

# **1º Relatório sobre Trabalho Híbrido no Conselho Federal de Psicologia**

Referente ao período de Novembro de 2023 a Fevereiro de 2024

# Sumário

<b>Sumário.....</b>	<b>2</b>
<b>Introdução.....</b>	<b>4</b>
<b>Resultados do Questionário.....</b>	<b>6</b>
Seção I: Perfil.....	6
Perguntas:.....	6
Seção II: Suas atribuições no teletrabalho.....	11
Perguntas:.....	11
Seção III: Qualidade de vida.....	16
Perguntas:.....	16
Seção IV: Infraestrutura.....	21
Perguntas:.....	21
Seção V: Percepção de gestores e não-gestores.....	23
Para gestores: Sobre a sua equipe.....	23
Perguntas.....	24
Para não-gestores: Sobre seu setor.....	32
Perguntas.....	32
Seção VI: Trabalho presencial.....	40
Perguntas.....	40
Seção VII: Comentários positivos e pontos a melhorar.....	46
Comentários positivos.....	46
Comentários a melhorar.....	46
<b>Conclusão sobre a pesquisa.....</b>	<b>47</b>
Sobre o perfil das(os) respondentes.....	47
Sobre as atribuições em trabalho híbrido.....	47
Sobre qualidade de vida.....	48
Sobre infraestrutura.....	49
Sobre a percepção de Gerentes e Supervisores.....	50
Sobre a percepção de não gestores.....	52
Sobre o trabalho presencial.....	53
Sobre pontos positivos e pontos a melhorar.....	54
Comentários positivos.....	54
Comentários a melhorar.....	55
Conclusão geral sobre o trabalho híbrido.....	55
<b>Soluções para os desafios encontrados.....</b>	<b>56</b>
Organização de escalas de revezamento.....	56
Melhor organização de agenda de eventos e reuniões.....	57
Aprimoramento da Infraestrutura e treinamentos.....	57
Infraestrutura no presencial.....	57
Infraestrutura digital.....	57
Treinamentos nas ferramentas que o CFP já possui.....	58

Reuniões de alinhamento no setor.....	58
Pontos de discordância apontados por gestoras(es).....	58
Pontos de discordância apontados por funcionárias(os).....	59
Comunicação com coletivo.....	59

# 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). Entretanto, o prazo de definição dos integrantes do grupo, bem como os recessos e feriados, de final de ano e de carnaval, resultaram em um período maior que o previsto para a elaboração do primeiro relatório.

Para dar prosseguimento a essa atribuição, a Comissão solicitou às(aos) colaboradoras(es) que realizassem o preenchimento de um questionário contando com 29 itens, entre questões de múltipla escolha e dissertativas, com o objetivo de avaliar o primeiro trimestre após a implantação do sistema híbrido.

As questões foram divididas em seções: Perfil do respondente, atribuições no teletrabalho, qualidade de vida, infraestrutura e tecnologia, gerência de equipe, questões para gestores, questões para não-gestores, trabalho presencial, comentários positivos e considerações finais.

O objetivo desse questionário foi de perceber como os servidores 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 do servidor.

O formulário 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. As configurações do aplicativo foram habilitadas para

limitar a 1 resposta por login no Google, não permitindo, assim, duplicidades em respostas.

O instrumento coletou 94 respostas de servidores do CFP, incluindo ocupantes de cargos efetivos, comissionados e estagiários.

Segue abaixo os resultados obtidos:

# Resultados do Questionário

## Seção I: Perfil

A seção Perfil traz 5 perguntas de identificação, todas de alternativas, que auxiliam a traçar o perfil do respondente. Ela contém perguntas como o setor em que a pessoa trabalha, a categoria do cargo, natureza do trabalho efetuado, se aderiu ao teletrabalho e, se sim, em quais dias.

### Perguntas:

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

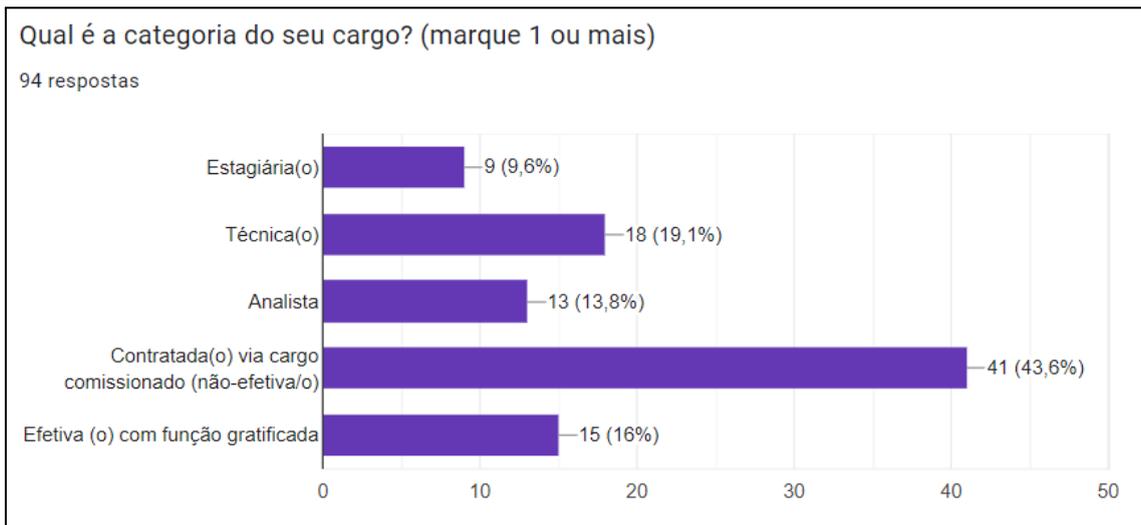


Todos os 94 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

- 11 (11,7%): GTEC
- 09 (9,6%): GRI
- 09 (9,6%): GTI
- 07 (7,4%): GCOM
- 06 (6,3%): SLOG
- 05 (5,3%): SE
- 05 (5,3%): SISTI
- 05 (5,3%): ASPAR
- 04 (4,3%): GJUR
- 04 (4,3%): CREPOP
- 04 (4,3%): SPAG
- 03 (3,2%): Ouvidoria

- 03 (3,2%): SLIC
- 03 (3,2%): SOE
- 03 (3,2%): SSF
- 03 (3,2%): SPEO
- 03 (3,2%): GGP
- 02 (2,1%): SCON
- 02 (2,1%): GEA
- 02 (2,1%): GFIN
- 01 (1,1%): AUDIN

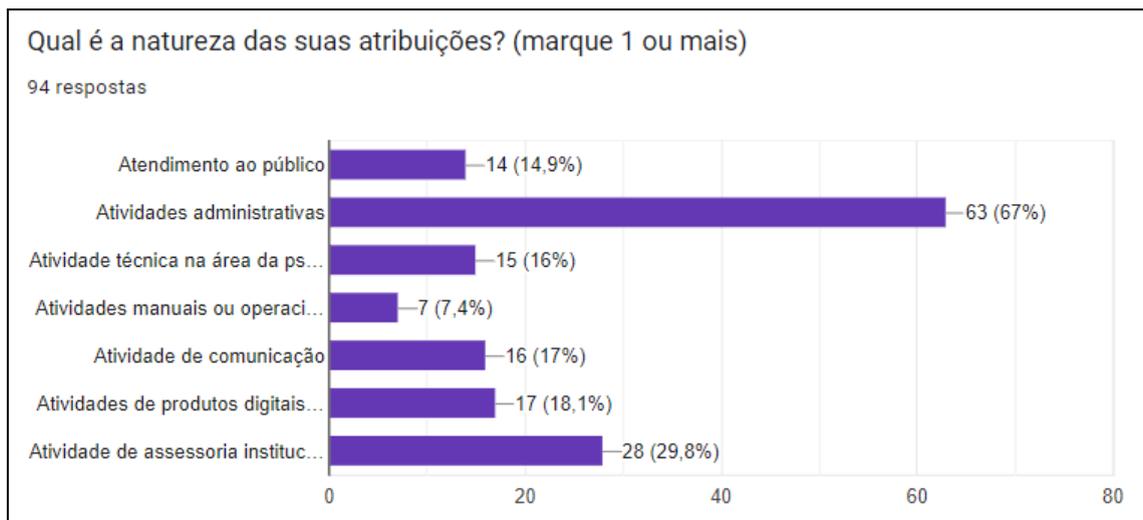
**Pergunta 2: Qual é a categoria do seu cargo?**



Todos os 94 respondentes do questionário escolheram 1 ou mais respostas para a pergunta. Os resultados são os seguintes:

- 41 (43,6%): Contratada(o) via cargo comissionado (não-efetiva/o)
- 18 (19,1%): Técnica(o)
- 15 (16,0%): Efetiva (o) com função gratificada
- 13 (13,8%): Analista
- 09 (9,6%): Estagiária(o)

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



Todos os 94 respondentes do questionário escolheram 1 ou mais respostas para a pergunta. Os resultados são os seguintes:

- 63 (67,0%): Atividades administrativas
- 28 (29,8%): Atividade de assessoria institucional/externa
- 17 (18,1%): Atividades de produtos digitais e tecnologia
- 16 (17,4%): Atividade de comunicação
- 15 (16,0%): Atividade técnica na área da psicologia
- 14 (14,9%): Atendimento ao público
- 07 (7,4%): Atividades manuais ou operacionais de manutenção

**Natureza das atribuições:** mais de dois terços dos respondentes afirmam que suas atribuições envolvem atividades administrativas. Menos de 8% alegam que suas atribuições incluem atividades manuais ou operacionais de manutenção.

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

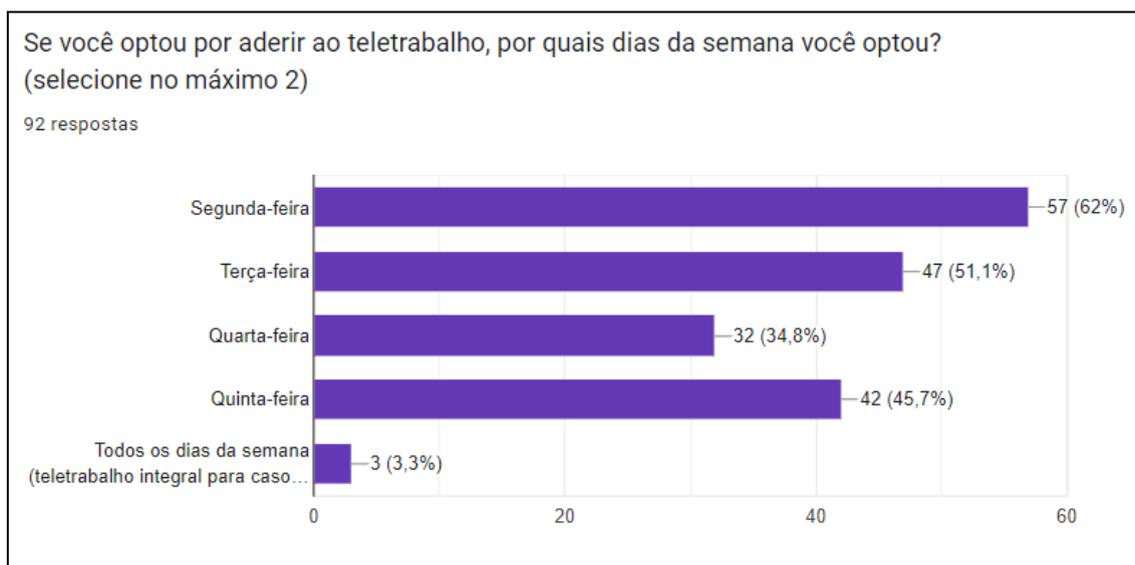


Todos os 94 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

- 92 (97,9%): Sim
- 2 (2,1%): Não

**Opção pelo teletrabalho:** de todos os respondentes, apenas 2 informaram não ter aderido ao teletrabalho.

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



Entre os respondentes, 92 responderam essa pergunta e escolheram 1 ou mais respostas para a pergunta. Os resultados são os seguintes:

- 57 (62,0%): Segunda-feira
- 47 (51,1%): Terça-feira
- 32 (34,8%): Quarta-feira
- 42 (45,7%): Quinta-feira
- 03 (3,3%): Todos os dias da semana (teletrabalho integral para casos excepcionais) - Portaria CFP 132/2023 Art.

**Dias da semana em teletrabalho:** os dias mais adotados para teletrabalho pelos respondentes foi de segunda e terça-feira, mas não há nenhuma grande disparidade de respostas para nenhum dos dias da semana apresentados. 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 de múltipla escolha e 2 discursivas) que abordam:

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

### Perguntas:

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

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



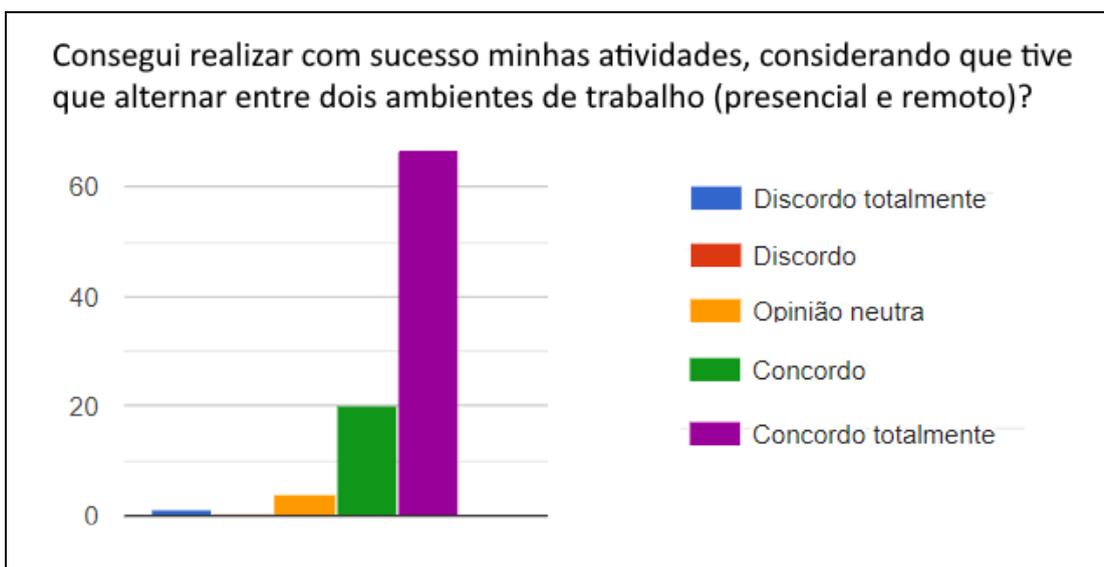
De um total de 92 respondentes foi respondido:

- 01 (1,0%): Discordo totalmente
- 04 (4,3%): Discordo
- 07 (7,6%): Opinião Neutra
- 35 (38,0%): Concordo

- 45 (48,9%): Concordo Totalmente

**Produtividade:** De acordo com os dados apurados foi constatado que o trabalho feito remotamente, fora das dependências físicas do CFP, aumentou a produtividade de uma parte considerável dos respondentes, de maneira relativa ou absoluta (87%), havendo apenas 6% de relatos de diminuição de produtividade no trabalho remoto.

