

# **3º Relatório sobre Trabalho Híbrido no Conselho Federal de Psicologia**

Referente ao período de Março a Abril de 2024

**Comissão Permanente de Teletrabalho do CFP**

Maio de 2024

# Sumário

<b>Sumário</b> .....	<b>2</b>
<b>Introdução</b> .....	<b>3</b>
<b>Resultados do Questionário</b> .....	<b>5</b>
Seção I: Perfil.....	5
Perguntas:.....	5
Seção II: Suas atribuições no teletrabalho.....	9
As perguntas foram colocadas definindo como opção de resposta uma escala de “Discordo totalmente” até “Concordo totalmente”.....	9
Perguntas:.....	9
Seção III: Qualidade de vida.....	16
Perguntas:.....	16
Seção IV: Percepção de Gestoras (es) e Não-Gestoras (es).....	21
Esta seção está dividida em 2 blocos, sendo o primeiro para autodeclaradas (os) Gestoras (es), com 13 perguntas. E, um segundo bloco, composto por 10 perguntas para as (os) autodeclaradas (os) Não-Gestoras (es).....	21
Perguntas:.....	21
A partir dos dados coletados, verificou-se que 80% das (os) colaboradoras (os) não são responsáveis por gerenciar equipes, enquanto 20% das (os) colaboradoras (os) estão exercendo alguma função de gerência ou supervisão.	
21	
Para Gestoras (es): Sobre a sua equipe.....	21
Para Não-Gestoras (es): Sobre seu setor.....	31
Perguntas.....	32
Mais de 86% das (os) respondentes afirmaram que em seu setor, a escala de revezamento de dias de teletrabalho foi satisfatória. As (os) respondentes que declararam opinião neutra, houve uma queda de 25% em relação à 1ª Pesquisa. Já as (os) que discordaram, houve uma queda de 33%. Abaixo segue alguns comentários sobre a temática:.....	40
Seção V: Trabalho presencial.....	41
Perguntas.....	41
Seção VI: Comentários positivos e pontos a melhorar.....	48
Perguntas.....	48
Pergunta 1: Pontos a melhorar.....	48
<b>Seção VII: Meu cantinho para o teletrabalho</b> .....	<b>49</b>
Cantinho do teletrabalho:.....	50
<b>Conclusão</b> .....	<b>53</b>
<b>Soluções para os desafios encontrados</b> .....	<b>55</b>
Divulgar Orientações sobre Teletrabalho.....	55
Convocações presenciais e ajustes na escala de Teletrabalho.....	55

# Introdução

Em 2022, no âmbito do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no Conselho Federal de Psicologia (QVT-CFP), foi realizada uma pesquisa de clima organizacional com aproximadamente 100 (cem) colaboradoras(es) do CFP. Dentre outros resultados, foi apontado como necessidade prioritária a criação da modalidade de trabalho híbrido (presencial e remoto).

Em novembro de 2023, as(os) empregadas(os) do CFP aderiram ao regime de trabalho híbrido (presencial e remoto) por meio da Portaria CFP 142/2023. Logo após a implantação do regime, foi criada a Comissão Permanente de Teletrabalho, conforme disposto nas portarias CFP 142/2023 e 168/2023, para direcionar e avaliar as atividades realizadas com a nova ferramenta de gestão.

De acordo com essa Portaria, a Comissão Permanente de Teletrabalho, além de zelar pelo cumprimento das regras da portaria e propor soluções para eventuais problemas, tem como objetivo, no ano de implementação, elaborar relatórios de avaliação do teletrabalho, mensais no primeiro semestre e bimestrais no segundo semestre (Portaria 142/2023 Art. 20. § 1º). Assim, dando prosseguimento a tal atribuição, a entrega do terceiro relatório foi efetuada na semana entre 06/05 e 10/05.

Para tal, a Comissão solicitou às (aos) colaboradoras(es) que realizassem o preenchimento de uma 2ª Pesquisa que contém questões abertas e fechadas, com o objetivo avaliar o trabalho híbrido no período entre a aplicação da 1ª Pesquisa<sup>1</sup> até 15 de abril de 2024.

As questões foram divididas nas seguintes seções: perfil do respondente, atribuições no teletrabalho, qualidade de vida, gerência de equipe, questões para gestoras (es), questões para não-gestoras (es), trabalho presencial, comentários positivos, comentários de pontos a melhorar e “meu cantinho para o teletrabalho”.

Ocorrendo após 5 meses da implementação do teletrabalho, o objetivo da 2ª Pesquisa foi de perceber como as (os) colaboradoras(es) do CFP estão concretizando a realidade do trabalho híbrido, bem como identificar os impactos dessa modalidade na continuidade de suas atividades laborais e seus reflexos na saúde e na qualidade de vida das (os) colaboradoras (es). Como as perguntas foram, em sua maioria, similares às da 1ª Pesquisa, foi possível formular uma comparação histórica.

---

<sup>1</sup> O formulário da 1ª Pesquisa foi disponibilizado pelo Google Forms, um aplicativo de gerenciamento de pesquisas e ficou disponível para respostas no período de 26 de janeiro a 5 de fevereiro de 2024.

O formulário foi disponibilizado pelo Google Forms, um aplicativo de gerenciamento de pesquisas e ficou disponível para respostas no período de 08 de abril a 16 de abril de 2024. As configurações do aplicativo foram habilitadas para limitar a 1 resposta por login no Google, não permitindo, assim, duplicidades em respostas.

O instrumento coletou 65 respostas de colaboradoras (es) do CFP, incluindo ocupantes de cargos efetivos, comissionados e estagiárias (os).

Segue abaixo os resultados obtidos:

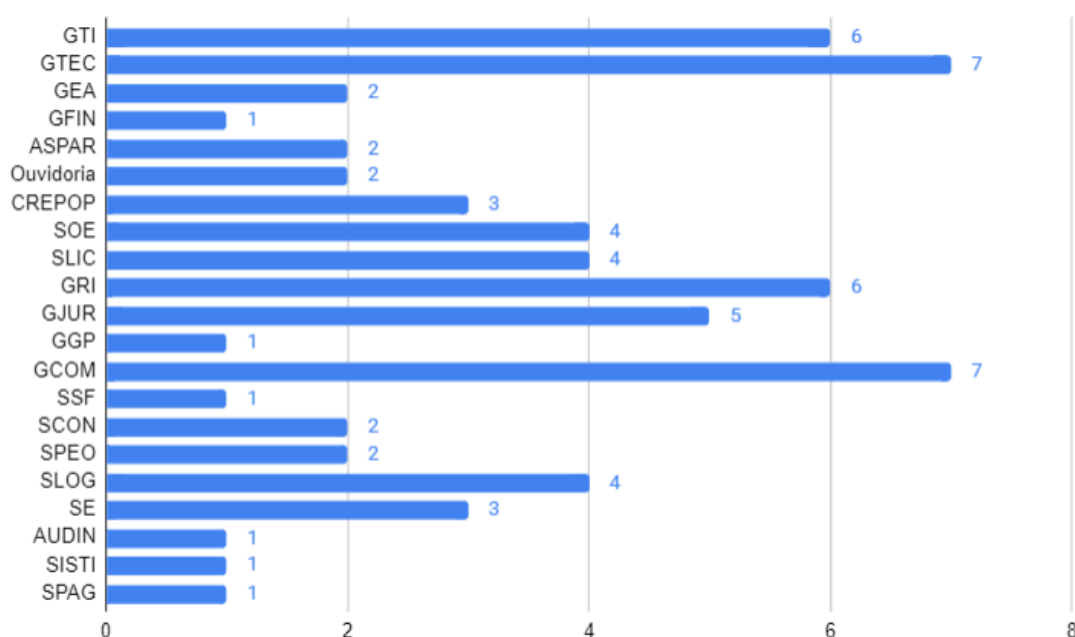
# Resultados do Questionário

## Seção I: Perfil

A seção Perfil traz 5 perguntas, todas de respostas fechadas, que auxiliam a traçar o perfil das (os) respondentes. Ela contém perguntas de identificação, como: setor em que a pessoa trabalha, categoria do cargo que ocupa, natureza do trabalho efetuado, se aderiu ao teletrabalho e, caso a resposta seja positiva, em quais dias.

### Perguntas:

**Pergunta 1:** Em qual setor você trabalha?



A partir dos dados coletados, foi possível identificar que houve uma queda, aproximadamente, de 30% no número de respondentes da 2ª Pesquisa sobre Teletrabalho no CFP em relação a 1ª Pesquisa<sup>2</sup>, aplicada em fevereiro de 2024. Das (os) 65 respondentes da pesquisa atual, que representa 50% do corpo de colaboradoras (es) do CFP, a maioria está alocada na GTEC e na GCOM. Em comparação com a 1ª Pesquisa, a GTEC se manteve como a equipe com maior número de respondentes.

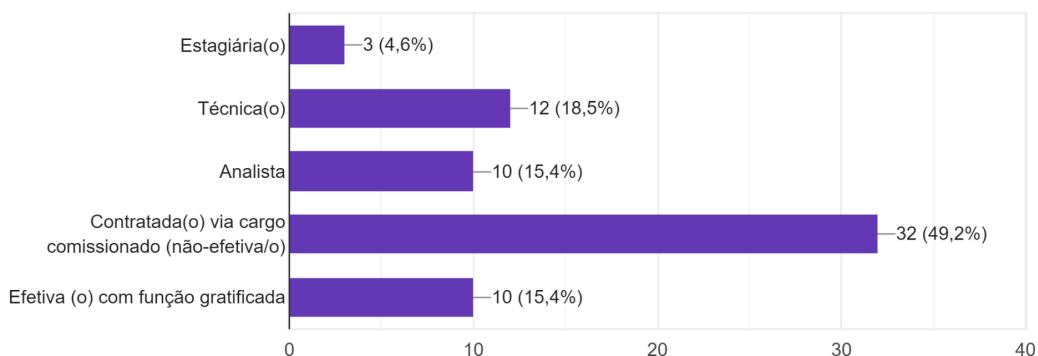
---

<sup>2</sup> A pesquisa ficou disponível para respostas no período de 26 de janeiro a 5 de fevereiro de 2024. O instrumento coletou 94 respostas de colaboradoras (es) do CFP, incluindo ocupantes de cargos efetivos, comissionados e estagiárias (os).

## Pergunta 2: Qual é a categoria do seu cargo?

Qual é a categoria do seu cargo? (marque 1 ou mais)

65 respostas

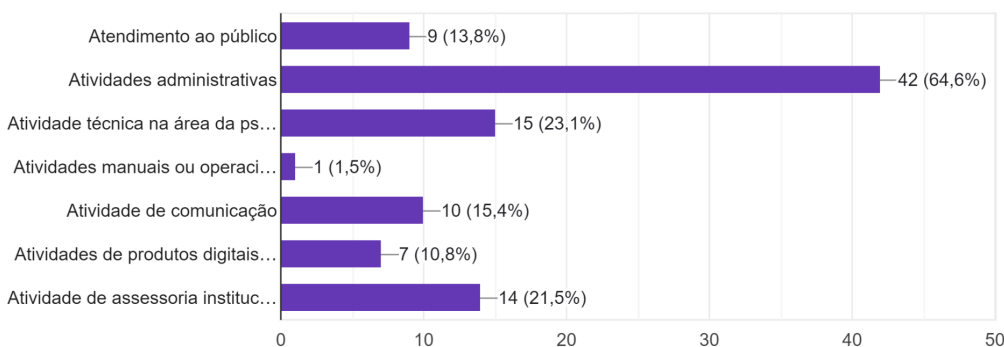


Todas (os) as (os) 65 respondentes do questionário escolheram 1 ou mais respostas para a pergunta. Em comparação com a 1ª Pesquisa, a alternativa “Contratada (o) via cargo comissionado (não-efetiva/o)” se manteve como a opção com o maior número de respondentes na amostra analisada, apresentando um aumento de 5,6% em relação à amostra da Pesquisa anterior.

## Pergunta 3: Qual é a natureza das suas atribuições?

Qual é a natureza das suas atribuições? (marque 1 ou mais)

65 respostas



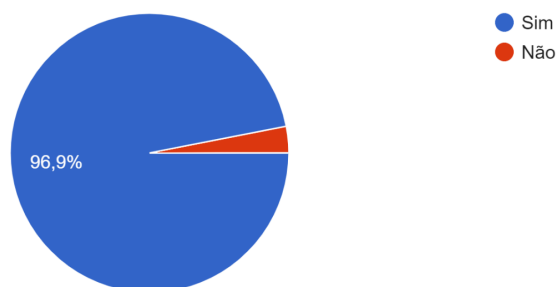
Todas (os) as (os) 65 respondentes do questionário escolheram 1 ou mais respostas para a pergunta. Em comparação com a 1ª Pesquisa, a alternativa “Atividades Administrativas” se manteve como a opção com o maior número de respondentes, apesar da queda de 2,4%. A queda é identificada também na alternativa “Atividades

manuais ou operacionais de manutenção”, caindo de 7,4% das (os) respondentes para 1,5%.

#### Pergunta 4: Você optou por aderir ao teletrabalho?

Você optou por aderir ao teletrabalho?

65 respostas

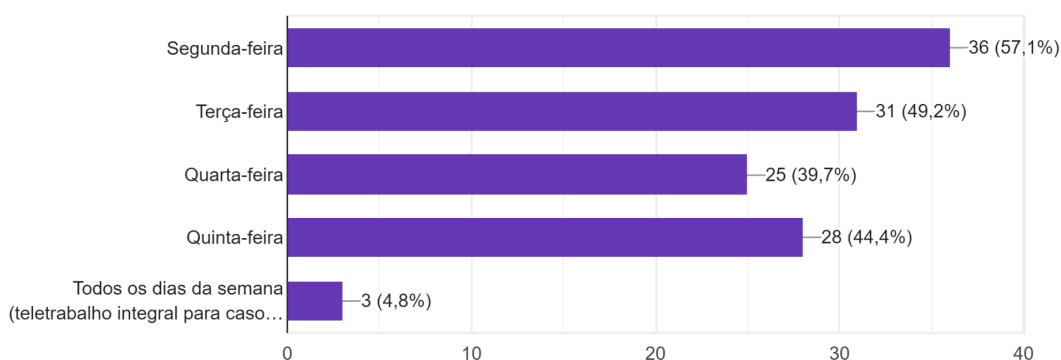


A maioria (96,9%) significativa das (os) respondentes forneceram resposta positiva para a pergunta, deixando nítido o sucesso na adesão das (os) colaboradoras (es) do CFP pelo regime de trabalho híbrido. Apenas 2 respondentes da pesquisa informaram não ter aderido ao teletrabalho.

