

IMPRESSÕES SOBRE O TELETRABALHO NA PREFEITURA DE SÃO PAULO

Outubro de 2021



REALIZAÇÃO

Secretaria de Governo Municipal

Secretário:

Rubens Naman Rizek Junior

Secretaria Executiva de Gestão

Secretário Executivo:

Fabrcio Cobra Arbex

Supervisão Geral de Teletrabalho

Coordenador:

Lucas Ambrozio Lopes da Silva

Equipe:

Ana Carolina de Souza Teixeira

Ana Carolina Fiocchi Perez

Clarissa Bonvent

Isadora Pires Grossi

Julia Tadei Oliveira

Lourenço Pablo Silva Ferreira

SUMÁRIO

Contextualização.....	04
A pesquisa.....	05
Estrutura.....	05
Alcance.....	07
O que perguntamos para os servidores?.....	07
Interface.....	08
Engajamento.....	09
Perfil dos respondentes.....	11
Favorabilidade dos servidores ao teletrabalho.....	13
Comparativo: Pesquisa 2020 x 2021.....	14
Perfil dos servidores e o teletrabalho.....	17
Gestão de equipes e o teletrabalho.....	20
Infraestrutura para o teletrabalho.....	22
Impactos da pandemia na saúde.....	24
Análises segmentadas.....	25
Índices.....	25
Secretarias.....	29
Carreiras.....	30
Outras impressões da pesquisa.....	31
Considerações finais.....	33



CONTEXTUALIZAÇÃO

Em março de 2020, quase metade dos servidores municipais passaram a trabalhar em regime de teletrabalho para conter a disseminação da COVID-19.

Ainda em 2020, a Secretaria Executiva de Gestão - SEGES lançou, em parceria com a Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia – SMIT, uma pesquisa direcionada aos servidores da Prefeitura de São Paulo com o objetivo de trazer evidências para as análises sobre as experiências dos servidores com o teletrabalho no período e identificar os desafios e potencialidades do teletrabalho. A partir desse diagnóstico, foi possível entender que o regime de teletrabalho poderia beneficiar servidores, cidadãos e a própria administração municipal.

Por isso, e depois de muitas discussões e debates acerca do tema, em setembro de 2020, foi instituído o regime permanente de teletrabalho na Prefeitura de São Paulo pelo Decreto nº 59.755.

E, em 2021, para dar sequência à implementação do regime permanente de teletrabalho nos órgãos da administração municipal, a SEGES lançou uma nova pesquisa, a fim de atualizar os números e dados que foram levantados na pesquisa de 2020 e para identificar novos desafios e avanços acerca do teletrabalho durante este ano.

Neste relatório, você encontrará informações sobre as etapas de elaboração e estruturação do questionário, assim como as principais inferências levantadas a partir dos dados coletados.



A PESQUISA

ESTRUTURA

Para a estruturação da pesquisa, a equipe de teletrabalho da Secretaria Executiva de Gestão priorizou a busca por dados que evidenciem a percepção dos servidores quanto ao seu processo de adaptação e atuação em teletrabalho.

Ademais, a pesquisa também demandou dos respondentes a informação sobre dados de perfil, tais como: principal atividade de trabalho; órgão onde trabalha; principal vínculo à PMSP; tempo de trabalho como servidor; idade; sexo; e compreensão da condição física. Por meio destes dados, foi possível refinar a pesquisa e criar indicadores segmentados.

A pesquisa possui 8 dimensões de análise:

- Percepção dos gestores;
- Preferência por regime de trabalho;
- Produtividade;
- Interação;
- Adaptação ao teletrabalho;
- Infraestrutura;
- Qualidade de vida;
- Deslocamento;



A plataforma utilizada para elaboração e coleta das respostas foi o Microsoft Forms. Integrado ao Microsoft Teams, este recurso possui interface dinâmica e de fácil manuseio, e permitiu à equipe responsável a administração conjunta do questionário.

Quanto à divulgação do questionário, foram enviados, ao longo de 16 dias, 3 comunicados informando os servidores sobre a pesquisa. Por meio deles, 4528 servidores optaram por respondê-lo.

Considerando o número de servidores ativos na administração direta e indireta, a equipe de gestão do teletrabalho entende que o número de respostas obtidas reproduz, em certa medida, a percepção majoritária do conjunto de servidores da Prefeitura de São Paulo.

Na página seguinte é possível ver em detalhes os números gerais obtidos.



ALCANCE

Abaixo, estão listados os principais números relacionados ao período de disponibilização da pesquisa para preenchimento dos servidores da Prefeitura de São Paulo. E, na sequência, encontra-se a lista com as seções que integram o conjunto de perguntas do questionário.

- 16 dias abertos para resposta;
- 4528 respostas;
- Dos respondentes, 4017 estavam em teletrabalho e 511 não estavam (65,6% acreditam que deveriam ter estado).

O QUE PERGUNTAMOS PARA OS SERVIDORES?





INTERFACE DA PESQUISA

Abaixo, é possível observar algumas imagens que ilustram a interface do questionário. Para ter acesso às perguntas, [entre neste link](#).

As perguntas foram elaboradas de forma objetiva e com linguagem clara, para facilitar a interpretação textual do servidor. Para tanto, especificamos a finalidade do questionário logo no início e identificamos as seções de acordo com os dados que gostaríamos de coletar.

Avaliação do Teletrabalho na PMSP - 2021

A Prefeitura de São Paulo, em decorrência da pandemia do novo coronavírus, abriu a possibilidade de teletrabalho para seus servidores.

Assim, visando a aprendizados e melhorias possíveis ao ambiente de trabalho na Administração Municipal, a Secretaria Executiva de Gestão por meio da Equipe de Gestão do Teletrabalho preparou a segunda pesquisa de Avaliação do Teletrabalho na Prefeitura de São Paulo. Os objetivos do questionário são: avaliar o período de teletrabalho desde a última pesquisa e entender seus potenciais aprendizados, desafios e evoluções feitos nesse período.

Não haverá qualquer identificação pessoal, sendo garantidas plenas condições de anonimato e liberdade de respostas.

Em média, você dedicará entre 15 a 20 minutos para responder todas as questões.

Este formulário estará aberto para respostas até o dia 27/08.

Em caso de dúvidas, entre em contato pelo e-mail: teletrabalho@prefeitura.sp.gov.br

Agradecemos sua colaboração.

Participação - sugestões sobre o teletrabalho

45. O que você tem feito para solucionar os desafios enfrentados nesses últimos meses?

46. Você acredita que sua área teve algum aprendizado durante esse período que gostaria de compartilhar com outras áreas? Cite exemplos de novas práticas que foram adotadas na sua área. Se quiser deixe um e-mail departamental para entrarmos em contato afim de entender melhor o aprendizado que tiveram.

25. Avalie seu grau de concordância com as seguintes frases: *

	Concordo plenamente	Concordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Consigo conciliar melhor minha rotina de trabalho com a rotina da casa, em relação ao começo da pandemia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inicialmente, meu gestor não estava favorável ao teletrabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sei quais são minhas metas e indicadores de resultados necessários para realizar meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho um espaço tranquilo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Há quantos anos você trabalha na Prefeitura de São Paulo? *

