

DOI: <https://doi.org/10.23925/ddem.v.1.n.10.63666>



Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional

Teletrabalho na pandemia do COVID-19: a experiência dos servidores do Tribunal de Justiça de Goiás

Teleworking in the COVID-19 pandemic: The experience of Goiás Court of Justice servants

Teletrabajo en la pandemia de la COVID-19: La experiencia de los servidores del Tribunal de Justicia de Goiás

Roseli Ferreira Lima¹

Lisleandra Machado²

Domingos Sávio da Cunha Garcia³

Leonardo Amorim de Araújo⁴

Carlos Artur Alevato Leal⁵

Arthur Nascimento Assunção⁶

RESUMO

O teletrabalho até então visto como uma possibilidade pouco aplicável aos tribunais brasileiros, frente a rigidez da cultura organizacional da administração pública, se tornou uma realidade latente em um curto espaço de tempo, com o advento da pandemia de COVID-19. Essa pesquisa pretendeu analisar a experiência vivida pelos servidores do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO), após a adoção do trabalho à distância. Para isso, foi realizada uma análise quantitativa e qualitativa dos dados coletados, a partir da aplicação de um questionário virtual abrangendo as temáticas diretamente ligadas ao assunto, por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) em que foi respondido de forma anônima por 15 servidores do tribunal, além da pesquisa bibliográfica sobre o tema. Os resultados obtidos foram compilados via planilha de Excel e após revisão sistemática restou evidenciado que na percepção dos participantes, essa mudança trouxe tanto impactos positivos quanto negativos. Se por um lado, os servidores apontaram uma melhora na qualidade de vida pelo fato de não precisarem se deslocar até o local de trabalho e evitar o desgaste diário com o trânsito, por outro lado, alguns expressaram dificuldades em conseguir separar o profissional do pessoal, além da falta de

¹ Pós Graduanda do Curso de Digital Business - 2022 do MBA USP/ESALQ. Mestrado em digital business pela Universidade de São Paulo. Atualmente é Analista Sênior da Accenture. Tem experiência na área de Matemática, com ênfase em Finanças. roselima@usp.br. <https://orcid.org/0009-0008-7341-1712>.

² Professora e Pesquisadora pelo CNPQ, FAPEMIG, FUNDEP e CAPES. Possui graduação em Direito, Administração de Empresas, Engenharia de Produção, Pedagogia Doutora em Engenharia de Produção pela UNIMEP e mestra em Engenharia de Produção pela UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina. Atualmente é coordenadora do Curso de graduação em Engenharia Ferroviária e Metroviária. Tem profundos conhecimentos em Data Science y Analytics, Digital Business (Business Intelligence). Desde 2002, é avaliadora ad hoc de cursos de graduação (INEP/MEC). lisleandra.machado@ifsudestemg.edu.br. <https://orcid.org/0000-0002-7761-8023>.

³ Doutor pelo Curso de História Econômica da UNICAMP. domingos.garcia@unemat.br. <https://orcid.org/0000-0002-8754-6780>.

⁴ Doutor pelo Curso de Engenharia de Transportes da UFRJ. leonardo.araujo@ifsudestemg.edu.br. <https://orcid.org/0000-0003-2722-7531>.

⁵ Doutor pelo Curso de Engenharia de Mecânica da UFSJ. artur.leal@ifsudestemg.edu.br. <https://orcid.org/0000-0001-6765-1308>.

⁶ Mestre pelo Curso de Ciência da Computação pela UFOP. arthur.assuncao@ifsudestemg.edu.br. <https://orcid.org/0000-0003-2899-3254>.

definição de horários gerando sobrecarga na jornada de trabalho. Contudo, apesar dos percalços e aprendizados vividos nessa jornada, os servidores entendem que o trabalho remoto é 100% aplicável ao tribunal.

Palavras-chave: Teletrabalho; Pandemia; COVID-19; Servidores; Tribunal de Justiça.

ABSTRACT

Teleworking, previously seen as a possibility that was barely applicable to Brazilian courts, given the rigidity of the organizational culture of public administration, became a latent reality in a short space of time, with the advent of the COVID-19 pandemic. This research intended to analyze the experience lived by employees of the Court of Justice of Goiás (TJGO), after adopting distance work. To this end, a quantitative and qualitative analysis of the data collected was carried out, based on the application of a virtual questionnaire covering themes directly linked to the subject, through the Electronic System of the Citizen Information Service (e-SIC) in which it was answered anonymously by 15 court employees, in addition to bibliographical research on the topic. The results obtained were compiled via an Excel spreadsheet and after a systematic review, it was clear that in the participants' perception, this change brought both positive and negative impacts. If, on the one hand, the employees pointed out an improvement in their quality of life due to the fact that they did not need to travel to the workplace and avoid the daily wear and tear of traffic, on the other hand, some expressed difficulties in being able to separate the professional from the personal, in addition to the lack of defined schedules, causing overload in the working day. However, despite the setbacks and lessons learned on this journey, employees understand that remote work is 100% applicable to the court.

Keywords: Teleworking; Pandemic; COVID-19; Servers; Court of justice.

RESUMEN

El teletrabajo, hasta entonces visto como una posibilidad poco aplicable a los tribunales brasileños, en vista de la rigidez de la cultura organizacional de la administración pública, se convirtió en una realidad latente en un corto espacio de tiempo, con el advenimiento de la pandemia de la COVID-19. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la experiencia vivida por los servidores del Tribunal de Justicia de Goiás (TJGO), después de la adopción del trabajo a distancia. Para ello, se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos recolectados, a partir de la aplicación de un cuestionario virtual que abarcaba las temáticas directamente relacionadas con el tema, a través del Sistema Electrónico del Servicio de Información al Ciudadano (e-SIC) en el cual se respondió de forma anónima por 15 servidores judiciales, además de la investigación bibliográfica sobre el tema. Los resultados obtenidos fueron compilados a través de una hoja de cálculo de Excel y luego de una revisión sistemática se evidenció que, en la percepción de los participantes, este cambio trajo impactos tanto positivos como negativos. Si, por un lado, los servidores señalaron una mejora en la calidad de vida debido a que no necesitan desplazarse al lugar de trabajo y evitan el desgaste diario del tráfico, por otro lado, algunos expresaron dificultades. en poder separar lo profesional de lo personal, además de la falta de definición de horarios generando sobrecarga en la jornada laboral. Sin embargo, a pesar de los percances y aprendizajes vividos en este trayecto, los servidores entienden que el trabajo remoto es 100% aplicable a la cancha.

Palabras Clave: Teletrabajo; Pandemia; COVID-19; Servidores; Tribunal de Justicia.

INTRODUÇÃO

A transformação digital no âmbito do Poder judiciário, teve início em 2009, por meio da tecnologia da informação e comunicação (TIC), com a implantação de um sistema totalmente informatizado para tornar os processos que até então eram exclusivamente físicos, em eletrônicos. O conselho Nacional de Justiça (CNJ), pela Resolução nº 185, de 18 de dezembro de 2013 instituiu o Sistema Processo Judicial Eletrônico – Pje, estabelecendo as regras para seu uso. E finalmente em 2015, o CNJ trouxe para consulta pública uma minuta, que no ano seguinte viria a se tornar a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário - a Resolução nº 227/2016. (Antunes; Fischer, 2020).

