

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

MARIA JÚLIA DA CRUZ

**TELETRABALHO:**

Uma visão dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

PORTO ALEGRE

2021

**MARIA JÚLIA DA CRUZ**

**TELETRABALHO:**

**Uma visão dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profª. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer

**PORTO ALEGRE**

**2021**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, à Marli, minha mãe e à minha irmã Paula. Agradeço à Angela Beatriz Busato Scheffer pela paciência, suporte e orientação que foram necessárias para conclusão deste trabalho de pesquisa. À Segesp do TRT da 4ª Região, onde estão inclusas Daniela Kriegel, Juciane Speck, Maria Augusta Kinnemann e Lúcia Thomé de Oliveira, agradeço pela disposição em me ajudar e fornecer as informações necessárias para a condução do estudo. À Direção Geral e a presidente do TRT4, Carmen Izabel Centena Gonzalez, agradeço pela autorização concedida na realização da pesquisa. Agradeço também aos servidores que despenderam tempo em me ajudar na obtenção dos dados.

E à Universidade Federal do Rio Grande do Sul que me proporcionou ensino público e gratuito de qualidade, serei sempre grata.

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo verificar a visão de servidores teletrabalhadores acerca do teletrabalho formal, inicialmente em período parcial e, agora, devido à pandemia, em período total no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. A metodologia de pesquisa consistiu em uma pesquisa quali-quantitativa de cunho exploratório conduzida por questionários por meio do *Google Forms* para os servidores em teletrabalho formal, para seus gestores e para servidores em trabalho remoto. Com o resultado da aplicação dos questionários obteve-se o perfil dos servidores em teletrabalho e trabalho remoto, além das razões que levam o servidor a aderir ao teletrabalho formal. Também foi possível constatar vantagens e desvantagens na visão dos teletrabalhadores e servidores em trabalho remoto. No total, 67 servidores em teletrabalho formal, 35 gestores e 571 servidores em trabalho remoto responderam aos questionários.

**Palavras-Chaves:** Teletrabalho; Setor Público; Gestão de pessoas.

## **ABSTRACT**

This paper aimed check the view of teleworkers about formal teleworking, initially in a partial period, and now, due to the pandemic, in a total period in the Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. The research methodology consisted of a qual-quantitative and exploratory research conducted by questionnaires through Google Forms for servers in formal teleworking, for your managers and for servers in remote work. With the result of the application of the questionnaires the profile of teleworkers and remote workers was obtained, in addition to the reasons that lead the server to adhere to formal teleworking. It was also possible to see advantages and disadvantages in the view of teleworkers and servers in remote work. In total, 67 teleworkers formal, 35 managers and 571 servers in remote work answered the questionnaires.

**Keywords:** Telework; Public sector; People Management

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	27
Tabela 1: Avaliação dos gestores quanto às vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	68

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição dos respondentes por idade.....	36
Gráfico 2: Distribuição de dados por gênero.....	37
Gráfico3: Distribuição de dados por etnia.....	37
Gráfico 4: Distribuição dos respondentes por tipo de deficiência.....	38
Gráfico 5: Distribuição dos respondentes por estado civil.....	39
Gráfico 6: Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade.....	39
Gráfico7: Distribuição dos respondentes por renda individual.....	40
Gráfico 8: Distribuição dos respondentes por renda familiar.....	40
Gráfico 9: Distribuição dos respondentes por local de residência.....	41
Gráfico 10: Distribuição dos respondentes por quantidade de filhos.....	41
Gráfico 11: Distribuição dos respondentes por moradores na residência.....	42
Gráfico 12: Distribuição dos respondentes por parentesco com os moradores.....	42
Gráfico 13: Distribuição dos respondentes por cargo.....	43
Gráfico 14: Distribuição dos respondentes por tempo de serviço no TRT4.....	43
Gráfico 15: Distribuição dos respondentes por tempo de serviço em teletrabalho no TRT4.....	44
Gráfico 16: Distribuição de respondentes que decidiram pelo teletrabalho após a instituição dos regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região.....	45
Gráfico 17: Pensava em aderir ao teletrabalho antes da pandemia de Covid-19?.....	45
Gráfico 18: Razões para escolha do teletrabalho formal.....	46
Gráfico 19: Em qual local da casa costuma trabalhar?.....	47

Gráfico 20: Qual nível de satisfação em trabalhar no local informado?.....	48
Gráfico 21: Qual turno escolhido para realizar as atividades?.....	49
Gráfico 22: Trabalha aos finais de semana?.....	49
Gráfico 23: Quantas horas trabalha por dia?.....	50
Gráfico 24: A carga horária em teletrabalho formal mudou em relação ao trabalho presencial?.....	51
Gráfico 25: Precisou levar o computador/desktop do Tribunal para sua residência?.....	51
Gráfico 26: Quais equipamentos utiliza?.....	52
Gráfico 27: Quais móveis/equipamento utiliza?.....	52
Gráfico 28: Teve algum custo financeiro excedente para adesão ao teletrabalho formal?.....	53
Gráfico 29: Com quais itens teve custo financeiro?.....	54
Gráfico 30: Avaliação custo-benefício do teletrabalho formal do ponto de vista financeiro.....	54
Gráfico 31: Como se comunica com os gestores?.....	55
Gráfico 32: Avaliação do relacionamento com colegas após adesão ao teletrabalho formal.....	55
Gráfico 33: Avaliação nível de metas.....	56
Gráfico 34: Acredita que possuir metas contribui positivamente na organização?.....	57
Gráfico 35: Recebe <i>feedback</i> relativo ao seu trabalho?.....	57
Gráfico 36: Como é feito esse feedback durante a pandemia?.....	58
Gráfico 37: Como era feito esse <i>feedback</i> antes da pandemia?.....	58
Gráfico 38: Pontos positivos no teletrabalho formal (Indivíduo, Tribunal e Sociedade) .....	59
Gráfico 39: Pontos negativos no teletrabalho formal (Indivíduo e Tribunal) .....	61
Gráfico 40: As expectativas em relação ao teletrabalho formal foram:.....	62
Gráfico 41: Teve apoio dos familiares na adesão ao teletrabalho?.....	63
Gráfico 42: Sentiu necessidade de ajuda psicológica durante a pandemia?....	63
Gráfico 43: Buscou ajuda psicológica durante a pandemia?.....	64
Gráfico 44: Pratica alguma atividade física?.....	64
Gráfico 45: Iniciou a prática de atividade física por conta da pandemia?.....	65

Gráfico 46: Avaliação satisfação pessoal com o teletrabalho formal.....	66
Gráfico 47: Avaliação dos gestores quanto à produtividade do servidor em teletrabalho.....	67
Gráfico 48: Pontos positivos no trabalho remoto (Indivíduo, Tribunal e Sociedade) .....	71
Gráfico 49: Pontos negativos no trabalho remoto (Indivíduo e Tribunal) .....	73
Gráfico 50: Avaliação satisfação pessoal com o trabalho remoto.....	75

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	09
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	15
<b>2.1. OBJETIVO GERAL</b> .....	15
<b>2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	15
<b>3. REVISÃO TEÓRICA</b> .....	16
<b>3.1. TELETRABALHO</b> .....	16
<b>3.2. TELETRABALHO NOS TRIBUNAIS</b> .....	19
<b>3.3. TELETRABALHO NO TRT DA 4ª REGIÃO</b> .....	21
<b>3.4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO</b> .....	25
<b>3.5. A PANDEMIA E O TELETRABALHO</b> .....	28
<b>4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	33
<b>4.1. MÉTODO DE PESQUISA</b> .....	33
<b>4.2. TÉCNICA DE COLETA DE DADOS</b> .....	33
<b>4.3. TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	34
<b>6. ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	35
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	76
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	79
<b>ANEXO A – QUANTITATIVO OCUPAÇÕES E AFASTAMENTO NA PANDEMIA</b> .....	29
<b>ANEXO B – DISTRIBUIÇÃO DO TELETRABALHO POR OCUPAÇÃO E NÍVEL DE INSTRUÇÃO</b> .....	30
<b>APÊNDICE A – CONSENTIMENTO PARA USO DE DADOS</b> .....	85
<b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SERVIDORES EM TELETRABALHO FORMAL</b> .....	86
<b>APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO COM GESTORES</b> .....	90
<b>APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO SERVIDORES EM TRABALHO REMOTO</b> .....	93

## 1. Introdução

Desde os tempos primórdios o trabalho vem evoluindo. Na medida em que a sociedade se transforma, cresce também a necessidade de novas formas de trabalho. Uma dessas formas, é o teletrabalho (também denominado home office, trabalho remoto e trabalho à distância), surgido no contexto contemporâneo das novas tecnologias, dos meios modernos de comunicação e transmissão de dados, e inclusive da busca das empresas e órgãos públicos pela constante redução de custos. O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC (tecnologias de informação e comunicação), possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, em todo país, calcula-se que cerca de 12 milhões de profissionais atuam dessa forma. Com a reforma trabalhista, o teletrabalho passou a ser regulamentado pela legislação trabalhista brasileira em 2017, através da Lei nº 13467/2017. Segundo o artigo 75-B da referida lei, o teletrabalho pode ser definido como:

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 (BRASIL, 2017).

Sendo assim, o conceito de teletrabalho consiste no trabalho realizado à distância, podendo a atividade ser realizada na empresa, no escritório e na maioria das vezes na residência do teletrabalhador, utilizando alta tecnologia de informação e de comunicação. Conforme (MONTEIRO, 2019):

[...] o serviço que seria realizado na empresa, pode também ser realizado em casa ou em qualquer lugar que tenha acesso à internet e que o trabalhador seja capaz de produzir (MONTEIRO, 2019).

Com o desenvolvimento e a popularização das TIC's (tecnologias de informação e comunicação), algumas vantagens como, trabalhar sem sair de casa, passar mais tempo com a família, ou até mesmo conciliar o trabalho de

cuidar da casa com o trabalho formal, estão se tornando uma realidade possível (ROCHA; AMADOR, 2018). Para Rocha e Amador (2018), o trabalho remoto necessariamente ligado ao uso de TIC, tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970. Devido à situação de precarização e flexibilização do emprego, a reorganização do trabalho foi essencial para que os trabalhadores tivessem significância em suas funções. Entretanto, conforme aponta Antunes (2014), para alguns casos:

Em plena era da informatização do trabalho no mundo maquinal-digital, vem ocorrendo também um processo contraditório, marcado pelo aumento da informalização do trabalho, presente na ampliação dos terceirizados, subcontratados, flexibilizados, em tempo parcial, teletrabalhadores, ampliando o universo do trabalho precarizado (ANTUNES, 2014, p. 41).

Além disso, o trabalho taylorista ainda habita muitas organizações, trazendo características como a precariedade, a alienação e a exaustão, mas por outro lado, o trabalho também tornou-se mais rico, demandando maiores investimentos subjetivos e de inteligência. O trabalho ganhou ares de imaterialidade, ao passo que, tornou-se mais interessante e flexível.

Atualmente, o teletrabalho vem sendo estudado para verificar na prática sua potencialidade devido às vantagens que apresenta. Em recente Encontro, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) abordou o tema teletrabalho para gestores de pessoas do Poder Judiciário. O Encontro buscou incentivar a disseminação das boas práticas em Gestão de Pessoas, além de fortalecer a comunicação e a troca de experiências entre as áreas de gestão de pessoas de todo o Poder Judiciário. Alguns dos pontos abordados foram:

**Qualidade de vida:** Refere-se às percepções de gestores sobre os pontos positivos do teletrabalho para o teletrabalhador entre os quais estão o aumento do bem-estar, do conforto, da felicidade e do convívio com a família, além da economia de tempo com o não deslocamento e da diminuição de estresse. **Produtividade:** Refere-se às percepções de gestores sobre os pontos positivos do teletrabalho para a organização em termos de elevação acentuada do rendimento e do desempenho, e de melhora na qualidade e na velocidade de entrega. **Flexibilidade/Autonomia:** Refere-se às percepções de gestores sobre a prerrogativa do teletrabalhador para administrar o tempo e a execução das tarefas, conciliando-as com outras atividades cotidianas. **Diminuição de despesas:** Refere-se às percepções dos gestores sobre pontos positivos associados à redução de gastos para a organização (materiais de consumo, serviços, postos físicos de trabalho) e para o teletrabalhador (alimentação, transporte, vestuário). **Motivação:** Refere-se às percepções dos gestores sobre os pontos positivos do teletrabalho em termos de aumento do comprometimento,

do envolvimento e da motivação do teletrabalhador. **Atratividade da Unidade:** Refere-se às percepções dos gestores sobre o aumento da atratividade de servidores para lotação na unidade que possibilita o teletrabalho (ABBAD et al., 2017, slide. 25-27).

Algumas das características sociais apresentadas no encontro tratam, também, de situações onde os relacionamentos que oferecem pouco suporte, como por exemplo, relacionamentos onde o parceiro(a) não concilia as tarefas da casa e etc, tendem a favorecer o teletrabalho em tempo parcial para o desempenho de tarefas complexas. Conforme Abbad (2018) situações de forte interdependência de tarefas não afetam o desempenho do teletrabalhador, quando o teletrabalho é por período parcial, uma vez que seja mediado por diversos meios de comunicação. O esforço dispensado pelo teletrabalhador para coordenar esforços e sincronizar ações com colegas e chefes parece ter sido atenuado por encontros presenciais e por meio de TIC (GOLDEN; GAJENDRAN, 2018, apud ABBAD, 2019).

Foram lançadas em 1996, pela Organização Internacional do Trabalho, a Convenção OIT n. 177 e a Recomendação OIT n. 184, ambas relacionadas ao trabalho “em domicílio”, onde tratam, sobretudo, de cuidados necessários com a saúde e segurança nessa modalidade de trabalho. As vantagens presentes na convenção dizem respeito ao: aumento significativo da produtividade, à redução de custos para as empresas e os trabalhadores, à maior satisfação dos trabalhadores e ao desafogamento do tráfego de carros nas cidades. Também ressaltam que a possibilidade de ter espaço e tempo de trabalho flexibilizado permite maior conciliação entre os interesses e as limitações pessoais e trabalhistas, o que resultaria em maior diversidade no quadro de trabalhadores. Mães com filhos pequenos, pessoas de idade mais avançada, jovens estudantes, deficientes físicos, entre outros, teriam um incentivo a mais para não deixar de trabalhar (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2010).

No contexto da Administração Pública, o teletrabalho passou a ter maior relevância e viabilidade a partir da implantação do primeiro sistema piloto do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) em 2005. Segundo site da SERPRO, a empresa é líder em TI para o setor público, oferecendo infraestrutura tecnológica e experiência com os grandes sistemas da Administração Pública Federal. Devido ao início da utilização do sistema de

processamento de dados e tecnologia, em 2015 o Tribunal de Contas da União (TCU) já contava com a adesão de 10% a 12% dos servidores em teletrabalho, de acordo com Sérgio Sampaio, diretor-geral da Câmara dos Deputados.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), o teletrabalho, modalidade que necessita da solicitação do servidor, foi instituído em caráter permanente e facultativo, por meio da portaria nº 4.252/2015, sendo revogada e passando a atender a Portaria TRT4 nº 4.650/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região. Para assegurar a utilização adequada desta modalidade de trabalho foi criada uma Comissão de Gestão do Teletrabalho, composta, hoje, por 7 membros. Segundo publicação do site do Tribunal de Justiça, a decisão de tornar permanente o teletrabalho confirma a percepção acerca dos benefícios que ele pode trazer à Justiça do Trabalho. As possibilidades abertas pelo Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT), que até outubro de 2015 estava 100% implantado no Estado, coincidem para criar um momento favorável à prática do trabalho à distância. Os servidores que exercem essa modalidade de serviço têm acesso remoto por meio de gabinete virtual, sendo esse uma solução de acesso remoto via terminal gráfico, que permite aos servidores e magistrados acessarem remotamente arquivos, sistemas e outros recursos presentes nas redes de computadores do TRT4 sem a necessidade de presença física na dependência do Tribunal, e por meio do Pje, que é uma plataforma desenvolvida pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ onde são realizadas e consultadas todas as interações e comunicações referentes a um processo (petições, sentenças, intimações etc.) – as quais exigem a utilização do Certificado Digital.

Importante ressaltar que em um contexto de diminuição de seções dentro do Tribunal, o teletrabalho poderia sanar a preocupação dos servidores sobre o futuro de suas funções, uma vez que os processos estão sendo tramitados de forma eletrônica. Todavia, é importante considerar que, enquanto seres humanos, os funcionários têm suas subjetividades em relação ao que de fato motiva-os a decidir pelo teletrabalho. Pontos positivos e negativos sobre o teletrabalho podem ter diferentes perspectivas se analisados por gênero, idade, estilo de vida entre outros.

Porém, em março de 2020, um fato marcou o século XXI, uma nova pandemia causada pelo novo Coronavírus resultando na doença Covid-19, foi

anunciada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Diante da facilidade na propagação do vírus, governantes decidiram pelo estado de quarentena, o que levou ao fechamento de comércios, setor estudantil e praticamente tudo que envolvesse aglomerações. Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), providências foram tomadas no âmbito da Justiça, a partir da Portaria nº 52, de 12 de março de 2020, estabelecendo medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus e conforme Resolução nº 313 de 19 de março de 2020 ficou estabelecido:

Art. 1º Estabelecer o regime de Plantão Extraordinário, no âmbito do Poder Judiciário Nacional, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários e garantir o acesso à justiça neste período emergencial, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19. Art. 2º O Plantão Extraordinário, que funcionará em idêntico horário ao do expediente forense regular, estabelecido pelo respectivo Tribunal, importa em suspensão do trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores nas unidades judiciárias, assegurada a manutenção dos serviços essenciais em cada Tribunal (BRASIL, 2020).

Em virtude dessa Resolução, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região instituiu os regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas através da Portaria Conjunta nº 1.268, de 20 de março de 2020. Alguns dos estudos aqui trazidos, abordam diversas nomenclaturas para a modalidade de trabalho à distância com uso de TIC's (Rosenfield e Alves, 2011; Rocha e Amador, 2018), entretanto o termo trabalho remoto foi empregado pelo TRT4 como forma de identificar os servidores que, em virtude da citada portaria, passaram a realizar suas atividades de forma remota, diferindo-os dos teletrabalhadores formais, uma vez que esses, como exposto anteriormente, solicitam a modalidade de teletrabalho.

Diante do acima exposto, o presente trabalho busca, em caráter exploratório, levantar a visão dos servidores em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região sobre o que leva um funcionário a aderir ao teletrabalho. Estariam suas expectativas sendo superadas? Quais suas implicações? E como uma situação de calamidade pública, pode modificar as

decisões pela modalidade de teletrabalho? Tais dados seriam úteis para que os gestores, de uma melhor forma, consigam mensurar a viabilidade de uma solicitação de um servidor à modalidade de teletrabalho, identificar possíveis lacunas e posteriormente conduzir as solicitações de forma tranquila e ágil a fim de melhorar a eficiência do teletrabalho no TRT da 4ª Região.

Paralelo a isso, o trabalho também investigará a percepção dos servidores hoje em trabalho remoto em função da pandemia sobre essa modalidade de trabalho.

Assim sendo, o foco da problemática a que este trabalho busca responder é: **Como o servidor em teletrabalho do TRT da 4ª Região observa e lida com essa modalidade?**

## **2. OBJETIVOS**

Os objetivos deste trabalho dividem-se em: geral e específicos.

### **2.1. Objetivo Geral**

Verificar a visão de servidores teletrabalhadores acerca do teletrabalho, inicialmente em período parcial e, agora, devido à pandemia, em período total no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- Identificar o perfil dos servidores teletrabalhadores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;
- Apresentar as circunstâncias que levaram servidores teletrabalhadores do TRT4 a aderirem ao teletrabalho quando aderiram ao regime parcial;
- Apresentar elementos favoráveis ao teletrabalho na visão dos servidores teletrabalhadores do TRT4;
- Apresentar elementos desfavoráveis ao teletrabalho na visão dos servidores teletrabalhadores do TRT4.

Conforme mencionado, o TRT da 4ª Região vem desde 2015, por meio da portaria nº 4.252/2015, implementando o teletrabalho. Tal prática ainda carece de informação sobre a visão dos funcionários que praticam o teletrabalho, especialmente considerando que as novas práticas de Gestão de Pessoas estão em constante desenvolvimento. E diante de um estado de calamidade pública, como a pandemia de Covid-19, entende-se que o teletrabalho, como modalidade de trabalho, pode contribuir para a continuidade de atividades administrativas e jurídicas. É importante que estudos sejam produzidos a fim de verificar a visão e a forma de lidar com essa modalidade por parte de quem vem adotando essa forma de trabalho. Para isso, faz-se necessário entender o impacto que o teletrabalho pode vir a exercer em sua vida, tanto pessoal quanto profissional.

Entende-se que tais conhecimentos poderão contribuir para o TRT, para a área de GP, para os gestores e para os próprios profissionais de teletrabalho.

### 3. REVISÃO TEÓRICA

Para uma maior compreensão acerca do tema, faz-se necessária a apresentação do conceito de teletrabalho, e do teletrabalho na Administração Pública e, especificamente em Tribunais. Será feita, ainda, uma caracterização do teletrabalho no TRT da 4ª Região. Por fim, será abordada a Pandemia e seus reflexos no Teletrabalho.

#### 3.1. Teletrabalho

Partindo da origem da palavra, temos que teletrabalho origina-se do grego *tele* que significa distância. Uma de suas premissas de modalidade, é a distância, e que à esta distância esteja atrelada às TIC's (tecnologias de informação e comunicação), caracterizando sua definição conforme Rosenfield e Alves (2011):

O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD e ALVES, 2011).

Para as autoras, faz-se necessário, ainda, a presença de instruções geralmente passadas via meios telemáticos, e o trabalho deve ser realizado distante da sede da empresa.

O teletrabalho traz a noção de flexibilização uma vez que flexibiliza o tempo e espaço do trabalho e se distingue das precárias condições de trabalho da Revolução Industrial, que trouxe transição para novos processos de manufatura no período entre 1820 e 1840, incluindo o início dos trabalhos a domicílio como parte do sistema fabril. Essa forma de produção industrial tinha como princípio a flexibilização da estrutura de produção e atualmente pode ser vista como redução de custos por parte das indústrias – encarada como precarização do trabalho (ROCHA e AMADOR, 2018).

Alguns estudos sobre teletrabalho têm datas de 1970, porém seu surgimento data de 1857 nos Estados Unidos, quando a Companhia Estrada de Ferro Penn passou a utilizar seu sistema privado de telégrafos, visando gerenciar o pessoal que trabalhava distante do escritório central. Outra experiência descreve que em 1962 foi criado na Inglaterra por Stephane Shirley, um pequeno

negócio chamado *Freelance Programmers*, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 o *Freelance Programmers* havia se tornado a F. Internacional, com mais 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F.I. Group PLC, com mil e cem Teletrabalhadores (OLIVEIRA JUNIOR, 2013).

Por volta de 1970, também começa a se falar nos termos de teletrabalho ou (telecommuting ou telework, em inglês) ligado às TIC's, além das novas concepções sobre trabalho à distância e trabalho em casa. Esse intenso interesse no teletrabalho deu-se por volta de 1980 a partir da popularização e redução no preço das TIC's, e principalmente da popularização dos microcomputadores.

Podemos encontrar inúmeras definições para o termo teletrabalho. Os EUA fazem uso do termo *telecommuting*, que se refere ao deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, com o uso de ferramentas telemáticas; já na Europa, o termo utilizado é o *telework*, que enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Também se encontra com frequência o termo *home Office* que diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do telework ou telecommuting, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador (ROCHA e AMADOR, 2018).

Conforme breve passagem sobre a convenção da OIT n. 177 e a recomendação n. 184 de 1966, que trata das necessidades de segurança e saúde nessa modalidade de trabalho, tem-se que apesar de sua publicação, a OIT ainda não disciplinou o teletrabalho de modo mais abrangente, o que pode ser justificado pela diversidade de situações identificadas de acordo com o mesmo conceito. Essa diversidade de conceitos faz com que a legislação brasileira também tenha dificuldade em ser específica no que diz respeito ao artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que equiparou a vinculação jurídica do trabalho realizado presencialmente ao realizado à distância:

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).

Um dos problemas dessa inespecificidade é a livre interpretação por meio dos empregadores, uma vez que a promulgação da lei gerou inquietações a respeito do controle e pagamento dos trabalhos “extras”. Muitas empresas que não adotam sistematicamente a prática do teletrabalho utilizam cotidianamente os serviços de seus trabalhadores quando estes não estão em seu local e horário de trabalho, por meio de contatos por telefone móvel e e-mail, por exemplo. Apesar da lei não ter foco nessa problemática, surgiram questionamentos que demonstram o quanto está arraigada a cultura do trabalho sem delimitação de horário com o uso dos meios telemáticos (ROCHA e AMADOR, 2018). Para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT, 2015), a atividade laboral exercida fora do espaço da empresa constitui-se em uma relação de emprego e, por isso, os teletrabalhadores estão sujeitos às regulamentações da CLT e à subordinação jurídica, por meio de ferramentas telemáticas de controle, que reforçam tal relação empregatícia.

Além disso para Rocha e Amador (2018), têm-se discutido aspectos como a regulamentação legal do teletrabalho, as características necessárias aos teletrabalhadores e os impactos subjetivos do trabalho nessa modalidade. Falar dos efeitos do teletrabalho genericamente, porém, não esclarece a realidade das muitas variações reunidas sob esse mesmo rótulo. Assim, embora frequentemente encontre-se na literatura a identificação de vantagens e desvantagens na realização do teletrabalho por parte de trabalhadores, organizações, empresas e sociedade, essas vantagens e desvantagens listadas na literatura estão longe de dar conta da complexidade de situações envolvidas na prática do teletrabalho.

Algumas empresas desistiram da modalidade de teletrabalho, como é o caso da empresa *Yahoo*, que no início de 2013, anunciou o fim do trabalho remoto na empresa. Um dos motivos anunciado por Marissa Mayer (CEO da *Yahoo*) foi que as pessoas são mais produtivas quando trabalham sozinhas, porém, são muito mais colaborativas e inovadoras quando estão juntas. Segundo Rosenfield e Alves (2011), o teletrabalho presta-se mais a tarefas

ligadas à demanda de envolvimento intelectual e criativo do trabalhador, sendo esse tipo de trabalho o mais encontrado sob a forma de teletrabalho. Contudo, essa realidade não pode ser tomada como uniforme. O trabalho com TIC e a distância nem sempre é sinônimo de trabalho criativo, pois essas tecnologias podem facilitar a utilização de tarefas pré-estruturadas que só necessitem ser “preenchidas”.