Menos de 1 ano

De 1 a 3 anos

De 4 a 6 anos

De 7 a 10 anos

De 10 a 20 anos

Mais de 20 anos

4. Qual a sua idade? *

5. Qual o seu sexo? *

Feminino

Masculino

Não me identifico por definições binárias



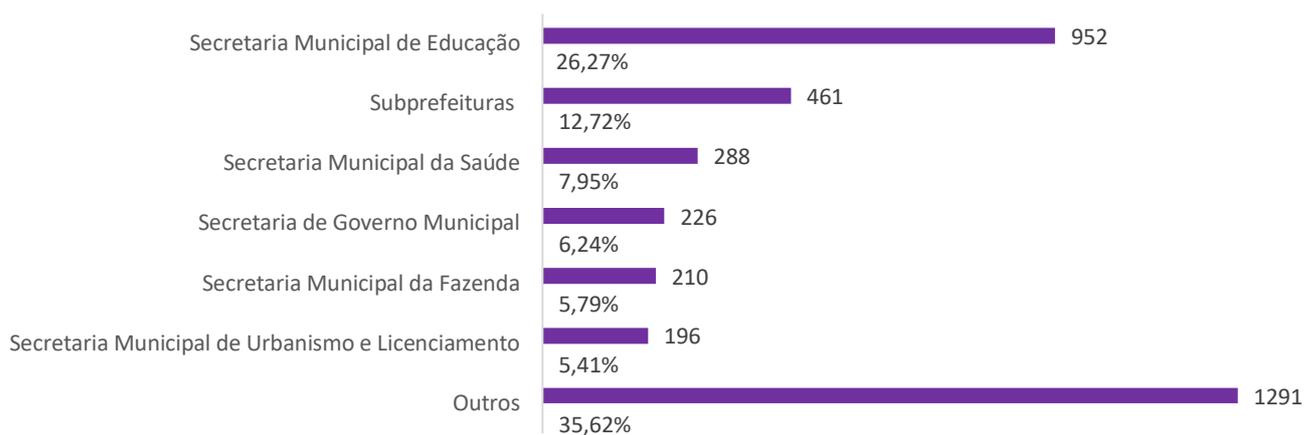
ENGAJAMENTO DA PESQUISA

Abaixo, é possível observar o percentual de respondentes de acordo com os órgãos da administração direta e indireta ao qual pertencem.

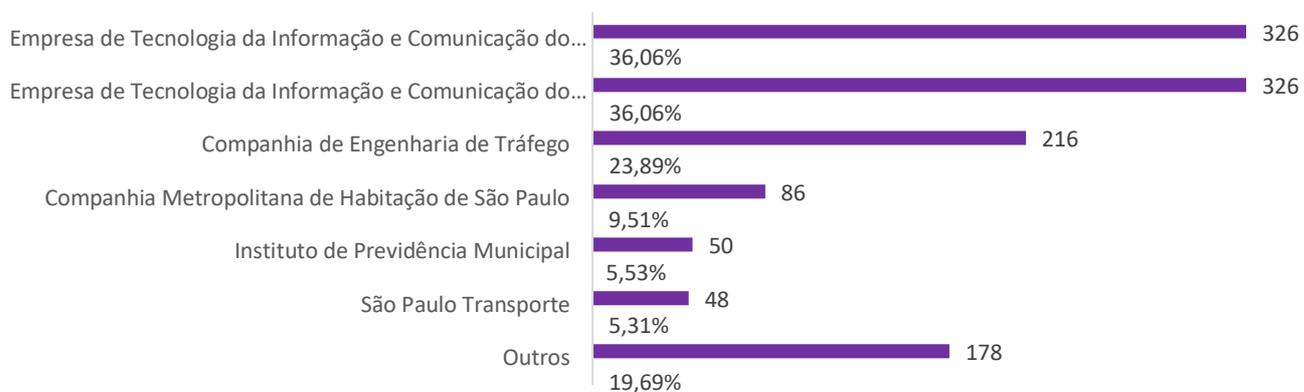
De acordo com a pesquisa, a administração direta teve um total de 3624 respostas, sendo em sua maioria da Secretaria de Educação - SME. Já a administração indireta, teve um total de 904 respostas, a maioria vindo da Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação - PRODAM.

Observação: 43 órgãos participaram da pesquisa.