Na economia brasileira como um todo, a Indústria 4.0 buscava sempre otimizar as perdas e ganhos inerentes a produtividade de seus trabalhadores, mas ainda tinha como visão padrão uma indústria totalmente submissa ao trabalho presencial. Todavia com o advento da pandemia de COVID-19 esse cenário mudou (Carvalho et al., 2020).

Com a restrição da convivência social, em razão da pandemia de COVID-19, os tribunais brasileiros precisaram buscar uma alternativa para manter a prestação dos serviços judiciários e a implementação do trabalho à distância foi a solução encontrada para o Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO), que rapidamente se adequou a essa nova realidade.

Em termos gerais, no trabalho remoto, entre os principais proveitos para os trabalhadores está a flexibilidade da jornada, com economia de tempo e custo, juntamente com maior autonomia, ao passo que o empregador observa uma redução nos seus custos e uma maior produtividade. (Guerra et al., 2020).

Por outro lado, é importante destacar também os aspectos negativos desse contexto, haja vista que o aumento da produtividade pode ter relação com o fato do trabalhador em “home office” fazer mais horas do que o previsto. Além disso, o isolamento profissional afeta diretamente as interações sociais no trabalho, trazendo à tona a ansiedade e a telepressão, reduzindo também o reconhecimento e o “feedback”. (Antunes; Fischer, 2020).

Eis aqui a problemática a ser discutida nesta pesquisa, a experiência vivida pelos servidores do TJGO com a adoção do teletrabalho, bem como outras nuances dessa nova perspectiva: se houve a criação de uma cultura organizacional voltada ao trabalho à distância, impactos positivos e negativos, gerenciamento de produtividade, controle da jornada e possíveis reflexos da Síndrome de “Burnout”.

Material e Métodos

Essa pesquisa tem natureza aplicável ao buscar trazer a discussão a experiência vivida pelos servidores do TJGO durante a pandemia, na adaptação do teletrabalho.

O escopo é entender como se deu a transição para essa nova realidade, impactos positivos e negativos, além de outros aspectos relevantes.

O estudo será realizado por meio de uma abordagem quantitativa, com a aplicação de um questionário virtual, composto por questões estruturadas e não-estruturadas, na plataforma *Google Forms*, com 28 perguntas divididas em blocos (Apêndice).

Para tanto a pesquisa, a pesquisa foi submetida por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC), especificamente ao serviço público de informação do TJGO e os participantes responderam à pesquisa no período de 04 a 19/08/22, de forma anônima. Por essa razão, não houve necessidade de submeter o estudo para avaliação da comissão de ética, uma vez que no caso de pesquisas de opinião pública com participantes não identificados, não há obrigatoriedade como preceitua o Art. 1º, I, Resolução 510, CNS.

As perguntas foram tabuladas no MS Excel para obtenção dos resultados quantitativos dessas questões sem deixar de mencionar os dados passíveis de análise qualitativa.

Além do questionário para a coleta de dados, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema a fim de comparar aos resultados obtidos.

Resultados e Discussão

Para a coleta de dados, o questionário virtual (“Google Forms”) foi submetido por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC), especificamente ao serviço público de informação do TJGO e os participantes responderam à pesquisa no período de 04 a 19/08/22. A análise foi realizada a partir da filtragem das respostas do formulário e no total foram recebidas 15 respostas. Para melhor entendimento, os resultados serão apresentados conforme divisão do questionário aplicado.

