



Relatório Questionário

H O M E O F F I C E 2 0 2 3
C O L A B O R A D O R E S

EQUIPE DO

TRABALHO NÃO PRESENCIAL

Diretoria de Gestão de Pessoas e Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida





Apresentação

Senhor Diretor de Gestão de Pessoas,
Senhora Diretora de Saúde e Qualidade de Vida,

Trata-se de relatório acerca do acompanhamento dos colaboradores em *home office*, previsto na Resolução GP n. 31/2020, do ano de 2023.

As informações que se apresentam foram obtidas mediante questionário respondido no mês de dezembro de 2023 pelos colaboradores que ingressaram ou que permanecem no referido regime, e cujas perguntas visavam aferir características pessoais, motivação para o ingresso/permanência em *home office*, como tem se desenvolvido os trabalhos em suas equipes em relação ao trabalho não presencial, bem como a adequação ergonômica do seu ambiente de trabalho e sua autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto.

Do total de 3.658 colaboradores que aderiram ao regime de home office, participaram do questionário 1.387 respondentes, dentre os quais 69% se encontram na modalidade parcial e 31% na modalidade integral. Em comparação ao ano anterior, em que 87% dos respondentes aderiram ao regime *home office* na modalidade parcial e 13% ao regime na modalidade integral.



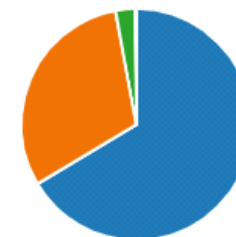
Ano	2022	2023
Total de colaboradores	3.893	3.658
Respondentes	1.211 (31%)	1.387 (38%)
Modalidade parcial	87%	69%
Modalidade integral	13%	31%

Verifica-se a elevação do percentual do número de colaboradores na modalidade integral de 13% em 2022 para 31% em 2023, consoante quadro comparativo acima.

Observa-se ainda que 34% dos colaboradores em *home office* residem fora da sede da lotação, mesmo percentual aferido no de 2022.

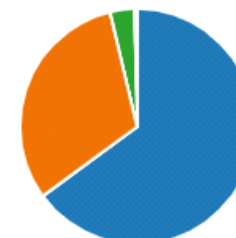
2022

● Na cidade sede da lotação	802
● Em cidade diversa da lotação	370
● Em outro Estado da Federação	33
● Em outro país	2



2023

● Na cidade sede da lotação	901
● Em cidade diversa da lotação	434
● Em outro Estado da Federação	47
● Em outro país	5



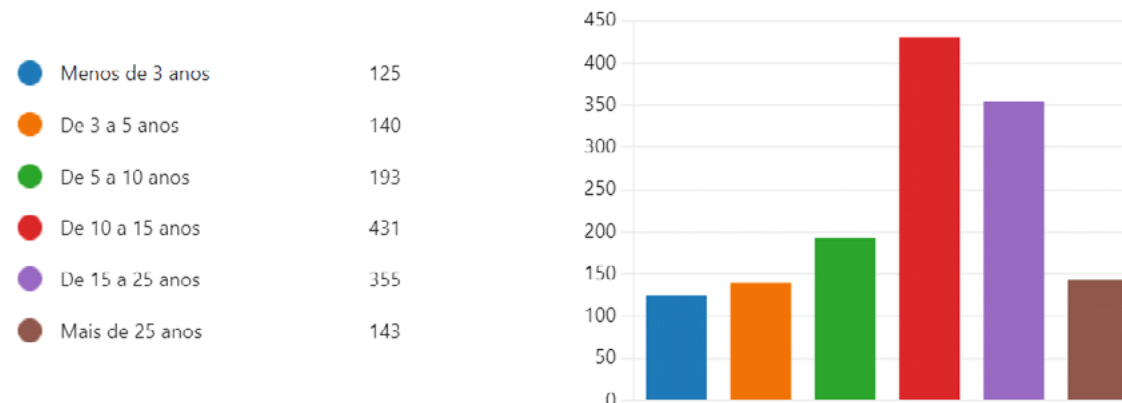


Tal constatação reforça um dos benefícios do regime de *home office*: a retenção de talentos, evitando que alguns colaboradores peçam a exoneração de seus cargos ou o gozo de licença para tratamento de interesses particulares.



1. Características pessoais

As respostas angariadas demonstram a consolidação do caráter heterogêneo de colaboradores que ingressaram no trabalho não presencial pela via do *home office*, já percebida nos anos de 2021 e de 2022: há colaboradores com menos de 3 anos e com mais de 25 anos de tempo funcional no PJSC; a maioria de 10 a 15 anos conforme gráfico abaixo. A faixa de idade é de 22 a 73 anos, de forma a demonstrar a adaptabilidade do capital humano às novas tecnologias e regimes de trabalho.



