

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÃO

JULIANO GUETHS

**TELETRABALHO – A TECNOLOGIA SUBSTITUTIVA DE
ESCRITÓRIOS FÍSICOS NO SETOR BANCÁRIO – UMA VISÃO DOS
COLABORADORES**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA

2016

JULIANO GUETHS

**TELETRABALHO – A TECNOLOGIA SUBSTITUTIVA DE
ESCRITÓRIOS FÍSICOS NO SETOR BANCARIO – UMA VISÃO DOS
COLABORADORES**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Candido

CURITIBA

2016



TERMO DE APROVAÇÃO

NA VISÃO DOS COLABORADORES: TELETRABALHO – A TECNOLOGIA SUBSTITUTIVA DE
ESCRITÓRIOS FÍSICOS EM EMPRESA DE TECNOLOGIA NO SETOR BANCÁRIO EM CURITIBA

Por

Juliano Gueths

Esta monografia foi apresentada às 16 h do dia **10/10/2016** como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista no CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, **Câmpus Curitiba**. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho:

1		Aprovado
2		Aprovado condicionado às correções Pós-banca, postagem da tarefa e liberação do Orientador.
3		Reprovado

Prof. _____
UTFPR - Examinador

Prof. Dr. Roberto Cândido
UTFPR – Orientador

Prof. Msc. Alexandre Jorge Miziara
UTFPR – Coordenador do Curso

Dedico este trabalho à minha família, mas principalmente à minha esposa, por todo o apoio que recebi durante a sua elaboração.

AGRADECIMENTOS

Certamente estes parágrafos não irão referenciar à todas as pessoas que fizeram parte dessa importante fase de minha vida, portanto, desde já desculpo-me daquelas que não estão mencionadas em palavras, mas certamente têm minha gratidão.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Roberto Candido, pela sabedoria com que me guiou nesta trajetória e aos meus colegas de sala; a Secretaria do Curso, pela cooperação.

Registro de forma especial o meu reconhecimento à minha família, pois acredito que sem o apoio deles seria muito difícil vencer esse desafio.

[...] nos Estados Unidos, em algumas cidades, as empresas são obrigadas a reduzir as idas e vindas ao trabalho (commuting), e o teletrabalho é uma das maneiras mais objetivas e práticas de reduzi-las. (MELLO, Alvaro, 1999)

RESUMO

GUETHS Juliano. TELETRABALHO – A TECNOLOGIA SUBSTITUTIVA DE ESCRITÓRIOS FÍSICOS NO SETOR BANCÁRIO – UMA VISÃO DOS COLABORADORES, 2016. 36. Trabalho de Conclusão de Monografia (Especialização em Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2016.

De início deve-se destacar que o presente trabalho buscou analisar o teletrabalho de modo conceitual, bem como trazer a tona seus benefícios para os teletrabalhadores e para a empresa que o implanta. Outra constatação foi necessidade de tecnologias apropriadas para o exercício do teletrabalho. O estudo concentrou-se em um público alvo regional através de uma pesquisa quantitativa, tratando portanto de teletrabalhadores curitibanos de empresas de tecnologia da informação para o setor bancário. Buscou-se determinar quais seus sentimentos em relação a seu desempenho trabalhando nesta modalidade, além de seus anseios acerca da tecnologia disponibilizada pela empresa para a prática do teletrabalho, e por fim, sobre os seus conhecimentos para com a tecnologia.

Palavras-chave: Teletrabalho. Tecnologia. Teletrabalhador.

ABSTRACT

GUETHS, Juliano. TELEWORKING - TECHNOLOGY IN REPLACEMENT FOR PHYSICAL OFFICE IN TECHNOLOGY COMPANY BY BANK SECTOR – THE EMPLOYEES'S VISION, 2016. 36. Monograph (Post-Graduation Certificate in Management of Technology of Information and Communication) - Federal Technology University - Parana. Curitiba, 2016.

This academic work analyzed teleworking on conceptual way, also the benefits of telework for teleworkers and the company that implements it. Another definition to be reached, is about the technology needed for telework exercise. The study focused on a regional target audience through a quantitative research, treating of teleworkers from Curitiba City, that are working on information technology companies to the banking sector. We sought to determine what their feelings about performance working, concerns about the technology provided by the company to work by telework way, and finally, the knowledge about technology.

Keywords: Teleworking. Technology. Teleworker.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1. RESULTADO DE RESPOSTAS SOBRE SER TELETRABALHADOR	25
GRÁFICO 2. RESULTADO DE RESPOSTAS SOBRE A PRIMEIRA FRENTE DE PESQUISA	26
GRÁFICO 3. RESULTADO DE RESPOSTAS SOBRE A SEGUNDA FRENTE DE PESQUISA	27
GRÁFICO 4. RESULTADO DE RESPOSTAS SOBRE A TERCEIRA FRENTE DE PESQUISA.....	28

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

TI	Tecnologia da Informação
CLT	Consolidação das leis do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	PROBLEMATIZAÇÃO.....	12
1.2	JUSTIFICATIVA.....	15
1.3	OBJETIVOS.....	16
1.3.1	OBJETIVO GERAL.....	16
1.3.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	16
1.4	DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA.....	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1	TELETRABALHO.....	17
2.2	TELETRABALHO NO BRASIL.....	18
2.3	LEGISLAÇÃO PARA TELETRABALHADORES BRASILEIROS ..	19
2.4	TECNOLOGIA QUE PERMITE O TELETRABALHO.....	20
2.5	TECNOLOGIA PARA O SETOR BANCARIO.....	21
3	METODOLOGIA.....	24
4	RESULTADOS, TECNOLOGIA X ESCRITÓRIO.....	25
5	CONCLUSÃO.....	30
5.1	PERCEPÇÕES DA PESQUISA.....	30
5.2	CUIDADOS A SEREM OBSERVADOS NA IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NA VISÃO DO COLABORADOR.....	31
5.3	RECOMENDAÇÃO DE NOVOS ESTUDOS.....	32
	REFERÊNCIAS.....	33
	ANEXO.....	36
1.	QUESTIONÁRIO.....	36

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho buscou-se conhecer os conceitos e definições de teletrabalho, as tecnologias necessárias, e, ainda o conceito de teletrabalhador. Conhecendo os conceitos abordou-se por meio do referencial teórico, o funcionamento do teletrabalho no Brasil e a legislação que o regula, analisando neste caso quais as possibilidades por ela permitida e se existe diferenciação entre o colaborador que atua fisicamente no escritório versus o teletrabalhador. Na pesquisa sobre tecnologias focou-se de forma mais direta nas que são apropriadas para o segmento bancário para realizar-se o teletrabalho.