Nessa lacuna que se apresenta entre a criatividade do funcionário e as tarefas que não requerem desenvolvimento intelectual, observada em algumas empresas privadas, pode-se refletir sobre as necessidades do teletrabalhador no âmbito dos Tribunais. Ou seja, ao considerar as atividades realizadas, como as rotineiras que vão desde a elaboração de minutas até atividades administrativas que não necessitam da presença do colaborador, abre-se espaço para discutir o bem-estar do indivíduo em relação aos objetivos finais das gerências nos Tribunais.

### **3.2. Teletrabalho nos Tribunais**

O contexto de teletrabalho surge na Administração Pública com a necessidade do aperfeiçoamento da eficiência na Gestão de Pessoas. Mas ainda assim há visões equivocadas acerca do teletrabalho, muitos gestores públicos são muito sensíveis e receosos em relação às notícias de que determinado funcionário possa ficar em casa e lá não trabalhe. Contudo, esse preconceito vem sendo vencido aos poucos e as experiências têm se mostrado bem-sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no serviço público, tanto no regime estatutário, bem como no celetista (SILVA, 2015).

O trabalho remoto ou teletrabalho, é disciplinado por normas internas de cada tribunal. Segundo Batista (2018) entre os tribunais que adotaram o teletrabalho, metodologia regulamentada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desde 2015, está o TJPE (Tribunal de Justiça de Pernambuco), onde o monitoramento das atividades é realizado por ferramentas desenvolvidas pela Diretoria Cível do 1º grau da Capital, baseando-se em relatórios disponibilizados pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Setic).

Ainda segundo Batista (2018) para o Tribunal de Justiça Minas Gerais (TJ-MG), o teletrabalho é uma iniciativa promissora pelos ganhos de produtividade e o bem-estar do profissional. Para os servidores, há a melhoria da qualidade de vida no tocante à saúde e ao convívio familiar. Alguns dos benefícios vão para além da magnitude do local de trabalho, além dos benefícios citados anteriormente, Antonio Carlos Parreira, juiz auxiliar da Presidência do TJ-MG, cita ainda que: “Há a redução de riscos com estresse, contágio de doenças e acidentes de trânsito. É uma perspectiva nova de organização de trabalho, de fortalecimento do ofício em equipe, de gestão com liderança”.

A coordenação e a operacionalização das atividades de secretaria de varas ou gabinetes, são delegadas a servidores que exercem papel de diretores, assessores ou técnicos, de acordo com as áreas específicas. São esses profissionais que executam as atividades de rotina administrativa dos órgãos do Poder Judiciário, produzem despachos, elaboram minutas de sentenças e executam atos de mero expediente, como emissão de certidões, movimentação processual, digitalização, publicação, entre outros, fazendo movimentar a máquina da justiça.

É nesse contexto profissional que a engrenagem do teletrabalho se desenvolve, através de muitos desses servidores, que atuam em regime de trabalho realizado em suas casas. Em regra, são formados por auxiliares judiciários (nível fundamental), assistentes judiciários ou técnicos judiciários (nível médio) e analistas judiciários (nível superior), bem como conta com assessores jurídicos e diretores de secretaria (que exercem a chefia da unidade, direcionando e coordenando atividades tanto jurídicas quanto administrativas da vara ou comarca), sendo estes dois últimos ocupados por profissionais com formação em Direito.

Para Lima (2018) a pequena expansão do teletrabalho no serviço público pode ter como explicação a resistência às mudanças pela insegurança e despreparo da administração em gerir pessoas nesse novo modelo. Além disso, o tema do teletrabalho ainda causa controvérsias, principalmente por representar uma quebra de paradigmas e uma necessidade de revisão nos modelos mentais e culturais a respeito do modo de trabalhar (LIMA, 2018).

Tais concepções demonstram ser mais agudas em relação ao serviço público, considerando elevados graus de resistência e preconceitos. Reforçam essas ideias, por parte dos dirigentes, quanto aos recorrentes receios de que seus subordinados possam ficar em casa e lá não trabalhem (SILVA, 2015).

Embora sejam reconhecidas as vantagens dessa modalidade de trabalho, quando bem administrado, em termos de aumento da produtividade do servidor e de redução dos custos, é perceptível que há uma grande resistência das instituições públicas no Brasil, bem como dos próprios servidores públicos em relação a esse modelo. (SILVA, 2015, p.8).

Essa resistência teve uma diminuição com os primeiros órgãos que regulamentaram e adotaram programas de teletrabalho como o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4), com sede no Rio Grande do Sul, e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Esses respectivos tribunais serviram como fontes, através de experiências iniciais, para o estabelecimento dos parâmetros, políticas e definição do marco regulatório elaborado pelo CNJ em junho de 2016. Com a edição da Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016 (CNJ, 2016), ficou regulamentado o teletrabalho, no âmbito do judiciário nacional, permitindo, a partir de então, a adoção de programas pelos tribunais brasileiros (LIMA, 2018).

Diante das novas práticas da Gestão de Pessoas e das mudanças que a cultura organizacional pode sofrer, fica evidenciado que a modalidade de teletrabalho possui subjetividades que necessitam de várias formas de interpretação e interiorização pelos colaboradores. É necessário que haja sinergia entre os recursos utilizados em outras áreas e que a Administração Pública esteja atenta à utilização dessas ferramentas corretamente (OLIVEIRA JUNIOR, 2013).

### **3.3. Teletrabalho no TRT da 4ª Região**

Por meio da Resolução CNJ 227, de 15 de junho de 2016 regulamentou-se o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. E por meio da portaria nº 4.252, de 04 de agosto de 2015 instituiu-se o teletrabalho, modalidade que requer a solicitação do servidor à seção competente, no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região em caráter permanente e facultativo. Segundo a Gestão de Pessoas

do TRT4, a citada portaria foi revogada e a modalidade de teletrabalho formal passou a atender ao disposto na Resolução CNJ nº 227/2016, Resolução CSJT nº 151/2015 e Portaria TRT4 nº 4.650/2016, sendo que os dois últimos atos normativos pendem de atualização e adequação à redação da Resolução CNJ ,atualizada em outubro de 2019. Para tal regulamentação, foram consideradas algumas circunstâncias, tais como: o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal; a implantação do Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho possibilita o trabalho remoto ou à distância e as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade. Segundo o parágrafo 8º do artigo 5º da Resolução CNJ 227, “Os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.”

A citada portaria refere que à adesão ao teletrabalho é facultativa, a ser adotada a critério dos gestores das unidades, em razão da conveniência do serviço, não constituindo direito, nem dever do servidor. Assim, restringe-se às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor e que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: confecção de minutas de sentenças, votos, pareceres, relatórios e propostas de atos normativos. O limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% da respectiva lotação, devendo ser mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno. Excluem-se desse percentual os Assistentes de Juízes Titulares de Varas do Trabalho ou Substitutos e os gabinetes de Desembargadores. O limite máximo poderá ser aumentado para até 50% por decisão do Presidente do Tribunal, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada. É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores que estejam no primeiro ano do estágio probatório; que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da Lei nº 8.112/90) nos dois anos anteriores à indicação e apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica. A alteração promovida pela Resolução Administrativa nº 298/2019, permitiu, inclusive, a realização do teletrabalho fora do território nacional. Verificada a adequação de perfil, deve ser

observada a ordem de preferência contida no inciso II do Art. 5º da Resolução nº 151/2015:

- a) com deficiência;
- b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;
- c) gestantes e lactantes;
- d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;
- e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge (BRASIL, 2015).

Os servidores em regime de teletrabalho devem apresentar um incremento na produtividade, a ser determinado e aferido pelo titular da unidade, e a meta de desempenho será superior à dos servidores que desempenham mesma atividade presencialmente, nos termos § 1º do artigo 6º da Resolução nº 227/2016. A solicitação se dá por meio de indicação do gestor da unidade mediante preenchimento e envio por meio eletrônico do Termo de Adesão ao Teletrabalho à Seção de Frequência e Férias da Secretaria de Gestão de Pessoas. Juntamente ao Termo de Adesão, deve ser enviado o Plano de Trabalho, que deverá ser elaborado pelo gestor da unidade. Para cada pedido é autuado um Processo Administrativo próprio, contendo toda a documentação a ser examinada. A Comissão de Gestão do Teletrabalho, regulamentada pela Portaria TRT4 n.º 4.650/2016, é composta por 7 membros, sendo: (i) o Juiz Auxiliar da Presidência, que a coordena; (ii) um Diretor de Secretaria de Vara do Trabalho; (iii) um representante da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações; (iv) um representante da Secretaria de Gestão de Pessoas; (v) um representante da Coordenadoria de Saúde; (vi) um representante das unidades participantes do teletrabalho; e (vii) um representante do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul – Sintrajufe/RS. A comissão tem a finalidade de assegurar a utilização adequada dessa modalidade de trabalho, tendo algumas atribuições como: acompanhar o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal, solicitando aos gestores das unidades que tenham servidores em regime de teletrabalho, relatórios com base em indicadores; zelar pela observância das regras constantes da Resolução CSJT nº 151/2015 e da portaria nº 4.650/2016 e analisar e propor soluções à Administração do Tribunal, fundamentadamente, acerca de eventuais problemas detectados e de casos omissos.

Aos servidores que optam pela modalidade de teletrabalho é concedido o acesso remoto aos sistemas da Justiça do Trabalho por meio da disponibilização do Gabinete Virtual. Os equipamentos de informática são cedidos pelo Tribunal, já quem paga a luz utilizada, os materiais de escritório e insumos necessários ao dia a dia de trabalho é o próprio servidor. Em última consulta realizada até o presente momento, o TRT4 contava com 259 servidores em regime de teletrabalho.

Ainda em 2015, ano da implementação do teletrabalho no TRT4, Ricardo Braga Botelho, ex- membro da Comissão de Gestão do Teletrabalho, realizou um estudo com os servidores teletrabalhadores, que até então eram 19, onde destacou que o perfil dos optantes pelo teletrabalho no TRT4 era principalmente do sexo feminino (88%), com idade entre 45 a 59 anos (50%), casado (50%), com filho(s) (66%) e lotados na Área Judiciária de 2º grau (72%). Para Botelho, “A principal atividade desempenhada é a elaboração de minutas de despachos / decisões interlocutórias”. O estudo apontou ainda que 83% dos servidores que realizavam suas atividades em regime de teletrabalho declararam-se satisfeitos e com desejo de continuar nessa modalidade.

Segundo Botelho, existem algumas razões para adoção à esta modalidade:

Promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição; economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; contribuir para melhoria de programas socioambientais do Tribunal (redução de gastos com água e energia); ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento, priorizando os servidores com deficiência; possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores (BOTELHO, 2015).

As razões acima elencadas vão de encontro às vantagens apresentadas por autores supracitados neste estudo.

### 3.4. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Para autores como (MELLO, 1999; TREMBLAY, 2002; GOULART, 2009 apud LIMA, 2018) há melhoria na qualidade e aumento de produtividade, pois estando o trabalhador no ambiente de sua residência, estaria livre de interrupções constantes, ruídos e, dessa forma, ficaria mais concentrado em suas atividades.

Consideram ainda alguns reflexos provocados pelo teletrabalho tais como a cultura de registro de ponto, horários definidos nas extensas jornadas no ambiente físico das empresas e dos órgãos públicos, para a cultura de resultados, que influenciando muito a maneira de gerenciar. Segundo Filard e Castro (2017), o teletrabalho contribui para a criação de métricas padronizadas e o conseqüente conhecimento da real demanda de trabalho. Em relação ao aspecto cultural Mello (1999) aponta que:

(...) a principal questão do teletrabalho sempre será com respeito aos resultados. Muitos gerentes se enganam achando que o empregado está digitando, quando na verdade ele está cochilando na sua mesa, embora ouça-se o clicar do teclado do computador. Isto não é gerenciar. O verdadeiro gerente privilegia os resultados e, portanto, precisa ser muito mais orientado para resultados (MELLO, 1999, p. 27).

Outro estímulo para a adoção de programas de teletrabalho respalda-se na possibilidade da não interrupção do trabalho e a conseqüente solução de continuidade nas organizações, em casos de condições climáticas adversas ou catástrofes em determinadas regiões do mundo, permitindo uma segurança adicional das informações e dos negócios, assegurando o pleno funcionamento da organização 24 horas por dia, sete dias por semana (COSTA, 2004, apud OLIVEIRA JUNIOR, 2018, p.36). Quanto aos gestores, podem surgir situações relacionadas ao medo de perder o controle dos funcionários por parte das organizações (MELLO, 1999) e do capital intelectual, pois a confiança construída nos grupos de trabalho impulsiona atitudes de cooperação, traduzidas pela união das competências e das diferenças pessoais que podem minimizar os possíveis erros individuais, suscitando um ambiente colaborativo (MENDES e FACAS, 2010). De acordo com Lima (2018):

Surge também a promoção no sentido da redução nos índices de absenteísmo e atrasos, por motivos de saúde, aumento na retenção de talentos e diminuição na rotatividade de pessoal (turnover), visto que aumentando a motivação para trabalhar em casa, o trabalhador entende como atrativas as organizações que adotam políticas de teletrabalho em seus programas de gestão e desenvolvimento de pessoas, além da eliminação de possíveis riscos de acidentes no trajeto entre a casa e o local de trabalho (LIMA, 2018, p.35).

Conforme Lima (2018) pode-se afirmar que organizações que aderiram ao teletrabalho têm vantagem frente às organizações que ainda relutam em aderir à essa modalidade de trabalho.

A literatura sobre teletrabalho aponta a redução de custos dos escritórios como um dos primeiros objetivos das empresas ao adotarem esse tipo de solução (BENTLEY; YOONG, 2000; MARTÍNEZ-SÁNCHEZ et al, 2007; NILLES, 1996; PATRICKSON, 2002, apud BARROS e SILVA, 2010). As vantagens que algumas das novas configurações do trabalho, sobretudo, as mediadas pela tecnologia, trazem para os indivíduos são: melhor entendimento dos processos organizacionais, compartilhamento de conhecimentos, agilidade na execução das tarefas e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (BARROS e SILVA, 2010).

Autores como Tietze (2005 apud Barros e Silva, 2010) citam efeitos negativos percebidos pelos indivíduos, tais como, maior controle exercido pelas organizações, menor criatividade nas atividades executadas e jornadas de trabalhos que tendem a se prolongar além dos horários tradicionais. Para a organização um dos principais pontos negativos do teletrabalho passa a ser a dificuldade de controle sobre os trabalhadores e à perda de sua integração e vínculo com a organização, tornando-se muitas vezes um empecilho para a implementação dessa modalidade.

Por último, a cobrança exagerada por metas de desempenho, além dos limites razoáveis, pode representar fatores de tensão para o teletrabalhador. As consequências podem ser caracterizadas pela sensação de mais trabalho, consequente perda de motivação e baixa produtividade (TREMBLAY, 2002; BARROS e SILVA, 2010; COSTA, 2013, apud OLIVEIRA JUNIOR, 2018, p.41).

O Quadro 1 a seguir mostra algumas das vantagens e desvantagens do teletrabalho elencadas por Oliveira Junior (2013):

QUADRO 1 – Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Redução dos deslocamentos entre residência e o trabalho, fator importante na melhoria das condições de trabalho, especialmente nas grandes metrópoles;</li> <li>● Diminuição de custos, com alimentação e transporte;</li> <li>● Redução de custos fixos (menos espaço, compartilhamento de espaços e recursos) e de imobiliário;</li> <li>● Redução do absenteísmo;</li> <li>● Redução de custos com acidentes de trabalho em trânsito;</li> <li>● Redução da poluição, pelo fato da diminuição do tráfego;</li> <li>● Menor rotatividade de pessoal, diminuição de problemas pessoais;</li> <li>● Melhoria na qualidade de vida do trabalhador;</li> <li>● Tempo para capacitação.</li> <li>● Aumento das oportunidades de trabalho;</li> <li>● Contratação de trabalhadores em locais distantes;</li> <li>● Elevação da satisfação e motivação com o trabalho;</li> <li>● Melhoria na produtividade e criatividade;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Possibilidade de isolamento social e profissional;</li> <li>● Possíveis riscos ergométricos e de segurança no ambiente de trabalho;</li> <li>● Stress e problemas físicos em decorrência de alimentação inadequada ou vícios como tabaco e álcool;</li> <li>● Redução das oportunidades profissionais;</li> <li>● Conflitos familiares;</li> <li>● Extensão da jornada de trabalho.</li> </ul>

Fonte: Oliveira Junior (2013).

O que pode ser observado no quadro supracitado é que as vantagens da implantação do Teletrabalho superam as desvantagens. Nesse particular Oliveira Junior (2013) argumenta em seus estudos que uma das características do Teletrabalho, é a flexibilidade, pois o teletrabalhador pode utilizar simultaneamente mais de uma das modalidades apresentadas, especialmente no que tange ao local de trabalho (OLIVEIRA JUNIOR, 2013).

Considerando as características da estrutura do teletrabalho, seja nas vantagens identificadas para instituições e sociedade, incluída nela os teletrabalhadores, seja na necessidade das cautelas fundamentais, observam-se elementos que auxiliam e exigem práticas de boa gestão por parte das organizações que adotam programas de teletrabalho.

### 3.5. A pandemia e o teletrabalho

O novo coronavírus, causador da Covid-19, possui alta infectividade e sua propagação se dá pelo ar, devido a isso, foram necessárias medidas para conter o avanço da doença, e dentre as medidas que incluem hábitos de higiene constantes e uso de álcool gel, estavam as medidas de distanciamento social, o que resultou no fechamento de shoppings, cinemas, comércios, serviços não-essenciais entre outros.

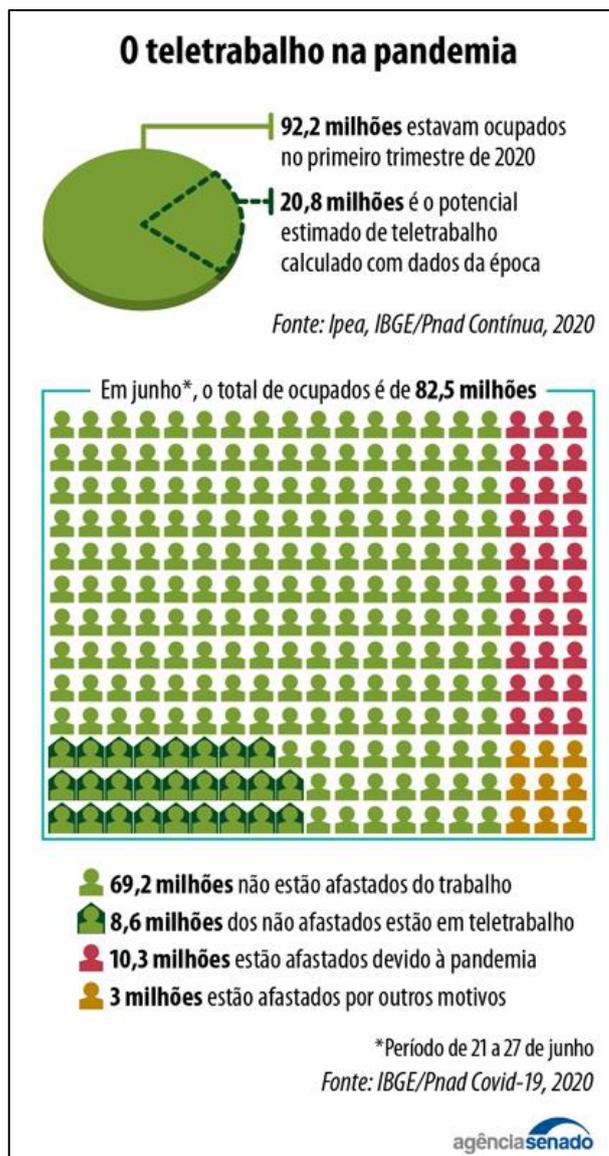
Com a chegada da pandemia de coronavírus no Brasil, em março de 2020, e em meio ao Decreto nº 06/2020, que reconhece estado de calamidade pública no país, surge a necessidade de uma modalidade de trabalho que, consiga manter as atividades e ao mesmo tempo contribua para uma diminuição do contágio e proliferação do vírus. Nesse contexto o teletrabalho tem sido amplamente utilizado de forma efetiva e positiva, tanto para empresas e órgãos públicos como para os trabalhadores e sociedade. Segundo art. 3º da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:  
I - o teletrabalho; (...) (BRASIL, 2020).

Já o art. 4º da MP nº 927/2020, deixa a critério do empregador a alteração no regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho realizado à distância, enquanto durar o estado de calamidade pública.

Segundo Oliveira (2020), antes da pandemia, em 2018 o IBGE anunciou um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando de sua residência, já em junho de 2020 foi estimado 8,6 milhões de pessoas trabalhando remotamente, o que equivale a 12,4% da população ocupada do Brasil. Conforme Anexo - C pode-se verificar os números de pessoas ocupadas, afastadas e quantitativo dos que se encontram em teletrabalho após a pandemia:

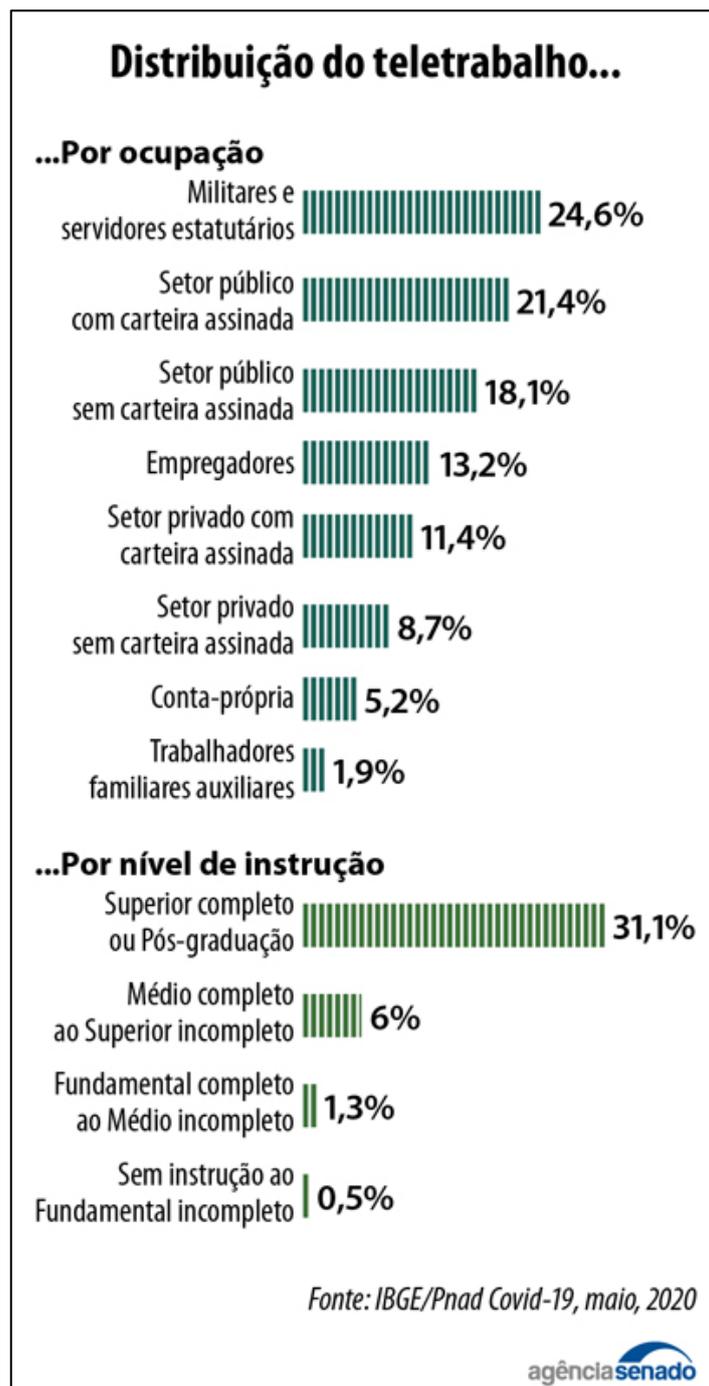
## ANEXO A - Quantitativo ocupações e afastamentos na pandemia



Fonte: IBGE/Pnad Covid-19, 2020.

A distribuição do teletrabalho por ocupação e por nível de instrução (Anexo D):

## ANEXO – B Distribuição do teletrabalho por ocupação e nível de instrução



Fonte: IBGE/Pnad Covid-19, 2020.

Com os dados dos gráficos, fica evidenciado que os setores com maiores salários e os níveis mais elevados de instrução conseguem, sem grandes dificuldades, se adequar as formas de trabalho que demandam conhecimento e recursos tecnológicos de informação.

Segundo o senador Fabiano Contarato, apesar de algumas dificuldades tanto no uso de novas tecnologias quanto de acesso, a modalidade de teletrabalho se multiplicou durante a pandemia e há expectativa de adoção da atividade remota por muitas empresas e órgãos públicos.

Para Santos e Miranda (2020), ao adotar o regime de teletrabalho em tempos de pandemia:

[...] as empresas podem manter sua economia funcionando e evitar a falência, e no atual cenário em que estamos vivendo, ficar em casa é o mais aconselhado, e sabendo que o teletrabalho permite trabalhar em casa, muitas pessoas optam pelo teletrabalho, pois ficando em casa diminui as chances de contaminação da covid – 19 (SANTOS; MIRANDA, 2020, p.5).

Os autores apostam no teletrabalho como forma de continuidade nas atividades de rotina, além da possibilidade de redução no risco de contaminação, uma vez que as pessoas evitam o contato social presencial.

A utilização de ferramentas como o trabalho remoto e o do uso do comércio virtual, fez com que gestores desconectassem a ideia de métodos de gerenciamento à distância de algo futurista e distante (JORDÃO, 2020, p.198). Ainda segundo Jordão (2020), estima-se que o formato de teletrabalho, vai se tornar parte do imaginário corporativo, e que após o estabelecimento do controle da pandemia, ele ganhe ainda maior relevância.

Para Miceli (2020) a adoção emergencial do home office traz além da segurança, um aumento na produtividade do colaborar entre 15% a 30%.

Conforme mencionado, a pandemia trouxe necessidades para todos os setores da economia, inclusive para o setor jurídico, como observado nos Tribunais, mais especificamente, no TRT4. Nesse sentido, a Portaria Conjunta nº 1.268, de 20 de março de 2020 instituiu os regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. A nomenclatura “trabalho remoto” foi empregada para classificar os servidores que somente estão realizando suas atividades à distância, por conta da pandemia e da instituição do regime citado, sendo essa uma situação atípica, que foi considerada na análise dos dados.