Administração Direta

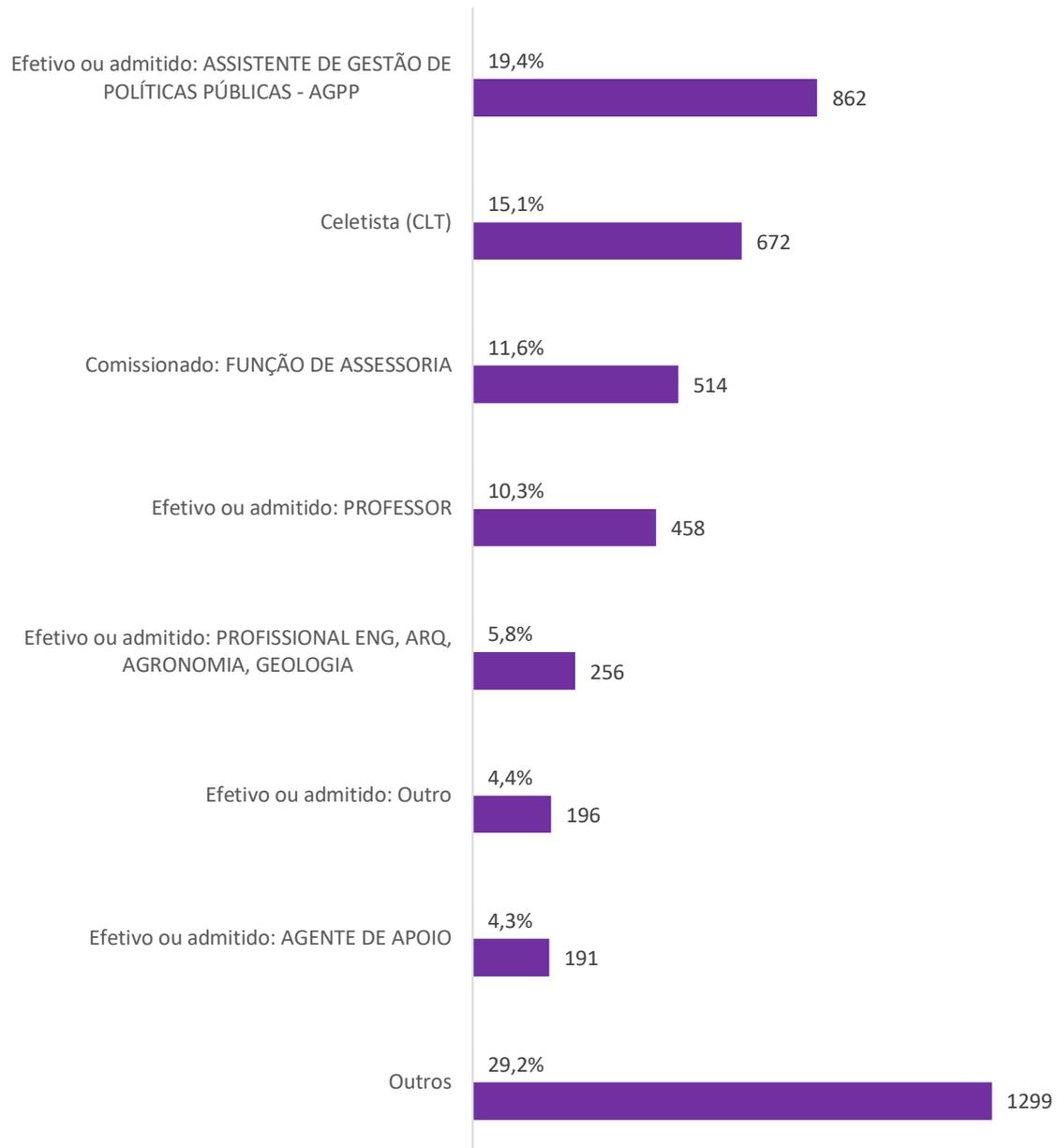


Administração Indireta





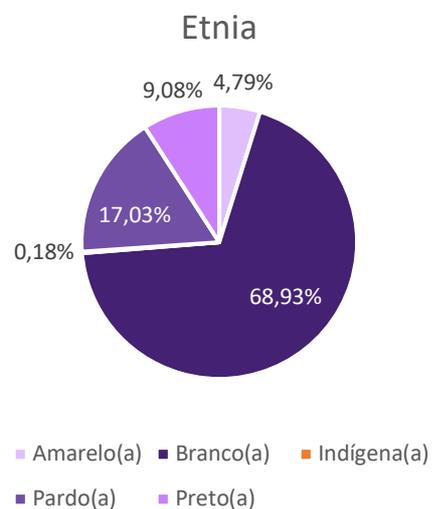
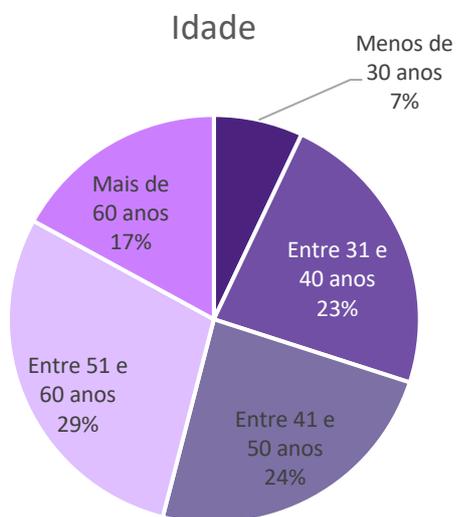
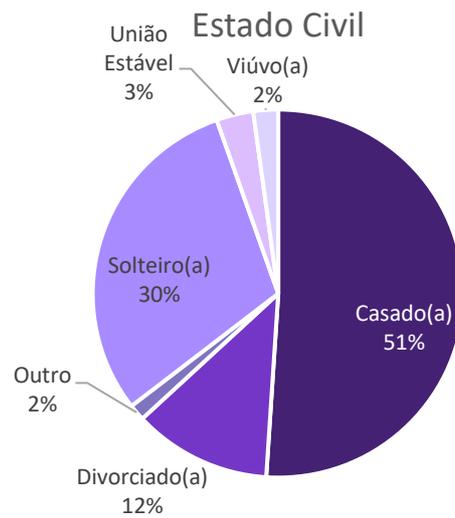
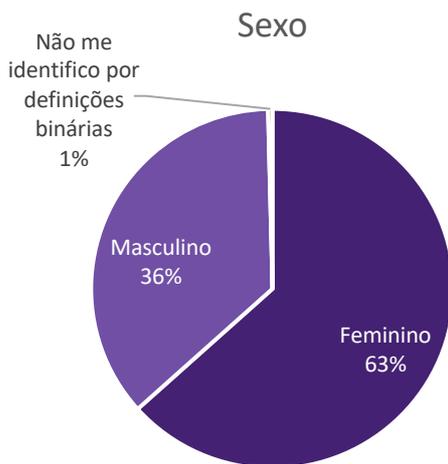
Cargos





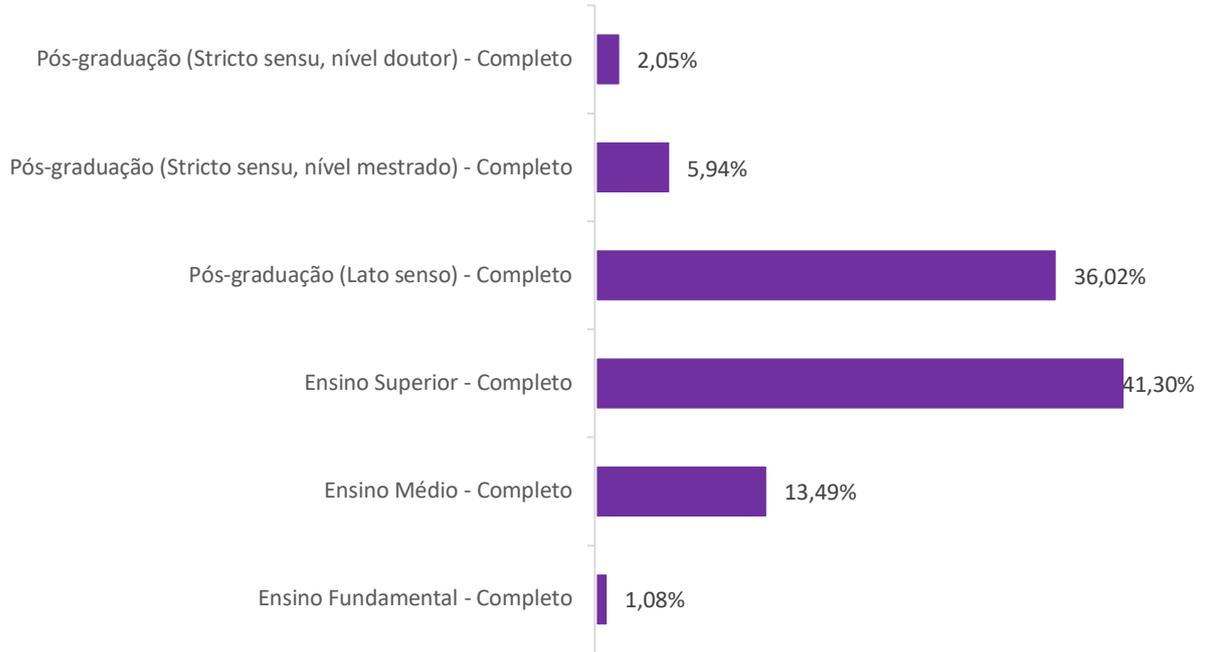
PERFIL DOS RESPONDENTES

Nessa seção, estão alguns dados coletados na pesquisa referentes ao perfil geral dos respondentes.

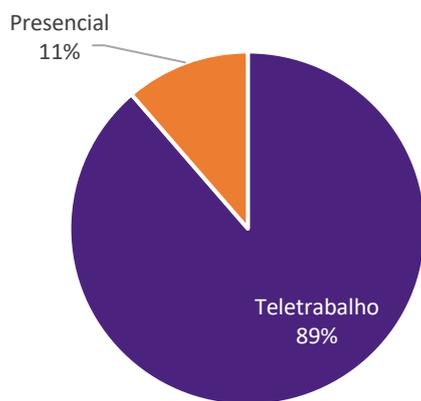




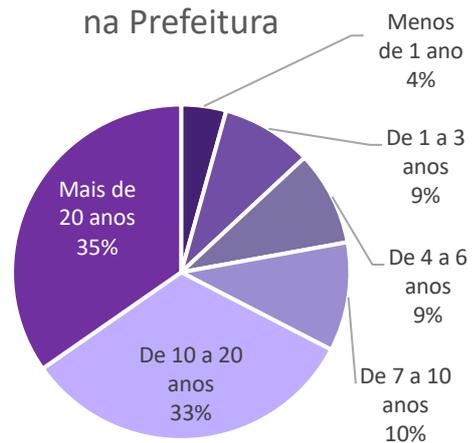
Escolaridade



Regime de trabalho



Tempo de trabalho na Prefeitura



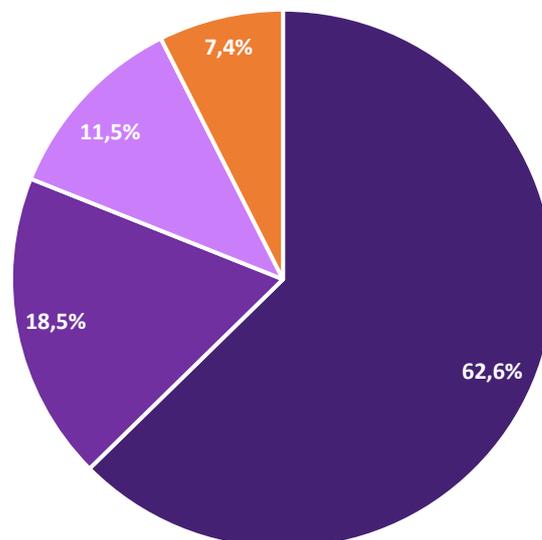


FAVORABILIDADE DOS SERVIDORES AO TELETRABALHO

Com base na pesquisa, foi possível identificar o interesse geral dos servidores em seguir ou não o modelo de teletrabalho.

Dentre os servidores respondentes, a maioria deseja seguir em teletrabalho a maior parte do tempo, conforme mostra o gráfico abaixo.

Qual das opções você acredita que seria melhor para a sua unidade de trabalho no futuro?



