



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

ERIKA GIOVANINI REUPKE

**A CONSOLIDAÇÃO DO TELETRALHO NA JUSTIÇA FEDERAL DE SANTA
CATARINA NA PÓS-PANDEMIA DA COVID-19**

Florianópolis

2022

ERIKA GIOVANINI REUPKE

**A CONSOLIDAÇÃO DO TELETRABALHO NA JUSTIÇA FEDERAL DE SANTA
CATARINA NA PÓS-PANDEMIA DA COVID-19**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica.

Orientador: prof. Dr. Orides Mezzaroba

Coorientadora profa. Dra. Elizete Lanzoni Alves

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor

Reupke, Erika Giovanini

A consolidação do teletrabalho na Justiça Federal de Santa Catarina na pós-pandemia da Covid-19/ Erika Giovanini Reupke; orientador, Orides Mezzaroba; coorientadora, Elizete Lanzoni Alves. – Florianópolis, SC, 2022. 288 p.

Dissertação (mestrado)- Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós- Graduação em Direito.
Inclui referências.

1. Teletrabalho. 2. Teletrabalho Integral Compulsório. 3. Justiça Federal da 4ª Região. 4. Justiça Federal de Santa Catarina. 5. Pandemia da Covid-19. Indicação de Produtividade. 6. Boas Práticas. 7. Justiça Federal Sustentável. 8. Nova Regulamentação. I. Título.

Erika Giovanini Reupke

Título: A consolidação do teletrabalho na Justiça Federal de Santa Catarina na pós-pandemia da Covid-19

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Dr.(a) Orides Mezzaroba
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.(a) Dr.(a) José Isaac Pilati
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.(a) Dr.(a) Elizete Lanzoni Alves
Academia Judicial do Tribunal de Justiça

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de mestre profissional em Direito e Acesso à Justiça [Mestre em ciência jurídica].



Documento assinado digitalmente
Orides Mezzaroba
Data: 25/04/2022 14:56:03-0300
CPF: 324.949.710-04
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Coordenação do Programa de Pós-Graduação



Documento assinado digitalmente
Orides Mezzaroba
Data: 25/04/2022 14:55:37-0300
CPF: 324.949.710-04
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof.(a), Dr.(a) Orides Mezzaroba
Orientador(a)

Florianópolis, 2022.

Este trabalho é dedicado aos meus meninos Alex Bartell (esposos) e Thomas Reupke Bartell (filho), que fazem o amor se manter presente em cada movimento meu.

Aos meus pais, Carlos Ernesto Reupke e Marta Edna Giovanini, grandes estimuladores do meu trabalho desde sempre.

Aos servidores e servidoras, magistrados e magistradas da Justiça Federal de Santa Catarina, incansáveis na arte de bem servir e minha constante fonte de inspiração.

AGRADECIMENTOS

Quando iniciei o Mestrado Profissional o fiz com certa idade e com muitas expectativas. Deixaria de dar aulas no período para me focar apenas no Mestrado e pediria licença ao Tribunal Regional Federal da 4ª Região por quatro meses para me dedicar inteiramente à dissertação. Meu filho, de cinco anos à época, certamente passaria a estudar em período integral e meu esposo aguardaria pacientemente por nossas viagens.

Ocorre que a realidade dos fatos foi mais forte que meus planos e nada disso aconteceu. Após seis meses de aulas presenciais, eu e meus colegas de mestrado fomos surpreendidos pela pandemia da Covid-19. Ficamos seis meses sem aulas e com a incerteza sobre quando poderíamos voltar a estudar. Depois passamos ao modo totalmente virtual até a apresentação deste trabalho.

No entanto, a mesma pandemia da Covid-19 e o teletrabalho integral compulsório na Justiça Federal de Santa Catarina se transmutaram em meu estudo de caso com toda força e sem qualquer dúvida. Aquele período de mudança paradigmática precisava ser documentado por alguém da instituição.

Minha coorientadora Elizete Lanzoni Alves concordou em seguir me orientando à despeito da mudança repentina de rumo e foi pessoa fundamental no constante estímulo durante o percurso. Minha gratidão eterna também por todas as correções e orientações, além do empréstimo de obras, por vezes raras. O estimado professor Orides Mezzaroba aceitou ser meu orientador e me trouxe segurança e tranquilidade para prosseguir. Também meus agradecimentos pela honra em ser sua orientanda.

Aos professores Orides Mezzaroba, José Isaac Pilati e Guilherme Henrique Lima Reining, que compuseram a banca de qualificação da dissertação, minha gratidão pelas sugestões valorosas e indicação de obras que enriqueceram a pesquisa.

A dissertação foi sendo produzida com apenas poucas horas por dia em absoluta paz e sem interrupções, já que meu filho e esposo vieram para casa e tivemos que nos adaptar, como milhares de outras pessoas o fizeram. Segui dando aulas, sem férias ou licença.

Durante o caminho recebi o convite pelo presidente do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, o Desembargador Federal Ricardo Teixeira do Valle Pereira, para ser diretora do foro da Seção Judiciária de Santa Catarina pelo biênio de 2021-2023. Teria menos tempo ainda

para estudar. Por outro lado, teria acesso a informações sobre o desenvolvimento do teletrabalho na Justiça Federal de Santa Catarina, o que foi uma benção para o progresso nos estudos.

Foi um caminho difícil e ao mesmo tempo gratificante. Tantas pessoas a agradecer durante essa construção diária e espero não me esquecer de ninguém, agradecendo a todos em ordem cronológica.

Agradeço aos colegas juízes federais Jairo Gilberto Schaefer e Gilson Jacobsen por me mandarem material de estudo para o projeto e primeiros passos e pelo estímulo ao constante aprimoramento profissional. Gratidão, também, à professora e colega de ESMESC Patrícia Fontanella pela revisão do projeto.

Gratidão à amiga querida e colega de mestrado Luísa Hickel Gamba, companheira de todos os momentos de sofrimento e alegrias durante a jornada. Gratidão ao meu esposo Alex Bartell, aos meus pais Marta Edna Giovanini e Carlos Ernesto Reupke e aos meus amigos Gabriela Pietsch Serafin, Micheli Polippo, Henrique Hartmann e Ivanise Perotoni, pelo suporte emocional e conversas sobre a dissertação.

Gratidão à bibliotecária Noêmia Schoffen Prado, supervisora da Biblioteca da Justiça Federal de Santa Catarina, por me disponibilizar muitos livros necessários, mesmo durante a pandemia e com o prédio sede da Justiça Federal de Santa Catarina fechado durante o período de escrita desta dissertação.

Gratidão, da mesma forma, aos servidores do Conselho da Justiça Federal por me fornecerem farto material, de forma virtual e em razão da pandemia, através do Centro de Atendimento ao Juiz Federal.

Minha gratidão e carinho à bibliotecária Tatyane Barbosa Philippi, pela revisão das referências e auxílio na pesquisa nas bases de dados. Foi muito bom poder contar com seu trabalho eficiente e afetuoso.

Agradeço, ainda, ao Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano de Santa Catarina em nome de sua supervisora, a psicóloga Ana Lúcia Silva de Sousa, pelo apoio e pela disponibilização dos três relatórios sobre teletrabalho produzidos na Seção de Psicologia e fornecidos para esta dissertação. Os relatórios foram de fundamental importância para a análise do estudo de caso ora apresentado e confirmação dos referenciais teóricos adotados.

Por fim, minha gratidão a Adir José da Silva Júnior que além de grande amigo, é servidor da Justiça Federal e participou ativamente da instalação do *e-proc* em boa parte das

subseções de Santa Catarina. Sua visão interna da instituição e conferência acurada foram inestimáveis.

Nas palavras de Guimarães Rosa,
O correr da vida embrulha tudo, a vida é assim: esquenta e esfria,
aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta.
O que ela quer da gente é coragem.

Quem é mestre na arte de viver mal distingue entre o seu tempo
de trabalho e o seu tempo livre.

Pensamento Zen

RESUMO

O presente estudo versa sobre os reflexos e as contribuições do teletrabalho integral compulsório durante a pandemia da Covid-19 para a consolidação dessa modalidade de trabalho na Justiça Federal da 4ª Região e a perspectiva de possíveis mudanças normativas advindas dessa prática. Aborda o histórico da informatização na Justiça Federal da 4ª Região e a importância da virtualização para o teletrabalho. Analisa a organização do teletrabalho antes e durante a pandemia, a partir das resoluções pertinentes à matéria e de relatório produzido pelo Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano de Santa Catarina. Analisa dados com indicação de produtividade e boas práticas durante a pandemia. Verifica as mudanças ocorridas, do ponto de vista humano e da produção da norma, analisando-se a Justiça Federal sustentável, a possível regulamentação do teletrabalho para magistrados, a sugestão de nova regulamentação para servidores e servidoras e o início da nova regulamentação do teletrabalho na pós-pandemia. Adota-se o método indutivo. A área de concentração é Direito e Acesso à Justiça e a Linha de Pesquisa se circunscreve ao Acesso à Justiça e Processos Jurisdicionais e Administrativos: A Administração da Justiça Sob o Enfoque do Combate e da Cooperação.

Palavras-chave: Teletrabalho. Teletrabalho Integral Compulsório. Justiça Federal da 4ª Região. Justiça Federal de Santa Catarina. Pandemia da Covid-19. Indicação de Produtividade. Boas Práticas. Justiça Federal Sustentável. Nova regulamentação.

ABSTRACT

This study deals with the consequences and contributions of compulsory integral telework during the Covid-19 pandemic for the consolidation of this type of work in the Federal Court of the 4th Region and the perspective of possible regulatory changes arising from this practice. It addresses the history of computerization in the Federal Court of the 4th Region and the importance of virtualization for telework. It analyzes the organization of telework before and during the pandemic, based on the relevant resolutions and the report produced by the Center for Monitoring and Human Development of Santa Catarina. Analyzes data indicating productivity and best practices during the pandemic. It verifies the changes that have occurred, from the human point of view and the production of the standard, analyzing the sustainable Federal Justice, the possible regulation of telework for magistrates, the suggestion of new regulation for civil servants and the beginning of the new regulation of telework in post-pandemic. The inductive method is adopted. The area of concentration is Law and Access to Justice and the Research Line is limited to Access to Justice and Jurisdictional and Administrative Proceedings: The Administration of Justice Under the Focus of Combat and Cooperation.