Durante o trabalho realizou-se uma pesquisa quantitativa acerca dos anseios dos trabalhadores, seu nível de contentamento, e quais suas necessidades emergentes, de modo que se possa atuar por meio do teletrabalho, como se no escritório estivessem.

O trabalho teve sua conclusão criando um laço entre a fundamentação teórica, e os conceitos que o norteiam, permitindo assim, ampliar as visões sobre os resultados desta nova possibilidade de relações de trabalho.

1.1 PROBLEMATIZAÇÃO

O avanço das tecnologias trouxe consigo novas oportunidades e uma delas foi o surgimento da possibilidade de trabalhar de casa, conceitualmente definido como Teletrabalho, outrossim, o conceito pode ser completado como a condição de *trabalhar de casa como se estivesse no escritório*. Neste sentido destaca GOULART (2009, pág. 16):

“(...) pode-se entender por teletrabalho uma modalidade de trabalho que se realiza com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação, em local fora dos escritórios centrais ou das instalações de produção do empregado, ou no próprio domicílio.”.

Ainda nessa linha Valentim (1999, pág. 526) diz que teletrabalho é a atividade “(...) exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática”.

A propósito, há vários fatores positivos e benefícios para as empresas que fazem uso do trabalho remoto. Ressalta-se que esta modalidade de trabalho que pode ser uma alternativa para diversos problemas gerados a partir de alocação de espaço físico de pessoas, como também uma política de liberdade de criação para com os colaboradores, pois hoje já entende-se que quanto mais livre o funcionário se sentir, mais este será produtivo.

Neste sentido comenta Maiellaro (2016, pág. 70):

“A adoção dessa forma de trabalho visa frequentemente diminuição de gastos de transporte dos colaboradores, visto que não há deslocamento ao executar atividades em sua residência. Também pode ser motivada pela diminuição de custos com equipamentos e estrutura física. Já o colaborador encontra benefícios como diminuição de stress, proximidade com a família, qualidade de vida, planejamento e flexibilidade de horários e alimentação mais saudável.” .

Na mesma linha, menciona Serra (1996) que há também vantagens à sociedade num todo, como diminuição da poluição, cidades menos concentradas em seus centros e até criação de novos empregos. Continuando, o autor destaca ainda vantagens para o colaborador, como redução de gasto com deslocamento para a empresa e clima mais agradável no trabalho. Já para a empresa, Serra (1996) acredita que as vantagens estão baseadas principalmente na redução de seus

custos, baseado em reduções de gastos com infra-estrutura e aumento da produtividade que segundo estudos variam de 20 a 45% de ganhos.

Percebe-se que empresas que atuam na área de Tecnologia da Informação (TI) possuem maior tendência de adotarem o teletrabalho como política de crescimento e desenvolvimento, pois, o colaborador fazendo uso de tecnologias de comunicação exerce suas funções e atividades, *a distância*. Por outro lado, a adoção desta medida precisa estar alinhada com a disponibilidade das tecnologias na organização.

É incontestável que “*Home Office*”¹ é um assunto muito abordado em grandes e médias corporações, não sendo tão comum em pequenas organizações, vale ressaltar matéria publicada pela Revista Exame, Ladeia (2013), na qual cita a empresa Ticket como exemplo:

“Na Ticket, a política de trabalho remoto é consolidada para a força de vendas. Desde 2000, o home office integral é oficial na companhia. Segundo Eduardo Távora, diretor regional de vendas para Norte e Nordeste, a necessidade partiu da chegada de novos concorrentes ao mercado. “Construir filiais não atendia às nossas premissas de redução de custo. Então o trabalho remoto surgiu naturalmente”, afirma.

O resultado é claro - as receitas de vendas novas aumentaram em 40% e a economia chega a 3,5 milhões por mês com apenas 150 pessoas em regime remoto. Para colaborar, a empresa monta a mesa do funcionário em casa, incluindo mesa, cadeira, telefone, computador e até mesmo o custo do gasto de energia é reembolsado por um cálculo previamente definido. Caso o funcionário já tenha todo o equipamento, ele recebe o dinheiro para fazer as adaptações necessárias.”.

É percebido que a empresa além de permitir, ainda estimula o *home office*, afinal, notória a economia que gera ao longo de sua implantação, se comparado com os eventuais gastos de constituições de filiais, conforme fora destacado na entrevista citada acima.

Dentre as diversas empresas apresentadas pela Revista Exame nota-se que grande parte reclama da burocracia da legislação Brasileira e da dificuldade em negociar práticas de teletrabalho com os sindicatos. Diante desses depoimentos, nota-se que apesar de inovadora esta metodologia de trabalho ainda terá que passar por diversas barreiras até que se encontre consolidada. Observou-se

¹ Home office = escritório em casa

também que as escolhas feitas pela empresa, além de reduzir os custos, impactam na vida de seus colaboradores e o *home office* é um destes casos.

As abordagens feitas permitem concluir que existe um impacto direto na vida pessoal de quem passa a trabalhar de casa, principalmente de modo a conciliar sua vida pessoal com a vida profissional. Kugelmass (1996, pág 28) afirma que: “Numa pesquisa feita com profissionais de processamento de dados, as principais razões para trabalhar em casa incluíam melhor produtividade e oportunidade de alguma convivência familiar.”.

Estas vantagens também percebidas pelos funcionários da Shell Brasil, foi comentada por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva (2010, pág. 86), que afirmam:

“(...) alguns dos benefícios que mais se destacaram no “pacote” de vantagens percebidas são: a maior autonomia para organizar o trabalho, a flexibilidade para gerir o próprio tempo e o sentimento de maior qualidade de vida, principalmente, quando essa qualidade de vida inclui a melhoria das relações em família.”

As propostas inovadoras que normalmente trazem vantagens às empresas também podem apresentar aspectos negativos, como observados pelos colaboradores da Shell do Brasil e estudadas por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva (Março 2010, pág. 86):

“(...) desvantagens inclui, especialmente, as dificuldades de manter a visibilidade profissional, de estabelecer limites para a autocobrança e de conciliar o trabalho com a vida doméstica.”

A aplicação de novas propostas de trabalho sempre traz consigo a necessidade de cuidados na sua implantação, isto não é diferente com o teletrabalho, que pressupõem a capacitação técnica de pessoal, adequação de infraestrutura e prototipação, minimizando os riscos iniciais, principalmente considerando os investimentos necessários.

1.2 JUSTIFICATIVA

É de conhecimento dos gestores que um funcionário produtivo, é uma pessoa motivada e alinhada com os interesses da empresa, portanto a implantação de um ambiente de *Home Office* não pode lhe trazer insegurança e com isso comprometer o sucesso da implantação da tecnologia.

