

CONSIDERAÇÕES SOBRE A PESQUISA DO TELETRABALHO:

Os dados da presente pesquisa foram coletados na plataforma Google Forms entre os dias 06 a 25 de setembro, em um total de dezesseis questões. Ao todo, a pesquisa foi respondida por 192 servidores e servidoras que exercem o teletrabalho hoje no TJRS. Como informado, seu objetivo é a coleta de mais informações com servidores e servidoras no exercício do teletrabalho, suas principais demandas, carências, percepção sobre os problemas e reivindicações para orientar a ação sindical sobre o tema buscando implementar políticas em prol da qualidade de vida e de saúde dos trabalhadores, bem como a melhoria e do aperfeiçoamento dessas condições junto à Comissão de Gestão do Teletrabalho e em outros espaços de debate e de tomada de decisão.

Os principais atos que hoje disciplinam o Teletrabalho no âmbito do TJRS são o Ato nº 70/2021-P e o Ato nº 07/2023-P.

Principal legislação que trata do tema no Brasil:

[Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015](#)

[Decreto-Lei n. 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal](#)

[Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016](#)

[Resolução n. 343, de 9 de setembro de 2020](#)

[Resolução n. 345, de 9 de outubro de 2020](#)

Atos do Conselho Nacional de Justiça que atualmente disciplinam o tema:

[Resolução n. 481, de 22 de novembro de 2022](#)

[Resolução n. 503, de 29 de maio de 2023](#)

Respostas à pesquisa, itens 1 a 16, com as respectivas considerações e conclusão ao final:

1. Faixa etária dos consultados:

19,8% - entre 35 a 40 anos

19,8% - entre 45 a 50 anos

19,3% - entre 40 e 45 anos

8,9% - entre 50 e 55 anos

5,2% - entre 25 e 30 anos

2,1% - entre 60 e 65 anos

1% - mais de 65 anos

Considerações sobre o item:

Esse item trouxe uma perspectiva geracional que remete a reflexões sobre a saúde do servidor, ergonomia, jornada laboral, etarismo e outros fatores que influenciam no desempenho do trabalho. Da mesma forma remete à reflexão de que devemos ter um olhar diferenciado no que tange à cobrança de metas e da produtividade entre um servidor de 25 anos e um de 60 anos. As condições físicas já não são as mesmas, bem como o domínio do conhecimento sobre as tecnologias entre esses indivíduos é evidentemente diferente.

2. Sexo ou orientação de gênero:

52,6% - mulheres

43,2% - homens

1% - mulheres trans

1,6 % - não binário

1,6% - 3 pessoas. O que é uma pessoa de gênero fluido?

Considerações sobre o item:

Temos duas pessoas que se identificaram como mulheres transsexuais na pesquisa. Desse modo, em respeito à orientação de gênero das consultadas, consideramos o percentual

53,6% de mulheres ora pesquisadas. Três pessoas responderam que se percebem como pertencentes a um gênero exclusivamente. Isso significa que sua identidade e expressão de gênero não deve se limitar ao sexo masculino ou feminino. A título explicativo, uma pessoa de gênero fluido é aquela que tem identidade de gênero fluida, ou seja, que pode transitar entre as percepções de feminino, masculino, neutro ou outros tipos de gênero de tempos em tempos. Ter gênero fluido não quer dizer que uma semana você precisa se identificar como mulher e na outra como homem. A transição pode acontecer de um dia para o outro, de uma semana para a outra ou mesmo depois de anos.

3. Se tem filhos:

47,4% - não tem filhos

25% - um filho

21,4% - dois filhos

6,3% - três ou mais filhos

Considerações sobre o item:

52,7% dos consultados têm um ou mais filhos, o que mostra que a maioria das servidoras e servidores em teletrabalho têm filhos, ou seja, se cruzarmos os dados da maioria dos trabalhadores em teletrabalho e os dados do gênero, temos um perfil de maioria de mulheres que têm seus filhos para cuidar. Jornadas duplas ou até triplas, considerando dados como o déficit salarial, conjugados com os cuidados da casa são uma realidade para muitas mães hoje em dia no Judiciário. E isso dialoga muito com a questão da necessidade do debate sobre o aumento das políticas em defesa das pessoas que cuidam dos seus filhos e trabalham, sendo o exercício do teletrabalho benéfico do ponto de vista das consultadas nesse aspecto.

4. Filho(s) com necessidades especiais:

3,8% - sim

96,2% - não

Considerações sobre o item:

Ao todo 159 pessoas responderam ao item, ou seja, no que pertine ao universo da pesquisa seis servidores do TJRS em teletrabalho responderam que possuem filhos com necessidades especiais.

5. Pessoa com deficiência:

3,1% - sim

96,9% - não

Considerações sobre o item:

Um total de seis servidores que responderam ao questionário disseram possuir algum tipo de deficiência. Não sabemos especificar se é visual, física, locomotora, mas são pessoas que precisam de uma atenção especial da Administração em relação a questões como acessibilidade e políticas voltadas para sua inclusão e até mesmo exigências diferenciadas no que tange à produtividade exigida.