#### Pergunta 5: Se você optou por aderir ao teletrabalho, por quais dias da semana você optou?

Se você optou por aderir ao teletrabalho, por quais dias da semana você optou? (selecione no máximo 2)

63 respostas



Todas (os) as (os) 65 respondentes do questionário escolheram 1 ou mais respostas para a pergunta. Isto é devido ao fato da jornada de teletrabalho, prevista no art. 3 da Portaria

nº 14/2024, estabelecer que para cada funcionária (o) serão determinados dois dias fixos na semana nos quais ela (e) poderá cumprir sua jornada em teletrabalho. O trabalho remoto não é permitido às sextas-feiras.

Em comparação com a 1ª Pesquisa, as segundas e terças seguem sendo os dias mais adotados para o teletrabalho pelas (os) respondentes. Um total de 3 respondentes afirmam efetuar teletrabalho integral para casos excepcionais.

## Seção II: Suas atribuições no teletrabalho

Seção da pesquisa com 7 perguntas (5 fechadas e 2 abertas) que abordam:

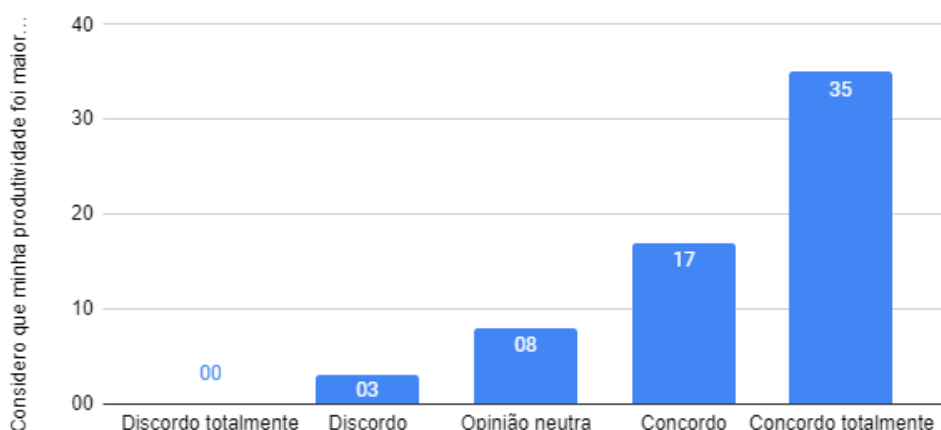
- Produtividade;
- Adaptação ao trabalho híbrido;
- Pagamento de horas extras;
- Convocações em dias de teletrabalho ao trabalho presencial.

As perguntas foram colocadas definindo como opção de resposta uma escala de “Discordo totalmente” até “Concordo totalmente”.

### Perguntas:

**Pergunta 1:** Considero que minha produtividade foi maior em teletrabalho, comparado com minha produtividade no trabalho presencial.

Considero que minha produtividade foi maior em teletrabalho, comparado com minha produtividade no trabalho presencial./...



Do total de 63 respondentes que aderiram ao teletrabalho temos a seguinte distribuição:

Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	03	4,76%
Opinião neutra	08	12,69%
Concordo	17	26,98%
Concordo totalmente	35	55,56%

De acordo com os dados apurados, foi constatado que o trabalho feito remotamente, aumentou a produtividade de uma parte considerável das (os) respondentes, de maneira relativa ou absoluta (82,54%). Apenas 3 respondentes relataram a diminuição da produtividade no trabalho remoto. Ainda assim, houve uma redução de 40% em relação à 1ª Pesquisa<sup>3</sup> das (os) respondentes insatisfeitos com a própria produtividade. Tal redução da insatisfação pode ser explicada pelo investimento do CFP no curso realizado pelo Officeless, com foco no desenvolvimento de conhecimentos e habilidades específicas para o teletrabalho, realizado entre os meses de fevereiro e março de 2024<sup>4</sup>.

Quando solicitado que deixassem depoimentos sobre atribuições no teletrabalho, as (os) respondentes declararam que:

“A produção é maior no teletrabalho.”

“A produtividade é a mesma no teletrabalho e presencial.”

“Considerando as especificidades do setor - leitura, reuniões frequentes, atividades que demandam muita concentração e atenção, o teletrabalho foi muito benéfico.”

“Meu setor requer concentração e mais silêncio para o uso de análise de processos de licitações e contratações”

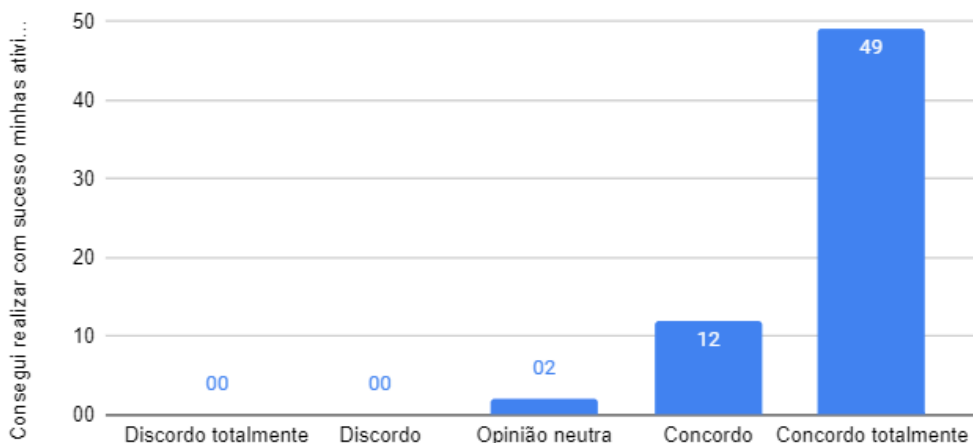
---

<sup>3</sup> Na 1ª Pesquisa, 5 respondentes (5,3%) relataram que houve diminuição de produtividade no trabalho remoto.

<sup>4</sup> O 2º Relatório da Comissão Permanente de Teletrabalho expõe de maneira mais detalhada os módulos, metodologia e resultados do curso contratado pelo CFP, da empresa Officeless.

**Pergunta 2:** Consegui realizar com sucesso minhas atividades, considerando que tive que alternar entre dois ambientes de trabalho (presencial e remoto)?

Consegui realizar com sucesso minhas atividades, considerando que tive que alternar entre dois ambientes de t...



Do total de 63 respondentes que aderiram ao teletrabalho temos a seguinte distribuição:

Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	02	3,17%
Concordo	12	19,05%
Concordo totalmente	49	77,78%

Em relação a 1ª Pesquisa, houve um aumento de 2,33% das (os) respondentes que declararam conseguir realizar as atividades alternando entre trabalho remoto e o trabalho na sede do CFP (96,83%). Também houve uma queda de 1,13% nas (os) respondentes que se posicionaram de forma neutra.

Mas, o destaque dessa pergunta é o fato de não haver respondentes declarando não conseguir realizar as atividades alternando entre os dois ambientes, uma redução de 100% em relação à Pesquisa anterior. Essa mudança positiva do perfil de respostas é decorrente do investimento do CFP em formação continuada, com foco no desenvolvimento de conhecimentos e habilidades específicas para o teletrabalho. Assim, o resultado dessa formação é o aperfeiçoamento no modo de trabalhar das (os) colaboradoras (es) do CFP.

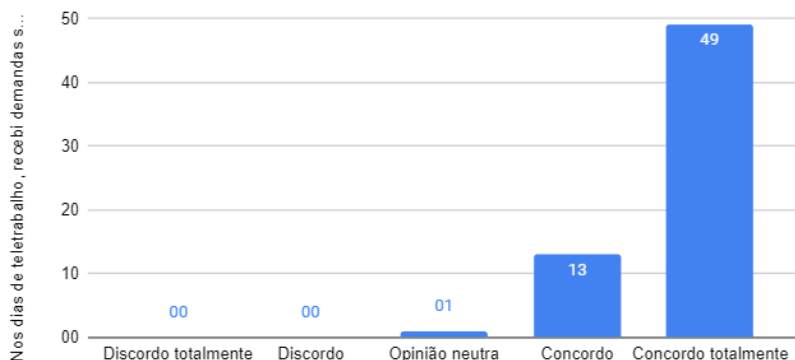
Quando solicitado que deixassem depoimentos sobre atribuições no teletrabalho, as (os) respondentes declararam que:

“Sobre alternar dois ambientes (virtual e presencial), quando trabalhava todos os dias no remoto havia mais facilidade de organizar tanta a rotina de trabalho, quanto a rotina familiar e pessoal.”

“A transição entre dois ambientes reforça a necessidade de aprimoramento de processos de trabalho, de organização de arquivos e de planejamento, conseqüentemente organizando as atividades como um todo.”

**Pergunta 3:** Nos dias de teletrabalho, recebi demandas semelhantes às das minhas atribuições quando ainda efetuava trabalho integralmente presencial.

Nos dias de teletrabalho, recebi demandas semelhantes às das minhas atribuições quando ainda efetuava trabalho integ...



Do total de 63 respondentes que aderiram ao teletrabalho temos a seguinte distribuição:

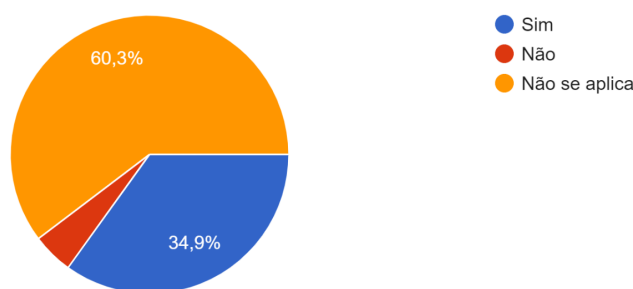
Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	01	1,59%
Concordo	13	20,63%
Concordo totalmente	49	77,78%

A maioria das (os) respondentes tiveram demandas semelhantes quando estavam presencialmente e remotamente (98,41%). Apenas 1,59% apresentaram opinião neutra. O que demonstra que as atividades do CFP podem ser realizadas em sua maioria nos dois modos de trabalho, presencial e remoto. Houve uma redução de 100% das (os) respondentes que declararam não ter demandas semelhantes quando nos dois modos de trabalho.

**Pergunta 4:** Sobre horas extras, você foi compensada(o) adequadamente (folga, crédito no banco de horas, ...) após ser convocada(o) para realizar hora extra em dia de teletrabalho?

Sobre horas extras, você foi compensada (o) adequadamente (folga, crédito no banco de horas, ...) após ser convocada (o) para realizar hora extra em dia de teletrabalho?

63 respostas



Do total de 63 respondentes que aderiram ao teletrabalho temos a seguinte distribuição:

Resposta	Quantidade	Porcentagem
Sim	22	34,92%
Não	03	4,76%
Não se aplica	38	60,32%

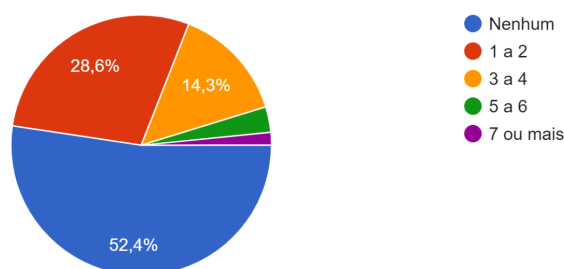
Quando realizado hora extra em trabalho remoto, 34,92% responderam que não tiveram problemas na compensação pelas horas extras (crédito no banco de horas, folga, etc); 60,32% responderam que essa pergunta não se aplicava, sendo uma resposta que pode ter sido dada por pessoas que não fazem hora extra. Em relação às 3 pessoas que alegaram ter tido problemas em gozar das horas extras realizadas em teletrabalho, é necessário apurar o motivo e entender se foi um erro de fluxo processual ou alguma questão mais delicada. A esta Comissão Permanente de Teletrabalho cabe apurar e, se

for o caso, elaborar instrumentos que facilitem o fluxo processual de compensação de horas. Cabe destacar que, conforme previsto no art. 15 da Portaria nº 142/2023, “não será devida hora extra, pagamento de adicional noturno, nem tíquete extra às(aos) empregadas(os) em teletrabalho, exceto em caso de convocação pela chefia imediata”.

**Pergunta 5:** Nos dias definidos para você efetuar teletrabalho, em quantos dias você foi convocada (o) a comparecer presencialmente?

Nos dias definidos para você efetuar teletrabalho, em quantos dias você foi convocada (o) a comparecer presencialmente?

63 respostas



Das (os) 63 respondentes, mais da metade (52,4%) não foram convocadas (os) nos dias de teletrabalho para realizar trabalho presencial, um aumento de 0,2% em relação a 1ª Pesquisa (52,2%). Das (os) respondentes que declararam terem sido convocadas (os) para comparecer presencialmente nos dias definidos para efetuar teletrabalho de 1 a 2 vezes e 5 a 6 vezes, houve uma queda, respectivamente, de 0,7% e 3,3%, comprovando que, majoritariamente, a natureza do trabalho desempenhado pelo CFP dispensa a presença física das (os) colaboradoras (es) na sede.

Porém, uma informação chama atenção quando comparada aos dados coletados na 1ª Pesquisa: 1 respondente declarou ter sido convocada (o) 7 vezes ou mais no período abordado pela 2ª Pesquisa para comparecer presencialmente nos dias definidos para efetuar teletrabalho. Ainda, houve um aumento de 2,3% das (os) respondentes que afirmaram terem sido convocadas (os) para trabalhar presencialmente 3 ou 4 vezes nos dias definidos para efetuar teletrabalho. A partir dessas informações, podemos inferir que houve uma redução no número de colaboradoras (es) convocadas (os) para trabalhar presencialmente nos dias definidos para efetuar teletrabalho. Mas, as (os) que foram

convocadas (os), trabalharam presencialmente por mais dias. Os motivos das convocações foram:

- Cursos de qualificação;
- Cobertura de eventos;
- Reuniões presenciais de GT, Diretoria, Plenária e APAF;
- Trabalho externo em órgãos públicos;
- Necessidade de trabalho presencial devido ao quadro reduzido de funcionárias (os) por motivos de férias, licença ou atestado médico.

Também, o aumento no número de dias de convocação pode ser explicado pela natureza dos eventos organizados e apoiados pelo CFP no primeiro quadrimestre de 2024. Mas, alguns depoimentos chamam atenção para a real necessidade de convocação das (os) trabalhadoras (es) para trabalho presencial, como:

“Há dificuldades em organizar a equipe em dias de teletrabalho para atividades que exigem presencialidade.”

“Ter um pouco mais de flexibilidade ou compensação dos dias. Teve 1 semana que eu fui todos os dias, porque tive reunião presencial nos dias que estava de teletrabalho e depois tive que ir nos dias que estou presencial.”