1 – Aspectos gerais da população pesquisada

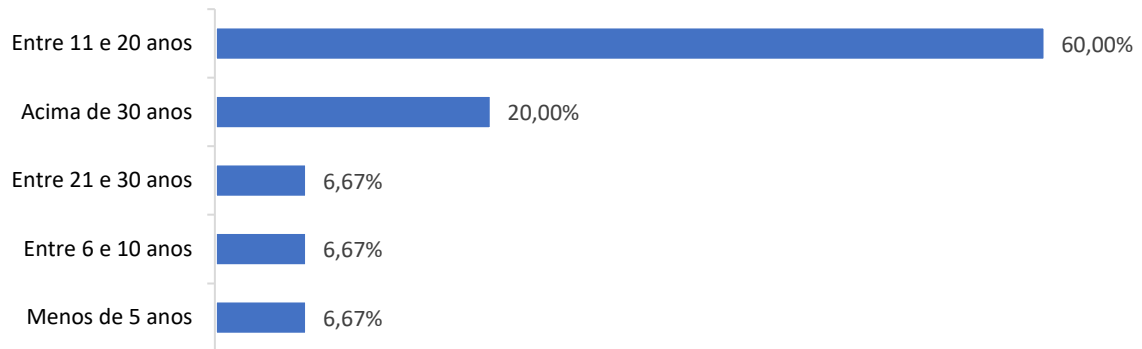


Gráfico 1. Tempo de trabalho no Tribunal

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

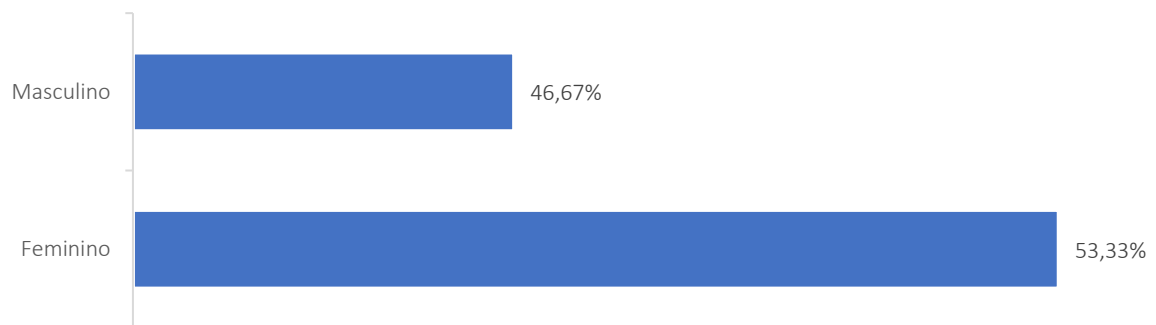


Gráfico 2. Sexo

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

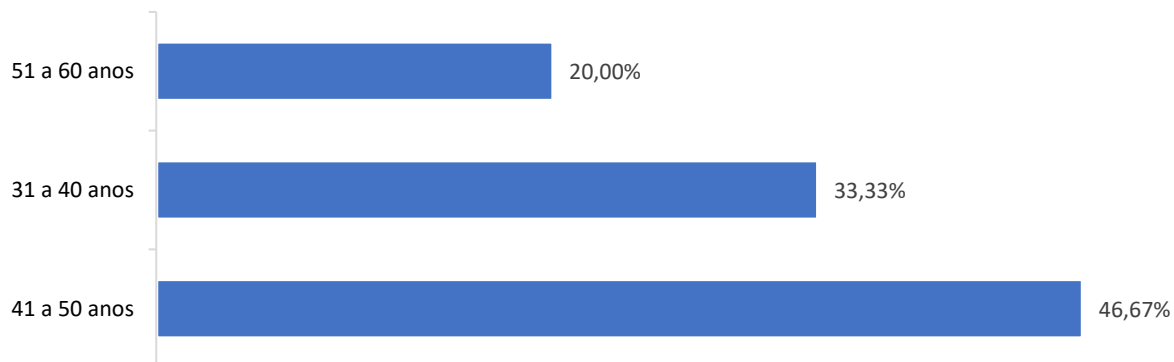


Gráfico 3. Faixa etária

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

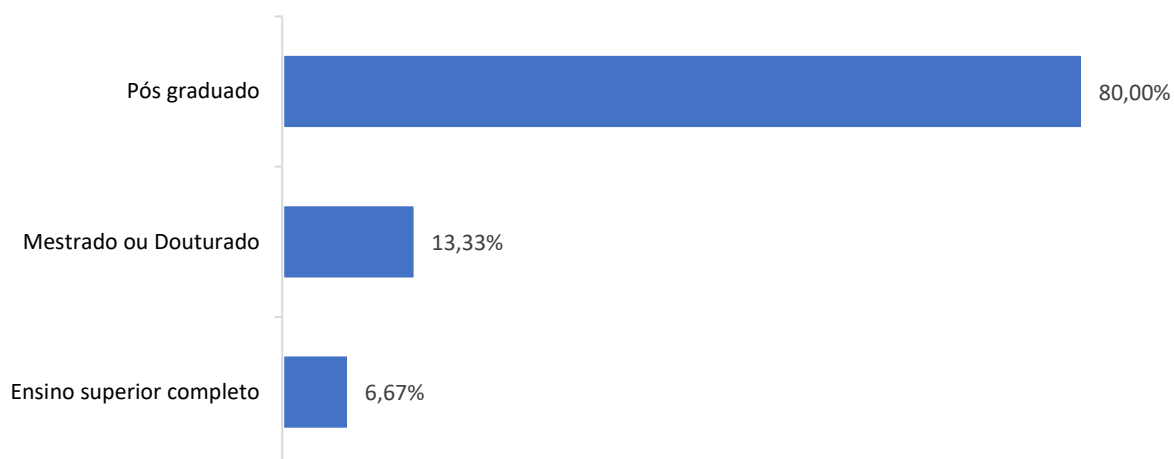


Gráfico 4. Escolaridade

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

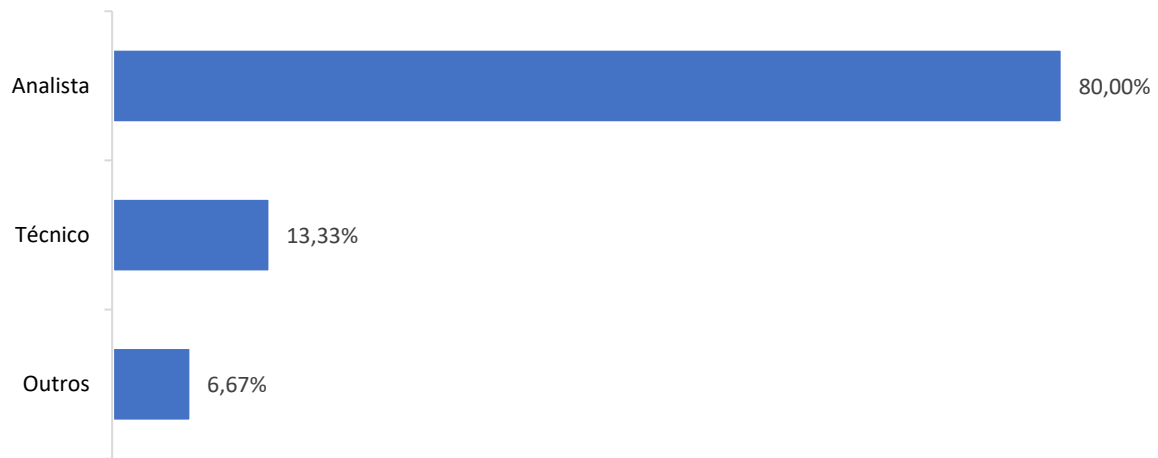


Gráfico 5. Cargo

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

Analisando o primeiro bloco do estudo, observa-se que 60% dos participantes laboram no tribunal entre 11 e 20 anos no tribunal e 20% há mais de 30 anos. A maior parte da população da pesquisa é feminina e representa 53,33% dos que responderam. Já quanto a idade, a amostra está bem dividida, pois 46,67% possuem mais que 40 anos, enquanto 33,33% entre 31 e 40 anos e 20% acima de 51 anos.

No que tange a formação, na literatura, segundo as perspectivas de Belzunegui-Eraso e Erro-Garcé um dos fatores essenciais que favorecem a adoção do teletrabalho é o conhecimento, já que quanto mais alta é a qualificação do profissional, melhor é a produtividade e o grau de autonomia (Antunes; Fischer, 2020). É exatamente o que confirma a pesquisa, visto que 80% dos respondentes são pós-graduados, enquanto 13,33% são mestres ou doutores. No tocante ao cargo ou função que desempenham, 13,33% dos participantes atuam como técnico, ao passo que mais de 80% são analistas.

2 – Adoção do teletrabalho na pandemia

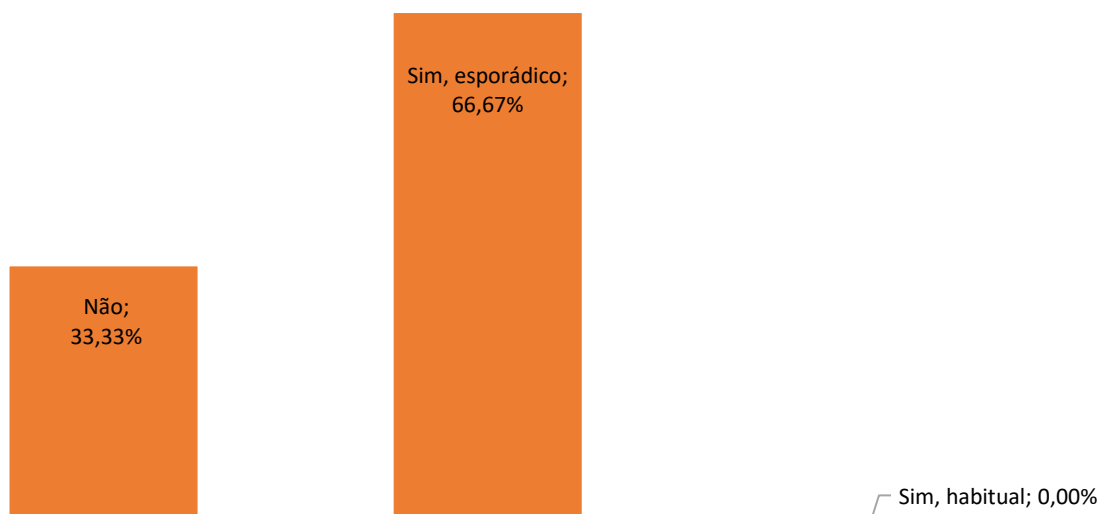


Gráfico 8. Existência da modalidade teletrabalho antes da pandemia
Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)