Fica assim um ponto fundamental, a percepção dos teletrabalhadores em relação com os escritórios virtuais, a qual deve ser medida durante a implementação da metodologia de trabalho remoto, bem como monitorada no dia a dia. Oportuno se torna dizer que certos incômodos podem surgir, como a percepção a cerca da qualidade do trabalho por culpa de tecnologias ainda limitadas, ou falta de conhecimentos para lidar com as tecnologias.

Cumpré assinalar que o presente trabalho busca não somente elencar os pontos positivos ou negativos acerca da utilização do teletrabalho, bem como medir de fato qual o nível de contentamento dos funcionários com relação à sua desenvoltura pessoal de atendimento às necessidades exigidas nesta forma de trabalho, e ainda, se a empresa consegue atender com integralidade as ferramentas necessárias ao bom funcionamento da metodologia. Convém ponderar ao demais que estas precisam andar juntas, ou seja, não somente os funcionários devem estar aptos, como a empresa deve lhes fornecer os mecanismos necessários ao desempenho de suas aptidões.

Por derradeiro, deve-se ter claro, só a tecnologia oferecida pela empresa não atende com integralidade todas as necessidades dos colaboradores, como também representa situação completamente análoga tanto no ambiente interno da empresa, como no ambiente externo de teletrabalho.

1.3 OBJETIVOS

Este estudo busca estudar o teletrabalho e suas implicações no profissional de TI, tendo como objetivos:

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Estudar o comportamento dos colaboradores frente a plataforma tecnológica das empresas que adotam o Teletrabalho como forma de desenvolvimento de atividades produtivas

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar pesquisa bibliográfica sobre o tema do Teletrabalho.
- Levantar pontos positivos e negativos da implantação do Teletrabalho.
- Levantar as tecnologias que dão suporte para o desenvolvimento do Teletrabalho.
- Realizar pesquisa quantitativa com teletrabalhadores de empresas de tecnologia do ramo bancário em Curitiba.
- Avaliar o sentimento do público teletrabalhador em relação a metodologia e as tecnologias aplicadas para substituição do escritório físico.
- Recomendar cuidados a serem observados na implantação do Teletrabalho.

1.4 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

Neste trabalho foi desenvolvido estudando profissionais da área de TI que trabalham ou já tenham trabalhado no setor bancário da região de Curitiba na configuração de Teletrabalho ou Home office. Esta delimitação permite um estudo regional que pode ser estendido a outras regiões, uma vez que o setor é representativamente importante na economia Curitibana.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TELETRABALHO

O Teletrabalho conhecido internacionalmente como *telework*², ou ainda *home office*, consiste na aplicação de tecnologia como meio de se trabalhar remotamente, fazendo com que qualquer lugar, inclusive o próprio domicílio do trabalhador vire seu escritório conforme linha de raciocínio dos Autores Pedreira (2004), Resedá 2007 e Pinto 2004.

Com relação ao conceito primário de Teletrabalho destaca-se a definição realizada pelos autores Biesdorf e Santiago (2011, pág 20):

“(...) pode-se afirmar permitir o teletrabalho, em substância, que a prestação de serviços com subordinação jurídica possa ocorrer a distância do centro de trabalho, com o uso de tecnologias de informação e de comunicação, ou seja, pode o empregador dispensar a presença física do trabalhador durante o período integral do horário de trabalho ou parte dele, mantendo a comunicação e a execução do serviço por meio da utilização dos meios referidos.”

Em linhas gerais, temos hoje o constante avanço das tecnologias impulsionando o teletrabalho, porém trabalhar remotamente já era possível no passado com tecnologias muito inferiores, como aborda Kugelmass (1996, pág 17):

“O trabalho remoto, ou “a administração à distância”, foi inventado em 1857 quando J. Edgar Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que delegasse a elas um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra. A organização seguia o fio do telégrafo e a empresa externamente móvel transformou-se num complexo de operações descentralizadas.”

Corroborando com as citações acima, o teletrabalho é também conhecido popularmente no Brasil como trabalho remoto. Ainda, sobre o assunto cabe transcrever trecho interessante acerca do conceito, conforme claramente expõe Mello (2014, pág. 375):

“O trabalho é um tipo de configuração de contrato de trabalho que estabelece as condições para que o trabalhador possa executar as atividades remotamente, ou seja, fora das instalações da empresa empregadora. A maioria das pessoas associa teletrabalho ao termo ‘trabalho à distância’.”

² Telework = teletrabalho

Em suma, compreende-se a partir dos conceitos que teletrabalho, mecanismo de trabalhar de casa como se no escritório estivesse, trata-se de filosofia antiga, porém melhorada ao longo dos anos graças aos avanços tecnológicos.

2.2 TELETRABALHO NO BRASIL

Cumpramos neste passo que o teletrabalho no Brasil começou a ganhar força tão somente no final da década de 90. Por sua vez, GOULART (2009, pág. 54) esclarece que:

“No Brasil, considera-se que o teletrabalho foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, quando foi realizado o “Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio”...”

Para atendimento cronológico, GOULART (2009, pág 54) destaca que “no dia 29 de Julho de 1999, na sede do CRA-SP foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades”, gerando na sequência o primeiro Congresso Brasileiro de Teletrabalho (CBT) em setembro de 2006.

Atentando ao fato de que a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades fora criada no ano de 1999, e que apenas em 2006 realizou-se o primeiro congresso, pode-se criar o cenário da evolução do tema no que segundo YOSHIDA (2012) pode-se projetar que até 2017 perto de 50 (cinquenta) milhões de trabalhadores brasileiros poderão trabalhar à distância, números esses também alcançados por TOZZI (2014) que diz “Até 2017, por volta de 50 milhões de pessoas deverão trabalhar remotamente no Brasil.”

Nesse contexto, conclui-se que apesar do teletrabalho ter sido oficialmente divulgado a partir de 1999, muito já vinha se falando, bem como discutindo sobre o assunto, posicionamentos estes que permitiram o avanço das tecnologias e a busca de melhorias relacionadas aos mecanismos que possibilitam o colaborador a trabalhar de sua casa, assim como se no escritório estivesse.

2.3 LEGISLAÇÃO PARA TELETRABALHADORES BRASILEIROS

Passada a análise conceitual, não é menos importante tratar da legislação que abarca tal metodologia de trabalho, afinal, conforme destacado, este é um dos principais problemas que são enfrentados pelas empresas ao colocarem-na em prática.

Importante esclarecer que nossa legislação não fazia no passado qualquer distinção entre um trabalhador comum, o qual trabalha alocado fisicamente na empresa, de um teletrabalhador, analogia esta, importante e destacada por Biesdorf e Santiago (2011, pág 76) conforme segue:

“(…) as condições básicas que propiciam o desenvolvimento das atividades laborais, no centro de trabalho, devem ser as mesmas da residência do trabalhador. Neste sentido, recorda-se novamente que o artigo 6º da CLT não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado no domicílio do empregado, uma vez caracterizada a relação de emprego.”.