Partindo de estudos sobre teletrabalho, suas vantagens e desvantagens nos Tribunais, sabendo das necessidades da administração pública em melhorar constantemente sua eficiência, das necessidades do colaborador que opta pelo teletrabalho e, agora, após uma crise de saúde pública, percebe-se que a adoção de modalidades com o uso de TIC's é cada vez mais necessária, uma vez que as relações de trabalho estão cada vez mais dinâmicas e que o teletrabalho pode impactar de forma efetiva nas seções dos Tribunais. Diante de tal necessidade e através dos estudos apresentados é necessário compreender de que forma os teletrabalhadores do TRT da 4ª Região vêem o teletrabalho e se suas realidades contrastam ou vão de encontro à teoria abordada neste trabalho. Este estudo trará dados atualizados da situação dos servidores em teletrabalho formal e trabalho remoto do TRT4.

## **4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Serão apresentados, explicados e analisados neste capítulo os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolver esta pesquisa.

### **4.1. Método de Pesquisa**

Em se tratando de um estudo que tem como objetivo analisar a visão de funcionários no TRT da 4ª Região no âmbito do teletrabalho e do trabalho remoto, adotou-se o método de pesquisa quali-quantitativa de cunho exploratório descritivo. Para Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa quantitativa, que tem suas raízes no pensamento positivista lógico, tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana, já a pesquisa qualitativa preocupa-se com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais.

De acordo com Gil (2008), as pesquisas exploratórias são aquelas onde se pretende proporcionar uma visão geral de um determinado fato e o assunto ainda não foi tão abordado a ponto de formular-se hipóteses. As pesquisas descritivas “[...] têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2008, p. 28).

### **4.2. Técnica de Coleta de Dados**

Para realização da coleta de dados foi necessária validação e aprovação institucional. Para melhor explicar as questões trazidas neste estudo e em um contexto de pandemia, onde os encontros pessoais estão limitados, escolheu-se para a coleta de dados a técnica de questionário misto, questões abertas e fechadas, onde dentro de uma listagem de itens, há um item aberto, como por exemplo, “outros” (GERHARDT E SILVEIRA, 2009, p.70). Há, ainda, questões abertas para coleta de dados subjetivos dos respondentes. O questionário foi elaborado no *Google Forms* e as questões presentes no questionário foram elaboradas com base no referencial teórico.

Os questionários foram direcionados a informantes-chave, tais como, os gestores das unidades, teletrabalhadores formais e servidores em trabalho remoto do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por meio do e-mail da Presidência do TRT4. Foram incluídas perguntas que pudessem permitir respostas diretas e indiretas, com intuito, de confrontar as respostas fornecidas com as informações de pesquisas já realizadas utilizadas neste estudo.

Aos servidores foi solicitado, no início do questionário, o consentimento para o estudo (APÊNDICE A). Para os servidores em teletrabalho formal foi enviado um questionário contendo 48 perguntas, sendo 2 perguntas abertas e 46 fechadas (APÊNDICE B). Aos gestores das unidades com teletrabalhadores foi enviado um questionário contendo 6 perguntas fechadas (APÊNDICE C). E aos servidores em trabalho remoto foi enviado um questionário contendo 26 perguntas fechadas (APÊNDICE D). Não foi permitido a realização de entrevistas, uma vez que, uma das condições de autorização era o não fornecimento de dados pessoais dos servidores.

É importante ressaltar que a identificação dos servidores, foi mantida em sigilo, visando a imparcialidade na obtenção dos resultados pelo questionário proposto.

Para compreender o perfil dos servidores teletrabalhadores foi feito um levantamento de perfil de todos os servidores em teletrabalho do TRT4. Tal levantamento foi feito junto à área de Gestão de Pessoas, de forma a extrair o maior número de informações possíveis para obtenção de métricas de perfil de quem opta pelo teletrabalho.

### **4.3. Técnica de Análise dos Dados**

Para a análise quantitativa e qualitativa dos dados tomou-se como base a estatística descritiva e para as questões abertas foi realizada uma categorização das respostas.

As informações coletadas foram organizadas em categorias conforme os objetivos delimitados no estudo.

## 6. ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos a partir dos questionários aplicados. O questionário foi respondido por 67 servidores em teletrabalho formal, de um total de 259, o que corresponde a 25,9% do total. Dos 2.865 servidores em trabalho remoto, 571 responderam, o que corresponde a 20% do total, e dos gestores, 35 responderam, no período de aplicação que ocorreu entre 29 de abril a 07 de maio de 2021.

As questões que compuseram o questionário dos servidores em teletrabalho foram distribuídas em três categorias: (o perfil do teletrabalhador), (aderência à modalidade de teletrabalho e organização para o trabalho) e (facilidades, dificuldades, saúde e bem-estar no trabalho). As questões do questionário dos gestores foram distribuídas em uma categoria: (bem-estar, produtividade, vantagens e desvantagens do teletrabalho formal para a unidade de lotação do servidor). Já as questões do questionário dos servidores em trabalho remoto foram distribuídas em duas categorias: (o perfil do servidor em trabalho remoto) e (percepções e vivências no trabalho remoto).

Segundo a Seção de Frequência e Férias, unidade responsável pela gestão institucional do teletrabalho, o TRT 4ª Região possuía 259 servidores inscritos na modalidade teletrabalho até 26 de abril de 2021. Contudo, os dados apresentados a seguir correspondem apenas aos 67 servidores que responderam ao questionário on-line. Abaixo seguem os resultados do questionário aplicado com os servidores em teletrabalho formal. As respostas foram divididas em 3 categorias

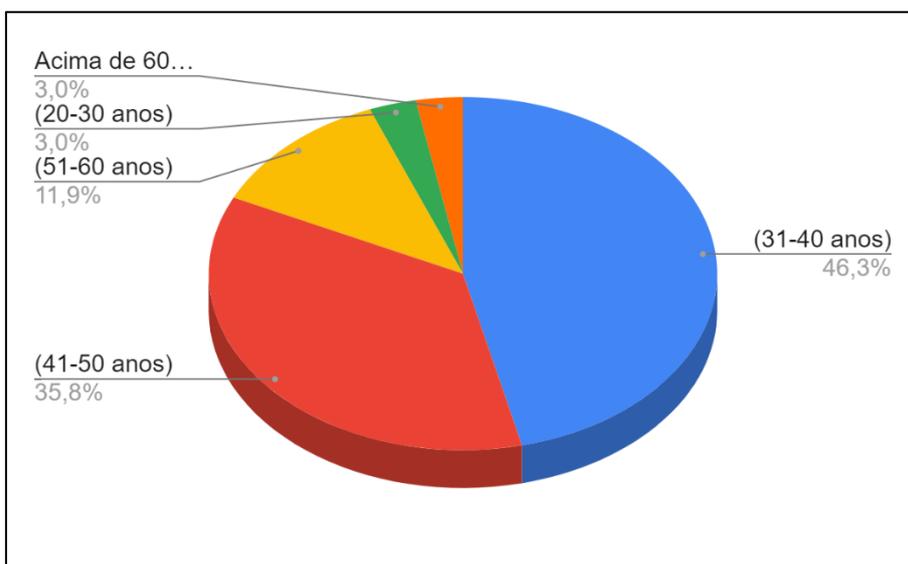
### **Categoria 1:** Perfil do Teletrabalhador

Nessa categoria são englobadas questões referentes ao perfil demográfico dos servidores em teletrabalho formal, tais como idade, gênero, etnia, deficiência, estado civil, escolaridade, renda individual e familiar, local de residência, quantidade de filhos, quantidade e parentesco com os moradores na

residência, cargo, e tempo de serviço no TRT4 e em regime de teletrabalho formal.

O Gráfico 1 apresenta as duas faixas etárias predominantes dos servidores em teletrabalho que foram a dos 31 a 40 anos com 46,3% e 41 a 50 anos com 35,8%, concentrando a grande maioria dos teletrabalhadores, ou seja, 82,1% dos respondentes.

**Gráfico 1 – Distribuição dos respondentes por idade**



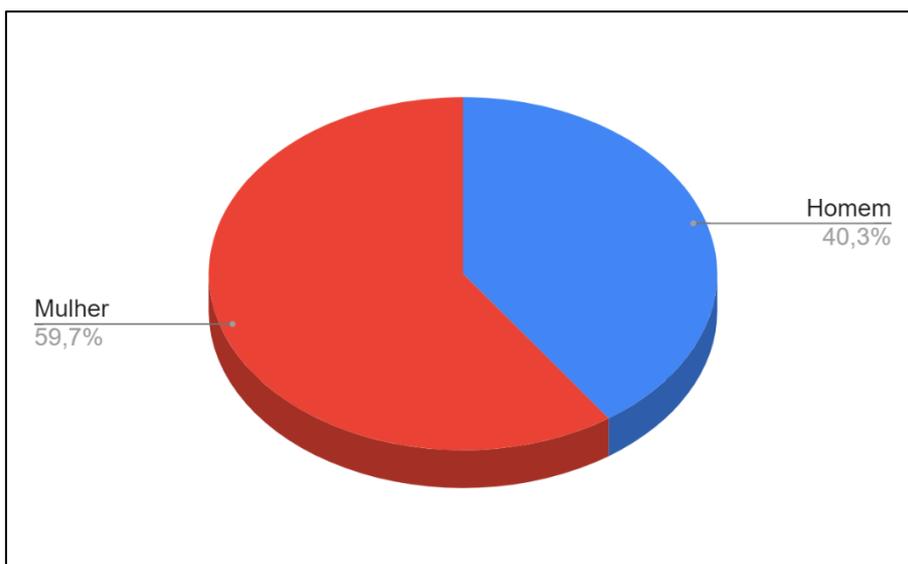
Fonte: Dados da pesquisa.

A baixa concentração na faixa dos 20 a 30 anos (3%), pode ser explicada pelo fato de os servidores mais jovens, geralmente recém ingressos no tribunal, estarem no primeiro ano do estágio probatório, condição em que é vedada a realização do teletrabalho conforme artigo 5º da Resolução CNJ 227.

Os respondentes de 51 a 60 anos (11,9%) e acima dos 60 anos (3%) também tiveram uma baixa concentração, que se deve ao fato dos servidores com mais idade possuírem maiores dificuldades no uso de tecnologia de informação, como por exemplo, o gabinete virtual e o Pje.

Como foi informado por parte dos servidores nas questões abertas, há ainda a configuração familiar diferenciada que o grupo com mais de 60 anos apresenta. Muitas vezes já não há conflitos familiares, filhos pequenos e rotina regrada. Outro fator a ser levado em consideração para esse percentual baixo, é que muitos relataram sentir necessidade de encontros presenciais para manter a ligação com a cultura da instituição e a integração com os colegas.

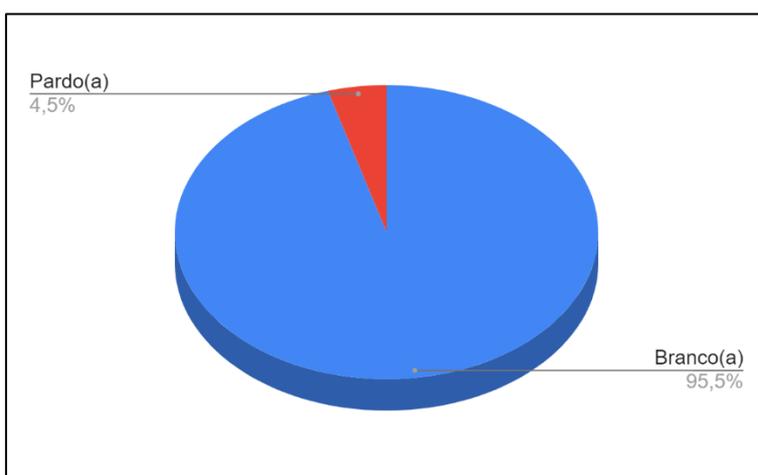
## Gráfico 2 – Distribuição de dados por gênero



Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 67 respondentes, a maior parcela são mulheres com 59,7%, contra 40,3% dos homens. Perin (1998, apud BARROS e SILVA, 2010) justifica que, culturalmente, as mulheres tendem a assumir maior número de tarefas da casa, tornando-as menos disponíveis para a organização. Ainda que os homens assumam algumas tarefas, elas chegam a apenas 40%. Tornando as mulheres mais propensas a aderir ao teletrabalho.

## Gráfico 3 – Distribuição de dados por etnia

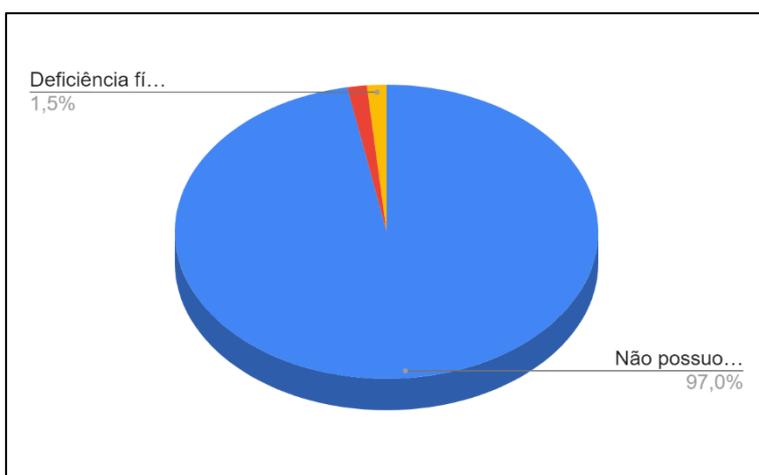


Fonte: Dados da pesquisa.

Com expressivos 95,5% de respondentes que se consideram brancos. No Brasil, apesar de representarem uma parcela significativa da população, os negros (pretos e pardos) são severamente subrepresentados no setor judiciário

(VENTURINI e JÚNIOR, 2015). Para Venturini e Júnior (2015), faz-se necessário a adoção de ações afirmativas e critérios que visem ampliar a participação dos negros e garantir uma representação mais equânime em todos os níveis da carreira judiciária, pois parecem ser as soluções mais promissoras para começarmos a resolver esse grave problema. É possível notar a importância de políticas de inclusão de negros/pardos, que já vêm sendo implementadas, na modalidade de teletrabalho na Justiça do Trabalho da 4ª Região.

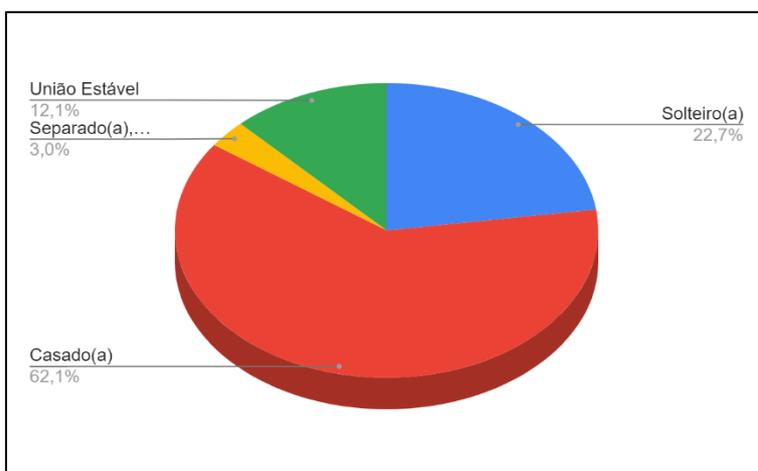
**Gráfico 4 – Distribuição dos respondentes por tipo de deficiência**



Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 67 respondentes, apenas 1 afirmou ser pessoa com deficiência física/motora e a outra afirmou ser pessoa com deficiência visual, contabilizando somente 3% do total. Tal percentual pode ser considerado baixo, uma vez que uma das condições de prioridade para a realização do teletrabalho é a deficiência, contida no inciso II do Art. 5º da Resolução nº 151/2015.

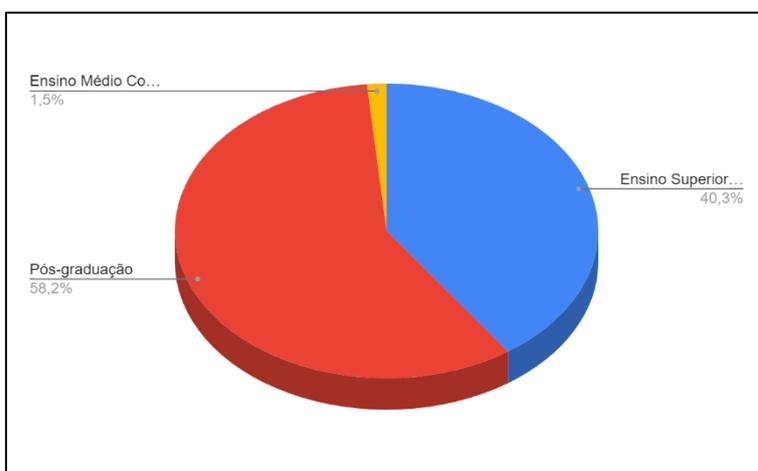
**Gráfico 5 - Distribuição dos respondentes por estado civil**



Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os servidores que responderam, são casados 62,1%, solteiros 22,7%, em união estável 12,1% e separados 3%, o que demonstra que grande parte dos servidores, com família em formação, é adepto ao teletrabalho como forma de aumentar o convívio familiar.

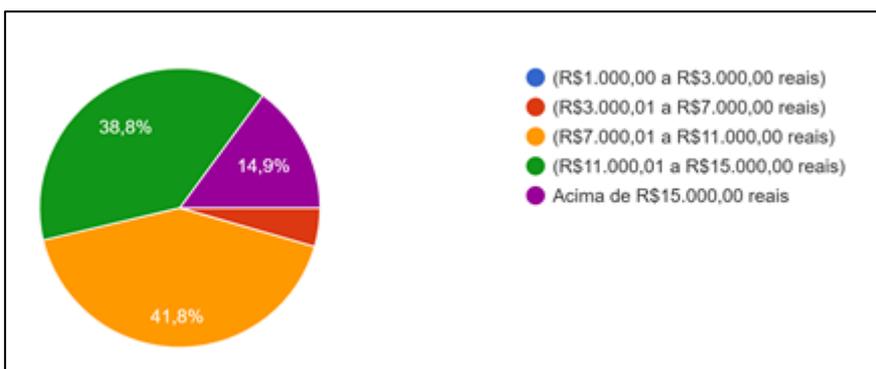
**Gráfico 6 - Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade**



Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à escolaridade, a maior parte dos servidores declarou ter nível de pós-graduação (58,2%), já no ensino superior completo, a porcentagem de servidores é de 40,3%, e apenas 1 pessoa afirmou ter ensino médio. Esses números elevados podem ser explicados pelo fato de os servidores públicos ganharem adicionais de qualificação e, também pelo fato de que o teletrabalho requer tarefas mais complexas com o uso de tecnologia.

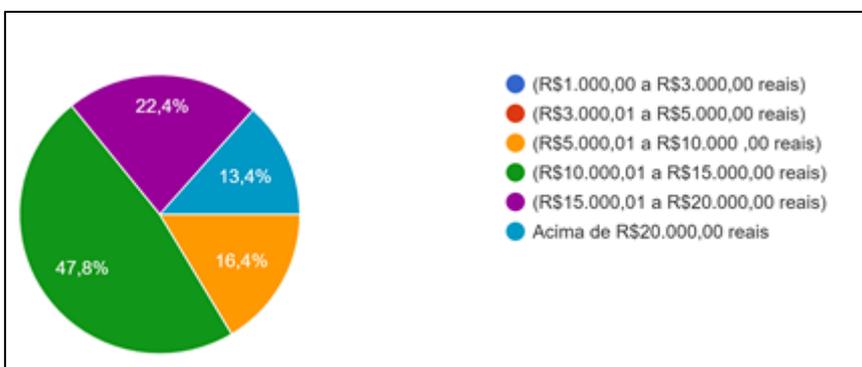
### Gráfico 7 - Distribuição dos respondentes por renda individual



Fonte: Dados da pesquisa.

A renda individual dos servidores ficou composta por 41,8% dos que ganham de (R\$7.000,01 a R\$11.000,00), dos que ganham entre (R\$11.000,01 a R\$15.000,00) o percentual foi de 38,8%, acima de R\$15.000,00 ficou com 14,9%, e 4,6% (região vermelha do gráfico) para a menor renda informada, (R\$3.000,01 a R\$7.000,00). Os dados apresentados corroboram com a pesquisa realizada pelo Datafolha, mostrando que as classes A e B foram as que mais conseguiram aderir ao home office, configurando 52% dos trabalhadores desse grupo (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

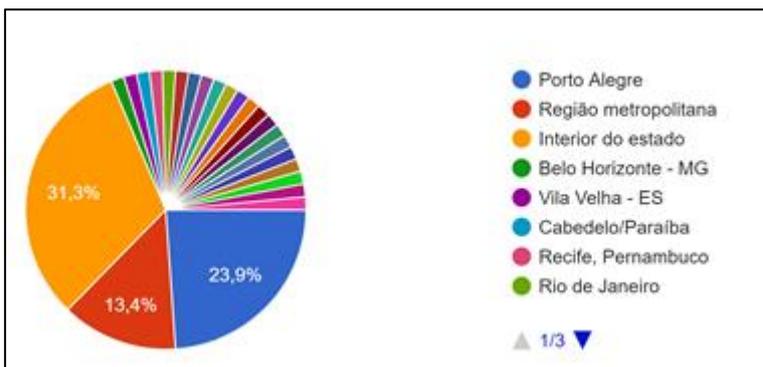
### Gráfico 8 - Distribuição dos respondentes por renda familiar



Fonte: Dados da pesquisa.

Já a renda familiar dos servidores ficou composta por 47,8% dos que ganham de (R\$10.000,01 a R\$15.000,00), dos que ganham entre (R\$15.000,01 a R\$20.000,00) o percentual foi de 22,4%, acima de R\$20.000,00 ficou com 13,4%, e 16,4% para a menor renda informada, (R\$5.000,01 a R\$10.000,00).

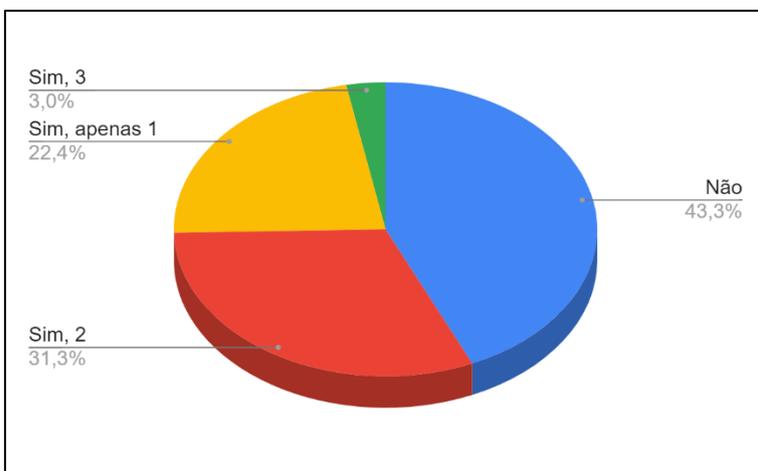
### Gráfico 9 - Distribuição dos respondentes por local de residência



Fonte: Dados da pesquisa.

A pesquisa demonstra que a maior parte daqueles que estão em teletrabalho são servidores que residem no interior do estado e na capital do RS. Somados, estes dois grupos têm 37 servidores ou 55,2% dos respondentes. Devido à permissão para realização da modalidade em outros estados, o percentual para esse grupo foi de 25%, e a partir da Resolução Administrativa nº 298/2019, ficou permitida, também, a realização do teletrabalho fora do território nacional. Nesse último grupo o percentual, somado, foi de 6,4%.

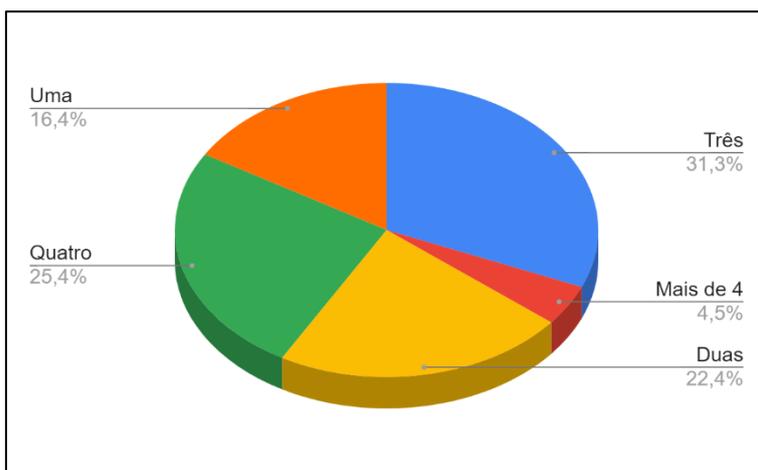
### Gráfico 10 - Distribuição dos respondentes por quantidade de filhos



Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes (56,7%) respondeu ter de 1 até 3 filhos, os outros 43,3% não possuem filhos.

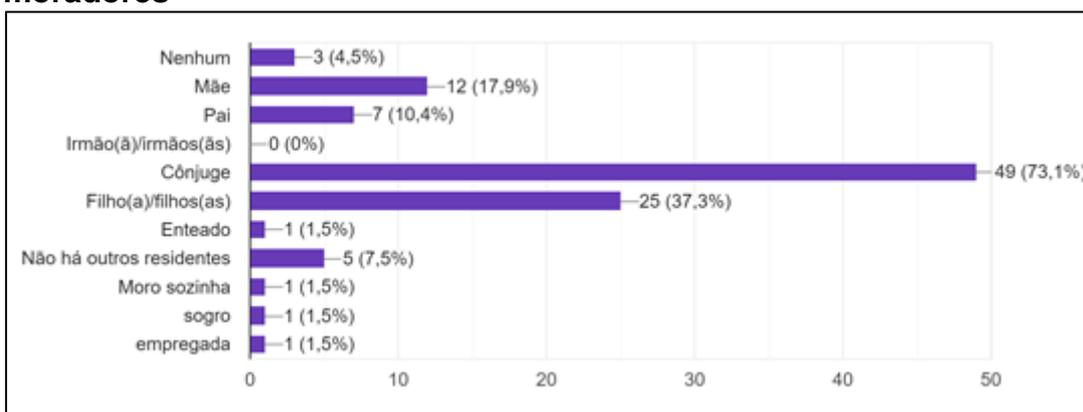
**Gráfico 11 - Distribuição dos respondentes por moradores na residência**



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o gráfico, a quantidade de moradores, contando com o servidor, no grupo três pessoas foi de 31,3%, seguido do grupo com quatro e duas pessoas (25,4%) e (22,4%), respectivamente, reforçando uma das ideias de que a escolha pela modalidade de teletrabalho é para ficar mais próximo dos familiares.