Keywords: Telework. Compulsory Integral Telework. Federal Court of the 4th Region. Federal Court of Santa Catarina. Covid-19 pandemic. Productivity Indication. Good habits. Sustainable Federal Justice. New regular.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Advocacia Geral da União (AGU)
Assessoria de Planejamento Estratégico (APLAE)
Associação dos Juízes Federais (AJUFE)
Associação dos Juízes Federais do Paraná (APAJUFE)
Associação dos Juízes Federais do Rio Grande do Sul (AJUFERGS)
Associação dos Juízes Federais de Santa Catarina (AJUFESC)
Benefício de Prestação Continuada (BPC)
Cadastro Único (CadÚnico)
Centro de Inteligência do Poder Judiciário (CIPJ)
Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCON)
Conselho Federal de Medicina (CFM)
Conselho Nacional de Justiça (CNJ)
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
Constituição Federal de 1988 (CF/88)
Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejuscon)
Emenda Constitucional (EC)
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam)
Unidade de Terapia Intensiva (UTI)
Juizados Especiais Federais (JEFs)
Justiça Federal da 4ª Região (JF4R)
Justiça Federal de Santa Catarina (JFSC)
Laboratório de Inovação da Justiça Federal de Santa Catarina (Labjus)
Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN)
Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano (NADH)
Núcleo de Apoio Judiciário (NAJ)
Núcleo de Documentação e Memória (NDOC)
Núcleo de Gestão Funcional (NGF)
Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI)
Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)
Organização Mundial da Saúde (OMS)

Plano de Logística Sustentável (PLS)

Processo Administrativo Disciplinar (PAD)

Processo Judicial Eletrônico (PJe)

Procurador-Geral da República (PGR)

Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB)

Sistema Eletrônico de Informação (SEI)

Sistema de Processamento Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região (*e-proc*)

Superior Tribunal de Justiça (STJ)

Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC)

Turma Nacional de Uniformização (TNU)

Tribunal de Contas da União (TCU)

Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4)

Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Unidade de Atendimento Avançada (UAA)

Unidade de Tratamento Intensivo (UTI)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO E O TELETRABALHO ANTES DA PANDEMIA DA COVID-19	23
2.1	HISTÓRICO DA INFORMATIZAÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA PARA A ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO.....	24
2.2	TELETRABALHO, LIMITES E POSSIBILIDADES.....	31
2.2.1	Origem do teletrabalho.....	32
2.2.2	Teletrabalho: conceito e características.....	35
2.2.3	Teletrabalho, fatores estimuladores e limitadores de sua adoção	38
2.3	TELETRABALHO NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO ANTES DA PANDEMIA DA COVID-19	49
2.3.1	A Resolução nº 92/2013 do TRF4.....	51
2.3.2	A Resolução nº 53/2015 do TRF4.....	55
2.3.3	A Resolução nº 134/2016 do TRF4.....	57
2.3.4	A Resolução nº 227/2016 do CNJ.....	60
2.3.5	A análise do teletrabalho na Justiça Federal de Santa Catarina no período pré-pandemia	63
3	TELETRABALHO INTEGRAL COMPULSÓRIO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO	69
3.1	TELETRABALHO INTEGRAL COMPULSÓRIO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO.	70
3.1.1	A linha do tempo na pandemia da Covid-19	71
3.1.2	O teletrabalho integral e compulsório na Justiça Federal	78
3.1.3	A Resolução nº 18/2020 do TRF4.....	83
3.1.4	A Resolução nº 21/2020 do TRF4.....	85
3.1.5	A Resolução nº 22/2020 do TRF4.....	87
3.1.6	A Resolução nº 33/2020 do TRF4.....	88

3.2 ANÁLISE DE DADOS DA JUSTIÇA FEDERAL DE SANTA CATARINA COM INDICAÇÃO DA PRODUTIVIDADE	89
3.3 AS BOAS PRÁTICAS ADOTADAS PELA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19	91
3.3.1 Os Centros de Inteligência, as teleaudiências e as teleperícias	93
3.3.2 As sessões de julgamento virtuais e telepresenciais	100
3.3.3 O Projeto <i>Pertenser</i> e a primeira análise do teletrabalho integral e compulsório na Justiça Federal de Santa Catarina	104
3.3.4 A atuação de destaque do Laboratório de Inovação de Santa Catarina.....	108
3.3.5 O “Justa Prosa”	110
3.3.6 “A Justiça 4.0”, o “Juízo 100% Digital” e o “Balcão Virtual”	113
4 TELETRABALHO INTEGRAL COMPULSÓRIO DURANTE A PANDEMIA NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO À LUZ DA FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.	117
4.1 MUDANÇAS DO PONTO DE VISTA HUMANO E DA PRODUÇÃO DA NORMA	118
4.2 A SEGUNDA ANÁLISE DO TELETRABALHO INTEGRAL E COMPULSÓRIO NA JUSTIÇA FEDERAL DE SANTA CATARINA	128
4.3 O PROCESSO DE REABERTURA DA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO.....	134
4.3.1 A reabertura frustrada	135
4.3.2 A escuta empática pelo TRF4 dos setores envolvidos para a segunda reabertura	137
4.3.3 A análise do Parecer da equipe médica de Santa Catarina sobre a reabertura	140
4.3.4 A Resolução Conjunta nº 3/2021 do TRF4	142
4.4 CONTRIBUIÇÕES DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA O FUTURO DO TELETRABALHO NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO	151
4.4.1 Justiça Federal Sustentável	152
4.4.2 A constituição de comissão para acompanhamento da regulamentação pelo Conselho Nacional de Justiça do teletrabalho de magistrados	157
4.4.3 Sugestão de nova regulamentação do teletrabalho para servidores e servidoras .	160
4.4.4 Início da efetiva regulamentação do teletrabalho na pós-pandemia.....	166

5	CONCLUSÃO	168
	REFERÊNCIAS	171
	ANEXO A - Relatório de acompanhamento do teletrabalho	188
	ANEXO B – Movimentação processual em números.....	206
	ANEXO C – Análise dos resultados da pesquisa promovida pelo NADH/SC	217
	ANEXO D – Relatório teletrabalho 2021. NADH-SJSC.....	248
	ANEXO E - Economia pandemia 2019.2020 (2021).....	249

1 INTRODUÇÃO

O primeiro caso oficial de Covid-19 foi de um paciente hospitalizado no dia 12 de dezembro de 2019, em Wuhan, China. O vírus possuía alta capacidade de transmissão e rapidamente se espalhou por vários países, até que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (Covid-19) constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional.

No Brasil, a pandemia teve início em 26 de fevereiro de 2020, após a confirmação de que um homem de 61 anos de São Paulo retornara da Itália testando positivo para o SARS-CoV-2, causador da Covid-19.

As primeiras notícias sobre o avanço da Covid-19 pelo mundo geraram pânico e os primeiros casos confirmados em capitais e grandes cidades indicaram que não seria possível enfrentar a pandemia sem rígidas medidas de prevenção e controle sanitário.

Com a eclosão da grave crise sanitária e como forma de proteger todo seu quadro funcional, além dos usuários externos da Justiça Federal, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Tribunal Federal da 4ª Região (TRF4) implantaram o teletrabalho integral e compulsório, passando-se do modo presencial para o modo virtual a partir de 17 de março de 2020.

A Justiça Federal da 4ª Região (JF4R), composta pelos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná, estava tecnicamente preparada para vencer esse desafio histórico, pois já havia implantado o teletrabalho em 2013 e os processos eram todos virtuais desde 2009.

Mas havia, também, o desafio humano de se trabalhar em casa, possivelmente sem condições de ergonomia adequada, com outros familiares dividindo o mesmo espaço e com a angústia diária provocada por uma nova doença mortal.

No entanto, ainda que se trate de uma das maiores tragédias enfrentadas pela humanidade, a necessidade de rápida mudança no modo de se viver e trabalhar possibilitou a que a JF4R vivenciasse o teletrabalho como nunca e com toda dedicação.

Dentro desse contexto, o presente trabalho pretende investigar se o teletrabalho integral e compulsório vivenciado durante a pandemia da Covid-19 fará com que haja a consolidação definitiva do teletrabalho na JF4R e se haverá alteração legislativa decorrente dessa maior aceitação do teletrabalho, ampliando-se o alcance do instituto.

A pesquisa terá como objetivo geral analisar os reflexos e as contribuições do teletrabalho integral compulsório durante a pandemia da Covid-19 para a consolidação dessa modalidade de trabalho na JF4R e a perspectiva de possíveis mudanças normativas advindas dessa prática.

Nos objetivos específicos foram estabelecidas as seguintes metas:

- a) abordar o histórico da informatização na JF4R e a importância da virtualização para o teletrabalho; o teletrabalho, sua origem e conceito, fatores estimuladores e limitadores de sua adoção; como se organizava o teletrabalho antes na JF4R da pandemia, a partir da análise das resoluções pertinentes à matéria e de relatório produzido pelo Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano (NADH) com o estudo do teletrabalho no período pré-pandemia;
- b) descrever o teletrabalho integral compulsório durante a pandemia da Covid-19, com a análise das resoluções produzidas e de novo relatório do NADH sobre o teletrabalho no período da pandemia; relatar a análise de dados com indicação de produtividade; descrever as boas práticas advindas do teletrabalho integral e compulsório na JF4R;
- c) verificar as mudanças ocorridas, do ponto de vista humano e da produção da norma, a partir da análise de novo relatório produzido pelo NADH durante a pandemia da Covid-19; além da análise da reabertura dos prédios da JF4R e reinício do trabalho presencial; por fim, verificar as contribuições da pandemia da Covid-19 para o futuro do teletrabalho na JF4R, analisando-se a Justiça Federal sustentável, a possível regulamentação do teletrabalho para magistrados, a sugestão de nova regulamentação para servidores e servidoras e o início da nova regulamentação do teletrabalho na pós-pandemia.