Gráfico 9. Mudança do modelo presencial para teletrabalho durante a pandemia
Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho em 2021, estima-se que apenas 3% dos trabalhadores no mundo faziam “home office” antes da pandemia, enquanto no cenário pós-pandemia esse número saltou para 17,4%, ou seja, 557 milhões de pessoas em teletrabalho (Antunes, 2022). Durante a pandemia o trabalho 100% presencial foi suspenso no TJGO e 60% dos entrevistados passaram a atuar em “home office” e 40% em modelo híbrido.

Contudo, atualmente o cenário mudou. Hoje, 73,33% já retornaram ao trabalho presencial, enquanto apenas 6,67% continuam atuando remotamente e 20% no híbrido.

Ao serem questionados sobre a existência de trabalho remoto antes da pandemia, esse tema 66,67% responderam que o trabalho à distância até então era esporádico. Sobre a questão da mudança do modelo presencial para o “home office”, quase 90% dos relataram que a transição ocorreu de forma tranquila.

3 – Aspectos positivos e negativos

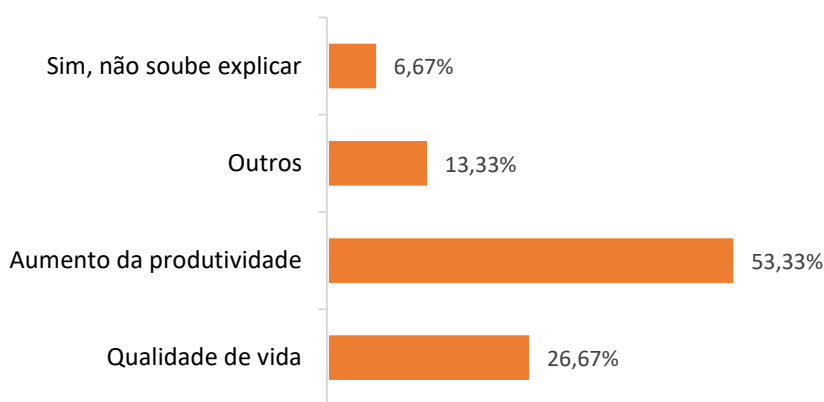


Gráfico 10. Impactos positivos do Teletrabalho
Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

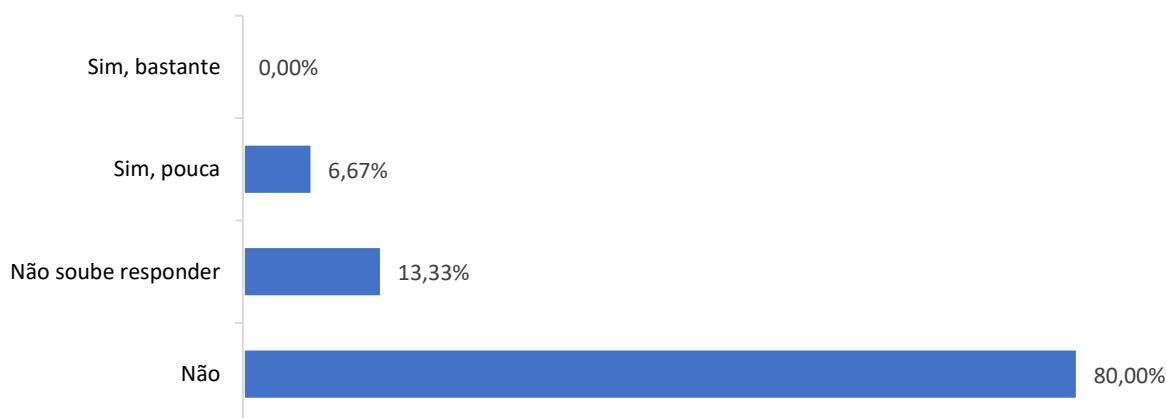


Gráfico 13. Dificuldade na adequação das atividades
Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

No que diz respeito aos aspectos positivos, todos os participantes concordaram que houve mais benefícios, entre os principais, eles destacaram o aumento da produtividade 53,33% e da qualidade de vida 26,67%. Foi citado como exemplo do aumento da qualidade de vida, a redução das despesas com deslocamento, melhora na alimentação e maior tempo de convivência com a família.

Sobre os impactos negativos, os respondentes discordaram em suas respostas, já que 40% apontaram a carga horária excessiva, enquanto 26,67% alegaram que não houve nenhum impacto negativo.

No quesito de provimento de recursos necessários ao “home office”, a maior parte dos entrevistados 73,33% relataram que foram providos rapidamente. Entretanto, 20% entenderam que nem todos os recursos foram providos.

Outra abordagem da pesquisa foi quanto a dificuldade de adequação das atividades na modalidade de trabalho remoto, sendo que a maioria, 80% dos respondentes informaram que não houve dificuldade, enquanto 6,67% enfrentaram alguma dificuldade.

4 - Perspectivas sobre gerenciamento de produtividade x controle de jornada de trabalho