- Seguir em teletrabalho a maior parte do tempo
- Seguir em teletrabalho, porém na maior parte do tempo mantendo o presencial
- Manter o modelo presencial de trabalho, mas preparar-se para mais adiante estruturar opções de teletrabalho
- Manter o modelo presencial de trabalho

Mais conclusões realizadas:

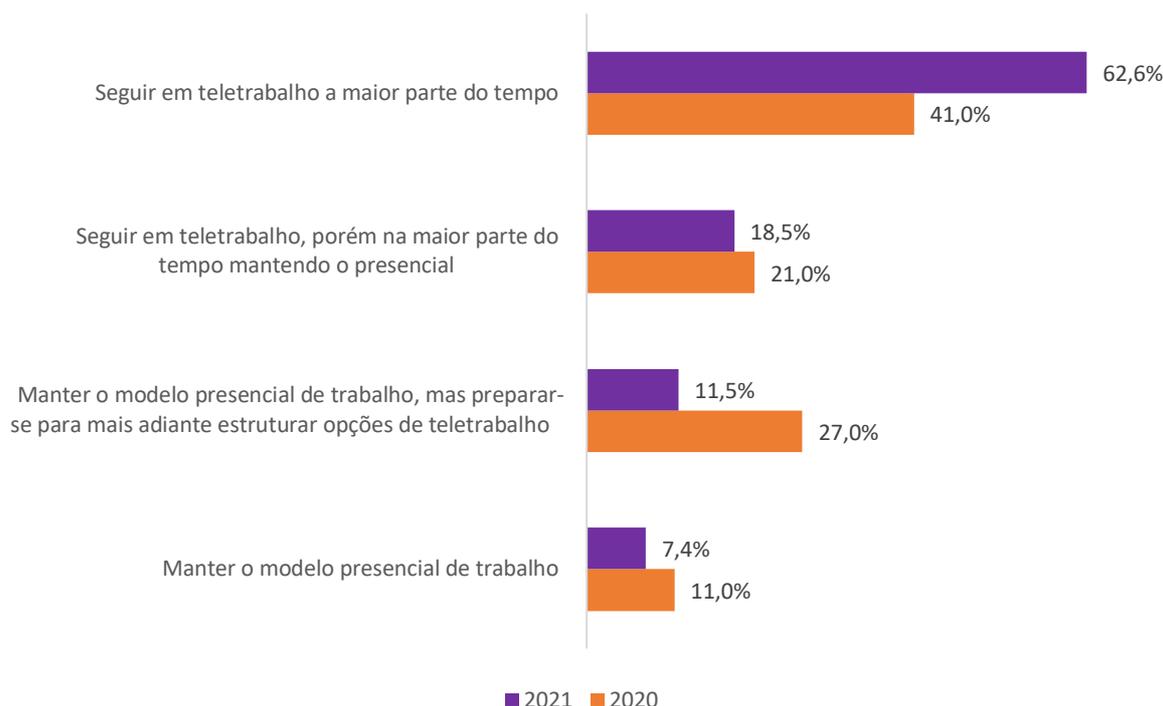
- Quando se trata de análise por sexo, os homens têm especial preferência por seguir em teletrabalho a maior parte do tempo;
- As pessoas mais interrompidas durante o teletrabalho são as que menos querem seguir no modelo de teletrabalho.



COMPARATIVO: PESQUISA 2020 x 2021

ADESÃO

Qual das opções você acredita que seria melhor para a sua unidade de trabalho no futuro?



No que tange a adesão ao teletrabalho, ficou nítida a preferencial que os servidores têm pro continuar trabalhando à distância a maior parte do tempo.

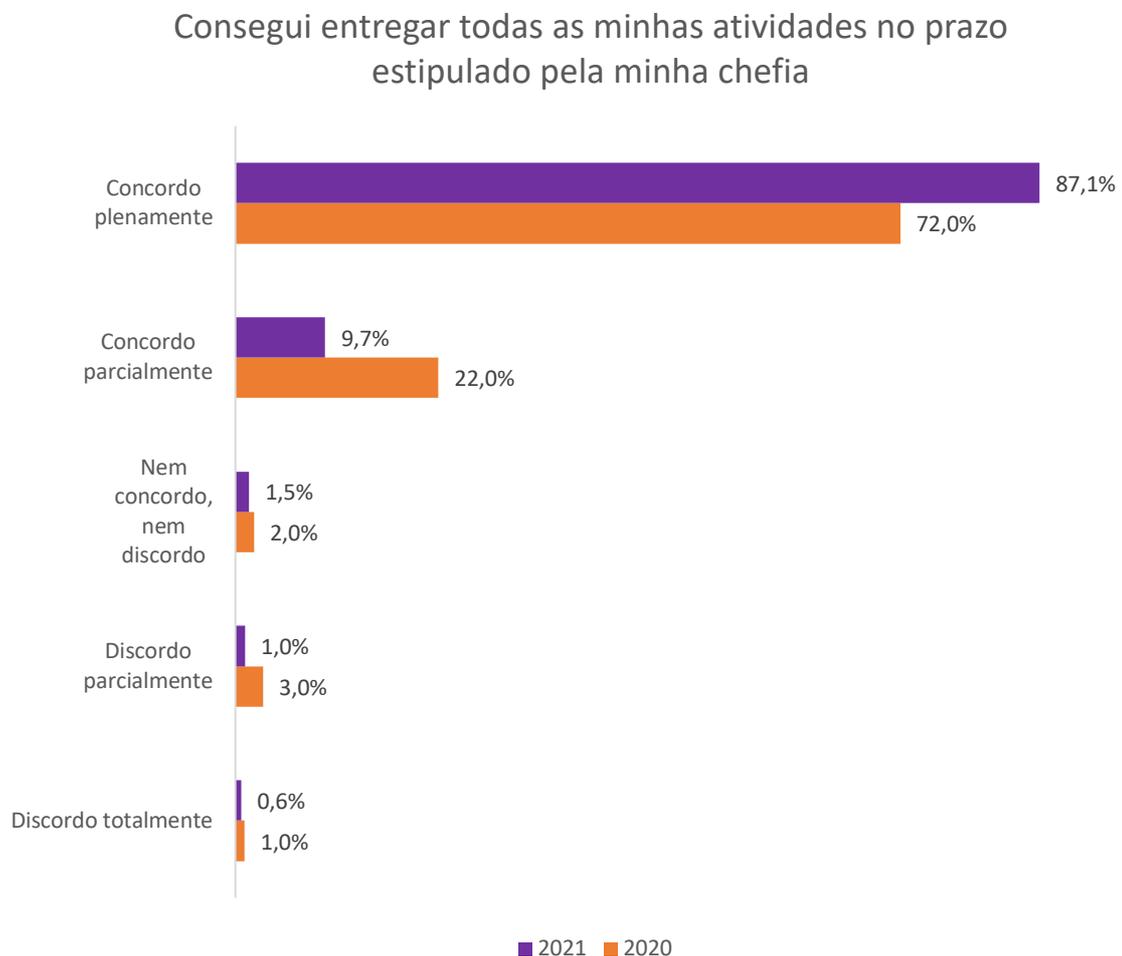
Comparando os dados levantados em 2020 com os dados de 2021, percebe-se um aumento de mais de 20% no número de servidores que querem manter-se em teletrabalho.

Uma hipótese que justifica esse aumento é o fato de que, após um ano trabalhando à distância, os servidores conseguiram se adaptar e, hoje, identificar inúmeras vantagens do teletrabalho em relação ao trabalho presencial.



