

A VIABILIDADE DO TELETRABALHO NA PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DA EDITORA DA IMPRENSA UNIVERSITÁRIA DA UFC

Marilzete Melo Nascimento¹

Universidade Federal do Ceará (UFC)

marilzetemn@hotmail.com

Joaquim Melo de Albuquerque²

Universidade Federal do Ceará (UFC)

joamello@gmail.com

RESUMO

Esse trabalho de pesquisa teve como objetivo analisar a viabilidade do teletrabalho na perspectiva dos servidores da Editora da Imprensa Universitária da UFC, bem como identificar as vantagens e desvantagens dessa nova modalidade de trabalho. Podendo ser considerado uma nova forma de trabalhar, o surgimento do teletrabalho está ligado diretamente ao avanço da globalização e das tecnologias da informação e comunicação. Graças a esses avanços tecnológicos, é possível ligar as máquinas a um número crescente de afazeres físicos e intelectuais. Nesse sentido, a quantidade e a qualidade de ideias e bens produzidos são cada vez menos ligadas a um tempo fechado e preciso de produção. As mudanças tecnológicas implementadas permitem anular as distâncias e transformar o trabalho em teletrabalho, de modo a contemplar as novas exigências da globalização e atravessa as barreiras comuns do mercado tradicional de trabalho. A pesquisa foi realizada com profissionais da Editora da Imprensa Universitária da UFC abertos às mudanças vindouras, permitindo maior flexibilidade de horários, aumento da produtividade, aumento do convívio familiar, melhoria do meio ambiente, além de autonomia na tomada de decisões e crescimento pessoal.

Palavras-chave: Teletrabalho; Ensino Superior; Instituição de Ensino Superior (IES).

THE FEASIBILITY OF TELEWORKING FROM THE PERSPECTIVE OF THE EDITORS OF THE PUBLISHER OF THE UNIVERSITY PRESS OF THE UFC

ABSTRACT

This research work aimed to analyze the feasibility of telecommuting from the perspective of the employees of the University Press of the Federal University of

¹ Graduada em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Especialização em Administração Pública pela Faculdade Estácio de Sá.

² Mestre em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC), Graduado em Tecnologia em Gestão da Qualidade e Especialista em Gestão Universitária pela Universidade Federal do Ceará (UFC).

Ceará, as well as to identify the advantages and disadvantages of this new modality of work. The telework has been considered a new way of working and its emergence is directly linked to the advancement of globalization and information and communication technologies. Thanks to these technological advances, it is possible to link machines to a growing number of physical and intellectual tasks. In this sense, the quantity and quality of ideas and the goods produced are less and less linked to a place, to a closed and precise time of production. The incorporated technological changes make it possible to cancel distances and transform work into telework. In other words, telework takes into account the new demands of globalization and overcomes the common barriers of the traditional labor market. This survey was carried out with University Press professionals who are open to the changes that are to come, allowing for greater flexibility in schedules, increased productivity, increased family life, improvement of the environment, as well as autonomy in decision-making and personal growth.

Keywords: Telecommuting; Higher Education; Higher Education Institution.

LA VIABILIDAD DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EDITORES DE LA EDITORIAL DE LA PRENSA UNIVERSITARIA DE LA UFC

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la viabilidad del teletrabajo desde la perspectiva de los empleados de la Editora da Imprensa Universitária de la UFC, así como identificar las ventajas y desventajas de esta nueva modalidad de trabajo. Siendo considerado una nueva forma de trabajar, el origen del teletrabajo está directamente asociado al avance de la globalización y las tecnologías de la información y la comunicación. Gracias a estos avances tecnológicos es posible conectar las máquinas a un número creciente de tareas físicas e intelectuales. En este sentido, la cantidad y calidad de ideas y bienes producidos están cada vez menos asociadas al tiempo de producción. Los cambios tecnológicos implementados permiten cancelar distancias y transformar el trabajo en teletrabajo, para contemplar las nuevas exigencias de la globalización y superar las barreras comunes del mercado laboral tradicional. La investigación fue realizada con profesionales de la Editora da Imprensa Universitária de la UFC que están abiertos a los cambios venideros, permitiendo mayor flexibilidad de horarios, mayor productividad, mayor convivencia familiar, mejor ambiente, además de autonomía en la toma de decisiones y crecimiento personal .

Palabras clave: Teletrabajo; Enseñanza superior; Institución de Educación Superior.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças geradas principalmente a partir da globalização e do avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs) alteraram as tradicionais relações

de trabalho (BRANDÃO *et al.*, 2020). Surgiu, então, uma nova modalidade de trabalho, uma forma de trabalho expressiva dos novos tempos: o teletrabalho.

Teletrabalho é aquele realizado longe do espaço físico da empresa e dos colegas de trabalho. Para que possa optar por essa nova modalidade de trabalho, o empregado deve se prover de certa autonomia, que é a capacidade de governar-se pelos próprios meios, além de precisar contar com equipamentos modernos e capazes de possibilitar a comunicação e a transmissão de dados.

Por oportuno, é interessante destacar que o trabalhador, nesse novo modelo de trabalho, tem que equilibrar, no mesmo local, a vida doméstica com a vida profissional. Casa e trabalho são mundos culturalmente diferentes, são espaços sociais construídos sobre discursos diferentes, envolvendo pessoas, normas, valores, noções de tempo, práticas e condutas distintas (TIETZE, 2002).

Este artigo tem como objetivo analisar a viabilidade da implantação do teletrabalho a título de experiência na Editora da Imprensa Universitária da UFC, na perspectiva dos servidores. A Editora da Imprensa Universitária é o órgão da Universidade Federal do Ceará responsável pelas atividades de planejamento e produção gráfica. Atua tanto por meios de publicações, como coleções de estudos (em livros e *e-books*) e revistas e periódicos científicos, quanto pela impressão de material administrativo e de promoção de eventos, como cartazes, fôlderes, certificados, pastas, blocos, receituários etc. (IMPrensa UNIVERSITÁRIA, 2019).