“Necessita-se maior flexibilidade, principalmente na questão de não se poder compensar as convocações para trabalho presencial em dia de Teletrabalho”

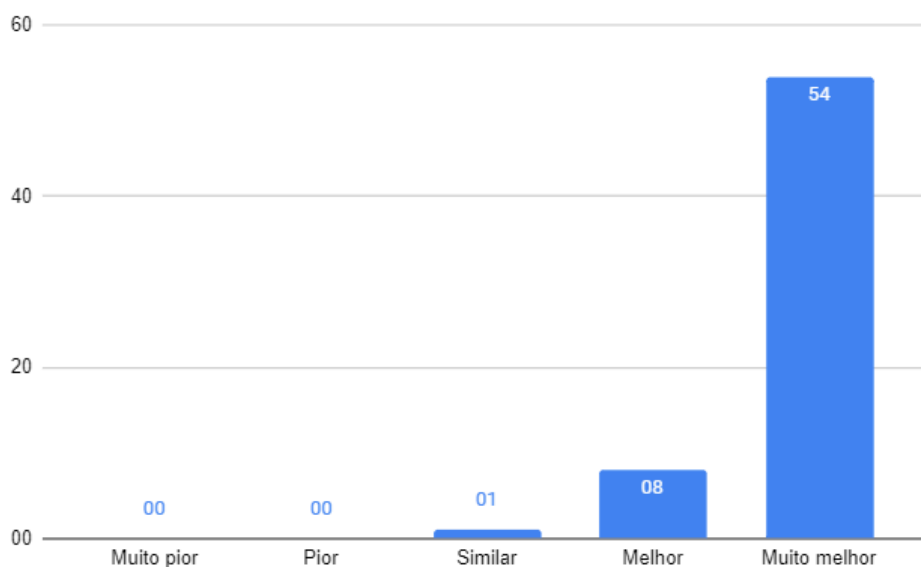
Assim, cabe a esta Comissão Permanente de Teletrabalho levantar dados para analisar a natureza, quantidade e real necessidade das convocações realizadas nesse período. Cabe ressaltar que, conforme art. 11 da Portaria CFP nº 142/2023, “em situações excepcionais nos dias de teletrabalho, como realização de reunião, evento ou alguma outra atividade excepcional, as equipes necessárias para a realização da atividade serão devidamente convocadas para trabalharem presencialmente e não haverá compensação de dias de teletrabalho”.

## Seção III: Qualidade de vida

A seção “Qualidade de Vida” contém 4 perguntas fechadas e 1 aberta, que buscam medir os benefícios trazidos pelo teletrabalho em 4 tópicos: deslocamento, saúde mental, contato com familiares e saúde física. As respostas foram fornecidas em escala Likert, com 5 níveis de variação, entre “Muito pior” a “Muito melhor”.

### Perguntas:

#### Pergunta 1: Deslocamento:



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Muito pior	00	0,00%
Pior	00	0,00%
Similar	01	1,59%
Melhor	08	12,70%
Muito melhor	54	85,71%

Mais de 98% das (os) respondentes consideram que a qualidade de vida está melhor ou muito melhor na categoria “Deslocamento”, quando em comparação com o período de trabalho integralmente presencial, um aumento de 8% em relação à 1ª Pesquisa.

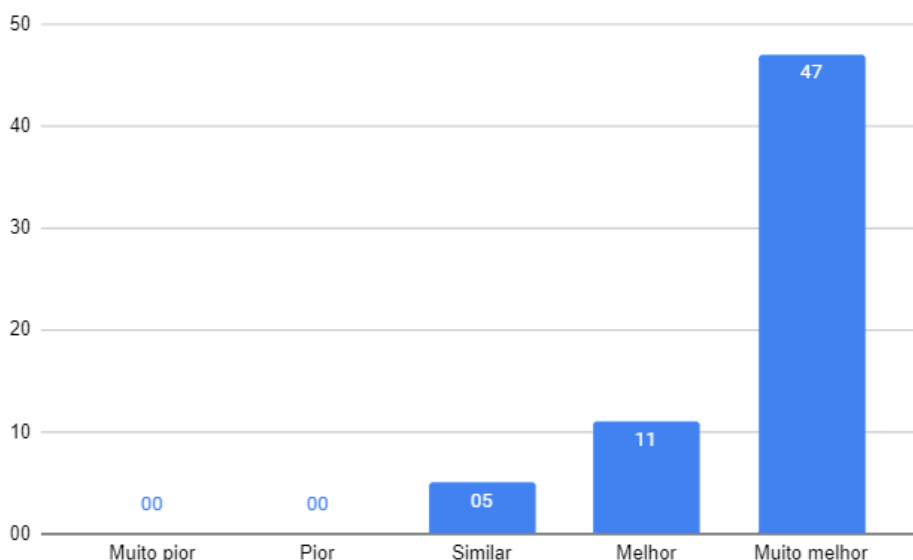
Quando perguntadas (os) sobre o que consideram qualidade de vida no teletrabalho, as (os) respondentes declararam:

“Quem mora fora do Plano Piloto, qualquer dia de teletrabalho é uma vantagem exponencial.”

“Maior tempo disponível pelo fato de não pegar trânsito.”

“Mais tempo disponível: A eliminação do tempo de deslocamento diário para o CFP pode resultar em mais tempo disponível para outras atividades, gerando satisfação pessoal.”

### Pergunta 2: Saúde Mental:



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Muito pior	00	0,00%
Pior	00	0,00%
Similar	05	7,94%
Melhor	11	17,46%
Muito melhor	47	74,60%

Mais de 92% das (os) respondentes consideram que a qualidade de vida está melhor ou muito melhor na categoria “Saúde mental”, quando em comparação com o período de trabalho integralmente presencial, um aumento de 12% em relação à 1ª Pesquisa. 7,94%

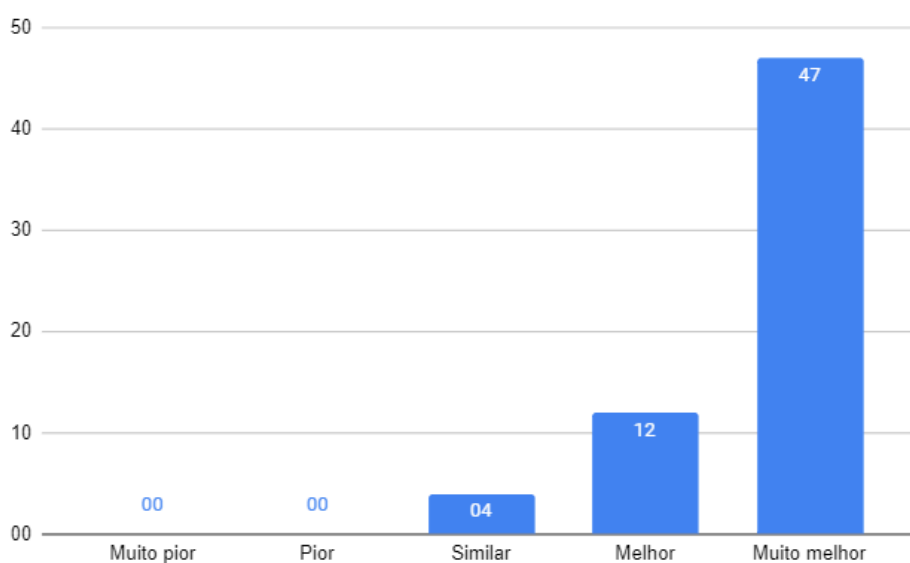
responderam que está similar, uma redução de 3,96%. Para as alternativas pior e muito pior, não houveram respondentes, caracterizando uma redução de 100%.

Quando perguntadas (os) sobre o que consideram qualidade de vida no teletrabalho, as (os) respondentes declararam:

“O teletrabalho tem sido essencial para a saúde mental da minha equipe. Todos eles trabalham bem de casa e rendem mais do que no presencial, inclusive. Considerando a grande quantidade de trabalho e o fato de lidarmos com números e coisas que demandam muita atenção, lá no CFP muitas vezes as pessoas passam na sala, ou o telefone toca.”

“Rendimento, produtividade e sensação de bem-estar.”

### Pergunta 3: Contato com familiares:



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Muito pior	00	0,00%
Pior	00	0,00%
Similar	04	6,35%
Melhor	12	19,05%
Muito melhor	47	74,60%

Mais de 93% das (os) respondentes consideram que a qualidade de vida está melhor ou muito melhor na categoria “Contato com Familiares”, quando em comparação com o período de trabalho integralmente presencial, um aumento de 8% em relação à 1ª Pesquisa. 6,35% responderam que está similar, uma redução de 4,45%. Para as alternativas pior e muito pior, não houveram respondentes, caracterizando uma redução de 100%.

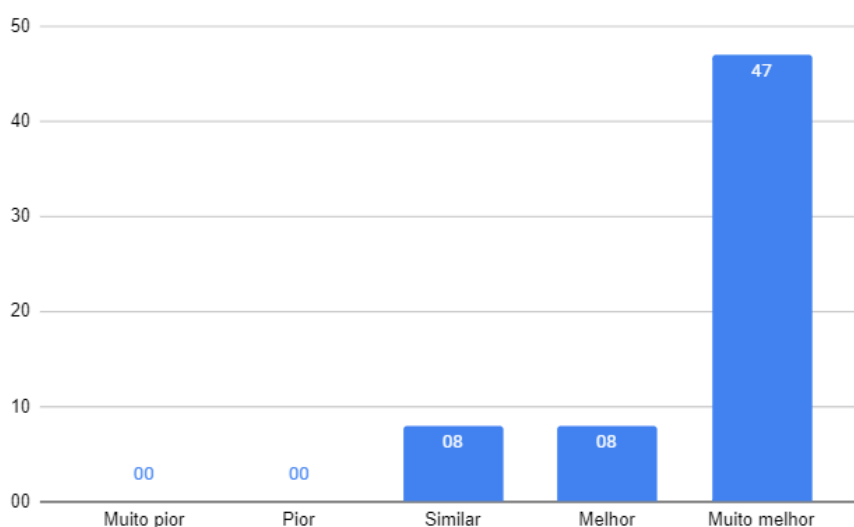
Quando perguntadas (os) sobre o que consideram qualidade de vida no teletrabalho, as (os) respondentes declararam:

“Tenho pessoas com comorbidades em casa e poder acompanhar o tratamento de perto me deixou mais tranquila e melhorou muito minha saúde mental, conseqüentemente minha produtividade e desempenho.”

“Alguns trabalhadores tiveram redução de ansiedade por conseguir trabalhar de casa, tendo também maior contato com integrantes da família que estavam passando por problemas que exigem maior atenção e cuidado.”

“Teve um dia que tive um problema sério de família, relacionado a saúde, onde tive que prestar apoio e por estar em teletrabalho foi muito mais fácil. Pois, após prestar o apoio necessário, consegui continuar minhas tarefas sem parar as atividades do CFP. Se estivesse no presencial, teria que me deslocar por 1h para prestar apoio e não trabalharia mais nesse dia, pois retornar ao presencial levaria muito mais tempo e seria extremamente cansativo.”

#### Pergunta 4: Saúde Física:



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Muito pior	00	0,00%
Pior	00	0,00%
Similar	08	12,70%
Melhor	08	12,70%
Muito melhor	47	74,60%

Mais de 87% das (os) respondentes consideram que a qualidade de vida está melhor ou muito melhor na categoria “Saúde Física”, quando em comparação com o período de trabalho integralmente presencial, houve um aumento de 3% em relação à 1ª Pesquisa. 12,70% responderam que está similar. Para as alternativas pior e muito pior, não houveram respondentes, caracterizando uma redução de 100%. Quando perguntadas (os) sobre o que consideram qualidade de vida no teletrabalho, as (os) respondentes declararam:

“Consigo realizar pausas no trabalho.”

“Alimentação também melhorou com o teletrabalho.”

“Consigo tomar café com calma, acordar um pouco mais tarde, realizar atividades físicas, almoçar em casa.”

## Seção IV: Percepção de Gestoras (es) e Não-Gestoras (es)

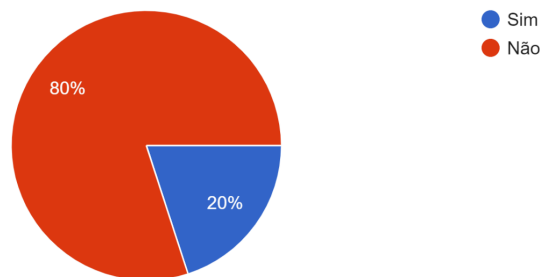
Esta seção está dividida em 2 blocos, sendo o primeiro para autodeclaradas (os) Gestoras (es), com 13 perguntas. E, um segundo bloco, composto por 10 perguntas para as (os) autodeclaradas (os) Não-Gestoras (es).

Para fins de análise deste relatório, as perguntas fechadas foram analisadas item a item e as respostas das perguntas abertas foram distribuídas em forma de depoimento ao longo da análise.

### Perguntas:

**Pergunta 1:** Você gerencia uma equipe como gerente ou supervisora (or)?

Você gerencia uma equipe como gerente ou supervisora/supervisor?  
65 respostas



A partir dos dados coletados, verificou-se que 80% das (os) colaboradoras (os) não são responsáveis por gerenciar equipes, enquanto 20% das (os) colaboradoras (os) estão exercendo alguma função de gerência ou supervisão.

Com base na resposta fornecida na pergunta 1, da seção IV, o público foi direcionado para as perguntas que dizem respeito ao seu perfil, Gestoras (os) ou Não-Gestoras (os).

### Para Gestoras (es): Sobre a sua equipe

Foram apresentadas 10 afirmativas de múltipla escolha e 3 abertas direcionadas, especificamente a colaboradoras (es) ocupantes de cargos e funções de gestão, que foram respondidas por 13 profissionais.

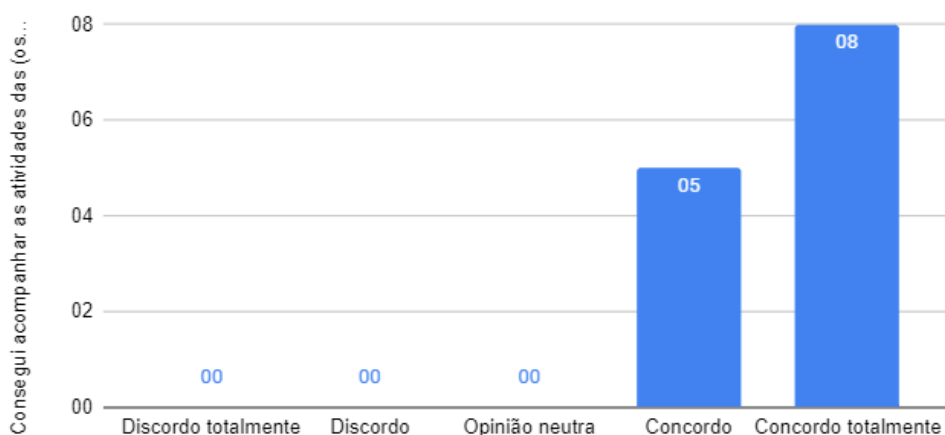
Os temas abordados nessas questões foram:

- o acompanhamento das atividades da equipe;
- a comunicação no trabalho híbrido;
- a uniformidade de informações, os canais de comunicação utilizados;
- a convocação para o trabalho presencial;
- a indisponibilidade e o impedimento do trabalhador para realização do trabalho;
- o tempo de resposta às solicitações;
- a produtividade;
- a integração das equipes; e
- a realização de reuniões.

