSENGER, Jon C. Working anytime, anywhere: The evolution of Telework and its effects on the world of work. *IUSLabor*, n. 3, 2017.

MESSENGER, Jon C.; GSCHWIND, Lutz. Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, v. 31, n. 3, p. 195-208, 2016.

MESSENGER, Jon; GHOSHEH, Naj (Ed.). *Offshoring and working conditions in remote work*. Springer, 2010.

MOTTA, P. S. *Medindo a satisfação do consumidor*. Rio de Janeiro: Puc Rio, 2008.

NEIROTTI, Paolo; PAOLUCCI, Emilio; RAGUSEO, Elisabetta. Mapping the antecedents of telework diffusion: firm-level evidence from Italy. *New Technology, Work and Employment*, v. 28, n. 1, p. 16-36, 2013.

NILLES, Jack. Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, v. 23, n. 10, p. 1142-1147, 1975.

NILLES, Jack M. Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, v. 22, n. 4, p. 301-317, 1988.

OLSON, Margrethe H. New information technology and organizational culture. *MIS Quarterly*, p. 71-92, 1982.

ORLIKOWSKI, Wanda J.; BARLEY, Stephen R. Technology and institutions: What can research on information technology and research on organizations learn from each other?. *MIS quarterly*, v. 25, n. 2, p. 145-165, 2001.

PW, Daniels. Technology and metropolitan office location. *The Service Industries Journal*, v. 7, n. 3, p. 274-291, 1987.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1989.

SARDESHMUKH, Shruti R.; SHARMA, Dheeraj; GOLDEN, Timothy D. Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, v. 27, n. 3, p. 193-207, 2012.

SAYAH, Shiva. Managing work–life boundaries with information and communication technologies: The case of independent contractors. *New Technology, Work and Employment*, v. 28, n. 3, p. 179-196, 2013.

SCOTT, Darren M. et al. Investigating the effects of social influence on the choice to telework. *Environment and Planning A*, v. 44, n. 5, p. 1016-1031, 2012.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. *A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro*. 2015.

TAKAHASHI, Tadao. *Sociedade da informação no Brasil: livro verde*. Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT), 2000.

TAYLOR, Phil; BAIN, Peter. 'An assembly line in the head': work and employee relations in the call centre. *Industrial relations journal*, v. 30, n. 2, p. 101-117, 1999.

TOFFLER, Alvin; ALVIN, Toffler. *The third wave*. New York: Bantam books, 1980.

CARR, Adrian N. et al. Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, 2006.

TU, Qiang; WANG, Kanliang; SHU, Qin. Computer-related technostress in China. *Communications of the ACM*, v. 48, n. 4, p. 77-81, 2005.

VAN YPEREN, Nico W.; RIETZSCHEL, Eric F.; DE JONGE, Kiki MM. Blended working: For whom it may (not) work. *PloS one*, v. 9, n. 7, p. e102921, 2014.

VILHELMSON, Bertil; THULIN, Eva. Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, v. 31, n. 1, p. 77-96, 2016.

WAJCMAN, Judy; BITTMAN, Michael; BROWN, Judith E. Families without borders: Mobile phones, connectedness and work-home divisions. *Sociology*, v. 42, n. 4, p. 635-652, 2008.

WELLMAN, Barry et al. Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community. *Annual review of sociology*, v. 22, n. 1, p. 213-238, 1996.

WELZ, Christian; WOLF, Felix. *Telework in the European union*. Dublin: European foundation for the improvement of living and working conditions, 2010.

ZEDECK, Sheldon Ed. *Work, families, and organizations*. Jossey-Bass, 1992.

APÊNDICE

Apendice A – Roteiro de entrevista realizada com representante da diretoria da Prodemge

[Pergunta 1] A organização possui um programa de teletrabalho?

[Pergunta 1.1] Quando o programa foi implementado na organização?

[Pergunta 1.2] - Quais indicadores foram definidos (ex: economia e produtividade) para a gestão do teletrabalho na organização e quais são os principais resultados obtidos?