Neste estudo, focamos na atividade de produção editorial, que ocorre mais precisamente nas seções de Projeto Gráfico e Arte Final e Revisão.

Foi realizado um questionário com perguntas abertas e fechadas no período de 17 a 28 de junho do ano de 2019, com a finalidade de verificar a existência do interesse, por parte dos servidores, em adotar essa nova modalidade de trabalho, buscando conhecer as vantagens e desvantagens percebidas e, conseqüentemente, o bem-estar dos servidores em questão.

2 CONCEITOS DE TELETRABALHO

A priori, é necessário analisar a origem etimológica do termo “teletrabalho”. A expressão vem da união da palavra grega *telo*, que significa “longe”, e da palavra latina *tripaliare*, que significa “trabalhar”, ou seja, “trabalho a distância”.

Existe uma variedade de definições de teletrabalho. Segundo Pedreira (2000, p. 583), teletrabalho é “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”. Nesse sentido, o teletrabalho compreende uma variedade de práticas que envolvem diversas questões comuns, como distância, tempo, frequência, controle, utilização de recursos e de tecnologia da informação e comunicação (TIC).

De acordo com o conceito de De Mais (2000, p. 132), o teletrabalho pode ser entendido como:

Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e de informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.

Como o teletrabalho é uma atividade desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa e apoiado na utilização das novas tecnologias, essa nova modalidade proporcionou imediata satisfação e bem-estar ao trabalhador, gerando, conseqüentemente, qualidade de vida (DANTAS *et al.*, 2020). Esta é abordada por alguns autores como sinônimo de saúde.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (1995), qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Programas de qualidade de vida caracterizam-se como importante ferramenta para que as pessoas tenham motivação, satisfação, condições de trabalho, entre outros aspectos, o que é fundamental para se ter boa saúde. Como podemos inferir, todas as definições ora apontadas neste trabalho estão diretamente interligadas e visam a melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e a conseqüente satisfação com o trabalho.

Existem diversas acepções que se referem ao teletrabalho, entretanto, em todas elas, estão presentes três pontos: 1. tecnologia – o funcionário realiza suas funções por meio de equipamentos tecnológicos que permitam a execução das tarefas remotamente, como aparelhos celulares, *laptops* e internet banda larga de alta velocidade; 2. lugar – é imprescindível que o serviço seja realizado no domicílio do empregado, em centros de teletrabalho ou qualquer outro lugar que não seja de propriedade da empresa; 3. organização – mudança na realização do trabalho.

2.1 CONTEXTO NORMATIVO

Conhecer a natureza jurídica do teletrabalho é de fundamental importância. De acordo com o entendimento da legislação trabalhista, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, observamos:

Art. 75-B – Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Já o art. 75-C aborda com mais rigor a regulamentação das questões formais relacionadas ao contrato do teletrabalho (BRASIL, 1943):

Art. 75-C – A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar, expressamente, do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§1. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2. Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

A legislação trabalhista brasileira reconhece, portanto, a possibilidade de o empregado exercer a atividade laboral em seu domicílio ou a distância, não obstante a existência de um vínculo com seu empregador. A Lei nº 12.551/11, que introduziu, pela primeira vez, o teletrabalho no Brasil, com a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, dispõe:

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 (BRASIL, 2011).

Conforme a mencionada lei, o legislador não pode diferenciar o trabalhador que comparece à empresa daquele que exerce a função em casa e deve estabelecer o mesmo regime de subordinação aos trabalhadores. O parágrafo único exposto acima regulamenta os meios eletrônicos como forma de supervisão da função exercida, justamente para que o trabalhador justifique seu trabalho diário.

Recentemente o governo editou a Medida Provisória nº 1.108/22, que regulamenta o teletrabalho, objetivando aumentar a segurança jurídica dessa modalidade de trabalho. A norma define teletrabalho (ou trabalho remoto) como a prestação de serviços fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou híbrida, que, por sua natureza, não pode ser caracterizada como trabalho externo.

Entre as regras que foram inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³ estão as seguintes: (i) o teletrabalho deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho; (ii) o contrato poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais; (iii) trabalhadores com deficiência ou com filhos de até 4 anos completos terão prioridade para as vagas em teletrabalho; (iv) a presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o trabalho remoto; (v) ao teletrabalhador que reside em localidade diversa da sede da empresa será aplicada a legislação e os acordos coletivos da região de lotação do empregado; e (vi) o regime de trabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários.

A MP 1.108/2022 ainda passará por análise pelos plenários da Câmara dos Deputados e do Senado.

³ Agência Câmara de Notícias.

2.2 MODALIDADES DO TELETRABALHO

Como lembram Da Matta (1987), De Mais (2000) e Martino e Wirth (1990), teletrabalho é o termo que se refere ao trabalho realizado a distância, mas existem numerosas terminologias para designar essa modalidade, tais como: trabalho a distância ou trabalho remoto (*remoteworking*), trabalho em casa (*homeworking*) e telecomutação (*telecommuting*). Alves (2007, v. 35, p. 388) dispõe ainda que:

O teletrabalho abrange outros elementos, que não somente o domicílio do prestador de serviço. Com os recursos proporcionados pelos modernos sistemas de comunicação à distância, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local acordado pelos contratantes, ou seja, até locais virtuais onde logicamente, não seja residência ou mesmo domicílio deles.