Neste contexto, bem como citada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), importante esclarecer que a Lei 12.551, BRASIL (2011), alterou o Art. 6º da CLT. Por sua vez, cabe transcrevermos o objetivo da lei, qual seja:

“Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.”.

Como se perceber claramente, o objetivo baseou-se em equiparar os efeitos do trabalho comum alocado fisicamente na empresa, com o teletrabalho. Alteração esta que consolidou a prestação de serviços *home office* brasileira.

Ainda, de modo a esclarecer o tema, faz-se necessário transcrever o Art. 6º conforme segue:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”.

Portanto, realizada a analogia, verificada a relação empregatícia, devem ser observados os mesmos requisitos do Art. 3º da CLT, quais sejam:

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”.

Nota-se que os requisitos são: Pessoalidade, Não eventualidade, Subordinação e Onerosidade.

Em síntese, ao analisar a legislação trabalhista compreende-se que não é realizada qualquer distinção entre o colaborador comum (alocado fisicamente na empresa) com o colaborador remoto, devendo tão somente estarem preenchidos os requisitos já destacados. Por fim, a última questão que deve ser destacada com relação ao tema, baseia-se na segurança do colaborador, que em nada se altera em ambos casos.

2.4 TECNOLOGIA QUE PERMITE O TELETRABALHO

Depois de conceituado o tema, citados benefícios e malefícios, levantadas algumas das preocupações na implantação, e também de resgatar um pouco da história do tema no Brasil, e, ainda, trazer a conhecimento o que nossa legislação, é preciso apontar a importância da tecnologia nos permite executar o teletrabalho, conforme se vê adiante.

A Tecnologia de informação, bem como as telecomunicações são temas em alta nas últimas décadas, desde a criação da rede mundial de computadores, a criação de soluções nesta área se potencializou.

Neste sentido, tem-se que hoje o teletrabalho está atrelado diretamente a TI (Tecnologia da Informação). E na prática um colaborador que trabalha remotamente de casa, para desempenhar as atividades que faria ou faz eventualmente no modelo convencional do escritório, necessita de conexão por meio de tecnologia para com a empresa onde atua. Daí vem a necessidade de tecnologia para apoiar o teletrabalho, como se manifestou Kugelmass (1996, pág 131):

“O trabalho remoto está fundamentalmente ligado à informática. A informação precisa passar de uma pessoa em um local para uma pessoa ou grupo em outro local. Muitas vezes, no entanto, estes conceitos reduzem a relação subjacente entre tecnologia e trabalho remoto a uma fantasia do tipo “Tem computador, pode fazer telecomunicação”.”

Ademais, a disponibilidade de tecnologia que o funcionário tem em sua residência, ou em qualquer outro local de onde efetivamente irá trabalhar remotamente, precisa estar alinhada com a disponibilidade tecnológica da empresa, pois a tecnologia precisa ser bem aplicada para que tenha resultados positivos.

É oportuno lembrar que dentre as tecnologias que permitem a execução do trabalho remoto, cita-se como exemplo básico o computador, telefone fixo e móvel e a internet. Nesse ponto, cabe mencionar Souza (2006):

“Para viabilizar o Teletrabaho, rompendo a distância entre trabalhador e empregador e/ou cliente, a Tecnologia de Informação e Comunicação (Telemática) é utilizada basicamente, dos seguintes equipamentos: computador, impressora, monitor, scanner, fax, internet (utilização de e-mails ou sites), pagers, telefone celular, linhas telefônicas (preferencialmente de alta velocidade).”.

Registra-se ainda que, além das tecnologias necessárias para a execução de atividades na organização, faz-se necessário também a utilização de tecnologia que aumente a segurança do acesso remoto, como diz Souza (2006) “(...) instalação de programas de segurança que impedem o acesso de intrusos e asseguram a segurança da transmissão dos dados.”.

Portanto, quer nos parecer, diante de tal exemplo, que a simples ferramenta do computador e o acesso à internet já não bastam para a execução do trabalho remoto, pelo qual faz-se necessária correta integração entre as tecnologias e os mecanismos fornecidos pela empresa.

2.5 TECNOLOGIA PARA O SETOR BANCARIO

A saber, assim como os demais setores da economia, o bancário viu a tecnologia da informação como uma grande oportunidade de crescimento e expansão, Pires, Péricles José, e Marchetti, Renato Zancan (1997) com muita propriedade esclarecem que “a tecnologia bancária teve início na década de 60,

visando atender à necessidade de expansão geográfica e à ampliação de seus serviços. ”

Resta esclarecer que no Brasil os bancos com maior investimento em tecnologia da informação, são os que apresentam maior índice de eficiência tecnológica, conforme ensina Becker, João L; Lunardi, Guilherme L e Maçada, Antonio CG (2003).

Em síntese podemos concluir que a utilização de tecnologias cada vez mais avançadas reflete diretamente nos índices de eficiência daqueles que as utilizam, o que impacta positivamente e as incentiva a inovar-se constantemente.

2.6 TELETRABALHO NA VISÃO DO COLABORADOR

Depois de conceituado teletrabalho e suas origens no mundo e no Brasil, buscar a visão do próprio colaborador sobre o tema. Afinal, não somente a empresa é beneficiada, conforme já citado, mas o colaborador tem melhoria na qualidade de vida ao se permitir que este trabalhe à distância.

Nesse sentido, SILVA (2009, pág 7) diz que:

“Melhor distribuição de trabalho e alterações na eficiência, qualidade do trabalho, impactos ambientais e melhor flexibilidade no horário e local de trabalho e mais tempo com sua família e melhoria na qualidade de vida. Aumentos nos ganhos financeiros além do tempo para capacitação e resultado em empregabilidade e empreendedorismo.”.

Em contrapartida aos benefícios, o teletrabalhador precisa ter conhecimentos que o habilite a trabalhar com as tecnologias que substituem o escritório físico, como esclarece Balsan (2001, pág 26):

“A mão-de-obra contratada para desempenhar as funções de teletrabalhador apresenta qualificação específica e um nível de conhecimento aprofundado nas questões pertinentes as inovações tecnológicas.”.

Diante do destacado, compreende-se que apesar dos inúmeros benefícios que os colaboradores podem ter, tem-se como necessária sua aptidão técnica de modo que as ferramentas que possibilitam o teletrabalho possam ser utilizadas do modo adequado, bem como trazer os resultados esperados.