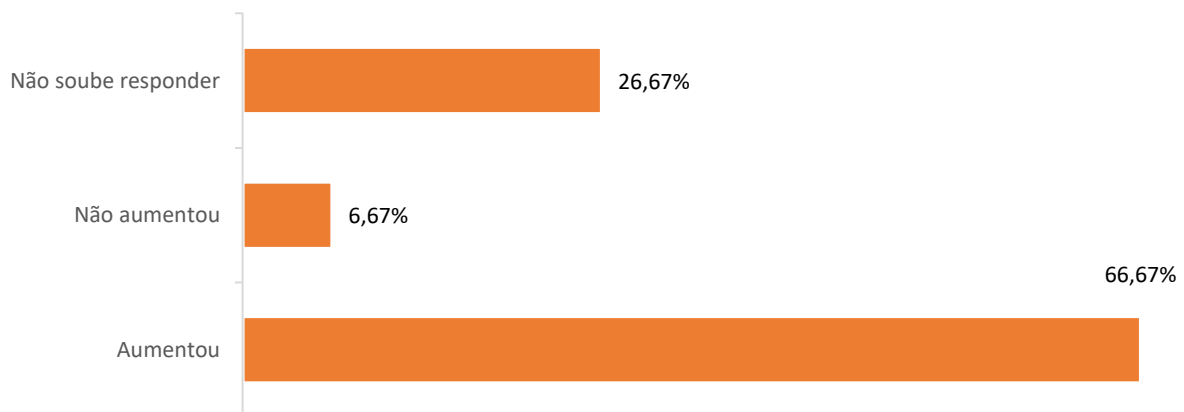


Gráfico 14. Produtividade

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

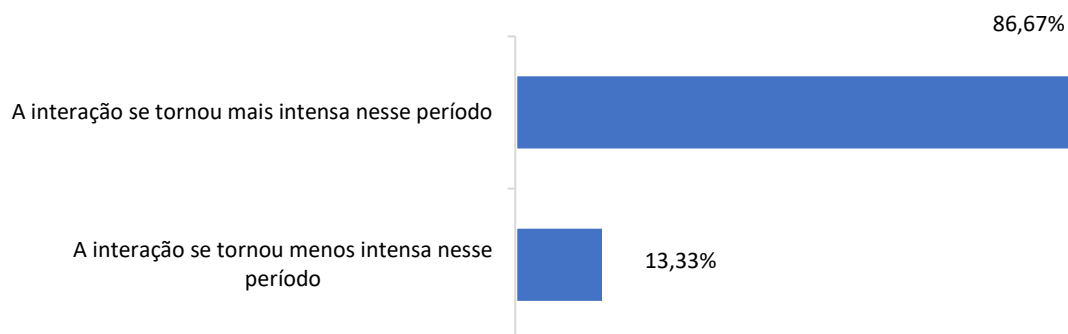


Gráfico 16. Interação com superiores e colegas
Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

No que tange a produtividade, nenhum dos participantes relatou redução. Pelo contrário,

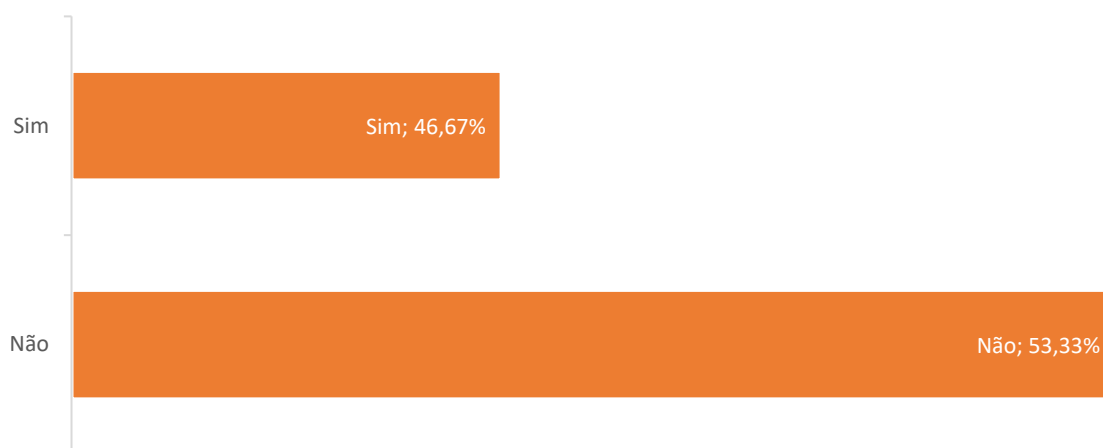


Gráfico 17. Cultura organizacional voltada ao teletrabalho
Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)
Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

a maioria deles, 66,67% confirmaram que houve aumento, enquanto 6,67% entenderam que não houve aumento.

O gerenciamento de produtividade, bem como controle da jornada de trabalho dividiu opiniões entre os respondentes, pois 53,33% relataram que houve controle por meio de um relatório. Para 13,33%, não houve controle da jornada que acabou se tornando excessiva.

Quando questionados sobre a interação com os superiores hierárquicos e demais colegas de trabalho, mais de 80% dos entrevistados mencionaram que se tornou ainda mais intensa nesse período de teletrabalho.

Sob o prisma da cultura organizacional, sabe-se que um dos grandes desafios da atualidade na gestão corporativa e consequentemente na gestão pública é a criação de uma cultura organizacional eficiente voltada ao “home office”, que consiga proporcionar ao servidor

um ambiente saudável para o desempenho das atividades fora das instalações físicas do órgão em que está lotado. Nesse aspecto, a pesquisa mostrou que as opiniões ficaram divididas e praticamente metade dos servidores (53,33%) entenderam que o tribunal não possui uma cultura organizacional voltada ao trabalho remoto.

5 – Impactos na vida do servidor

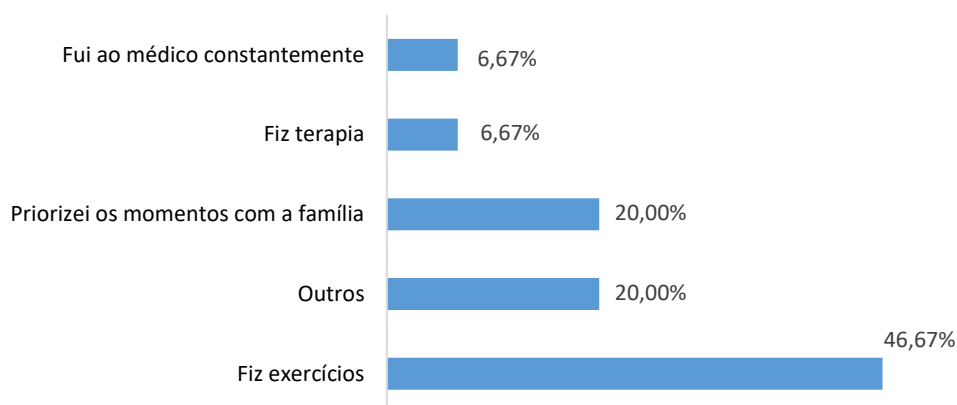


Gráfico 20. Cuidados com a sua saúde física e emocional

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)



Gráfico 21. Interação social na pandemia

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)