Quanto ao local de execução do trabalho em si, o teletrabalho é classificado em quatro conceitos distintos, apresentados a seguir:

- *Home office*: desenvolvido na própria residência do trabalhador. Trata-se da modalidade mais divulgada nos meios de comunicação. Há teletrabalhadores que prestam serviços exclusivamente em seu lar, para apenas um empresário (*full time home-basedteleworking*) ou diversos empresários; há outros que não cumprem integralmente a jornada em domicílio (*part-time home-basedteleworking*).
- Centro compartilhado: desenvolvido em “centros satélites”, que são locais de trabalho descentralizados da sede principal da empresa, ou centros compartilhados/comunitários, providenciados pela própria empresa em coparticipação ou não com outra(s) empresa(s), oferecendo toda a infraestrutura básica para a realização do teletrabalho.
- Trabalhador de campo: dotado de maior flexibilidade de tempo e espaço de trabalho, pois a atividade pode ser realizada em qualquer lugar, como em um automóvel, quarto de hotel, praça de alimentação de *shopping center*, avião, entre outras opções.
- Teletrabalho em equipes transnacionais: praticado de forma conjunta envolvendo equipes multidisciplinares e/ou internacionais na resolução de demandas e problemas corporativos bem como na execução de projetos específicos. É diferenciado dos demais conceitos em virtude da necessidade da existência de grupos de trabalhos para sua realização, os quais podem interagir de diferentes maneiras (por exemplo, *conferencescalls*, reuniões presenciais, cliente), realizando trabalhos em diferentes locais.

2.3 VANTAGENS DO TELETRABALHO

Se comparado ao trabalho convencional desenvolvido dentro da estrutura física das organizações, o teletrabalho apresenta vários benefícios. No entendimento de Jardim (2003, p. 40), “o teletrabalho exige um maior grau de autonomia do trabalhador e nem todos os trabalhadores enquadram-se nessa modalidade de trabalho”.

Destacamos, entre os principais benefícios do teletrabalho, a diminuição do tempo em deslocamento, visto que o funcionário não precisará se dirigir para um local de trabalho; a diminuição de custos com transporte; maior convívio com sua família, sendo que esse indivíduo permanece na própria residência desenvolvendo suas atividades profissionais.

Por conseguinte, poder-se-á melhorar a qualidade de vida devido às características do meio envolvente ao local de trabalho, como a diminuição do *stress*, como aponta Estrada (2013):

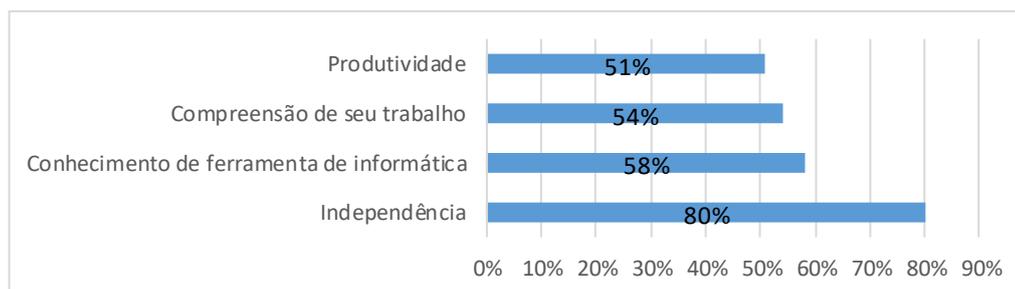
Vestir o terno, enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar o ponto, almoçar fora de casa e se encontrar em meio a ruídos e conversas dos colegas, tem mudado para mais de 10,6 milhões de brasileiros, já que hoje podem usufruir da liberdade de trabalhar em suas próprias casas. E é essa que, aliada à redução de custo da corporação e o aumento da produtividade, visualizamos como uma das maiores vantagens desse tipo de contrato de trabalho para ambos os sujeitos da relação.

Sobre as vantagens do teletrabalho para o trabalhador, De Masi (2000, p. 206) apresenta assegura que:

Autonomia dos tempos e dos métodos, coincidência entre o lar e o local de trabalho, redução de custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, melhoria da gestão da vida social e familiar, relações de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de redução das horas de trabalho.

As vantagens para os teletrabalhadores são as mais diversas: autonomia e independência; redução de conflitos no trabalho; autorrealização; diminuição nas despesas; redução de interrupções, levando ao aumento da produtividade; maior flexibilidade, permitindo que o profissional se organize de acordo com suas tarefas. Segundo os dados obtidos pela Pesquisa *Home Office* Brasil 2016 sobre os comportamentos esperados, pela prática do teletrabalho, na modalidade *home office*:

Gráfico A – Comportamento esperado



Fonte: Pesquisa Home Office Brasil (2016).

Como mostra o Gráfico A, os comportamentos dos teletrabalhadores estendem a melhorar com a prática dessa nova modalidade de trabalho; a maturidade e a independência mostram esse crescimento.

Em seus primeiros estudos sobre o trabalho a distância, Niles (1997, p. 30) alude aos benefícios do teletrabalho e explana sobre o seu uso como proposta de mudança de vida muito vantajosa para todos os envolvidos:

- aumento significativo da produtividade;
- redução das taxas de *turnover*⁴ (e, conseqüentemente, dos custos de recrutamento e treinamento de novos funcionários);
- redução da demanda de locais para escritório;
- diminuição dos custos das áreas;
- melhor administração;
- maior flexibilidade organizacional;
- melhores tempos de resposta;
- motivação dos funcionários;
- meioambiente mais limpo;
- redução do consumo de energia e menos dependência de combustíveis fósseis;
- maior participação dos teletrabalhadores em atividades comunitárias.

As vantagens não se limitam ao empregado e empregador, abrangem o meio ambiente e a sociedade em geral, como lembra Estrada (2007) quando afirma que o teletrabalho é capaz de produzir tantos empregos altamente especializados quanto aqueles que demandam menos especialização, atingindo, portanto, grande quantidade de trabalhadores, inclusive que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho.

⁴*Turnover* é a palavra usada para se referir à taxa de rotatividade de funcionários em uma empresa.

2.4 DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

As desvantagens desta modalidade de trabalho estão voltadas para os investimentos necessários por parte da empresa ou do teletrabalhador conforme acordo feito por meio de contrato. Os investimentos são gastos necessários e imediatos que serão compensados com os resultados da atividade, visto que, nessa modalidade, o maior atrativo é a redução dos custos, o aumento da produtividade e a consequente satisfação entre ambas as partes.

Por conseguinte, é importante saber gerenciar e administrar o tempo. Diferenciar o seu ambiente doméstico do seu posto individual de trabalho são fatores determinantes. A ausência de tal distinção pode ser vista como obstáculo ao teletrabalho.