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



De um total de 92 respondentes foi respondido:

- 01 (1,0%): Discordo totalmente
- 00 (0,0%): Discordo
- 04 (4,3%): Opinião Neutra
- 20 (21,7%): Concordo
- 67 (72,8%): Concordo Totalmente

**Realização de atividades em trabalho híbrido:** Grande parte dos respondentes consideraram que conseguiram realizar as atividades alternando entre trabalho remoto e trabalho na sede do CFP (94%). Apenas 1% considerou que não conseguiu realizar as atividades alternando entre os dois ambientes. Houve 5% de respostas neutras.

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



De um total de 92 respondentes foi respondido:

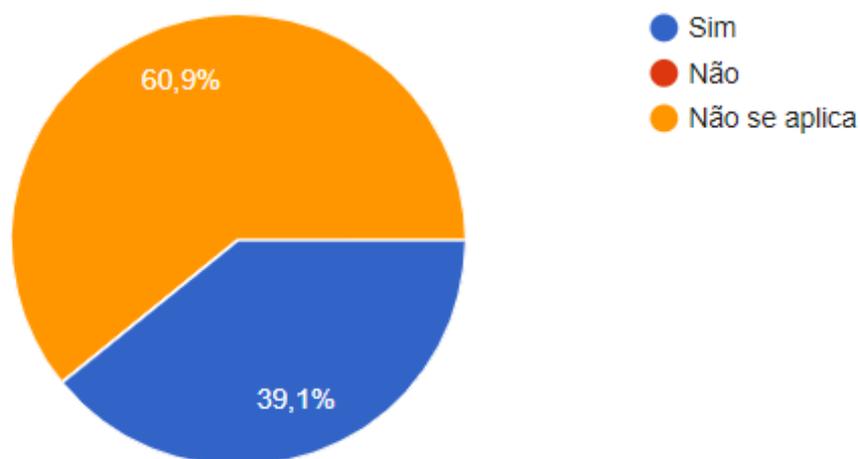
- 01 (1,0%): Discordo totalmente
- 01 (1,0%): Discordo
- 00 (0,0%): Opinião Neutra
- 25 (27,1%): Concordo
- 65 (70,6%): Concordo Totalmente

**Demandas realizadas presencialmente foram semelhantes às realizadas em teletrabalho:** Grande parte dos respondentes tiveram demandas semelhantes quando estavam presencialmente e remotamente (98%). Apenas 2% responderam que não tiveram demandas semelhantes. O que demonstra que as atividades do CFP podem ser realizadas em sua grande maioria 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?

92 respostas

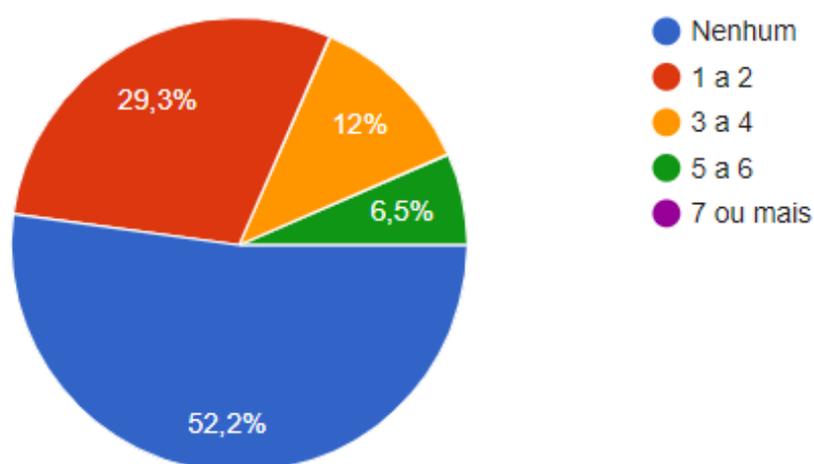


**Pagamento de horas extras feitas em teletrabalho:** Quando realizado hora extra em trabalho remoto, 39,1% responderam que não tiveram problemas na compensação pelas horas extras (crédito no banco de horas, folga, etc); 60,9% responderam que essa pergunta não se aplicava, sendo uma resposta que pode ter sido dada por pessoas que não fazem hora extra; E nenhuma pessoa alegou ter tido problemas em gozar das horas extras realizadas em teletrabalho.

**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?**

92 respostas



**Convocações para trabalhar presencialmente em dias que seriam de trabalho remoto:** Mais da metade dos respondentes (52,2%) não foram convocados nos dias de teletrabalho; 29,3% foram convocados de 1 a 2 vezes; 18,5% foram convocados mais de 3 vezes no período abordado.

**Dos motivos das convocações foram:**

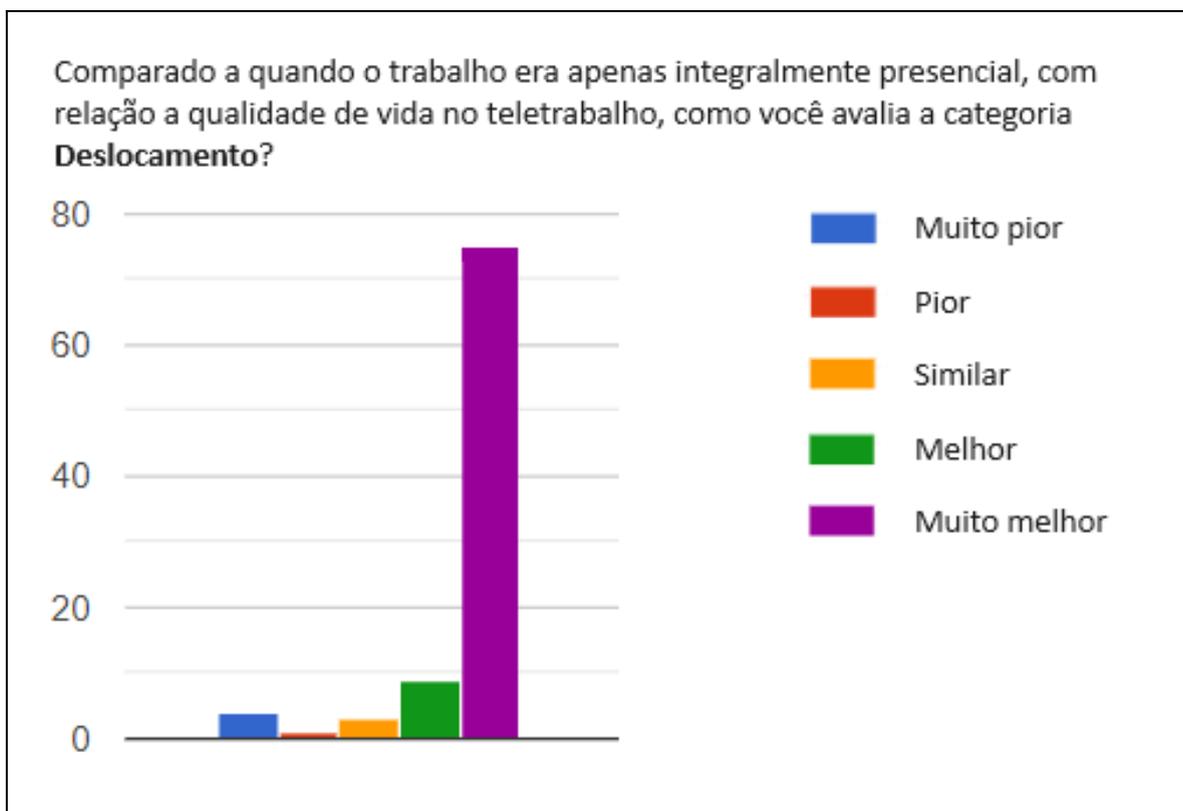
- Cursos de qualificação
- Cobertura de eventos
- Reuniões presenciais de GT, diretoria, plenária, Apaf
- Trabalho externo em órgãos públicos
- Necessidade de trabalho presencial devido a quadro reduzido de funcionários por motivos de férias, licença ou atestado

## Seção III: Qualidade de vida

A seção “Qualidade de Vida” contém 4 perguntas de alternativa e 1 discursiva que visam a medir os benefícios trazidos pelo teletrabalho em 4 tópicos: deslocamento, saúde mental, contato com familiares e saúde física. As respostas foram fornecidas em uma escala de “Muito pior” a “Muito melhor”.

Perguntas:

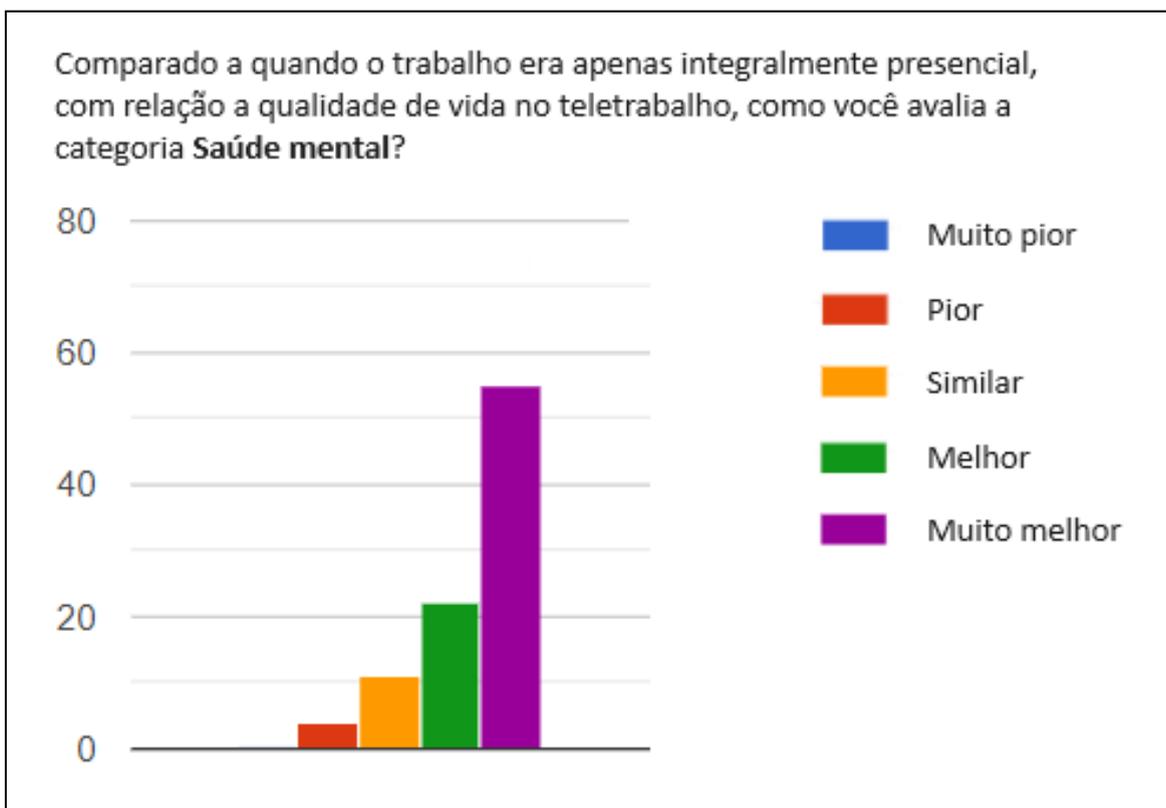
**Pergunta 1: Deslocamento:**



- 75 (81,5%): consideram que ficou muito melhor;
- 09 (9,7%): consideram que ficou melhor;
- 03 (3,2%): consideram que similar;
- 01 (1,0%): considerou que ficou pior; e
- 04 (4,3%): consideram que ficou muito pior.

**Qualidade de vida (Deslocamento):** mais de 90% dos 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.

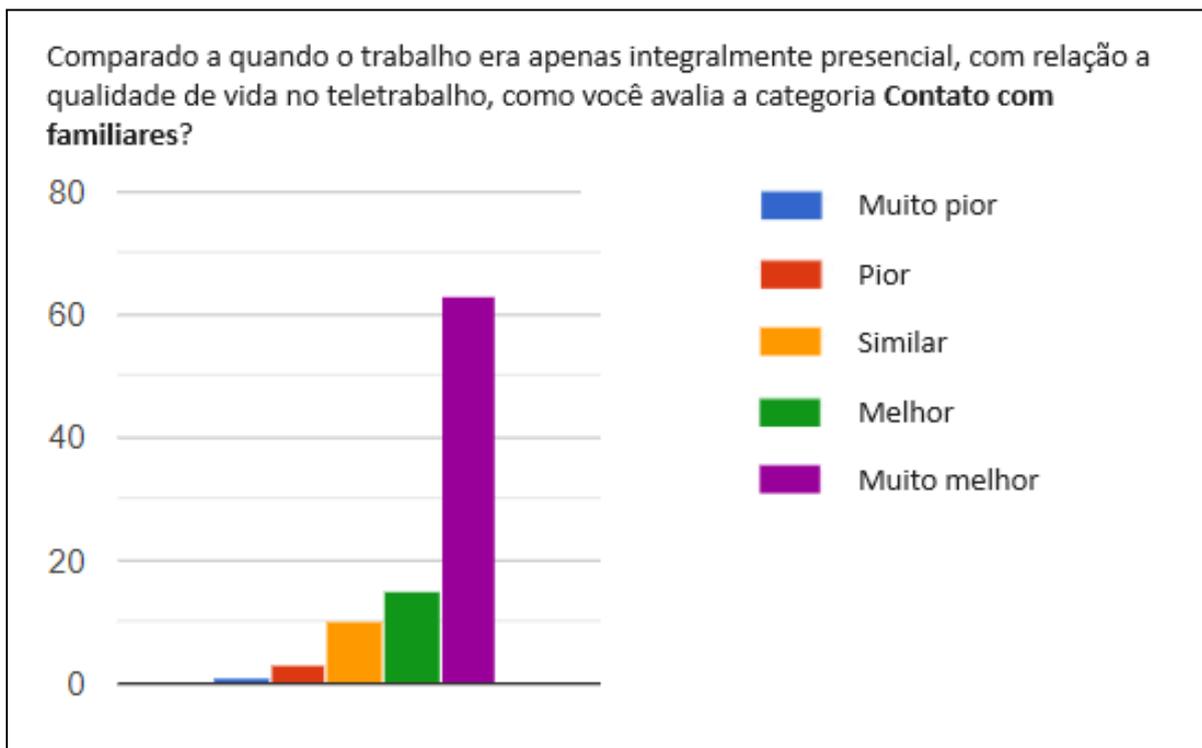
**Pergunta 2: Saúde Mental:**



- 55 (59,7%): consideram que ficou muito melhor;
- 22 (23,9%): consideram que ficou melhor;
- 11 (11,9%): consideram que ficou similar; e
- 04 (4,3%): consideram que ficou pior;
- 00 (0,0%): consideram que ficou muito pior.