[Pergunta 1.3] A organização prevê a expansão do programa de teletrabalho?

[Pergunta 2] Qual a importância e os benefícios estratégicos que a adoção do teletrabalho (tem / poderia ter) em sua organização?

[Pergunta 3] Quais são os principais fatores que (podem propiciar / incentivar) / (propiciaram / incentivaram) a adoção do teletrabalho na sua organização?

[Pergunta 4] Quais são as principais preocupações que os gestores da organização têm em relação ao desenvolvimento de um programa de teletrabalho?

[Pergunta 5] Quais são os principais fatores que prejudicam / dificultam a adoção do teletrabalho em sua organização?

[Pergunta 6] Como a organização (pretende realizar / realiza) a gestão dos funcionários em teletrabalho?

[Pergunta 7] Quais ações e contingenciamentos relacionados ao trabalho remoto foram adotados pela organização na crise sanitária do coronavírus?

[Pergunta 8] Como a organização avalia/ avaliou esta experiência de teletrabalho no durante o período da crise do coronavirus?

[Pergunta 9] Observações extras do entrevistado:

Apendice B – Questionário aplicado ao corpo técnico da empresa**Seção 1 - Caracterização do(a) Servidor(a)**

[Pergunta 1] *Sexo

- Masculino
- Feminino
- Não responder

[Pergunta 2] * Idade _____

[Pergunta 3] * Escolaridade / Grau de Instrução *Assinale a opção que representa seu maior grau de escolaridade

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Mestrado Incompleto
- Mestrado Completo
- Doutorado Incompleto
- Doutorado Completo

[Pergunta 4] *Você mora com outras pessoas?

- Sim
- Não

[Pergunta 4] Se você respondeu "sim" na pergunta anterior, com quais pessoas você mora? (Marcação múltipla)

- Companheiro(a)
- Filhos
- Pais/Mãe
- Avós
- Irmãos
- Amigos
- Outros _____

[Pergunta 6] *Que tipo de atividade você exerce atualmente na Prodemge?

- Analista/Técnico Produção
- Analista/Técnico Desenvolvimento
- Analista/Técnico Administrativo
- Diretor
- Superintendente
- Gerente
- Supervisor
- Estagiário
- Outro _____

[Pergunta 7] *Há quanto tempo você trabalha na Prodemge?

- Menos de um ano
- De um a dois anos
- De dois a cinco anos
- De cinco a dez anos
- De dez a 15 anos
- De 15 a 20 anos
- Mais de 20 anos

Seção 2 - Contexto anterior ao teletrabalho

[Pergunta 8] *Antes do início do regime de teletrabalho, qual era o principal meio de transporte utilizado para ir a seu local de trabalho e voltar dele?

- A pé
- Bicicleta
- Ônibus
- Metrô
- Taxi ou carros por aplicativo
- Motocicleta
- Carro
- Outro _____

[Pergunta 9] Quanto tempo, em média, você gastava em seu deslocamento ao local de trabalho no regime presencial? (O tempo total gasto com ida e volta, considerando o principal meio de transporte utilizado) _____

[Pergunta 10] *Qual o valor médio mensal dispendido por você com o principal meio de transporte para ir e voltar de seu local de trabalho? _____

[Pergunta 11] *Você já havia trabalhado em regime de teletrabalho antes da situação imposta pela pandemia Covid-19?

- Sim
- Não

[Pergunta 12] *Se respondeu “sim” na pergunta anterior, como você considera sua experiência de teletrabalho antes da situação imposta pela pandemia Covid-19?

Seção 3 - Contexto do teletrabalho

[Pergunta 13] *Quanto você considera que suas atividades e atuais atribuições na Prodemge são compatíveis com o regime de teletrabalho? (1 “nada compatíveis” e 5 “totalmente compatíveis”)

1 2 3 4 5

[Pergunta 14] *Quanto você considera que o conjunto de atividades da sua unidade de trabalho na Prodemge são compatíveis com o regime de teletrabalho? (1 “nada compatíveis” e 5 “totalmente compatíveis”) *

1 2 3 4 5

[Pergunta 15] *Como você avalia o seu plano de trabalho para o regime de teletrabalho em comparação às atividades em regime presencial?