Gráfico 22. Ansiedade

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

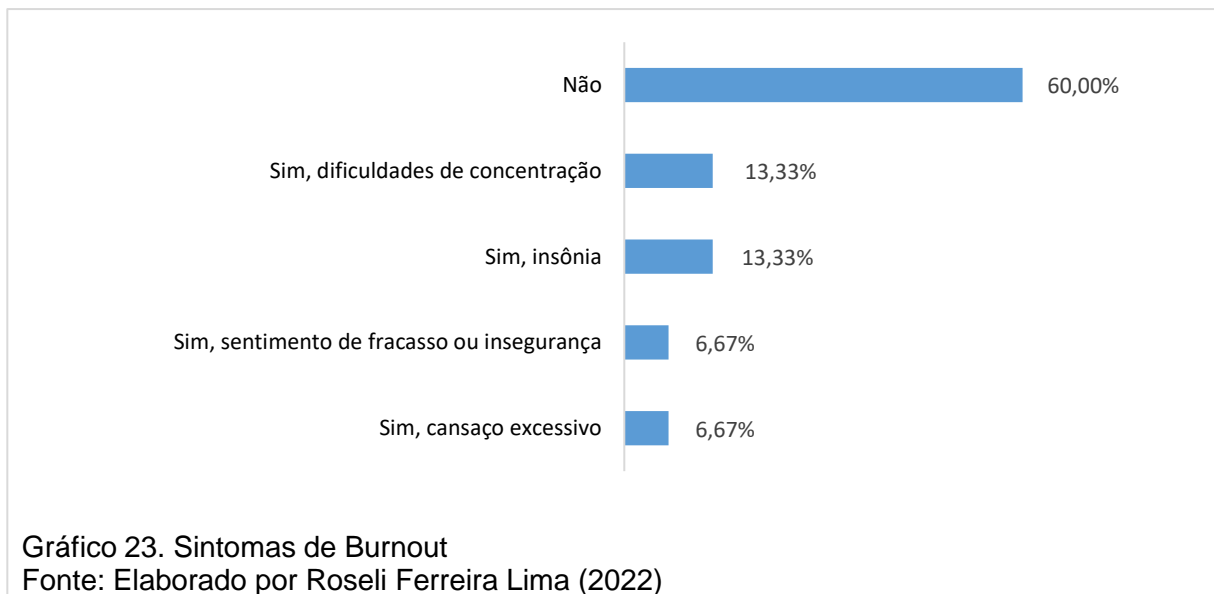
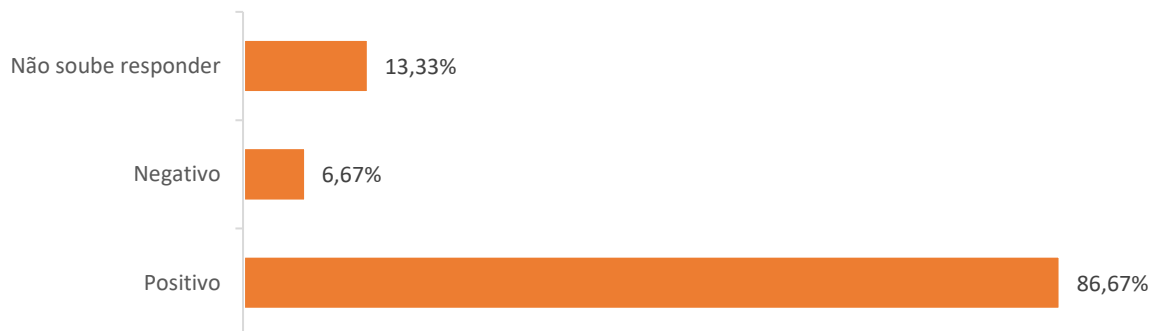


Gráfico 23. Sintomas de Burnout

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)



25. Saldo positivo x negativo

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

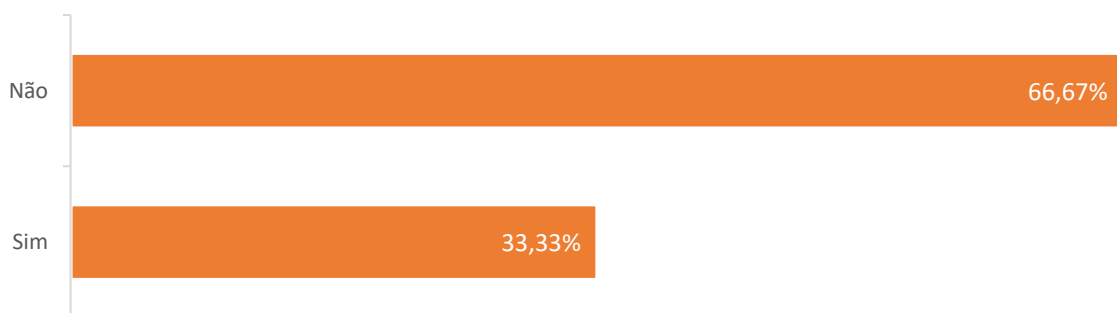


Gráfico 24. Apoio psicológico

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

Sobre as distrações no ambiente de trabalho remoto metade dos respondentes 46,67% mencionaram que o gerenciamento foi possível graças ao planejamento das atividades diárias, por outro lado 13,33% disseram ter sido uma tarefa bastante difícil.

Já a abordagem sobre o tema gerenciamento de tempo trouxe resultados interessantes, na medida em que as opiniões foram diversas. 40% dos entrevistados disseram que foi conturbado, outros 26,67% relataram que não teve diferença do modelo presencial e mais 26,67% dos participantes apontaram que o controle foi realizado com o planejamento das atividades.

No tocante aos cuidados com a saúde física e mental, grande parte da população da pesquisa, 46,67% optaram por fazer exercício diariamente, enquanto 20% priorizaram os momentos em família.

A maior parte dos entrevistados restringiu as interações sociais 53,33% e em contrapartida 40% relataram que intensificaram o convívio com outras pessoas, durante a pandemia.

Especificamente sobre saúde mental, 40% dos participantes relataram que não tiveram qualquer sintoma de ansiedade, enquanto 33,33% desenvolveram sintomas e 26,67% tiveram apenas episódios. Quando questionados sobre a percepção de sintomas relacionados a Síndrome de “Burnout”, a maioria dos respondentes negaram terem sofrido com isso, 60%. Para os que responderam positivamente, os sintomas relatados foram: dificuldades de concentração, insônia, cansaço excessivo e sentimento de fracasso e insegurança. Quanto a questão do apoio psicológico quase 67% dos servidores disseram que o tribunal não prestou nenhum tipo de suporte ao passo que 33,33% responderam positivamente.

Após a vivência do “home office”, apenas 6,67% da população da pesquisa teve a percepção de que o saldo foi negativo a saúde do servidor. Em sua maior parte, os respondentes relataram que o saldo foi positivo principalmente por não precisar se deslocar de casa para o trabalho e evitar trânsito, ter mais tempo para fazer exercícios, mais tempo de convivência com a família e como consequente, melhora na qualidade de vida, além do aumento da produtividade.