Impende registrar que ao ingresso no regime do *home office* são elegíveis tanto servidores efetivos e comissionados, quanto estagiários e voluntários.

Restou demonstrada, também, a democrática adesão ao regime entre os colaboradores independentemente do estado civil ou arranjo familiar, visto que se distribuíram entre casados/em união estável (70%) e separados/divorciados/viúvos/solteiros (30%), com filhos (60%) ou sem (40%).

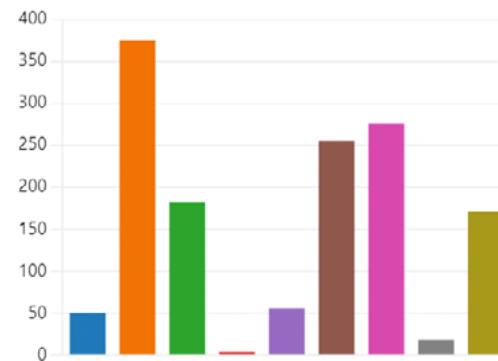
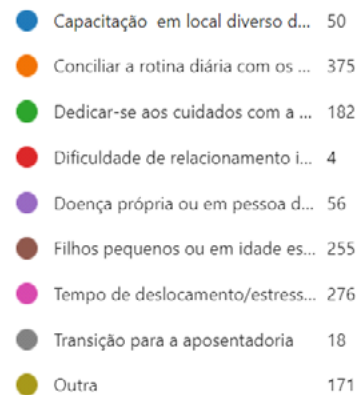


2. Motivação para o ingresso/manutenção em *home office*

Dentre as **principais motivações** para o ingresso ou a manutenção no regime no último ano elencadas no questionário, restaram ranqueadas:

- conciliar a rotina diária com os compromissos profissionais (27%);
- tempo de deslocamento/estresse do trânsito (20%);
- filhos pequenos ou em idade escolar (18%);
- dedicar-se aos cuidados com a saúde (alimentação, atividade física, etc.) (13%);
- doença própria ou em pessoa da família (4%);
- capacitação em local diverso da lotação/maior dedicação aos estudos (3%);
- transição para a aposentadoria (1%);
- dificuldade de relacionamento interpessoal no trabalho (1%); e
- outros (12%).

Quanto aos outros motivos apontados, destaca-se: incremento da produtividade; ser Contador na Contadoria Judicial Estadualizada; maior concentração; ficar mais próximo da família; pais idosos; acompanhar cônjuge, etc.



Afere-se, em todas as motivações listadas, que a busca por um melhor desempenho aliado ao aumento da qualidade de vida dos colaboradores permanece como norte para o ingresso no trabalho não presencial.

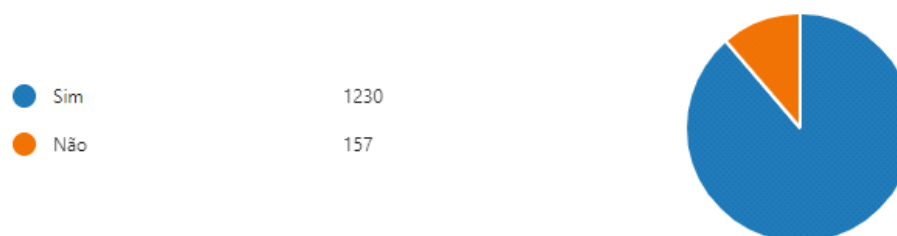


Motivação	2022	2023
Conciliar a rotina diária com os compromissos profissionais	26%	27%
Tempo de deslocamento/estresse do trânsito	20%	20%
Filhos pequenos ou em idade escolar	16%	18%
Dedicar-se aos cuidados com a saúde (alimentação, atividade física, etc.)	11%	13%
Doença própria ou em pessoa da família	4%	4%
Capacitação em local diverso da lotação/maior dedicação aos estudos	4%	3%
Transição para a aposentadoria	1%	1%
Dificuldade de relacionamento interpessoal no trabalho	0	1%
Outros	14%	12%

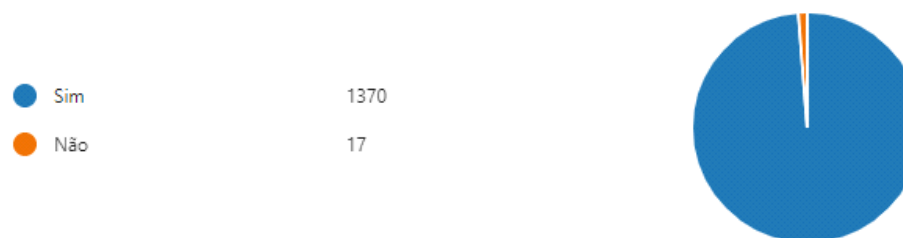
Verifica-se na tabela acima que nos anos de 2022 e de 2023 as principais motivações para o ingresso ou a permanência do regime se mantiveram, e com os percentuais muito próximos.