Entre as principais desvantagens para o teletrabalhador, temos o isolamento social e profissional, a redução das oportunidades de carreira e aumento da possibilidade de demissão por queda na produtividade decorrente da falta de envolvimento emocional com os colegas de trabalho.

O isolamento social se dá pelo distanciamento da equipe de trabalho, pela falta da troca de experiências, pelas limitações geradas pelo trabalho a distância. Costa (2003, p. 3) aponta que “[...] as desvantagens do teletrabalho para o indivíduo referem-se à questão do isolamento social e a possíveis limitações ao desenvolvimento da carreira dos teletrabalhadores”.

Ainda em seu parecer, Belmont (2007, p. 17) afirma que:

Isolamento profissional e social devido à falta de contato com os colegas de trabalho, menos oportunidade de ascensão na carreira; dificuldades de distinguir a vida profissional com a particular, trabalho excessivo; ausência de auxílio na execução das tarefas; dificuldades de atenção e aumento das despesas; insegurança; stress; carência de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro e a sensação de estar desvinculado da empresa.

Com base nas afirmações de Winter (2005), Jardim (2003), De Mais (2000), são desvantagens do teletrabalho:

- marginalização do contexto e da dinâmica da empresa;
- reestruturação dos espaços dentro de casa;
- diminuição do tempo livre;
- redução da distinção vida profissional/vida particular;
- menor ajuda na execução do trabalho;
- menor possibilidade de ascensão na carreira profissional;
- aumento de horas trabalhadas em casa.

Como explana Giglio, Galegale e Azevedo (2017), as desvantagens também podem atingir o âmbito familiar, podendo haver falta de espaço adequado na residência e conflitos familiares.

3 TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Foi na década de 1990 que oficialmente o teletrabalho foi iniciado no Brasil, com regulamentação legal no artigo 6º, combinado com os artigos 4º e 83º da CLT, reforçados pela Súmula 428 do TST – Tribunal Superior do Trabalho (SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES, 2017).

Cinco órgãos do setor público já adotam ou adotaram a modalidade do teletrabalho ou estão em fase experimental. Em 2006, o Serpro, empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, adotou o modelo; em 2009, o TCU também aderiu ao trabalho a distância; em 2010, a Receita Federal; em 2012, foi a vez do TST, estendendo-se a normativa aos TRTs; em 2015, o TRT12, Tribunal Regional de Santa Catarina aderiu.

Em maio de 2015, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho aprovou a possibilidade de teletrabalho nos tribunais regionais e varas do trabalho do país, conforme Ato Normativo CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000:

EMENTA: ATO NORMATIVO. Proposta de Resolução objetivando instituir, em caráter definitivo, a adoção do regime de teletrabalho pelos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus. Revelando-se exitosas as experiências relatadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho que adotaram o regime de teletrabalho, afigura-se viável adotar o teletrabalho de forma definitiva. Proposta de Resolução aprovada. (TST-CSJT-AN9223-30.2012.5.90.0000, Relator: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 29/05/2015, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Publicação 09/06/2015) (Sem grifo no original) (BRASIL, 2015).

4 EDITORA DAIMPRENSA UNIVERSITÁRIA: REVISÃO, NORMALIZAÇÃO, DESENHO E DIAGRAMAÇÃO

A Editora da Imprensa Universitária da Universidade Federal do Ceará foi fundada em 6 de abril de 1956, tendo sua sede definitiva inaugurada em 25 de maio de 1967. Além dos serviços relativos à produção de impressos e publicação de informativos, periódicos, revistas e trabalhos especializados e acadêmicos da UFC, é responsável pela edição de livros didáticos, científicos e literários e pela reedição de obras culturais de grande significação, esgotadas ou esquecidas ou ameaçadas de desaparecimento. Com os avanços tecnológicos, conta também com a publicação de livros no formato *e-book* e, recentemente, criou o seu Conselho Editorial.

A estrutura organizacional da Editora da Imprensa Universitária da UFC conta com a Divisão de Planejamento Gráfico, da qual fazem parte as seções de Fotomecânica, Projeto Gráfico e Arte Final e Revisão; a Divisão de Produção Gráfica, composta pela Impressão e Acabamento; e a Divisão de Apoio

Administrativo, subdividida em Manutenção e Segurança do Trabalho, Suprimentos e Expedição.

As seções de Fotomecânica, Impressão, Acabamento, Manutenção e Segurança do Trabalho, Suprimentos e Expedição não são passíveis de implantação do teletrabalho por exigirem a presença de funcionário que opere o maquinário ou então que faça atendimento ao público. Desse modo, os únicos setores com capacidade de implantar o teletrabalho são o Projeto Gráfico e o Arte Final e Revisão:

- **Revisão:** o revisor faz uma leitura minuciosa verificando ortografia, pontuação, coesão, coerência, vícios de linguagem e repetições desnecessárias. O revisor é o responsável pela adequação dos textos às normas ortográficas e gramaticais vigentes. A principal atribuição dessa etapa é manter o mais possível a fidelidade ao texto original. Ao final da revisão, o arquivo é encaminhado para a próxima etapa do processo editorial, chamado de normalização.
- **Normalização:** a normalização é o processo de padronizar a apresentação das informações bibliográficas nas obras. O trabalho do normalizador consiste em conferir cada citação do texto e compará-las com suas respectivas referências. Todo esse trabalho gera credibilidade, segurança e economia, além de facilitar o resgate e a circulação de informações, socializar o conhecimento e auxiliar a redução da possibilidade de erros de pesquisa. Na Editora da Imprensa Universitária da UFC, são adotadas as orientações do “Guia de Normalização de Trabalhos Acadêmicos da Universidade Federal do Ceará”, manual baseado nas normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. Ao final da normalização, o arquivo é encaminhado para a próxima etapa do processo editorial, chamado de diagramação.
- **Diagramação:** é a etapa responsável por distribuir organizadamente os elementos gráficos (texto, imagens, gráficos, ilustrações) no espaço limitado da página de um livro, seguindo padrões adotados no projeto gráfico, previamente concebido, com a finalidade de criar uma identidade gráfica para a obra ou coleção. A tarefa do diagramador consiste em extrair todo o conteúdo do livro do programa *Word* para o programa *Indesign*, no qual é feito todo o trabalho de adequação ao projeto gráfico. A partir dessa etapa, não poderá mais haver a interferência do autor no livro. Ao final da diagramação, o diagramador faz uma cópia do livro em formato PDF (BEZERRA, 2018).
- **Desenho:** é a etapa de criação da capa e contracapa. Primeiro, o *designer* gráfico responsável consulta o cronograma de execução dos trabalhos, dando prioridade às obras mais adiantadas. Em seguida, ele verifica se existem orientações prévias por parte do(s) autor(es) e/ou revisor da obra. A partir da coleta de informações e de breve leitura, o *designer* elabora seu *briefing* (resumo de todas as