**Pergunta 2:** Analise as afirmações sobre a sua equipe, levando em consideração a seguinte escala: “Discordo totalmente” - até “Concordo totalmente”.

**2.1.** Consegui acompanhar as atividades das (os) integrantes da minha equipe quando elas (es) estavam em teletrabalho.

Consegui acompanhar as atividades das (os) integrantes da minha equipe quando elas (es) estavam em teletrabalho./Qu...



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	00	0,00%
Concordo	05	38,46%
Concordo totalmente	08	61,54%

100% das (os) respondentes afirmaram que estão conseguindo acompanhar as atividades da equipe durante o teletrabalho.

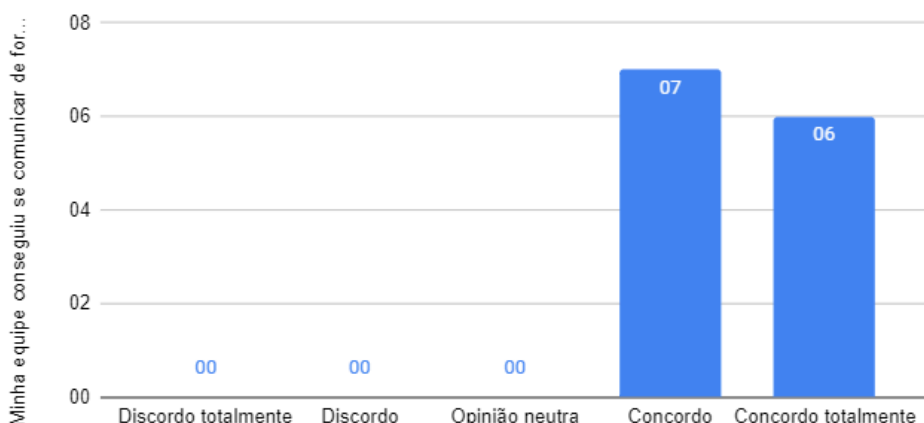
Quando perguntadas (os) sobre como o teletrabalho contribuiu para a continuidade das atividades da equipe, as (os) respondentes declararam:

“No presencial as tarefas estavam bem distribuídas e esquematizadas então não houve uma diferença na adoção do teletrabalho continuamos tendo bom desempenho em ambos ambientes.”

“Comprometimento: a equipe entende que é uma via de mão dupla. Que os benefícios como menos tempo no trânsito, mais contato com família, mais conforto no seu dia-a-dia só são possíveis desde que o teletrabalho funcione. A continuidade do trabalho não foi afetada pois a equipe entende e se responsabiliza.”

**2.2.** Minha equipe conseguiu se comunicar de forma satisfatória nos dias em que uma parte da equipe estava em teletrabalho e outra parte presencialmente.

Minha equipe conseguiu se comunicar de forma satisfatória nos dias em que uma parte da equipe estava em teletrabalh...



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	00	0,00%

Concordo	07	53,85%
Concordo totalmente	06	46,15%

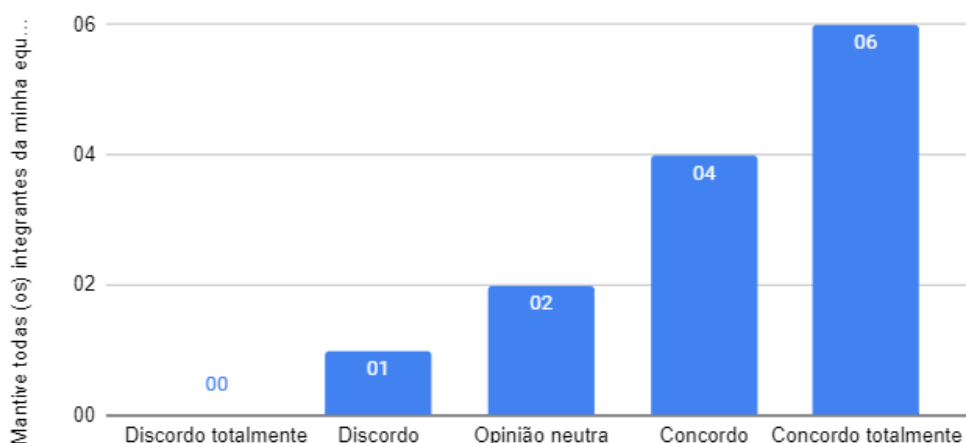
100% das (os) respondentes afirmaram que a equipe está conseguindo se comunicar de forma satisfatória quando em regime de trabalho híbrido, uma parte presencial e outra remoto. Quando perguntadas (os) sobre comunicação satisfatória com a equipe, as (os) respondentes declararam:

“A comunicação assíncrona já é uma realidade, mas precisa ser melhorada. O meu setor ainda adota reuniões longas demais e muitas mensagens de Whatsapp, misturando trabalho e outros assuntos. O Trello ainda é sub utilizado”.

“A execução da comunicação assíncrona, o que permitiria um melhor fluxo e ritmo de trabalho para os que estão remoto.”

**2.3.** Mantive todas (os) integrantes da minha equipe informados ao mesmo tempo - tanto as (os) que estavam presencialmente, quanto as (os) que estavam em teletrabalho - sobre as estratégias, diretrizes ou decisões do CFP.

Mantive todas (os) integrantes da minha equipe informados ao mesmo tempo - tanto as (os) que estavam presencialmente,...



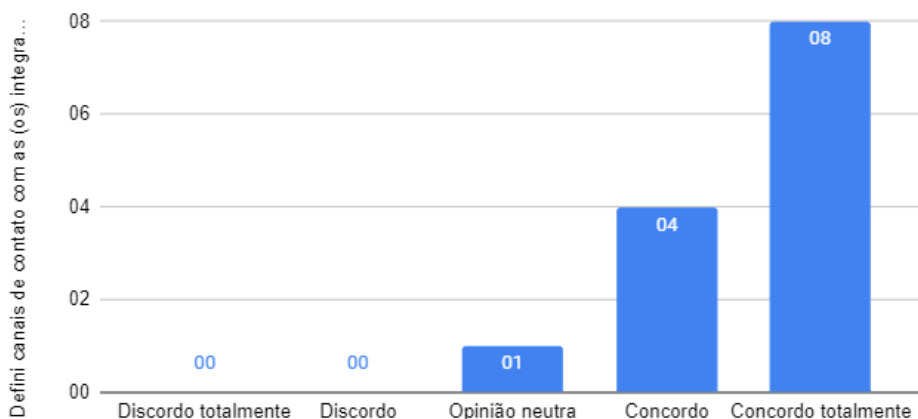
Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	01	7,69%

Opinião neutra	02	15,38%
Concordo	04	30,77%
Concordo totalmente	06	46,15%

Mais de 76% das (os) respondentes afirmaram que estão conseguindo manter todas (os) integrantes da equipe informadas (os) ao mesmo tempo - tanto as (os) que estavam presencialmente, quanto as (os) que estavam em teletrabalho - sobre as estratégias, diretrizes ou decisões do CFP. 15% declararam opinião neutra e 7% discordaram da afirmação.

**2.4. Definir canais de contato com as (os) integrantes da equipe para situações rotineiras e de emergência (E-mail, WhatsApp, Telefone, Google meet, etc.).**

Defini canais de contato com as (os) integrantes da equipe para situações rotineiras e de emergência (E-mail, WhatsApp...



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	01	7,69%
Concordo	04	30,77%
Concordo totalmente	08	61,54%

Mais de 92% das (os) respondentes afirmaram que conseguiram definir canais de contato com as (os) integrantes da equipe para situações rotineiras e de emergência (E-mail, WhatsApp, Telefone, Google meet, etc.). 7,69% declararam opinião neutra.

Quando perguntadas (os) sobre canais de comunicação para situações rotineiras e emergenciais, as (os) respondentes declararam:

“É urgente a necessidade de migrarmos para outra plataforma que não seja o whatsapp.”

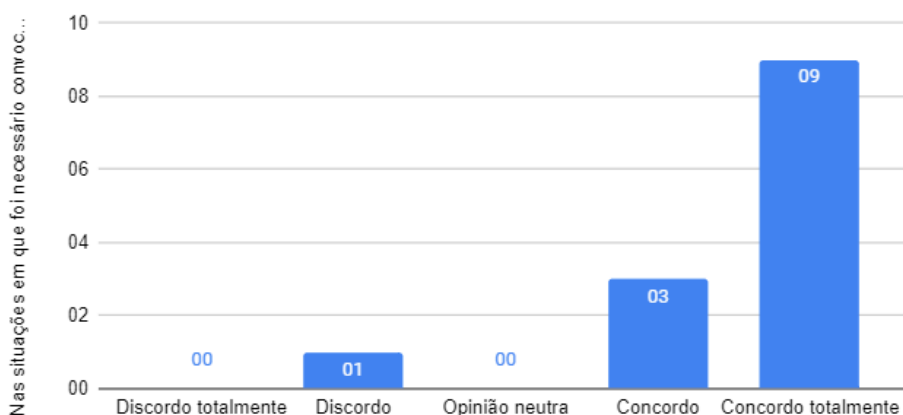
“Só para reforçar algo que já está em curso, a eliminação do whatsapp como ferramenta oficial de comunicação remota. Além disso, eu encontro com muito menos frequência as pessoas agora, o que cria um certo distanciamento.”

“Gostaria de sugerir que a gente já comece a experimentar o Basecamp.”

“A evolução do teletrabalho tem feito a estrutura do CFP discernir entre os graus de urgência e necessidade de determinadas demandas, além da evolução da comunicação assíncrona.”

**2.5.** Nas situações em que foi necessário convocar uma (um) integrante da minha equipe para comparecer presencialmente em um dia que seria de teletrabalho (conforme Art. 11 § 5º), as convocações foram atendidas.

Nas situações em que foi necessário convocar uma (um) integrante da minha equipe para comparecer presencialmente...



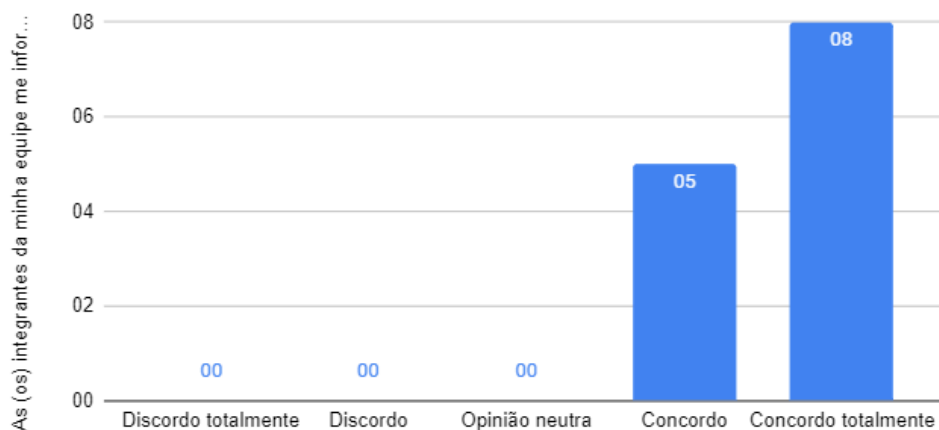
Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	01	7,69%
Opinião neutra	00	0,00%
Concordo	03	23,08%
Concordo totalmente	09	69,23%

Mais de 92% das (os) respondentes afirmaram que nas situações em que foi necessário convocar uma (um) integrante da equipe para comparecer presencialmente em um dia que seria de teletrabalho (conforme Art. 11 § 5º), as convocações foram atendidas. 7,69% discordaram da afirmação. Abaixo seguem alguns depoimentos:

“Eu executei quando convocada.”

**2.6.** As (os) integrantes da minha equipe me informaram, em tempo adequado, sempre que tiveram indisponibilidades ou impedimentos que afetem o teletrabalho.

As (os) integrantes da minha equipe me informaram, em tempo adequado, sempre que tiveram indisponibilidades ou impedi...

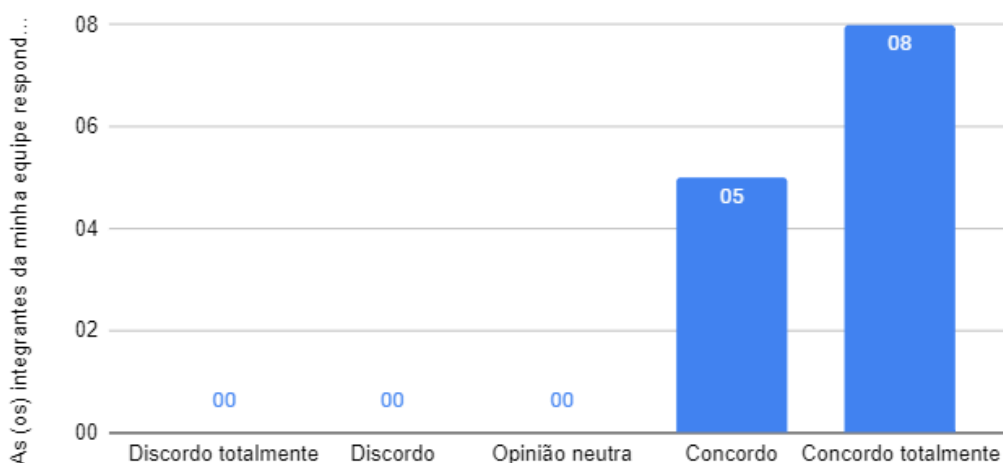


Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	00	0,00%
Concordo	05	38,46%
Concordo totalmente	08	61,54%

100% das (os) respondentes afirmaram que as (os) integrantes da equipe informaram, em tempo adequado, sempre que tiveram indisponibilidades ou impedimentos que afetem o teletrabalho.

**2.7.** As (os) integrantes da minha equipe respondiam prontamente quando solicitadas (os), nos dias em que estavam em teletrabalho.

As (os) integrantes da minha equipe respondiam prontamente quando solicitadas (os), nos dias em que estavam em teletra...