3. Aspectos interpessoais - como tem sido desenvolvidos os trabalhos em suas equipes em relação ao trabalho não presencial

Referente à pergunta **“Na rotina da unidade em que você trabalha, costuma haver espaços para encontros e/ou reuniões virtuais com toda a equipe?”**, 89% dos respondentes afirmaram positivamente, enquanto 11% informaram que não encontram espaço para esse tipo de interação, índice muito próximo ao constatado no ano de 2023 (87,8%).



Acerca do **sentimento de pertencimento**, permaneceu o índice de 99% dos colaboradores que afirmaram se sentir parte das equipes que integram, em contraponto aos 1% que disseram não se sentir parte, índices também verificados no ano de 2022.





Sobre a **qualidade da comunicação com o superior hierárquico no último ano em *home office***, 63% informaram que a mesma se manteve, enquanto 36% sentiram melhora, e 1% avalia que houve piora na comunicação. Houve, em relação às respostas do ano 2022, aumento em 9% da percepção de melhora na comunicação, bem como a manutenção do índice de 1% da percepção de piora na comunicação com o gestor após o ingresso em *home office*, conforme se extrai da tabela comparativa abaixo.

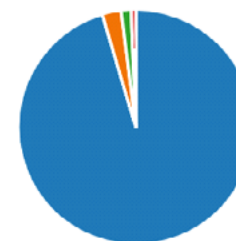
Qualidade de comunicação	2022	2023
Manteve	72,2%	63%
Melhorou	27,2%	36%
Piorou	1%	1%





À questão **“Você encontra alguma dificuldade (resistência, falta de apoio, imposição, desconfiança, preconceito, etc.) para atuar em home office, em relação à(s) chefia(s) ou aos colegas da equipe?”**, 95% dos respondentes sinalizaram não encontrar dificuldades, contra os 5% que afirmaram encontrar algum tipo de dificuldade com a chefia e/ou a equipe que integra, mantendo-se os índices verificados no ano de 2022. Percebe-se a manutenção da confiança entre colegas e gestores das equipes no terceiro ano do instituto do *home office* no PJSC.

● Não	1324
● Sim, da chefia	36
● Sim, dos colegas	19
● Sim, de ambos	9





4. Adequação ergonômica e bem-estar no ambiente de trabalho em *home office*

Em face do regime de trabalho home office, instituída no PJSC, a adequação ergonômica do posto de trabalho se faz de suma importância, a fim de minimizar a incidência de riscos à saúde, proporcionando conforto e segurança ao trabalhador.

Diante disso, com relação à **adequação ergonômica do ambiente de trabalho em home office**, observa-se que 86% dos respondentes consideram seu local de trabalho quase totalmente ou totalmente adequado, observando-se um incremento de quase 5% em relação às respostas do ano anterior. Já, para 13% dos respondentes, consideraram o posto de trabalho parcialmente adequado e 2% não o consideraram adequado.

Em comparação com as respostas do ano anterior, pode-se perceber uma melhoria, como mostrado na tabela abaixo.

Ergonomia do ambiente e mobiliário	2022	2023
Quase totalmente e totalmente adequado	81,2%	86%
Parcialmente adequado	14,4%	13%
Não está adequado	2,9%	2%



Dentre os aspectos referentes à adequação ergonômica, destacam-se os relacionados ao mobiliário utilizado. Nesse sentido, a maioria dos entrevistados que indicaram que o local de trabalho não está adequado ou está parcialmente adequado relataram que, por trabalharem parcialmente em casa, não investiram muito na adaptação do ambiente.