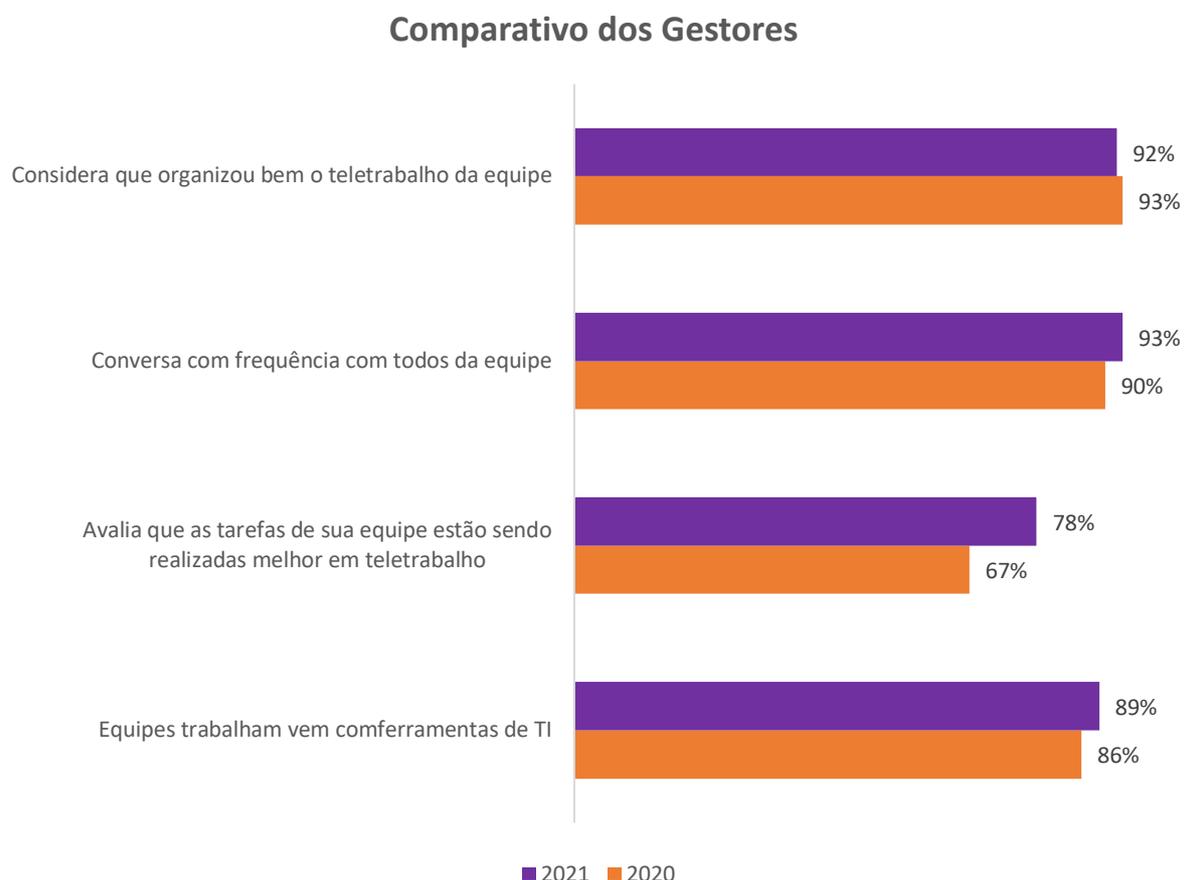
PRODUTIVIDADE

A percepção dos servidores com relação a sua produtividade também teve um aumento significativo, correspondente a 15% em relação ao ano de 2020, novamente esse aumento se deve a adaptação dos servidores a dinâmica de teletrabalho, conseguindo assim manter suas entregas em dia e serem mais produtivos, como foi apontando majoritariamente nas questões dissertativas da pesquisa.





PERCEPÇÃO DAS CHEFIAS



Com relação à percepção dos gestores, os dados não sofreram grandes alterações, ressaltando-se que 3 dos 4 indicadores aumentaram, sobretudo no que se refere a realização das atividades em teletrabalho.

Em 2021, 78% dos gestores acredita que sua equipe está melhor realizando suas atividades em teletrabalho, correspondendo, assim, a um aumento de 11% em relação ao 2020, corroborando a avaliação feita pelos servidores que alegam conseguir manter todas as suas entregas em dia.



PERFIL DE SERVIDORES E O TELETRABALHO

A partir da base de respostas da pesquisa, foi possível cruzar informações obtidas para identificar correlações entre alguns perfis de servidores da Prefeitura de São Paulo e suas experiências em teletrabalho desde o início do período emergencial – iniciada em março de 2020.

Foram analisados os seguintes perfis:

- Pessoas com Deficiência
- Idade de servidores
- Tempo de deslocamento para o trabalho
- Mulheres
- Servidores em cargo de chefia
- Servidores Efetivos
- Servidores Comissionados

Principais informações extraídas a partir das correlações de perfis:

- Assim como concluído em 2020, os números da pesquisa de 2021 continuaram mostrando que servidores com deficiência possuem especial aderência ao modelo de teletrabalho.
- 87% dos servidores com mais de 59 anos consideram que conseguem manter suas atividades em dia mesmo estando em teletrabalho.
- Servidores com mais de 4 horas de deslocamento diário preferem 2 vezes mais o teletrabalho do que servidores que levam até 1 hora de deslocamento.



VAMOS APROFUNDAR NESTE TEMA?

Com relação às **peças com deficiência**, além da informação já destacada, foi possível identificar que:

- O teletrabalho teve impacto similar na produtividade das peças com deficiência, em comparação com os demais servidores. Dos respondentes, 88,4% dizem realizar suas atividades no mesmo ou em menor tempo de suas casas.
- A infraestrutura que dispõem em suas residências é, em 47,3% dos casos, superior à que possuem na prefeitura e 61,2% relata não ter tido problemas relacionados a infraestrutura tecnológica durante o período.

Com relação ao **perfil feminino**, foi constatado, através do cruzamento de dados da pesquisa, que:

- As mulheres que estão em teletrabalho sentiram que a carga de trabalho doméstico aumentou no último ano, seguido do dado que mostra que os homens não sentiram mudanças acentuadas no trabalho doméstico;
- Foi possível constatar, também, que as mulheres passam mais horas do dia realizando trabalhos domésticos do que homens e não-binários;
- Mulheres que sentiram aumento do trabalho doméstico no último ano preferem 5 vezes mais o trabalho presencial do que o remoto (elas correspondem a 24% do total de mulheres respondentes);



Os recortes da pesquisa com relação aos **comissionados** mostram que:

- 89,5% dos que estão em teletrabalho conseguiram entregar todas as suas atividades no prazo determinado pela chefia;
- 51,8% consideram que estão levando menos tempo para realizar suas atividades e 40,6% estão levando o mesmo tempo.

Observações interessantes:

- O número de dependentes de servidores não influencia diretamente no desejo de aderência ou não do teletrabalho. De acordo com a pesquisa, a maioria dos servidores respondentes gostaria de fazer teletrabalho, independentemente do número de pessoas que tem em casa.



GESTÃO DE EQUIPES E O TELETRABALHO

A gestão de equipes em teletrabalho se mostrou também bastante relevante para condicionar a experiência e produtividade de servidores atuando neste regime.

Dentre as práticas de gestão analisadas, aquelas que apresentaram as correlações mais fortes foram: Interação entre membros de uma mesma equipe; Interações entre servidores e gestores; e o Apoio de gestores no planejamento de atividades de suas equipes.

Em geral, pessoas que mantiveram suas atividades em dia alegaram que tiveram mais apoio de suas chefias em relação àqueles que tiveram menos apoio.

- Quanto maior clareza o servidor tem de suas metas e entregas, maior é a adesão ao regime de teletrabalho.

16% dos respondentes são chefes. E destes:

- 78,4% consideram que as tarefas da sua equipe estão sendo mais bem realizadas à distância;
- 89% consideram que sua equipe trabalha bem com ferramentas de tecnologia;
- 92% dos líderes conseguiram organizar muito bem o trabalho à distância de sua equipe;
- 93% conversam frequentemente com sua equipe;
- 53,8% consideram que sua equipe está levando menos tempo para realizar as atividades e 37% afirmam que sua equipe continua fazendo no mesmo tempo.



VAMOS APROFUNDAR NESTE TEMA?

Quando se fala **servidores em cargos de chefia**, foi possível observar que:

- Em teletrabalho, os líderes levam muito menos tempo para realizar suas atividades do que servidores que não ocupam cargos de chefia;
- A chance de um gestor realizar suas atividades em menos tempo, estando em teletrabalho é 8 vezes maior do que estando em trabalho presencial.

Quanto maior a organização da equipe, maior a preferência pelo regime de teletrabalho:

- Servidores em cargos de chefia que não estabeleceram metas para sua equipe têm especial aderência e preferência ao modelo presencial de trabalho;
- Líderes que conseguiram organizar muito bem sua equipe em teletrabalho têm especial preferência por continuar em regime de teletrabalho a maior parte do tempo, enquanto, os líderes que não conseguiram organizar bem sua equipe, preferem o modelo presencial;
- Os servidores em cargos de chefia que entendem que a equipe não trabalha bem com ferramentas tecnológicas não são favoráveis ao teletrabalho;
- Por fim, os líderes que consideram que sua equipe está mais produtiva e realizando as atividades em menos tempo em teletrabalho do que no presencial, preferem seguir em teletrabalho a maior parte do tempo.