- A quantidade de atividades aumentou no regime de teletrabalho
- A quantidade de atividades diminuiu no regime de teletrabalho
- A quantidade de atividades se manteve a mesma

Seção 4 - Espaço de trabalho

[Pergunta 16] *Onde você tem cumprido a maior parte de seu regime de teletrabalho?

- Em casa
- Na casa de parentes/amigos
- Em escritório/local de trabalho fora de casa
- Outro _____

[Pergunta 17] *Em qual tipo de local você tem cumprido a maior parte de sua jornada de teletrabalho?

- Casa
- Apartamento
- Casa de campo ()
- Outro _____

[Pergunta 18] *Como é o principal cômodo que você tem utilizado para o teletrabalho?

- O cômodo é de uso exclusivo para o teletrabalho (escritório)
- O cômodo é de uso múltiplo (também utilizado para outros fins)

[Pergunta 19] *Como tem se dado a utilização do principal espaço utilizado por você para o teletrabalho?

- Utilização exclusiva. Apenas eu utilizo o espaço
- Divido meu local de trabalho com outra(s) pessoa(s). Utilizamos em horários distintos alternadamente
- Divido meu local de trabalho com outra(s) pessoa(s) – trabalhamos nesse local simultaneamente

[Pergunta 20] *Pensando no principal local onde você tem exercido seu teletrabalho, avalie os seguintes aspectos: (1 "nada adequado" e 5 "totalmente adequado")

Espaço/cômodo utilizado

1 2 3 4 5

Mobiliário (mesa, cadeira)

1 2 3 4 5

Iluminação

1 2 3 4 5

Temperatura

1 2 3 4 5

Circulação de ar

1 2 3 4 5

Sons e ruídos indesejáveis

1 2 3 4 5

Seção 5 - Infraestrutura e equipamentos

[Pergunta 21] *De quais destes equipamentos e/ou tecnologias você precisa e quais efetivamente tem à sua disposição para exercer adequadamente seu trabalho em regime de teletrabalho?

Computador desktop

Preciso e tenho à disposição

Preciso, mas não tenho à disposição

Não preciso

Computador notebook

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Acesso à *internet*

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Impressora

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Acesso à INTRANET de seu local de trabalho

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Acesso remoto aos servidores/rede de informática de seu local de trabalho

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Acesso remoto a arquivos/pastas DIGITAIS que estão em computadores do local de trabalho

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Acesso a arquivos, pastas e outros documentos/materiais FÍSICOS que estão em seu local de trabalho

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Equipamentos dedicados à videoconferência, separados ou disponíveis no próprio computador/notebook (câmeras, microfones, fones de ouvido, telas etc.)

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Linha dedicada e corporativa de telefonia (fixa e/ou celular)

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Softwares (programas de computador) específicos

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Livros/documentos FÍSICOS disponíveis em bibliotecas/arquivos de seu local de trabalho

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

Serviço de entrega de documentos

- Preciso e tenho à disposição
- Preciso, mas não tenho à disposição
- Não preciso

[Pergunta 22] *Como você avalia a adequação dos equipamentos e tecnologias à sua disposição em regime de teletrabalho? (1 "nada adequado" e 5 "totalmente adequado")

Computador

1 2 3 4 5

Internet

1 2 3 4 5

Impressora

1 2 3 4 5

Telefone Celular

1 2 3 4 5

Softwares Especificos

1 2 3 4 5

Mobiliário para o trabalho

1 2 3 4 5

[Pergunta 23] *Como você avalia o nível de segurança das informações e dos dados utilizados no regime de teletrabalho, quando comparado à segurança das informações oferecida pela instituição no regime de trabalho presencial?