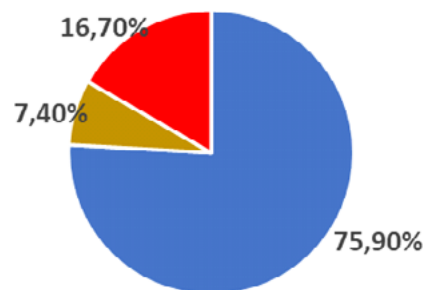
Quanto às **pausas necessárias durante a jornada laboral**, constatamos que 75% realizam algumas pausas durante sua jornada de trabalho e 10% fazem a cada hora trabalhada. Com relação às respostas do ano anterior, notou-se que houve uma diminuição de 2,7% dos servidores que não realizaram pausas durante o dia de trabalho. A Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV) vem acompanhando e analisando os dados catalogados. Com vistas à prevenção e qualidade de vida dos servidores e magistrados, elaborou um projeto para implementar pausas durante a jornada laboral. O projeto Pausa Ativa, aprovado pela presidência do PJSC, propõe a adoção de pausas durante a jornada de trabalho para que toda a qualidade na prestação jurisdicional alcançada por esta instituição não seja prejudicada pela falta de prevenção de problemas típicos de saúde causados pela atividade virtual, na frente de telas de computador e outros dispositivos tecnológicos.





2022

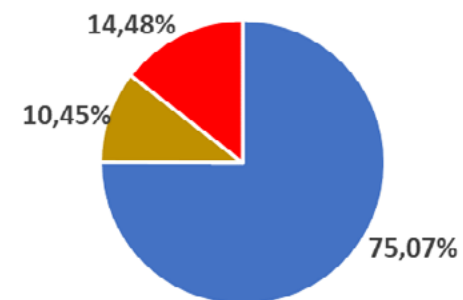
Quanto às pausas durante a realização de suas atividades no home office, você está fazendo:



- Algumas pausas durante a jornada
- Pausas a cada hora trabalhada
- Praticamente não faço pausas

2023

Quanto às pausas durante a realização de suas atividades no home office, você está fazendo:



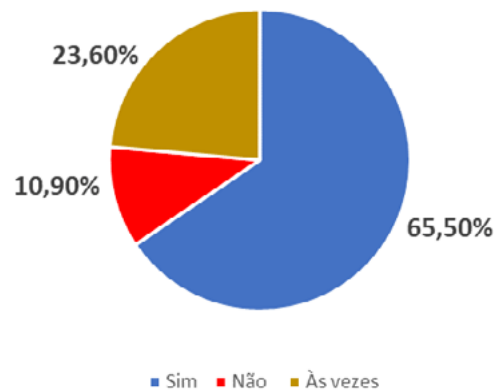
- Algumas pausas durante a jornada
- Pausas a cada hora trabalhada
- Praticamente não faço pausas



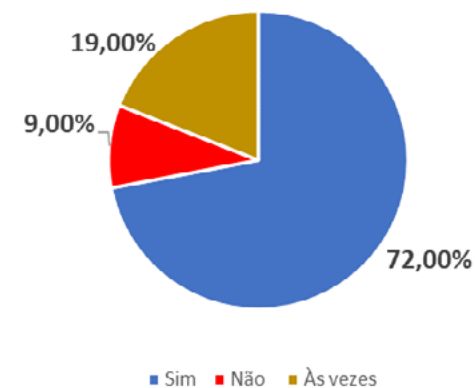


Outro dado importante para a saúde do servidor diz respeito à **prática regular de ginástica laboral e de atividades físicas**. Ao comparar as respostas atuais com as do ano anterior, vislumbra-se um aumento no percentual de servidores que afirmam realizar regularmente uma atividade física, ocorrendo um incremento de 6,5%. Neste ano, 9% responderam “não” a esta pergunta, ao contrário de 10,9% do ano anterior.

2022
Você está fazendo atividades físicas e/ou ginástica laboral?



2023
Você está fazendo atividades físicas e/ou ginástica laboral?





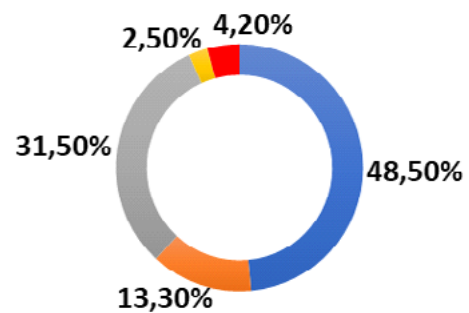
Para uma análise mais fidedigna, no que se refere a essa prática, perguntou-se: “**Com relação às atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral, você está realizando no período de *home office*, em comparação com o trabalho presencial?**”. Podemos inferir que o home office trouxe benefícios a 96,09% dos respondentes da pesquisa, sendo que 48,50% dos colaboradores estão praticando mais atividades físicas neste regime de trabalho. Em contrapartida, 3,91% dos respondentes afirmaram praticar menos ou um pouco menos atividades físicas. No comparativo com os índices aferidos no ano anterior, esse dado teve um decréscimo de 2,79%, o que denota que os servidores entendem a necessidade da prática de alguma atividade física.