Outrossim, o teletrabalhador precisa também ter competências comportamentais desenvolvidas, para que o trabalho remoto seja bem exercido, nessa linha BALSAN (2001) diz que o colaborador necessita “desenvolver a autonomia e capacidade de gestão do trabalho, a autodisciplina e a responsabilidade”. No mesmo sentido BOONEN (2008, pág 111) manifesta o perfil do teletrabalhador “(...) perfil exige do teletrabalhador maior mobilidade pessoal e autodisciplina dada a ausência de controles e hierarquia.”.

Em consonância com o mencionado, passa-se à metodologia do trabalho que buscará definir com clareza e exatidão os resultados da pesquisa quantitativa realizada.

3 METODOLOGIA

A metodologia aplicada inicialmente foi de realizar uma pesquisa bibliográfica em artigos e livros que abordam o tema do teletrabalho, de modo a trazer uma definição do tema. Em seguida optou-se em realizar uma, pesquisa quantitativa, com base nos conceitos esclarecidos por FONSECA (2002), pesquisa essa aplicada como questionário a pessoas que trabalham ou já trabalharam como teletrabalhadoras em empresas de tecnologia de informação na área bancária. Vale ressaltar, que a pesquisa aqui citada foi aplica na cidade de Curitiba, Estado do Paraná. Esta delimitação justifica-se pela característica da cidade que abriga uma grande empresa do ramo, a qual interfere inclusive diretamente na economia nacional.

Decidiu-se também restringir o público alvo de modo a buscar maior nível de segurança nos resultados, bem como buscar foco a pesquisa, sendo assim desenvolveu-se um questionário com questões objetivas e escolha entre duas opções, buscando exatidão na resposta.

O instrumento foi enviado e respondido por 32 (trinta e duas) pessoas, vinculadas a empresas da área supra citada, na qual parte desde são programadores, analistas de sustentação de sistemas e analistas de inteligência de dados, assim buscando um cenário real do segmento estudado.

Apresentado no anexo 1 deste trabalho e que foi disponibilizado ao público alvo no google forms. Questionário este, feito com perguntas objetivas, com fim que trazer a percepção de funcionários em relação ao teletrabalho em números percentuais positivos e negativos.

4 RESULTADOS, TECNOLOGIA X ESCRITÓRIO

Em linhas gerais, o estudo bibliográfico em conjunto com a aplicação do questionário quantitativo, trouxe a este trabalho dados sobre teletrabalhadores de TI nas empresas do ramo bancário, e suas percepções sobre a tecnologia como substituta dos escritórios físicos.

A pesquisa teve início com a aplicação do questionário que em sua primeira pergunta indagava se o entrevistado já tinha trabalhado ou trabalha como teletrabalhador. A questão, apesar de respondida por 100% (cem por cento) dos pesquisados, permitiu garantir a delimitação necessária para o estudo. Para conhecimento, segue o demonstrativo em forma de Gráfico:

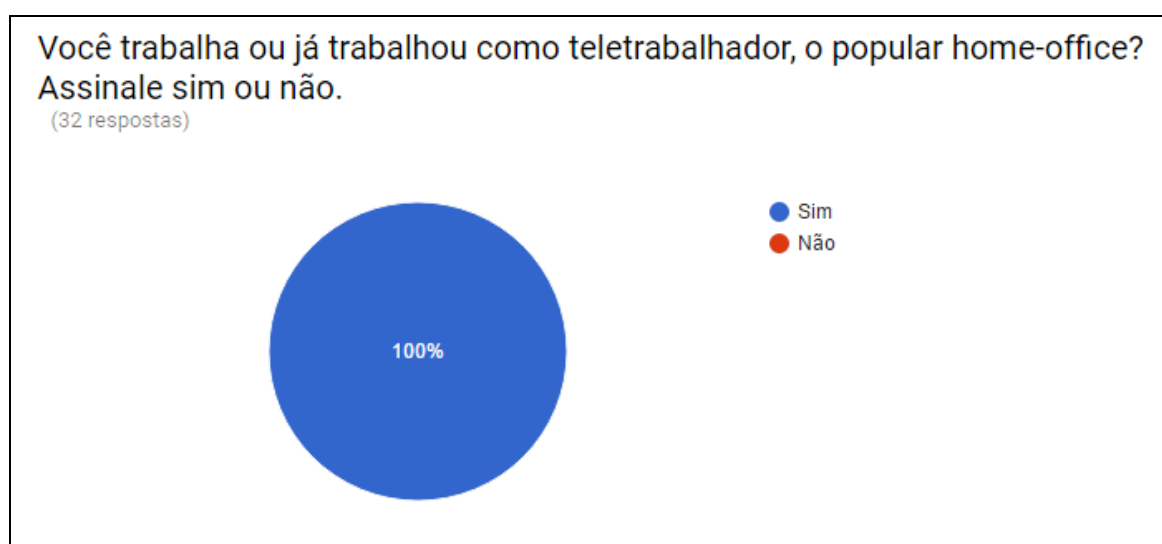


Gráfico 1. Resultado de respostas sobre ser teletrabalhador

Fonte: Aatoria Própria

Após restringido o público alvo, a pesquisa foi dividida em 3 (três) frentes, onde a primeira se refere ao sentimento do indivíduo quanto a sua sensação de eficiência e eficácia no desempenho de suas atividades desenvolvidas remotamente, em relação ao que ocorreria em um escritório dos atuais padrões, físico.

Já a segunda frente de pesquisa questiona os teletrabalhadores quanto ao ferramental tecnológico disponibilizado a eles pela empresa, com o intuito de compreender a posição destes com relação à suficiência ou não dos recursos disponibilizados.

Finalmente a terceira frente apresenta questões de conhecimento dos teletrabalhadores sobre as tecnologias utilizadas como substitutivas do escritório físico.

Já com relação à cada frente de pesquisa tem-se que esta fora representada por 1 (uma) pergunta. No caso em tela, os resultados das respostas obtidas serão apresentados em gráficos e terão sua análise descrita na sequência.