6 – Teletrabalho como realidade



Gráfico 26. Teletrabalho como realidade para os próximos anos

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

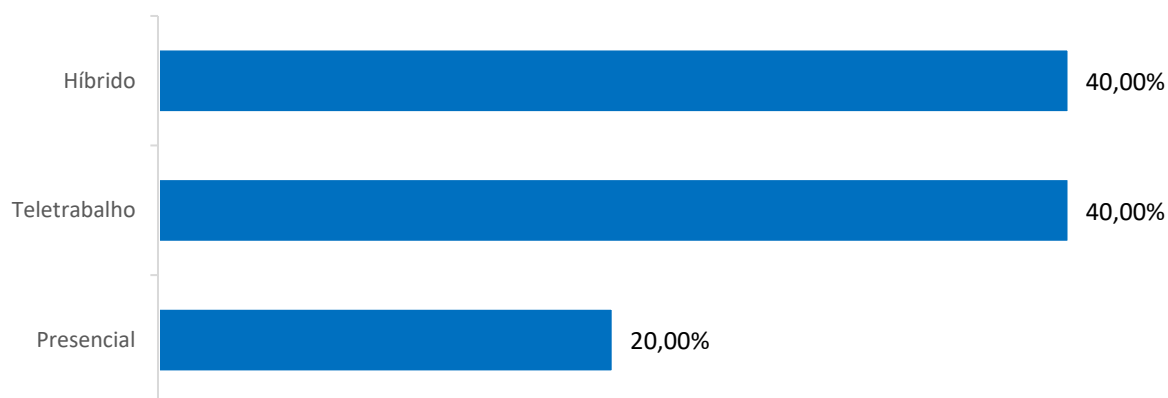


Gráfico 27. Modelo de trabalho preferido

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

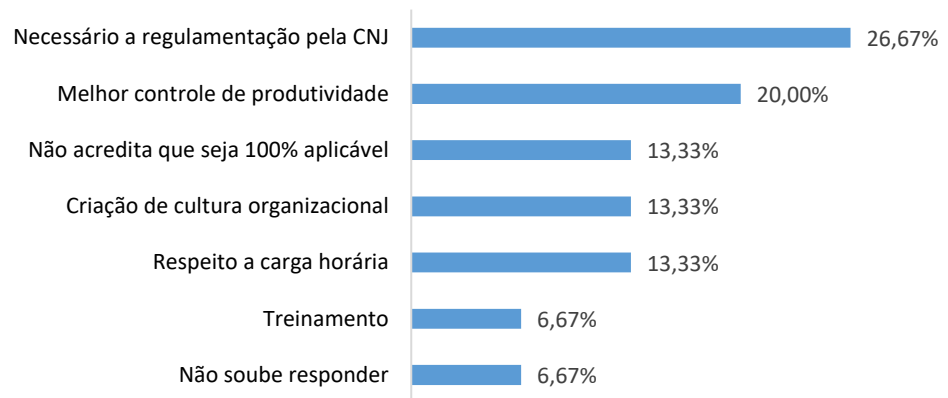


Gráfico 28. O que é necessário para que o teletrabalho seja 100% aplicável no Tribunal

Fonte: Elaborado por Roseli Ferreira Lima (2022)

Em que pese a possibilidade de o trabalho remoto ser uma realidade palpável e aplicável ao tribunal na atualidade e futuro, quando perguntados sobre o tema, quase 100% dos entrevistados responderam positivamente, ponderando que é um processo irreversível, que traz mais flexibilidade, mais qualidade de vida, adequado para o futuro. Contrariamente a 6,67% se opuseram a essa afirmação, pois acreditam que nessa modalidade o controle de jornada é precário tornando a carga horária excessiva.

Quanto a preferência de modelo de trabalho, os respondentes, em sua maioria, elegeram a modalidade de trabalho híbrido (40%) ou “home office” (40%).

Sobre o que pode ser melhorado para que o teletrabalho seja 100% aplicável ao tribunal, as opiniões são diversas, contudo, destacam-se dois pontos como preponderantes: a necessidade de regulamento pela CNJ bem como a falta de um controle efetivo de produtividade.

Quanto as questões de saúde física e emocional, a pesquisa aponta que o trabalho remoto trouxe benefícios, já que houve uma melhora da qualidade de vida, sem a necessidade de deslocamento até o trabalho, maior tempo de convivência com a família, além do tempo para fazer exercícios físicos, mesmo que por outro lado tenha ocorrido uma redução das interações sociais. Esse entendimento coaduna com a reflexão de Gallardo Moya, que defende que o “home office” liberta o trabalhador dos inconvenientes do trabalho industrial, como a falta de autonomia, pouco tempo para o repouso e principalmente a falta de flexibilidade de horários (Rodrigues, 2011).

De forma geral, o entendimento dos entrevistados é de que o teletrabalho é aplicável 100% ao tribunal, que o saldo foi positivo para a vida do servidor, pois foram relatados mais benefícios do que malefícios, haja vista que poucos relataram dificuldades na adaptação ou desenvolveram sintomas da Síndrome de “Burnout”, mas sim indicaram um expressivo aumento na qualidade de vida.

CONCLUSÃO

Feitas as devidas ponderações, têm-se que após um período conturbado durante a pandemia de COVID-19, com a necessidade de dar continuidade as atividades laborais e por consequência reduzir os impactos na economia, ocorreu uma grande quebra de paradigmas quanto ao modelo de trabalho tradicional. As tecnologias que até então traziam dúvidas no que se refere ao caráter de segurança, foram a base de sustentação para essa migração para o trabalho remoto.

Na perspectiva do judiciário brasileiro, como forma de manter a prestação jurisdicional o CNJ instituiu a Resolução nº 227/2016 para regulamentar o trabalho à distância e a partir o TJGO precisou se adaptar a essa nova realidade.

Um dos aspectos mais relevantes da pesquisa é que durante a pandemia o trabalho presencial, foi substituído pelo híbrido e remoto, mas atualmente o cenário é exatamente o oposto, ou seja, ainda falta de regulamentação da CNJ, para adoção do teletrabalho como modelo padrão de trabalho. Recentemente após o retorno as atividades presenciais, o TJGO disponibilizou um procedimento para solicitação de continuidade de serviço na modalidade home office para os servidores que assim desejarem, contudo depende de avaliação. Existe uma lacuna quanto a cultura organizacional no TJGO segundo a opinião de seus servidores.

O maior e quase unânime impacto trazido pelo trabalho à distância relatado pelos participantes é o aumento na produtividade, juntamente com aumento da qualidade de vida. Enquanto o principal ponto negativo identificado é a falta de controle da jornada, tornando-a excessiva. Ainda assim, embora os participantes tenham apontado a jornada excessiva como malefício trazido pelo “home office”, eles acreditam que essa modalidade é aplicável 100% ao tribunal e que o saldo dessa experiência foi positivo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Evelise Dias. **Teletrabalho: o novo locus de trabalho pós-pandêmico? uma perspectiva transnacional da política e o caso da implementação na Justiça Federal Brasileira antes e durante a pandemia de covid-19**. Tese de Doutorado em Saúde Pública - São Paulo: Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, 2022. Disponível em: doi:10.11606/T.6.2022.tde-20092022-164350. Acesso em 16/10/2023.

ANTUNES, Evelise Dias. FISCHER, Frida Marina. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal – **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** (2020). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>. Acesso em 16/10/2023.

CARVALHO, Augusto César Leite de. BLIACHERIENE, Ana Carla. ARAÚJO, Luciano Viera. Quando Um Vírus Nos Desafia: Pandemia, Novas Tecnologias E Teletrabalho – Desafios Do Século XXI. **Revista Controle - Doutrina e Artigos** 18.2 (2020): 21-41. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v18i2.640>. Acesso em 16/10/2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BR). **Resolução nº 185**, de 18 de dezembro de 2013. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Brasília, DF: CNJ; 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em 16/10/2023.