**Qualidade de vida (Saúde mental):** cerca de 80% dos 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. 12% responderam que está similar, e 4% responderam que está pior.

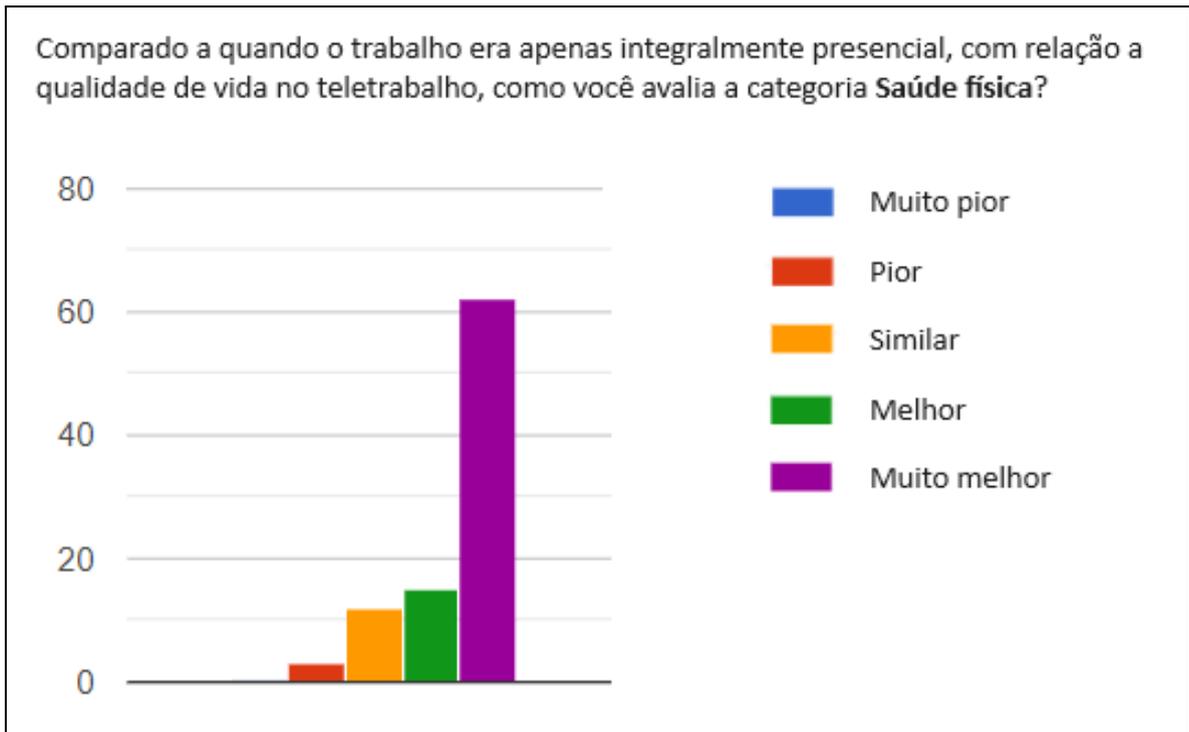
**Pergunta 3: Contato com familiares:**



- 63 (68,4%): consideram que ficou muito melhor;
- 15 (16,3%): consideram que ficou melhor;
- 10 (10,8%): consideram que ficou similar;
- 03 (3,2%): consideram que ficou pior; e
- 01 (1,0%): considerou que ficou muito pior.

**Qualidade de vida (Contato com familiares):** cerca de 85% dos 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.

**Pergunta 4: Saúde Física:**



- 62 (67,3%): colaboradoras consideram que ficou muito melhor;
- 15 (16,3%): colaboradoras consideram que ficou melhor;
- 12 (13,0%): colaboradora considerou que ficou similar;
- 03 (3,2%): colaboradoras consideram que ficou pior;
- 00 (0,0%): consideram que ficou muito pior

**Qualidade de vida (Saúde física):** cerca de 84% dos 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.

**Pergunta 5:** Há alguma outra observação, não listada acima, que você considere como qualidade de vida, nos dias de teletrabalho?

A maior parte dos respondentes não tinham observações a fazer nesta área;

Entre os que responderam, uma grande quantidade de pessoas destacaram:

- Melhoria na qualidade de vida por não ter que se deslocar ao CFP em dois dias da semana;
- Melhoria na qualidade de vida por ter maior concentração para suas tarefas quando em teletrabalho;

Uma considerável quantidade de respondentes mencionou que obtiveram melhorias em suas saúdes físicas e hábitos alimentares;

A proximidade com a família foi posto como muito positivo em algumas respostas dessa pergunta

As seguintes observações pontuais foram efetuadas:

- Com o trabalho híbrido (presencial e remoto), é possível dividir as tarefas mais adequadas para o trabalho presencial, e outras para o teletrabalho;

- Solicitação de maior flexibilidade nos dias de teletrabalho, não se limitando a dias previamente estipulados por um período de tempo.

## Seção IV: Infraestrutura

A seção “Infraestrutura” consiste de 1 pergunta de alternativa e 1 pergunta aberta relacionadas à infraestrutura física e digital do CFP para teletrabalho.

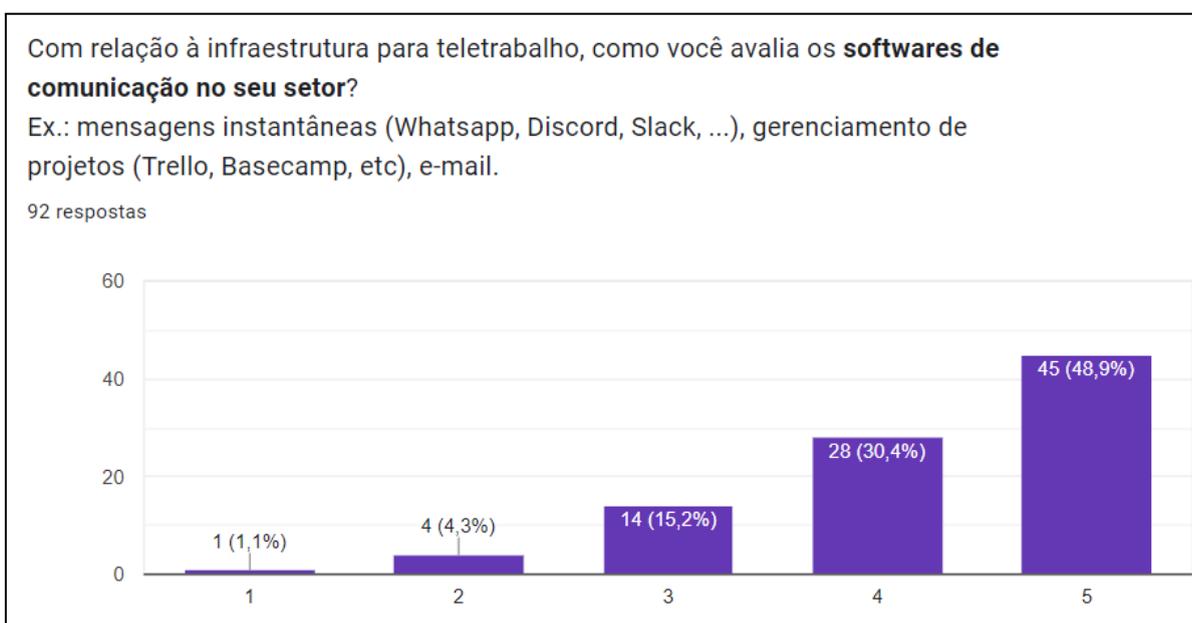
Como o termo de adesão ao trabalho híbrido (presencial e remoto) inclui declaração de conformidade dos equipamentos do ambiente de trabalho remoto com os requisitos delimitados pela autarquia, decidiu-se por não incluir perguntas sobre eles neste questionário.

### Perguntas:

**Pergunta 1:** Com relação à infraestrutura para teletrabalho, como você avalia os **softwares de comunicação no seu setor?**

Ex.: mensagens instantâneas (Whatsapp, Discord, Slack, ...), gerenciamento de projetos (Trello, Basecamp, etc), e-mail.

Os respondentes escolheram um número na escala de 1 a 5, sendo 1 “Péssimos” e 5 “Excelentes”.



Do total de 92 pessoas que responderam a pergunta:

- 01 (1,1%) pessoas escolheram a opção “1” (péssimos);
- 04 (4,3%) pessoas escolheram a opção “2”;
- 14 (15,2%) pessoas escolheram a opção “3”;
- 28 (30,4%) pessoas escolheram a opção “4”;

- 45 (48,9%) pessoas escolheram a opção “5” (excelentes).

**Softwares de comunicação no setor:** praticamente 80% dos respondentes consideram as ferramentas utilizadas no setor boas ou excelentes. 15% responderam a opção “3”, que equivale a uma opinião neutra.

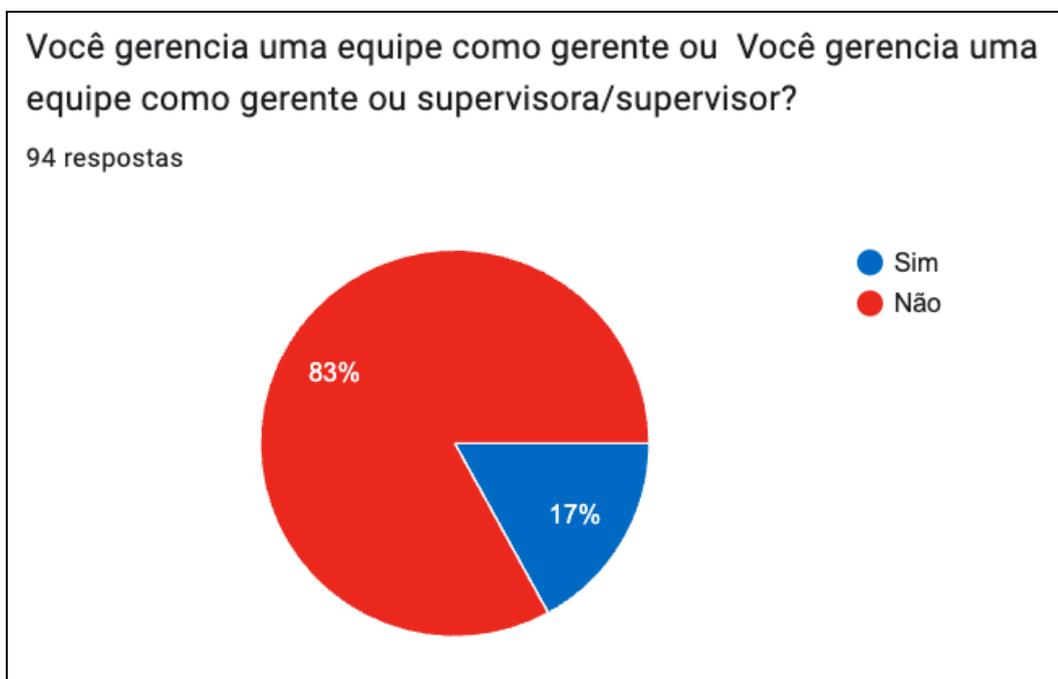
**Pergunta 2:** Há algo além do listado acima, sobre infraestrutura, que você considere relevante destacar?

Nesta pergunta aberta, as seguintes observações podem ser efetuadas sobre as respostas apresentadas:

- A maior parte dos respondentes não tinham observações a fazer nesta área;
- Entre os que responderam, a solicitação mais frequente era a padronização de ferramentas de comunicação e gestão de projetos em todo o CFP;
- Algumas respostas continham descrições das ferramentas utilizadas no setor do respondente. Foram mencionadas ferramentas como Google Drive, Whatsapp, E-mail, Discord, Trello;
- Algumas respostas mostraram insatisfação com a falta de periféricos (headsets, webcams) nas estações de trabalho do trabalho presencial.
- As seguintes solicitações foram realizadas de forma pontual:
  - Incentivo financeiro para custeio de internet;
  - Orientações para participação em reuniões coletivas;
  - Aperfeiçoamento da infraestrutura do escritório presencial, com a adição de espaços para reuniões híbridas e salas individuais para reunião virtual;
- As seguintes observações foram realizadas de forma pontual:
  - Contato telefônico auxilia na otimização de demandas;
  - Falta de tempo para testar ferramentas, por haver muitas demandas;
  - O próprio respondente teve que adquirir um software de gestão de projetos para o setor;

## Seção V: Percepção de gestores e não-gestores

Foi levantado pelo questionário aplicado que atualmente 78 colaboradoras não gerenciam equipes, enquanto 16 colaboradoras estão exercendo alguma função de gerência ou supervisão.



### Para gestores: Sobre a sua equipe

Foram apresentadas 10 questões de múltipla escolha e 2 abertas direcionadas, especificamente a funcionários ocupantes de cargos e funções de gestão, que foram respondidas por 16 profissionais.

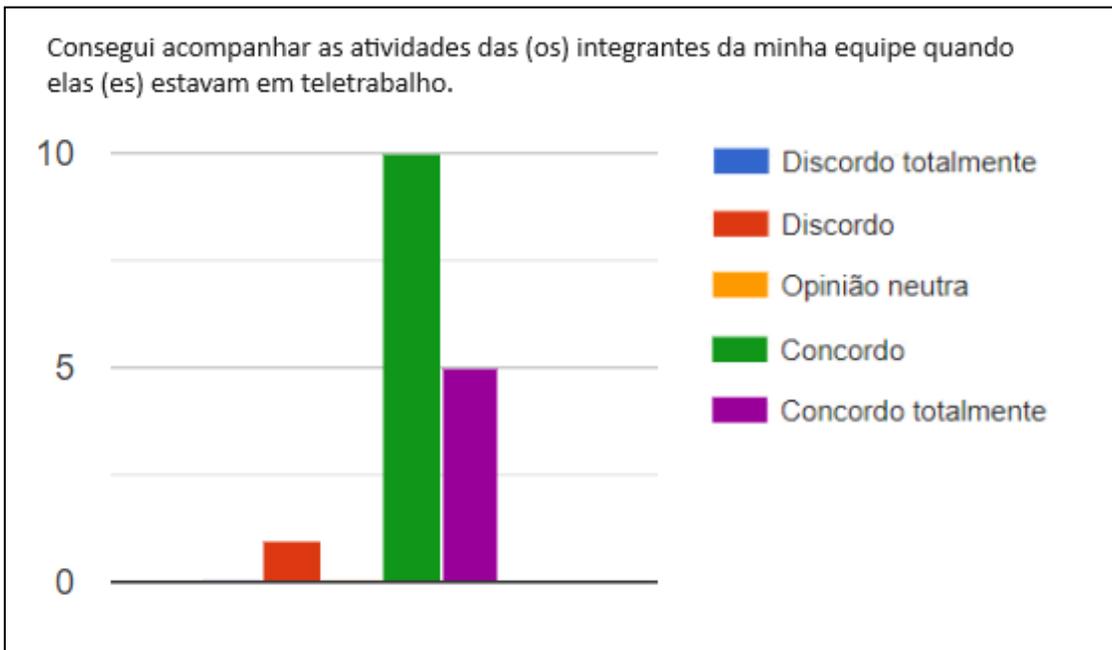
Os temas abordados nessas questões foram:

- 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.