INFRAESTRUTURA PARA O TELETRABALHO

A infraestrutura disponível na casa dos servidores em teletrabalho foi outro aspecto que influenciou na experiência de teletrabalho, evidenciada pelas respostas referentes à percepção de produtividade.

Dentre os pontos de infraestrutura analisados, destacou-se, naturalmente, a disponibilidade de recursos tecnológicos para a atuação em teletrabalho.

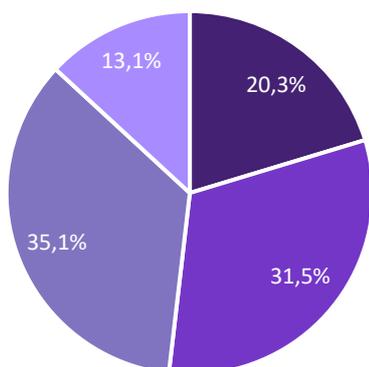
Dentre os servidores respondentes, 59% não tiveram problemas com a infraestrutura tecnológica e 27% tiveram problemas, mas sem que o seu trabalho fosse prejudicado. Porém, 14% disseram que tiveram problemas e isso afetou de alguma forma o seu trabalho. Vale destacar que, embora o número de servidores que tiveram algum problema seja bem menor do que os outros, a falta de equipamentos e condições de trabalho afetou de forma significativa e negativa a experiência de teletrabalho.

Os gráficos abaixo mostram um comparativo das pessoas que tiveram ou não problemas com a infraestrutura tecnológica em teletrabalho, como elas consideram que tem realizado suas atividades e a adesão ao regime de teletrabalho.

Servidores que não tiveram problemas com a infraestrutura tecnológica preferem duas vezes mais o teletrabalho do que pessoas que enfrentaram algum tipo de problema neste tema.

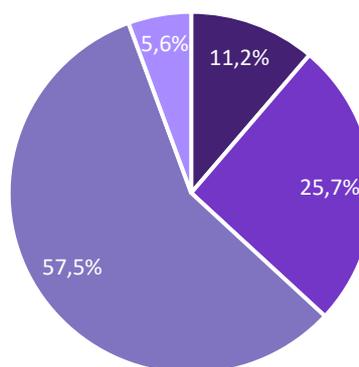


Adesão ao teletrabalho -
Servidores que tiveram
problemas com
infraestrutura



- 2 (dois) dias de trabalho à distância e 3 (três) dias de trabalho presencial
- 3 (três) dias de trabalho à distância e 2 (dois) dias de trabalho presencial
- 4 (quatro) dias de trabalho à distância e 1 (um) dia de trabalho presencial
- Manter o modelo presencial de trabalho

Adesão ao teletrabalho -
Servidores que não tiveram
problemas com
infraestrutura



- 2 (dois) dias de trabalho à distância e 3 (três) dias de trabalho presencial
- 3 (três) dias de trabalho à distância e 2 (dois) dias de trabalho presencial
- 4 (quatro) dias de trabalho à distância e 1 (um) dia de trabalho presencial
- Manter o modelo presencial de trabalho

Com o cruzamento de dados sobre **infraestrutura**, foi possível identificar que:

- Pessoas que responderam que tem uma infraestrutura melhor em casa para trabalhar em comparação à oferecida pela prefeitura, preferem estar em teletrabalho a maior parte do tempo;
- Pessoas que tem infraestrutura muito inferior em casa também optam pelo teletrabalho, só que com mais dias em trabalho presencial.



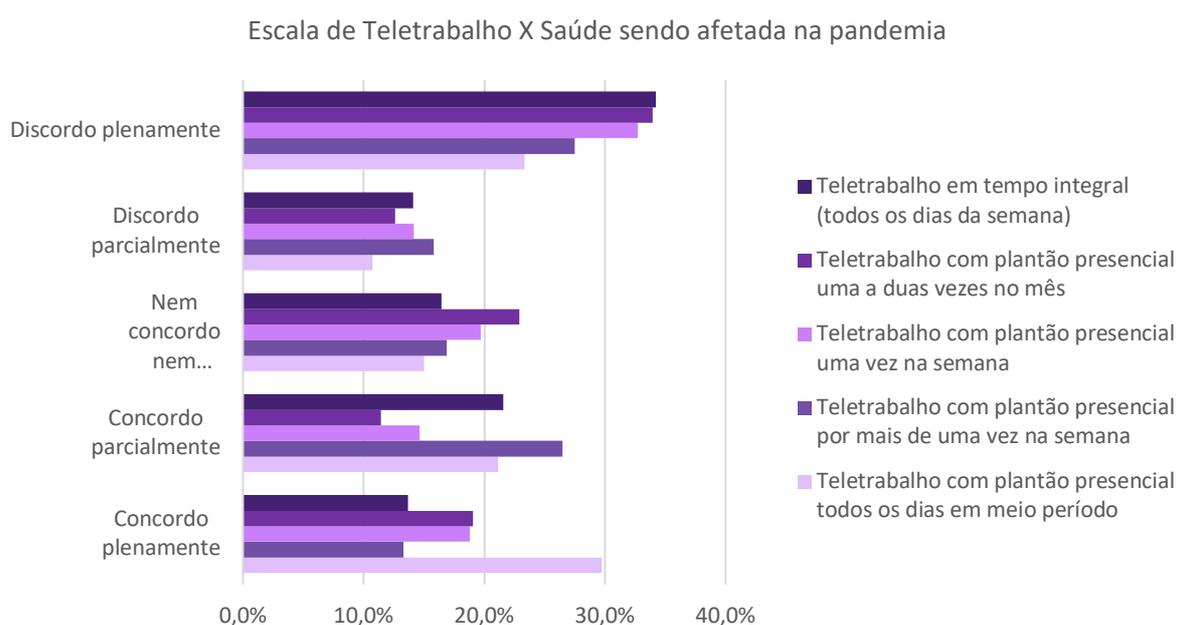
IMPACTOS DA PANDEMIA NA SAÚDE

Na pesquisa, a saúde do servidor também foi levada em consideração para a percepção de teletrabalho na Prefeitura de São Paulo. Foram feitas perguntas sobre como a pandemia impactou a saúde do servidor, e como cada respondente considera que o teletrabalho poderá ser benéfico para ele no que tange a saúde e qualidade de vida no futuro, após o período de pandemia.

Em linhas gerais, os servidores que fizeram teletrabalho indicaram que, um ano depois, a pandemia não afetou tanto sua saúde, em comparação ao ano passado. Vale destacar também que 8 vezes mais servidores acreditam que, após o período de pandemia e aderindo ao teletrabalho, a sua saúde e qualidade de vida poderão ficar melhores.

Após o cruzamento de alguns dados obtidos com as respostas, foram verificadas informações interessantes sobre o tema:

- As pessoas que mais sentiram que sua saúde foi afetada na pandemia foram aquelas que realizaram teletrabalho com plantão presencial todos os dias em meio período.





ANÁLISES SEGMENTADAS

ÍNDICES

Considerando o tamanho e a complexidade da Prefeitura de São Paulo, torna-se necessário realizar algumas análises segmentadas, para avaliar como foi a efetividade do teletrabalho nas diferentes realidades que convivem dentro da PMSP.

Dentre os possíveis recortes existentes neste relatório, foram priorizadas as análises segmentadas de acordo com: Secretarias e Carreiras.

Para a realização destas análises segmentadas, foram desenvolvidos índices que aglutinaram parte do questionário da pesquisa em 8 objetos de análise.

1. Adaptação
2. Gestão de Equipes
3. Infraestrutura
4. Produtividade
5. Interação
6. Benefícios
7. Favorabilidade Institucional

Índice 1 – Adaptação

Objetivo: Analisar a adaptação dos servidores em relação à dinâmica de teletrabalho.

Escala: de 0 a 1

Itens avaliados:

- Condições do ambiente de trabalho na casa e na unidade;
- Dificuldade de ajuste das rotinas da casa;
- Tranquilidade para trabalhar;

Índice geral: 0,948



Índice 2 – Gestão de Equipes

Objetivo Geral: Explorar como está o gerenciamento de equipes no regime de teletrabalho.