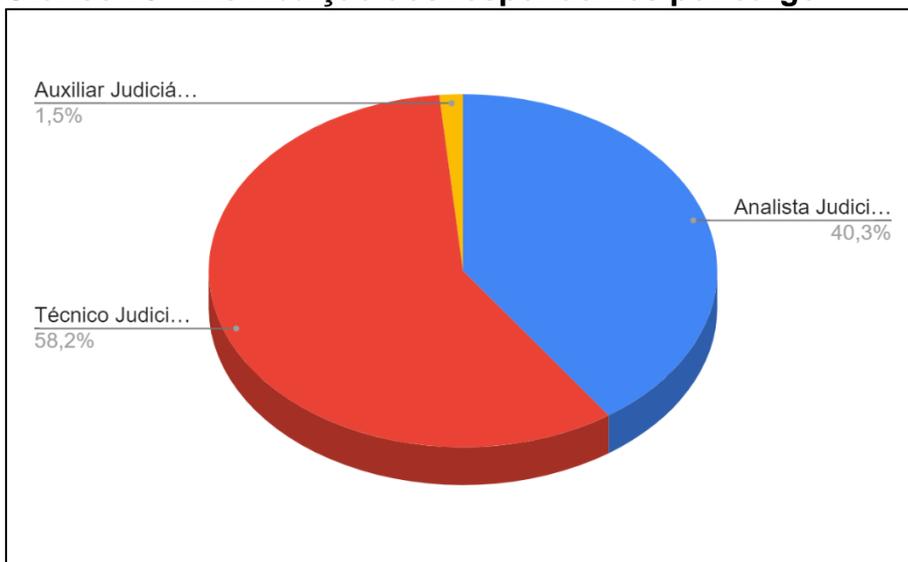
**Gráfico 12 - Distribuição dos respondentes por parentesco com os moradores**



Fonte: Dados da pesquisa.

Das pessoas que residem com o servidor, predominam cônjuges (73,1%) e filhos (37,3%). Em terceiro lugar, os que residem com a mãe (17,9%).

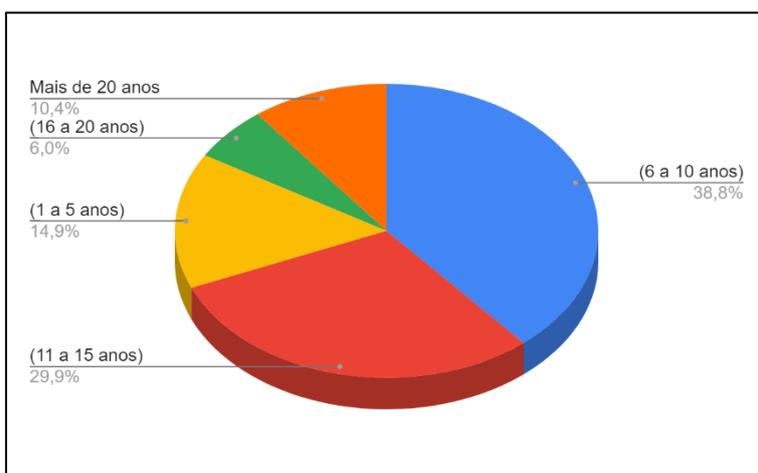
**Gráfico 13 - Distribuição dos respondentes por cargo**



Fonte: Dados da pesquisa.

Os técnicos judiciários são a maioria dos teletrabalhadores no TRT4, com 58,2% do total. Analistas judiciários vêm em segundo lugar com 40,3%, e apenas 1,5% de auxiliares judiciários.

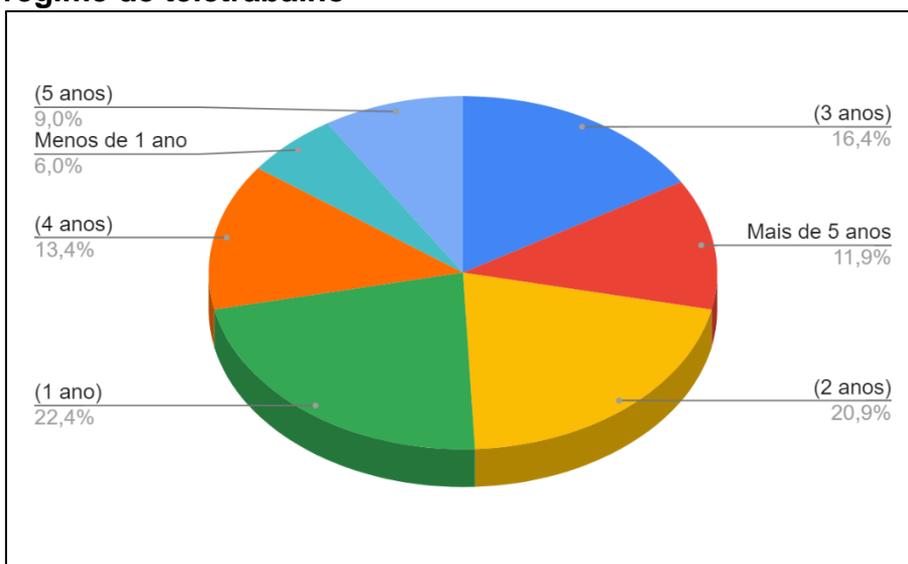
**Gráfico 14 - Distribuição dos respondentes por tempo de serviço TRT4**



Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao tempo de serviço no TRT4, o número de servidores com 6 a 10 anos mostra-se o maior, com o percentual de 38,8%. Logo em seguida aparece o tempo de 11 a 15 anos, com 29,9%. O baixo quantitativo nos grupos (16 a 20 anos) e Mais de 20 anos, pode ser explicado, novamente, pelo fato dos servidores com mais idade terem dificuldades com a complexidade exigida no domínio de ferramentas de tecnologia da informação.

**Gráfico 15 - Distribuição dos respondentes por tempo de serviço TRT4 em regime de teletrabalho**



Fonte: Dados da pesquisa.

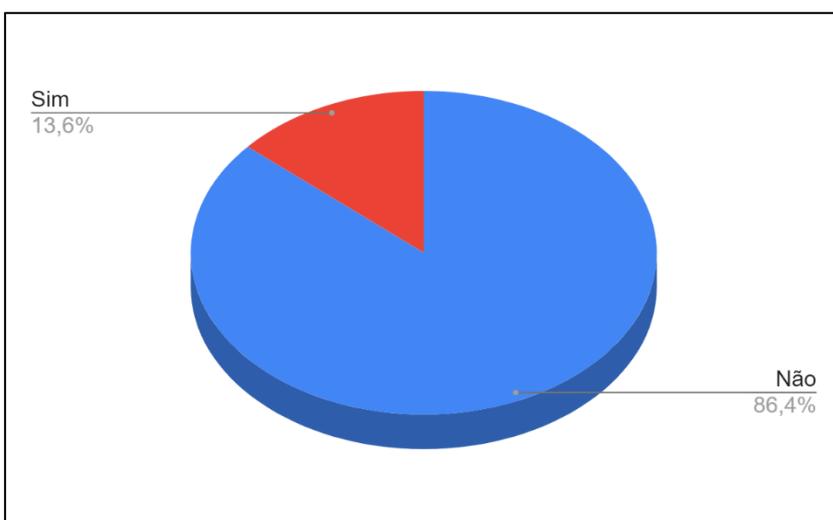
A experiência na modalidade de teletrabalho de 1 ano e 2 anos é de 22,4% e 20,9%, respectivamente. O percentual dos demais respondentes diminuiu à medida que o tempo de serviço em teletrabalho aumenta, exceto para o grupo de menos de 1 ano (6%). Os respondentes com 5 anos (9%) e mais de 5 anos (11,9%), fazem parte dos pioneiros na modalidade de teletrabalho iniciada em 2015 no TRT4.

### **Categoria 2:** Aderência à modalidade de teletrabalho e organização para o trabalho

Essa categoria apresenta questões sobre o que levou o servidor a optar pela modalidade de teletrabalho e organização do trabalho para executar suas atividades laborais.

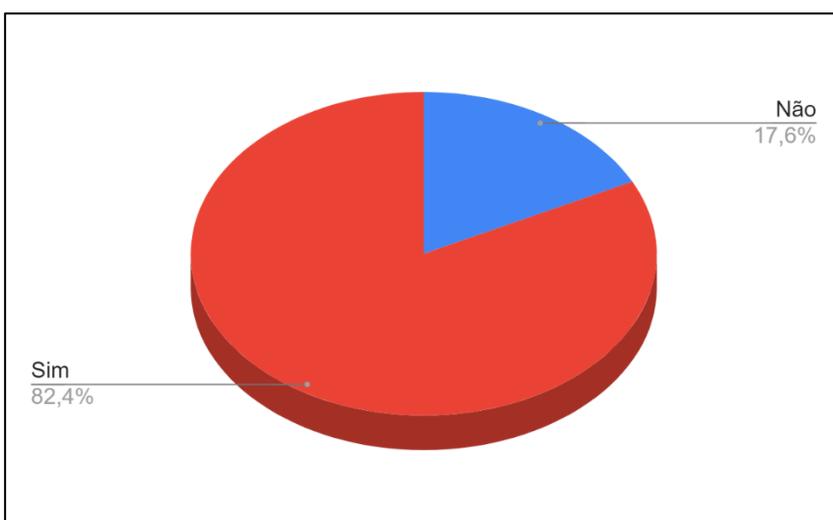
Conforme o Gráfico 16, a maioria dos respondentes em teletrabalho formal (86,4%), não escolheu pela modalidade de teletrabalho após a publicação da Portaria Conjunta nº 1.268/2020 que institui o regime de trabalho remoto, devido à pandemia, nas unidades judiciárias do TRT4.

**Gráfico 16 – Distribuição de respondentes que decidiram pelo teletrabalho após a instituição dos regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região**



Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 17 – Pensava em aderir ao teletrabalho antes da pandemia de Covid-19?**

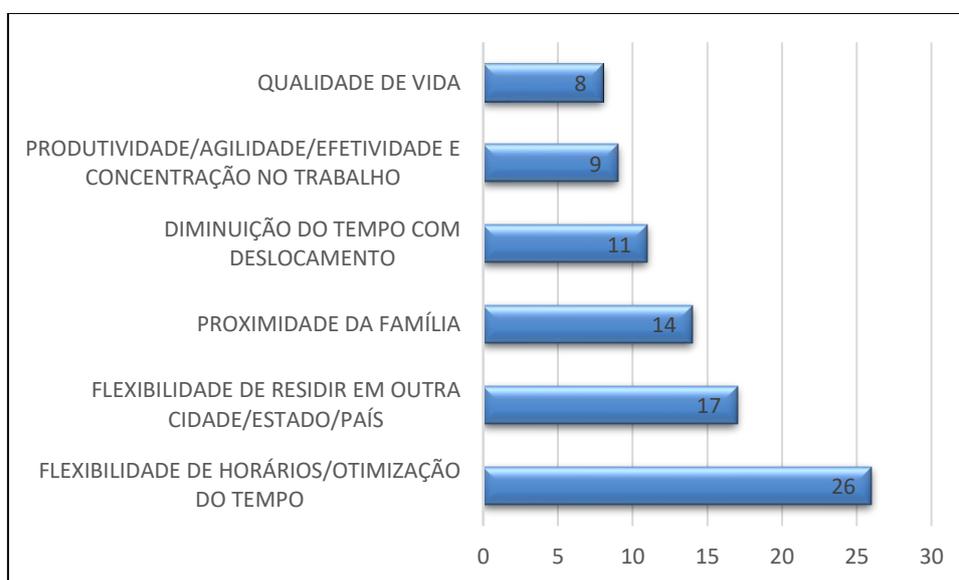


Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 9 respondentes que disseram sim à pergunta do Gráfico 16, 82,4% responderam que pensavam aderir ao teletrabalho formal antes da pandemia de Covid-19, ou seja, a modalidade de teletrabalho já estava nos planos de uma expressiva parte dos servidores, a pandemia apenas intensificou a decisão.

Uma das questões abertas disponíveis no questionário, solicitava ao servidor descrever a(s) razão(ões) que julgou como prioridade(s) na escolha da modalidade de teletrabalho formal. As respostas foram classificadas e agrupadas em 6 subcategorias, conforme Gráfico 18.

**Gráfico 18 – Razões para escolha do teletrabalho formal**



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 18 mostra a frequência que cada subcategoria foi mencionada conforme as palavras de cada respondente.

A flexibilidade de horários/otimização do tempo (26) e a flexibilidade de residir em outra cidade/estado/país (17), aparecem em destaque como razões que levaram o servidor a escolher a modalidade de teletrabalho. Logo em seguida vem a proximidade da família (14), onde muitos relataram necessidade de maior tempo com parentes e acompanhar a rotina dos filhos. Diminuição de custos e tempo com deslocamento (11) foram mencionados com frequência, pois está atrelada à subcategoria flexibilidade de horários. A subcategoria produtividade/agilidade/efetividade e concentração no trabalho ficou com 9 respostas e qualidade de vida (8), englobando respostas como melhoria na saúde, maior conforto no ambiente de trabalho e diminuição do nível de estresse.

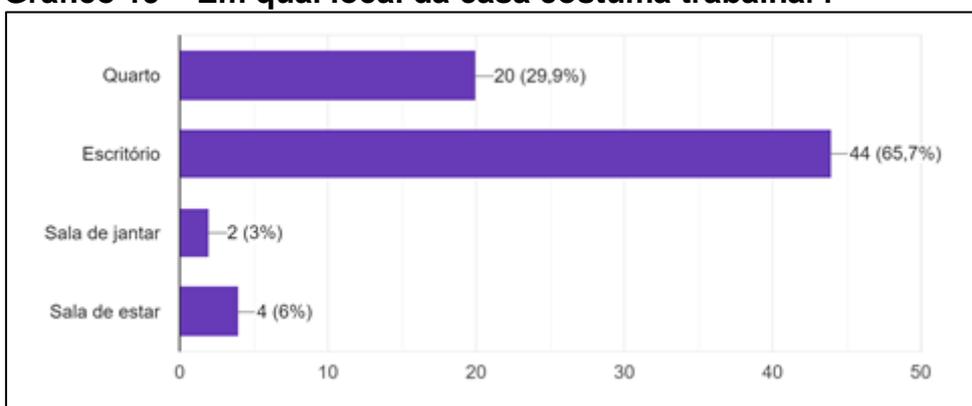
A busca para melhorar o bem estar e a saúde também demonstra uma preocupação crescente entre os servidores. Para Rocha e Amador (2018) as principais vantagens aos trabalhadores apontadas na realização do teletrabalho dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Algumas respostas foram transcritas para exemplificar como a decisão pela modalidade de teletrabalho pode abranger inúmeras razões:

*“A principal razão foi a possibilidade de voltar a morar em minha cidade natal. O teletrabalho possibilitou o contato da minha filha com os familiares e que eu tivesse uma rede de apoio. Na época em que eu comecei o teletrabalho, eu ainda amamentava e a continuidade da amamentação só foi possível por estar em casa o dia todo. A violência de Porto Alegre também contribuiu para que eu tivesse interesse em voltar para minha cidade.”*

O teletrabalho está crescendo, ao passo que a violência nas cidades também, e segundo Barros e Silva (2010) menos deslocamento também significa menos exposição à violência urbana. Apesar de ter sido citado por apenas um respondente, esse talvez seja um benefício para os que vivem em muitas cidades brasileiras. Mães gestantes, puérperas e pessoas com filhos pequenos também se beneficiam da modalidade, pois têm mais tempo para se dedicar aos filhos.

*“Eu tenho um filho com deficiência mental que na época estava na adolescência e a escola me demandava muito, em horários variados, e também meu filho começou a fugir da escola e matar aula, então pedi para trabalhar remotamente e adequar meu trabalho aos horários que eu conseguia trabalhar”*

**Gráfico 19 – Em qual local da casa costuma trabalhar?**

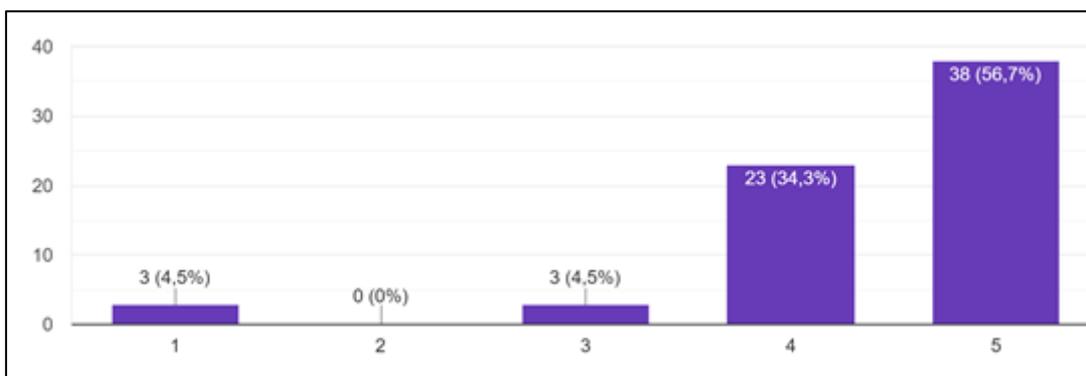


Fonte: Dados da pesquisa.

Com 44 respostas, representando 65,7% dos respondentes, o escritório foi o local de trabalho mais utilizado, o que pode ser um indício de que as condições ergonômicas estão sendo consideradas na hora de trabalhar, e uma vez que existe local apropriado para o trabalho, as distrações se tornam menos frequentes. Em segundo lugar vem o quarto com 20 respostas representando, aproximadamente 30% dos respondentes. O que também fica evidenciado é que mais de 65% já estavam preparados para a modalidade, e no contexto da pandemia, onde tudo foi intensificado, como por exemplo, distrações, esse ambiente favorável traz a possibilidade de uma melhor entrega dos trabalhos ainda que nesse modelo atípico.

O Gráfico 20 representa a escala de satisfação do servidor em trabalhar no local informado anteriormente que vai de: 1 (Péssimo), 2 (Ruim), 3 (Neutro), 4 (Bom) e 5 (Excelente).

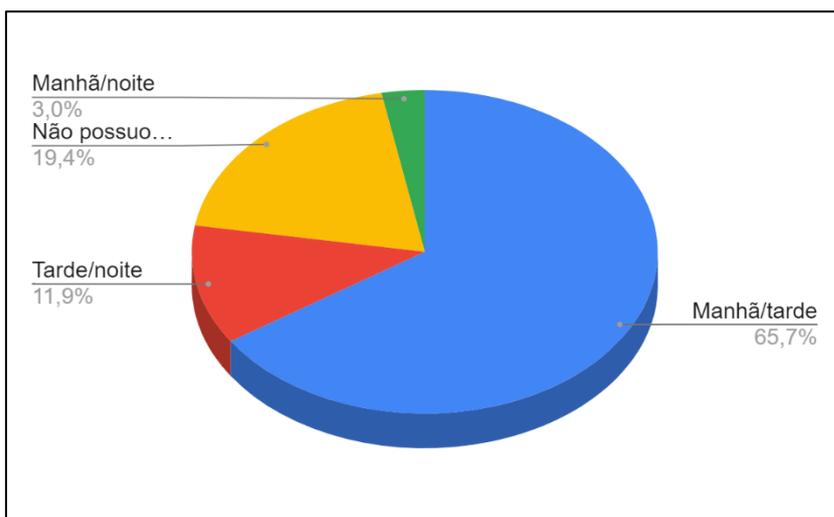
**Gráfico 20 – Qual nível de satisfação de trabalhar no local informado?**



Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes (56,7%) está satisfeita em trabalhar no local indicado no Gráfico 20. Das 3 respostas na opção 1 (Péssimo), todas mencionaram o quarto como local que costuma trabalhar, mostrando que o local sem as condições adequadas ao trabalho pode prejudicar a satisfação do servidor.

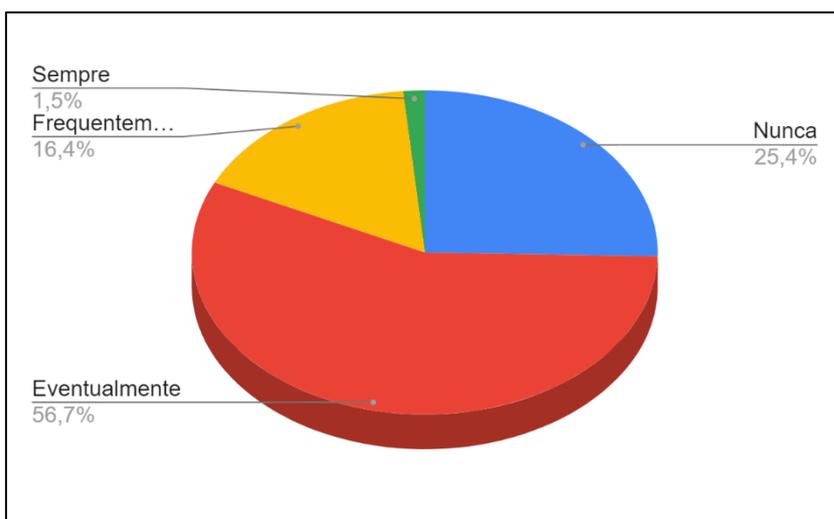
**Gráfico 21 – Qual turno escolhido para realizar as atividades?**



Fonte: Dados da pesquisa.

Os respondentes apontaram realizar suas atividades preferencialmente no período da manhã/tarde (65,7%), logo em seguida os que não possuem horário definido tiveram seu percentual em, aproximadamente, 20%. E embora a maioria tenha um horário predominante para a realização das suas atividades laborais, a flexibilidade do tempo para realização do teletrabalho é algo muito valorizado e aparece nas respostas abertas como fator de melhoria na qualidade de vida.

**Gráfico 22 – Trabalha aos finais de semana?**

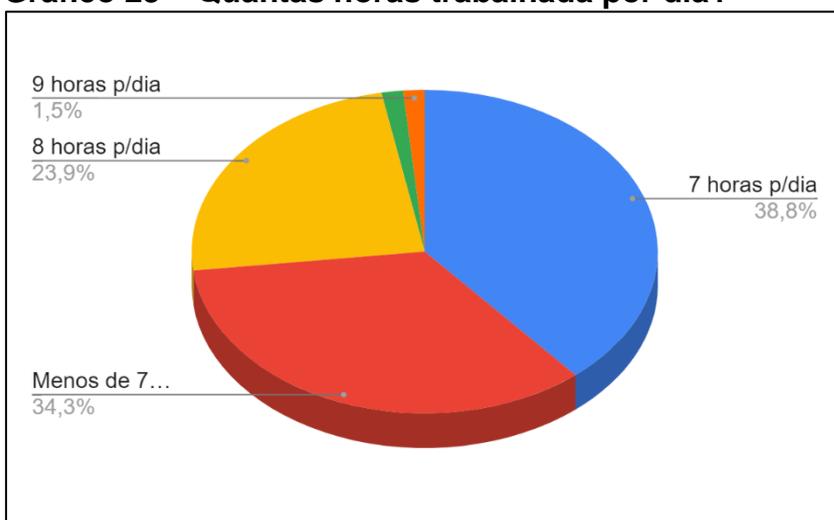


Fonte: Dados da pesquisa.

Apenas 25,4% dos respondentes revelaram que nunca trabalham aos finais de semana, sendo esta realidade eventual para 56,7%, frequente para outros 16,4% e um percentual ínfimo de 1,5% trabalha sempre aos sábados e

domingos. Ainda que trabalhar aos finais de semana possa parecer uma forma de flexibilidade dos horários, e que a utilização desses dias possa ser uma compensação do tempo dedicado a questões pessoais durante a semana, isso pode ser reflexo de sobrecarga e dificuldade de estabelecer equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Conforme Barros e Silva (2010), um dos problemas do teletrabalho, observados nessa pesquisa, é justamente a dificuldade de estabelecer limites para a autocobrança e de conciliar o trabalho com a vida doméstica.

**Gráfico 23 – Quantas horas trabalhada por dia?**



Fonte: Dados da pesquisa.

A jornada de trabalho para os servidores em teletrabalho é, na maioria das vezes, de 7 horas por dia (38,8%), menos de 7h (34,3%) e 8h (23,9%), horário compatível com aquele realizado nas instalações do TRT4. Apenas 1 pessoa (1,5%) declarou trabalhar 9 horas por dia. Sabe-se que os servidores em teletrabalho possuem metas de desempenho, e que essas metas se equivalem ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho, conforme art. 7º da Resolução 227/2016.

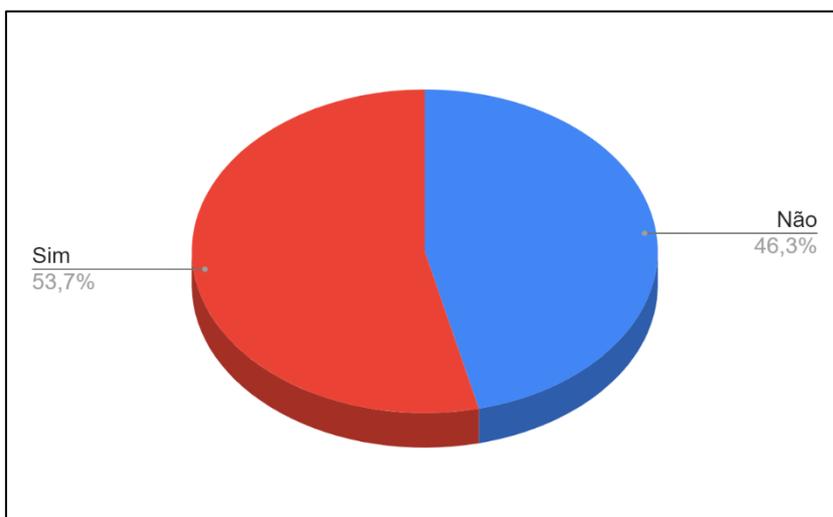
### Gráfico 24 – A carga horária em teletrabalho formal mudou em relação ao trabalho presencial?



Fonte: Dados da pesquisa.

A carga horária em teletrabalho formal permaneceu a mesma para 41,8% dos servidores, aumentou para 37,3%, e para 20,9%, diminuiu. O percentual alto da carga horária que aumentou preocupa, novamente, pois isso reflete uma jornada extensa de trabalho, para além da carga horária presencial.