A escolha do tema justifica-se pela necessidade de um estudo acadêmico sobre o teletrabalho integral compulsório adotado na pandemia da Covid-19 e os avanços obtidos visando a estabelecer abordagens estratégicas atuais e futuras referentes a essa modalidade laborativa na JF4R, em especial em Santa Catarina.

A relevância da pesquisa pode ser observada tanto do ponto de vista social como científico, posto que contribui para registro documental de um momento histórico em que se aplicou a modalidade de teletrabalho na JF4R durante a pandemia, refletindo sobre a vida das pessoas que compõem o quadro funcional e a organização administrativa e jurisdicional, ao mesmo tempo em que se oportuniza a análise de dados a respeito da produtividade, racionalização de custos, possível aumento de felicidade e maior equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Objetivando o levantamento de dados, serão analisados três relatórios do NADH sobre o teletrabalho na Justiça Federal de Santa Catarina (JFSC) produzidos em três momentos diferentes, quais sejam: antes da pandemia da Covid-19; no início da pandemia, especialmente no ano de 2020; e com o avanço da pandemia, precisamente no ano de 2021.

A análise de tais relatórios documentará a mudança ocorrida na instituição do ponto de vista humano e da necessidade de nova produção da norma. Por fim, serão apontadas as contribuições para o futuro do teletrabalho na JF4R, advindas do paradoxal e caótico momento pandêmico.

A pesquisa será realizada por meio de revisão bibliográfica narrativa e o método adotado será o indutivo, seja na coleta de dados, ou no desenvolvimento do trabalho, pois é o que melhor comporta o estudo de caso, eis que se parte de um estudo de caso (teletrabalho integral compulsório na pandemia) para uma possível generalização (mudanças para o teletrabalho na JF4R na pós-pandemia), conforme Orides Mezzaroba e Cláudia Servilha Monteiro (2019, p. 84).

Como técnicas, serão utilizadas a pesquisa bibliográfica em obras nacionais e estrangeiras, artigos especializados e dissertações de mestrado. Serão utilizados dados estatísticos do CNJ, do TRF4 e da Corregedoria Geral de Justiça no segundo capítulo da pesquisa. Também será amplamente pesquisado nas Resoluções do CNJ, do TRF4 e da Corregedoria Geral de Justiça sobre como se deu a organização do teletrabalho antes e durante a pandemia, além da análise de indicadores de produtividade e das boas práticas, adotadas no segundo capítulo da dissertação. Nos três capítulos serão analisados relatórios internos da JFSC.

Quanto à organização formal da pesquisa, serão adotados os parâmetros do Mestrado Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Os trechos citados de obras estrangeiras são de tradução livre da própria pesquisadora. Será adotado o sistema autor-data e as notas de rodapé serão explicativas.

A pesquisa estará estruturada em três partes sendo que, em cada capítulo, se faz a opção pela análise da legislação pertinente para depois se analisar o relatório produzido pelo NADH, verificando como os gestores e gestoras, teletrabalhadores e teletrabalhadoras vivenciaram aquele determinado período do ponto de vista pessoal e do trabalho.

A primeira parte da pesquisa abordará a JF4R enquanto organização pública e a adoção do teletrabalho em período anterior à pandemia da Covid-19. Partindo de um breve esboço histórico sobre a informatização e sua importância enquanto instrumento de gestão, será descrito, em seguida, o teletrabalho, sua origem, conceito, características e fatores estimuladores e limitadores de sua adoção.

Será abordado, brevemente, o surgimento da Justiça Federal, sua extinção em 1937 e reimplantação em 1965; a criação do TRF4 em 1989; a competência da Justiça Federal e suas decisões paradigmáticas.

Posteriormente, será descrito o atual excesso de demanda, a morosidade do Judiciário como um todo e a necessidade de prestação jurisdicional célere e garantidora dos direitos fundamentais dos cidadãos, que culminaram com a criação do processo eletrônico.

Será mencionado o Processo Judicial Eletrônico (PJe) e a prevalência atual do Sistema de Processamento Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região (*e-proc*) para além das fronteiras da Justiça Federal. O *e-proc* foi livremente desenvolvido por servidores e servidoras, magistrados e magistradas da 4ª Região, sem custos de licenças de softwares para o TRF4, sendo hoje um sistema consolidado e que possibilitou que o teletrabalho fosse desenvolvido na 4ª Região antes da pandemia e que pudesse ser executado de maneira integral e compulsória durante a pandemia da Covid-19.

No que diz respeito ao teletrabalho, a pesquisa descreverá sua origem no mundo e no Brasil, fazendo um traçado histórico de sua importância desde sua criação, em 1857, e passando por seu desenvolvimento nas décadas de 1970, 1980 e 1990. No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado em 2001 pela CLT, com suas condições estabelecidas na Reforma Trabalhista, apenas em 2017. Será analisada sua aplicação pela primeira vez no setor público em 2006 e no SERPRO, denotando-se que desde aquela época já havia um ganho de produtividade na adoção do teletrabalho. No Poder Judiciário, o pioneiro teria sido o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2012, tendo o TRF4 o implantado a seguir, em 2013. A partir de 2016 o CNJ regulamentou o teletrabalho em âmbito nacional.

Da mesma forma, buscar-se-á o conceito legal e de vários autores sobre no que consistiria o teletrabalho, para depois se formar um conceito próprio para fins deste estudo. Também serão descritas as principais características do teletrabalho, entre as quais, a necessidade de que se utilize a tecnologia da informação e que seja cumprido na maior parte fora do local de trabalho, seja ele realizado em casa ou em qualquer outra parte do mundo. Será analisado, ainda, o conceito de teletrabalho para a Resolução nº 134/2016, qual seja, a que regulamentava o teletrabalho na Justiça Federal da 4ª Região quando do surgimento da pandemia.

Por fim, serão descritos os fatores estimuladores e limitadores da adoção do teletrabalho, iniciando-se por um dos principais referenciais teóricos dessa pesquisa, Domenico De Masi.

O primeiro capítulo também analisará as resoluções que regulamentam o teletrabalho na JF4R antes da pandemia, realizando um estudo histórico a partir da primeira delas, a Resolução nº 92/2013 do TRF4, e passando pelas que lhe sucederam, quais sejam, a Resolução nº 53/2015 do TRF4 e nº 134/2016 do TRF4, sendo esta a que ainda regulamenta os teletrabalhadores regulares até os dias de hoje. A análise das resoluções que se sucederam

possui importância no sentido de demonstrar a evolução da aceitação e tratamento do teletrabalho pela JF4R.

Por fim, o primeiro capítulo realizará o exame do teletrabalho na JFSC no período pré-pandemia por meio do relatório produzido em Santa Catarina pelo NADH, que monitora e acompanha os teletrabalhadores e teletrabalhadoras regidos pela Resolução nº 134/2016, realizando o papel da comissão permanente de teletrabalho apontados pelas Resoluções do CNJ e TRF4.

Serão estudadas, nesse ponto, as entrevistas realizadas com servidores e servidoras em seu primeiro ano de teletrabalho e há mais de um ano nessa modalidade laborativa, além de entrevistas com gestores e gestoras.

A segunda parte desta dissertação discorrerá sobre a linha do tempo da pandemia da Covid-19 e o teletrabalho integral compulsório na Justiça Federal da 4ª Região. A abordagem consistirá na descrição da organização do teletrabalho integral compulsório por meio do estudo das resoluções editadas no período, bem como, a análise dos dados da JFSC com indicação da produtividade e a exposição das principais boas práticas adotadas por meio do teletrabalho nesse período de exceção e que garantiram o acesso à Justiça durante a pandemia.

Sobre a pandemia da Covid-19 descrever-se-á seu surgimento no mundo e reflexos no Brasil, além do colapso do sistema de saúde e o posterior início da vacinação. Será brevemente descrito o estado emocional das pessoas com a permanência da pandemia ao longo do tempo e a situação financeira de governos e pessoas. Será lançada a ideia de que, com o isolamento social, a tecnologia teria sido de fundamental importância para que o acesso à justiça continuasse a ser provido.

No que diz respeito ao teletrabalho integral e compulsório adotado pela Justiça Federal com a irrupção da pandemia, este será analisado em detalhes com a descrição das portarias que surgiram tanto no CNJ, mas em especial no TRF4, que é o objeto deste estudo. Denota-se que a Justiça Federal já estava preparada do ponto de vista técnico para o que viria pela frente, em razão de seus processos serem totalmente digitalizados no *e-proc* e da prévia experiência com o teletrabalho regular. Audiências, sessões virtuais e atendimento a partes e advogados de maneira virtual se tornaram a regra.

Outra questão importante a ser explorada neste trabalho se circunscreve à análise de dados da JFSC com indicação de aumento de produtividade durante a pandemia, sendo analisado especialmente o número de sentenças proferidas.

Cumprido apresentar as boas práticas criadas no âmbito do CNJ e do TRF4 em razão das necessidades surgidas com a pandemia. Inicia-se com os Centros de Inteligência Nacional e

locais, pois foram eles a quem se demandou soluções sobre as teleaudiências, teleperícias e perícias indiretas, criando-se inclusive um Manual de Teleaudiências a ser adotado pelos interessados e fomentando-se o amplo debate sobre esses assuntos, com resolução de várias dúvidas a respeito e alguma padronização.

No período também foram criados o “Centro de Apoio à Magistratura Brasileira – Covid19”, com o objetivo de dar suporte aos magistrados na judicialização específica e volumosa surgida por conta da pandemia. Em suma, os Centros de Inteligência auxiliaram para que as atividades do Poder Judiciário não fossem paralisadas, em especial sobre o enfoque da matéria previdenciária durante a pandemia, atuando de forma a diminuir os atrasos do INSS no cumprimento de decisões judiciais.