informações captadas para realizar uma determinada tarefa). Fundamentado, inicia-se uma nova pesquisa orientada pelo *briefing*, e logo surgem as primeiras criações. São propostos alguns modelos de capa e contracapa, elege-se a melhor ideia, contando ou não com a avaliação do(s) autor(es) e de demais servidores do setor. A capa é finalizada pelo *designer* e enviada para o revisor fazer as verificações necessárias. Se forem encontrados erros, os arquivos retornam ao setor de criação com as indicações de correção. Após a adequação, os arquivos da capa e contracapa são enviados ao setor responsável por fazer a união de capa, miolo e contracapa.

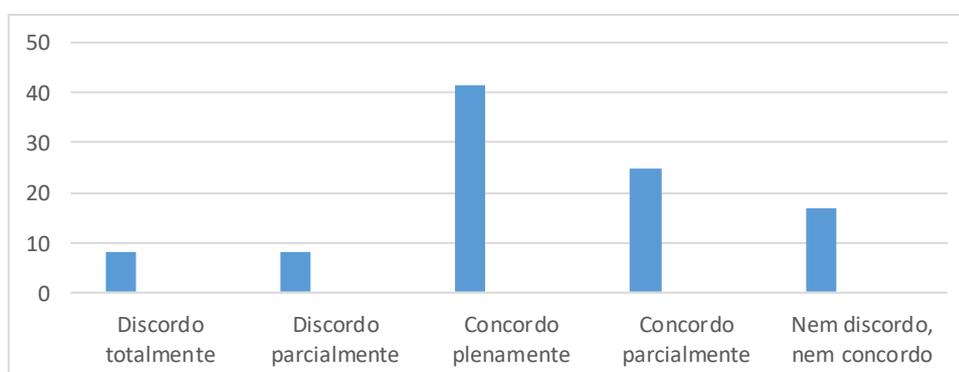
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

No que concerne aos aspectos metodológicos, esta pesquisa é descritiva com abordagem quantitativa e tem por finalidade manifestar e expor os dados coletados a respeito da percepção dos trabalhadores acerca da viabilidade de implantação do teletrabalho na Editora da Imprensa Universitária da UFC. A Editora da Imprensa conta atualmente com 38 servidores, sendo que 14 destes trabalham em setores com possibilidade de adesão a essa nova modalidade de trabalho.

O questionário aplicado mesclou questões objetivas e subjetivas e foi construído no *Google Forms*, sendo respondido pelos 14 servidores aptos a aderir ao teletrabalho. Quanto à identificação, 33,3% dos respondentes são do sexo feminino, e 66,7%, do sexo masculino. Em relação à faixa etária, 66,7% estão entre 36 e 50 anos, ou seja, 66,7%. São servidores que desempenham os cargos de revisor de texto; desenhista técnico; contramestre e bibliotecário; eles atuam, em sua maioria, no horário comercial de 7h30 às 17h, com intervalo de 1h.

Grande parte dos participantes considerara que apresentariam resultados positivos justamente por não haver perda de tempo com o deslocamento até o trabalho, por permitir que se organizem da melhor forma para desenvolver suas atividades sem sair de casa, por não haver *stress*, por eliminar as distrações no escritório e, por considerar que haveria melhoria na qualidade de sua vida, conforme demonstra o Gráfico 1.

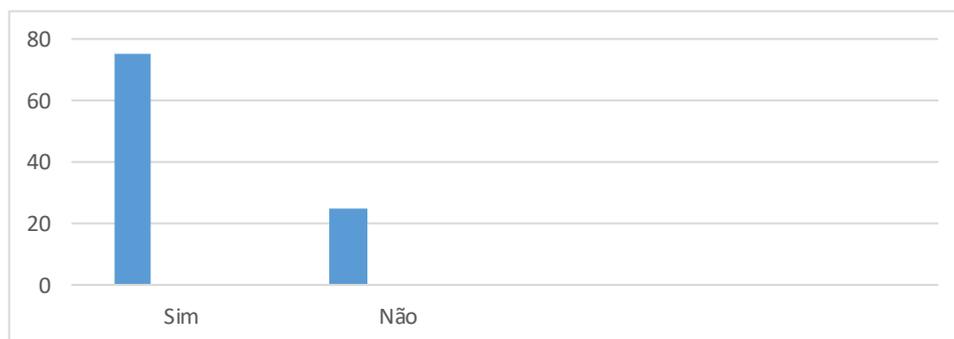
Gráfico 1 – Aumento da produtividade com o teletrabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com o Gráfico 2, podemos observar que a grande maioria dos respondentes da pesquisa é a favor da adoção do teletrabalho a título de experiência.