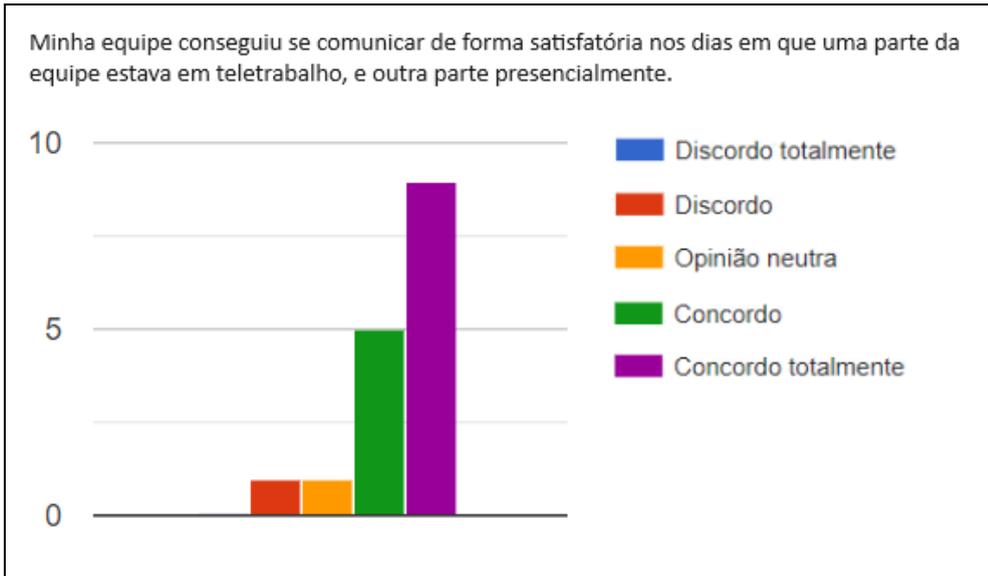
## Perguntas

**Pergunta 1:** Consegui acompanhar as atividades das (os) integrantes da minha equipe quando elas (es) estavam em teletrabalho.



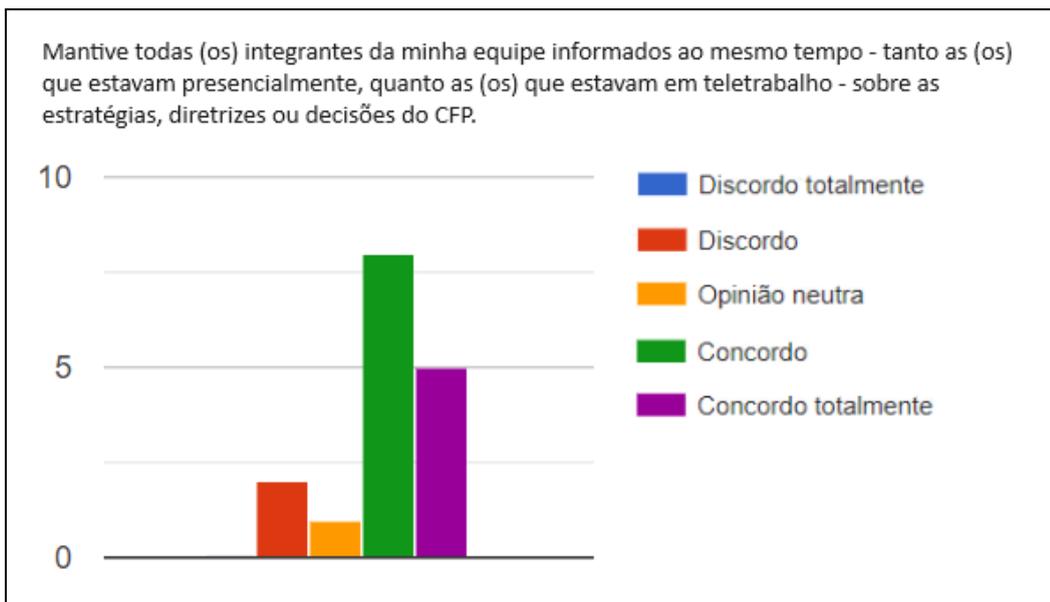
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 01 (6,2%): Discordo
- 00 (0,0%): Opinião Neutra
- 10 (62,5%): Concordo
- 05 (31,2%): Concordo Totalmente

**Pergunta 2:** Minha equipe conseguiu se comunicar de forma satisfatória nos dias em que uma parte da equipe estava em teletrabalho, e outra parte presencialmente.



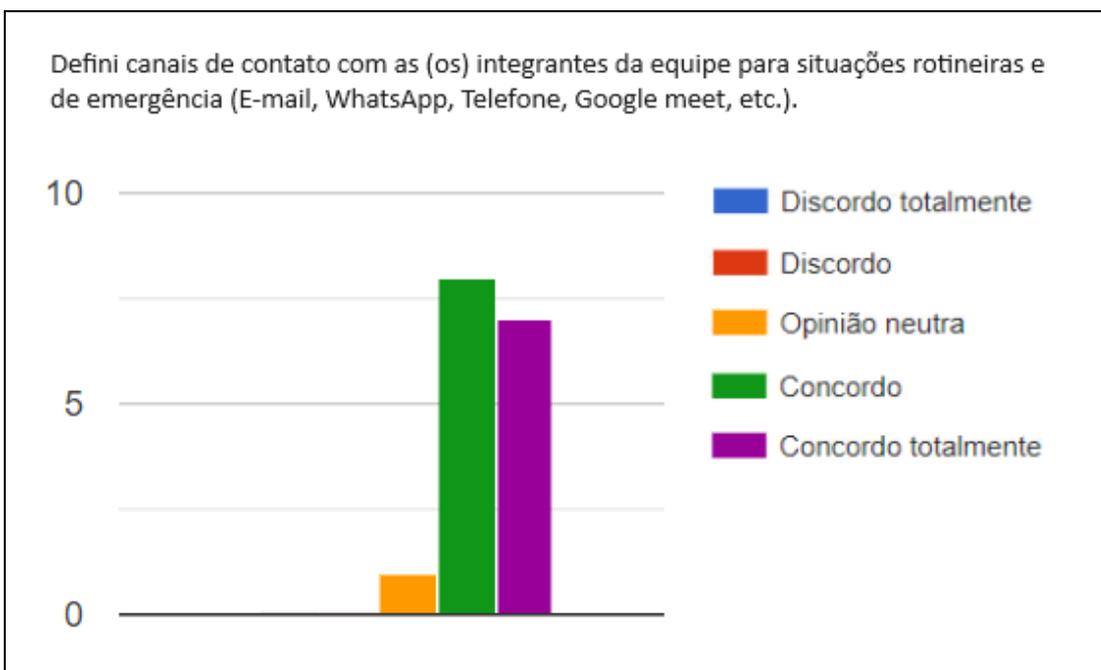
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 01 (6,2%): Discordo
- 01 (6,2%): Opinião Neutra
- 05 (31,2%): Concordo
- 09 (56,2%): Concordo Totalmente

**Pergunta 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.



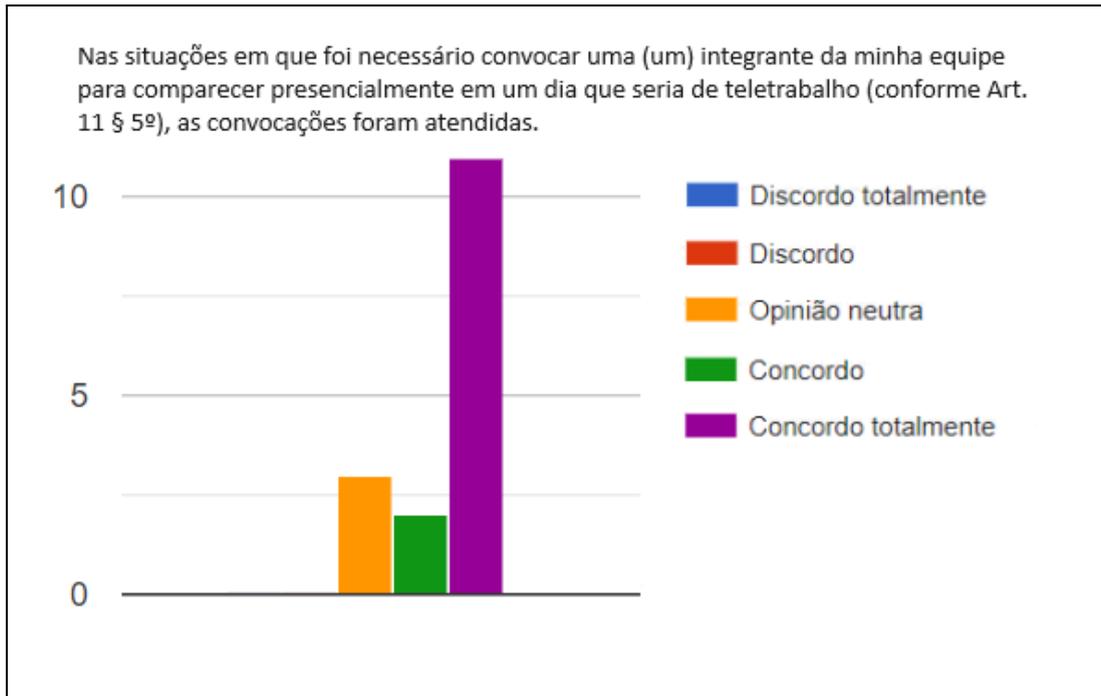
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 02 (12,5%): Discordo
- 01 (6,2%): Opinião Neutra
- 08 (50,0%): Concordo
- 05 (31,2%): Concordo Totalmente

**Pergunta 4:** Defini canais de contato com as (os) integrantes da equipe para situações rotineiras e de emergência (E-mail, WhatsApp, Telefone, Google meet, etc.).



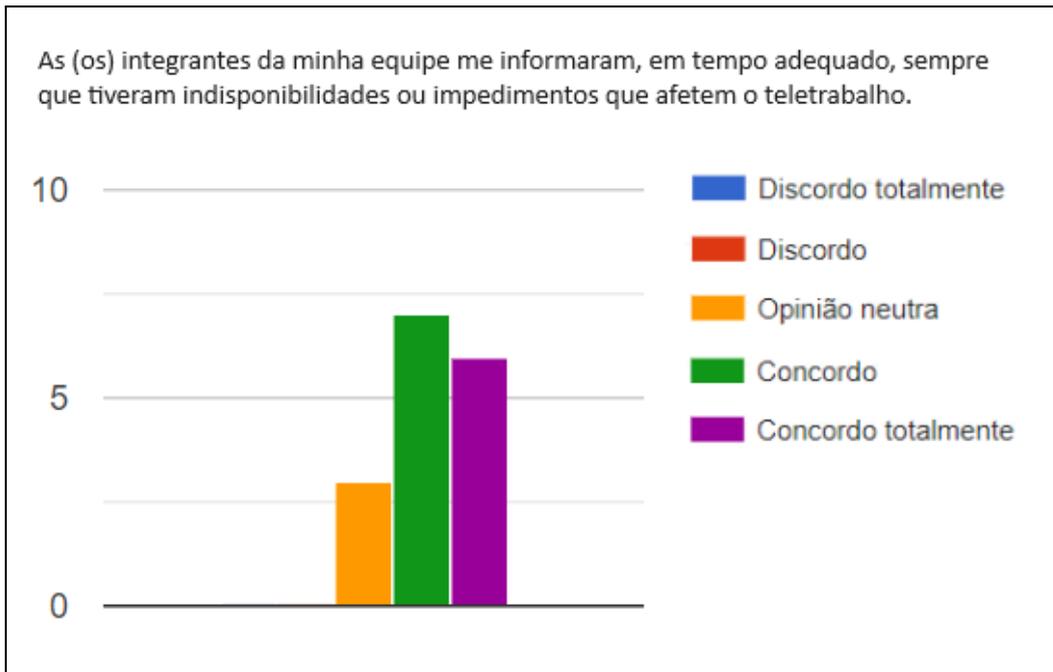
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 00 (0,0%): Discordo
- 01 (6,2%): Opinião Neutra
- 08 (50,0%): Concordo
- 07 (43,7%): Concordo Totalmente

**Pergunta 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.



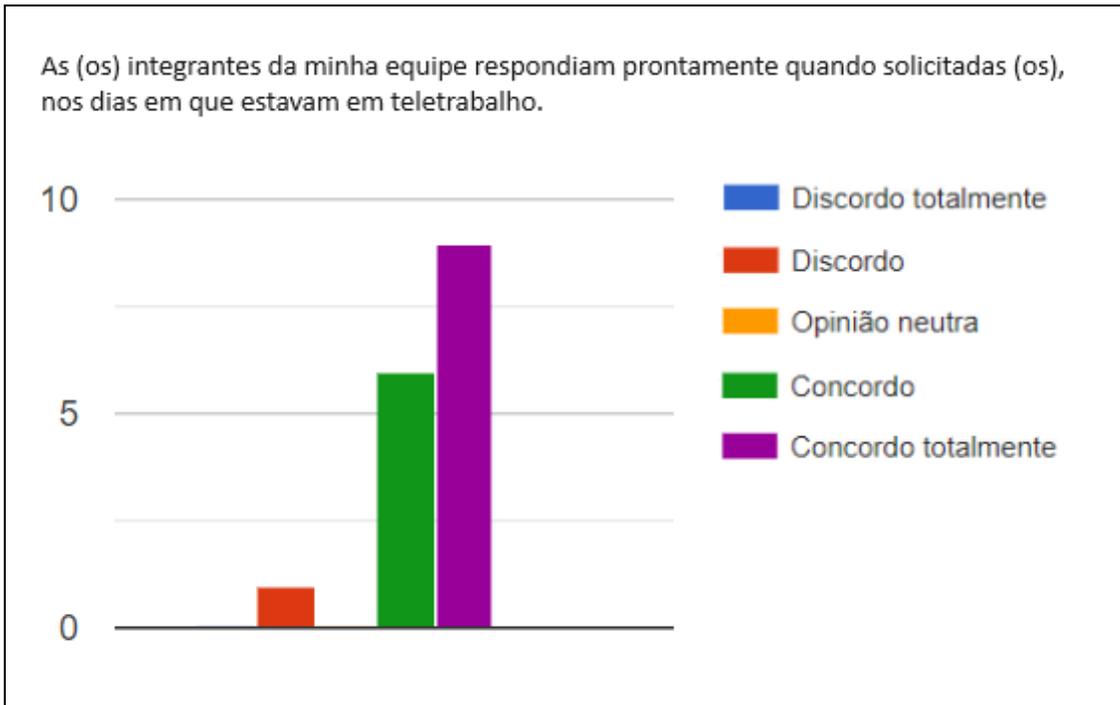
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 00 (0,0%): Discordo
- 03 (18,7%): Opinião Neutra
- 02 (12,5%): Concordo
- 11 (68,7%): Concordo Totalmente

**Pergunta 6:** As (os) integrantes da minha equipe me informaram, em tempo adequado, sempre que tiveram indisponibilidades ou impedimentos que afetem o teletrabalho.