Avalio que a segurança das informações e dados que utilizo aumentou

Avalio que a segurança das informações e dados que utilizo não aumentou nem diminuiu

Avalio que a segurança das informações e dados que utilizo diminuiu

Não sei avaliar

[Pergunta 24] *Quais recursos/tecnologias de conectividade você usa para exercer seu trabalho em regime de teletrabalho? (Marcação múltipla)

- Telefone
- Whatsapp (mensagens de texto e áudio)
- Facebook Messenger
- Skype
- Gtalk (Mensagens de texto)
- Hangout (videoconferência)
- Zoom
- Microsoft Teams
- Outros _____

[Pergunta 25] *Você tem tido alguma dificuldade para a participação em reuniões a distância (Zoom, Hangouts, Skype, Teams etc.)?

- Sim, dificuldades técnicas (computador, câmera, internet, vídeo, som)
- Sim, dificuldades para expor ideias, participar de discussões, etc.
- Não tenho nenhuma dificuldade
- Não utilizo nenhum aplicativo de reuniões à distância

Seção 6 - Organização do tempo

[Pergunta 26] *A partir da adoção do regime de teletrabalho, como ficou sua média de horas semanais trabalhadas?

- Diminuiu
- Permaneceu a mesma
- Aumentou
- Ainda não sei avaliar

[Pergunta 27] *Como você delimita sua carga horária ou quantidade de trabalho diário durante o regime de teletrabalho? escolha a afirmativa que melhor representa sua rotina.

- A partir das tarefas e dos produtos do meu plano de trabalho sem contabilizar o número de horas
- A partir do número de horas diárias que preciso cumprir (jornada de trabalho)
- Busco um equilíbrio entre horas de trabalho e volume de tarefas/produtos

[Pergunta 28] *Esta situação de isolamento/distanciamento social exige que conciliemos nosso trabalho com tarefas domésticas, atividades familiares e pessoais. Escolha a afirmativa que melhor representa sua rotina.

- Tenho conseguido conciliar bem as atividades da casa, o tempo com a família e o tempo do trabalho.
- Não tenho conseguido conciliar bem meu tempo e o trabalho tem consumido parte do tempo em que eu deveria estar com minha família
- Não tenho conseguido conciliar bem meu tempo, e a família e as atividades domésticas têm consumido parte do tempo em que eu deveria estar realizando atividades do trabalho
- Não tenho conseguido conciliar bem meu tempo, e tanto o trabalho quanto a família e as atividades domésticas têm sido prejudicadas

[Pergunta 29] *Como você tem administrado as tarefas domésticas e familiares (cuidados com a casa, compras, refeições, cuidado com a família etc.)? (Opção única)

- Moro sozinho e tenho realizado pessoalmente todas as tarefas domésticas.
- Moro sozinho, mas as tarefas domésticas são realizadas por empregado.
- Moro com outras pessoas, mas tenho realizado pessoalmente todas as tarefas domésticas e familiares.
- Moro com outras pessoas e tenho compartilhado com elas as tarefas domésticas e familiares.
- Moro com outras pessoas, mas as tarefas domésticas são realizadas por empregado.

[Pergunta 30] *Que fontes de distração mais atrapalham o seu rendimento profissional no local onde você tem exercido seu teletrabalho? (múltipla marcação)

- Interrupções presenciais de pessoas alheias ao trabalho (familiares, amigos, etc).
- Interrupções virtuais (mensagens vindas de aplicativos de comunicação, ligações telefônicas, etc) de pessoas alheias ao trabalho (familiares, amigos etc.).
- Interrupções virtuais (mensagens vindas de aplicativos de comunicação, ligações telefônicas etc.) de pessoas do próprio trabalho por razões alheias ao trabalho.
- Interrupções virtuais (mensagens vindas de aplicativos de comunicação, ligações telefônicas, etc) de pessoas do próprio trabalho, em razão do trabalho.
- Presença de animais de estimação
- Barulhos diversos (vizinhos, ruas, pessoas ou sons da própria casa)
- Outras distrações
- Não enfrento nenhum tipo de distração no local onde exerço meu teletrabalho

Seção 7 - Desempenho e produtividade

[Pergunta 31] *Como você avalia sua produtividade nesse período de teletrabalho?