Gráfico 2– Sobre a adoção do teletrabalho pela Editora da Imprensa Universitária da UFC

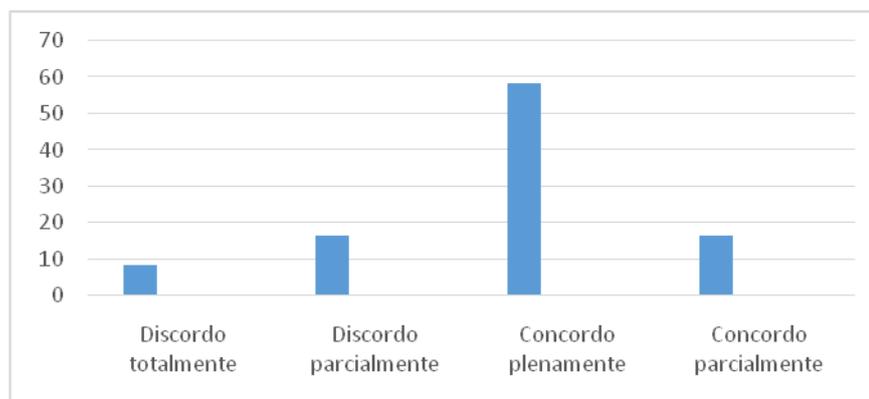


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Todos os pesquisados responderam que a flexibilidade de horário poderia melhorar a sua qualidade de vida, além de lhes possibilitar otimização do tempo e maior praticidade na resolução de situações cotidianas.

Ainda, conforme a pesquisa, 33,3% responderam que a variação na média de horas trabalhadas aumentaria com a adoção do teletrabalho; outros 33,3% responderam que permaneceria a mesma; 16,7% responderam que as horas trabalhadas diminuiriam; e 16,7% não souberam opinar.

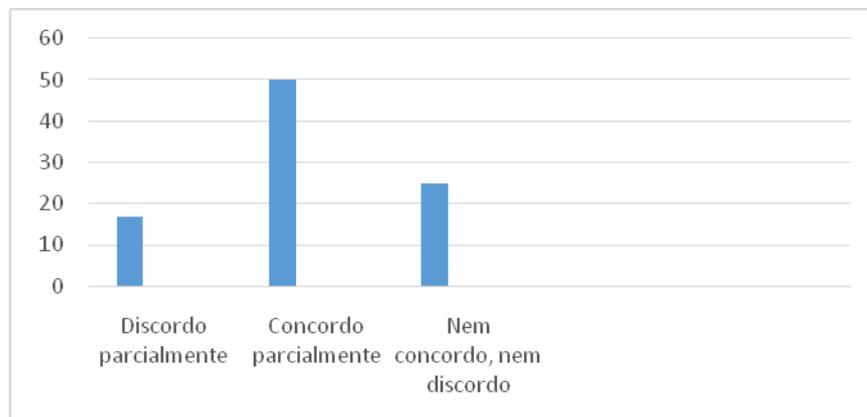
Gráfico 3 – Diminuição dos custos com o teletrabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação aos custos, observa-se, no Gráfico 3, que 58,3% dos pesquisados concordam plenamente que haveria uma redução dos custos relacionados ao servidor, como vale-transporte, refeição, uniforme.

Gráfico 4 – Novas oportunidades de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

No Gráfico 4, podemos observar que 50% responderam que poderiam surgir novas oportunidades de trabalho com o teletrabalho. Uma das justificativas apontadas é a de que teriam um horário mais flexível e poderiam, assim, gerenciar seus horários de trabalho de acordo com suas conveniências.

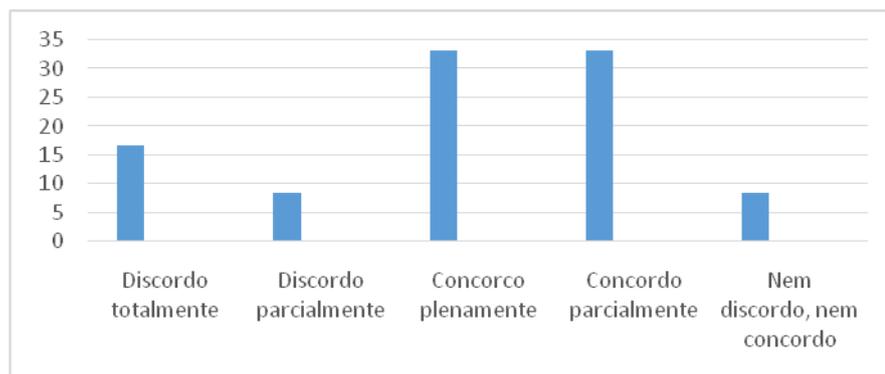
Perguntamos ainda se o teletrabalho pode gerar isolamento social e profissional. Identificamos que essa é uma desvantagem percebida por alguns dos servidores:

1. “Sim, em virtude da falta de interação diária com os colegas de trabalho”;
2. “Social não, profissional sim. Porque pode diminuir o contato com os colegas de profissão”;
3. “Com certeza, trabalhar em casa sem ter contato com outras pessoas causa isolamento”;
4. “Sim, profissional, pois é importante o contato físico entre os profissionais no momento de tirar alguma dúvida”;
5. “Sim, porque a comunicação com os demais se dará mais por meios eletrônicos”;
6. “Sim, pois considero as relações profissionais presenciais bem mais ricas do que as virtuais”;
7. “Acredito que isolamento profissional, por estar afastada e não manter contato direto com a equipe de trabalho”.

Enquanto para outros servidores o isolamento não seria um problema advindo do teletrabalho:

8. “Não”;
9. “Não, porque meu convívio social e profissional não se restringe ao meu local de trabalho”;
10. “Não, porque sempre haverá oportunidade para o convívio social, dependendo da personalidade do funcionário”;
11. “Em parte. Só com o pessoal do trabalho rotineiro. É muito relativo”.