2022

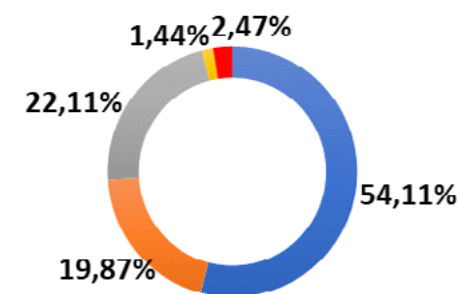
Com relação às atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral, você está realizando no período de home office, em comparação com o trabalho presencial



■ Mais atividades físicas ■ Um pouco mais ■ Tanto quanto
■ Um pouco menos ■ Menos atividades físicas

2023

Com relação às atividades físicas regulares e/ou ginástica laboral, você está realizando no período de home office, em comparação com o trabalho presencial

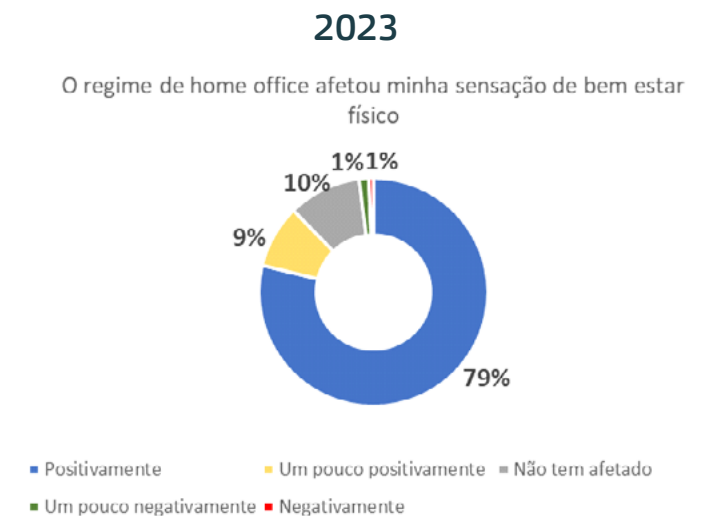
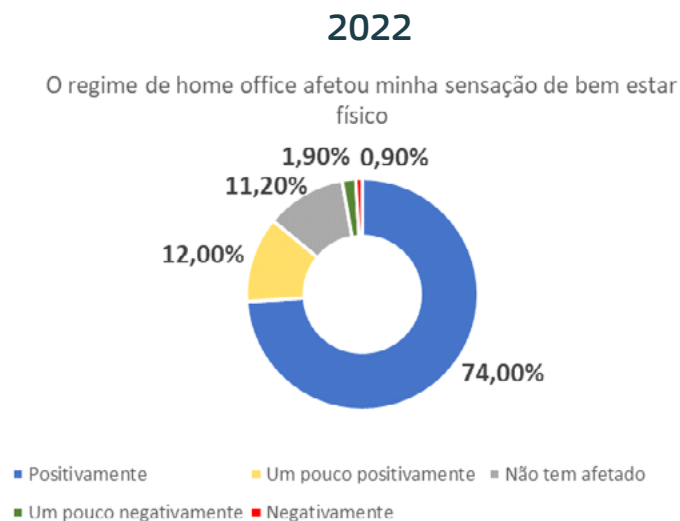


■ Mais atividades físicas ■ Um pouco mais ■ Tanto quanto
■ Um pouco menos ■ Menos atividades físicas





Ademais, infere-se que 88% dos respondentes avaliam que sua **sensação de bem-estar físico** foi afetada positivamente ou um pouco positivamente, melhorando o índice de 86% aferido no ano anterior; enquanto apenas 2% sentem que o home office afetou um pouco negativamente ou negativamente sua sensação de bem-estar físico. Estes dados podem demonstrar que esse regime de trabalho traz benefícios à qualidade de vida e à saúde dos colaboradores.





Constatamos também que para 78% dos servidores que responderam à pesquisa **o esforço e o desgaste físico realizado em home office**, comparativamente à jornada laboral é menor ou um pouco menor. Enquanto apenas 7,01% responderam que seu esforço é maior ou um pouco maior. Comparativamente ao ano anterior, houve uma melhora nesses índices, os quais foram aferidos em 75,6% e 7% respectivamente. Observa-se, neste terceiro ano de acompanhamento dos colaboradores em home office, uma melhora na saúde física dos colaboradores. Pode-se inferir que o crescimento da prática de atividades físicas, conforme demonstrado na outra questão, trouxe benefícios aos colaboradores, sobretudo oferecendo condições físicas mais adequadas às horas de trabalho.