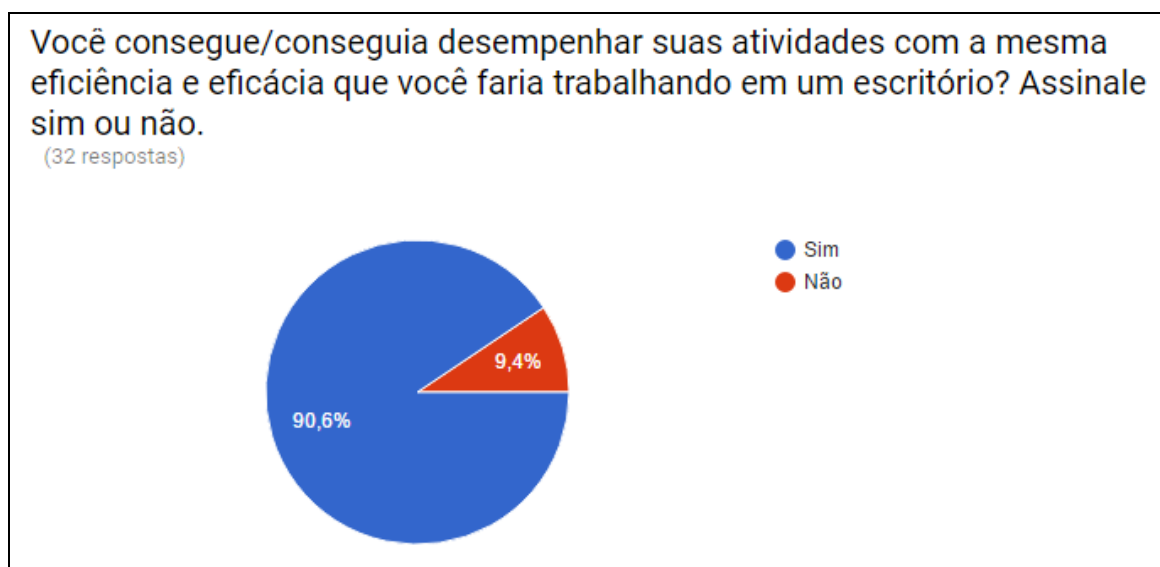


Gráfico 2. Resultado de respostas sobre a primeira frente de pesquisa

Fonte: Autoria Própria

Diante do público entrevistado, o Gráfico 2 traz o resultado para a primeira frente de pesquisa, onde a percepção do público alvo deste trabalho está dividido em sim (azul) e não (vermelho). Nota-se que 90,6% (noventa vírgula seis por cento) dos teletrabalhadores acreditam que conseguem ou conseguiam, no período que eram/são teletrabalhadores, desempenhar suas atividades com a mesma eficiência e eficácia que o fariam em um escritório físico.

Posto isso, conclui-se que os teletrabalhadores de TI que trabalham para empresa bancária em Curitiba têm, em sua avassaladora maioria, sentimento positivo sobre o trabalho que desenvolvem remotamente, pois, a taxa do público alvo que considera desempenhar suas atividades remotamente com a mesma eficiência e eficácia em relação a um escritório convencional, não deixa qualquer dúvida acerca do posicionamento do público, conforme mostra o Gráfico 3:

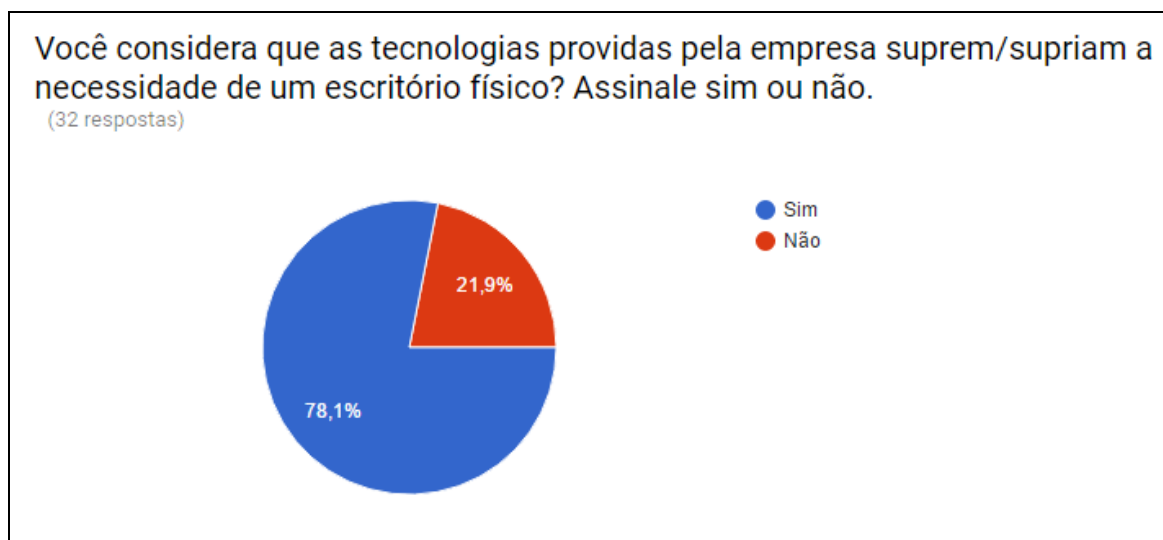


Gráfico 3. Resultado de respostas sobre a segunda frente de pesquisa

Fonte: Aatoria Própria

O resultado obtido no Gráfico 3 apresenta que a empresa prove tecnologias suficientes na substituição de escritório físico, resultado este obtido com 78,1% (setenta e oito vírgula um por cento) das pessoas pesquisadas. Para os outros 21,9% (vinte e um vírgula nove por cento) dos indivíduos, a empresa não consegue por meio de tecnologia suprir a falta do escritório físico.

Porém 22% (vinte e dois por cento) devem ter seu destaque, afinal, número expressivo dentre os pesquisados. E, ainda, nos mostra com isso que as empresas de tecnologia da informação que trabalham para o setor bancário, devem buscar atualizações e melhorias tecnológicas frente à insatisfação representativa dos teletrabalhadores.

Do exposto, pode-se notar que mais indivíduos sentem falta de melhorias em tecnologia por parte da empresa de modo que tenham boas condições boas de teletrabalho, do que os indivíduos que acreditam não executar bem suas atividades remotamente. Em resumo, tem-se que esta falta de investimento tecnológico por parte da empresa, na visão do entrevistado, não afeta em sua integralidade o desempenho técnico destes.