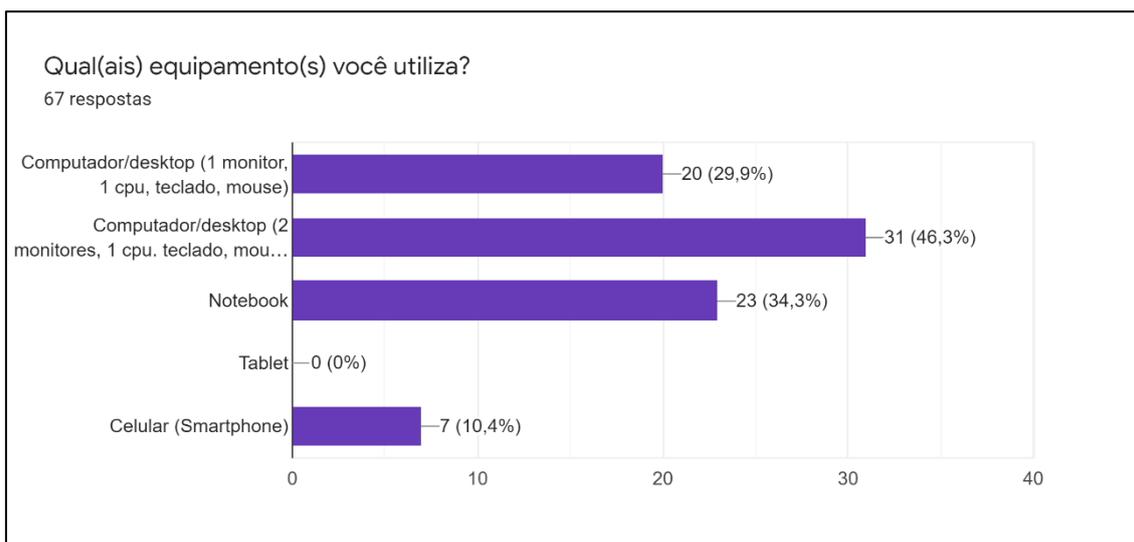
### Gráfico 25 – Precisou levar o computador/desktop do Tribunal para sua residência?



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação a levar o computador do Tribunal para casa, 53,7% disse sim, os outros 46,3% afirmaram não haver necessidade. Isso mostra que mais da metade dos respondentes não possuía recursos tecnológicos de informação próprios para iniciar o teletrabalho.

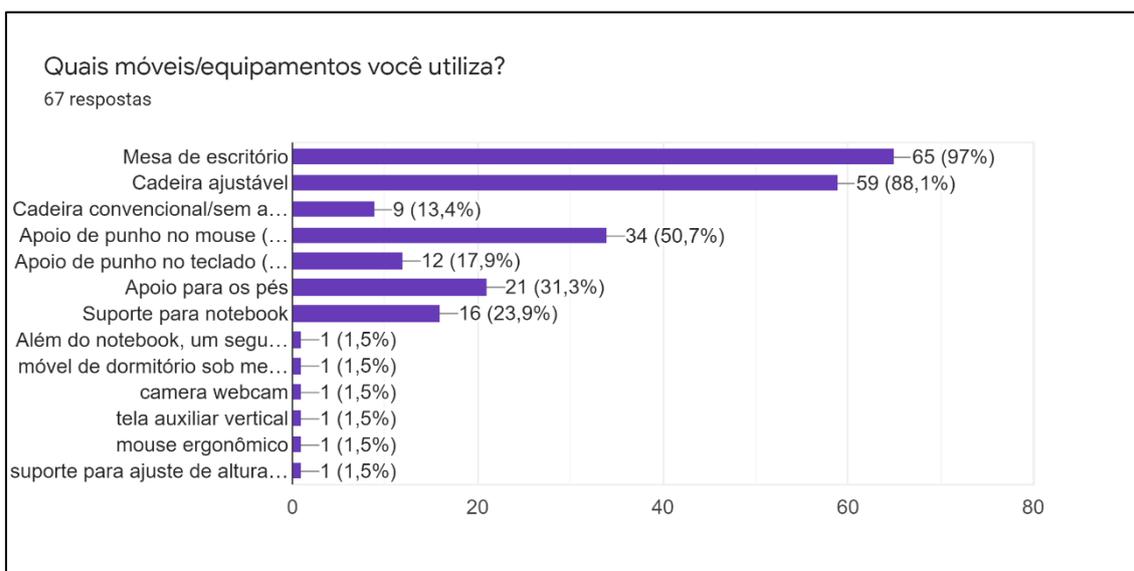
## Gráfico 26 – Quais equipamentos utiliza?



Fonte: Dados da pesquisa.

Dos equipamentos utilizados, 46,3% são 2 monitores/1 cpu/ teclado e mouse, seguindo o padrão utilizado nas dependências do TRT4. Um percentual considerável dos que utilizam o *Notebook* (34,3%), este dado revela a necessidade de observação das orientações ergonômicas, visto que este equipamento exige adaptações específicas para que seu uso contínuo não gere agravos à saúde do servidor.

## Gráfico 27 – Quais móveis/equipamentos utiliza?



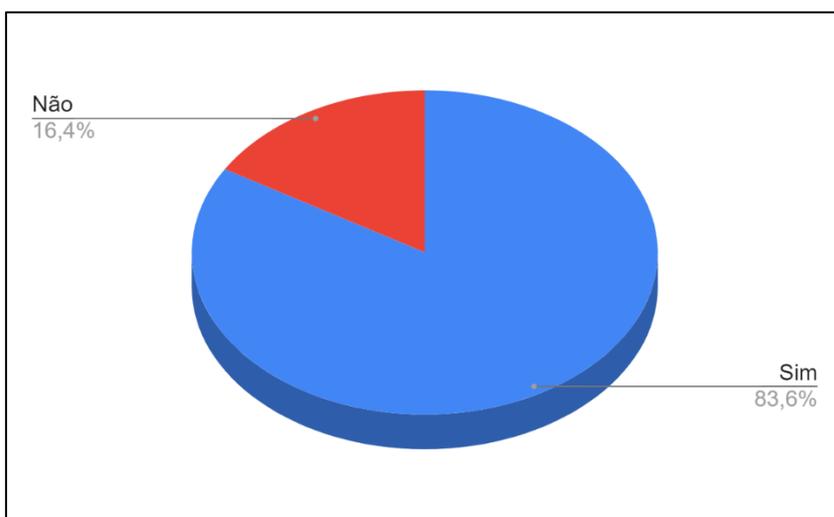
Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao mobiliário utilizado, os mais citados foram mesa de escritório com 97%, seguido de cadeira ajustável (88,1%) e apoio de punho no *mouse*

(*mousepad*) (50,7%). Relacionando os dados do item anterior a estes, percebe-se que das 23 pessoas que utilizam *notebook*, apenas 10 (menos da metade) utilizam suporte para *notebook*, o que pode evidenciar um uso ergonomicamente inadequado desse equipamento.

No que se refere ao apoio de punho para teclado (*keypad*), mais de 80% dos respondentes não utilizam, e aproximadamente 70% não possuem apoio para os pés. Ainda que insuficiente, uma pessoa assinalou utilizar um *mouse* ergonômico (1,5%). Esses dados mostram que alguns servidores exercem suas atividades em condições posturais precárias, diferente do ambiente institucional, no qual são oferecidos os itens listados. O TRT4 disponibiliza em sua intranet uma cartilha com recomendações de ergonomia aos servidores.

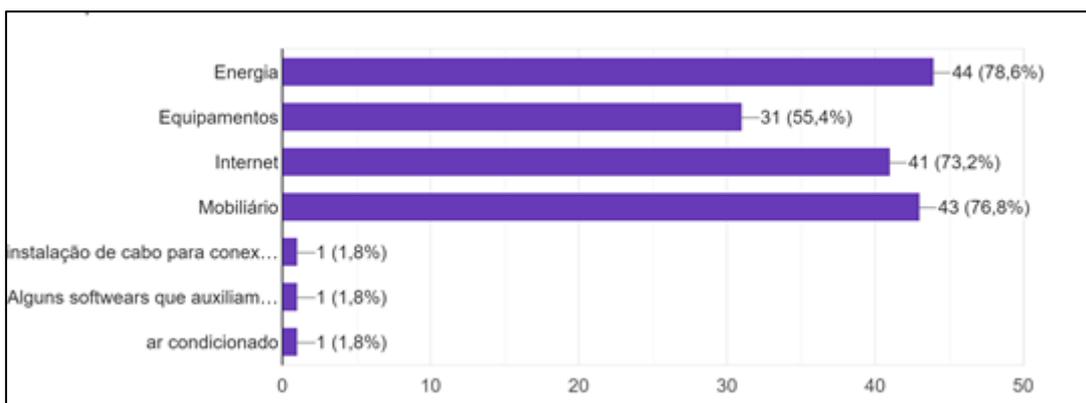
### **Gráfico 28 – Teve algum custo financeiro excedente para adesão ao teletrabalho formal?**



Fonte: Dados da pesquisa.

Houve custo financeiro excedente para 83,6% dos respondentes. Isso consta como uma das desvantagens assinaladas pelos servidores. Parte desse custo, em maioria, se deve a necessidade de alteração no pacote de internet, aquisição de mobiliário e energia elétrica. O TRT4 não arca com nenhum desses custos, conforme art. 13 Parágrafo Único da Resolução 227/2016.

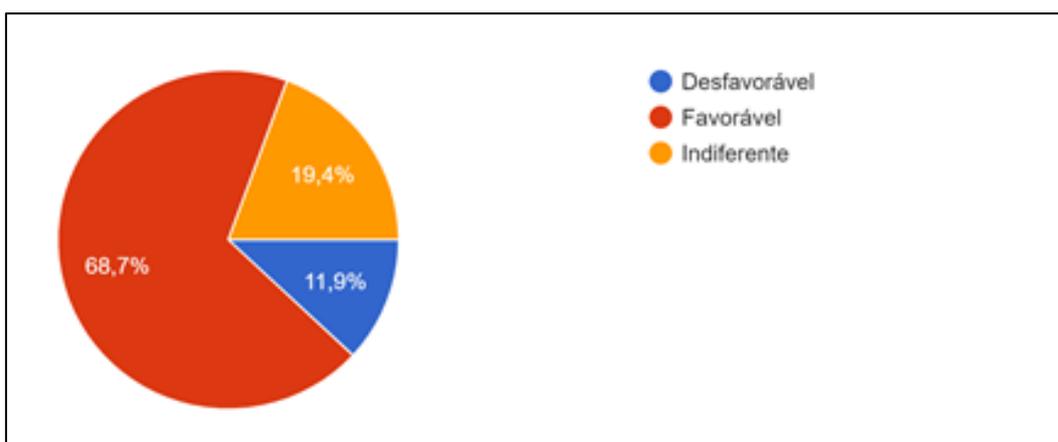
**Gráfico 29 – Com quais itens teve custo financeiro?**



Fonte: Dados da pesquisa.

Os três itens que mais custaram financeiramente para os servidores foram energia elétrica (78,6%), mobiliário com (76,8%) e internet (73,2%).

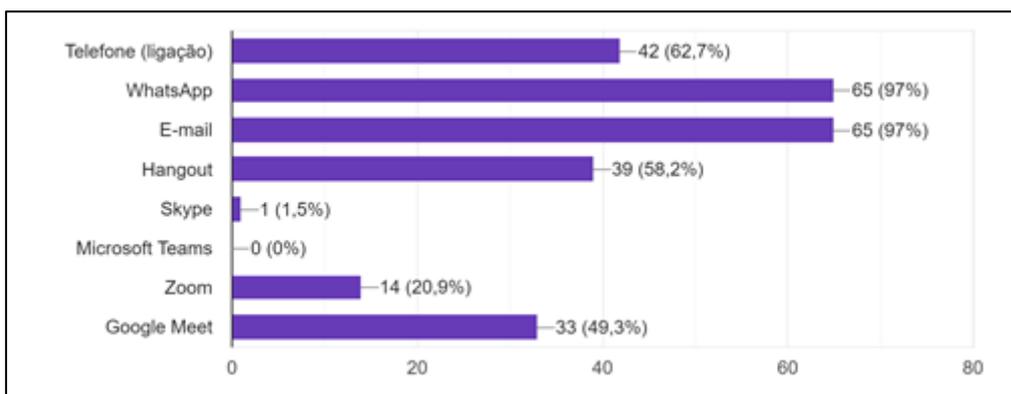
**Gráfico 30 – Avaliação custo-benefício do teletrabalho formal do ponto de vista financeiro**



Fonte: Dados da pesquisa.

Apesar dos custos financeiros excedentes serem visíveis para, aproximadamente, 84% dos respondentes, o custo-benefício em aderir ao teletrabalho é favorável para 68,7%.

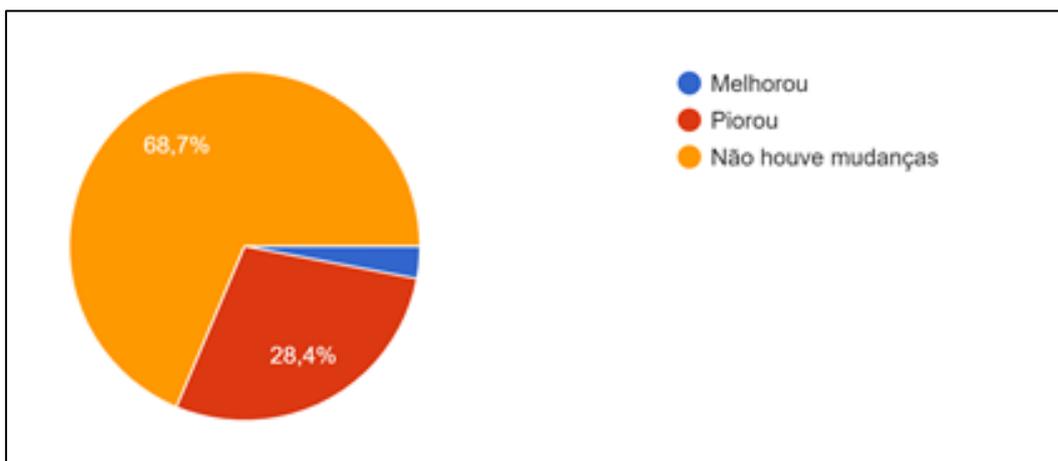
### Gráfico 31 – Como se comunica com os gestores?



Fonte: Dados da pesquisa.

A comunicação entre teletrabalhadores e seus gestores também foi alvo de atenção na pesquisa. A grande maioria se comunica por *WhatsApp* e *E-mail*, ambos com 97%, vindo em seguida a opção telefone (62,7%) e *Hangout* com 58,2%. A menor utilização do aplicativo *Hangout* deve ser observada, pois estando atrelada ao *e-mail* institucional, e essa ferramenta tende a ser mais eficaz.

### Gráfico 32 – Avaliação relacionamento com colegas após adesão ao teletrabalho formal



Fonte: Dados da pesquisa.

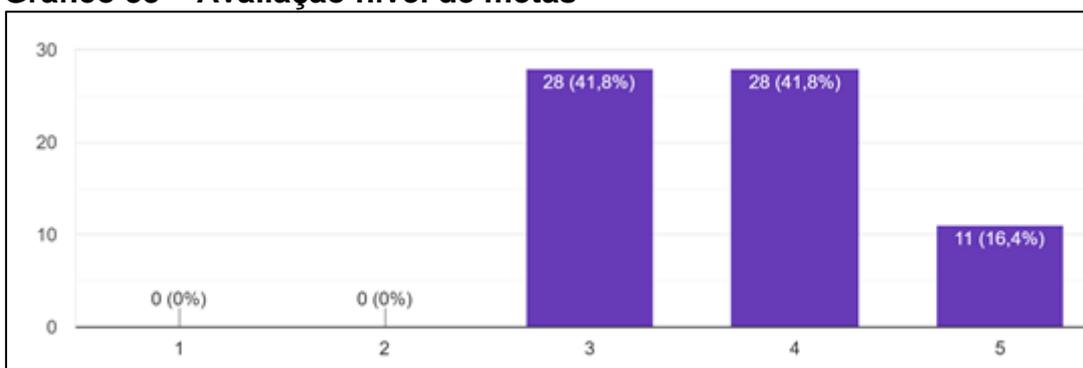
Para 68,7% dos respondentes não houve mudanças no relacionamento com os demais colegas de trabalho, mas os quase 30% de piora foi considerado um percentual alto. Isso pode ser explicado pelo fato de os servidores em teletrabalho formal diminuírem o convívio com os colegas, levando ao isolamento

ou diminuição de pertencimento ao grupo, sendo essa, uma desvantagem percebida por Santos e Vale (2021):

Além disso, a falta de interação pode causar desentendimentos pelo fato de um funcionário não conhecer a situação do outro, gerando atritos de interpretação da comunicação em mensagens ou e-mails, por exemplo. Isolamento social, que pode levar à solidão pela ausência de interação com os colegas no ambiente de trabalho: “o espaço do cafezinho”, momento importante para solidificar a cultura organizacional. (SANTOS e VALE, 2021)

O Gráfico 33 representa a escala sobre os níveis de metas que o servidor possui após adesão ao teletrabalho formal que vai de: 1 (nível muito baixo), 2 (nível baixo), 3 (nível médio), 4 (nível alto) e 5 (nível muito alto).

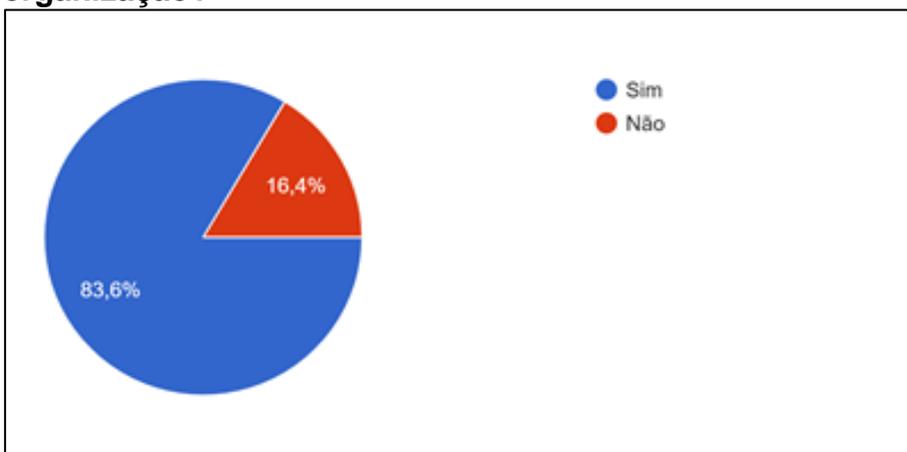
**Gráfico 33 – Avaliação nível de metas**



Fonte: Dados da pesquisa.

O nível médio e o nível alto de metas ficaram, ambos, com 41,8%, seguidos do nível muito alto com 16,4%. Esse nível considerável de metas para os servidores se mostra condizente com o art. 6º § da Resolução 298/2019 que determina metas superiores às dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

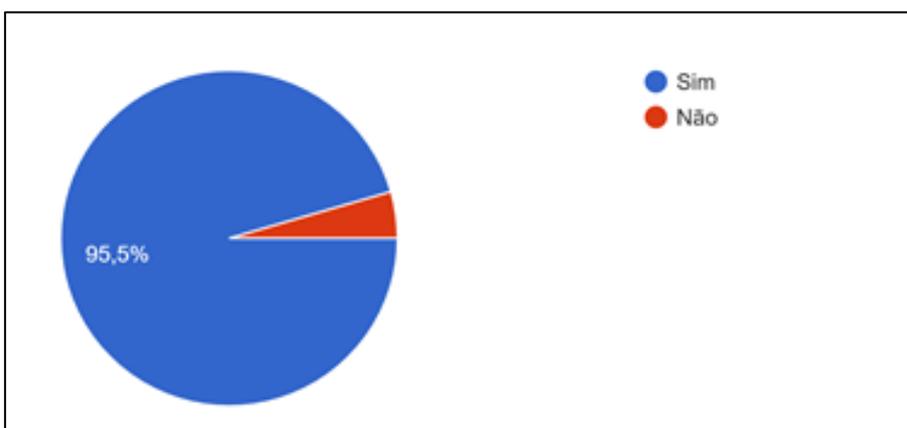
**Gráfico 34 – Acredita que possuir metas contribui positivamente na organização?**



Fonte: Dados da pesquisa.

As metas dos servidores em teletrabalho formal são superiores às dos servidores em trabalho presencial, entretanto para, aproximadamente, 84% dos respondentes as metas contribuem positivamente para a realização das atividades.

**Gráfico 35 – Recebe feedback relativo ao seu trabalho?**

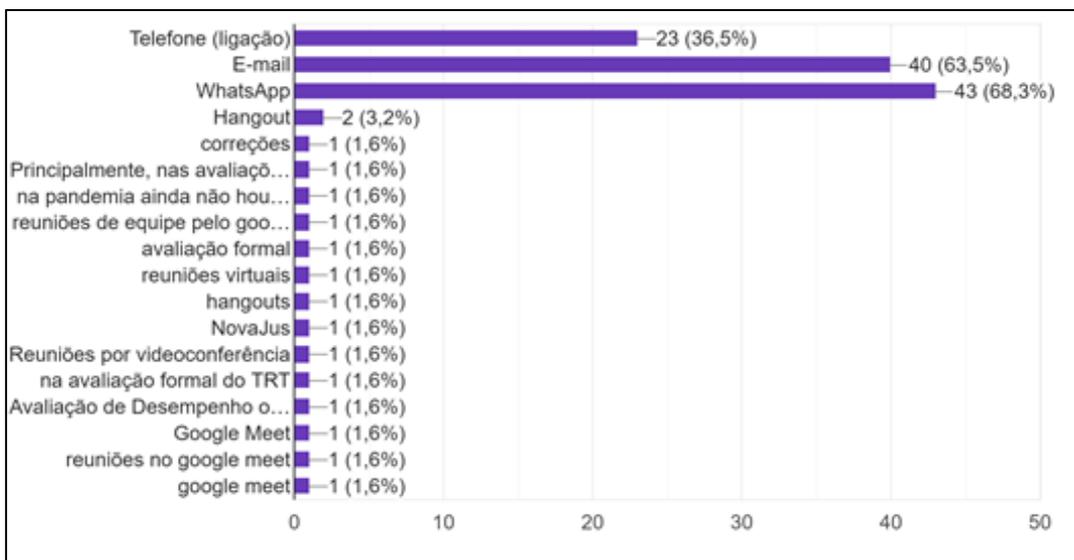


Fonte: Dados da pesquisa.

Os respondentes que recebem feedback do seu trabalho contabilizam 95,5%, um ótimo índice, visto que essa pratica torna o trabalho mais produtivo, alinha os objetivos do Tribunal aos do servidor além de gerar uma relação sólida entre gestores e servidores. Conforme Tavares (2010):

Os colaboradores passam a atuar de forma mais assertiva e a se destacar em diversos contextos a partir do feedback contínuo e das ações de desenvolvimento (TAVARES, 2010, p. 87).

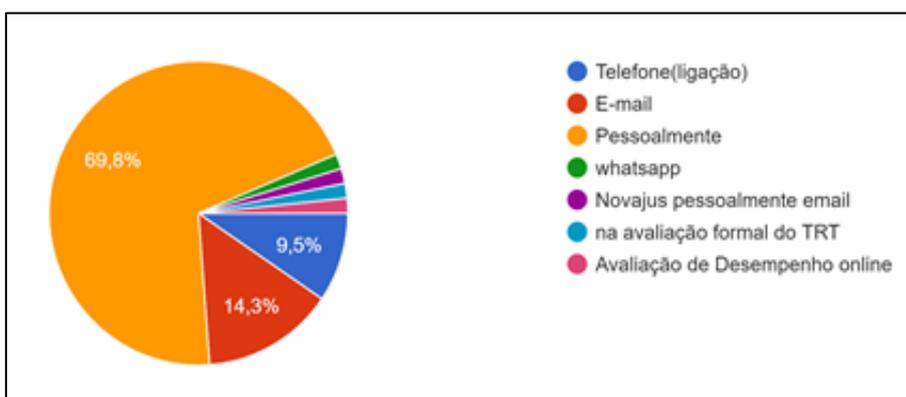
**Gráfico 36 – Como é feito esse feedback durante a pandemia?**



Fonte: Dados da pesquisa.

Devido à pandemia (COVID-19), os *feedbacks* estão sendo feitos, em sua maioria, via *WhatsApp* (68,3%), seguido do *e-mail* com (63,5%) e telefone (36,5%). Na opção outros (25,6%), os respondentes mencionaram o uso de *Google Meet*, reuniões por videoconferência e avaliação de desempenho *on-line*

**Gráfico 37 – Como era feito esse *feedback* antes da pandemia?**



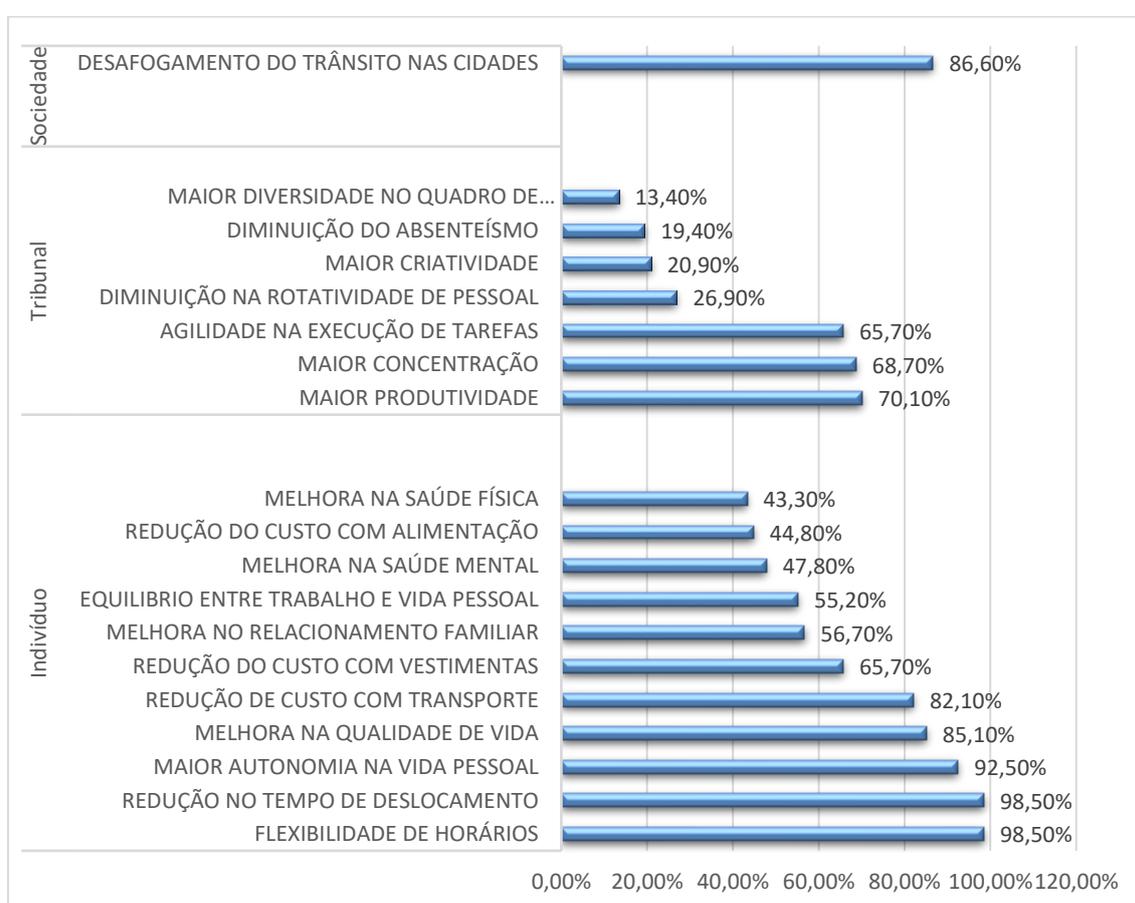
Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 37 mostra que antes da pandemia (COVID-19), o *feedback* era feito pessoalmente, aproximadamente, 70%. Logo em seguida vem *e-mail* (14,3%) e telefone com (9,5%).