Com o intuito de acompanhar estes servidores que optaram pelo regime de home office, foi encaminhado, do mesmo modo que no ano anterior, um e-mail, por meio da Seção de Ergonomia da DSQV, aos colaboradores que responderam à pesquisa e que consideraram seu posto de trabalho não adequado, parcialmente adequado e quase totalmente adequado, totalizando 593 servidores. Além de oferecer orientações ergonômicas e apresentar o portal “Ergonomize-se”, foi oferecido também o atendimento ergonômico de forma on-line.

Todos esses servidores receberam o e-mail, no entanto, apenas 135 responderam até a redação deste relatório, ou para agradecer as informações encaminhadas, ou afirmando que já conhecem o portal do “Ergonomize-se” e realizaram as adequações propostas.



5. Autoavaliação acerca do desempenho no exercício do instituto

Em resposta ao questionamento **“Como você percebe a sua motivação no último ano para o trabalho no home office se comparado a estar apenas no regime presencial?”**, 82% afirmam ter aumentado, 17% mantiveram e 1% sentiram a diminuição de sua motivação para trabalhar no referido regime. Constata-se a manutenção dos índices aferidos no ano anterior.



Perguntados sobre qual seria o esforço mental necessário para atingir um bom desempenho no seu trabalho, as seguintes respostas quedaram ranqueadas, apontaram:

- 64% “esforço mental adequado”;
- 33% “muito esforço mental”;
- 1,36% “pouco esforço mental”;
- 1,22% “não me exige esforço mental”; e
- 0,43% “esforço mental além da minha capacidade”.



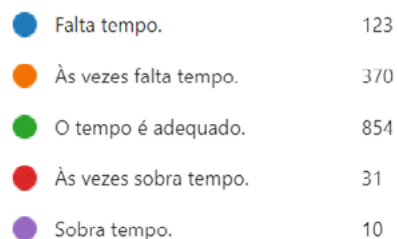
Esforço mental necessário	2022	2023
Adequado	65,1%	64%
Muito	30,9%	33%
Pouco	1,7%	1,36%
Não exige	1,7%	1,22%
Além da minha capacidade	0,6%	0,43%

Infere-se da tabela supra o aumento em 2,1% no ano de 2023 do índice de colaboradores a considerar que, para atingir um bom desempenho no seu trabalho, imprime muito esforço mental. Os demais itens permanecem nos mesmos índices.



Quanto à **adequação do tempo para o exercício das atividades diárias à jornada de trabalho**, os respondentes avaliam da seguinte forma:

- 62% que o tempo é adequado;
- 27% que às vezes falta tempo;
- 9% que falta tempo; e
- 2% que às vezes sobra tempo.








Adequação do tempo	2022	2023
Adequado	64,1%	62%
Às vezes falta	24%	27%
Falta	9,4%	9%
Sobra	2,2%	2%

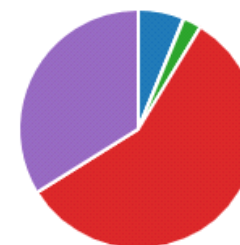


Novamente, verifica-se que desde 2022 a maioria dos colaboradores tem a percepção de que o tempo necessário para o exercício das atividades é adequado à jornada de trabalho. Entretanto, o somatório de 36% de respondentes que apontou para “às vezes falta tempo” e “falta tempo” parece demonstrar que sejam necessárias a adoção de medidas orientativas aos colaboradores e também de gestão que favoreçam uma melhor relação entre jornada de trabalho e o volume de atividades.

Acerca da **satisfação com o próprio desempenho no trabalho:**

- 34% muito satisfeitos;
- 57% satisfeitos;
- 2% pouco satisfeitos;
- 0,07% insatisfeitos; e
- 6% muito insatisfeitos.

	Muito insatisfeito	86
	Insatisfeito	1
	Pouco satisfeito	34
	Satisfeito	797
	Muito satisfeito	470





A seguir, o comparativo de respostas entre os anos de 2022 e 2023 que **demonstram a diminuição do percentual de insatisfação ou muita insatisfação com o próprio desempenho no *home office*.**

Satisfação com o desempenho	2022	2023
Muito satisfeito	34,2%	34%
Satisfeito	54,5%	57%
Pouco satisfeito	1,6%	2%
Insatisfeito	0,5%	0,07%
Muito insatisfeito	9,2%	6%



Sobre o **impacto das emoções sentidas durante o expediente na realização dos trabalhos**, os participantes foram convidados a refletir sobre as emoções que vivenciam na rotina diária de trabalho (alegria, afeto, raiva, tristeza, medo), considerando o período de *home office*. Ao serem questionados sobre o quanto estas emoções interferiram no seu desempenho no trabalho, assim informam os respondentes:

- 47% ser indiferentes;
- 30% favorecem;
- 16,8% favorecem muito;
- 6,4% atrapalham; e
- 0,2% atrapalham muito.