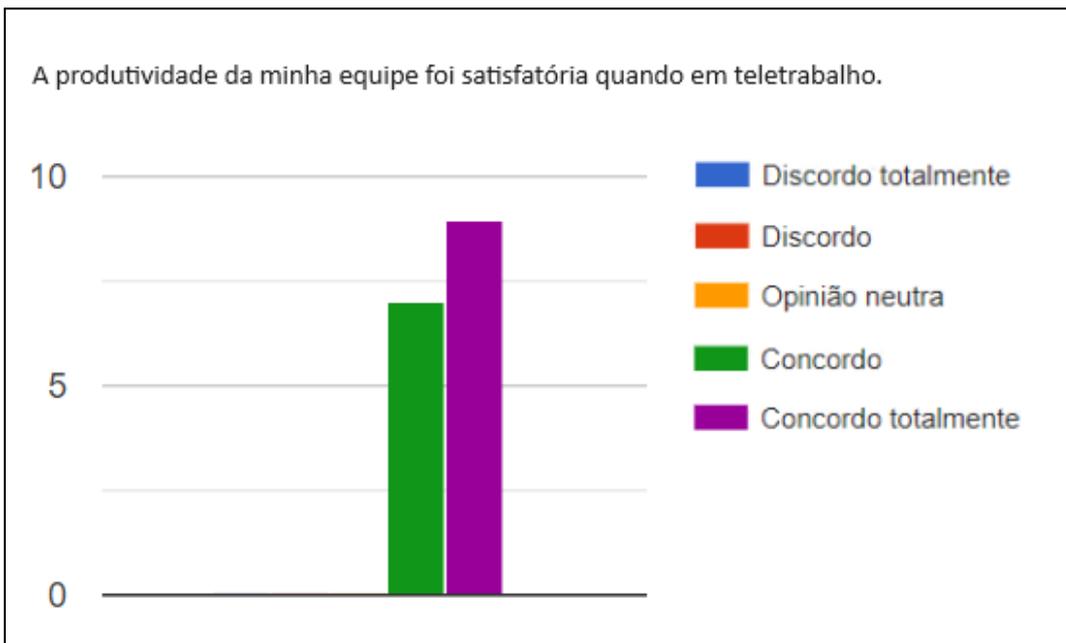
- 00 (0,0%): - Discordo totalmente
- 00 (0,0%): Discordo
- 03 (18,7%): Opinião Neutra
- 07 (45,7%): Concordo
- 06 (37,5%): Concordo Totalmente

**Pergunta 7:** As (os) integrantes da minha equipe respondiam prontamente quando solicitadas (os), nos dias em que estavam em teletrabalho.



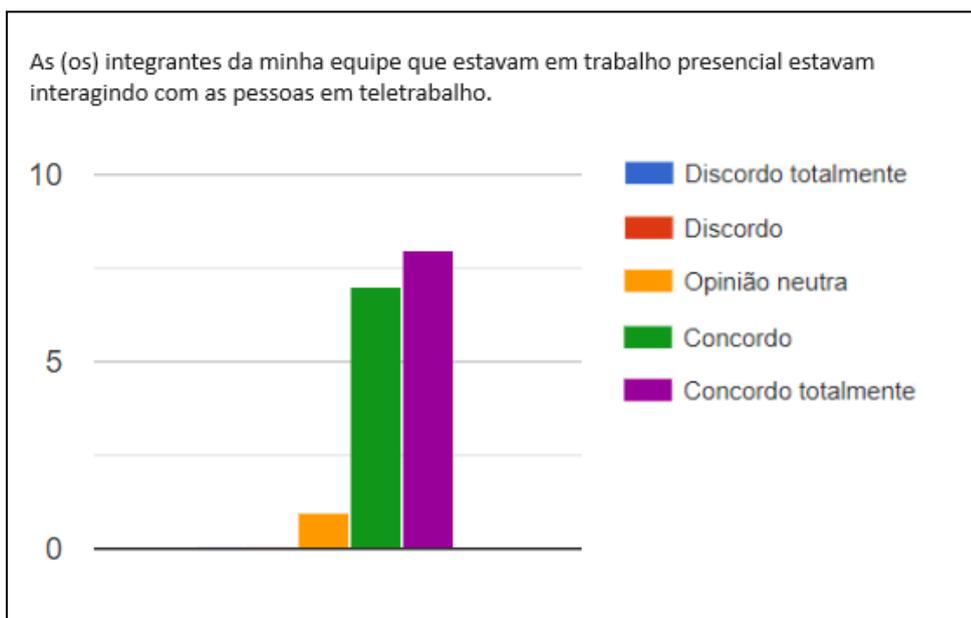
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 01 (6,2%): Discordo
- 00 (0,0%): Opinião Neutra
- 06 (37,5%): Concordo
- 09 (56,2%): Concordo Totalmente

**Pergunta 8:** A produtividade da minha equipe foi satisfatória quando em teletrabalho.



- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 00 (0,0%): Discordo
- 00 (0,0%): Opinião Neutra
- 07 (43,7%): Concordo
- 09 (56,2%): Concordo Totalmente

**Pergunta 9:** As (os) integrantes da minha equipe que estavam em trabalho presencial estavam interagindo com as pessoas em teletrabalho.

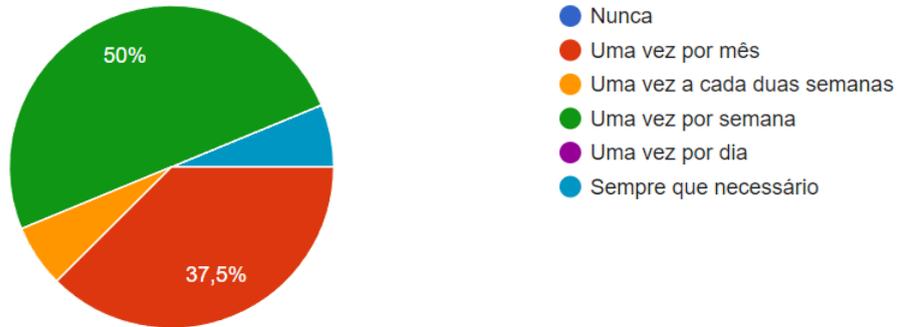


- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 00 (0,0%): Discordo
- 01 (6,2%): Opinião Neutra
- 07 (43,7%): Concordo
- 08 (50,0%): Concordo Totalmente

**Pergunta 10:** 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)?

16 respostas



- 00 (0,0%): Nunca
- 06 (37,5%): Uma vez por mês
- 01 (6,2%): Uma vez a cada duas semanas
- 08 (50,0%): Uma vez por semana
- 00 (0,0%): Uma vez por dia
- 01 (6,2%): Sempre que necessário

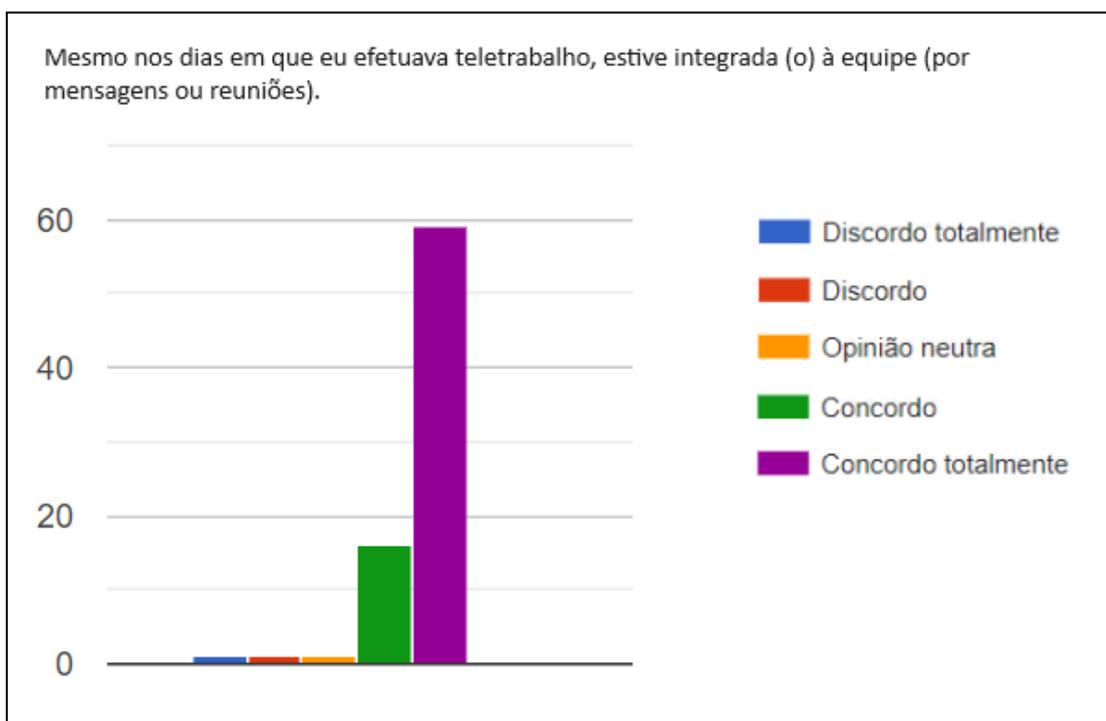
## Para não-gestores: Sobre seu setor

Na seção “para não-gestores: sobre seu setor”, 8 perguntas de alternativa e 1 pergunta aberta receberam respostas de 78 funcionários não-gestores, 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).



- 01 (1,2%): Discordo totalmente

- 01 (1,2%): Discordo
- 01 (1,2%): Opinião Neutra
- 16 (20,5%): Concordo
- 59 (75,6%): Concordo Totalmente

**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).



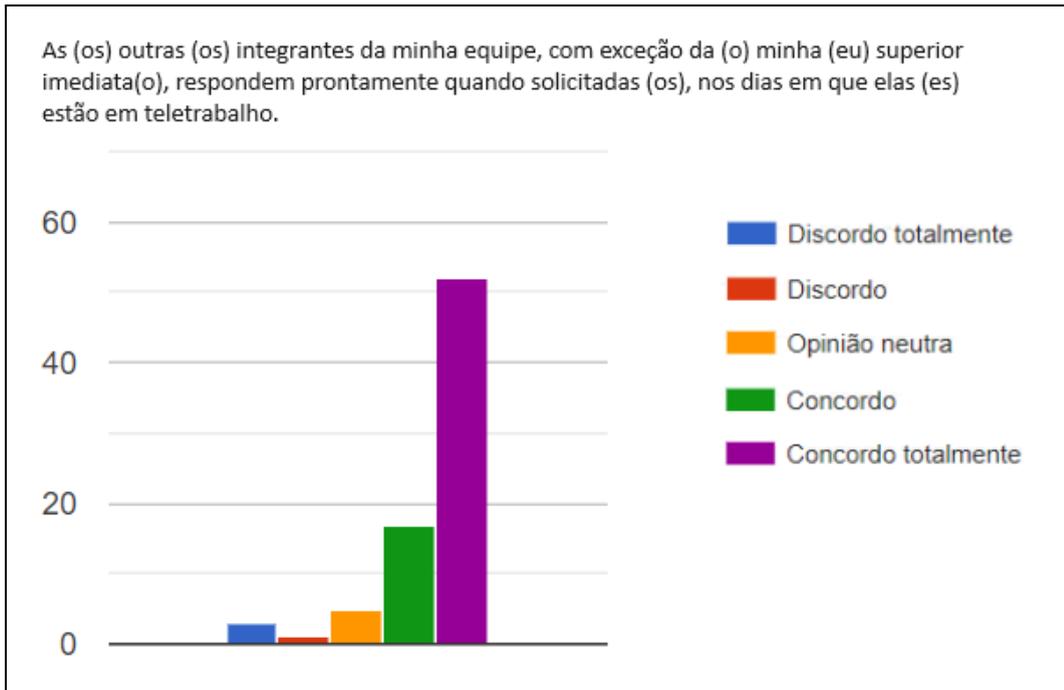
- 01 (1,2%): Discordo totalmente
- 01 (1,2%): Discordo
- 03 (3,8%): Opinião Neutra
- 17 (21,7%): Concordo
- 53 (67,9%): Concordo Totalmente

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



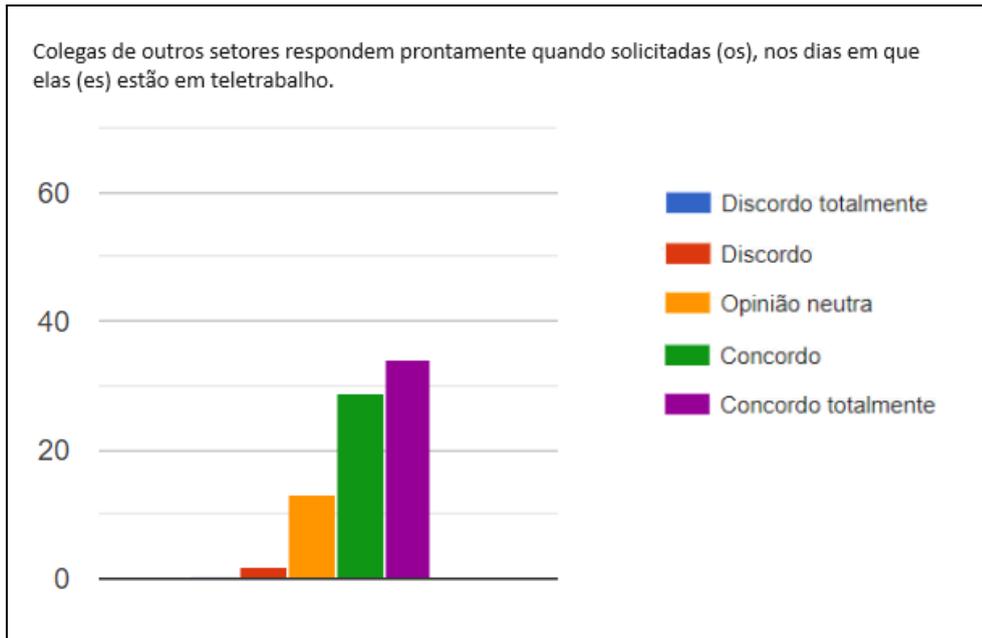
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 00 (0,0%): Discordo
- 00 (0,0%): Opinião Neutra
- 15 (19,2%): Concordo
- 63 (80,7%): Concordo Totalmente