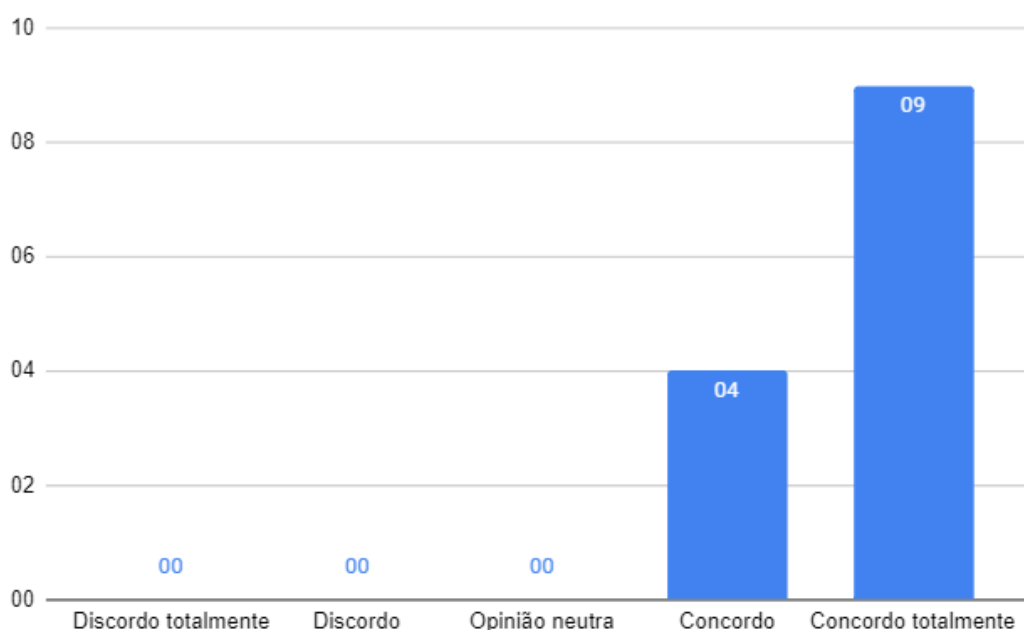
Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	00	0,00%
Concordo	05	38,46%
Concordo totalmente	08	61,54%

100% das (os) respondentes afirmaram que as (os) integrantes da equipe responderam prontamente quando solicitadas (os), nos dias em que estavam em teletrabalho. Porém, cabe ressaltar que as (os) respondentes declararam como positivo e como um fator de melhora na qualidade de vida no trabalho a redução da comunicação síncrona, instantânea, imediatista e multicanal, como pode ser observado nos depoimentos a seguir:

“As pessoas estão com cada vez menos a cultura de ligar, exigir respostas imediatas, etc. Isso diminui muito o stress e torna o trabalho mais agradável e com menos interrupções.”

“A confusão dos colegas em acharem que pelo fato da pessoa estar em teletrabalho ela deve responder instantaneamente às mensagens enviadas, mesmo quando não é urgente. Ainda, mensagens enviadas fora do horário comercial.”

## 2.8. A produtividade da minha equipe foi satisfatória quando em teletrabalho.



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	00	0,00%
Concordo	04	30,77%
Concordo totalmente	09	69,23%

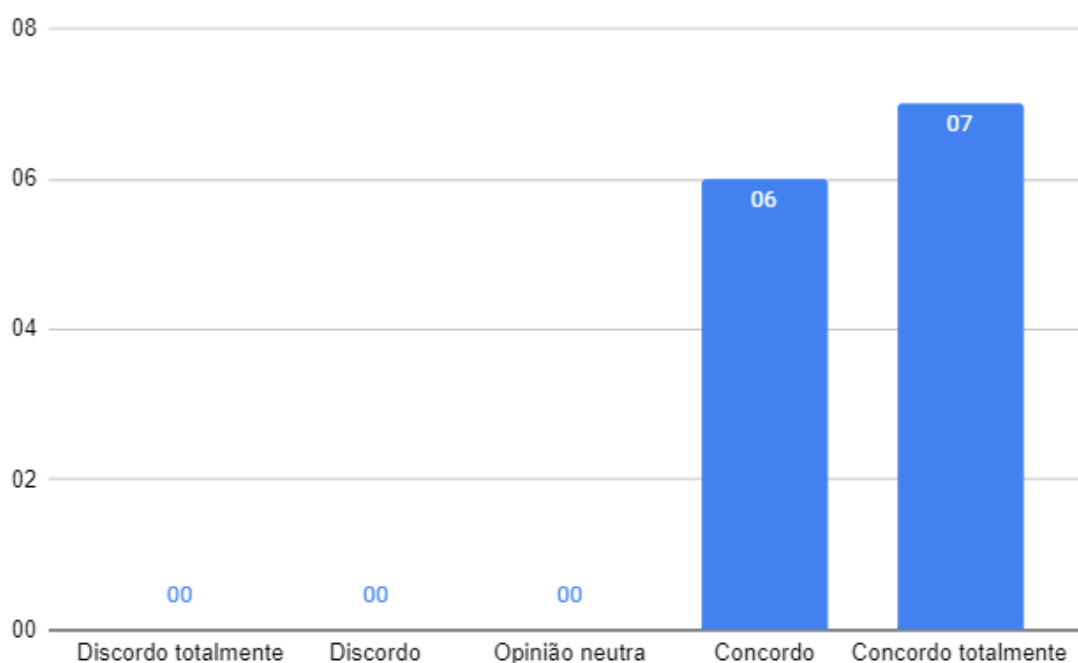
100% das (os) respondentes afirmaram que a produtividade da equipe foi satisfatória quando em teletrabalho. Quando perguntadas (os) sobre como o teletrabalho contribuiu para a continuidade das atividades da equipe, as (os) respondentes declararam:

“Contribuiu na concentração e foco, considerando as interrupções produzidas pelo ambiente de trabalho presencial. A maior disposição em realizar tarefas por parte de algumas pessoas da equipe também é perceptível.”

“Percebo maior satisfação e comprometimento da equipe.”

“A equipe continuou entregando o trabalho solicitado normalmente. Inclusive, sem a interrupção do telefone, o rendimento melhorou muito.”

## 2.9. As (os) integrantes da minha equipe que estavam em trabalho presencial estavam interagindo com as pessoas em teletrabalho.



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	00	0,00%
Concordo	06	46,15%
Concordo totalmente	07	53,85%

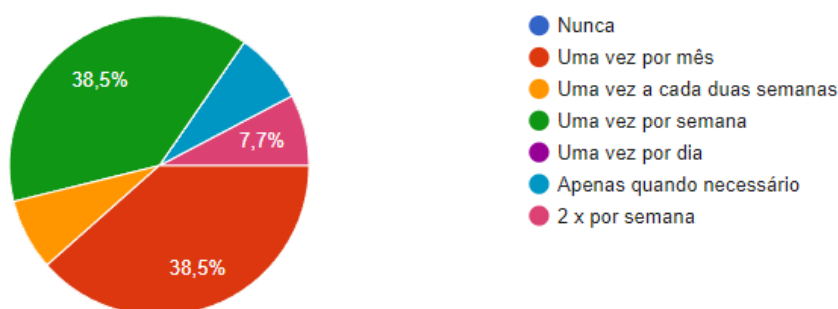
100% das (os) respondentes afirmaram que as (os) integrantes da equipe em trabalho presencial estavam interagindo com as pessoas da equipe em teletrabalho.

**Pergunta 3:** Com que frequência você promoveu reuniões com as (os) integrantes da equipe para acompanhamento de demandas, alinhamentos e integração?

Com que frequência você promoveu reuniões com as (os) integrantes da equipe (para acompanhamento de demandas, alinhamentos e integração)?



13 respostas



Apesar da queda de 11,5%, em comparação com a 1ª Pesquisa, na quantidade de Gestoras (es) que declararam promover reuniões com as (os) integrantes da equipe, ao menos uma vez por semana, houve um aumento de 7,7% nas (os) respondentes que declararam se reunir duas vezes por semana. Segue abaixo um depoimento sobre como tem sido as reuniões internas do setor:

“Nas reuniões semanais do setor, vários colegas não abrem suas câmeras, mesmo todos os outros ficando com suas câmeras abertas. Seria muito positivo se eles ligassem suas imagens e participassem das reuniões integralmente. Nosso setor está progressivamente evoluindo em seu uso do Basecamp, e isso tem ajudado muito na comunicação interna!”

### **Para Não-Gestoras (es): Sobre seu setor**

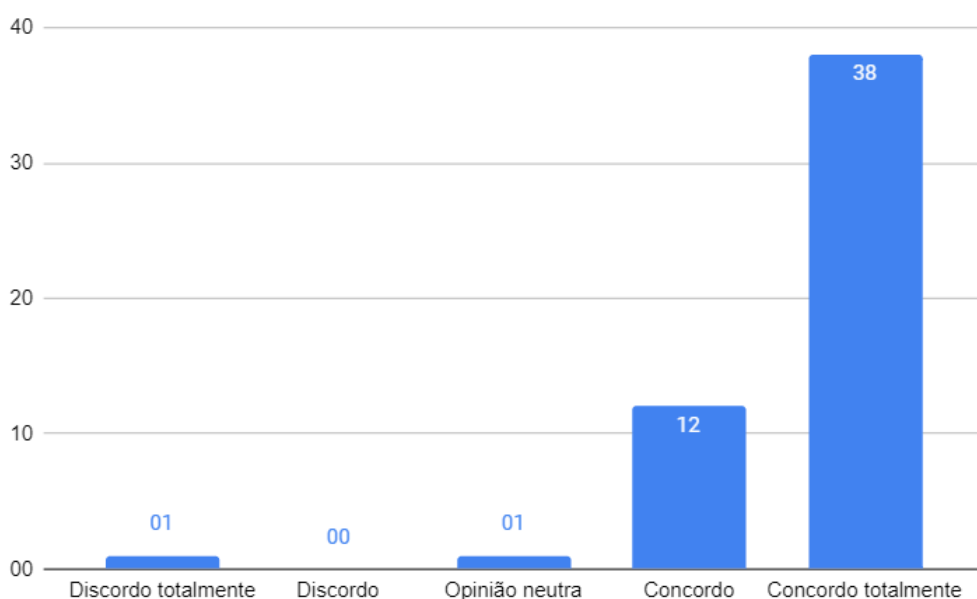
Na seção “para não-gestoras (es): sobre seu setor”, 8 afirmativas e 1 pergunta aberta receberam respostas de 52 funcionárias (os) não-gestoras (es), no que diz respeito a:

- integração;
- à interação com companheiros de trabalho de sua equipe, bem como com companheiros de trabalho de outros setores;

- respostas às solicitações;
- definição de atribuições;
- metas e prazos;
- acompanhamento de atividades e;
- escala de revezamento.

## Perguntas

**Pergunta 1:** Mesmo nos dias em que eu efetuava teletrabalho, estive integrada (o) à equipe (por mensagens ou reuniões).



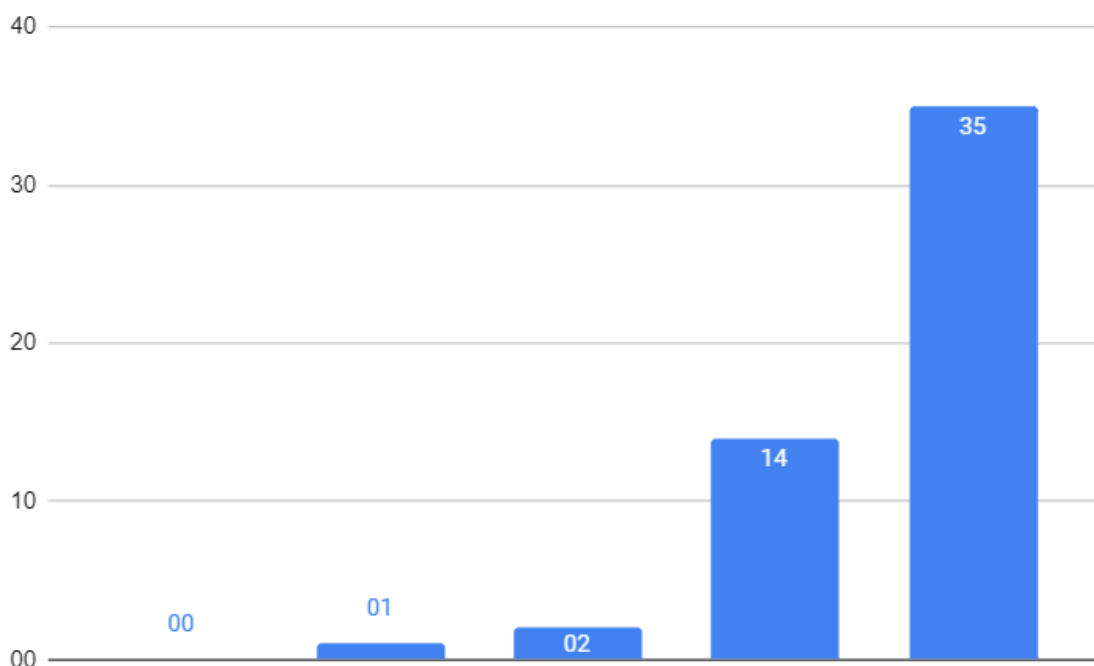
Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	01	1,92%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	01	1,92%
Concordo	12	23,08%
Concordo totalmente	38	73,08%

Mais de 96% das (os) respondentes afirmaram que mesmo nos dias em que efetuaram teletrabalho, estavam integradas (o) à equipe (por mensagens ou reuniões). 1 respondente declarou opinião neutra e 1 discordou da afirmação. Para este último,

houve uma queda de 100% em relação à 1ª Pesquisa. Segue abaixo depoimento sobre integração com a equipe:

“É importante que os Coordenadores, Gerentes e Supervisores apoiem e incentivem o uso de novas ferramentas para integração da equipe (Basecamp, Google Agenda, Sei, etc). Vejo que as Comissões tem se esforçado em trazer coisas novas e alguns chefes tem sido reticentes sem mesmo testarem as ferramentas.”

**Pergunta 2:** Nos dias em que as (os) integrantes da minha equipe estavam em teletrabalho, elas (es) estavam interagindo com o restante das pessoas (por mensagens ou reuniões).

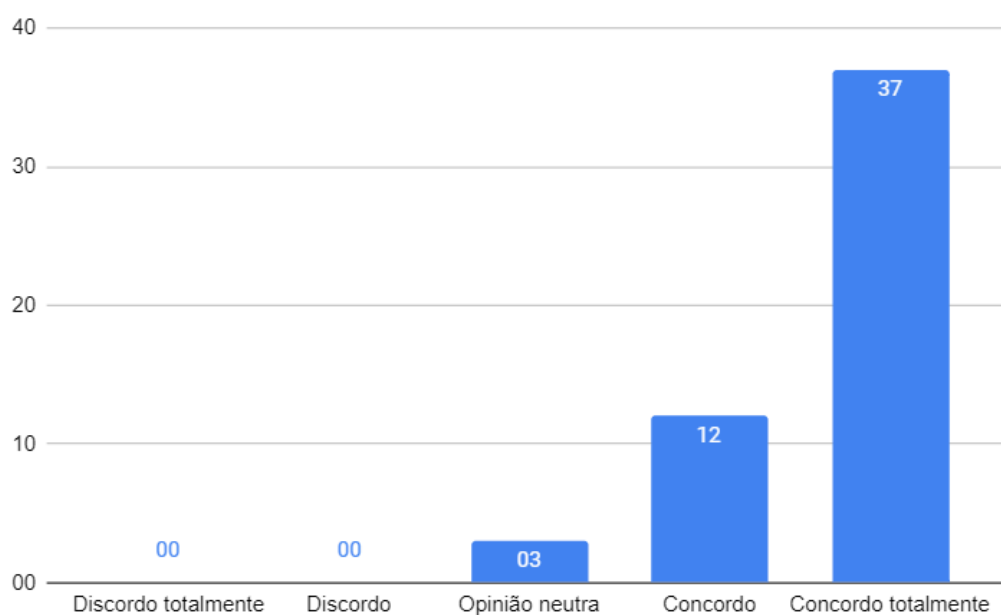


Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	01	1,92%
Opinião neutra	02	3,85%
Concordo	14	26,92%
Concordo totalmente	35	67,31%

Mais de 94% das (os) respondentes afirmaram que nos dias em que as (os) integrantes da equipe estavam em teletrabalho, elas (es) estavam interagindo com o restante das pessoas (por mensagens ou reuniões). Em relação a 1ª Pesquisa, houve uma redução de 1 respondente que declarou opinião neutra e redução de 1 respondente que discordou da afirmação. Abaixo segue um comentário sobre a temática:

“Primeiro, sugerir aquisição de câmeras (para quem não faz uso de notebook ainda). e aquisição de fones de ouvido para os casos de reuniões. Outro ponto, seria flexibilizar os dias de teletrabalho para os gestores.”