### Categoria 3 - Facilidades, dificuldades, saúde e bem-estar no trabalho

Nessa categoria são englobadas questões referentes às facilidades e dificuldades encontradas no teletrabalho, sob a ótica do servidor. Também foram abordadas questões referentes à saúde e bem-estar no trabalho em paralelo à pandemia (COVID-19). As alternativas do Gráfico 38 foram classificadas em: pontos positivos para Indivíduo, Tribunal e Sociedade.

#### Gráfico 38 – Pontos positivos no teletrabalho formal (Indivíduo, Tribunal e Sociedade)



Fonte: Dados da pesquisa.

Novamente pode-se notar que, para os respondentes, no quesito Indivíduo, a Flexibilidade de horários e Redução no tempo de deslocamento, ambas com percentual de 98,5%, são pontos de vantagem na modalidade de teletrabalho. Logo em seguida vem a Maior autonomia na vida pessoal (92,5%), a Melhora na qualidade de vida com (85,1%) e Redução de custo com transporte

(82,1%). Oliveira Junior (2013) aponta que situações de maior autonomia e flexibilidade eleva a satisfação e a motivação com o trabalho, aumentando a estima e o sentimento de autorrealização. Por outro lado, o relato de um respondente diz que:

*“A pressão pela produtividade causa ansiedade e não nos permite tirar o tempo para estudar, avaliar os casos. Isso tira muito do sentido e realização com o trabalho.”*

Outro fator importante para o autor, é a redução dos deslocamentos entre residência e o trabalho, que leva à uma melhoria das condições de trabalho, especialmente nas grandes metrópoles. O autor ainda acredita que a melhora na qualidade de vida, diminui o estresse, devido à melhor administração do tempo e conseqüentemente, à uma maior atenção aos cuidados da saúde e bem-estar. Isso explica os 47,8% de Melhora na saúde mental e 43,3% de Melhora na Saúde Física. A Redução do custo com vestimentas (65,7%) e Alimentação (44,8%) reflete a diminuição de gastos com refeições fora do lar e menor necessidade de gastos com vestuário, que em casa pode ser mais informal (OLIVEIRA JUNIOR, 2013).

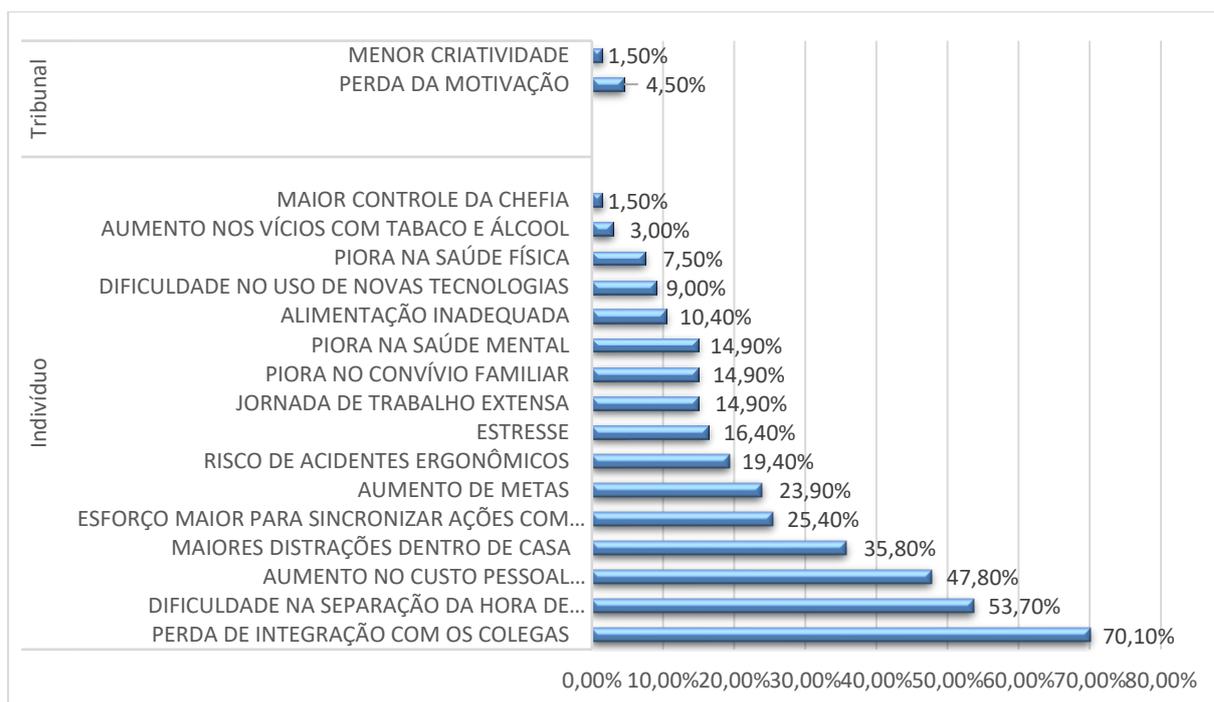
A Melhora no relacionamento familiar (56,7%) pode ser explicada pelo Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (55,2%), uma vez que o servidor consegue conciliar as necessidades tanto da família quanto do trabalho.

Para os respondentes, no quesito Tribunal, os ganhos com o teletrabalho são: Maior produtividade (70,1%), Maior concentração (68,7%) e Agilidade na execução de tarefas com 65,7%. Esses dados se devem ao fato de que, em um ambiente apropriado ao teletrabalho, é possível ter menores distrações e conseqüentemente um aumento na produtividade, concentração e agilidade.

Também foram assinalados a Diminuição na rotatividade de pessoal (26,9%), Maior criatividade (20,9%), Diminuição do absenteísmo (19,4%) e Maior diversidade no quadro de funcionários com 13,4%.

Para a sociedade, segundo os respondentes, o teletrabalho tem uma grande vantagem, o Desafogamento no trânsito com 86,6%.

**Gráfico 39 – Pontos negativos no teletrabalho formal (Indivíduo e Tribunal)**



Fonte: Dados da pesquisa.

No quesito indivíduo, os respondentes assinalaram, consideravelmente, 70,1% de Perda de integração com os colegas, sendo esse o ponto negativo do teletrabalho mais acentuado. Para Oliveira Junior (2013), o teletrabalho traz a possibilidade de isolamento social e profissional, devido à ausência ou diminuição do contato presencial com colegas de trabalho, que pode trazer impactos psicológicos, como depressão ou dificuldades de relacionamento social. Essa perda de integração leva também a um maior esforço para sincronizar ações com os colegas (25,4%). Há também a Dificuldade na separação da hora de lazer/trabalho (53,7%), esse dado decorre do fato de se ter um escritório de trabalho próximo da vida doméstica e das possibilidades de lazer. A família parece funcionar, ao mesmo tempo, como fonte de distração e como um balizador de prioridades (BARROS e SILVA, 2010). Para corroborar o dado anterior, temos, também, as Maiores distrações dentro de casa com 35,8%.

Mais uma vez o Aumento no custo pessoal com equipamentos e internet (47,80%) aparece como ponto negativo. Ainda que 83,4% dos respondentes, tenha considerado as metas como algo positivo, o Aumento de metas (23,9%) foi classificado como uma desvantagem pois segundo relatos dos respondentes,

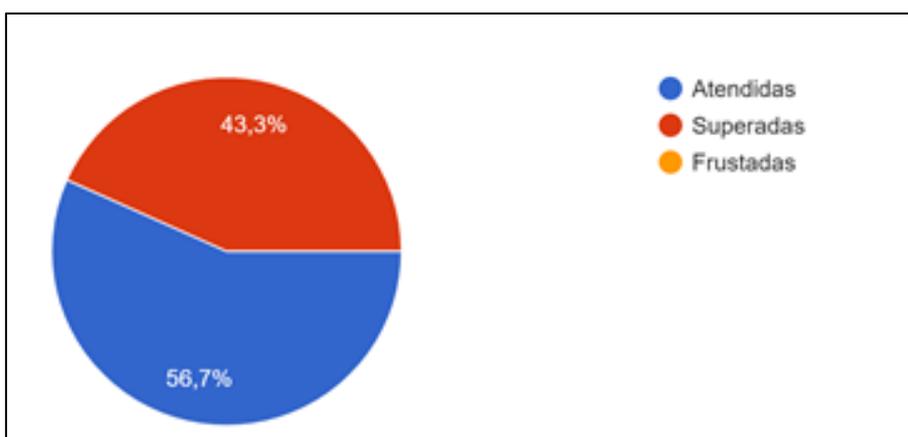
as metas são desproporcionais. Conforme Gráfico 39, Riscos de acidentes ergonômicos aparecem com 19,4%, sendo associados à jornada extensa de trabalho por um dos respondentes:

*“Embora a capacidade de concentração seja melhorada com o teletrabalho, seria interessante que fosse reavaliada a carga de serviço destinada aos profissionais em teletrabalho do Tribunal, pois mesmo investindo individualmente em ergonomia, o excesso de horas em frente ao computador compromete a saúde.”*

O Estresse aparece com apenas 16,4%, seguido de Jornada de trabalho extensa, a Piora no convívio familiar e Piora na saúde mental, ambas com menos de 15%. Os três pontos negativos com menor relevância foram: Alimentação inadequada com 10,4%, junto de Piora na saúde física (7,5%) e Aumento nos vícios com tabaco e álcool (3%). Para apenas 9% dos respondentes, a dificuldade no uso de novas tecnologias é algo negativo, esse percentual tão baixo pode ser reflexo da amostra com poucos servidores na faixa dos 60 anos ou mais de 60 anos. O Maior controle por parte da chefia (1,5%) não foi considerado algo tão negativo, tendo apenas um respondente nesse ponto.

Para o Tribunal os únicos pontos negativos foram: a Perda da motivação com apenas 4,5% e a menor criatividade (1,5%).

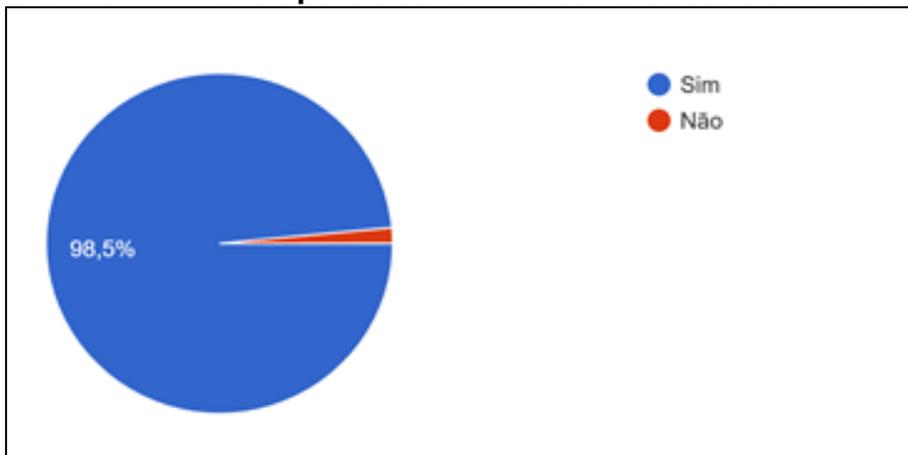
**Gráfico 40 – As expectativas em relação ao teletrabalho formal foram:**



Fonte: Dados da pesquisa.

As expectativas de 56,7% dos servidores do TRT4, foram atendidas, e com um número relevante de 43,3% dos respondentes, elas foram superadas.

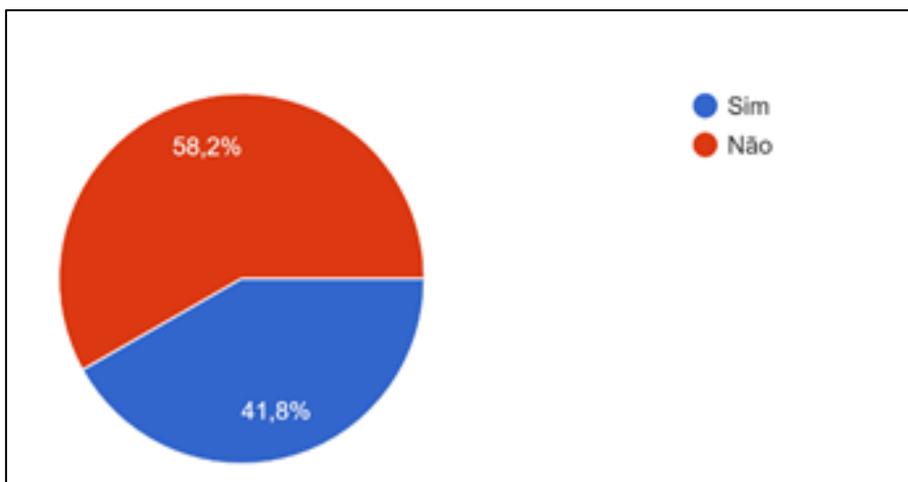
**Gráfico 41 – Teve apoio dos familiares na adesão ao teletrabalho?**



Fonte: Dados da pesquisa.

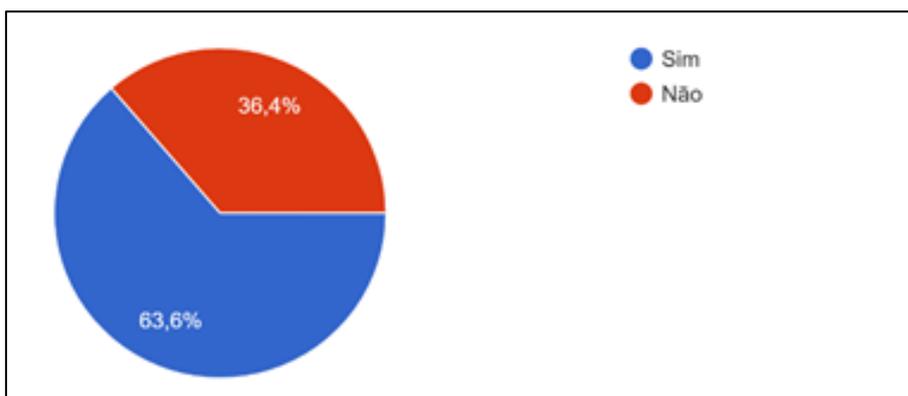
O apoio das famílias aconteceu para 98,5% dos respondentes. Esse dado demonstra que os familiares também estão cientes dos benefícios de o servidor aderir ao teletrabalho.

**Gráfico 42 – Sentiu necessidade de ajuda psicológica durante a pandemia?**



Fonte: Dados da pesquisa.

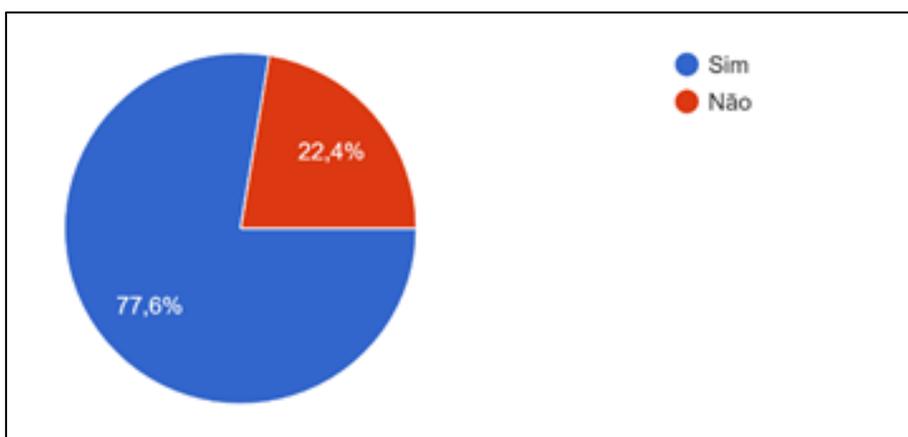
### Gráfico 43 – Buscou ajuda psicológica durante a pandemia?



Fonte: Dados da pesquisa.

A pandemia (COVID-19) trouxe muitas inseguranças e estresse psicológico para a vida das pessoas. O isolamento social em decorrência do vírus e, até do próprio teletrabalho, podem afetar a saúde mental. De acordo com o Gráfico 42, 58,2% dos servidores sentiram necessidade de ajuda psicológica durante a pandemia, número considerável e que merece atenção por parte dos gestores do TRT4. Por outro lado, das 39 pessoas que precisaram de ajuda psicológica, 33 ou 63,6% buscaram atendimento psicológico.

### Gráfico 44 – Pratica alguma atividade física?



Fonte: Dados da pesquisa.

Os servidores que praticam atividade física são 77,6% do total, esse percentual pode estar atrelado à melhora na qualidade de vida mencionada pelos respondentes. E, aproximadamente, 90% já tinha como hábito a prática de atividade física antes mesmo da pandemia.

## Gráfico 45 – Iniciou a prática de atividade física por conta da pandemia?



Fonte: Dados da pesquisa.

## Sugestões de melhoria no teletrabalho:

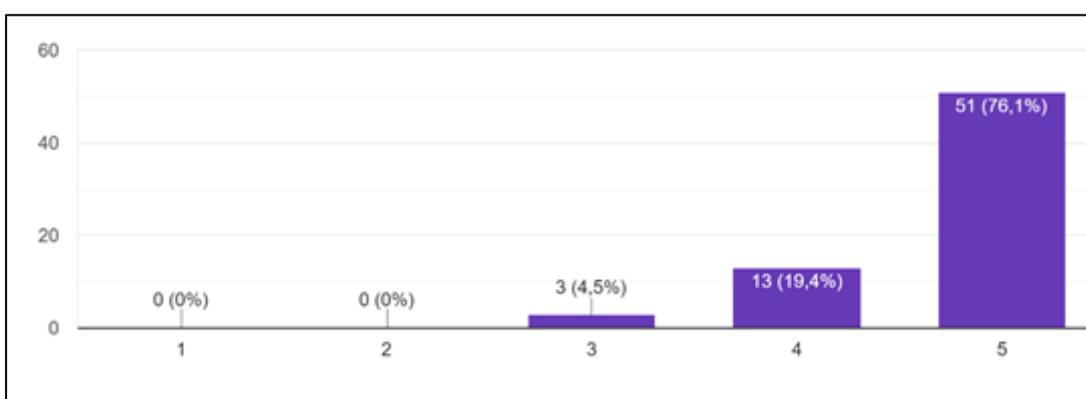
Expuseram suas sugestões para melhoria do regime de teletrabalho no TRT4, 63,3% dos pesquisados, sendo assim agrupadas:

- **Diminuição da carga de trabalho (34,2%):** fixação de metas mais acessíveis, que permitam a entrega de trabalhos de qualidade;
- **Ressarcimento das despesas extras (20%):** auxílio financeiro para custear gastos com mobiliário/equipamento e consumo de luz e internet;
- **Aumento nas reuniões por videoconferência (9,6%):** comunicação mais acelerada, assertiva e dinâmica;
- **Melhora no sistema Pje (7,6%):** torná-lo mais ágil, prático no uso e menos instável para um melhor desempenho dos usuários;
- **Encontros virtuais periódicos (7,6%):** de forma a manter a interação e o relacionamento entre os colegas;
- **Encontros pessoais pós-pandemia (5,2%):** organização por parte das chefias de encontros presenciais esporádicos, a fim de manter o convívio e a manutenção do vínculo com a equipe;

- **Análise à distância do ambiente doméstico (2,6%):** adequação do ambiente escolhido para exercício do teletrabalho por meio de profissional especializado;
- **Treinamentos em novos sistemas e programas (2,6%);**
- **Padronização das rotinas (2,6%);**
- **Definição de horários para ligações e e-mails (2,6%);**
- **Programas de saúde mental (2,6%).**

Os outros 36,6% dos respondentes não tinham sugestões a propor e estavam satisfeitos com o teletrabalho.

**Gráfico 46 – Avaliação satisfação pessoal com o teletrabalho formal**



Fonte: Dados da pesquisa.

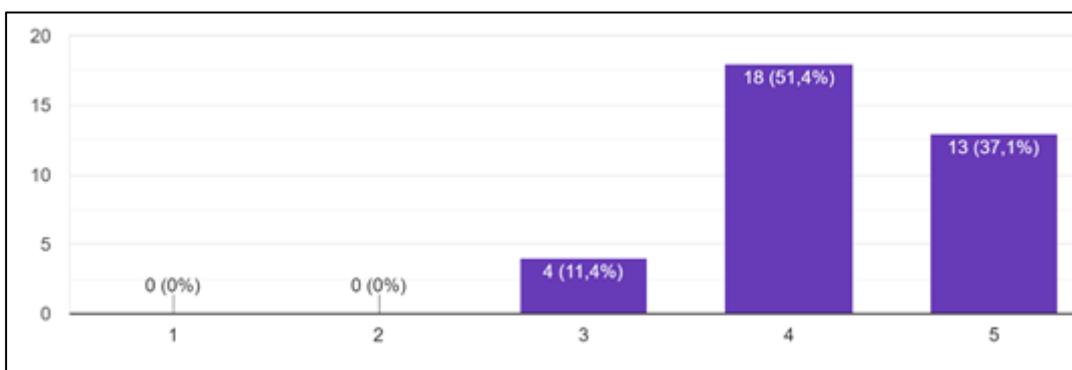
Como última questão do questionário, o Gráfico 46 representa a escala sobre a satisfação pessoal do servidor com o teletrabalho formal, considerando o período atual, sendo 1 (Muito insatisfeito), 2 (Insatisfeito), 3 (Indiferente), 4 (Satisfeito), 5 (Muito satisfeito). De acordo com as 51 respostas (76,1%), os servidores estão muito satisfeitos com a modalidade de teletrabalho, enquanto que nenhum respondente assinalou opções como, pouco satisfeito ou insatisfeito.

Para uma análise mais assertiva, aos gestores do TRT4, também foi disponibilizado um questionário sobre o servidor em teletrabalho. As perguntas foram orientadas às percepções quanto a bem-estar, produtividade, vantagens e desvantagens do teletrabalho formal para a unidade de lotação do servidor. Abaixo seguem os resultados:

**Categoria:** Bem-estar, produtividade, vantagens e desvantagens do teletrabalho formal para a unidade de lotação do servidor

Quando questionados se o “teletrabalho formal contribui positivamente na realização das atividades administrativas/jurídicas do Tribunal?”, 91,4% dos respondentes disseram que sim. Quanto a “acreditar que o teletrabalho formal é um bom método para retenção de pessoal”, 94,3% dos gestores também concordaram que sim. Dos 35 que responderam ao questionário, 70,6% notaram aumento de produtividade em relação ao trabalho realizado presencialmente. O Gráfico 47 mostra o quão produtivo é o servidor em teletrabalho na visão dos gestores, em uma escala de 1 a 5, sendo 1 (Nada produtivo), 2 (Pouco produtivo), 3 (Moderadamente produtivo), 4 (Muito produtivo) e 5 (Extremamente produtivo).

**Gráfico 47 – Avaliação dos gestores quanto à produtividade do servidor em teletrabalho**



Fonte: Dados da pesquisa.

Para 88,5% dos respondentes, os servidores estão entre Muito Produtivo e Extremamente produtivo. Apenas 4 (11,4%) pessoas assinalaram a opção Moderadamente produtivo.

A comunicação com o servidor é considerada ótima para 51,4% e boa para outros 42,9%. Apesar desses percentuais positivos elevados, os servidores sugeriram um aumento nas reuniões por videoconferência para que essa comunicação pudesse ser mais assertiva.

De forma a complementar as questões anteriores, a Tabela 1 apresenta todos os percentuais de discordância/concordância das afirmações dos gestores na pesquisa.

A modalidade de teletrabalho é adaptável a vários lugares para 97,1%. Sobre o teletrabalho diminuir a interação com os colegas, eles foram incisivos, 82,9% concordam que há uma certa ruptura na interação, assim como para 70,1% dos servidores que também sentem uma perda na integração com a equipe. Para 68,6% dos gestores, o teletrabalho não diminui a concentração, e para 68,7% dos servidores há ainda um aumento na concentração, entretanto para 25,7% ele pode atrapalhar. Afirmam, ainda, que o teletrabalho pode aumentar a produtividade, 71,5% dos gestores. Com 100% das respostas, para os gestores, há economia de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços do Tribunal. Conforme 82,9% dos gestores, não há possibilidade de o servidor ser acionado a qualquer momento, mas de acordo com uma das sugestões dos servidores, é necessário que haja uma definição de horários para ligações e *e-mails*. Para 77,2% dos gestores, a comunicação é frequente com os servidores em regime de teletrabalho.

**Tabela 1 – Avaliação dos gestores quanto às vantagens e desvantagens do teletrabalho**

Afirmações para gestores	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
A modalidade de teletrabalho é adaptável a vários lugares	0,00%	0,00%	2,90%	37,10%	60%
O teletrabalho diminui a interação com os colegas	2,90%	2,90%	11,40%	48,60%	34,30%
O teletrabalho reduz o tempo de deslocamento entre casa-trabalho	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
O teletrabalho diminui a concentração	22,90%	45,70%	5,70%	20,00%	5,70%
O teletrabalho promove a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços do tribunal	0,00%	0,00%	0,00%	5,70%	94,30%
O teletrabalho permite alocar servidores de outras localidades	0,00%	0,00%	2,90%	11,40%	85,70%

No teletrabalho o servidor pode ser acionado a qualquer momento	42,90%	40,00%	5,70%	2,90%	8,60%
O teletrabalho aumenta a produtividade	2,90%	5,70%	20,00%	28,60%	42,90%
No teletrabalho há comunicação frequente entre chefe e servidores	8,60%	2,90%	11,40%	48,60%	28,60%
Os servidores em teletrabalho necessitam de treinamento tecnológico	11,40%	11,40%	22,90%	37,10%	17,10%
O teletrabalho propicia autonomia aos servidores	5,70%	8,60%	14,30%	31,40%	40,00%
Os servidores em teletrabalho ficam mais motivados	5,70%	5,70%	28,60%	40,00%	20,00%
O teletrabalho estimula a inovação e o desenvolvimento de talentos	5,70%	11,40%	40,00%	22,90%	20,00%
O teletrabalho diminui a produtividade	57,10%	28,60%	8,60%	5,70%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

O teletrabalho propicia autonomia aos servidores para 71,4% dos gestores, e com isso os servidores ficam mais motivados (60%) e há o estímulo de inovação e desenvolvimento de talentos com, aproximadamente, 50% das respostas. Por fim, 97,1% dos gestores acreditam que o teletrabalho permite alocar servidores de outras localidades, aumentando assim, a diversidade no Tribunal. E apenas 5,7% afirmam que o teletrabalho diminui a produtividade.