Tratar-se-á das sessões de julgamento virtuais e as telepresenciais, sendo verificado se as sessões virtuais se consolidaram como uma prática de sucesso e se irão permanecer na pós-pandemia, ainda que não para todas as situações.

O projeto *Pertenser* merecerá atenção nesta pesquisa, dado que ele se deu com o objetivo de promover o congraçamento e desenvolvimento sustentável no trabalho, sendo criado pela Corregedoria Regional da Justiça Federal da 4ª Região. Em especial durante a pandemia, tal projeto possibilitou que fosse retirada a exigência anterior de cumprimento de meta de desempenho de até 10% superior àquela estipulada para o trabalho presencial, prevista para o regime de teletrabalho voluntário (art. 8º, § 2º, da Res. 134, de 12.12.2016), porquanto não se aplica ao regime de teletrabalho compulsório.

Descrever-se-á a atuação do Laboratório de Inovação de Santa Catarina durante a pandemia, com especial destaque para a prestação de informações quanto ao auxílio-emergencial e esclarecimentos sobre o “Balcão-Virtual”, em uma série de webinários.

Também será abordado o projeto Justa Prosa, um *podcast* produzido durante a pandemia da Covid-19 pelo TRF4 e para o cidadão. Trata-se de uma série de entrevistas semanais buscando informar ao jurisdicionado sobre assuntos de relevante interesse, sendo exploradas neste trabalho as entrevistas sobre pandemia, saúde, teletrabalho e tribunal digital.

Por último, mas com mesmo grau de importância, até por se apresentar como um resultado do que se deu durante a pandemia, abordar-se-á a “Justiça 4.0” - totalmente virtual e criada pelo CNJ, sendo utilizada inicialmente para as ações de saúde, em projeto piloto do Rio Grande do Sul; o “Juízo 100% Digital” - em que a parte poderá escolher que a tramitação seja totalmente digital; e o “Balcão Virtual” - plataforma de videoconferência para atendimento imediato e remoto aos usuários dos serviços judiciais; todas inovações criadas durante o período pandêmico e que foram essenciais para o aprimoramento do acesso à Justiça.

A terceira e última parte tratará do estudo de caso sobre o teletrabalho integral e compulsório durante a pandemia na JFSC à luz da fundamentação teórica que sustentará a mudança de paradigma do ponto de vista humano, considerando a possível consolidação do teletrabalho como modalidade cotidiana na pós-pandemia e a alteração na produção legislativa implicada.

Primeiramente será descrita a frustrada tentativa de reabertura dos prédios para a volta ao trabalho presencial, ainda no ano de 2020. Com o avanço da vacinação, a comprovada diminuição de contágio, casos graves e óbitos e já na nova gestão do TRF4, inicia-se um processo de escuta empática pela Presidência do Tribunal e pela Corregedoria Regional da Justiça Federal da 4ª Região de todos os setores da sociedade sobre nova regulamentação do teletrabalho e para uma outra tentativa de reabertura, concretizada em 23 de agosto de 2021.

A seguir será efetuada uma breve análise do parecer médico 5697156, acostado ao SEI nº 0000701.27.2021.4.04.8002 de Santa Catarina. Trata-se do parecer da equipe médica sobre a possibilidade de reabertura em 2021, com o início da vacinação e a diminuição de casos e óbitos. Na oportunidade, sugere-se que a situação seja observada por mais algumas semanas antes de se optar pelo retorno gradual ao trabalho presencial.

Por fim, descreve-se a Resolução Conjunta nº 3/2021 do TRF4 sobre medidas para a reabertura dos prédios e retomada dos serviços presenciais, de forma gradual e sistematizada, observadas as ações necessárias à prevenção do contágio pela Covid-19.

O terceiro capítulo também abordará as contribuições da pandemia da Covid-19 para o futuro do teletrabalho na Justiça Federal da 4ª Região. Aborda-se a Justiça Federal sustentável, passando pela análise de um relatório produzido pela Assessoria de Planejamento Estratégico da Sessão Judiciária de Santa Catarina (APLAE), que aponta para uma importante economia alcançada por meio do teletrabalho integral e compulsório durante o período pandêmico. T tamanha economia propiciou que houvesse uma ação adequada de gestão socioambiental, conforme preconizado pelo CNJ. A pesquisa analisa nesse ponto a sociedade de risco e a necessidade de práticas sustentáveis, aliada à necessidade de diminuição dos gastos públicos. Sugere-se que a economia obtida na pandemia seja preservada no futuro.

A seguir, a pesquisa analisará o projeto de regulamentação de teletrabalho para os magistrados e magistradas que tramita perante o CNJ, que somente foi objeto de debate a partir do teletrabalho integral e compulsório inaugurado com a pandemia da Covid-19. A Comissão da Associação dos Juízes Federais (AJUFE), criada para o acompanhamento da regulamentação, analisa os benefícios dessa modalidade de trabalho e critica algumas partes do projeto citadas nesta pesquisa. Por fim, será estudada a proposta final submetida à apreciação

pelo Pleno do CNJ e que efetivamente regulamenta o teletrabalho a magistrados e magistradas, ainda não votada até a entrega deste trabalho.

A pesquisa irá propor uma nova regulamentação na pós-pandemia do teletrabalho, de forma a propiciar uma vida mais feliz ao teletrabalhador e ao mesmo tempo garantir o cumprimento de metas de forma flexível. O presente estudo ainda irá expor as tratativas iniciais realizadas pelo TRF4 para que haja a efetiva nova regulamentação do teletrabalho para servidores e servidoras.

2 JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO E O TELETRABALHO ANTES DA PANDEMIA DA COVID-19

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) possui decisões paradigmáticas, sendo considerado um Tribunal vanguardista, à frente de seu tempo, o que não foi diferente quanto à informatização como forma de gerenciamento de demandas.

A informatização dos meios – o que, no caso do Judiciário se personifica no processo eletrônico - e o teletrabalho estão intimamente conectados, não existindo o segundo de forma eficaz sem a primeira, sendo oportuna a descrição de como tudo começou a partir da criação do processo eletrônico até a primeira resolução regulamentando o teletrabalho.

Cabe pontuar que o processo eletrônico implantado pela Justiça Federal da 4ª Região (JF4R) possui peculiaridades que o tornam único, tais como o fato de ter sido desenvolvido por servidores e servidoras, magistrados e magistradas, sem qualquer custo e sem ainda estar regulamentado em legislação.

Tal implantação exigiu um ato de coragem do TRF4, que a partir da criação do processo eletrônico não permitiu mais que ações fossem ajuizadas em papel¹ e clamou por um esforço para que suas funcionalidades fossem desenvolvidas a cada dia e de maneira célere, atendendo, assim, aos anseios da população e dos usuários internos do sistema.

Sobre o novo paradigma surgido com a virtualização do processo na 4ª Região, Leal Júnior (2013, p. 1) alerta que o processo eletrônico não significa apenas a substituição das folhas de papel pelas telas de computador, mas sim profunda mudança sobre as formas de trabalhar, sobre as novas rotinas inauguradas e sobre o esforço cognitivo exigido dos usuários.

Quando a pauta era a informatização dos processos de trabalho, de forma eficiente, eficaz e absolutamente econômica, por meio de sua própria força de trabalho, deu-se início ao Sistema de Processamento Eletrônico da JF4R, denominado *e-proc*², ou mesmo na seara administrativa, ao Sistema Eletrônico de Informação (SEI), que hoje já não se circunscrevem aos domínios do TRF4.

¹ Inicialmente, apenas as ações dos Juizados Especiais Federais eram eletrônicas (cf. a Resolução nº 13/2004), para que, a partir de 2009 (cf. a Resolução nº 64/2009) passassem a ser todas as demandas eletrônicas no âmbito da JF4R.

² O *e-proc* foi idealizado e desenvolvido por magistrados e servidores da Justiça Federal da 4ª Região. É o primeiro sistema processual eletrônico da Justiça Federal brasileira e começou a ser utilizado em 2003. “Por atender todas as matérias e graus, é considerado pelos usuários um sistema consolidado pela agilidade e pelas funcionalidades. Além disso, representa economia para a gestão pública e sustentabilidade, pois dispensa o uso de papel e insumos para a impressão. Outro aspecto é a disponibilidade do sistema online, 24 horas por dia, a partir de qualquer local com acesso à internet”. (BRASIL, 2017)

Hoje é um sistema consolidado e que possibilitou que o teletrabalho fosse desenvolvido na 4ª Região e pudesse ser executado de maneira integral e compulsória durante a pandemia da Covid-19.

A análise da Justiça Federal da 4ª Região (JF4R), sua origem, atribuições e histórico da informatização é caminho necessário a ser percorrido a seguir como forma de se adentrar ao teletrabalho vivenciado na instituição.

2.1 HISTÓRICO DA INFORMATIZAÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA PARA A ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO

A Justiça Federal foi criada em 1890, após a Proclamação da República e como consequência da adoção do sistema federativo³. Foi o jurista Rui Barbosa quem definiu com propriedade suas atribuições à época:

Na dualidade judiciária da nossa organização constitucional, não pode haver senão duas ideias [sic]: a de uma justiça criada pelo Estado, e a de uma justiça ligada à União; a justiça local e a justiça federal. À justiça local incumbe, como competência que lhe é nativa, o domínio das relações civis de caráter comum; à justiça federal pertence privativamente o domínio dos fatos e das relações de natureza política, daquelas que entendem com o regime constitucional, ou que tocam fundamentalmente às instituições constitucionais. (BARBOSA, 1932, p. 61)

Seu primeiro período de existência foi até 1937, com a extinção pelo Estado Novo. Foi reimplantada em 20/10/1965, através do Ato Institucional nº 2 que dava nova redação à Constituição Federal e previa como órgãos do Poder Judiciário o Tribunal Federal de Recursos e os juízes federais.