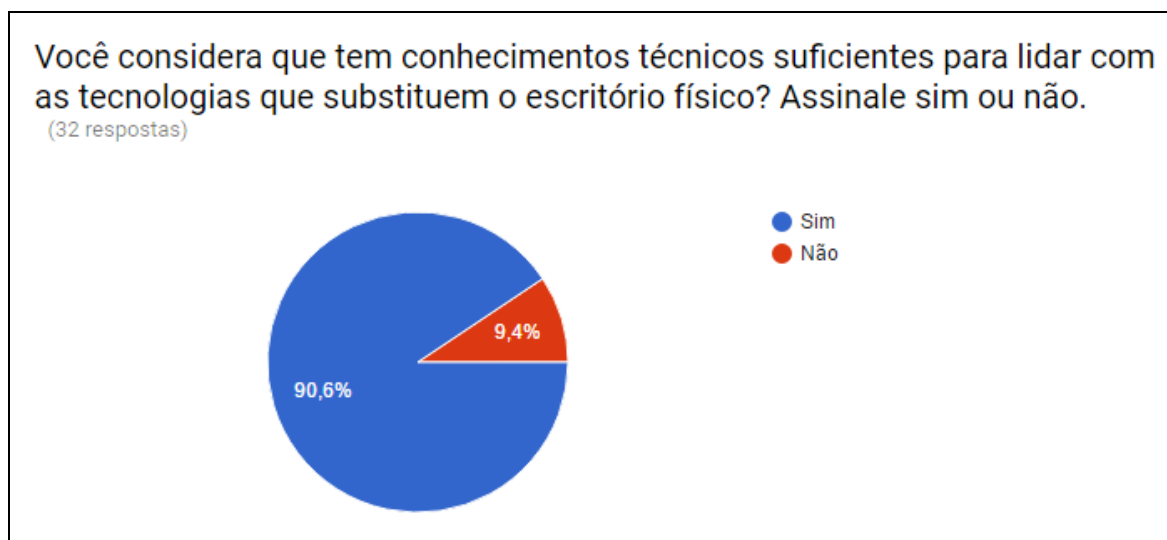


Gráfico 4. Resultado de respostas sobre a terceira frente de pesquisa

Fonte: Autoria Própria

Por sua vez, o Gráfico 4 mostra uma grande maioria, exatos 90,6% (noventa vírgula seis por cento) de teletrabalhadores pesquisados acreditando que possuem conhecimento técnico suficiente para lidar com a tecnologia que substituí o escritório tradicional físico.

Por outro lado, apenas 9,4% (nove vírgula quatro por cento) do público alvo desta pesquisa acredita que não tenha conhecimentos técnicos suficientes para lidar com as tecnologias que possibilitam o trabalho remoto. Reforça-se a informação de que o público pesquisado trabalha ou já trabalhou remotamente, posto isso, pode-se afirmar que esse percentual pode ter enfrentado ou ainda enfrenta dificuldades no teletrabalho por falta de conhecimento nas tecnologias.

Em face do exposto, a grande maioria, mais de 90% (noventa por cento) dos teletrabalhadores entrevistados acredita que seus conhecimentos em tecnologia são suficientes para realizar trabalho remoto. Porcentagem essa, que se iguala ao público pesquisado que acredita que desempenha suas atividades remotamente com a mesma eficiência e eficácia que as desempenharia em um escritório físico na estrutura da empresa.

Portanto, tais dados nos levam à concluir que as pessoas do público alvo que tem conhecimento suficiente em tecnologia da informação para trabalhar

remotamente, são capazes de desempenhar suas atividades remotamente sem prejudicar a eficiência e eficácia que se esperam.

Vale ressaltar que o presente trabalho não visou questões pessoais dos teletrabalhadores, tais como influência desta categoria de trabalho em sua convivência familiar, deslocamento casa – trabalho, trabalho - casa ou até mesmo carreira profissional.

Consequentemente resta esclarecer que o objetivo se baseou principalmente em analisar os gráficos gerados com base nas respostas dos entrevistados, e ainda, trazer à conhecimento, por meio de números, quais os sentimentos destes profissionais em relação as tecnologias que substituem os escritórios físicos. Pode-se afirmar desta forma, que grande maioria destes colaboradores se sentem confortáveis ao desempenhar suas funções remotamente.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo geral demonstrar a aceitação, ou não, dos colaboradores curitibanos e seus anseios para com o teletrabalho em empresas de tecnologia na área bancária. Os objetivos foram alcançados com a fundamentação teórica e as respostas obtidas com a aplicação do questionário quantitativo. A conclusão de tais percepções segue abaixo descritas.

5.1 PERCEPÇÕES DA PESQUISA

Os pesquisados sentem-se motivados e produtivos com o teletrabalho, porém existe parcela a qual entende que a empresa não lhes fornece tecnologia suficiente para a execução das tarefas como se no escritório estivesse. Tendo em vista que essa conclusão vem dos próprios teletrabalhadores, conclui-se com a junção da análise do referencial teórico, que as empresas estão limitadas a melhoria da metodologia de trabalho remoto as tecnologias disponíveis, principalmente as que têm o objetivo de prover segurança na conexão remota dos funcionários.

Além disso, realizou-se pesquisa bibliográfica acerca da definição de teletrabalho, que conceitualmente representa exatamente como qualquer trabalho, desde que realizado remotamente, seja no período integral ou parcial da jornada de trabalho. Também chamado de home-office, essa modalidade de trabalho definitivamente é sustentada principalmente pelo avanço da tecnologia. Os aspectos aqui mencionados causam a procura das empresas pela implantação do trabalho remoto, fazendo com que estações físicas de trabalho sejam substituídas pelos escritórios virtuais.

Já com relação a tecnologia que suporta o trabalho remoto, concluiu-se que o colaborador precisa ter conhecimentos suficientes de modo que possa executar suas tarefas com eficiência e eficácia, bem como a empresa deve fornecer excelente gama de segurança da informação, de modo a evitar desde invasões até ataques ao sistema e seu banco de dados. Com a análise do resultado da pesquisa, fica claro que os colaboradores acreditam ter conhecimento técnico suficiente para trabalhar neste modelo de trabalho. O público alvo deste trabalho foram funcionários de empresa de TI, o que explica os bons conhecimentos técnicos com a tecnologia.

Por último, não menos importante, destacar-se que a pesquisa quantitativa demonstrou a segurança dos usuários ao entenderem que conseguem efetuar suas tarefas como se no trabalho estivessem, bem como seus anseios com relação à necessidade de tecnologia suficiente que os atenda com integralidade, minimizando com isso, eventuais problemas. Por outro lado, os problemas podem surgir na questão da autodisciplina dos funcionários que estiverem trabalhado na metodologia de teletrabalho, uma vez que como visto no referencial teórico, possam surgir problemas por falta de supervisão.

5.2 CUIDADOS A SEREM OBSERVADOS NA IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NA VISÃO DO COLABORADOR

- Conhecimento técnico dos funcionários para com a tecnologia utilizada no escritório virtual. Uma vez que a falta de conhecimento dificulta ou até impossibilite o colaborador de realizar o teletrabalho por não conseguir conectar-se remotamente.
- Tecnologia adequada e estável provida pela empresa para fazer a conexão com o funcionário remotamente. Conforme se nota nos resultados da pesquisa, esse é um ponto crítico, pois boa parte dos funcionários vem falta de tecnologia provida pelos empregadores, o que causa queda de rendimento do indivíduo nessa metodologia de trabalho.
- Mecanismos de segurança que impossibilitem acesso de invasores. Esse cuidado não interfere no rendimento do teletrabalhador, por outro lado, esse item é fundamental para a sobrevivência da empresa, uma vez que invasões e consecutivamente problemas como perda de informações podem acarretar em grandes perdas para a empresa, sejam elas reputacionais ou financeiras.
- Contratação de funcionários autodisciplinados. A maior dificuldade na gestão de teletrabalhadores em relação a colaboradores que trabalham fisicamente na empresa, requer que a autodisciplina seja um ponto importante no momento da contratação.