No TRT4, 2.865 servidores estão em trabalho remoto, mas apenas 571 responderam à pesquisa. Com a análise das categorias: perfil do servidor em trabalho remoto e percepções e vivências no trabalho remoto, buscou-se apresentar uma visão geral da situação do trabalho remoto no Tribunal sob a ótica dos servidores.

### **Categoria 1: Perfil do servidor em trabalho remoto**

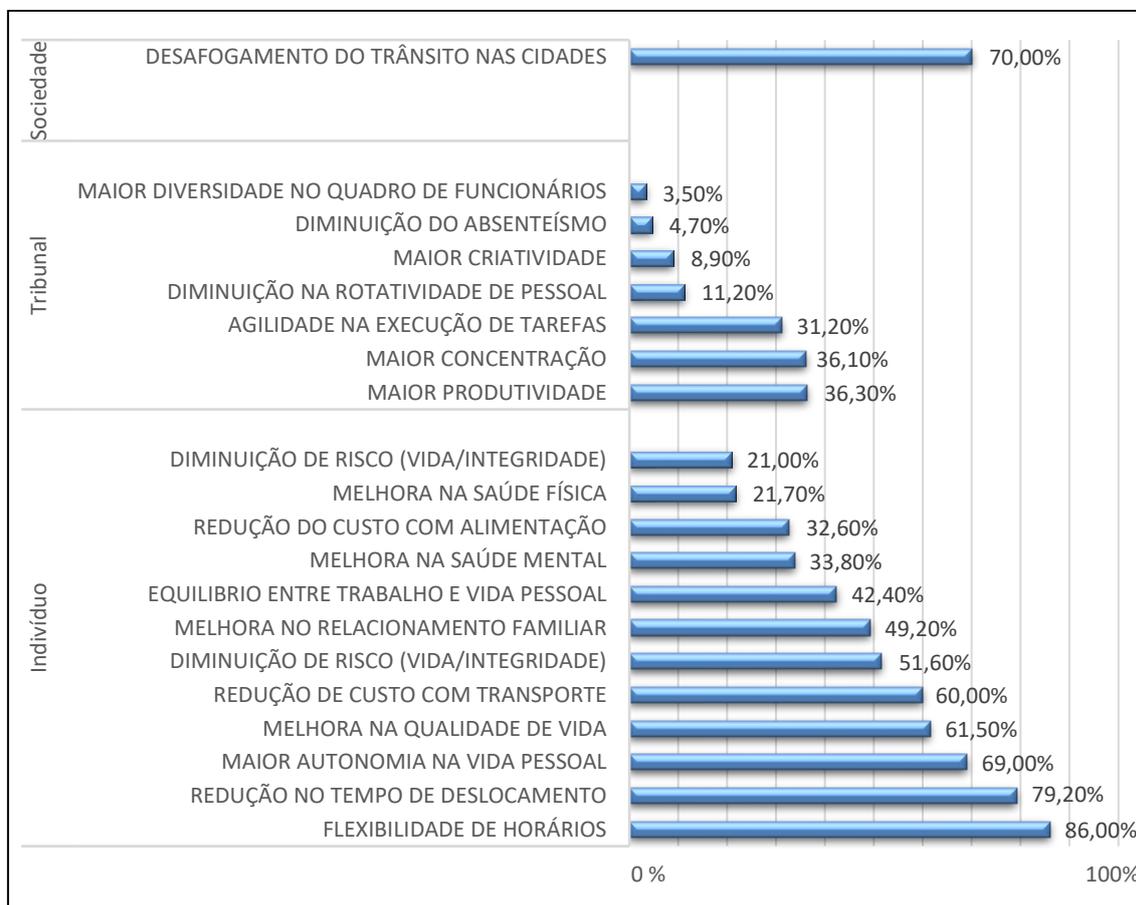
Dos 571 respondentes, 55,5% são mulheres. As idades variam entre 31 a 50 anos, correspondendo a 70,2% do total. Se consideram brancos, 91,1%, contra apenas 8,7% dos que se consideram pretos(as) ou pardos(as). Somente 6,5% alegaram possuir algum tipo de deficiência, enquanto que 93,5% não possuem nenhum tipo de deficiência. São casados 48,7%, solteiros (19,8%) e em união estável (21,5%). Possuem pós-graduação 65%, seguido de ensino superior completo (30,3%). A maioria dos respondentes (52,5%) residem em Porto Alegre. Com relação a quantidade de filhos, 60,4% afirmaram possuir de 1 a 4 ou mais filhos. Quanto a quantidade de residentes na casa, 82,4% têm de 2 a mais de 4 pessoas morando consigo. Em relação ao cargo, 63,4% dos respondentes são técnicos judiciários. O tempo de serviço no TRT4 foi bem distribuído, com 27,5% dos servidores com 11 a 15 anos, 25,6% (mais de 20 anos), 23,3% (6 a 10 anos), 14,4% (1 a 5 anos) e 9,3% com 16 a 20 anos de serviço.

### **Categoria 2: Percepções e vivências no trabalho remoto**

A metade dos respondentes (50%) assinalou a opção escritório como local da casa que costuma trabalhar, assim como os 65,7% de servidores em teletrabalho. Em segundo lugar o quarto com 30% das respostas. A satisfação de trabalhar no local informado foi de boa a excelente, que somadas contabilizaram 73%. O nível péssimo e ruim, somam 14%, e desse percentual 42,5% têm a sala de jantar como ambiente de trabalho. Os servidores optam por trabalhar no turno que abrange a manhã e a tarde (68%), 17% optam pela tarde/noite e 13,1% não possuem horário definido. Trabalhar aos finais de semana é algo eventual para 54,3% dos respondentes. A jornada de trabalho fica em 7 horas por dia (36%), menos de 7h (25%) e 8h (21,2%), os que trabalham mais de 8h foram 18,4%. No que se refere à carga horária em relação ao trabalho presencial, 48% afirmam ter aumentado, para outros 39% permaneceu a mesma. Necessitaram levar o *desktop* para casa, 57% dos respondentes. Os equipamentos mais utilizados são: Computador/desktop (1 monitor, 1 cpu, teclado, mouse) (45%) e *Notebook* com 40,3%. Quanto ao

mobiliário, 79,3% utilizam mesa de escritório e 69% utilizam cadeira ajustável. Pouco mais de 34% utilizam (*mousepad*) e (*keypad*) apenas 14%.

**Gráfico 48 – Pontos positivos no trabalho remoto (Indivíduo, Tribunal e Sociedade)**



Fonte: Dados da pesquisa.

No quesito indivíduo, apesar dos percentuais serem menores, as respostas dos servidores em trabalho remoto, são muito semelhantes às respostas do servidor em teletrabalho. No que tange aos benefícios para o Tribunal, também há consenso que, o trabalho em casa pode proporcionar uma maior produtividade (36,3%) e uma maior concentração (36,3%). Entretanto para um dos respondentes: *“Há maior produtividade, mas não em época de pandemia”*. Algumas respostas sobre a melhora na qualidade de vida (61,5%) e melhora no relacionamento familiar (49,2%) foram mais detalhadas e, por isso, foram aqui transcritas:

*“Apesar de todas as dificuldades, estar com o filho em tempo integral não tem preço! O relacionamento está fantástico! Poder dar as pausas*

*a cada hora trabalhada, poder pegar sol no horário do meio dia, poder fazer caminhada no condomínio em que moro, estar em contato com a natureza, faz com que compense trabalhar mais horas, pois escolhemos a melhor hora de trabalhar e acaba rendendo muito mais o serviço!”*

*“Pela primeira vez na vida estou trabalhando vendo o céu, nuvens, sol, um pouco de verde, diariamente, e eu sentia falta.”*

*“Acredito que quem é contra o teletrabalho o é por problemas dentro de sua própria casa, e até nesse ponto ele é positivo. Obriga a pessoa a criar uma harmonia que sempre negligenciou em seu lar”*

Uma das respostas constatou uma questão importante, não abordada no estudo, a melhora no ambiente de trabalho, antes prejudicado pelo assédio moral cometido por chefes e colegas:

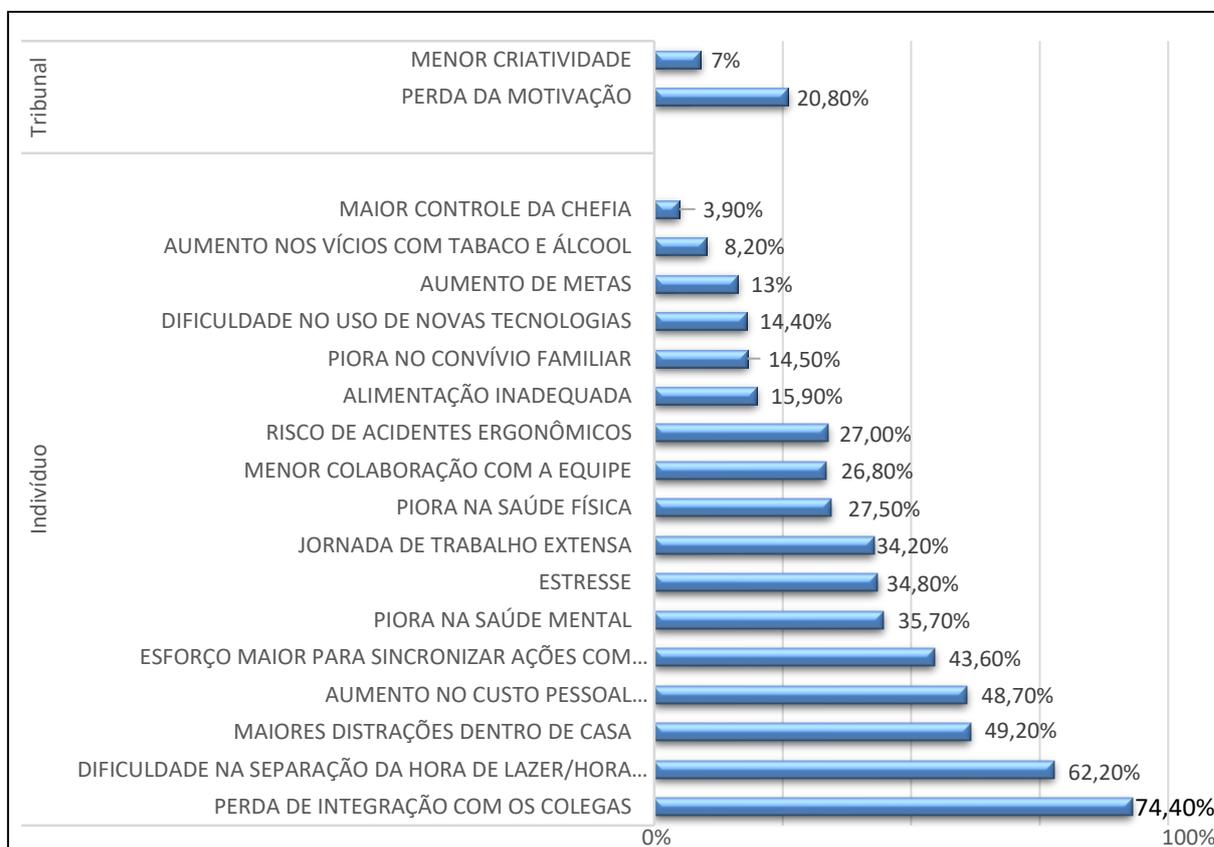
*“Não é o caso da seção em que trabalho, mas observo que em certos locais/instituições há muito conflito entre as pessoas no trabalho presencial. Pequenas questões muitas vezes desimportantes que se acumulam e geram espaços conflituosos. Coisas mesquinhas, fofquinhas, como colegas que cuidam o horário de outros, comparam o volume de trabalho, esse tipo de coisa não acontece mais, pelo que tenho observado. Uma vez eu tive um chefe que insinuou que eu me distrairia do trabalho se usasse o whatsapp web. Uma outra chefe uma vez implicou com um colega por que ele saía da sala para falar ao telefone (e ela achava que ele recebia telefonemas demais!). Os telefonemas dele nunca prejudicaram o trabalho, era só implicância boba, mesmo. Isso acabou”*

Os pontos negativos dos servidores em trabalho remoto tiveram mudanças em relação aos pontos positivos dos teletrabalhadores. No quesito Indivíduo, o aumento de metas foi de 13%, número quase duas vezes menor que o aumento de metas dos teletrabalhadores (23,9%). Que pode ser explicado pelo fato de o trabalho remoto ser algo provisório e não atender às mesmas diretrizes de metas do teletrabalho formal. Riscos de acidentes ergonômicos também foi maior (27%), enquanto que para os teletrabalhadores foi menor de 20%. Segundo respondentes, isso se deve a falta de tempo hábil para compra de mobiliário/equipamento adequado, uma vez que trabalho remoto foi instituído às pressas devido à pandemia (COVID-19):

*“também considero negativo o fato de que, por não ter noção do tempo que ficaríamos/ficaremos em trabalho remoto, não investimos em espaços adequados de trabalho. Meu espaço está bem inadequado e tenho tido dores em função da falta de ergonomia. Eu penso em investir para ter espaços mais adequados (gostaria de ficar em teletrabalho permanente), porém tenho medo de investir e em dois meses voltarmos à sede (e nesse dilema sigo há um ano)”*

*“Tribunal não teve um cuidado efetivo com saúde dos servidores (especialmente a ergonômica) e com o assessoramento da TI em todas as situações que envolveram o teletrabalho. Isso gerou gastos extras dos servidores e piora na saúde (questão ergonômica, principalmente)”*

**Gráfico 49 – Pontos negativos no trabalho remoto (Indivíduo e Tribunal)**



Fonte: Dados da pesquisa.

A jornada de trabalho é extensa para 34,2% dos respondentes, aproximadamente, 20 pontos percentuais a mais que para os teletrabalhadores.

De acordo com um respondente:

*“O que eu achei que não ficou muito bom PARA MIM é que o tempo em que precisamos estar disponíveis aumentou. Eu trabalhava das 8h às 15h direto, com um breve intervalo para o almoço. Agora tenho que estar disponível das 10h às 18h, que não é um bom horário para mim, pois termino as tarefas cedo, mas igual preciso ficar disponível.”*

Para os respondentes, tanto a jornada de trabalho do Tribunal quanto a jornada de trabalho doméstica se estenderam:

*“Outro ponto que achei negativo é o fato de que estando em casa, o trabalho de casa aumentou muito. Só o fato de cozinhar já aumenta demais as tarefas, pois tenho mais louça para lavar, tenho que ir mais*

*ao super. A casa também suja mais e mobiliário, eletrônicos estragam com mais frequência (são mais utilizados). “*

As maiores distrações dentro de casa, aproximadamente, 50% também surgem como catalisadores de problemas como estresse (34,8%) e piora no convívio familiar (14,5%):

*“Teletrabalho obrigatório pela pandemia é diferente de teletrabalho opcional. A família está em casa. Não foi planejado e preparado.”  
“Misture isso tudo com criança na sala, TV com desenhos infantis, cachorro latindo e aspirador de pó ligado...”*

Entretanto, para servidores em teletrabalho ou trabalho remoto, a perda de integração com os colegas, com 70,1% e 74,4%, respectivamente, é o ponto negativo mais evidente:

*“Viajava de segunda a sexta-feira 170km até a VT São Gabriel, pois moro em Sta Maria. Para mim, o teletrabalho me proporcionou grandes vantagens em qualidade de vida. O que sinto falta é do ambiente com os colegas, que era muito boa.”  
“Mais do que a reduzidíssima integração com os colegas é o que acarreta: Dificuldade em solução de dúvidas, no aprendizado de novas tarefas, o que fica evidenciado numa troca de setor e atividades, e com uma equipe que pouco usa a ferramenta de comunicação instantânea institucional.”*

Dos 571 respondentes, 5 não identificaram pontos negativos. Na opção “outros”, foram abordados alguns outros pontos negativos, tais como:

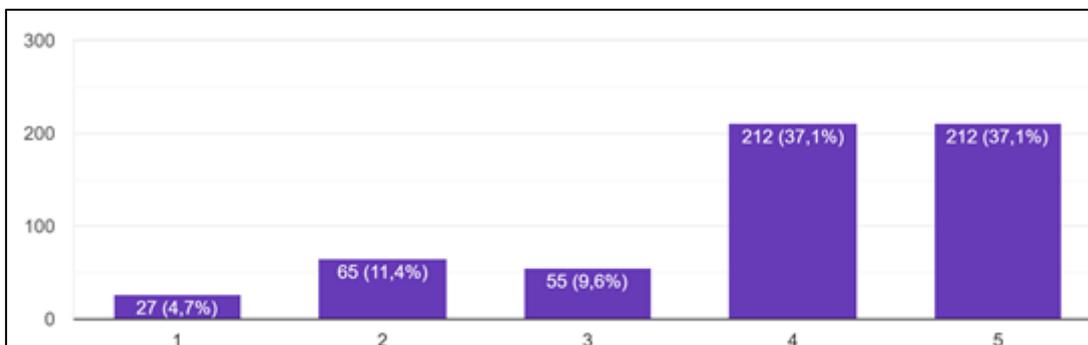
*“Pessoas não respeitam horário razoável, mandam mensagem à noite”  
“Oficial de justiça piorou em todos os aspectos, pois não há como fazer diligências presenciais”  
“Não há como realizar essa avaliação, pois estamos vivendo uma PANDEMIA. NÃO HÁ PONTOS POSITIVOS NESSE CONTEXTO”*

A necessidade de ajuda psicológica foi sentida por 55,2% dos respondentes. Entretanto, menos da metade (40,7%) buscou atendimento psicológico.

Quando questionados sobre a pretensão de aderir ao teletrabalho formal, 40,8% foram favoráveis e 35,7% talvez venha aderir à essa modalidade. E dos servidores com mais de 60 anos (3,7%), 62% pensam em aderir ao teletrabalho formal.

Apesar dos inúmeros problemas enfrentados pela necessidade do trabalho remoto não planejado, 74,2% dos respondentes, somados, está satisfeito ou muito satisfeito, considerando o período atual.

**Gráfico 50 – Avaliação satisfação pessoal com o trabalho remoto**



O Gráfico 50 apresenta uma escala de satisfação de 1 a 5, sendo 1 (Muito insatisfeito), 2 (Insatisfeito), 3 (Indiferente), 4 (Satisfeito), 5 (Muito satisfeito).

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo identificar o perfil do servidor em teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, verificando, ainda, as razões para aderência ao teletrabalho e as vantagens e desvantagens sob a ótica do servidor. Paralelo a isso, investigou-se a percepção dos servidores em trabalho remoto, modalidade instituída em caráter integral e compulsório, devido à pandemia de Covid-19.

Devido à pandemia, o contexto do teletrabalho tomou proporções gigantescas, dando a este estudo ainda mais embasamento para mensuração de vantagens e desvantagens.

Com a pesquisa realizada foi possível identificar que o teletrabalho vem crescendo no TRT4, e parte disso se deve às vantagens apresentadas no estudo e confirmadas na percepção dos servidores e gestores.

Com o resultado dos questionários aplicados, analisados à luz da literatura, pode-se identificar e alinhar as razões mencionadas pelos servidores em teletrabalho no que tange aderência à modalidade. Foram elencadas, por ordem de importância, pelos servidores: a flexibilidade de horários/otimização do tempo, a flexibilidade de residir em outra cidade/estado/país, a proximidade com a família, a produtividade/agilidade/efetividade e concentração na entrega de trabalhos e por fim a qualidade de vida. Alguns mencionaram a falta de segurança nas cidades e a necessidade de maior atenção aos filhos.

Em relação às vantagens pôde-se identificar, de acordo com a análise dos dados, que elas são maiores em comparação às desvantagens. São vantagens para o teletrabalhador: a flexibilidade de horários, a redução no tempo de deslocamento, maior autonomia na vida pessoal, melhora na qualidade de vida, redução de custo com transporte, redução do custo com vestuário, melhora no relacionamento familiar, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, melhora na saúde mental, redução do custo com alimentação e melhora na saúde física. São vantagens para o Tribunal: maior produtividade, maior concentração, agilidade na execução de tarefas, diminuição na rotatividade de pessoal, maior criatividade, diminuição do absenteísmo e maior diversidade no quadro de pessoal. A sociedade ganha com a diminuição do tráfego nas cidades, melhorando assim o fluxo do trânsito.

Algumas desvantagens citadas pelo servidor demonstram, ainda que pequeno, certo grau de insatisfação na modalidade de teletrabalho. No quesito Indivíduo, as desvantagens são: perda de integração com os colegas, dificuldade na separação da hora de trabalho/ hora de lazer, maiores distrações dentro de casa, esforço maior para sincronizar ações com os colegas, aumento de metas, risco de acidentes ergonômicos, estresse, jornada de trabalho extensa, piora no convívio familiar, piora na saúde mental, alimentação inadequada, dificuldade no uso de novas tecnologias e piora na saúde física.

Para o Tribunal, as desvantagens foram perda da motivação e menor criatividade, porém ambas com percentuais abaixo de 5%.

Após análise dos dados dos questionários dos gestores do TRT4, ficou evidenciado que os servidores em teletrabalho são produtivos, motivados e têm aumento na concentração. Para os gestores, além da autonomia, o teletrabalho também propicia o estímulo à inovação e ao desenvolvimento de talentos. A permissão para alocar servidores de outras regiões, pode favorecer o aumento na diversidade do Tribunal, e a ausência de servidores nas dependências do Tribunal pode favorecer a política de resíduos, uma vez que há economia de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços.

Para os servidores em trabalho remoto, o questionário foi reproduzido de maneira similar ao do questionário para o teletrabalho. De acordo com as respostas, os hábitos do servidor em trabalho remoto pouco diferiram dos teletrabalhadores. Entretanto, no quesito ergonomia no ambiente de trabalho, houve diversas críticas, pois sendo trabalho remoto uma necessidade provisória instituída pelo TRT4, as necessidades quanto a mobiliário e equipamentos adequados não puderam ser prontamente sanadas, acarretando em uma piora na saúde. Há redução de custos com transporte, vestuário e alimentação, em contrapartida, há aumento nos custos com aquisição de mobiliário, equipamentos, internet e energia elétrica. Mas a médio e longo prazo, esses custos tendem a ser diluídos e compensados. Conforme avaliação dos servidores, o custo-benefício do teletrabalho do ponto de vista financeiro é favorável. A maioria dentre os grupos, em teletrabalho e trabalho remoto, estão satisfeitos com suas modalidades.

Após a análise total dos dados foi possível identificar alguns paradoxos (pensamento, proposição ou argumento que contraria os princípios básicos e

gerais que costumam orientar o pensamento humano, ou desafia a opinião consabida, a crença ordinária e compartilhada pela maioria), tais como: as metas excessivas e a constante busca pela produtividade que, mesmo sendo algo positivo, demanda muita pressão sobre o servidor, fazendo com que os outros pontos como, qualidade de vida, satisfação e motivação com o trabalho sejam suprimidos. O teletrabalho, como já mencionado, auxilia no convívio familiar, mas ao mesmo tempo pode contribuir para uma piora no relacionamento entre os moradores, ainda mais diante de uma pandemia, onde as pessoas da família estão todas em isolamento social dividindo o mesmo ambiente.

Alguns problemas encontrados, sugerem o olhar atento da administração do TRT4. Entre eles estão, a falta de contingente de servidores negros no TRT4, e por consequência, em teletrabalho, e o percentual de pcd's (pessoa com deficiência) em teletrabalho abaixo de 3%, uma vez que os servidores com deficiência no Tribunal, também são uma pequena parcela. Há ainda a necessidade de rever a política de inclusão dos servidores acima dos 60 anos nessa modalidade, dado que mais de 60% deles, afirmaram pretensão em aderir ao teletrabalho formal após a pandemia.

Foram feitas sugestões de aperfeiçoamento do teletrabalho no TRT4, entre elas estão: a fixação de metas mais acessíveis, ressarcimento das despesas extras, aumento nas reuniões por videoconferência, melhora no sistema Pje, encontros virtuais periódicos, afim de manter a integração da equipe, e encontros presenciais no pós-pandemia.

Por fim, sugere-se que mais estudos sejam produzidos no pós-pandemia, para averiguar a percepção dos servidores em um contexto diferente do atual. Tal período influenciou a resposta de muitos dos servidores, o que trouxe algumas inconsistências na abordagem das respostas do teletrabalho formal e das respostas dos servidores em trabalho remoto.

Espera-se que essa crise de calamidade pública instalada, possa induzir e favorecer o aumento na capacitação e aproveitamento tanto da tecnologia quanto dos profissionais, atentando sempre para a qualidade de vida dos servidores e eficiência do Tribunal.

## 8. REFERÊNCIAS

ABBAD, G. Novas abordagens no desenho do trabalho no serviço público: Tendências e Desafios. *In: II Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário: Conferência Magna.2019, Brasília. Anais [...]*. Brasília: CNJ, Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, 2019. p. 20-29210 slides. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/07/0d787b4ab829d9dacd3ae1a0e6d7fb01.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2019.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Scielo**. São Paulo, vol.28, no.8, maio/agosto. 2014. DOI:<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004>. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142014000200004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200004)>. Acesso em: 14 set. 2019.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital. São Paulo: Boitempo, 1. ed, p.35, 2018. *E-book* (364 p.). ISBN 978-85-7559-635-7. Disponível em: <<http://www2.fct.unesp.br/thomaz/Especializa%E7%E3o-Tem%E1tico/Textos%20e%20Documentos/Unidade%202.%20Ricardo%20Antunes.%20O%20Privil%E9gio%20da%20Servid%E3o.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2019.

BARBOSA, J.; MARANHÃO, C.; REZENDE, A. A poli (mono)fonía do teletrabalho. **Revista Foco**, v. 10, n. 3, p. 146– 171, ago./dez. 2017- . ISSN 1981-223X versão *online*. DOI: [https://doi.org/10.28950/1981-223x\\_revistafocoadm/2017.v10i3.454](https://doi.org/10.28950/1981-223x_revistafocoadm/2017.v10i3.454) Disponível em: <<http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/454/pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

BARROS, A.; SILVA, J. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Scielo**.2010, vol.8, n.1, pp.71-91. ISSN 1679-3951 versão *online*. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2019.