**Pergunta 3:** Minha (eu) superior imediata (o) responde prontamente quando solicitado, nos dias em que ela (e) ou eu estamos em teletrabalho?

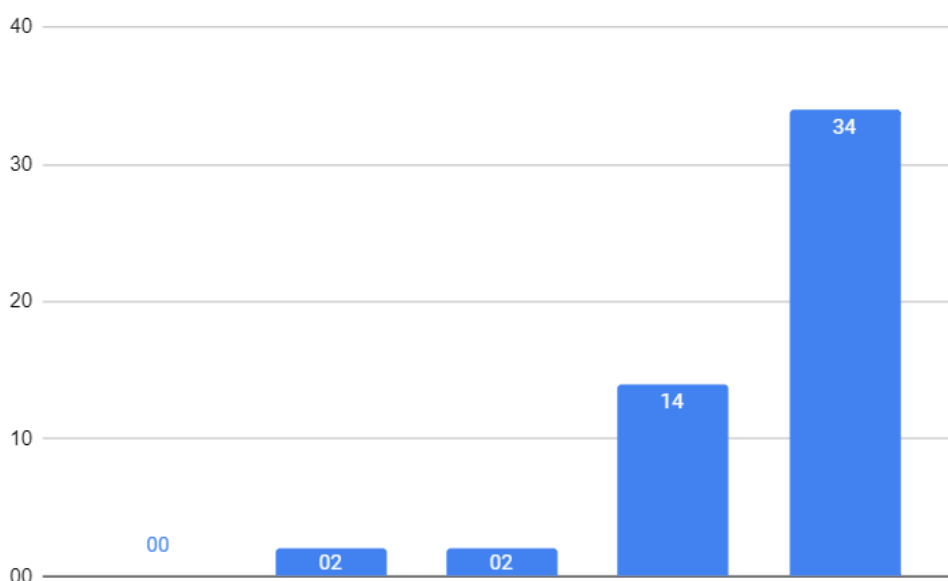


Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	00	0,00%
Opinião neutra	03	5,77%
Concordo	12	23,08%
Concordo totalmente	37	71,15%

Mais de 94% das (os) respondentes afirmaram que sua (eu) superior imediata (o) respondeu prontamente quando solicitada (o), nos dias em que uma das (os) duas (ois) estavam em teletrabalho. Apesar do percentual alto de respostas positivas, em relação a 1ª Pesquisa, houve uma redução de 6% nas respondentes que declararam concordar com a afirmação. Abaixo segue comentário sobre a temática:

“Melhorar a comunicação interna do CFP e com os Regionais também. Adotar ferramentas de gestão integradas para todo o CFP. Agendar reuniões com antecedência, consultar disponibilidade, inserir informações na agenda do Google. Falta de critérios para classificar demandas como urgente.”

**Pergunta 4:** As (os) outras (os) integrantes da minha equipe (sem considerar a(o) minha (eu) superior imediata(o)) respondem prontamente quando solicitadas (os), nos dias em que elas (es) estão em teletrabalho.

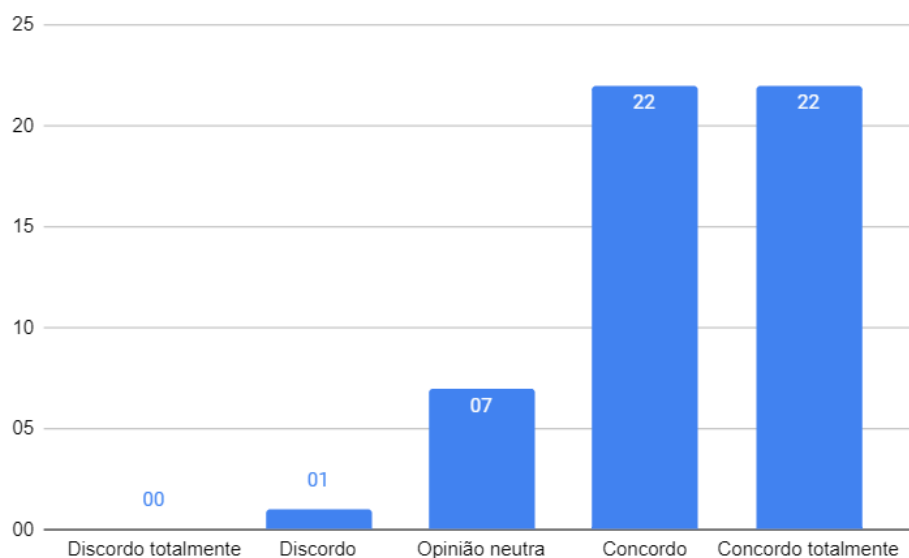


Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	02	3,85%
Opinião neutra	02	3,85%
Concordo	14	26,92%
Concordo totalmente	34	65,38%

Mais de 92% das (os) respondentes afirmaram que as (os) outras (os) integrantes da equipe (sem considerar a(o) minha (eu) superior imediata(o)) respondem prontamente quando solicitadas (os), nos dias em que elas (es) estão em teletrabalho, um aumento de quase 4% em relação a 1ª Pesquisa.

As (os) respondentes que declararam opinião neutra, houve uma queda de 60% em relação à 1ª Pesquisa e das (os) que discordaram, uma queda de 50%. Cabe destacar que o monitoramento excessivo de whatsapp, e-mail e demais aplicativos de troca de mensagens é prejudicial ao bem-estar e aos relacionamentos, comprometendo a saúde mental, física e a qualidade de vida no trabalho. Assim, é necessário que os Gestores apliquem na prática os conhecimentos aprendidos durante o curso da Consultoria Officeless, sobre orientações para comunicação assíncrona.

**Pergunta 5:** Colegas de outros setores respondem prontamente quando solicitadas (os), nos dias em que elas (es) estão em teletrabalho.



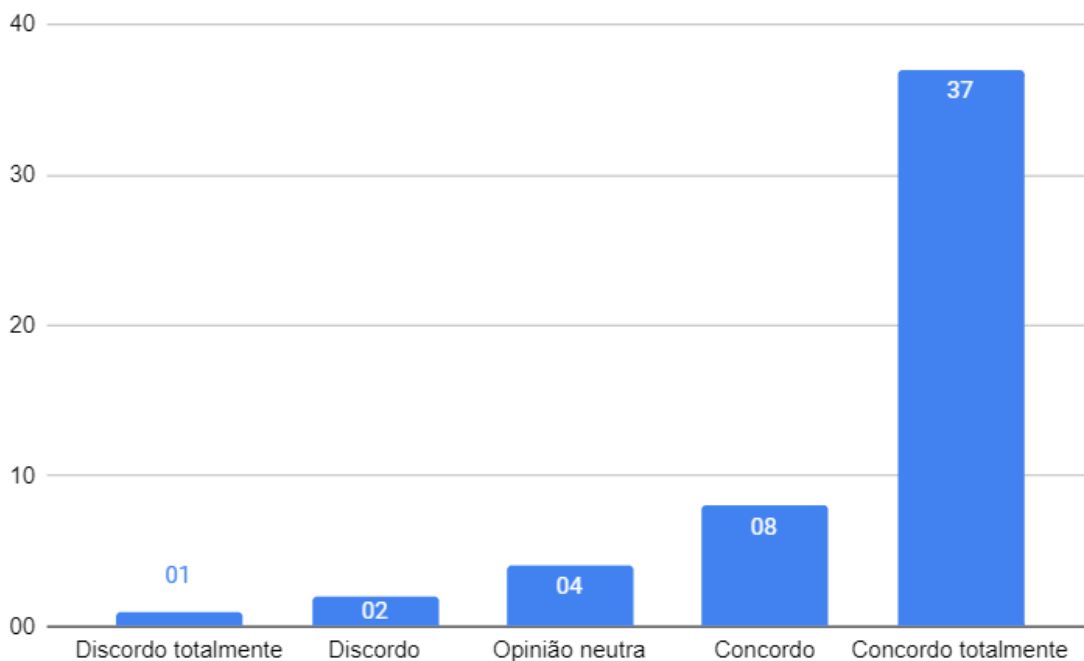
Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	01	1,92%
Opinião neutra	07	13,46%
Concordo	22	42,31%

Concordo totalmente	22	42,31%
---------------------	----	--------

Mais de 84% das (os) respondentes afirmaram que colegas de outros setores responderam prontamente quando solicitadas (os), nos dias em que elas (es) estão em teletrabalho, um aumento de 4% em relação à 1ª Pesquisa.

As (os) respondentes que declararam opinião neutra, houve uma queda de 46% em relação à 1ª Pesquisa e das (os) que discordaram, uma queda de 50%.

**Pergunta 6:** Minha (eu) superior imediata (o) definiu de forma satisfatória minhas atribuições, metas e prazos para os dias em que eu estive em teletrabalho.



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	01	1,92%
Discordo	02	3,85%
Opinião neutra	04	7,69%
Concordo	08	15,38%
Concordo totalmente	37	71,15%

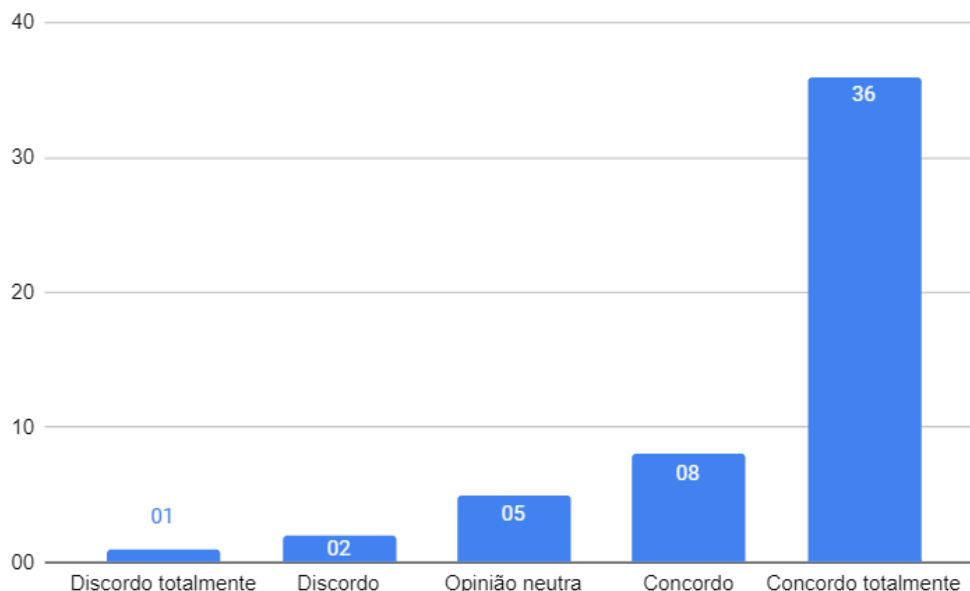
Mais de 86% das (os) respondentes afirmaram que sua (eu) superior imediata (o) definiu de forma satisfatória suas atribuições, metas e prazos para os dias em que esteve em teletrabalho, uma queda de 2% em relação à 1ª Pesquisa.

As (os) respondentes que declararam opinião neutra, houve uma queda de 33% em relação à 1ª Pesquisa. As (os) que discordaram se manifestaram similar a pesquisa anterior. Nas perguntas abertas, as (os) respondentes declararam:

“Gostaria de ter mais orientação dos chefes em dias de teletrabalho.”

“Existe um imediatismo tenso aqui dentro que afeta tudo e todos. Não existe conversa sobre o trabalho no tocante às atribuições e dificuldades. [...]”

**Pergunta 7:** Minha (eu) superior imediata (o) acompanhou minhas atividades nos dias em que estive em teletrabalho.



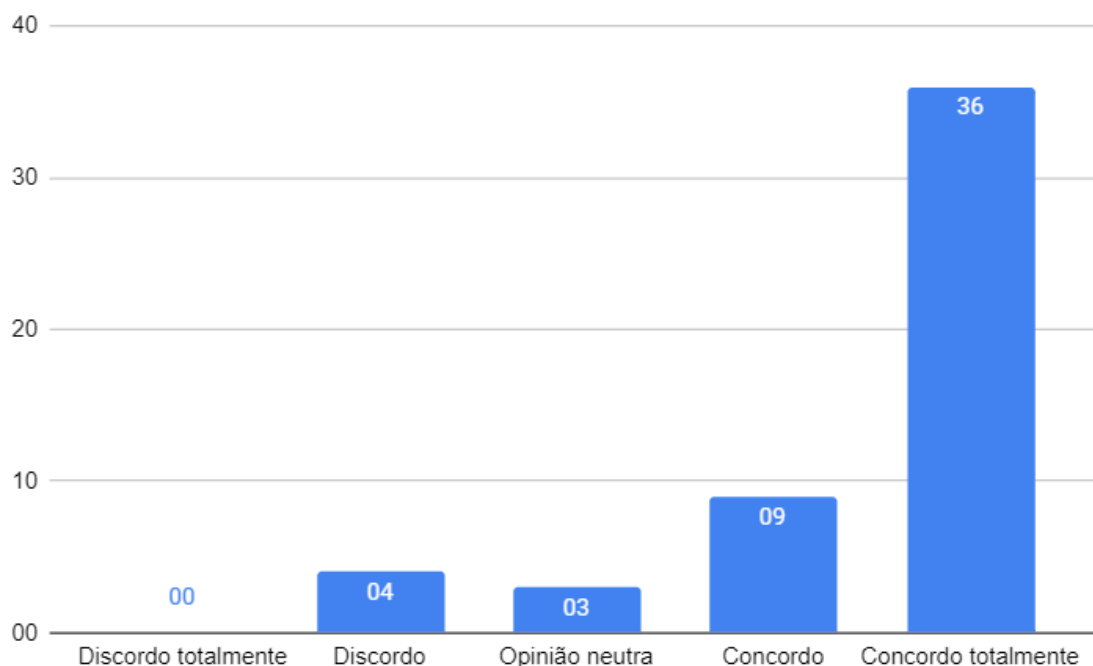
Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	01	1,92%

Discordo	02	3,85%
Opinião neutra	05	9,62%
Concordo	08	15,38%
Concordo totalmente	36	69,23%

Mais de 84% das (os) respondentes afirmaram que sua (eu) superior imediata (o) acompanhou suas atividades nos dias em que esteve em teletrabalho, uma queda de 6% em relação à 1ª Pesquisa.