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



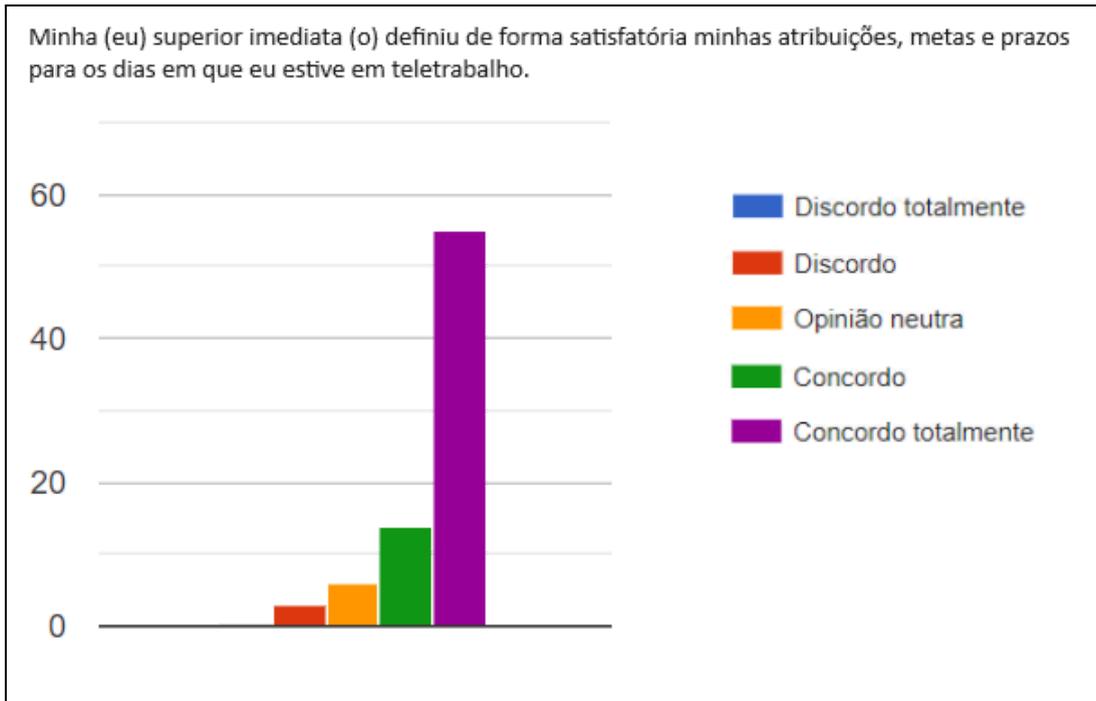
- 03 (3,8%): Discordo totalmente
- 01 (1,2%): Discordo
- 05 (6,4%): Opinião Neutra
- 17 (21,7%): Concordo
- 52 (66,6%): Concordo Totalmente

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



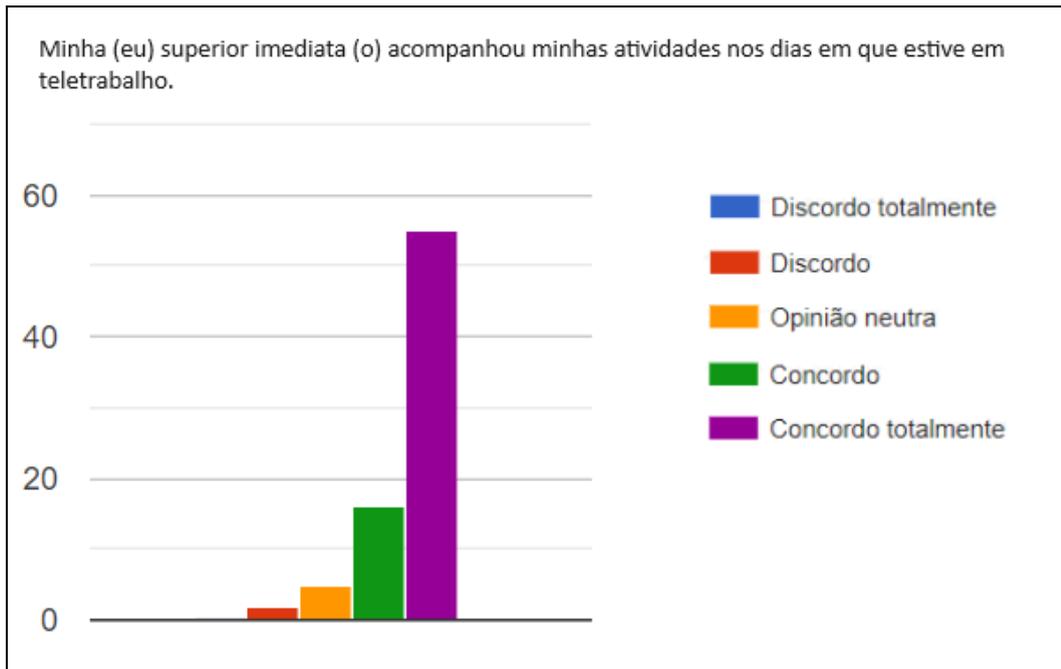
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 02 (2,5%): Discordo
- 13 (16,6%): Opinião Neutra
- 29 (37,1%): Concordo
- 34 (43,5%): Concordo Totalmente

**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.



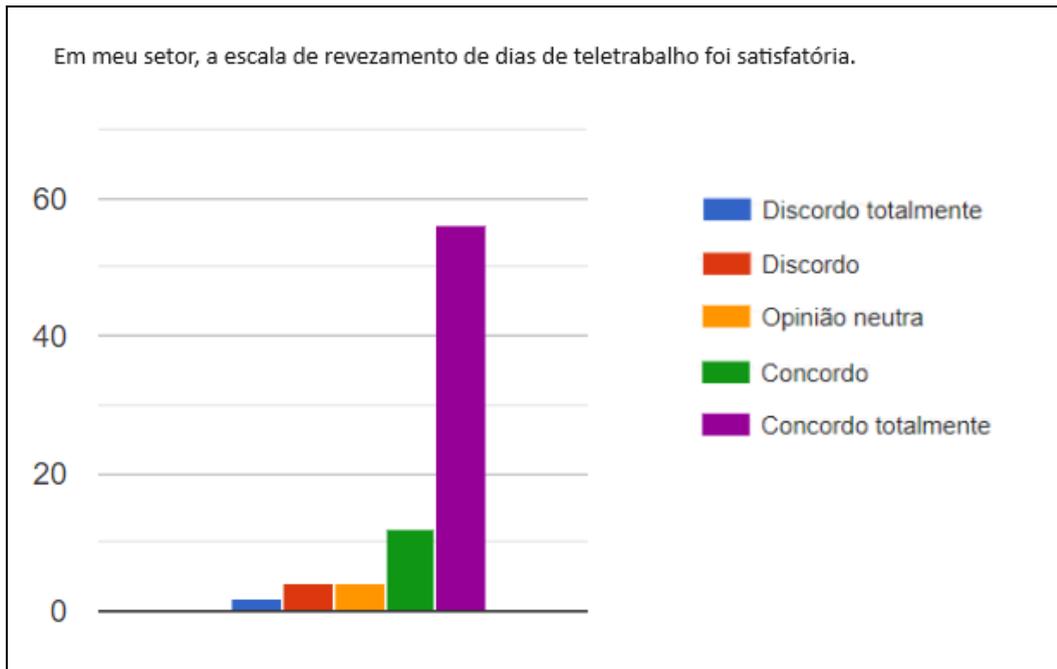
- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 03 (3,8%): Discordo
- 06 (7,6%): Opinião Neutra
- 14 (17,9%): Concordo
- 55 (70,5%): Concordo Totalmente

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



- 00 (0,0%): Discordo totalmente
- 02 (2,5%): Discordo
- 05 (6,4%): Opinião Neutra
- 16 (20,5%): Concordo
- 55 (70,5%): Concordo Totalmente

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



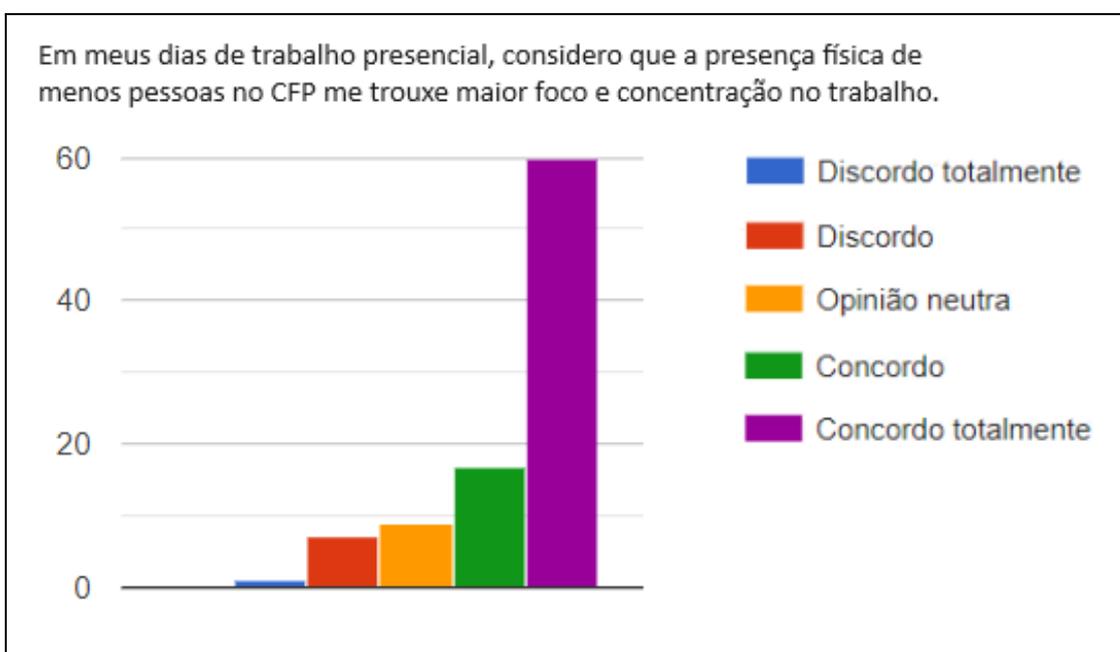
- 02 (2,5%): Discordo totalmente
- 04 (5,1%): Discordo
- 04 (5,1%): Opinião Neutra
- 12 (15,3%): Concordo
- 56 (71,7%): Concordo Totalmente

## Seção VI: Trabalho presencial

A seção “Trabalho presencial” traz 4 perguntas de alternativas e 2 perguntas abertas com a temática do ambiente 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.

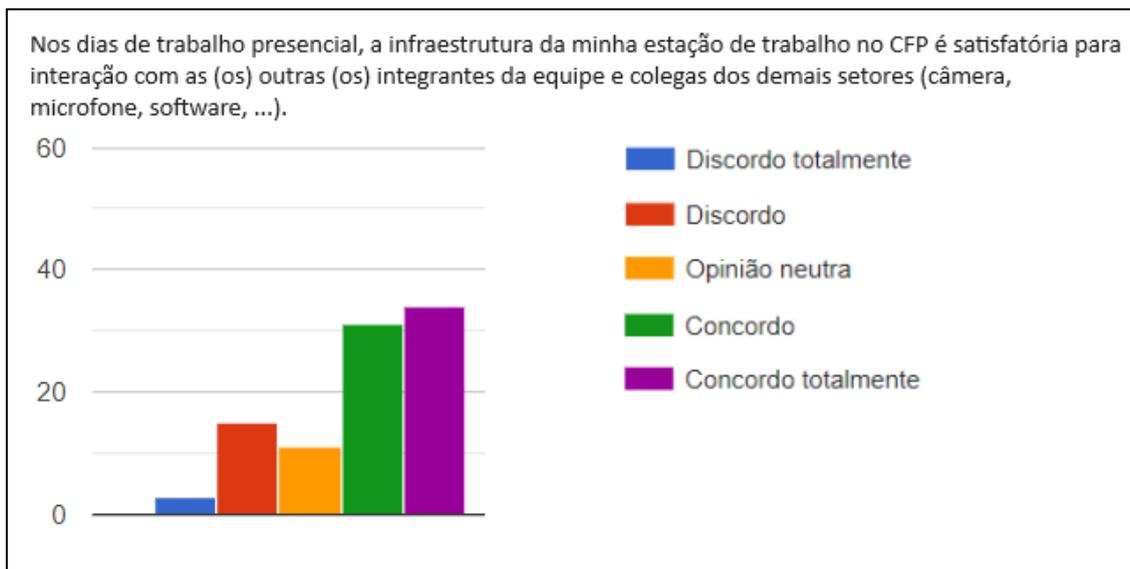


Todos os 94 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

- 01 (1,0%): “Discordo totalmente”;
- 07 (7,4%): “Discordo”;
- 09 (9,5%): “Opinião neutra”;
- 17 (18,0%): “Concordo”;
- 60 (63,8%): “Concordo totalmente”.

**Presença física de menos pessoas traz maior foco e concentração:** mais de 70% dos respondentes concordam que o ambiente presencial com menos pessoas traz benefício para o foco e concentração.