● Me atrapalham muito.	4
● Me atrapalham.	90
● Indiferentes.	647
● Me favorecem.	413
● Me favorecem muito.	234





Impacto das emoções	2022	2023
Indiferentes	47,04%	47%
Favorecem	27,6%	30%
Favorecem muito	16,7%	16,8%
Atrapalham	8,2%	6,4%
Muito insatisfeito	0,1%	0,2%

No cotejo com as afirmações do ano anterior, verifica-se, de uma forma geral, a manutenção dos índices nas alternativas, salvo na opção “Me atrapalham” que diminuiu em 1,8% (de 8,2% para 6,4%).



Em relação ao **volume de trabalho atribuído e a consequente pressão sentida**, os índices, em comparação com o ano anterior, demonstram que os colaboradores *participantes do home office* vem conseguindo manejar o estresse e lidar cada vez melhor com o volume de trabalho:

- 71% não se sentem pressionados;
- 17,29% se sentem pressionados internamente (autocobrança, imagem pessoal, expectativa de corresponder, medo de sofrer penalidade, realização profissional, etc.);
- 8% se sentem pressionados interna e externamente;
- 3,5% se sentem pressionados externamente (prazos, atendimento ao público/ partes/advogados, meios de comunicação, inspeções, cobranças dos gestores, etc.).

● Não.	986
● Sim, externa (prazos, atendimen...	49
● Sim, interna (autocobrança, ima...	240
● Sim, externa e interna.	113





Tipo de pressão	2022	2023
Não sentem	67,3%	71%
Pressão interna	20,1%	17,29%
Pressão interna e externa	9,1%	8%
Pressão externa	3,5%	3,5%

Infere-se, da tabela acima, o aumento dos colaboradores que não se sentem pressionados e a diminuição dos que sentem pressão interna (autocobrança, imagem pessoal, expectativa de corresponder, medo de sofrer penalidade, realização profissional, etc.).





Questionados se **sentem que conseguem manter um bom equilíbrio entre o atendimento de suas necessidades pessoais/familiares/sociais e de suas demandas profissionais**, responderam da seguinte forma:

- 57% quase sempre;
- 39% sempre;
- 3% quase nunca; e
- 1% nunca.

● Nunca	5
● Quase nunca	46
● Quase sempre	789
● Sempre	548





Conseguem manter o equilíbrio	2022	2023
Quase sempre	56%	57%
Sempre	40,6%	39%
Quase nunca	3,3%	3%
Nunca	0,1%	1%

Constata-se, relativamente ao ano de 2023, a proximidade dos índices verificados no ano de 2022.





Por derradeiro, e considerando todos os fatores anteriores, 80% dos respondentes atestaram que sua qualidade de vida aumentou no último ano em *home office*, 19% afirmaram que se manteve e apenas 1% disse que a qualidade de vida diminuiu após o ingresso no regime, índice que evidencia a escalada da qualidade de vida dos colaboradores.



Qualidade de vida	2022	2023
Aumentou	89,6%	80%
Diminuiu	0,5%	1%
Manteve	9,9%	19%

Verifica-se o aumento do índice de quem considera que manteve a qualidade de vida e o decréscimo de quem considera que aumentou.



Ações frente às respostas angariadas

Aos servidores que relataram ter alguma dificuldade em sentir pertencimento à equipe de trabalho – bem como àqueles que sentiram piora na qualidade da comunicação ou outras dificuldades com seu superior hierárquico e com seus colegas de trabalho – foi realizado contato, de forma individualizada, colocando-se a Equipe do Trabalho Não Presencial à disposição. Em decorrência, aqueles que sentiram necessidade puderam ser atendidos pelo canal de sua preferência (vídeo, e-mail, etc), dando retorno sobre como esses aspectos se desenvolveram no período que seguiu, obtendo o devido auxílio.

De igual forma, àqueles colaboradores que responderam e expressaram encontrar dificuldades, tais como:

- uso de muito esforço mental para atingir um bom desempenho no trabalho;
- falta de tempo adequado à jornada de trabalho para exercer as atividades diárias; e
- sentimento de pressão em relação ao volume de trabalho que lhe é atribuído.

Para esses casos, estabeleceu-se contato incentivando a realização ou a revisão do conteúdo do curso “Trabalho Não Presencial no PJSC”, que tem como objetivo o desenvolvimento de competências inter e intrapessoais, bem como das ferramentas de autogestão para a promoção de bem-estar no trabalho.