A competência da Justiça Federal delineada no art. 104, § 3º praticamente se manteve na atual redação da Constituição Federal. Atualmente, ela está expressamente enumerada no art. 109 da Constituição Federal, estabelecendo-se pela qualidade das partes, quais sejam as ações que envolvam a União, suas Autarquias e Empresas Públicas. Por sua vez, a competência dos Tribunais Regionais Federais está inserta no art. 108 da Carta e é de duas ordens, uma originária e outra ordinária, ou seja, em grau de recurso contra decisões dos juízes federais.

³ “Vê-se que a Justiça Federal surgiu como uma consequência da forma federativa do Estado. Ela é uma necessidade da Federação, constituindo-se num corolário institucional dessa forma de Estado. Jamais teve como objetivo servir como justiça de exceção. Aliás, muito tem valido aos cidadãos na garantia dos seus direitos constitucionais contra o próprio Poder Público. Episódios não faltam nesse sentido, mormente na história recente do País”. (PAULSEN, 1996, p. 17-18)

Ainda em conformidade com a Emenda à Constituição nº 45/2004, a Justiça Federal passou a julgar causas relativas a graves violações de direitos humanos, desde que seja suscitado pelo Procurador-Geral da República (PGR) ao Superior Tribunal de Justiça (STJ) incidente de deslocamento de competência. (BRASIL, 2004)

O TRF4 foi criado na Carta Política de 1988, iniciou sua atuação em 1989⁴ e hoje tem vinte e sete desembargadores divididos em dez turmas especializadas em Direito Administrativo, Direito Penal, Direito Previdenciário e Direito Tributário. Em 2018, foram julgados 134.893 processos pelo Tribunal. (BRASIL, 2019)

Hoje, a JF4R, composta pelas Seções Judiciárias do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná, é considerada uma justiça inovadora, sendo chamada a decidir sobre questões jurídicas das mais relevantes do país.

Convém pontuar algumas de suas decisões paradigmáticas na defesa de direitos civis, como o reconhecimento de direitos previdenciários decorrentes de relação homoafetiva⁵; a garantia, em processos previdenciários, de maior acesso aos segurados e assistidos; a proibição do fumo em aviões⁶; as decisões em matéria de recomposição ambiental, com destaque para a ação civil pública da região carbonífera de Criciúma-SC⁷; tendo ainda se destacado em julgamentos de ações de combate à corrupção, como a Operação Lava Jato⁸. (BRASIL, 2019)

No entanto, não obstante todo o seu protagonismo, a JF4R não está indene à morosidade nos processos em razão da ampliação dos conflitos, algo que preocupa a todos os gestores e gestoras dos órgãos do Poder Judiciário, que mantêm viva a adoção de medidas no sentido de se ampliar o acesso à Justiça.

Para Cappelletti (1988, p. 67-68), a terceira onda do processo “[...] centra sua atenção no conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas”.

⁴ “Conforme se vê, a CF/88, ao alinhar os órgãos da Justiça Federal, eliminou o Tribunal Federal de Recursos - antes sua segunda instância, com competência em todo território nacional -, instituindo os Tribunais Regionais Federais, com o intuito de regionalizar os serviços jurisdicionais de segundo grau”. (ALMEIDA, 1996, p. 53).

⁵ No que diz respeito às decisões paradigmáticas em matéria previdenciária, o juiz federal Roger Raupp Rios, em 1996, estendeu a um homossexual o direito de ser incluído como beneficiário do plano de saúde de seu companheiro. No outro caso, a juíza federal Simone Barbisan Fortes, em 2000, assegurou os benefícios previdenciários decorrentes do falecimento ou da prisão aos parceiros de uma relação homoafetiva. Ambas as decisões passaram a integrar registro histórico da Unesco. (DECISÕES..., 2015)

⁶ Decisão histórica proferida pelo TRF4 em 1989. (BRASIL, 1989)

⁷ Decisão histórica na qual o TRF4, em 22 de outubro de 2002, confirma recuperação ambiental da região carbonífera do Sul catarinense. (TRF4 25 ANOS..., 2014)

⁸ Em 10/03/2021 a Lavajato completou sete anos, sendo que tal operação desvelou o maior escândalo de corrupção da história brasileira. (BRASIL, 2021g)

Nesse sentido, o excesso de demanda exige um Judiciário mais ágil e o processo eletrônico mostra-se eficaz para cumprir tal missão institucional, integrando a terceira onda e garantindo o acesso à população mais carente. (ALMEIDA FILHO, 2014, p.56-58)

O processo eletrônico reverte um panorama anterior de não acesso ao cidadão, conforme as palavras do juiz federal Sérgio Tejada Garcia, um dos criadores do *e-proc* no TRF4:

[...] que está definitivamente democratizando o acesso à Justiça, pois o cidadão que até então nunca viu o seu processo pode agora consultar os autos digitais na íntegra pela internet, mediante uma chave especial de consulta. Poderá ver a petição inicial que seu advogado elaborou e os documentos que a instruíram. Poderá ver a resposta da parte contrária com seus documentos e até repassar informações importantes para seu advogado com vistas a instruir sua argumentação. Poderá inclusive contribuir para uma solução mais rápida do litígio ou até se convencer, em qualquer momento, de que a conciliação é a melhor saída para o caso.

Enfim, o autor (ou réu) passa a conhecer e a entender o seu processo e a constituir-se em litigante ativo na relação processual, e não mais um mero espectador na esperança de que um dia a sentença sairá. Não há, pois, mais nenhum reduto para que a Justiça fique escondida do cidadão. (GARCIA, 2011)

Como forma de continuar a garantir direitos a todos durante a pandemia da Covid-19, muitas iniciativas em relação ao processo eletrônico e teletrabalho foram adotadas, tais como as audiências e sessões de julgamento por videoconferência e telepresenciais⁹; as “teleperícias”¹⁰; a implantação do “juízo 100% Digital” no Poder Judiciário¹¹, dentro do Programa Justiça 4.0, cujo objetivo é inovação e efetividade na realização da Justiça, ou na conceituação normativa, “[...] promover o acesso à Justiça, por meio de ações e projetos desenvolvidos para o uso colaborativo de produtos que empregam novas tecnologias e inteligência artificial”. (BRASIL, 2020)

Pela importância e pertinência de todas essas iniciativas com a formação de um arcabouço de medidas que tornam possível o trabalho remoto sem perda de qualidade e eficiência, serão analisadas, oportunamente, à frente.

⁹Nos termos da Resolução 354, de 19 de novembro de 2020 do CNJ, que “regulamenta a realização de audiências e sessões por videoconferência e telepresenciais e a comunicação de atos processuais por meio eletrônico nas unidades jurisdicionais de primeira e segunda instâncias da Justiça dos Estados, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral, bem como nos Tribunais Superiores, à exceção do Supremo Tribunal Federal.”. (CNJ, 2020i)

¹⁰Nos termos da Resolução 317, de 30 de abril de 2020, que regulamentou que as “As perícias em processos judiciais que versem sobre benefícios previdenciários por incapacidade ou assistenciais serão realizadas por meio eletrônico, sem contato físico entre perito e periciando, enquanto perdurarem os efeitos da crise ocasionada pela pandemia do novo Coronavírus”. (CNJ, 2020e)

¹¹Nos termos da Resolução 345, de 9 de outubro de 2020 do CNJ: “em qualquer processo a parte poderá escolher que a tramitação seja 100% digital e, em aceitando a outra parte, assim será feito. Inclusive as audiências e sessões ocorrerão exclusivamente por videoconferência e os resultados serão medidos por indicadores de produtividade e celeridade”. (CNJ, 2020h)

Quanto à necessidade de informatização para que a Justiça Federal cumpra sua missão institucional de guardiã dos princípios federativos e de garantidora dos direitos fundamentais dos cidadãos, entendem Lazzari e Jacobsen (2019, p. 2047) que:

Diante do alto nível de evolução tecnológica disponível e adaptável a todos os segmentos de serviços, deve o Poder Judiciário buscar o que há de mais sofisticado para informatizar e automatizar o processo judicial objetivando prestar jurisdição com agilidade e eficiência, cumprindo assim com os mandamentos constitucionais previstos no art. 5º, LXXVIII e art. 37, *caput*, da Constituição Federal.

Muito tempo antes do *e-proc* existir, Paulsen (1996, p. 32) já antevia que:

A palavra de ordem hoje, pois, é eficiência. E ela deve nortear também e necessariamente a administração do Judiciário. [...] A Justiça Federal precisa elevar, continuamente, a prioridade dada à administração dos seus serviços, buscando incorporar modernos métodos de gestão. Tornar-se mais e mais eficiente, otimizar a utilização dos recursos, dar uma resposta adequada aos anseios e necessidades da sociedade, no que diz respeito à prestação jurisdicional, são imperativos que se colocam à atuação do Judiciário.

A mudança paradigmática causada na JF4R com a criação do *e-proc* possibilitou o acesso a advogados e partes ao processo de qualquer computador e a qualquer momento, além de eliminar fases desnecessárias que existiam nos processos de papel, traslados demorados. Enfim, inaugurou uma nova era de eficiência e acesso ao jurisdicionado, sendo a medida mais importante de administração da justiça tomada em todos os tempos.

Nesse sentido, como espécie do processo eletrônico, o *e-proc* tem o condão de diminuir o “tempo morto” do processo, antes presente em algumas fases e que torna a inatividade processual maior que o tempo de atividade.

Com o *e-proc* resta eliminado o tempo dispendido na juntada de petições; na conclusão para decisões; nas publicações; e na expedição de mandados¹², o que importa na aceleração do tempo de duração dos processos, com um ganho de eficiência impressionante.

Sobre a relação entre a informatização e a administração da justiça, Rover (2008, p.1) sustenta:

O uso de sistemas informatizados na Justiça significou desde o seu início a melhor das estratégias para que a justiça consiga realizar a sua função de solucionar os conflitos na sociedade. Sabe-se que o direito mais do que buscar uma justiça quase metafísica e certamente de difícil realização, deve decidir e

¹² No entanto, para Pegoraro Júnior (2019, p. 69) “[...] o processo eletrônico tem seus próprios limites e vicissitudes. Tecnicamente o processo eletrônico não dá conta da redução do tempo do processo em sentido estrito, pois tal medida somente se opera por dimensão normativa, qual seja, de que se tenha a prática de atos processuais típicos, legalmente chancelados, que contemplem a racionalização do procedimento, a busca pela substancialização e o abandono da técnica da ordinarização como único elemento capaz de resolver a lide”.

eliminar os conflitos o mais rapidamente possível. Hoje, sem sistemas informatizados isto é impossível.