**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, ...).

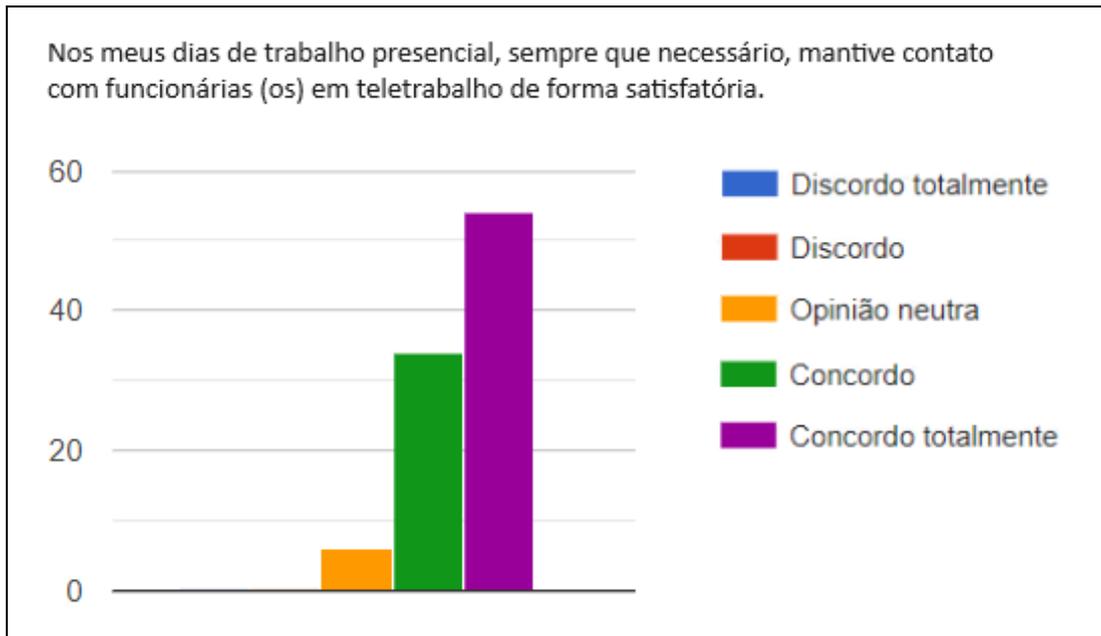


Todos os 94 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

- 03 (3,1%): “Discordo totalmente”;
- 15 (15,9%): “Discordo”;
- 11 (11,7%): “Opinião neutra”;
- 31 (32,9%): “Concordo”;
- 34 (36,1%): “Concordo totalmente”.

**Estação de trabalho presencial satisfatória:** 18% dos respondentes consideram que a estação de trabalho presencial não é satisfatória, 11% possuem opinião neutra, e 70% consideram que é satisfatória.

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



Todos os 94 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

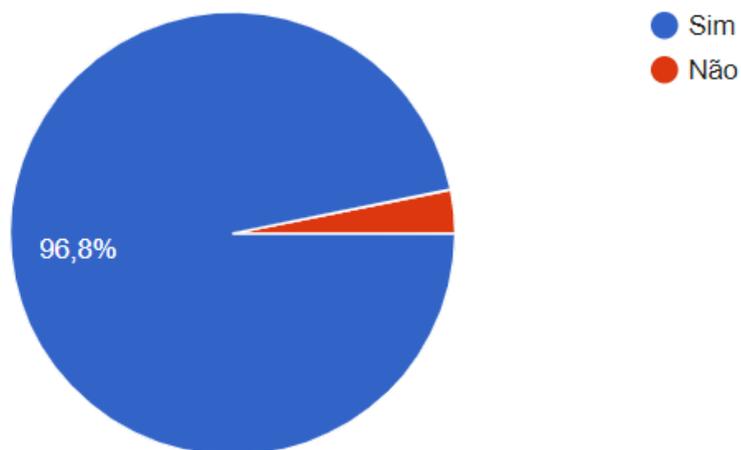
- 00 (0,0%): “Discordo totalmente”;
- 00 (0,0%): “Discordo”;
- 06 (6,3%): “Opinião neutra”;
- 34 (36,1%): “Concordo”;
- 54 (57,4%): “Concordo totalmente”.

**No presencial, contato satisfatório com trabalhadores no remoto:** mais de 90% dos respondentes consideram que, quando no trabalho presencial, entraram em contato com colegas em teletrabalho de forma satisfatória.

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

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

94 respostas



Todos os 94 respondentes do questionário forneceram resposta para a pergunta. As quantidades, por alternativa escolhida, foram:

- 91 (96,8%): "Sim";
- 03 (3,2%): "Não".

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

Esta pergunta aberta recebeu 75 respostas. As seguintes observações podem ser efetuadas sobre as respostas:

- A grande maioria das respostas menciona que o maior benefício é não ter que se deslocar para o trabalho dois dias da semana, o que traz grande melhoria para o bem-estar, e em alguns casos, economia financeira;
- Há muitos relatos de:
  - O ambiente presencial como menos lotado e mais tranquilo;
  - Maior concentração no teletrabalho, por haver menos interrupções;

- Comparecer ao trabalho presencial mais descansado;
- Há alguns relatos de:
  - Percepção de que as pessoas estão mais alegres e dispostas no trabalho presencial, notando os encontros no trabalho presencial como mais objetivos e com mais afeto.
  - Melhor divisão das tarefas: há relatos de funcionários que aproveitam o trabalho remoto para efetuar tarefas que demandam alta concentração, e deixam tarefas de outros tipos para os dias de trabalho presencial.
  - Aumento do convívio familiar trazendo benefícios ao bem-estar
  - Maior satisfação ao desempenhar o trabalho, por conta da alternância de trabalho presencial e remoto, ou pela percepção de aumento da produtividade.
- Há relatos pontuais de:
  - Maior pontualidade no horário do expediente
  - A maior facilidade de se manter a rotina de alimentação e exercícios físicos nos dias de teletrabalho traz bem-estar inclusive para os dias de trabalho presencial.
  - Um respondente que possui TDAH destacando que um ambiente com menos pessoas e menos interrupções no presencial é extremamente positivo.

**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, as seguintes observações podem ser efetuadas sobre as respostas apresentadas:

- A maior parte dos respondentes não tinham observações a fazer nesta área;
- Entre os que responderam:
  - A maioria relata que a estação de trabalho presencial deveria possuir microfone, fone de ouvido e câmera, mas atualmente não possui. Por conta disso, alguns relatam que levam equipamentos pessoais ao ambiente presencial.

- Em algumas respostas, foi destacado que seria ideal aumentar a quantidade de dias de teletrabalho por semana para 3, por conta do caráter administrativo e digital do trabalho.
- Há os relatos pontuais:
  - De que as reformas e redistribuição dos setores na sede do CFP parece trazer benefício para a infraestrutura;
  - De que os momentos de convivência presencial têm sido importantes também.
  - De que o trabalho intelectual é prejudicado nas sextas-feiras, por todos estarem presentes no CFP.
  - De que o teletrabalho integral deve ser avaliado em casos específicos, como casos em que o trabalho presencial causa sintomas como ansiedade.

## Seção VII: Comentários positivos e pontos a melhorar

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

### Comentários positivos

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

- Sem gasto de tempo com deslocamento;
- Maior tempo disponível antes de começar a trabalhar;
- Disponibilidade maior para auxiliar familiares;
- Maior foco durante o expediente;
- Facilidade na organização das tarefas de trabalho e domésticas;
- Maior viabilidade em praticar atividades físicas.

### Comentários a melhorar

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

- Solicitação de padronização das ferramentas digitais de comunicação, gestão de conhecimento e gestão de projeto pelo CFP;
- Ampliação dos dias de teletrabalho;
- Flexibilização dos dias da semana para teletrabalho;
- Melhoria da infraestrutura presencial do CFP, com disponibilização de fones de ouvido com microfone e *webcams* para as reuniões em dia de trabalho presencial;
- Treinamento nas ferramentas que o CFP já possui;
- Uma melhor distribuição de revezamento de pessoas entre trabalho remoto e presencial em alguns setores;

# Conclusão sobre a pesquisa

Considerando as respostas dadas na pesquisa é possível concluir que:

## Sobre o perfil das(os) respondentes

A adesão ao questionário foi muito satisfatória, com um total de 94 respondentes, número que é representativo quando considerado o número de funcionários da autarquia.

Houve participação de pessoas de uma grande variedade de setores do CFP, ou seja, as diversas realidades do CFP foram contempladas na pesquisa.

Mais de dois terços dos respondentes afirmam que suas atribuições incluem atividades administrativas, que são tipicamente executáveis em modalidade remota sem prejuízo de produtividade.

Mais de 95% dos respondentes informam ter aderido ao trabalho híbrido, o que demonstra grande interesse dos funcionários no modelo. Entre os que aderiram, os dias mais adotados são segunda e terça-feira, mas não há grande disparidade para nenhum dos dias da semana apresentados como opção.

## Sobre as atribuições em trabalho híbrido

Segundo as(os) respondentes:

- Mesmo o trabalho sendo executado presencialmente e remotamente, o trabalho híbrido aumentou a produtividade.
- Não houve grande dificuldade para ajustar as atividades entre os dois modos de trabalhos (presencial e remoto).
- As tarefas foram semelhantes presencialmente e remotamente. Mais da metade dos respondentes não precisou ser convocado presencialmente em dias de teletrabalho e, os que precisaram, as convocações foram feitas por motivos em sua maioria de cobertura de eventos, cursos de qualificação e reuniões pré-agendadas.

Em pergunta aberta ainda foi relatado como aspectos positivos do trabalho híbrido na seção de atribuições: maior concentração; diminuição de interrupções; diminuição do cansaço gerado pelo deslocamento diário a sede e maior organização.

Como aspecto negativo houve uma resposta, de um setor que cobre muitos eventos presenciais, solicitando uma maior organização de agenda, para proporcionar uma melhor integração do trabalho remoto e presencial. Pois existem eventos que são realizados sem uma agenda pré-definida.

## Sobre qualidade de vida

Quando comparado ao período que o trabalho era somente presencialmente, foi relatado um grande aumento na qualidade de vida nos critérios apresentados no questionário:

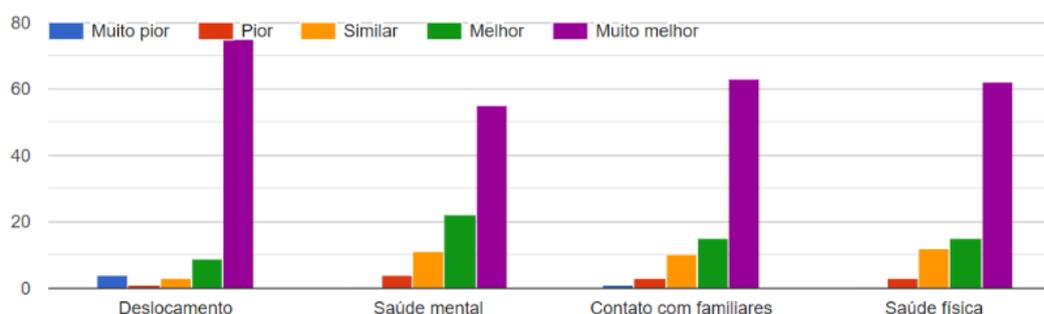
- Deslocamento
- Saúde mental
- Contato com familiares
- Saúde física

Na questão Deslocamento, em especial, uma porcentagem muito grande dos respondentes sinalizaram que houve grande melhoria na qualidade de vida, o que foi confirmado na pergunta aberta da seção.

Sobre saúde mental, cerca de 80% dos respondentes consideram que a qualidade de vida está melhor ou muito melhor na categoria. Um respondente que possui TDAH destacou que um ambiente com menos pessoas e menos interrupções no presencial foi extremamente positivo.

Analise as afirmações a seguir, levando em consideração a seguinte escala de “Muito pior” - até “Muito melhor”.

Comparado a quando o trabalho era apenas integralmente presencial, com relação a **qualidade de vida no teletrabalho**, como você avalia as categorias abaixo?



Além dos critérios postos nas perguntas do formulário, os respondentes indicaram melhoria na qualidade de vida também na questão dos hábitos alimentares e de exercício.

A possibilidade de maior nível de concentração no teletrabalho também foi mencionada por diversos respondentes como aprimoramento na produtividade e na satisfação de se trabalhar.

## Sobre infraestrutura

Na resposta aberta da seção, muitos relataram que seus respectivos setores fazem uso de ferramentas por conta própria, como Discord e Trello. Por encontrarem tais soluções para as necessidades dos setores, a maioria das pessoas responderam que os softwares de comunicação utilizados no setor são bons ou excelentes. No entanto, fez-se muito presente a solicitação de uma padronização de ferramentas de comunicação e gestão de projetos no CFP. O curso da Officeless, já em andamento, será útil nesse sentido, ensinando sobre o uso de ferramentas de comunicação síncrona e assíncrona. O Laboratório de Tecnologias da Inteligência (LabTec), iniciativa de pesquisa e desenvolvimento no CFP, também trabalha nesse sentido para estudar ferramentas adequadas para a realidade do CFP e analisa a possibilidade de padronização.

Na seção de Infraestrutura foi relatado frequentemente que periféricos como headsets e webcams fazem falta nas estações de trabalho presenciais.

## Sobre a percepção de Gerentes e Supervisores

**Acompanhamento de atividades:** Para a maioria dos gestores, não houve dificuldade em acompanhar as atividades de suas equipes em trabalho híbrido, tendo sido registrado apenas um posicionamento de discordância com essa afirmativa.

**Comunicação com a equipe:** Na percepção de uma boa parte dos gestores, a comunicação entre os membros de suas equipes, após a implementação do trabalho híbrido, foi bem satisfatória, havendo apenas um registro de posicionamento em discordância.

**Compartilhamento de informações:** Notamos um cuidado por parte dos gestores, em manter a uniformidade das informações referentes às estratégias, diretrizes e decisões do CFP entre todos os integrantes de suas equipes, objetivando o equilíbrio e a boa fluidez das atividades. Porém, houve opiniões discordantes. Assim, há de se buscar um melhor entendimento sobre essa questão, especificamente.

**Ferramentas de comunicação:** Sobre os meios e canais de comunicação, os gestores informaram que foi possível definir mecanismos tanto para situações rotineiras quanto para situações de emergência. Foram utilizados e-mail, WhatsApp, telefone, Google Meet, entre outros, sem relatos que indiquem dificuldades ou barreiras neste sentido. Dessa forma, é de bom grado que se mantenha o que se tem, buscando sempre o aprimoramento dos meios de comunicação internos e, sobretudo, externos.

**Convocações em dia de trabalho remoto:** Foi relatado que houve a necessidade de convocação de integrantes das equipes para realizar trabalho presencial em dias que seriam de trabalho remoto, não tendo sido registradas ocorrências de negativas por parte dos funcionários. Ao contrário, a maioria dos relatos dos gestores foi de que as convocações foram atendidas prontamente.

**Casos de indisponibilidade:** Foi relatado, também, pela maioria dos gestores que nos casos de indisponibilidades e impedimentos, os integrantes das equipes tiveram o cuidado de informar em tempo hábil sobre a impossibilidade de realização do trabalho e, dessa forma, evitar prejuízo às tarefas desempenhadas.