Gráfico 5 – Redução das oportunidades de promoções ou aumento salarial



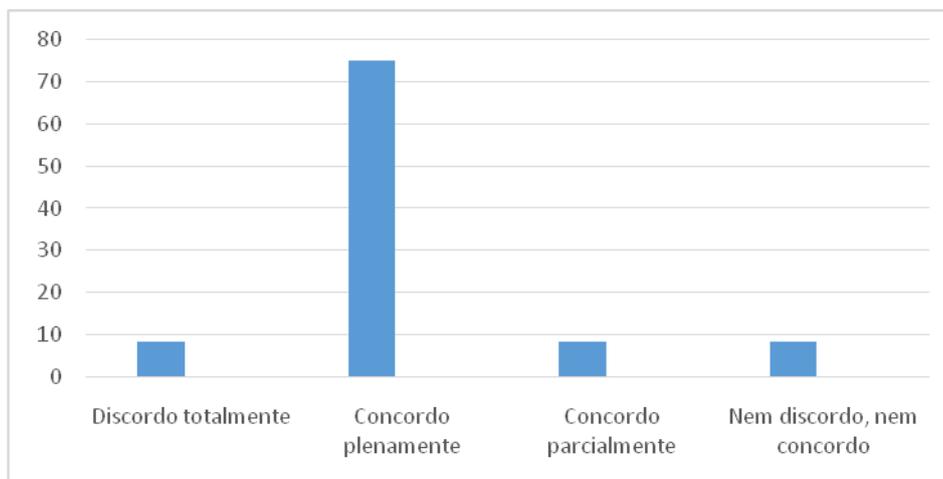
Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A respeito da redução de oportunidades de promoções e aumento salarial, as respostas mostram relativo equilíbrio: 33,3% concordaram plenamente e 33,3% concordaram parcialmente que haveria uma redução, uma vez que não teriam contato diário com os chefes ou escalões superiores, não participariam de reuniões e, por isso, não estariam visíveis ao olhar da organização para uma possível indicação de promoção ou aumento salarial, conforme se observa no Gráfico 5.

Dos respondentes, 66,6% não acreditam que podem surgir conflitos familiares com o trabalho sendo realizado no domicílio, enquanto 33,4% consideram que sim pelas mais diversas razões, como a dificuldade de relacionar as responsabilidades profissionais e familiares ou a discordância com o horário escolhido para o teletrabalho e para a realização de atividades domésticas, em virtude justamente do tempo integral em casa.

De acordo com o Gráfico 6, a expressiva maioria (75%) deixou claro que a Editora da Imprensa Universitária reduziria os seus custos relacionada ao ativo imobilizado como por exemplo: mesa, cadeira, telefone, computador, entre outros custos fixos que a empresa mantém por ter um posto de trabalho em seu ambiente.

Gráfico 6– Redução de custos

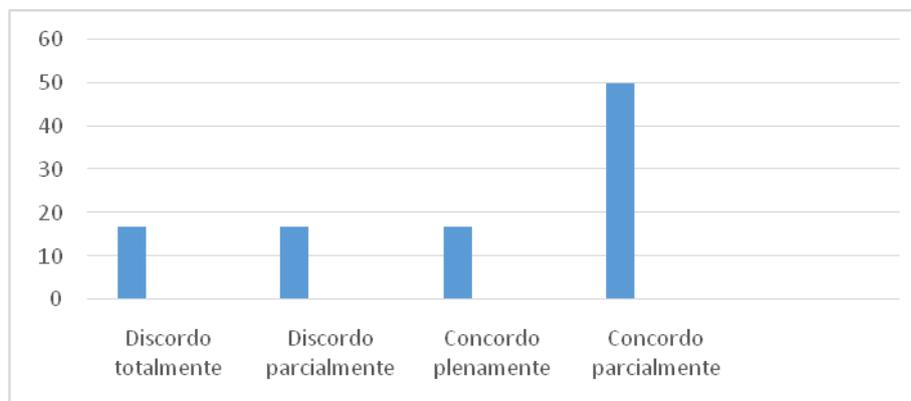


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Perguntados sobre se consideravam que podem surgir dificuldades em relação à supervisão dos trabalhos por parte da Editora da Imprensa Universitária da UFC, foi argumentado que:

1. “Pode haver certa dificuldade se não for adotada uma comunicação eficiente. Para evitar isso, é preciso fixar um cronograma de prazos e manter um canal de comunicação aberto com o supervisor (no horário estabelecido para a realização do trabalho a distância), podendo haver também reuniões presenciais ou por videoconferência”;
2. “Sim, porque vou ter menos contato com a chefia”;
3. “Com certeza, principalmente na esfera pública”;
4. “Não, pois o estabelecimento de metas e prazos amplia a capacidade de fiscalização e avaliação do trabalho realizado”;
5. “Não, pois a supervisão pode tranquilamente ser feita a distância”;
6. “Não, desde que se adote maneira de mensurar e cobrar os resultados”;
7. “Não, pois os próprios prazos controlam a produção”;
8. “Não porque o produto final continuaria sendo avaliado da mesma forma, sem a necessidade de acompanhamento estrito de todo o processo até o resultado final”;
9. “Acredito que não, por haver diversos meios para o controle do trabalho, como por exemplo, programa de software para controle da produtividade, videoconferência, entre outros”.

Gráfico 7 – Possibilidade de problema de comunicação com o restante da equipe

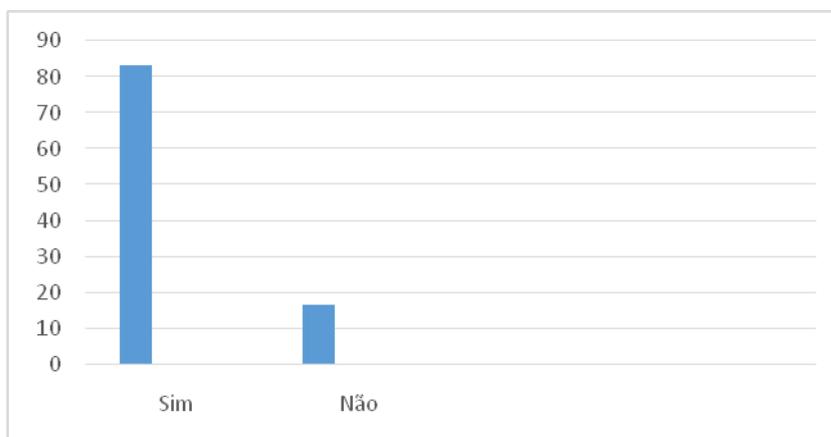


Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Cinquenta por cento dos pesquisados concordaram parcialmente com a possibilidade de haver problemas de comunicação com o restante da equipe. Sabemos que a distância agrava diversos problemas de comunicação já conhecidos, como a falta da troca de ideias e o sentimento de cumplicidade entre os membros da equipe, a construção de uma cultura organizacional, a falta em uma reunião ou até mesmo um cafezinho informal.