Objetivos específicos:

- G1 – Autoavaliação dos gestores sobre as estratégias de gestão utilizadas para a adoção do teletrabalho;
- G2 – Avaliação das equipes de como as adaptações para o teletrabalho estão sendo realizadas nas unidades de, incluindo a percepção de como a chefia lidou com a mudança.

Escala: de 0 a 1

Itens avaliados:

- Organização do trabalho à distância feita pela chefia;
- Aderência da chefia ao teletrabalho;
- Nível de confiança do gestor em relação à sua equipe em teletrabalho;
- Nível de confiança do gestor em seu trabalho;
- Experiência em teletrabalho;
- Acesso a informações e orientações;

Índices gerais:

- **G1: 0,887**
- **G2: 0,848**



Índice 3 – Infraestrutura

Objetivo: Avaliar as condições de infraestrutura dos servidores em teletrabalho.

Escala: de 0 a 1

Itens avaliados:

- Condições do teletrabalho com relação à infraestrutura;
- Comparativo entre a infraestrutura da prefeitura e em teletrabalho;

Índice geral: 0,871

Índice 4 – Produtividade

Objetivo: Analisar a capacidade de entregas das equipes no período emergencial de teletrabalho.

Escala: de 0 a 1

Itens avaliados:

- Lentidão na realização das entregas e capacidade de mantê-las em dia;

Índice geral: 0,919

Índice 5 – Interação

Objetivo: Analisar o nível de interação e alinhamento das equipes de trabalho.

Escala: de 0 a 1

Itens avaliados:

- Intensidade de interação com colegas e chefia, bem como a participação em reuniões;

Índice geral: 0,723



Índice 6 – Benefícios

Objetivo: Verificar os benefícios iniciais do Teletrabalho na qualidade de vida dos servidores.

Objetivos específicos:

- B1 - Analisar os benefícios do teletrabalho no quesito transporte/deslocamento do ponto de vista dos custos individuais (financeiros e tempo).
- B2 - Mensurar a percepção dos servidores no que tange os impactos do Regime Permanente de Teletrabalho na qualidade de vida dos servidores.

Escala: de 0 a 1

Ítems avaliados:

- Tempo de deslocamento;
- Cargo do servidor;
- Como o servidor considera que estará sua saúde após a pandemia, se ele aderir ao teletrabalho;

Índices:

- **B1: 0,507**
- **B2: 0,804**

Índice 7 – Favorabilidade Institucional

Objetivo: Analisar o nível de favorabilidade perante a adoção do regime de teletrabalho como algo permanente na unidade de trabalho.

Escala: de 0 a 1

Ítems avaliados: Entendimento de que o teletrabalho seja um regime importante para sua unidade de trabalho no futuro.

Índice geral: 0,807



ANÁLISE SEGMENTADA – SECRETARIAS

Considerando as diferentes realidades existentes em cada uma das secretarias da Prefeitura de São Paulo é pertinente avaliar de forma segmentada a percepção dos servidores de cada órgão com relação ao teletrabalho.

A partir deste entendimento, podem ser feitas diversas análises, como avaliar quais órgãos possivelmente terão mais dificuldade na institucionalização do teletrabalho e em quais dimensões.

Órgão	Amos	Popul	Partid	Idade	Femil	Masc	Não	Deficiei	Adaptt	Gest	Gest	Infra	Prod	Inter	Bene	Bene	Favor
Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia	71	183	38,8%	33,7	53,5%	46,5%	1,41%	0,95	0,95	0,87	0,85	0,92	0,86	0,54	0,82	0,89	
Controladoria Geral do Município	87	176	49,4%	41,3	54,0%	46,0%	15,75%	0,98	0,87	0,94	0,91	0,94	0,75	0,45	0,93	0,96	
Secretaria Municipal de Justiça	22	34	64,7%	49,0	54,5%	45,5%	4,55%	0,95	0,98	0,92	0,88	0,93	0,76	0,62	0,81	0,87	
Casa Civil	12	53	22,6%	44,5	83,3%	16,7%	0,00%	0,99	0,92	0,86	0,90	0,94	0,69	0,54	0,88	0,92	
Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência	46	48	95,8%	46,7	65,2%	34,8%	15,22%	0,94	0,98	0,90	0,86	0,94	0,87	0,60	0,70	0,80	
Secretaria Municipal de Segurança Urbana	31	6183	0,5%	51,0	54,8%	45,2%	3,23%	0,95	0,89	0,83	0,91	0,93	0,73	0,53	0,88	0,83	
Secretaria Municipal da Fazenda	210	1033	20,3%	46,7	47,6%	52,4%	1,43%	0,96	0,86	0,90	0,89	0,92	0,71	0,43	0,86	0,93	
Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania	41	282	14,5%	41,1	61,0%	39,0%	0,00%	0,96	0,85	0,80	0,89	0,93	0,75	0,61	0,82	0,83	
Secretaria Municipal do Verde e do Meio Ambiente	105	732	14,3%	46,8	65,7%	33,3%	1,0%	0,95	0,85	0,86	0,87	0,91	0,72	0,58	0,83	0,86	
Secretaria Municipal de Cultura	125	1179	10,6%	45,9	72,8%	26,4%	0,8%	0,80%	0,95	0,89	0,84	0,85	0,92	0,76	0,60	0,78	0,79
Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social	149	902	16,5%	50,8	78,5%	20,8%	0,7%	2,68%	0,96	0,93	0,89	0,86	0,92	0,71	0,52	0,78	0,79
Secretaria de Governo Municipal	226	636	35,5%	46,1	65,0%	34,5%	0,4%	1,77%	0,94	0,84	0,84	0,86	0,91	0,74	0,61	0,78	0,81
Procuradoria Geral do Município	166	811	20,5%	47,3	56,6%	42,8%	0,6%	2,41%	0,94	0,84	0,84	0,86	0,91	0,74	0,61	0,78	0,81
Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo	35	147	23,8%	40,7	65,7%	34,3%	0,00%	0,94	0,93	0,75	0,87	0,90	0,79	0,60	0,79	0,73	
Gabinete do Prefeito	23	185	12,4%	42,4	65,2%	34,8%	0,00%	0,94	0,60	0,84	0,90	0,92	0,73	0,69	0,81	0,84	
Secretaria Municipal de Urbanismo e Licenciamento	204	762	26,8%	47,1	59,7%	39,8%	0,5%	4,08%	0,94	0,88	0,86	0,86	0,93	0,66	0,48	0,83	0,84
Secretaria Municipal das Subprefeituras	162	505	32,1%	52,5	53,9%	46,1%	3,70%	0,96	0,87	0,81	0,89	0,94	0,62	0,50	0,84	0,83	
Secretaria Municipal da Saúde	288	22702	1,3%	47,5	69,8%	30,2%	2,43%	0,96	0,88	0,80	0,89	0,95	0,65	0,43	0,86	0,83	
Secretaria Municipal de Transportes e Mobilidade	49	65	75,4%	53,5	61,2%	38,8%	3,16%	0,97	0,65	0,84	0,87	0,93	0,65	0,65	0,83	0,83	
Secretaria Municipal de Relações Internacionais	11	48	22,9%	31,2	45,5%	54,5%	3,09%	0,93	0,90	0,83	0,82	0,90	0,83	0,52	0,67	0,74	
Secretaria Municipal de Habitação	86	249	34,5%	46,0	76,7%	23,3%	5,81%	0,95	0,86	0,79	0,86	0,92	0,73	0,47	0,78	0,77	
Subprefeituras	461	5032	9,2%	53,8	61,6%	38,4%	2,82%	0,95	0,89	0,83	0,86	0,92	0,62	0,48	0,78	0,77	
Secretaria Municipal de Educação	952	82201	1,2%	47,2	82,9%	16,8%	0,3%	3,36%	0,93	0,88	0,82	0,86	0,90	0,77	0,47	0,76	0,66
Secretaria Municipal de Infraestrutura Urbana e Obras	24	248	9,7%	56,9	41,7%	54,2%	4,2%	12,50%	0,98	0,80	0,85	0,86	0,93	0,66	0,42	0,74	0,76
Secretaria Municipal de Esportes e Lazer	38	676	5,6%	51,9	50,0%	50,0%	0,00%	0,91	0,83	0,76	0,84	0,90	0,61	0,54	0,71	0,77	

Principais considerações:

De maneira geral, as secretarias que, possivelmente, já estão mais avançadas em seu caminho rumo ao teletrabalho são: Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia, Controladoria Geral do Município, Secretaria Municipal de Justiça, Casa Civil e Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência.