6. Cargos:

73,4% - Técnicos Judiciários

14,6% - Analistas

3,1% - Analistas de TI

Considerações sobre o item:

Acima elencamos os três principais cargos que responderam à pesquisa. São 141 Técnicos Judiciários que exercem o teletrabalho, a maioria de Técnicos Judiciários e mulheres hoje no TJRS.

7. Grau de satisfação com o teletrabalho:

41,1% - insatisfeito

45,2% - satisfeitos

3,5% - insatisfeitos que responderam livremente.

Considerações sobre o item:

Somando os percentuais de pessoas que variaram o seu grau de satisfação ou insatisfação nas respostas, e até respondendo livremente ao item:

Total de pessoas insatisfeitas – 44,6%

Total de pessoas satisfeitas – 50,2%

Abaixo, extraímos algumas das respostas livres dos consultados:

“Teria que aumentar o percentual de 30% para quem trabalha na Multicom, pois não atendemos as partes, telefones, nem colegas e trabalhamos para comarcas diversas da qual estamos lotados. Inadmissível ter q ir pro Forum nessas condições.”

“Insatisfeita com o baixo percentual permitido para servidores em teletrabalho.”

“Insatisfeito pois na unidade não foi possível o teletrabalho.”

“Parcialmente satisfeito, por causa do percentual baixo autorizado.”

“Não concedido pela chefia teletrabalho.”

“Chefia direta excelente, as demais chefias bom”

9. Quais os principais benefícios em relação ao teletrabalho:

35,4% - Tempo despendido casa até o trabalho

32,3% - Facilidade em conciliar a vida profissional e a família

17,7% - Satisfação em face da flexibilidade de horários

7,3% - Afastamento do assédio e problemas interpessoais com chefias e colegas

Considerações sobre o item:

Abaixo, extraímos algumas respostas livres dos consultados em relação aos benefícios constatados com o teletrabalho:

“Marido servidor público removido para outro Estado”

“Pude retornar à minha cidade, para auxiliar no cuidado de familiar que necessita de acompanhamento permanente”

“Economia de tempo e combustível com deslocamento, facilidade de conciliar atividade profissional e pessoal, o assédio continua, mas não preciso ver a cara dos assediadores”

“Apesar de aparentemente não ter enfermidade eu tenho desgastes em função da idade, tipo osteopenia e rigidez muscular. E o trabalho presencial nos moldes da Multicom está sendo extremamente penoso pra mim.”

10. Em relação à infraestrutura do teletrabalho, você possui algum equipamento que tenha sido cedido pelo Tribunal de Justiça para o desempenho de suas tarefas?

55,2% - não

42,7% - sim

11. Qual equipamento o Tribunal de Justiça lhe cedeu para o desempenho das suas tarefas?

54,2% - Não recebi nenhum equipamento do TJ para o exercício do teletrabalho (55,2%)

31,8% - notebook

11,5% - computador convencional com monitor

0,5% - não

0,5% - não houve

12. Quanto à produtividade exigida para o servidor, como você se sente em relação às metas estabelecidas no teletrabalho? Marque a frase que melhor exprime seu sentimento em relação às metas:

43,8% - Consigo executar todas as metas sem grandes dificuldades

24% - Consigo executar todas as metas, mas tenho dificuldades em cumprir todas as tarefas

15,1% - Tenho muitas dificuldades e as metas atribuídas são cada vez mais difíceis de serem cumpridas

9,9% - Não consigo executar todas as metas pela sobrecarga de tarefas

Considerações sobre o item:

Abaixo, extraímos algumas respostas livres dos consultados em relação aos benefícios constatados com o teletrabalho:

“Cumpro as metas exorbitantes pelo medo de ter de retornar ao presencial, mesmo que muitas vezes isso signifique trabalhar no final de semana e à noite, por causa da instabilidade do sistema, o que tem prejudicado a minha vida pessoal.”

“Para cumprir, necessito exceder o horário de expediente.”

13. Para você, o número de horas trabalhadas na modalidade do teletrabalho diminuiu, aumentou ou permaneceu o mesmo em relação ao trabalho presencial?

54,2% - Permanece o mesmo

36,5% - Aumentou

9,4% - Diminuiu

14. Se respondeu a pergunta acima com AUMENTOU, quantas horas além da jornada de sete horas corridas você trabalha a mais por dia? 93 respostas

57% - 1h

28% - 2h

8,6% - 3h

6,5% - 4h ou mais

15. No exercício do teletrabalho, você teve aumento dos seus gastos mensais com internet ou energia elétrica? Assinale a alternativa que mais se adequa à sua realidade.

32,8% - Tive aumento de internet e energia elétrica

29,7% - Tive aumento de energia elétrica

22,4% - Não tive aumento algum

6,3% - Tive aumento de internet

Considerações sobre o item:

Abaixo, extraímos algumas respostas livres dos consultados em relação aos benefícios constatados com o teletrabalho:

“Pequeno aumento em energia elétrica, mas muito menor q o gasto com combustível para deslocamento diário ao foro.”