- Percebo o mesmo nível de produtividade se comparado com o trabalho presencial
- Percebo um nível maior de produtividade se comparado com o trabalho presencial
- Percebo um nível menor de produtividade se comparado com o trabalho presencial

[Pergunta 32] *Como você avalia a produtividade das reuniões virtuais das quais tem participado (feitas por aplicativos de comunicação como Skype, Hangout, Zoom, Teams etc.)?

- As reuniões virtuais são menos produtivas do que as reuniões presenciais
- Reuniões virtuais e presenciais são igualmente produtivas
- As reuniões virtuais são mais produtivas do que as reuniões presenciais

[Pergunta 33] *Você acredita ter havido aumento de exigências em relação à sua produtividade no regime de teletrabalho?

- Sim
- Não
- Não sei avaliar

[Pergunta 34] *Como você avalia o acompanhamento de seu trabalho, por sua chefia imediata, durante o regime de teletrabalho? (1 “nada adequado” e 5 “totalmente adequado”)

- 1 2 3 4 5

[Pergunta 35] *Na sua opinião, há clareza quanto aos critérios utilizados para a avaliação de suas atividades durante o regime de teletrabalho?

- Sim, os critérios de avaliação de meu trabalho são claros.
- Não, os critérios de avaliação de meu trabalho são confusos.
- Não conheço os critérios utilizados para a avaliação de atividades no teletrabalho

[Pergunta 36] *Você acredita que há mais ou menos valorização de seu trabalho no regime de teletrabalho se comparado com o regime presencial?

- Há mais valorização do meu trabalho em regime de teletrabalho
- Há menos valorização do meu trabalho em regime de teletrabalho
- A valorização do meu trabalho permanece a mesma

[Pergunta 37] *Como você avalia a sua capacidade de concentração no regime de teletrabalho em comparação ao regime presencial?

- Minha capacidade de concentração é maior no regime de teletrabalho.
- Minha capacidade de concentração é menor no regime de teletrabalho.
- Minha capacidade de concentração está igual.
- Não sei avaliar.

[Pergunta 38] *Como você avalia a sua autonomia para tomar decisões na realização de seu trabalho durante o regime de teletrabalho em comparação com o regime de trabalho presencial?

- Minha autonomia é maior no regime de teletrabalho
- Minha autonomia é menor no regime de teletrabalho
- Minha autonomia permanece igual

[Pergunta 39] *Como você avalia a sua motivação para o trabalho durante o período de teletrabalho?

- Minha motivação para o trabalho diminuiu
- Minha motivação para o trabalho aumentou
- Minha motivação para o trabalho permanece igual

Seção 8 - Comunicação institucional

[Pergunta 40] *Em relação às formas de comunicação institucional, como você avalia o desempenho dos seguintes setores após o início do regime de teletrabalho? atenção: é preciso marcar uma opção para cada item

Comunicação institucional

- Pior
- Igual
- Melhor
- Não sei avaliar

Comunicação com a sua direção (considere aqui os e-mails e outras formas de comunicação com a diretoria da sua unidade de trabalho)

- Pior
- Igual
- Melhor
- Não sei avaliar

Comunicação com coordenadores (considere aqui as comunicações com os coordenadores de núcleo ou chefia direta)

- Pior
- Igual
- Melhor
- Não sei avaliar

[Pergunta 41] *Como a falta de interação ou comunicação presencial com seus colegas de trabalho tem afetado a realização de suas tarefas? Atenção: marque apenas uma opção

- Negativamente (por exemplo, há menos insights, ideias, ambiente criativo, inovação etc.)
- Positivamente (por exemplo, há menos distrações)
- Não tem afetado

[Pergunta 42] *Com base nesta experiência de regime de teletrabalho, você considera que a falta de comunicação face a face com colegas de trabalho dificulta a realização de trabalhos transversais ou intersetoriais?

- Sim, dificulta
- Não, não dificulta
- Não sei avaliar

Seção 9 - Saúde e bem-estar

[Pergunta 43] *Como o regime de teletrabalho afetou seus hábitos alimentares?