**Atendimento aos chamados:** Quanto ao atendimento das demandas, a maior parte dos gestores que responderam a pesquisa, informaram que os integrantes das respectivas equipes que se encontravam em trabalho remoto, atenderam de imediato aos chamados, havendo apenas um registro em discordância. Registro esse, que deve ser estudado.

**Produtividade:** No quesito produtividade da equipe, não houve discordância. Os gestores, unanimemente, afirmaram que a produtividade da equipe foi satisfatória no trabalho híbrido.

**Interação:** Segundo as(os) gerentes e supervisores sobre a interação entre as(os) trabalhadoras(es) presenciais e as(os) trabalhadoras(es) remotos, perceberam que o trabalho híbrido não interferiu neste quesito, sendo bem efetivos a comunicação e o entrosamento da equipe.

**Reuniões:** Dos relatos registrados, observamos que a frequência necessária de reuniões com as equipes está entre semanal e mensal, conforme as especificidades de cada setor. Notamos, também, que em alguns casos a realização de reuniões com as equipes se dá apenas quando necessário, não sendo uma prática ordinária.

**Ferramentas de trabalho:** Sobre os meios de comunicação utilizados pelos gestores, obtivemos 13 respostas, das quais 5 (38%) indicaram não ter utilizado nenhuma ferramenta. Os demais gestores afirmaram ter utilizado ferramentas diversas de comunicação. Algumas ferramentas de gerenciamento de processos ainda estão em análise, como o Click up, Notion e Slack que oferecem boas perspectivas. Tais fatos denotam a diversidade de ferramentas de gestão de tarefas utilizadas no âmbito do CFP.

Além das questões pré-elaboradas foi ofertado aos gestores espaço livre/discursivo para informações complementares e assim, uma das contribuições, apesar de positivar a fluidez do trabalho com o sistema híbrido, informa a utilização da ferramenta Discord para comunicação e organização de projetos que, de um lado facilita o acompanhamento das demandas e de outro sobrecarrega por tratar-se de mais uma ferramenta para monitorar, além de WhatsApp, E-mail, Skype, entre outros. Observamos, então, que a diversidade de ferramentas para a realização de uma mesma tarefa no âmbito do CFP, pode acarretar sobrecarga e, também, deficiência de fluxo de informações.

Outra contribuição informa que há êxito na implementação das reuniões híbridas que vêm sendo realizadas desde 2023, pois torna possível manter os registros desses eventos gravados e disponibilizados permanentemente.

Concluímos então que para as(os) gestoras(es) o trabalho híbrido (presencial e remoto) híbrido tem funcionado bem.

## Sobre a percepção de não gestores

**Integração com a equipe:** A maioria dos funcionários não-gestores confirmaram o sentimento de integração com a equipe e interação com as demais pessoas, nos dias de trabalho remoto, por intermédio de mensagens ou reuniões. Apenas 2 funcionários discordaram desta afirmação.

**Comunicação:** Sem qualquer discordância, os 78 funcionários não-gestores (100%) afirmaram que, independente de estarem eles próprios ou os seus respectivos gestores em trabalho remoto ou presencial, estes últimos os atenderam prontamente ao serem provocados. Dessa assertiva, podemos inferir que há um comprometimento dos gestores em manter a fluidez de informações para o bom andamento dos trabalhos e atendimento das demandas.

A maioria dos funcionários não-gestores (95%) apontou que os companheiros de equipe e, também, de outros setores, responderam prontamente sempre que solicitados. Houve 4 discordâncias (5%).

**Definição de atribuições, metas e prazos, por parte dos gestores, para a realização de trabalho híbrido:** foi vista como satisfatória por 69 funcionários (88%), indicando um nível alto no quesito orientações e organização por parte dos gestores. Foram registradas apenas 3 respostas em discordância (4%) e 6 respostas neutras (8%).

**Acompanhamento das atividades pelos gestores:** Dos funcionários não-gestores 71 responderam positivamente (91%) sobre o acompanhamento de suas respectivas atividades por parte de seus gestores. Essa afirmativa reforça a ideia do comprometimento dos gestores para com o bom andamento dos trabalhos e, conseqüentemente, com o projeto em questão. Houve 5 respostas neutras (7%) e apenas 2 funcionários responderam negativamente (3%).

**Escala de revezamento de trabalho híbrido:** apesar de a maioria dos funcionários não-gestores afirmarem ter sido satisfatória, 6 responderam em discordância (8%). Há aqui uma questão que precisa ser avaliada a fim de se identificar o motivo das insatisfações, pois essas discordâncias foram reforçadas por contribuições complementares, as quais destacamos abaixo:

**Sobre a escala de revezamento:**

- Falta de um diálogo amplo na equipe para definição da escala;
- Ausência da possibilidade de negociação;
- Escala insatisfatório e desequilibrada, resultando em dias com ausência de profissionais e dias com grande presença;
- Necessidade de revisão;
- Dia específico (quintas-feiras) com necessidade de presencialidade, prejudicando os funcionários que optaram por esse dias, especificamente, para a realização do trabalho remoto.

Além destas, foram realizadas outras contribuições complementares, a saber:

**Sobre o gestor:**

- algumas vezes, ausência de resposta pelo excesso de atribuições;
- falta de reuniões de equipe, o que resulta em ausência de conhecimento sobre as atribuições, atendimento de demandas, resultados, prazos e adaptabilidade dos demais colegas de trabalho.

**Sobre gerenciamento de projetos:**

- necessidade de adoção de software de gerenciamento de projetos

**Consideração positiva:**

- Integração dos membros da equipe em busca dos melhores resultados

## Sobre o trabalho presencial

Mais de 80% das pessoas responderam que a presença física de menos pessoas no CFP trouxe maior foco e concentração no trabalho presencial, o que também surgiu nas perguntas abertas.

Aproximadamente 30% das pessoas responderam que consideram a infraestrutura da estação de trabalho presencial mediana ou pior, o que demonstra que a aquisição de equipamentos como headsets e webcams é um bom caminho.

Mais de 90% dos respondentes concordaram que, quando em trabalho presencial, o contato com os funcionários em teletrabalho foi satisfatório, o que indica que não houve grandes problemas na comunicação entre trabalhadores presenciais e remotos.

Mais de 95% dos respondentes indicaram que o trabalho híbrido (presencial e remoto) trouxe impacto positivo inclusive no trabalho presencial. O relato mais frequente foi de que o deslocamento para o trabalho em menos dias da semana traz muitos benefícios para o bem-estar, mas também foram citadas como vantagens: o ambiente presencial mais tranquilo, maior concentração no teletrabalho, e comparecer ao trabalho presencial mais descansado.

Na pergunta aberta sobre trabalho presencial, foi destacado novamente sobre a falta de webcams e headsets nas estações de trabalho presencial, e houve solicitações para aumentar a quantidade de dias de teletrabalho por semana para 3, por conta do caráter administrativo e digital do trabalho.

## Sobre pontos positivos e pontos a melhorar

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

### Comentários positivos

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

- Sem gasto de tempo com deslocamento;
- Maior tempo disponível antes de começar a trabalhar;
- Disponibilidade maior para auxiliar familiares;
- Maior foco durante o expediente;
- Facilidade na organização das tarefas de trabalho e domésticas;
- Maior viabilidade em praticar atividades físicas.

## Comentários a melhorar

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

- Solicitação de padronização das ferramentas digitais de comunicação, gestão de conhecimento e gestão de projeto pelo CFP;
- Ampliação dos dias de teletrabalho;
- Flexibilização dos dias da semana para teletrabalho;
- Melhoria da infraestrutura presencial do CFP, com disponibilização de fones de ouvido com microfone e *webcams* para as reuniões em dia de trabalho presencial;
- Treinamento nas ferramentas que o CFP já possui;
- Uma melhor distribuição de revezamento de pessoas entre trabalho remoto e presencial em alguns setores;

## Conclusão geral sobre o trabalho híbrido

Concluimos, a partir das afirmativas coletadas na pesquisa respondida pelos trabalhadores, que o trabalho híbrido é uma realidade praticável, não havendo óbices que o torne inviável.

Segundo a pesquisa, ele trouxe no período avaliado benefícios de: qualidade de vida, saúde física e mental, produtividade, organização e afetou positivamente os dias de trabalho presencial.

Esses benefícios têm refletido no aumento da produção e qualidade dos projetos que o CFP acampa e também na imagem positiva da Gestão frente ao coletivo.

É pertinente dizer que há uma necessidade de acompanhamento sistemático, visto tratar-se de uma prática nova no âmbito do CFP. Há de se observar que, na transição do trabalho presencial para o trabalho híbrido, existe uma ponte cultural a ser atravessada, sendo assim, mais que justificável o acompanhamento.

Neste sentido, sugerimos o incentivo institucional ao uso dos meios de comunicação entre os trabalhadores e esta Comissão, para quaisquer relatos ou questões pertinentes ao trabalho híbrido, a fim de que possam ser tratadas por esta Comissão e, sendo necessário, encaminhadas às instâncias superiores, a depender dos casos,

pois, somente ouvindo e acolhendo, será possível o aperfeiçoamento do projeto do trabalho híbrido.

# Soluções para os desafios encontrados

Apesar dos dados irem num sentido altamente positivo na implementação do trabalho híbrido na autarquia, com base nos dados levantados na pesquisa foram encontradas também oportunidades de melhoria. Com isso, a Comissão Permanente de Teletrabalho sugere as seguintes soluções nos casos encontrados:

## Organização de escalas de revezamento

A Comissão Permanente de Teletrabalho fez um levantamento de quais setores têm desequilíbrio nas escalas de revezamento e encontrou três. Assim, ela apresentará à Coordenação Geral (CG) esse levantamento, para que a CG possa junto com as chefias imediatas alinhar se está fazendo sentido as escalas ou se precisa ser equilibrada.

Ainda sobre revezamentos, houve reclamações fora do questionário sobre a rigidez na montagem de algumas chefias com relação a montagem da escala.

A portaria diz no Art. 11:

"§ 3º Nos dias de teletrabalho, a chefia imediata deverá organizar revezamento da equipe. "

Ou seja, é atribuição das chefias imediatas montarem o revezamento, mesmo sua equipe gostando ou não dos dias acordados.

Porém, sugerimos à CG discutir com gerentes/supervisores dos setores identificados sobre insatisfações nas escalas de revezamento nas equipes. Lembrando-se que nas escalas de revezamento, os estagiários não podem ficar sozinhos nos dias presenciais.

## Melhor organização de agenda de eventos e reuniões

Para proporcionar menos convocações em dias de teletrabalho e menos estresse na montagem e execução de eventos e reuniões, é importante que o CFP divulgue o fluxo de pedido de reuniões e eventos para todos setores, além de incentivar o cumprimento do mesmo. Assim, evita-se que eventos aconteçam sem estarem pré-agendados.

## Aprimoramento da Infraestrutura e treinamentos

### Infraestrutura no presencial

Considerando que as reuniões por videoconferência já são uma realidade, independente do trabalho ser executado somente presencialmente ou remotamente; E no trabalho remoto as pessoas já terem adquirido a estrutura necessária, o trabalho presencial (na sede do CFP) carece de periféricos como:

- Webcams
- Microfones
- Fones de ouvido

Com isso, sugere-se que o CFP adquira esses equipamentos para todos os setores.

### Infraestrutura digital

Sugerimos a busca de uniformização das ferramentas de trabalho (comunicação, gestão do conhecimento e gestão de projetos) que sejam capazes de atender às demandas tanto do trabalho presencial, quanto do trabalho remoto. Pois atualmente é utilizado uma variedade de ferramentas, sem padronização, onde cada setor se organiza de uma forma.

Essa uniformização pode ser estudada e executada através do Laboratório de Tecnologias em interface com a Comissão de Teletrabalho.

As palestras da Officeless, juntamente com o curso da empresa oferecido aos gestores do CFP, também serão de grande valia para a disseminação dessa mentalidade.

## Treinamentos nas ferramentas que o CFP já possui

Considerando que o CFP está em um período de avanço de carreira no PCCS (Plano de Cargos, Carreira e Salários) por aprimoramento (realização de cursos). Sugerimos o incentivo dos gestores para suas equipes fazerem treinamentos nas ferramentas que o CFP já possui:

- SEI;
- Google Meet;
- Google Agenda;
- Google Docs, Planilhas, Apresentações, Formulários;
- Cursos sobre trabalho remoto.

## Reuniões de alinhamento no setor

Foi identificado que 43,7% dos gestores/supervisores fazem reuniões uma vez por mês ou somente quando necessário para acompanhamento de demandas, alinhamentos e integração dos trabalhadores remotos com os no presencial.

Como forma de integrar as pessoas que estão em teletrabalho integral, ajudar no acompanhamento das demandas e alinhamentos da equipe, sugerimos que as(os) gestoras(es) conversem com suas equipes a fim de identificar se eles percebem a necessidade de haver mais reuniões nos setores, sendo o ideal, pelo menos, uma reunião a cada 15 dias.

## Pontos de discordância apontados por gestoras(es)

A Comissão Permanente de Teletrabalho se propõe a verificar junto as(os) poucas(os) gestoras(es) cujas respostas foram de discordância na pesquisa, os motivos e buscar soluções, se identificada a necessidade, a respeito de:

- acompanhamento das atividades dos funcionários, pelo gestor;
- comunicação dos trabalhadores remotos com os presenciais e vice-versa;
- uniformidade das informações nas equipes (estratégias, diretrizes e decisões);
- comunicação, seus meios e canais, tanto em situações rotineiras quanto em situações emergenciais;

## Pontos de discordância apontados por funcionárias(os)

A Comissão Permanente de Teletrabalho se propõe a verificar com as(os) funcionárias(os) cujas respostas foram de discordância, os motivos e buscar soluções, se identificada a necessidade, a respeito de:

- integração da equipe para com este e deste para com a equipe;
- interação com integrantes da equipe e demais pessoas de outros setores;
- uniformidade das informações nas equipes (estratégias, diretrizes e decisões);
- acompanhamento das atividades por parte do gestor;

## Comunicação com coletivo

Pelo trabalho híbrido ser uma realidade nova na autarquia, faz-se necessário aprimorar e reforçar o conhecimento dos direitos e deveres que a portaria de teletrabalho traz, além, também, de orientar sobre boas práticas de comunicação, gestão de projetos, etc.

Com isso, sugerimos a criação de um boletim informativo semanal sobre teletrabalho, elaborado pela Comissão Permanente de Teletrabalho onde neste abordaremos temas como:

- A Portaria de teletrabalho
- Deveres das empregadas(os) em teletrabalho;
- Deveres das gestoras(es) em teletrabalho;
- Boas práticas nos trabalho híbrido (presencial e remoto) (comunicação, gestão de projetos, saúde);
- Novas ferramentas do CFP;
- Outros temas que sejam pertinentes ao assunto.