No tema Administração da Justiça Federal, Freitas (2003, p. 58) já sinalizava, ao início do século, que existem experiências exitosas envolvendo a informatização e apontava, de forma vanguardista, para que “[...] a Justiça Federal de todo o país utilize um único programa de informática, a fim de que possa ficar interligada e comunicar-se com facilidade”.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a despeito de inicialmente ter procurado implantar o PJe de forma gradual em todo Poder Judiciário, no momento adota estratégia em sentido diverso. Estimula a que todos os Tribunais desenvolvam seus próprios sistemas de informatização, sendo exigida a sua implantação por meio de metas anuais, conforme bem esclarecem Lazzari e Jacobsen. (2012, p. 2046)

Ainda que o sistema mais conhecido e difundido de tramitação eletrônica no âmbito do Poder Judiciário seja o PJe, o *e-proc* foi o adotado pela JF4R, sendo amplamente elogiado por suas funcionalidades e por ser um fundamental instrumento de gestão, tanto que foi escolhido como o novo sistema processual da Turma Nacional de Uniformização (TNU) dos Juizados Especiais Federais (JEFs), sendo regulamentado por meio de provimento da Corregedoria-Geral da Justiça Federal, em 29 de junho de 2017.

Foi adotado, da mesma forma, pela Justiça Estadual de Santa Catarina, do Rio Grande do Sul, de Tocantins, pelo Tribunal Militar do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais, pelo Superior Tribunal Militar e pelo TRF da Segunda Região¹³, tornando-se referência no país.

Para o Ministro Mauro Campbell Marques, a Ministra Carmen Lúcia teria flexibilizado a utilização do *e-proc* “[...] pelas dificuldades técnicas apresentadas pelo PJe em âmbito nacional, e a conseqüente resistência de diversos tribunais para sua adoção, em substituição aos seus próprios sistemas”. (BRASIL, 2017)

A respeito de seu surgimento e evolução, o *e-proc* foi primeiramente regulamentado na JF4R pela Resolução nº 13/2004 e apenas para os seus Juizados Especiais Federais, Turmas

¹³ O CNJ editou a Resolução nº 185/2013, que determina a suspensão imediata do *e-proc*, para a adoção do PJe, o que foi muito criticado pelos que adotam o *e-proc*, já que se trata de sistema muito mais funcional. Seis anos após sua edição nota-se que a Resolução não surtiu o efeito desejado. Nesse sentido: “A OAB de SC, por meio do presidente Rafael de Assis Horn, requereu ao Conselho Federal da Ordem que o e-proc, e não o PJe, seja o sistema eletrônico de referência no país. A argumentação é de que o *e-proc* é um sistema público e de gratuita manutenção. Além disso, segundo a seccional, o referido sistema foi o mais bem avaliado por todos os operadores do Direito, em contraposição com o PJe, pior avaliado, de acordo com uma pesquisa realizada pelo STJ, através do CJF.A OAB/SC fala com propriedade sobre o assunto, uma vez que o Estado é, sabidamente, o maior polo de tecnologia do país [...] “Contrariando a resolução do CNJ, o Órgão Especial do TJ/SC decidiu manter o sistema de processos e-Proc no Estado. O colegiado explica que o e-Proc gera uma economia aos cofres públicos da ordem de R\$ 14,5 milhões ao ano”. (PJE..., 2021)

Recursais dos Estados do Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e para a sua Turma Regional de Uniformização.

A regulamentação e a utilização vieram, inclusive, antes da Lei nº 11.419/2006, que dispôs sobre a informatização do processo judicial e determinou o uso de meio eletrônico na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais. Cabe citar, da mesma forma, que a regulamentação do TRF4 foi a base do projeto que deu origem a essa Lei.

Sobre esse período da história do *e-proc*, Almeida Filho (2014, p. 59) afirma:

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região foi pioneiro na informatização judicial e determinou que todos os feitos processados nos Juizados sejam de forma eletrônica, não se admitindo outra alternativa. Foi postura ousada, porque não permite à parte o uso do processo convencional e adota antes mesmo do advento da Lei 11.419.

Posteriormente, a Resolução nº 64/2009 implantou o *e-proc* no âmbito da JF4R de primeiro e segundo Grau para todos os processos, ao considerar exitosa sua consolidação nos Juizados Especiais Federais como instrumento eficiente no aperfeiçoamento da prestação jurisdicional.

Por fim, a Resolução nº 17/2010 regulamenta o processo judicial eletrônico em sua nova versão livremente desenvolvida por servidores e servidoras, magistrados e magistradas no âmbito da JF4R e sem custos de licenças de software para o TRF4.

Importante ressaltar, nesse ponto, que o Poder Judiciário foi tendo seu orçamento reduzido constantemente ao longo dos anos, sendo de extrema relevância que o *e-proc* tenha sido desenvolvido e instalado usando a força criativa do próprio TRF4 e sem qualquer custo¹⁴, o que hoje possibilita, também, a criação de novas ferramentas no sistema sem despesas adicionais.

Destaca-se da Resolução a disposição sobre a necessidade de trabalho de forma integrada entre os dois graus de jurisdição e a de otimizar a gestão documental, eliminando o arquivamento permanente de documentos em papel, por meio de sua digitalização¹⁵.

¹⁴ “O fim do "espaço extra" no teto de gastos (a regra que limita o crescimento dos gastos públicos à inflação do ano anterior) obrigou o Poder Judiciário a iniciar 2020 com corte de despesas. Só em janeiro, os gastos caíram R\$ 84 milhões em relação a igual mês de 2019, queda de 2%. Mesmo assim, mantido esse ritmo, a Justiça precisará afiar ainda mais a tesoura para evitar o descumprimento da regra”. (SEM..., 2020)

¹⁵ “Atualmente, todas as ações são ajuizadas por meio eletrônico. A partir de 2010, pilhas de processos em papel começaram a migrar para o meio virtual e hoje já são praticamente 100%, com todas as partes integradas pelo acesso conjunto ao sistema”. (TRIBUNAL..., 2019)

O sistema permite a tramitação dos processos de forma totalmente eletrônica como meio de uniformizar, racionalizar e tornar mais céleres todos os tipos de ações, independente de ritos ou matérias.

Hoje, o *e-proc* é um sistema consolidado, seguro e eficiente, tendo 8.014.452 processos em tramitação na JF4R, no mês de maio de 2021. (BRASIL, 2021a)

Entre as funcionalidades do *e-proc* há a possibilidade de movimentação de processos em bloco, propiciando economia para a gestão pública e sustentabilidade ao dispensar o uso de papel e material de impressão, além de possibilitar o acesso a advogados e partes de qualquer lugar do mundo e em qualquer momento, já que o sistema está disponível por vinte e quatro horas. (BRASIL, 2017)

Ainda, a virtualização não fica adstrita aos processos judiciais, estendendo-se à área administrativa, com a criação do SEI, também desenvolvido por servidores e servidoras, magistrados e magistradas da JF4R e que simplificou e integrou setores e rotinas de trabalho. (TRIBUNAL..., 2019)

O sucesso do *e-proc* é de tal sorte que tem garantido ao TRF4 o título de Tribunal Regional Federal mais informatizado e eficiente do país, título concedido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)¹⁶ em 2018.

Outra questão pouco abordada acerca do *e-proc* é a sua segurança. Ainda que sofra muitos ataques por *hackers*, a resposta do sistema de segurança é eficiente em 100% dos casos até o momento. Isso mesmo durante a pandemia da Covid-19, em que vários sistemas foram invadidos em razão dos teletrabalhadores estarem em casa e sem a devida proteção das redes de informática, entre os quais o próprio Superior Tribunal de Justiça, em 2020¹⁷.

Por fim, foi graças ao *e-proc* que o teletrabalho pode se desenvolver plenamente na JF4R, havendo uma relação íntima entre eles. Ainda que os atos presenciais se mantenham, o processo eletrônico reduziu a necessidade de deslocamentos físicos de todos os envolvidos no processo e a possibilidade de desenvolvimento do trabalho no tempo e espaço de cada um.

¹⁶ A Justiça Federal da 4ª Região (TRF4 e JFRS, JFSC e JFPR) teve o maior índice de casos novos eletrônicos. Nas Seções Judiciárias do RS, SC e do PR o índice chega a 99% e no TRF4 fica em 97%. Todas as ações ingressam via sistema *e-proc* – processo judicial eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região. A média nacional da Justiça Federal no país é de 77% ações eletrônicas novas no 1º grau e no 2º grau é de 56%. (JUSTIÇA..., 2018)

¹⁷ "O Superior Tribunal de Justiça (STJ) comunica que a rede de tecnologia da informação do tribunal sofreu um ataque hacker, nessa terça-feira (3), durante o período da tarde, quando aconteciam as sessões de julgamento dos colegiados das seis turmas. A presidência do tribunal já acionou a Polícia Federal para a investigação do ataque cibernético", escreveu Martins. O ministro disse ainda que, por "precaução", os prazos de processos foram adiados até a próxima segunda (9). Pedidos urgentes, como habeas corpus, serão julgados exclusivamente pela presidência da Corte também até segunda. A área técnica do STJ determinou a ministros, servidores e estagiários que não acessem computadores ligados à rede do tribunal. (FALCÃO; VIVAS, 2020)

Serviu de anteparo importante a que o teletrabalho se consolidasse como um formato alternativo de exercício do expediente laborativo no âmbito da JF4R e, posteriormente, pudesse ser exercido de forma integral e compulsória durante a pandemia da Covid-19, conforme será analisado nesta pesquisa.