Mais uma vez, fica bem claro o desejo dos servidores da Editora da Imprensa Universitária da UFC. Quando questionados se o servidor possui equipamentos informatizados em casa aptos para que possam desenvolver suas atividades laborais, 83,3% responderam que sim, possuem equipamentos informatizados, conforme demonstra o Gráfico 8.

Gráfico 8 – Equipamentos informatizados em casa, aptos para desenvolver atividades laborais



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

6 CONCLUSÕES

O objetivo deste estudo foi analisar a viabilidade de implantação do teletrabalho na Editora da Imprensa Universitária da UFC sob a perspectiva dos servidores, de modo a identificar as principais vantagens percebidas com essa nova modalidade de trabalho, como a possibilidade de um horário flexibilizado e o aumento da autonomia.

As constantes mudanças ocasionadas pelo avanço das tecnologias da informação e comunicação, bem como o atual cenário político e econômico vivenciado no Brasil, expõem a necessidade de um novo modo de pensar das organizações sobre suas estruturas e processos de trabalho, de forma a se ajustarem a esse novo cenário.

Sabemos que ainda é incipiente a adoção do teletrabalho nas organizações públicas do Brasil e que muitos desafios estão por vir, mas as dificuldades podem ser superadas com políticas que venham a melhorar esse novo modelo de trabalho. Nesse processo, é fundamental que se estabeleça uma relação de confiança entre ambas as partes.

Embora haja um limite no presente estudo, devido ao pequeno número de pessoas pesquisadas, espera-se que essa experiência, se implantada, aponte resultados importantes e mais amplos, podendo, porventura, ser estendida a outros setores da Universidade Federal do Ceará.

O fato é que o teletrabalho já está configurado nas novas formas de labor contemporâneo, e o desejo dos servidores que se manifestaram favoráveis a essa nova experiência deve ser levado em consideração ao se pensar em novos formatos de estruturação do trabalho. Tomar consciência das vantagens, mas também das desvantagens, que podem surgir da experiência de implantação do teletrabalho é um passo preliminar fundamental na adoção dessa medida, ou seja, de modo geral a pesquisa confirmou que os setores do Projeto Gráfico e Arte Final e Revisão se mostraram dispostos a mais um desafio em sua vida profissional.

Desse modo, o teletrabalho pode ser visto como um instrumento contemporâneo de singular desenvolvimento social, humano e familiar, uma vez que os teletrabalhadores terão que se autossupervisionar, ajustar-se ao isolamento social ou profissional, organizar seu tempo, adaptar-se às novas tecnologias, ter motivação própria e concentração.

REFERÊNCIAS

ALVES, R. V. *Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro*. Revista do Curso de Direito, Uberlândia, v. 35, p. 388, 2007.

BEZERRA, N. F. *Mapeamento de processo e fluxograma do setor de Planejamento Gráfico da Imprensa Universitária (IU) da Universidade Federal do Ceará (UFC)*. 2018. Artigo apresentado ao Curso de Tecnologia em Gestão da Qualidade da

Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de tecnólogo em Gestão da Qualidade. Fortaleza, 2018.

BRANDÃO, D. S. D.; KRUGER, C. A. ; SILVA, A. C.; DANTAS, V. S.; LIMA, A. S.; ANDRIOLA, W. B. Governança de T. I. em Instituições de Ensino Superior: uma análise sob a ótica do COBIT. *Revista Educação e Linguagem*, v. 7, p. 54-68, 2020.

BRASIL. TST - CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000. 9 junho 2015. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/196974740/csjt-an-csjt-cumprdec-2233020125900000>. Acesso em: 8 nov. 2015.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. *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*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Aprova a Consolidação da Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 jun. 2019.

COSTA, I. S. A. *Poder/Saber e Subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1>. Acesso em: 5 jun. 2019.

DAMATTA, R. *A casa e a rua: espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil*. Rio de Janeiro, Guanabara, 1987.

DANTAS, V. S.; LIMA, A. S.; ANDRIOLA, W. B. Terceirizar ou Internalizar: um estudo avaliativo em uma Instituição Pública de Ensino Superior. *Revista Educação e Linguagem*, v. 7, p. 175-206, 2020.

DE MASI, D. *O ócio criativo*. Tradução de Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ESTRADA, Manuel Martín Piño. Horas extras e sobreaviso no Teletrabalho. *Revista de Derecho Informático Alfa-redi*, n. 121, ago. 2008. Disponível em: <http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=10729>. Acesso em: 5 set. 2011.

GIGLIO, C. R. F. S.; GALEGALE, N. V.; AZEVEDO, M. M. Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros.

GEPROS: Gestão da Produção, Operações e Sistemas, Bauru, ano 14, n. 4, p. 128-143, out./dez. 2018.

HERNANDEZ, M. R. P. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 16.

IMPrensa UNIVERSITÁRIA. Disponível em: <http://www.imprensa.ufc.br/a-imprensa-universitaria-da-ufc/>. Acesso em: 18 jun. 2019.

JARDIM, C. C. S. *O teletrabalho e suas modalidades*. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINO, V. D.; WIRTH, L. Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, n. 4, v. 109, 1990.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*, v.41, n.10, p.403-409, 1995.

PESQUISA Home Office Brasil 2016. Estudos de mercado, maio 2016. (Tabulação consolidada).

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. A Cartilha do Home Office. 2017. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf. Acesso em: 25 jun. 2019.

TIETZE, S. Whem “Work” comes “home”: coping strategies of teleworkers and their families. *Journal of Business Ethics*, v. 41, n. 2, 2002.

WINTER, V. R. L. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.