As que, possivelmente, estão mais distantes são: Secretaria Municipal de Esportes e Lazer, Secretaria Municipal de Infraestrutura Urbana e Obras e Secretaria Municipal de Educação.



ANÁLISE SEGMENTADA – CARREIRAS

Dentro do rol de cargos e carreiras da Prefeitura de São Paulo existem, também, realidades muito distintas que podem influenciar diretamente nas percepções e desafios acerca da experiência de teletrabalho realizada.

Cargo	Amos	Perce	Idade	Femi	Masc	Nã	Deficie	Adapt	Gestã	Gestã	Infrae	Prodú	Interz	Benef	Benef	Favor
Comissionado: FUNÇÃO DE ASSESSORIA	514	11,6%	42,12	63,6%	36,2%	0,2%	3%	0,95	0,91	0,89	0,88	0,92	0,77	0,69	0,79	0,81
Efetivo ou admitido: ANALISTA PLANEJAMENTO DESENV ORGANIZACION	105	2,4%	45,32	42,9%	57,1%		3%	0,98	0,92	0,90	0,90	0,92	0,73	0,42	0,88	0,93
Efetivo ou admitido: AUDITOR MUNICIPAL DE CONTROLE INTERNO - AMK	36	0,8%	37,31	36,1%	63,9%		3%	0,99	0,72	0,98	0,95	0,95	0,74	0,25	0,96	0,99
Efetivo ou admitido: AUDITOR FISCAL TRIBUTÁRIO MUNICIPAL	79	1,8%	45,10	26,6%	73,4%		4%	0,98	0,85	0,96	0,93	0,94	0,70	0,14	0,93	0,97
Efetivo ou admitido: PROCURADOR DO MUNICÍPIO	76	1,7%	42,41	50,0%	50,0%		3%	0,98	0,88	0,95	0,93	0,93	0,75	0,11	0,90	0,95
Efetivo ou admitido: ASSISTENTE DE GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS - A	862	19,4%	49,40	69,5%	30,4%	0,1%	2%	0,94	0,89	0,84	0,86	0,92	0,68	0,60	0,81	0,84
Comissionado: FUNÇÃO DE DIREÇÃO E CHEFIA	179	4,0%	49,83	62,0%	37,4%	0,6%	3%	0,94	0,88	0,85	0,83	0,93	0,75	0,63	0,75	0,75
Efetivo ou admitido: ANALISTA POLÍTICAS PÚBLICAS GESTÃO GOVERNAM	36	0,8%	41,78	53,6%	44,4%		6%	0,96	0,81	0,70	0,89	0,92	0,80	0,50	0,80	0,90
Efetivo ou admitido: PROFISSIONAL ENG. ARQ, AGRONOMIA, GEOLOGIA	256	5,8%	52,68	51,6%	48,4%		4%	0,96	0,92	0,84	0,88	0,93	0,65	0,26	0,86	0,87
Efetivo ou admitido: ANALISTA ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCI	94	2,1%	46,20	89,4%	9,6%	1,1%	3%	0,95	0,91	0,83	0,86	0,92	0,78	0,40	0,75	0,73
Efetivo ou admitido: AGENTE DE APOIO	191	4,3%	53,92	51,3%	48,7%		3%	0,91	0,86	0,82	0,82	0,91	0,61	0,65	0,72	0,74
Efetivo ou admitido: ANALISTA DE INFORMAÇÕES CULTURA E DESPORTO	67	1,5%	49,78	68,7%	31,3%		1%	0,94	0,78	0,79	0,84	0,91	0,70	0,51	0,75	0,65
Efetivo ou admitido: AGENTE VISTOR	34	0,8%	59,24	38,2%	61,8%		0%	0,95	0,80	0,78	0,84	0,90	0,49	0,47	0,77	0,81

Nota: Foram desconsiderados cargos com menores possibilidades de teletrabalho e cargos com baixa amostragem.

Principais considerações:

Algumas carreiras, possivelmente, já estão mais próximas do teletrabalho: Comissionados em Função de Assessoria, Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional – APDO, Auditor Municipal de Controle Interno, Auditor Fiscal Tributário, Procurador Geral do Município e AGPP.

Outras, possivelmente, estejam mais distantes, como: Agente Vistor, Analista de Informações, Cultura e Desporto, Agente de Apoio, e Analista de Assistência e Desenvolvimento Social.



OUTRAS IMPRESSÕES DA PESQUISA

Para além das perguntas objetivas da pesquisa, abordadas nas seções anteriores do relatório, existiam também algumas perguntas dissertativas, nas quais eram dadas respostas mais aprofundadas sobre suas experiências e percepções.

Neste tópico apresentamos uma visão geral das respostas qualitativas fornecidas e das principais reflexões que foram feitas a partir delas.

Visão geral das respostas qualitativas positivas

DESLOCAMENTO

Nas respostas dos servidores, notou-se que o quesito deslocamento foi bastante citado com um ponto positivo. Para os respondentes, o fato de não ter que enfrentar o trânsito de São Paulo, de não ter que pegar o transporte público diariamente, de não precisar mais perder tanto tempo se deslocando até o escritório foi levado muito em consideração foi diretamente relacionado à qualidade de vida.

PRODUTIVIDADE

Um outro ponto considerado muito relevante para os servidores que estão em teletrabalho foi o fato de não ter tantas interrupções, barulhos e conversas paralelas em teletrabalho, o que acaba ajudando no foco e concentração para as atividades.

Além disso, muitos disseram que estão tendo mais flexibilidade em suas rotinas, estão conseguindo otimizar o tempo, estão conseguindo entregar as tarefas normalmente, estão conseguindo conciliar as tarefas do trabalho com as atividades domésticas com mais facilidade e estão tendo mais tempo com a família.



Visão geral das respostas qualitativas negativas

INFRAESTRUTURA

Dentre os pontos negativos citados das respostas abertas dos servidores, foi muito falado sobre a falta de equipamentos e infraestrutura tecnológica para trabalhar em casa, como computador, mesa, cadeira e telefone. Também foi destacado o aumento das despesas pessoais para desempenhar o trabalho (gastos com internet, telefone, luz, água). E, sobre a infra oferecida pela Prefeitura, foi citado que a conexão VPN cai bastante e, por vezes, é muito lenta.

INTERAÇÃO

Com relação ao dia a dia de teletrabalho, alguns reclamaram da necessidade de respostas imediatas e outros na demora para a obtenção de respostas e na solução de questões. Se falou sobre a falta de controle das metas da equipe, da falta de diálogo entre a equipe e a presença de comunicação não assertiva.

Foi bastante citado, também, a falta de contato presencial entre os colegas de equipe, não só para conversar, mas também para tratar de assuntos rápidos de trabalho que acabam surgindo no dia a dia.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

INFRAESTRUTURA

A infraestrutura adequada está diretamente ligada à experiência positiva dos servidores em teletrabalho. Por mais que poucos servidores tenham tido problemas com a infraestrutura tecnológica em suas casas, isso foi um fator fundamental para essas pessoas não se adequarem ao novo modelo de trabalho e quererem voltar ao presencial.

ADESÃO AO TELETRABALHO

O teletrabalho se mostrou vantajoso para quem mora longe da sua unidade de trabalho, ou seja, servidores que disseram ter os maiores tempos de deslocamento diário para o escritório preferem fazer teletrabalho a maior parte do tempo.

PRODUTIVIDADE

No geral, houve um aumento de produtividade dos servidores que estão em teletrabalho (em comparação com os números do ano passado). Comissionados mostraram um bom desempenho e pessoas com mais de 59 anos entenderam que conseguiram entregar todas as suas atividades dentro do prazo. Líderes de equipes também mostraram um bom desempenho em teletrabalho.

GESTÃO DE EQUIPES

A organização das equipes de teletrabalho se mostrou diretamente relacionada com a preferência ou não pelo regime de teletrabalho dos servidores, ou seja, quanto mais a equipe é organizada, mais eles tendem a preferir o teletrabalho.