2.2 TELETRABALHO, LIMITES E POSSIBILIDADES.

A acelerada evolução tecnológica tem gerado uma nova forma de organização da sociedade a ponto de que novos modelos organizacionais de trabalho sejam criados, levando-se em conta flexibilidade, busca de maior eficiência e foco não mais em tempo e espaço, mas em produtividade.

Para Zygmunt Bauman (2001), um dos sociólogos mais importantes do final do século 20 e responsável por cunhar o conceito de “modernidade líquida”¹⁸, em razão das tecnologias o tempo prevalece sobre o espaço e pode-se movimentar sem sair do lugar. Para o autor, o momento em que se vive teve maior emancipação em relação às gerações anteriores e a marca atual é justamente a liberdade individual.

O também sociólogo Domenico De Masi (2000), por sua vez, destaca que o teletrabalho não trata apenas da modernização do trabalho, mas de rompimento com a antiga sociedade industrial. Hoje em dia as relações envolvem as tecnologias da informação que permitem relações mais imateriais, podendo-se interagir com quem está a quilômetros de distância. O teletrabalho possibilita a aquisição de uma nova dimensão de tempo e espaço.

Para De Masi (2000, p. 212):

[...] o teletrabalho responde também a outras necessidades: o caos urbano e a poluição levam a diminuir os deslocamentos. Há uma maior exigência de interdisciplinaridade: para desempenhar uma tarefa, muitas vezes não basta estabelecer contato com aquelas cinco ou seis pessoas do nosso próprio escritório, mas é preciso contatar pessoas, bibliotecas ou banco de dados espalhados por todo planeta.

Nesse sentido, o teletrabalho pode ser um meio para se alcançar o “ócio criativo”, segundo o qual as pessoas devem ter em seu dia a dia tempo para estudar, descansar, momentos de lazer e conciliar tudo isso com o trabalho de maneira equilibrada, o que favorece a criatividade. (DE MASI, 2000)

¹⁸ O conceito de modernidade líquida significa uma nova época em que as relações sociais, econômicas e de produção são leves e fluidas, como os líquidos. Para o Bauman (2001, p. 15), “[...] a nossa é, como resultado, uma versão individualizada e privatizada da modernidade, e o peso da trama dos padrões e a responsabilidade pelo fracasso caem principalmente sobre os ombros dos indivíduos”.

No entanto, o autor alerta que o “ócio criativo” não é assunto para principiantes e demanda vocação e treinamento, mas é condição imprescindível para alimentar o espírito criativo. (DE MASI, 2021, p. 1)

Esse é o momento em que vive a sociedade atual e antes de se relacionar os limites e possibilidades do teletrabalho é cabível, ainda, uma breve análise da origem do teletrabalho e de seu conceito, com base na obra de autores que tocam o tema.

2.2.1 Origem do teletrabalho

A expressão teletrabalho tem origem na palavra inglesa *telecommuting* ou *telework*, sendo Jack Nilles considerado seu criador que, impulsionado a resolver os problemas do trânsito da Califórnia, idealizou inverter a ordem até então vigente, levando o trabalho ao trabalhador por meio da telecomunicação. (BERNARDINO, 2010, p.13; JUCÁ, 2019, p. 249; MELLO, 1999, p.10)

Tele origina-se do grego e significa distância, e *commuting* indica a viagem de ida e volta da residência do trabalhador para o trabalho. (DALLEGRAVE NETO, 2012, p. 8; NOGUEIRA; PATINI, 2012, p. 126; SILVA; VIEIRA; PEREIRA, 2015, p. 37)

O primeiro indicativo de trabalho à distância surgiu em 1857, momento em que John Edgard Thompson, engenheiro civil e um dos presidentes da estrada de ferro *Pennsylvania Railroad*, nos Estados Unidos, implantou a administração descentralizada de unidades remotas da companhia por meio do telégrafo, o que teria possibilitado a consagração dessa operadora ferroviária como uma das maiores do mundo e modelo de inovação tecnológica e gestão. (KITANISHI, 2019, p. 285; LUCENA, 2015, p. 51; SILVA, 2011, p. 212)

No entanto, foi na década de 1970 que surgiu a modalidade teletrabalho em razão de uma crise energética petrolífera nos EUA, que impôs a redução do consumo de combustíveis fósseis por meio da diminuição dos deslocamentos diários feitos pela população americana. É curioso constatar que o teletrabalho surgiu mais em decorrência de uma política pública de natureza econômica do que do desenvolvimento da tecnologia da informação, que efetivamente possibilitou sua adoção. (REIS, 2019, p. 53; WINTER, 2005, p. 63)

A partir da década de 1980, há a natural expansão do teletrabalho com o refinamento das tecnologias da informação e das comunicações, conjugada aos conceitos da não concentração da atividade do trabalhador, redução do impacto ambiental, diminuição de custos da força de trabalho e da infraestrutura. (ALVES, 2007, p. 388)

Os anos 1990 foram marcados pela popularização do computador pessoal, que tornou as organizações mais conectadas por meio das ferramentas de tecnologia da informação e comunicação (TIC), dentre as quais o acesso à internet, ao correio eletrônico, às redes internas de comunicação e às teleconferências. (NOGUEIRA FILHO *et al.*, 2020, p. 277)

Nesse sentido, para Pyöriä (2011, p. 388) a utilização do teletrabalho surgiu como alternativa de flexibilização do trabalho causada pelas mudanças advindas da globalização, que teriam alterado a cultura do trabalho, passando a se buscar cada vez mais produtividade e eficiência. A mobilidade gerada pelo desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação permitem que o trabalho se desloque do local tradicional para qualquer lugar.

Assim, como bem sintetizado por Kitanishi (2019, p.285-286), nos anos 1970 o físico e engenheiro Jack Nilles o teria criado pensando em como combater a poluição ambiental; nos anos 1980, o foco seria a resolução de questões familiares provocadas pela participação de mulheres no mercado de trabalho, possibilitando a conciliação entre o exercício da profissão e a realização de atividades domésticas e, na mesma época, o teletrabalho passou a ser visto como um estímulo ao auto empreendedorismo; a partir de 1990, o teletrabalho foi compreendido em duas acepções: como forma de promover independência no trabalho e como uma garantia de melhor qualidade de vida e equilíbrio entre vida privada e trabalho, graças à flexibilidade na gestão de tempo e espaço.

Em cada década o teletrabalho se justificou por meio de uma faceta diversa, mas sempre esteve presente de maneira relevante, seja para reduzir a poluição ambiental, traduzindo-se em política socioambiental adequada; seja para fortalecer relações familiares; seja, ainda, para estimular o auto empreendedorismo; ou até no sentido preconizado por Domenico de Masi em sua obra, qual seja, o de possibilitar mais qualidade de vida ao trabalhador.

No Brasil, o teletrabalho no setor privado foi inicialmente regulamentado pela Lei nº 12.551/2011 que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para equiparar a subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados à praticada por meios pessoais e diretos de comando. (BRASIL, 2011)

O *caput* do art. 6º da CLT tem a seguinte redação: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. (BRASIL, 2011)

De forma mais específica, o parágrafo único ainda dispõe: “Os meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos

meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 2011)

Posteriormente, a Lei nº 13.567/2017, denominada “Reforma Trabalhista”, introduziu alterações na CLT ao incluir em seu “Capítulo II-A” o título “Do Teletrabalho”, estabelecendo as condições do contrato de trabalho que vier a ser formulado sob tal modalidade em seus artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. (BRASIL, 2017)

No setor público brasileiro, o SERPRO¹⁹ (em 2006) foi o precursor na adoção do teletrabalho oficialmente, hoje também disponível em outros setores, como o Tribunal de Contas da União (em 2009), a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (em 2010) e a Advocacia Geral da União (em 2011).

Sua implantação no SERPRO trouxe um ganho de 10,5% de produtividade e uma economia na gestão de 47,1%. Tanto no Tribunal de Contas da União (TCU), quanto na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB) e na Advocacia Geral da União (AGU) o teletrabalho foi adotado com estipulação de metas superiores aos que trabalham presencialmente, além de constantes avaliações de desempenho²⁰.

No Poder Judiciário, o pioneiro a implantar o teletrabalho foi o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2012, por meio da Resolução Administrativa nº 1499/2012. (SAMPAIO DA SILVA, 2015, p. 10)

Em 2013, o TRF4 editou a Resolução Administrativa nº 92/2013 para fins de regulamentação do teletrabalho no âmbito de primeiro e segundo grau, sendo o primeiro tribunal regional federal a implementar a modalidade de trabalho a distância e possuindo um maior número de trabalhadores que os demais tribunais regionais federais nessa modalidade laboral, justamente por se utilizar do processo eletrônico judicial e administrativo, estando o sistema completamente informatizado e em consonância com o princípio da eficiência, disposto no art. 37, *caput*, da Constituição Federal de 1988. (SAMPAIO DA SILVA, 2015, p. 11)

Assim, o pioneirismo na adoção do *e-proc* possibilitou que o TRF4 fosse também um dos primeiros a adotar o teletrabalho.

Por fim, em 2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 227/2016, dispondo sobre a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Nacional, ao considerar os resultados satisfatórios do teletrabalho junto ao TST e TRF4, além

¹⁹ “O objetivo do SERPRO é a prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público, sendo considerada uma das maiores organizações públicas mundiais neste ramo”. (SILVA, 2015).

²⁰ Particularmente quanto ao TCU houve 45% de redução de seu acervo de processos. (NOGUEIRA FILHO *et al.*, 2020, p. 281).

do avanço tecnológico, especialmente após a implementação do *e-proc* que viabilizou o trabalho remoto.