As (os) respondentes que se manifestaram de forma neutra se mantiveram similar ao resultado da pesquisa anterior. As (os) respondentes que discordaram da afirmativa, houve uma queda de 33% em relação à 1ª Pesquisa.

**Pergunta 8:** Em meu setor, a escala de revezamento de dias de teletrabalho foi satisfatória.



Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%

Discordo	04	7,69%
Opinião neutra	03	5,77%
Concordo	09	17,31%
Concordo totalmente	36	69,23%

Mais de 86% das (os) respondentes afirmaram que em seu setor, a escala de revezamento de dias de teletrabalho foi satisfatória. As (os) respondentes que declararam opinião neutra, houve uma queda de 25% em relação à 1ª Pesquisa. Já as (os) que discordaram, houve uma queda de 33%. Abaixo segue alguns comentários sobre a temática:

“Flexibilidade para trocar os dias da semana em teletrabalho ou mesmo suspender o teletrabalho em casos específicos sem perder o direito ao teletrabalho.”

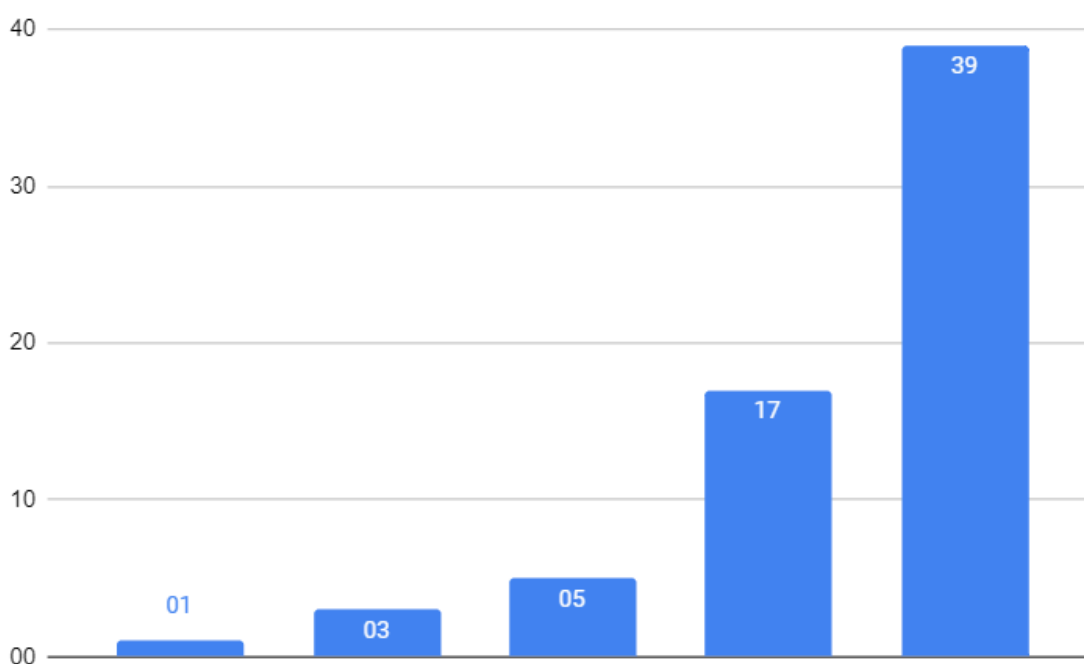
“Obrigatoriedade da presença às sextas-feiras; poucos dias de teletrabalho, rigidez quanto aos dias escolhidos (necessidade de maior flexibilidade na escolha dos dias de teletrabalho e compensações).”

## Seção V: Trabalho presencial

A seção “Trabalho presencial” traz 4 perguntas fechadas e 2 perguntas abertas com a temática do ambiente de trabalho presencial do CFP, incluindo a percepção do espaço nos dias em que há revezamento de teletrabalho, infraestrutura presencial, entre outros assuntos.

### Perguntas

**Pergunta 1:** Em meus dias de trabalho presencial, considero que a presença física de menos pessoas no CFP me trouxe maior foco e concentração no trabalho.



Todas (os) as (os) 65 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	01	1,54%
Discordo	03	4,62%
Opinião neutra	05	7,69%
Concordo	17	26,15%
Concordo totalmente	39	60,00%

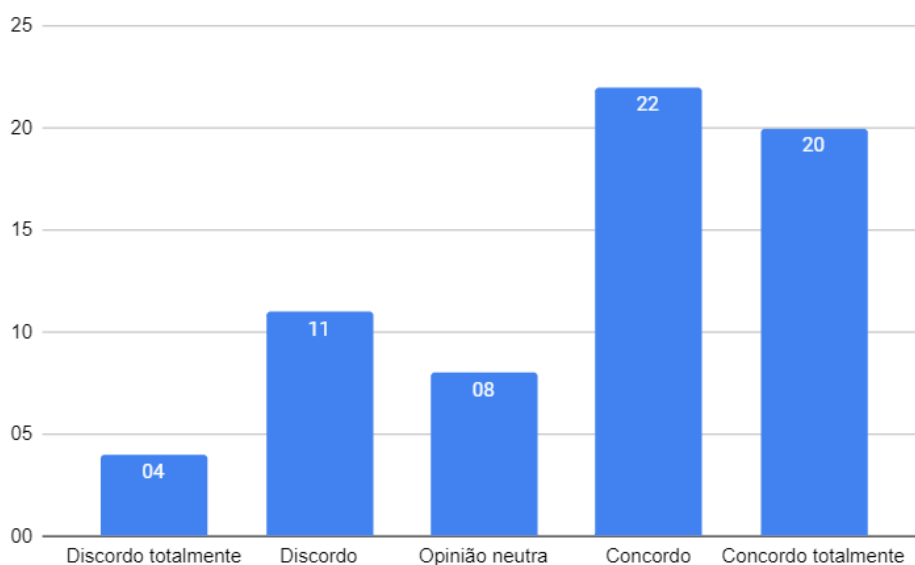
De acordo com os gráficos, 86,15 % das (os) respondentes concordam que o ambiente presencial com menos pessoas traz benefício para o foco e concentração, uma porcentagem maior em relação ao relatório anterior, onde 70% realizaram a mesma análise. Pode-se perceber um aumento nas avaliações positivas das (os) funcionárias (os) no que tange a concentração em suas atividades laborais quando comparado com o trabalho presencial no CFP. Abaixo seguem comentários relacionados a esta pergunta:

“Ter que ir na sexta feira com a sala lotada e sem condições de me concentrar, acho que poderíamos ter mais um dia de teletrabalho e não vejo a necessidade de estar no CFP às sextas feiras ( todos juntos). Esse é o único ponto que desanima ainda.”

“Colocar mais pessoas em teletrabalho integral. Acho salutar tanto para quem fica em casa, quanto para quem vem ao presencial, pois o CFP fica mais vazio, permitindo uma melhor concentração e produtividade.”

“Quando estou no teletrabalho percebo que minha concentração é maior, e isso faz com que meu trabalho tenha mais resultados. Consigo fazer mais entregas quando trabalho de casa.”

**Pergunta 2:** Nos dias de trabalho presencial, a infraestrutura da minha estação de trabalho no CFP é satisfatória para interação com as (os) outras (os) integrantes da equipe e colegas dos demais setores (câmera, microfone, software, ...).



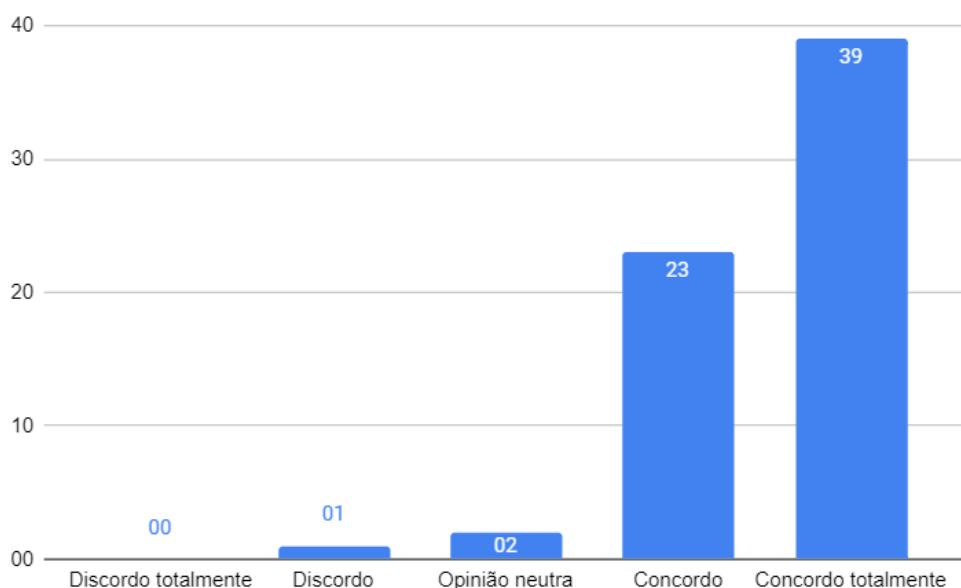
Todas (os) as (os) 65 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

<b>Resposta</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Porcentagem</b>
Discordo totalmente	04	6,15%
Discordo	11	16,92%
Opinião neutra	08	12,31%
Concordo	22	33,85%
Concordo totalmente	20	30,77%

23,% das (os) respondentes consideram que a estação de trabalho presencial não é satisfatória, 12% possuem opinião neutra, e 64,62% consideram que é satisfatória. Em comparação ao relatório anterior, podemos avaliar um aumento na porcentagem de pessoas insatisfeitas em relação à estação de trabalho no CFP. Segue abaixo alguns comentários sobre a pergunta:

“A estrutura de TI ainda é um problema para o trabalho presencial: O CFP não me provê nenhum equipamento para que reuniões virtuais. A câmera que eu uso, o fone de ouvido, o microfone, o adaptador bluetooth e o adaptador de wifi (que usei durante a pandemia) foi tudo comprado com recursos próprios. A estrutura de TI ainda é muito ruim para o trabalho presencial. [...] Tem empresas que fornecem os notebooks para teletrabalho, aqui eu tive que colocar dinheiro do bolso para trabalhar dentro do escritório.”

**Pergunta 3:** Nos meus dias de trabalho presencial, sempre que necessário, mantive contato com funcionárias (os) em teletrabalho de forma satisfatória.



Todas (os) as (os) 94 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

Resposta	Quantidade	Porcentagem
Discordo totalmente	00	0,00%
Discordo	01	1,54%
Opinião neutra	02	3,08%
Concordo	23	35,38%
Concordo totalmente	39	60,00%

Mais de 95% das (os) respondentes consideraram que, quando no trabalho presencial, entraram em contato com colegas em teletrabalho de forma satisfatória e apenas 1,54% relataram insucesso nas tentativas de contato, o que evidencia a boa comunicação entre as (os) funcionárias (os) dentro do regime de teletrabalho. 3% apresentaram opinião neutra na pergunta.

**Pergunta 4:** Você considera que os seus dias de teletrabalho têm impacto positivo na sua qualidade de vida nos seus dias de trabalho presencial?



Todos os 65 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

- 62 (95,4%): “Sim”;
- 03 (4,6%): “Não”.

Abaixo segue alguns comentários sobre esta pergunta:

“A qualidade de vida dos dias de teletrabalho melhoram minha saúde mental, o que se estende à semana inteira.”

“Muito mais tempo livre e tempo para cuidar de mim. Esse bem estar reflete positivamente no meu trabalho. E também me sinto melhor e mais renovada para trabalhar presencialmente.”

“Aquelas tarefas que exigem maior concentração já estão prontas quando chego ao CFP, de modo que posso dar vazão às outras demandas, que exigem diálogos. Consigo dar mais atenção aos colegas, porque não estou tensa por ter um trabalho (que exige concentração) por fazer. NO CFP é difícil fazer tarefas que exigem concentração por conta de telefonemas, interrupções, conversas paralelas...”

“Alguns conflitos interpessoais de equipe são minimizados quando as pessoas trabalham em home office. A presença física todos os dias por vezes pode acirrar alguns conflitos.”

“É equivocado pensar que os dias de teletrabalho sempre trazer um impacto positivo nos dias de trabalho presencial, uma vez que a possibilidade de execução das atividades em regime de teletrabalho apenas demonstram que todo o trabalho poderia ser assim realizado, ressaltando a desnecessidade de vir presencial.”

**Pergunta 5:** Se você respondeu "sim" para a pergunta anterior (se teletrabalho tem impacto positivo no trabalho presencial), descreva como.

Esta pergunta recebeu 52 respostas, segue abaixo as principais declarações:

- A maioria das respostas informam sobre a relação direta da qualidade de vida e disposição para o trabalho com o benefício de não precisar se deslocar para a sede do CFP todos os dias da semana;
- Sobre o ambiente de trabalho, foi relatada a diminuição de conflitos dentro do CFP, deixando o ambiente mais tranquilo e uma menor lotação, o que favorece o foco e a concentração nas atividades laborais;
- A concentração, foco e a produtividade também foram destaques na questão, tanto no teletrabalho como no trabalho presencial, em aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, qualidade de vida, bem-estar, possibilidade de maior convivência com a família e o ambiente mais silencioso;
- Um ponto interessante percebido nas respostas é que as (os) funcionárias (os) organizaram suas atividades de acordo com os dias em que estão em teletrabalho e os dias que estão presencialmente na sede do CFP. Enfatizando que, o trabalho que exige maior concentração é realizado em teletrabalho e as atividades que exigem discussão e tomada de decisões são realizadas no dia do trabalho presencial;
- Foi relatado que, quando comparado às estações de trabalho do CFP, há maior e melhor infraestrutura para trabalhar em casa, como: cadeiras, apoio para pés, suporte para notebooks, iluminação e outros;
- Relatos pontuais sobre a estrutura física de alguns setores com um quantitativo maior de funcionários faz com que as atividades não sejam executadas da melhor maneira, o que foi solucionado com o teletrabalho;

- Quando em regime de teletrabalho, melhorias nas condições de saúde mental e física também foram relatadas, como maior disposição para a realização de exercícios, alimentação mais saudável, melhores noites de sono.