GUERRA, Maria Helena Tavares da Silva. SILVA NETO, Rodopiano Rocha da. RANIERI, Tais Ribeiro. GOMES, Úrsula Custódio. Teletrabalho Estruturado Na Administração Pública. **Revista De Administração, Sociedade e Inovação** 6.3 (2020): 98-116. Disponível em: <https://www.rasi.vr.uff.br/index.php/rasi/article/view/465/127>. Acesso em 16/10/2023.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Disponível em: doi:10.11606/D.2.2011.tde-14062012-112439'. Acesso em 16/10/2023.

Apêndice

BLOCO I – Aspectos gerais da população pesquisada
01. Há quanto tempo você trabalha no Tribunal?
02. Qual o seu sexo?
03. Qual a sua faixa etária?
04. Qual a sua escolaridade?
05. Qual o seu cargo?
BLOCO II – Adoção do teletrabalho na pandemia
06. Durante a pandemia você trabalhou em qual modelo de trabalho?

07. Atualmente você trabalha em qual modelo de trabalho?
08. Antes da pandemia, já existia teletrabalho no Tribunal? Como funcionava?
09. Como se deu a mudança do modelo presencial para o teletrabalho durante a pandemia?
BLOCO III – Aspectos positivos e negativos
10. Houve impacto positivo nos primeiros dias de 100% teletrabalho? Cite exemplos.
11. Houve impacto negativo nos primeiros dias de 100% teletrabalho? Cite exemplos.
12. Como se deu o provimento dos recursos necessários as suas atividades no teletrabalho (notebook, internet, cadeira ergonômica)?
13. Houve dificuldade na adequação das suas atividades ao teletrabalho?
BLOCO IV - Perspectivas sobre gerenciamento de produtividade x controle de jornada de trabalho
14. Você sentiu que houve um aumento ou redução na sua produtividade?
15. Como se deu o gerenciamento da produtividade X controle da jornada de trabalho, no modelo de teletrabalho?
16. Como foi a interação com os seus superiores hierárquicos e com os demais membros da equipe durante o teletrabalho? Selecione apenas uma opção, apenas a que mais se aproxima da sua realidade.
17. O Tribunal possui uma cultura organizacional voltada ao teletrabalho?
BLOCO V – Impactos na vida do servidor
18. Como você contornou as distrações existentes no ambiente do lar, para não impactar as suas atividades laborais?
19. Como se deu o gerenciamento do seu tempo entre atividades do trabalho, de cunho pessoal e cuidados com a família?
20. Quais cuidados você tomou com a sua saúde física e emocional? Selecione apenas uma opção, apenas a que mais se aproxima da sua realidade.
21. Você manteve alguma espécie de interação social, mesmo que a distância, durante a pandemia?
22. Você se sentiu ansioso durante o teletrabalho?
23. Você identificou algum sintoma da Síndrome de <i>Burnout</i> ? Selecione apenas uma opção, apenas a que mais se aproxima da sua realidade.
24. O Tribunal forneceu algum tipo de apoio psicológico nesse período de pandemia?
25. Após ter vivenciado essa mudança do modelo presencial para o teletrabalho, você acha que no geral o saldo foi positivo ou negativo? Exemplifique.
BLOCO VI – Teletrabalho como realidade aplicável ao Tribunal
26. Você acredita que o teletrabalho seja uma realidade adequada para o momento atual/próximos anos? Explique.
27. Qual modelo de trabalho você prefere?
28. O que você acredita que pode melhorar para que o teletrabalho seja um modelo 100% aplicável no Tribunal? Explique.

Domingos Sávio da Cunha Garcia

Doutor pelo Curso de História Econômica da UNICAMP.

É doutor em Economia Aplicada, com área de concentração em História Econômica, pela Universidade Estadual de Campinas (2005) e professor adjunto C10 da Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT, lotado no Departamento de História do campus de Cáceres desde 1995. Tem experiência na área de História, com ênfase em História Econômica e História Política do Brasil no século XIX, atuando principalmente nos seguintes temas: história política da fronteira oeste do Brasil no longo século XIX; geopolítica e relações internacionais: o Brasil e o Prata no século XIX; economia e sociedade na fronteira oeste do Brasil no século XIX; capital estrangeiro na fronteira oeste do Brasil no século XIX. Coordena o grupo de pesquisas Fronteira Oeste: Poder, Economia e Sociedade. domingos.garcia@unemat.br. <https://orcid.org/0000-0002-8754-6780>.

Leonardo Amorim de Araújo

Doutor pelo Curso de Engenharia de Transportes da UFRJ. Possui graduação em Engenharia Civil pela Universidade Federal de Juiz de Fora (1978), mestrado em engenharia de transportes pela Washington University in Saint Louis (1986), doutorado em Engenharia de Transportes pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2003), ensino-fundamental-primeiro-graupelo Ginásio Pio X (1968) e ensino-medio-segundo-graupela Faculdade Metodista Granbery(1971). Atualmente é professor efetivo do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnol. do Sudeste de Minas Gerais.leonardo.araujo@ifsudestemg.edu.br. <https://orcid.org/0000-0003-2722-7531>.

Carlos Artur Alevato Leal

Doutor pelo Curso de Engenharia de Mecânica da UFSJ.

Doutor em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal de Minas Gerais (2020), área de concentração: processos de fabricação. Mestre em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal de Minas Gerais (2016), área de concentração: processos de fabricação. Graduado em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal de Minas Gerais com ênfase em Automotiva e mérito de melhor desempenho acadêmico, medalha de ouro Agnelo Macêdo do primeiro semestre letivo de 2011. Professor EBTT do Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais, Campus Santos Dumont, desde maio de 2016. Coordenador do curso de bacharelado em Engenharia Ferroviária e Metroviária do campus Santos Dumont de maio de 2021 a abril de 2023. Área de pesquisa atual: manutenção, processos de fabricação e ferrovia.

artur.leal@ifsudestemg.edu.br. <https://orcid.org/0000-0001-6765-1308>.

Roseli Ferreira Lima

Pós Graduanda do Curso de Digital Business - 2022 do MBA USP/ESALQ. Mestrado em digital business pela Universidade de São Paulo. Atualmente é Analista Sênior da Accenture. Tem experiência na área de Matemática, com ênfase em Finanças. roselima@usp.br. <https://orcid.org/0009-0008-7341-1712>.

Arthur Nascimento Assunção

Mestre pelo Curso de Ciência da Computação pela UFOP.

Mestre em Ciência da Computação pela Universidade Federal de Ouro Preto (2016), graduado em Tecnologia em Sistemas Para Internet pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (2014). Atualmente é professor EBTT do Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais e membro do laboratório IFMakerSD do campus Santos Dumont do IFSudesteMG com atuação em Computação voltada para Internet das Coisas. Possui experiência em desenvolvimento Web utilizando React.JS e Next.JS.

arthur.assuncao@ifsudestemg.edu.br. <https://orcid.org/0000-0003-2899-3254>.

Recebido – 18/09/2023

Aprovado – 22/04/2024