- Mudança da cultura da empresa. O empregador deve ter esse cuidado para que as políticas da organização não sejam inviáveis a serem seguidas pelos que trabalham remotamente. Como exemplo, a divulgação de projetos deve ser feita em reuniões telefônicas ou outras formas digitais, caso contrário apenas quem está no escritório ficará sabendo das novidades.
- Avaliar aspectos legais e contratuais. Conforme o referencial acerca do assunto, nada difere um trabalhador de um teletrabalhador perante a lei, sendo assim, cabe a empresa não descumprir as leis trabalhistas como jornada de trabalho e férias remuneradas.

5.3 RECOMENDAÇÃO DE NOVOS ESTUDOS

O Trabalho aqui apresentado teve em seu objetivo o levantamento e análise do sentimento de profissionais da área de informática sobre as tecnologias que permitem a metodologia de trabalho remoto, o chamado teletrabalho. Desta forma, novos estudos podem ser realizados nesta nova forma de relação de trabalho, tais como:

- Critérios de segurança de TI no teletrabalho. Necessita-se desta frente para o avanço desta metodologia de trabalho, pois sem ela o trabalho remoto pode deixar o ambiente da empresa vulnerável.
- Aspectos contratuais nas relações do teletrabalho. Baseado na falta de controles gerenciais sobre esses funcionários, o contratante precisa achar candidatos com perfil autodisciplinado.
- Criação de equipes interativas e cinérgicas no teletrabalho. Essa metodologia de trabalho exige a criação interação virtual na equipe, uma vez que a comunicação frente a frente não exista.
- Estabelecimento de controle de metas no teletrabalho. A falta de controle sobre os teletrabalhadores traz a necessidade de um estudo sobre possíveis metas a serem estabelecidas.

REFERÊNCIAS

BAISAN, Jorge. **Perfil do teletrabalhador**. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/79736>>. Acesso em 11/08/2006. 2001.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1>>. Acesso em 15/09/2006. Cadernos EBAPE 8.1, 2010.

BECKER, João L.; LUNARDI, Guilherme L.; MAÇADA, Antonio CG. **Análise de eficiência dos bancos brasileiros: um enfoque nos investimentos realizados em tecnologia de informação (TI)**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v13n2/v13n2a07.pdf>>. Acesso em 15/09/2006. Revista Produção, v. 13, n. 2, p. 70-81, 2003.

BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. Rosea Nigra, 2011.

Brasil. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em 20/09/2016.

BOONEN, Eduardo Magno. **As várias faces do teletrabalho**. Disponível em: <<http://200.229.32.55/index.php/economiaegestao/article/download/104/97>>. Revista Economia & Gestão 2.4, 2008

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. UEC, 2002.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho-Alternativa de Trabalho Flexível**. Senac, 2009.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefício e desafios, novas tecnologias de comunicação**. Atlas, 1996. Tradução Geni G. Goldschimidt.

LADEIA, Bárbara. **8 empresas que permitem (e estimulam) o home office**.

Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/8-empresas-com-politicas-home-office>> Acesso em 22/09/2016. 2013

MAIELLARO, Valéria Ruffino. **UM ESTUDO SOBRE O USO DO TELETRABALHO COMO FERRAMENTA DE REDUÇÃO DE CUSTOS E MELHORIA DA PRODUTIVIDADE.** Disponível em:

<<http://www.sadsj.org/index.php/sadsj/article/view/44>>. Acesso em 15/09/2006. South American Development Society Journal, v. 2, n. 4, p. 69, 2016.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.** Disponível em:

<<http://www.crasp.gov.br/crasp/conteudo/LivroQUALITYMARK.pdf>>. Acesso em 15/09/2006. Qualitymark, 1999.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo et al. **Teletrabalho Como Fator de Inclusão Social e Digital em Empresas de Call Center/Contact Center.** Disponível em:

<<https://periodicos.ufsm.br/index.php/reaufsm/article/view/8794>>. Acesso em 15/09/2006. Revista de Administração da UFSM, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho.** Disponível em:

<http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2004/convidados/convidados.htm>. Acesso em 15/09/2006. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2004.

PIRES, Péricles José; MARCHETTI, Renato Zancan. **O perfil dos usuários de caixa-automáticos em agências bancárias na cidade de Curitiba.** Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6551997000300004&script=sci_arttext>. Acesso em 15/09/2006. Revista de Administração Contemporânea, v. 1, n. 3, p. 57-76, 1997.

PINTO, Otavio. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho.** LTr, 2004.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.**

Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em 15/09/2006. Portal do E-governo, inclusão digital e sociedade do conhecimento, 2007.

SERRA, Paulo. **O Teletrabalho – conceito e implicações.** Disponível em:

<http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf>. Acesso em 11/08/2016. 1996

SILVA, Carlos Eduardo Pedro da. **Novo paradigma organizacional**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/_resources/files/_modules/academics/academic_s_2163_201002281826363c65.pdf> Acesso em 06/09/2016. 2009

SOUZA, Marcelo Rodrigo Soares de. **Habitação e informatização: o teletrabalho**. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23037-23039-1-PB.pdf>>. Acesso em 06/09/2016. 2006.

TOZZI, Elisa. **Vamos acabar com os chefes! E fazer home office!**
. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/vamos-acabar-com-os-chefes>>>
Acesso em 31/10/2016. 2014.

VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**. Revista Gênese de Direito do trabalho, p. 527, 1999.

UTFPR. **Normas para elaboração de trabalhos**. Disponível em:
<http://www.utfpr.edu.br/dibib/normas-para-elaboracao-de-trabalhos-academicos/normas_trabalhos_utfpr.pdf>. Acesso em 09/09/2016.

YOSHIDA, Soraia. **Perto de 50 milhões de brasileiros podem trabalhar a distância até 2017**. Disponível em:
<<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,,ERT292936-16356,00.html>>
Acesso em 24/08/2016. 2012.

ANEXO

1. QUESTIONÁRIO

Questão 1. Você trabalha ou já trabalhou como teletrabalhador, o popular home-office? Assinale sim ou não.

Questão 2. Você consegue/conseguia desempenhar suas atividades com a mesma eficiência e eficácia que você faria trabalhando em um escritório? Assinale sim ou não.

Questão 3. Você considera que as tecnologias providas pela empresa suprem/supriam a necessidade de um escritório físico? Assinale sim ou não.

Questão 4. Você considera que tem conhecimentos técnicos suficientes para lidar com as tecnologias que substituem o escritório físico? Assinale sim ou não.