Comentários dos gestores

“A possibilidade de home office nos permite manter uma melhor qualidade de vida, pois conseguimos dedicar mais tempo à atividade física, convívio com a família, cuidado com a saúde, menos estresse e maior dedicação ao trabalho propriamente dito. Com certeza a minha satisfação com o trabalho é muito maior agora com a possibilidade do home office parcial, pois mantenho contato frequente com a equipe e consigo ter uma melhor qualidade de vida.”

“Foi incrível a alteração para o regime de home office. Tenho mais convivência com a família, otimizoo meu tempo, economizo com roupa, transporte e alimentação, me alimento de forma mais saudável e faço mais exercício e em relação ao trabalho, sinto que a produtividade aumentou. Enfim, só vejo benefícios no home office.”

“Só posso agradecer pela oportunidade. Com home office diminui a distração que havia no fórum, e como contadora, o foco é imprescindível. Além da redução de custos (roupas, transporte, alimentação).”

“Minha qualidade de vida aumentou consideravelmente estando em home office, mesmo que parcial. Consigo desempenhar o mesmo trabalho que faço de forma presencial, inclusive continuo realizando os atendimentos telefônicos e virtuais da Vara. Por conta de não precisar mais das 4 horas de deslocamento, voltei a estudar (Direito).”



“Se não fosse o home office, eu teria que me demitir, pois meu marido passou em um concurso público em uma comarca longe. Assim, o home office viabiliza a manutenção do meu emprego.”

“Creio que a única coisa que seria talvez um aspecto desafiador do home office integral é que às vezes nos sentimos isolados dos colegas que trabalham em conjunto no presencial, no sentido de às vezes ficarmos sabendo de orientações ou informações mais tarde do que os outros, bem como a questão de comunicação durante o expediente, com relação a dúvidas ou contatos que precisamos ter durante o serviço para prestar algum atendimento... isso fica mais difícil com home office integral, porque a comunicação com os colegas fica basicamente restrita ao Teams. Então às vezes a gente se sente um pouco ‘fora do aquário’ e também às vezes com um ‘sentimento de culpa’ por não poder ajudar mais com coisas presenciais, tais como, atendimento de balcão, no caso de trabalho no cartório, como é o meu caso. Mas não sinto nenhum tipo de discriminação ou desconfiança por parte de nenhum dos meus colegas ou chefia.”

“Na minha visão, o trabalho em home office faz com que todos trabalhem com mais alegria, afino e dedicação.”

“Parabéns por oportunizar o trabalho em regime home office. Sou grata todos os dias por ter essa oportunidade de estar mais próximo do meu filho e família. Só gratidão!”





Considerações Finais

A diminuição do percentual do limite de servidores em trabalho não presencial pela Resolução GP n. 14/2023 ocasionou mudanças nas configurações das unidades de trabalho, o que reforçou a importância do acompanhamento periódico dedicado aos colaboradores e gestores do *home office*. Referida medida possibilita à Administração e aos gestores das equipes locais a identificação dos problemas, análise, auxílio e pronto atendimento.

A maior adesão ao *home office* parcial pelos colaboradores favoreceu o revezamento presencial entre a equipe e, por conseguinte, a preservação do atendimento ao público interno e externo. Já a modalidade integral, possibilitou a retenção de talentos, pois permitiu aos servidores, que eventualmente necessitassem se desligar do PJSC, permanecessem em plena atividade.

O terceiro ano do instituto revelou o seu amadurecimento, refletido na melhora da comunicação entre a equipe e os seus superiores hierárquicos. Ainda, o uso da ferramenta Microsoft Teams possibilitou reuniões virtuais fomentando o senso de pertencimento nas equipes híbridas.

Diante do panorama apresentado, destaca-se que o aumento do desempenho dos colaboradores, revelado desde o início do regime de *home office*, não impactou na melhora da qualidade de vida e bem-estar, revelando a harmonia entre a primazia do interesse público e as necessidades pessoais.



Por fim, sugere-se a publicação deste relatório no Portal do Trabalho Não Presencial.

Apresentadas as informações, elevo à consideração de Vossas Senhorias.

Respeitosamente,

Equipe do Trabalho Não Presencial





De acordo.

À elevada consideração do diretor-geral administrativo.

Deborah Moraes de Jesus
Diretor de Gestão de Pessoas

Graciela de Oliveira Richter Schmidt
Diretora de Saúde e Qualidade de Vida





**TRABALHO
NÃO PRESENCIAL**



Assessoria de Artes Visuais - Núcleo de Comunicação Institucional