- Percebo que tenho me alimentado melhor do que antes (por ex.: dieta mais balanceada)
- Percebo que tenho me alimentado pior do que antes (por exemplo, maior quantidade de comida, dieta desbalanceada)
- Percebo que meus hábitos alimentares não mudaram
- Não sei avaliar

[Pergunta 44] *Como o regime de teletrabalho afetou seu tabagismo?

- Já era fumante e meu consumo de cigarros aumentou
- Já era fumante e meu consumo de cigarros diminuiu
- Já era fumante e meu consumo de cigarros não se alterou
- Não era fumante, mas passei a fumar após o início do regime de teletrabalho
- Não sou fumante

[Pergunta 45] *Como o regime de teletrabalho afetou seu consumo de álcool?

- Meu consumo de bebidas alcoólicas aumentou
- Meu consumo de bebidas alcoólicas diminuiu
- Meu consumo de bebidas alcoólicas não se alterou
- Não consumia bebidas alcoólicas, mas após o início do regime de teletrabalho passei a consumir
- Não consumo bebidas alcoólicas

[Pergunta 45] *Como o regime de teletrabalho afetou sua rotina de exercícios físicos?

- Tenho praticado mais exercícios físicos
- Tenho praticado menos exercícios físicos
- Minha rotina de exercícios físicos permaneceu IGUAL
- Eu não realizo exercícios físicos

[Pergunta 46] *Como o regime de teletrabalho afetou a qualidade e a quantidade de seu sono? Atenção: marque a opção que melhor representa sua percepção

- Tenho tido mais horas de sono e com mais qualidade
- Tenho tido mais horas de sono, mas com menos qualidade
- Tenho tido menos horas de sono, mas com mais qualidade
- Tenho tido menos horas de sono e com menos qualidade
- Minha quantidade e qualidade de sono permaneceram iguais
- Não sei avaliar

[Pergunta 47] *Como o regime de teletrabalho afetou sua saúde mental?

- Afetou positivamente: tenho tido mais pensamentos e sentimentos positivos (por ex.: otimismo, bom-humor, tranquilidade, relaxamento)
- Afetou negativamente: tenho tido mais pensamentos e sentimentos negativos (por ex.: pessimismo, mau-humor, irritabilidade, ansiedade)
- Não afetou: não percebo mudanças em meus pensamentos e sentimentos
- Não sei avaliar

Seção 10 - Avaliação do teletrabalho

[Pergunta 48] *Na sua opinião, quais são as principais vantagens (pontos positivos) do regime de teletrabalho quando comparado com o regime presencial? *Atenção: marque até 3 opções

- Flexibilidade de horários
- Flexibilidade do lugar para o desenvolvimento das atividades
- Flexibilidade de modos e ritmos de realização do trabalho
- Maior tempo com a família
- Redução dos gastos com deslocamento
- Menor interação presencial com colegas de trabalho
- Não há vantagens no regime de teletrabalho
- Outro _____

[Pergunta 49] *Na sua opinião, quais são as principais desvantagens (pontos negativos) do regime de teletrabalho quando comparado com o regime presencial?

Atenção: marque até 3 opções

- Falta de horários preestabelecidos de trabalho
- Falta de infraestrutura para o desenvolvimento das atividades
- Interrupções e distrações provocadas pela família
- Necessidade de conciliar trabalho com atividades domésticas
- Aumento de despesas domésticas
- Menor interação presencial com colegas de trabalho
- Não há desvantagens no regime de teletrabalho

[Pergunta 50] *Após o fim do isolamento social imposto pela pandemia, se você pudesse optar, qual regime de trabalho você escolheria?

- Exclusivamente trabalho presencial
- Trabalho presencial e teletrabalho alternados
- Exclusivamente teletrabalho

[Pergunta 51] Existe algum outro comentário a fazer ou questão sobre a qual gostaria de falar? Fique à vontade para tratar de algum outro tópico que julgar importante nos temas abordados até aqui. Atenção: esta questão é de preenchimento opcional.

+-