BATISTA, V. Tribunais: o teletrabalho aumenta produtividade do judiciário. **Correio Braziliense**: Blog do Servidor. Brasília, 13 abr.2018. Disponível em: <<http://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/tribunais-o-teletrabalho-aumenta-produtividade-do-judiciario/>>. Acesso em: 01 nov. 2019.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Scielo**. 1999, v. 3, n. 3, p. 81-107. ISSN 1415-6555. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551999000300005>. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65551999000300005&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65551999000300005&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 08 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 24 set. 2019.

BRASIL. Decreto nº 06, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em:<<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Portaria nº 52, de 12 de março de 2020. Estabelece, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo Novo Coronavírus – COVID-19, considerada a classificação de pandemia pela Organização Mundial de Saúde – OMS. **Conselho Nacional de Justiça**, Brasília, 12 mar. 2020. Disponível em:<<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3231>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. **Conselho Superior de Justiça do Trabalho**, Brasília, 29 mai. 2015. Disponível em:<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015\\_res015\\_1\\_csjt\\_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res015_1_csjt_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y)>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. **Conselho Nacional de Justiça**, Brasília, 15 jun. 2016. Disponível em:<<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado163915202007275f1f033339780.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Resolução nº 313, de 19 de março de 2020. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. **Conselho Nacional de Justiça**, Brasília, 19 mar. 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CAVALCANTE, J. Q.; JORGE, F. F. N.O fenômeno do teletrabalho:uma abordagem jurídica trabalhista.**LEX MAGISTER**, Porto Alegre. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_23083735 O FENOMENO DO TELETRABALHO UMA ABORDAGEM JURIDICA TRABALHISTA.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_23083735_O_FENOMENO_DO_TELETRABALHO UMA ABORDAGEM JURIDICA TRABALHISTA.aspx)>. Acesso em: 12 set. 2019.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.**Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública**: estudo dos casos do SERPRO e Receita Federal. In: Enanpad, XLI, 2017, São Paulo: Enanpad, 2017.

GERHARDT, T.; SILVEIRA, D. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 1. ed, p.3, 2009. ISBN 978-85-386-0071-8. Disponível em: <<http://meiradarocha.jor.br/news/tcc/files/2017/12/Gerhardt-e-Silveira.-M%C3%A9todos-de-Pesquisa-EAD-UFRGS.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2020.

GIL, A. C. **Dados e técnicas de pesquisa social**. São Paulo, 6. ed, p. 117, 2008.

GOULART, J. O. **Teletrabalho** – alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

INSTITUCIONAL: A empresa. **Serpro**. 2019. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/menu/institucional/quem-somos>>. Acesso em: 23 set. 2019.

JORDÃO, R. G. S. R. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do TRT10**. Brasília, v. 24, n. 1, p. 198, 2020. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181271/2020\\_jordao\\_rafaela\\_impactos\\_crise.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Devido%20%C3%A0%20previs%C3%A3o%20de%20prolongamento,modelo%20se%20tornar%20%C3%A1%20mais%20comum.](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181271/2020_jordao_rafaela_impactos_crise.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Devido%20%C3%A0%20previs%C3%A3o%20de%20prolongamento,modelo%20se%20tornar%20%C3%A1%20mais%20comum.)>. Acesso em: 22 abr. 2021.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia de covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 60 n. 6, p.2, nov. dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt#>. Acesso em: 25 mai. 2021.

LIMA, M. S. B. **O teletrabalho no poder judiciário brasileiro**: ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro. 2018

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora. São Paulo: Qualitymark, 1999.

MENDES, A. M.; FACAS, E. P. **Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento** – estudo da inteligência prática. IN: Mendes, Ana Magnólia (et al). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2010.

MICELI, A. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020**: Humanidade redefinida e os novos negócios. 2020. Disponível em: <[https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase\\_trendstecnologia.pdf](https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf)>. Acesso em: 23 abr. 2021.

MONTEIRO, C. L. **Teletrabalho**: a regulamentação do trabalho em home office. Migalhas, 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/309389/teletrabalho--a-regulamentacao-do-trabalho-em-home-office>>. Acesso em: 20 set. 2019.

OLIVEIRA JUNIOR, J. S. **Teletrabalho**: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade. 2013. Trabalho de conclusão de curso (MBA Gestão Estratégica à Distância) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

OLIVEIRA, N. Teletrabalho. **Agência Senado**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/08/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

OVEJERO, A. B. **O desemprego e suas consequências**. In: OVEJERO, A. B. *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 77-106.

RIO GRANDE DO SUL (Estado). Portaria n° 4.650, de 30 de agosto de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, 30 ago. 2016. Disponível em: <[https://www.trt4.jus.br/portais/media/361275/4650-16\\_compilada.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/media/361275/4650-16_compilada.pdf)>. Acesso em: 19 abr. 2021.

RIO GRANDE DO SUL (Estado). Portaria Conjunta n° 1.268, de 20 de março de 2020. Institui os regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, 20 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1059460/1268.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **SciELO**. Rio de Janeiro, vol.16, no.1.jan/mar, 2018. ISSN 1679-395 versão *online*. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152)>. Acesso em: 12 set. 2019.

ROSENFELD, C.; ALVES, D. Autonomia e trabalho informacional: O Teletrabalho. **Scielo**. Rio de Janeiro, vol. 54, no.1. 2011.ISSN 0011-525. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?frbrVersion=2&script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?frbrVersion=2&script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&tlng=en)>. Acesso em: 12 set. 2019.

SANTOS, D. C. S.; VALE, S. M. S. Teletrabalho em tempos de coronavírus (covid 19). *In: Jornada Jurídica da Faculdade Evangélica de Goianésia, 2021, Goianésia. Anais eletrônicos [...]*. Goianésia: 2021. p. 3. Disponível em: <<http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/direito-faceg>>. Acesso em: 23 abr. 2021.

SANTOS, F. H. S.; MIRANDA, M. S. A importância do contrato de teletrabalho durante a pandemia do covid-19. **Revista Interciência**. São Paulo, v. 1 n. 4, p. 5, jul. 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-19652011000100007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652011000100007)>. Acesso em: 22 abr. 2021.

SECOM. Novidades trazidas pelo teletrabalho são destaque no programa jornada. **Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 2019. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/novidades-trazidas-pelo-teletrabalho-sao-destaque-no-programa-jornada?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/novidades-trazidas-pelo-teletrabalho-sao-destaque-no-programa-jornada?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 22 set. 2019.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 13-75.

SILVA, A. M. S. **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro**. *In: 3º Congresso internacional de direito e Contemporaneidade, Santa Maria, 2015.*

TAVARES, M. S. R. A. **Motivação e desempenho dos funcionários da administração pública cabo-verdiana actual**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade Aberta. Lisboa. 2010.

TIMO, D. Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017. 2017. **Granadeiro Guimarães**. São Paulo, 01 set. 2017. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017>>. Acesso em: 22 set. 2019.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.42, n.3, p-54-65, 2002.

TRT4. TRT4 adota a prática do teletrabalho em caráter definitivo. 2015. **Jus Brasil**. Disponível: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/noticias/229687171/trt4-adota-a-pratica-do-teletrabalho-em-carater-definitivo>>. Acesso em: 16 dez. 2019.

VENTURINI, A. C.; JÚNIOR, J. F. A desigualdade racial no judiciário brasileiro. **Gemaa**. Disponível em: < <http://gemaa.iesp.uerj.br/infografico/a-desigualdade-racial-no-judiciario-brasileiro/>>. Acesso em: 24 mai. 2021.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A - CONSENTIMENTO PARA USO DE DADOS:

# TELETRABALHO: Uma visão dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Olá, me chamo Maria Júlia e estou realizando esta pesquisa para embasar os dados do meu trabalho de conclusão do curso de Administração na UFRGS, cujo tema é: "TELETRABALHO: Uma visão dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região", com orientação da Profª. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer.

O questionário dura cerca de 8 minutos.  
Todas as respostas serão utilizadas somente para fins acadêmicos.  
Sua privacidade será mantida através da não identificação pessoal.

Agradeço antecipadamente pela colaboração com meu estudo!

**\*Obrigatório**

Consentimento para uso de dados: \*

Concordo em responder a presente pesquisa e autorizo a utilização das informações e dados que serão analisados de forma geral para fins acadêmicos.

Próxima

Fonte: Elaborado pela autora.

## APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SERVIDORES TELETRABALHO FORMAL

Perfil do servidor em teletrabalho formal

### 1 - Qual sua idade? \*

(20-30 anos)  (31-40 anos)  (41-50 anos)  (51-60 anos)  Acima de 60 anos

### 2 - Qual seu gênero? \*

Homem  Mulher  Prefiro não responder

### 3 - Como você se considera? \*

Branco(a)  Preto(a)  Pardo(a)  Indígena ou de origem indígena  Oriental ou de origem oriental

### 4 - Você possui algum tipo de deficiência? \*

Deficiência física/motora  Deficiência visual  Deficiência auditiva  Deficiência intelectual  
 Deficiência psicossocial  Deficiência múltipla (duas ou mais deficiências)  Não possui deficiência

### 5 - Qual seu Estado Civil? \*

Solteiro(a)  Casado(a)  União Estável  Separado(a), Divorciado(a)  Viúvo(a)  Outro:

### 6 - Qual seu Nível de Escolaridade? \*

Ensino Fundamental  Ensino Médio Incompleto  Ensino Médio Completo  Ensino Superior Incompleto  Ensino Superior Completo  Pós-graduação

### 7 - Qual sua renda individual? \*

(R\$1.000,00 a R\$3.000,00 reais)  (R\$3.000,01 a R\$7.000,00 reais)  (R\$7.000,01 a R\$11.000,00 reais)  (R\$11.000,01 a R\$15.000,00 reais)  Acima de R\$15.000,00 reais

### 8 - Qual sua renda familiar? \*

(R\$1.000,00 a R\$3.000,00 reais)  (R\$3.000,01 a R\$5.000,00 reais)  (R\$5.000,01 a R\$10.000,00 reais)  (R\$10.000,01 a R\$15.000,00 reais)  (R\$15.000,01 a R\$20.000,00 reais)  Acima de R\$20.000,00 reais

### 9 - Qual o seu local de residência? \*

Porto Alegre  Região metropolitana  Interior do estado  Outro:

### 10 - Você possui filhos(as)? \*

Não  Sim, apenas 1  Sim, 2  Sim, 3  Sim, (4 ou mais)

### 11 - Contando com você, quantas pessoas moram na sua residência? \*

Uma  Duas  Três  Quatro  Mais de 4

### 12 - Qual seu parentesco com as pessoas que moram na sua residência? \*

Nenhum  Mãe  Pai  Irmão(ã)/irmãos(ãs)  Cônjuge  Filho(a)/filhos(as)  Enteado  Não há outros residentes  Outro:

### 13 - Qual seu cargo? \*

Técnico Judiciário  Analista Judiciário  Auxiliar Judiciário

**14 - Qual seu tempo de serviço no TRT4? \***

(1 a 5 anos)  (6 a 10 anos)  (11 a 15 anos)  (16 a 20 anos)  Mais de 20 anos

**15 - Qual seu tempo de serviço em regime de teletrabalho no TRT4? \***

Menos de 1 ano  (1 ano)  (2 anos)  (3 anos)  (4 anos)  (5 anos)  Mais de 5 anos

**Aderência ao teletrabalho formal e organização para o trabalho**

**16 - Você decidiu pelo teletrabalho formal após a instituição dos regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região? \***

Sim  Não

**17 - Em caso afirmativo à questão anterior, você pensava em aderir ao teletrabalho formal antes da pandemia de Covid-19?**

Sim  Não

**18 - Descreva a(s) razão(ões) que você julgou como prioridade(s) na escolha da modalidade de teletrabalho formal: \***

Sua resposta:

**19 - Em qual local da casa você costuma trabalhar? \***

Quarto  Escritório  Sala de jantar  Sala de estar  Outro:

**20 - De acordo com a resposta anterior, qual seu nível de satisfação em trabalhar no local informado? \***

Sendo  (1 Péssimo)  (2 Ruim)  (3 Neutro)  (4 Bom)  (5 Excelente)

**21 - Qual turno escolhido para realizar suas atividades? \***

Manhã/tarde  Manhã/noite  Tarde/noite  Não possuo horário definido

**22 - Você trabalha aos finais de semana? \***

Nunca  Eventualmente  Frequentemente  Sempre

**23 - Quantas horas por dia você trabalha? \***

Menos de 7 horas p/dia  7 horas p/dia  8 horas p/dia  9 horas p/dia  10 horas p/dia

Mais de 10 horas p/dia

**24 - A carga horária em teletrabalho formal mudou em relação ao trabalho presencial? \***

Sim (aumentou)  Sim (diminuiu)  Permaneceu a mesma

**25 - Você precisou levar o computador/desktop do Tribunal para sua residência? \***

Sim  Não

**26 - Qual(ais) equipamento(s) você utiliza? \***

Computador/desktop (1 monitor, 1 cpu, teclado, mouse)  Computador/desktop (2 monitores, 1 cpu, teclado, mouse)  Notebook  Tablet  Celular (Smartphone)

**27 - Quais móveis/equipamentos você utiliza? \***

Mesa de escritório  Cadeira ajustável  Cadeira convencional/sem ajuste  Apoio de punho no mouse (mousepad)  Apoio de punho no teclado (keypad)  Apoio para os pés  Suporte para notebook Outro:

**28 - Você teve algum custo financeiro excedente para a adesão ao teletrabalho formal? \***

Sim  Não

**29 - Em caso afirmativo à questão anterior, com qual(is) item(ns) teve custo financeiro?**

Energia  Equipamentos  Internet  Mobiliário  Outro:

**30 - Do ponto de vista financeiro, como você avalia a relação custo-benefício do teletrabalho formal? \***

Desfavorável  Favorável  Indiferente

**31 - Como você se comunica com gestores? \***

Telefone (ligação)  WhatsApp  E-mail  Hangout  Skype  Microsoft Teams  Zoom

Google Meet  Outro:

**32 - Para você, o relacionamento com os colegas de trabalho após a adesão ao teletrabalho formal: \***

Melhorou  Piorou  Não houve mudanças

**33 - Como você considera o nível de metas que possui no seu cargo após a adesão ao teletrabalho formal? \***

Sendo  (1 nível muito baixo)  (2 nível baixo)  (3 nível médio)  (4 nível alto)  (5 nível muito alto)

**34 - Você acredita que possuir metas pode contribuir positivamente para realização de suas atividades? \***

Sim  Não

**35 - Você acredita que possuir metas pode contribuir negativamente para a realização de suas atividades? \***

Sim  Não

**36 - Você recebe feedback relativo ao seu trabalho? \***

Sim  Não

**37 - Como é feito esse feedback durante a pandemia?**

Telefone (ligação)  E-mail  WhatsApp  Outro:

**38 - Como era feito esse feedback antes da pandemia?**

Telefone (ligação)  E-mail  Pessoalmente  Outro:

**Facilidades, dificuldades, saúde e bem-estar no trabalho**

**39 - Marque os pontos que considera positivos no teletrabalho formal: \***

Desafogamento do trânsito nas cidades  Redução no tempo de deslocamento até o trabalho  Redução de custo com alimentação  Redução de custo com vestuário  Redução

de custo com transporte ( )Melhora na qualidade de vida ( )Melhora no relacionamento familiar ( )Maior autonomia na vida pessoal ( )Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ( )Melhora na saúde mental ( )Melhora na saúde física ( )Flexibilidade de horários ( )Agilidade na execução de tarefas ( )Maior criatividade ( )Maior produtividade ( )Maior concentração ( )Mais tempo para desenvolvimento pessoal e profissional ( )Maior diversidade no quadro de servidores ( )Diminuição na rotatividade de pessoal ( )Diminuição de absenteísmo ( )Diminuição no risco de acidentes no trajeto casa-trabalho ( )Outro:

**40 - Marque os pontos que considera negativos no teletrabalho formal: \***

( )Aumento no custo pessoal com equipamentos e internet ( )Dificuldade na separação da hora de lazer e hora de trabalho ( )Piora no convívio familiar ( )Alimentação inadequada ( )Aumento nos vícios com tabaco e álcool ( )Estresse ( )Piora na saúde física ( )Piora na saúde mental ( )Maiores distrações dentro de casa ( )Esforço maior para sincronizar ações com os demais colegas ( )Perda de integração e convívio com chefes e colegas ( )Menor colaboração com a equipe ( )Maior controle da chefia ( )Aumento de metas ( )Menor criatividade ( )Perda de motivação ( )Jornada de trabalho extensa ( )Risco de acidentes ergonômicos e de segurança no ambiente de trabalho ( )Dificuldade no uso de novas tecnologias ( )Outro:

**41 - As suas expectativas em relação ao teletrabalho formal foram: \***

( )Atendidas ( )Superadas ( )Frustradas

**42 - Você teve apoio dos familiares na adesão ao teletrabalho? \***

( )Sim ( )Não

**43 - Você sentiu necessidade de ajuda psicológica durante a pandemia? \***

( )Sim ( )Não

**44 - Em caso afirmativo à questão anterior, você buscou ajuda psicológica durante a pandemia?**

( )Sim ( )Não

**45 - Pratica alguma atividade física? \***

( )Sim ( )Não

**46 - Em caso afirmativo à questão anterior, você iniciou a prática de atividade física por conta da pandemia?**

( )Sim ( )Não

**47 – Sugestão de melhoria no teletrabalho formal? \***

Sua resposta

**48 - Considerando o período atual, avalie sua satisfação pessoal com o teletrabalho formal: \***

Sendo ( ) (1 muito insatisfeito) ( ) (2 pouco insatisfeito) ( ) (3 indiferente) ( ) (4 Pouco satisfeito) ( ) (5 Muito satisfeito)

## APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO GESTORES DAS UNIDADES COM TELETRABALHADORES

As perguntas são orientadas às percepções quanto a bem-estar, produtividade, vantagens e desvantagens do teletrabalho formal para a unidade de lotação do servidor

**1 - Você acredita que o teletrabalho formal contribui positivamente na realização das atividades administrativas/jurídicas do Tribunal? \***

Sim  Não

**2 - Você acredita que o teletrabalho formal é um bom método para retenção de pessoal? \***

Sim  Não

**3 - Você notou aumento de produtividade em relação ao trabalho realizado presencialmente pelo servidor?**

Sim  Não

**4 - Na escala de 1 a 5, o quão produtivo é o servidor em teletrabalho? \***

Sendo  (1 Nada produtivo)  (2 Pouco produtivo)  (3 Moderadamente produtivo)  (4 Muito produtivo)  (5 Extremamente produtivo)

**5 - Na escala de 1 a 5, como é sua comunicação com o servidor em teletrabalho? \***

Sendo (1 Péssima) (2 Ruim) (3 Regular) (4 Boa) (5 Ótima)

**6 - O quanto você concorda com as afirmações abaixo: \***

	Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
A modalidade de teletrabalho é adaptável a vários lugares	<input type="radio"/>				
O teletrabalho diminui a interação com os colegas	<input type="radio"/>				
O teletrabalho reduz o tempo de deslocamento entre casa-trabalho	<input type="radio"/>				
O teletrabalho diminui a concentração	<input type="radio"/>				
O teletrabalho promove a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços do tribunal	<input type="radio"/>				
O teletrabalho permite alocar servidores de outras localidades	<input type="radio"/>				
No teletrabalho o servidor pode ser acionado a qualquer momento	<input type="radio"/>				

continua

Fonte: Elaborado pela autora.

O teletrabalho aumenta a produtividade	<input type="radio"/>				
No teletrabalho há comunicação frequente entre chefe e servidores	<input type="radio"/>				
Os servidores em teletrabalho necessitam de treinamento tecnológico	<input type="radio"/>				
O teletrabalho propicia autonomia aos servidores	<input type="radio"/>				
Os servidores em teletrabalho ficam mais motivados	<input type="radio"/>				
O teletrabalho estimula a inovação e o desenvolvimento de talentos	<input type="radio"/>				
O teletrabalho diminui a produtividade	<input type="radio"/>				

Fonte: Elaborado pela autora.

## APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO SERVIDORES EM TRABALHO REMOTO

Perfil do servidor em trabalho remoto

Visa descrever o perfil do servidor que, em virtude da pandemia, passou a trabalhar de forma remota integral e compulsória após a instituição dos regimes de plantão extraordinário em todas as unidades judiciárias e administrativas da Justiça do Trabalho da 4ª Região.

### 1 - Qual sua idade? \*

(20-30 anos)  (31-40 anos)  (41-50 anos)  (51-60 anos)  Acima de 60 anos

### 2 - Qual seu gênero? \*

Homem  Mulher  Prefiro não responder

### 3 - Como você se considera? \*

Branco(a)  Preto(a)  Pardo(a)  Indígena ou de origem indígena  Oriental ou de origem oriental

### 4 - Você possui algum tipo de deficiência? \*

Deficiência física/motora  Deficiência visual  Deficiência auditiva  Deficiência intelectual  
 Deficiência psicossocial  Deficiência múltipla (duas ou mais deficiências)  Não possuo deficiência

### 5 - Qual seu Estado Civil? \*

Solteiro(a)  Casado(a)  União Estável  Separado(a), Divorciado(a)  Viúvo(a)  Outro:

### 6 - Qual seu Nível de Escolaridade? \*

Ensino Fundamental  Ensino Médio Incompleto  Ensino Médio Completo  Ensino Superior Incompleto  Ensino Superior Completo  Pós-graduação

### 7 - Qual o seu local de residência? \*

Porto Alegre  Região metropolitana  Interior do estado  Outro:

### 8 - Você possui filhos(as)? \*

Não  Sim, apenas 1  Sim, 2  Sim, 3  Sim, (4 ou mais)

### 9 - Contando com você, quantas pessoas moram na sua residência? \*

Uma  Duas  Três  Quatro  Mais de 4

### 10 - Qual seu cargo? \*

Técnico Judiciário  Analista Judiciário  Auxiliar Judiciário

### 11 - Qual seu tempo de serviço no TRT4? \*

(1 a 5 anos)  (6 a 10 anos)  (11 a 15 anos)  (16 a 20 anos) Mais de 20 anos

### 12 - Em qual local da casa você costuma trabalhar? \*

Quarto  Escritório  Sala de jantar  Sala de estar  Outro:

### 13 - De acordo com a resposta anterior, qual seu nível de satisfação em trabalhar no local informado? \*

Sendo ( ) (1 Péssimo) ( ) (2 Ruim) ( ) (3 Neutro) ( ) (4 Bom) ( ) (5 Excelente)

**14 - Qual turno escolhido para realizar suas atividades? \***

( ) Manhã/tarde ( ) Manhã/noite ( ) Tarde/noite ( ) Não possui horário definido

**15 - Você trabalha aos finais de semana? \***

( ) Nunca ( ) Eventualmente ( ) Frequentemente ( ) Sempre

**16 - Quantas horas por dia você trabalha? \***

( ) Menos de 7 horas p/dia ( ) 7 horas p/dia ( ) 8 horas p/dia ( ) 9 horas p/dia ( ) 10 horas p/dia

( ) Mais de 10 horas p/dia

**17 - A carga horária em trabalho remoto mudou em relação ao trabalho presencial? \***

( ) Sim (aumentou) ( ) Sim (diminuiu) ( ) Permaneceu a mesma

**18 - Você precisou levar o computador/desktop do Tribunal para sua residência? \***

( ) Sim ( ) Não

**19 - Qual(ais) equipamento(s) você utiliza? \***

( ) Computador/desktop (1 monitor, 1 cpu, teclado, mouse) ( ) Computador/desktop (2 monitores, 1 cpu, teclado, mouse) ( ) Notebook ( ) Tablet ( ) Celular (Smartphone)

**20 - Quais móveis/equipamentos você utiliza? \***

( ) Mesa de escritório ( ) Cadeira ajustável ( ) Cadeira convencional/sem ajuste ( ) Apoio de punho no mouse (mousepad) ( ) Apoio de punho no teclado (keypad) ( ) Apoio para os pés ( ) Suporte para notebook Outro:

**21 - Marque os pontos que considera positivos no trabalho remoto: \***

( ) Desafogamento do trânsito nas cidades ( ) Redução no tempo de deslocamento até o trabalho ( ) Redução de custo com alimentação ( ) Redução de custo com vestuário ( ) Redução de custo com transporte ( ) Melhora na qualidade de vida ( ) Melhora no relacionamento familiar ( ) Maior autonomia na vida pessoal ( ) Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ( ) Melhora na saúde mental ( ) Melhora na saúde física ( ) Flexibilidade de horários ( ) Agilidade na execução de tarefas ( ) Maior criatividade ( ) Maior produtividade ( ) Maior concentração ( ) Mais tempo para desenvolvimento pessoal e profissional ( ) Maior diversidade no quadro de servidores ( ) Diminuição na rotatividade de pessoal ( ) Diminuição de absenteísmo ( ) Diminuição no risco de acidentes no trajeto casa-trabalho ( ) Outro:

**22 - Marque os pontos que considera negativos no trabalho remoto: \***

( ) Aumento no custo pessoal com equipamentos e internet ( ) Dificuldade na separação da hora de lazer e hora de trabalho ( ) Piora no convívio familiar ( ) Alimentação inadequada ( ) Aumento nos vícios com tabaco e álcool ( ) Estresse ( ) Piora na saúde física ( ) Piora na saúde mental ( ) Maiores distrações dentro de casa ( ) Esforço maior para sincronizar ações com os demais colegas ( ) Perda de integração e convívio com chefes e colegas ( ) Menor colaboração com a equipe ( ) Maior controle da chefia ( ) Aumento de metas ( ) Menor criatividade ( ) Perda de motivação ( ) Jornada de trabalho extensa ( ) Risco de acidentes ergonômicos e de segurança no ambiente de trabalho ( ) Dificuldade no uso de novas tecnologias ( ) Outro:

**23 - Você sentiu necessidade de ajuda psicológica durante a pandemia? \***

( ) Sim ( ) Não

**24 - Em caso afirmativo à questão anterior, você buscou ajuda psicológica durante a pandemia?**

Sim  Não

**25 - Você pretende aderir ao Teletrabalho Formal após o período de regimes de plantão extraordinário e de trabalho remoto integral e compulsório no TRT4? \***

Sim  Não  Talvez

**26 - Considerando o período atual, avalie sua satisfação pessoal com o trabalho remoto: \***

Sendo  (1 muito insatisfeito)  (2 pouco insatisfeito)  (3 indiferente)  (4 Satisfeito)  (5 Muito satisfeito)