“Tive que contratamos uma internet mais potente e mais cara”

“Durante pandemia, qnd trabalhei de home, tive acréscimo de energia e internet”

“Estou economizando transporte e alimentação nos dias q consigo executar o teletrabalho. Consigo até duas vezes na semana conforme demanda de físicos ou não. Para quem já tem alguns anos de Judiciário, já trabalhou anos em comarca longe de casa aguardando edital de remoção quase escasso na época, está sendo muito bom poder ao menos 1 ou 2 vezes na semana fazer o tele (economia e poder me ajustar com horário de filho - o que jamais foi desde q entrei no PJ). Torço que a possibilidade de tele ao menos parcial de mantenha pois com toda certeza ajudou muito servidores com filhos pequenos, principalmente!!”

16. Considerando todas as despesas que precisaram ser assimiladas pelo servidor no teletrabalho, você considera importante o pagamento de um auxílio tecnológico para custear esses gastos?

66,8% - sim

31,3% - não

Conclusões sobre a pesquisa:

A pandemia do coronavírus acelerou o processo de avanço tecnológico e a virtualização dos processos no âmbito do TJRS. Vivemos hoje a chamada revolução 4.0 nos serviços da Justiça. Ao passo que essas inovações tecnológicas significam avanços, preocupa a questão de outro avanço, o da precarização do trabalho, vide as recentes reformas, da previdência, a trabalhista e a ameaça da reforma administrativa que paira sobre os servidores e os serviços públicos.

O processo de “uberização” da mão de obra dos trabalhadores, tanto dos serviços públicos como da iniciativa privada, e a análise dos impactos dessa revolução tecnológica na vida da classe trabalhadora tem sido objeto de estudos de diversos autores como Ricardo Antunes e Byung-chul Han.¹ Hoje em dia, o servidor do Judiciário está submetido ao uso diário de mais de uma dezena de ferramentas e rotinas diversas, E-proc, SEEU, e-mails setoriais, CCalc, Multicom, Balcão Virtual etc, o que tem aumentado a ansiedade, o estresse e o cansaço físico e mental da categoria.

Apesar dessas considerações iniciais que devem estar no centro do debate e da nossa preocupação, o teletrabalho no TJRS foi bem avaliado pelas servidoras e os servidores do Tribunal, constituindo um avanço e ferramenta importante na melhoria da qualidade de vida do quadro, possibilitando ao conjunto dos servidores permanecer em casa para executar as suas tarefas, conciliando assim a vida profissional com a vida familiar, residir fora da comarca para acompanhar um cônjuge por exemplo, deixar de enfrentar o desgaste do percurso até o trabalho no trânsito caótico das cidades grandes, cujos valores inerentes ao deslocamento são suportados pelos trabalhadores e ainda considerando a questão da praticidade em desenvolver as suas atividades em casa em horários e regras mais flexíveis que não correspondam apenas ao turno normal de trabalho.

Há a necessidade do aumento do percentual dos servidores no teletrabalho, o que passa pelo exame da questão pelo CNJ, que restringiu a 30% dos servidores e das servidoras das unidades a possibilidade do teletrabalho no período pós-pandêmico. Acreditamos que no mínimo 50% dos servidores poderiam exercer o teletrabalho sem maiores dificuldades.

Entretanto, o que preocupa nesse cenário, digamos paralelo ao exercício do teletrabalho, é o aumento da superexploração do trabalho que se desenvolve com o aumento das metas e a cobrança por maior produtividade no Judiciário, o que têm como consequência o aumento do assédio moral e dos casos de adoecimento, a saúde física e mental dos servidores com o adoecimento e aumento dos casos de Bournout, LER e outras moléstias profissionais, os salários defasados e o déficit de servidores que ainda é alto. Precisamos estudar e quantificar os casos de absenteísmo hoje no TJRS e trabalhar com prevenção e um olhar atento para a saúde dos servidores e das servidoras, em primeiro lugar.

¹ Ricardo Antunes analisa o tema no seu livro “O Privilégio da Servidão - o proletariado na Era Digital”, e Byung-chul Han na sua obra “A Sociedade do Cansaço” analisa em um breve ensaio os efeitos provocados na mente das pessoas pelas mudanças sociais, culturais e econômicas, sobretudo advindos da tecnologia.

Há a necessidade do aprofundamento também da discussão sobre a adoção de uma verba para cobrir os gastos com a internet, energia elétrica e os recursos para o desenvolvimento do trabalho que o servidor passou a arcar, considerando que isso representou uma economia para o Tribunal, passando o mesmo a ser ônus do servidor.

Em suma, o teletrabalho veio para ficar, atualmente é uma faculdade aos nossos trabalhadores e trabalhadoras, sendo considerado benéfico por ampla maioria dos consultados que hoje o desenvolvem no Tribunal de Justiça. Todavia, o teletrabalho precisa ser constantemente qualificado e ser objeto de cuidado e vigilância quanto às normas de saúde dos servidores, conjugando sua qualidade de vida com o aprimoramento constante da prestação dos serviços à sociedade.