**Pergunta 6:** Há alguma informação adicional, que não tenha sido tratada neste tópico, sobre o trabalho presencial, que você considere relevante? Conte-nos se desejar.

- Nesta pergunta aberta, foram relatadas várias reclamações acerca da estação de trabalho presencial, tais como: a falta de microfone, fone de ouvido, câmera, adaptador de bluetooth e adaptador de Wi-fi, equipamentos que são utilizados com recursos da (o) própria (o) colaboradora (or);
- Outro tema apontado foi a possibilidade de que o teletrabalho seja integral, inclusive trazendo como justificativa o uso de recursos próprios quando estão em trabalho presencial, bem como a possibilidade de flexibilização dos dias de teletrabalho, incluindo a sexta-feira, uma vez que a justificativa acerca da necessidade de se ter a (o) funcionária (o) de modo presencial neste dia devido aos eventos, não se justifica, já que nem todas as sextas-feiras o CFP é utilizado para atividades extras/externas e os setores cheios atrapalha a concentração. Ainda, a possibilidade de se aumentar a quantidade de dias de teletrabalho para 3 vezes por semana;
- Falou-se também sobre a necessidade de melhorar a comunicação e a importância das (os) Coordenadoras (es), Gerentes e Supervisoras (es) apoiarem e incentivarem o uso de novas ferramentas para integração da equipe como Basecamp, Google Agenda, Sei e etc;

## **Seção VI: Comentários positivos e pontos a melhorar**

A pesquisa contou ao final com duas perguntas discursivas opcionais incentivando as (os) respondentes a falarem comentários positivos e pontos a melhorar.

### **Perguntas**

**Pergunta 1:** Pontos positivos.

Dentre muitas vantagens com o sistema híbrido de trabalho, as listadas abaixo foram as mais citadas:

- Menor tempo de deslocamento e stress no trânsito e com isso economia de tempo e economia financeira;
- Aumento da capacidade de concentração e produtividade tanto no teletrabalho quanto presencial;
- Maior disposição para as atividades laborais;
- Maior contato com a família;
- Melhoria na saúde mental e física;
- Facilidade na organização de tarefas, dividindo dias que necessitam de maior concentração e aqueles que precisam de reuniões e tomadas de decisão;
- Possibilidade de aperfeiçoamento profissional;
- Uso de equipamentos adequados e necessários para a realização do trabalho;
- Não se preocupar com o ponto eletrônico que se torna um motivo de desânimo e estresse;
- Melhor convivência com os colegas de trabalho;
- Melhoria na comunicação assíncrona;
- Maior discernimento do CFP acerca de demandas urgentes e do disparo de demandas;
- Percepção do CFP como um ótimo local de trabalho;
- Transformação das atividades para formas mais fluidas e dinâmicas.

**Pergunta 1:** Pontos a melhorar.

Dentre os comentários a melhorar, os temas listadas abaixo foram os mais citados:

- Padronização de ferramentas digitais de comunicação, gestão de conhecimento e gestão de projeto do CFP;

- Flexibilização e ampliação dos dias da semana para teletrabalho, incluindo a sexta-feira (quando não tiver eventos);
- Disponibilização por parte do CFP de fones de ouvido, microfone, webcams, para os dias de trabalho presencial e aquisição de melhores equipamentos para trabalho (computadores antigos, inclusive notebook);
- Melhoria da comunicação síncrona e assíncrona;
- Melhor planejamento e distribuição das tarefas quando o CFP tiver eventos presenciais;
- Maior planejamento das atividades na sexta-feira por parte de gestores e supervisores;
- Utilização do curso do officeless dentro do CFP;
- Flexibilidade de horário de entrada e saída;
- Melhoria na divisão física dos setores com muitos funcionários pois salas cheias atrapalham a produtividade;
- Maior flexibilidade na compensação de horas;
- Auxílio anual para compra de equipamentos ergonômicos como cadeiras, fones, computadores e planos de internet.

## **Seção VII: Meu cantinho para o teletrabalho**

A pesquisa contou ao final com duas perguntas, sendo uma para que as (os) respondentes enviassem fotos do seu “cantinho para o teletrabalho” e outra pedindo que compartilhassem dicas sobre como deixar a estação do teletrabalho mais confortável e aconchegante.

### **Cantinho do teletrabalho:**

A comissão de teletrabalho encaminha mensalmente às (aos) funcionárias (os) do CFP um boletim informativo com conteúdo de dicas práticas para a promoção de saúde e cuidados na jornada de teletrabalho. Já que, embora o teletrabalho traga flexibilidade e autonomia, a falta de ergonomia no ambiente de trabalho remoto pode gerar diversos problemas como dores nas costas, tendinites, fadiga ocular e outros incômodos comuns quando não há cuidado com a postura e organização do espaço de trabalho.

As (os) funcionárias (os) do CFP compartilharam diversas melhorias realizadas nas suas estações de teletrabalho, como:

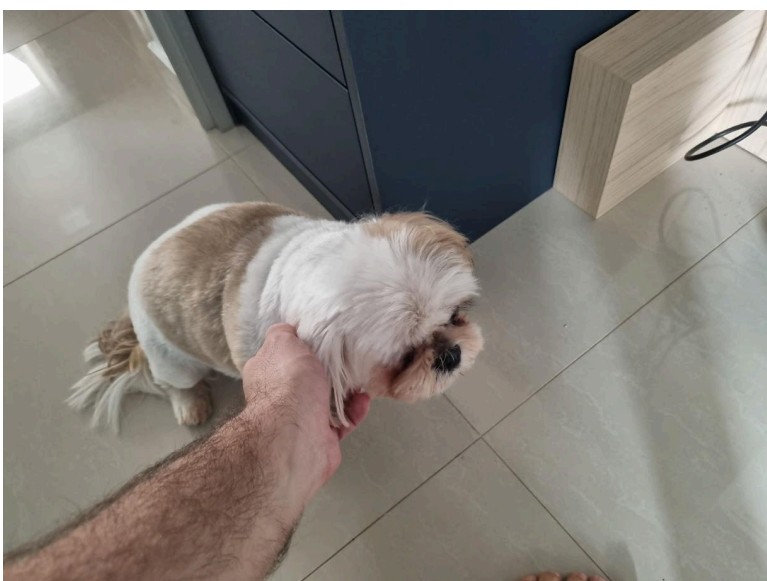
- Uso de 2 monitores e bons equipamentos, além do investimento tecnológico;
- Luz adequada;
- Cadeira ergonômica;
- Cantinho do café (incluindo água, chá, biscoito);
- Local com objetos afetivos que causam aconchego;
- Possibilidade de ouvir músicas e janelas com visão para jardins e paisagens;
- Decoração pessoal;
- Mesa maior do que a utilizada no CFP;
- Uso de umidificador;
- Trabalho ao ar livre;
- Plantas e animais domésticos para o bem-estar emocional;

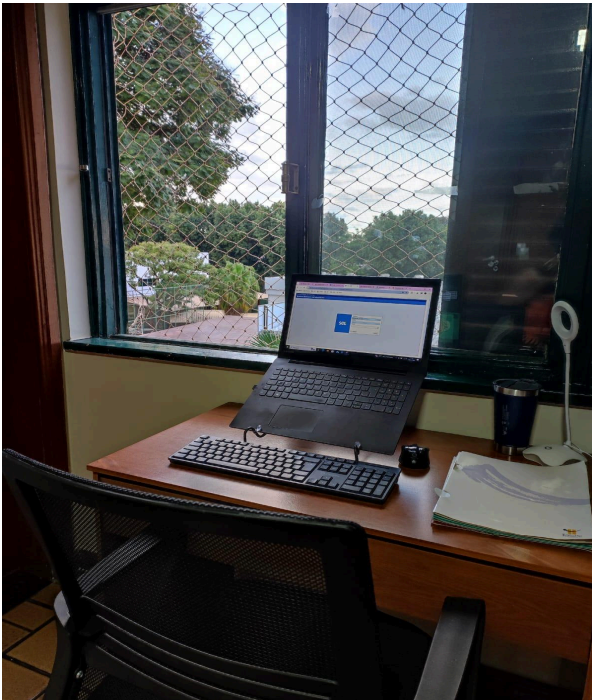
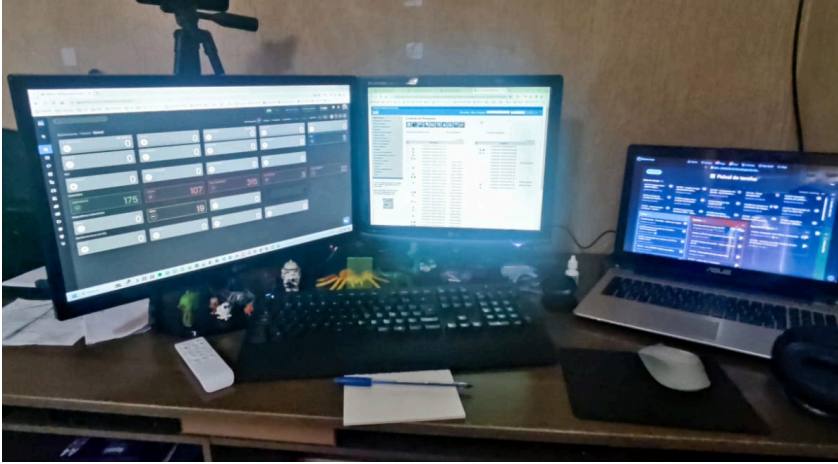
Ainda assim, cabe destacar que diversas (os) funcionárias (os) declaram a necessidade de maior apoio do CFP para melhorar o ambiente de teletrabalho. Abaixo seguem alguns comentários relacionados a essa pergunta:

“O valor descontado do vale-transporte nos dias de teletrabalho poderia ser convertido em algum outro benefício, dado que a estrutura do teletrabalho ficou por conta das/os trabalhadoras/es.”

“Sugestão de melhoria: auxílio anual para compra de equipamentos ergonômicos como cadeiras, fones, computadores e planos de internet”

Abaixo, algumas imagens enviadas do ambiente de trabalho das (os) colaboradoras (es):





# Conclusão

A adesão à 2ª Pesquisa sofreu uma queda de 30% se comparado com a Pesquisa anterior. A principal justificativa para a baixa adesão, segundo as (os) funcionárias (os) foi devido a terem participado da pesquisa anterior e, portanto, já tinham apresentado suas considerações sobre o teletrabalho. De qualquer forma, houve ampla participação dos setores, com destaque a GTEC e a GCOM. A GTEC se manteve com o maior número de respondentes, similar a 1ª Pesquisa.

Também, 64% dos respondentes afirmaram que suas atribuições incluem atividades administrativas e 23% atividades técnicas, que são tipicamente executáveis em modalidade remota, sem prejuízo de produtividade. Ainda, houve um aumento na quantidade de respondentes que informaram ter aderido ao trabalho híbrido, 96,9%. Os dias mais adotados para o teletrabalho se manteve quando comparado com o questionário anterior, segunda e terça-feira. As quartas-feiras é o segundo dia mais movimentado no CFP.

Foi relatado aumento de produtividade e melhoria nas atividades que exigem concentração e foco, decorrentes da diminuição de interrupções e do cansaço de deslocamento e estresse no trânsito. O grupo ressaltou a importância do bem-estar físico e mental que o teletrabalho proporciona. As (os) respondentes relataram haver significativo aumento na qualidade de vida relacionados aos critérios deslocamento, saúde mental, saúde física e contato com os familiares, com destaque aos hábitos alimentares e a prática de exercícios físicos.

Ainda, informaram nas questões abertas o ajuste na forma de se trabalhar de forma híbrida: os dias de teletrabalho são utilizados para atividades de concentração e os dias presenciais, para reuniões e tomadas de decisão em grupo.

Não houve respondentes declarando não conseguir realizar suas atividades alternando entre dois ambientes, uma redução de 100% se comparado com o questionário anterior. Pode-se inferir que esse resultado se deve também ao investimento por parte do CFP em aperfeiçoamento e formação continuada para criação de habilidades e manejo da situação.

98,4% informaram que as demandas foram semelhantes presencialmente e remotamente e apenas 1,59% foram resposta neutra, o que evidencia a redução de 100% em criar demandas diferentes no trabalho híbrido.

Houve um aumento em convocações presenciais, que podem ser justificados devido a cursos de qualificação, cobertura de eventos, reuniões presenciais de GT, Diretoria, Plenária e APAF, trabalho externo em órgãos públicos, necessidade de trabalho presencial devido ao quadro reduzido de funcionárias (os) por motivos de férias, licença ou atestado médico. 3 pessoas comentaram que possuem problemas em gozar suas horas extras.

Assim, cabe a esta Comissão Permanente de Teletrabalho levantar dados para analisar a natureza, quantidade e real necessidade das convocações realizadas nesse período, apresentar fluxo processuais para a logística de ausências por motivo de férias e avaliar a possibilidade de criação de fluxos processuais para a compensação de horas.

# Soluções para os desafios encontrados

Os dados levantados pelo questionário indicam a implementação satisfatória do teletrabalho no CFP. No entanto, a Comissão Permanente de Teletrabalho traz sugestões para aperfeiçoar o modelo híbrido de trabalho, sendo:

## Divulgar Orientações sobre Teletrabalho

O Curso Liderança Officeless e as palestras da Officeless ministradas ao coletivo foram muito positivas, mas é necessário tornar continuado o aprendizado sobre boas práticas em teletrabalho. Os pontos mais importantes a serem fortalecidos na autarquia são:

- Boas práticas na comunicação assíncrona;
- Quando e como realizar reuniões remotas e híbridas;
- Substituição, quando aplicável, de reuniões ou convocações presenciais por e-mails ou comunicação assíncrona.

## Convocações presenciais e ajustes na escala de Teletrabalho

Diferentemente do primeiro questionário, foram recebidos relatos de pessoas que, mesmo em seus dias de teletrabalho, foram convocadas várias vezes a comparecerem para trabalho presencial no CFP.

Tal recorrência pode ser fruto de uma escala pouco adequada para a rotina do setor: se a demanda da presença física de uma (um) determinada (o) funcionária (o) for predominantemente em dias em que ele teria direito a teletrabalho, é válido efetuar, juntamente com as chefias imediatas, uma reavaliação da sua escala de teletrabalho.

O ajuste mencionado acima traria uma maior disponibilidade de tal funcionária (o) para demandas exclusivamente presenciais, além de melhorar a satisfação da (o) trabalhadora (or), que deseja realizar seus dias de teletrabalho sempre que possível.

Adicionalmente, sugere-se a análise da real necessidade de convocar as (os) funcionárias (os) presencialmente. Algumas reuniões podem ser erroneamente interpretadas como estritamente presenciais, mas na verdade podem ser efetuadas de forma híbrida ou remota sem prejuízo aos assuntos discutidos, desde que sejam usadas as ferramentas adequadas e seguidas as boas práticas de teletrabalho.