2.2.2 Teletrabalho: conceito e características

No que diz respeito ao conceito de teletrabalho não há um consenso doutrinário, tratando-se de tema em constante construção e evolução. (ALMEIDA; COLAGNO, 2016, p. 115)

Podem apresentar diversas nomenclaturas, entre as quais: *telecommuting*, *e-work*, *telework*, *home office*, *work from home*, trabalho remoto, trabalho a distância, trabalho virtual, trabalho flexível, trabalho móvel. (ALMEIDA; COLAGNO, 2016, p. 115; BARROS; SILVA, 2010, p. 73)

No entanto, existem diferenças sutis entre as várias definições e que estão relacionadas especialmente ao local em que se realiza e à dependência das normas de tecnologia de informação e de comunicação para sua realização. Silva *et al.* (2015, p. 38) atribuem a falta de um único conceito para o teletrabalho justamente às suas diversas modalidades e do teletrabalho se manifestar ora em empresas privadas ou públicas, seja de forma parcial ou integral, ou, ainda, autônoma ou subordinada.

O local onde o teletrabalho pode ser realizado recebe diversas denominações, sendo que as mais recorrentes e para as quais há concordância entre os autores Nilles (1997, p. 28-29), Bernardino (2010, p. 38-39), Nogueira e Patini (2012, p. 127-128), Almeida e Colagno, (2016, p.115) são “trabalho em casa” (Home Office); “trabalho móvel”; “escritórios satélites” e “telecentros” (*telecenters* ou *coworks*).

No Brasil há um conceito legal de teletrabalho adotado pela CLT a partir de 2017- momento em que se deu a ampla Reforma Trabalhista -, segundo o qual o teletrabalho é o trabalho prestado fora das instalações do empregador e com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, conforme a seguir se destaca:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão

realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). (BRASIL, 2017).

Pela redação do artigo, o comparecimento eventual ao local de trabalho não descaracteriza o regime e há uma mudança de paradigma no sentido de que a cobrança pelo gestor é realizada pelo cumprimento de metas e resultados, sem vinculação a horários em que as atividades são realizadas, o que permite flexibilidade no horário de trabalho²¹. (MELO, 2017, p. 76)

Ainda sobre a construção de um conceito de teletrabalho, em diversos sistemas normativos se verifica que para que haja o teletrabalho é necessária a utilização de tecnologia de informação e de comunicação, denominada TIC e, à exceção de países como Colômbia, Equador e Peru, os demais não especificaram de que forma se concretizará o teletrabalho, apenas fornecendo o conceito dessa modalidade laborativa e deixando para os contratantes a iniciativa de pactuarem as condições. (BARBOSA, 2019, p. 250)

Diversos autores se propuseram a conceituar o teletrabalho, sendo pertinente a descrição das diversas visões, com o intuito de enriquecer a pesquisa e de fornecer elementos para uma formulação própria de definição.

Nilles define o teletrabalho como o processo de levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho, havendo a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologias de informação e comunicação. O autor sustenta que “[...] é possível manter-se logicamente ligado e ao mesmo tempo descentralizar-se fisicamente”. (NILLES, 1997, p. 25)

Para Alves (2007, p. 390) a revolução tecnológica tornou as modalidades de execução do trabalho mais versáteis e, também, mais complexas. Hoje, o teletrabalhador é controlado fora de seu ambiente habitual e por meio eletrônico. Sua definição de teletrabalho como forma organizacional ressalta a inovação pela flexibilidade, o que gera benefícios para empresas e empregados.

Estrada (2014, p. 15-16) compreende o teletrabalho como a atividade laboral realizada com ou sem subordinação, através de antigas e novas formas de telecomunicação, em razão de uma relação de trabalho, que franqueia sua realização a distância, sem a necessidade da presença física do empregado na empresa.

Kitanishi (2019, p. 287) bem diferencia o teletrabalho do trabalho em domicílio:

²¹ Pontua-se que esse deve ser o maior foco do gestor ou gestora, dos teletrabalhadores e teletrabalhadoras, qual seja, o de estipular metas claras e que possam ser desenvolvidas de forma flexível, sem a cobrança de horários, algo de difícil desapego e a ser analisado mais detidamente a seguir.

Partindo-se de uma análise do conceito de teletrabalho, infere-se que, apesar de sua proximidade, não se confunde com o trabalho em domicílio, porque este, apesar de executado à distância, não necessariamente tem o emprego de tecnologias de informação e comunicação. O teletrabalho pressupõe a realização de funções mais complexas e intelectuais, diferindo-o do trabalho em domicílio tradicional, cujas atividades são preponderantemente manuais.

Compartilha-se do entendimento da autora no sentido de que, ainda que o teletrabalho integral e compulsório tenha sido realizado em casa durante a pandemia, em razão das condições sanitárias desfavoráveis, tal trabalho não se caracterizou como *home office*, porquanto houve o emprego de tecnologias da informação em sua execução.

Kitanishi (2019, p. 287) ainda discorre sobre o teletrabalho integral, alternado e suplementar:

No que tange ao critério temporal, o teletrabalho pode se dar de maneira integral, quando o tempo do trabalho exceda a 90% do tempo na semana; o alternado é aquele em que consome menos de 90% da carga horária no mesmo local e, por fim, o suplementar, que ocorre quando o teletrabalho é frequente, mas não diário, sendo pelo menos uma vez por semana (dia completo).

Para se caracterizar o teletrabalho o que importa é que o trabalho seja cumprido em sua maior parte fora da sede da empresa ou órgão público, sob pena de restar desconfigurado. (FINCATO; ANDRADE, 2018, p. 286)

Da mesma forma, a comunicação deve se dar através de mecanismos “telemáticos”, quais sejam os que permitam, através do computador, o envio e recebimento de mensagens que torne efetiva a comunicação à distância entre empregador e empregado. (FINCATO, 2009, p. 116)

Por fim, resta a breve análise do conceito de teletrabalho adotado pela Resolução nº 134/2016, que vigorava no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região antes da pandemia da Covid-19. (BRASIL, 2016)

Nos termos do art. 1º do normativo as atividades da Justiça Federal poderão ser executadas a distância, em local diverso das dependências da unidade de lotação do servidor, sob a denominação de teletrabalho, o que não difere do conceito legal e doutrinário na matéria. (BRASIL, 2016)

O parágrafo único ressalva, no entanto, que não é teletrabalho a atividade que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, é desempenhada externamente às dependências do órgão (BRASIL, 2016). A título exemplificativo cita-se a atividade do oficial de justiça avaliador federal (analista judiciário, com especialidade em execução de mandados).

O art. 2º, por sua vez, define as modalidades de teletrabalho como sendo:

- I - teletrabalho: atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;
- II - teletrabalho em domicílio: aquele executado na residência do servidor;
- III - teletrabalho distribuído: aquele atribuído a determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão, mas, nesse caso, a distância em relação à unidade para a qual presta auxílio, definido pela administração mediante plano de ação, tendo como principais características o trabalho em rede, as estratégias colaborativas e a visão sistêmica da gestão da carga de trabalho; [...] (BRASIL, 2016).

Nos termos do art. 3º do normativo em análise o teletrabalho é de adesão facultativa e fica a critério do gestor da unidade, não se constituindo direito ou dever do servidor, ou seja, o gestor não pode impor ao servidor a adoção do teletrabalho sem a sua concordância e, ao mesmo tempo, o servidor não tem direito a tal regime, sendo essa uma decisão discricionária do administrador, que levará em conta a natureza das atividades exercidas e o perfil do trabalhador, já que nem todos se adaptam bem ao regime de teletrabalho, conforme será analisado mais adiante. (BRASIL, 2016)

O parágrafo único do art. 3º delimita a abrangência do teletrabalho a processos eletrônicos judiciais e administrativos, sendo utilizado em atividades em que se possa mensurar o desempenho de servidores e em relação aos quais se possa prescindir do relacionamento interpessoal de forma presencial. (BRASIL, 2016)

A partir da convergência das definições dos autores e normativos mencionados, formula-se para esse estudo e de maneira singela o conceito de teletrabalho como aquele desenvolvido à distância pelo empregado em relação ao seu local de trabalho e com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação.

2.2.3 Teletrabalho, fatores estimuladores e limitadores de sua adoção

A adoção do teletrabalho enseja uma acurada análise de fatores que podem estimular ou limitar sua implantação. A obra de Domenico de Masi se apresenta como principal referência teórica para tal tarefa, à qual se poderá agregar ponderações a respeito de outros autores também relevantes.

Nesse atual cenário atemporal e desterritorializado, em que a tecnologia se faz presente de forma direta na vida das pessoas, o teletrabalho ganha espaço como nova forma de trabalho.

Nas palavras de De Masi (2000, p. 200), [...] “aos seres humanos, cada vez mais escolarizados, cabe desempenhar quase que só o trabalho flexível e criativo”.

Relativamente às vantagens produzidas, Domenico De Masi (2020, p. 1) defende o teletrabalho como forma do trabalhador ter autonomia ao autorregular seu tempo, espaço e ritmo de trabalho. Aponta, também, relações de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de diminuição das horas trabalhadas. (DE MASI, 2000, p. 222)

Pelo autor, no teletrabalho [...] “não há mais a separação rígida entre trabalho, vida familiar e social, e com isso se economiza tempo, cansaço, despesas e riscos de deslocamento”. (DE MASI, 2020, p. 1)

Segue o autor:

Para o empregador a produtividade aumenta e os gastos com imóveis e serviços diminuem, afora o fato de que se evitam conflitos entre os trabalhadores e há menor rotatividade no emprego. Por fim, os benefícios para a coletividade são inúmeros, dentre os quais a diminuição do trânsito, a menor poluição ambiental e a diminuição de gastos com a manutenção das estradas. (DE MASI, 2020, p. 1).

De Masi (2000), da mesma forma, avalia as desvantagens dessa modalidade laborativa para o trabalhador. Aponta entre elas o isolamento; a marginalização em relação à empresa, o que poderia causar menores chances na carreira; os conflitos causados pela reestruturação do espaço em casa; e as dificuldades para ações coletivas com os colegas de trabalho, até que se verifique como fazê-lo através da informática.

Nesse último ponto, ressalta-se que através da ampla experiência vivida no teletrabalho integral e compulsório durante a pandemia da Covid-19 houve a possibilidade de que colegas de trabalho se reunissem frequentemente através de plataformas digitais, restando superada ou, no mínimo, reduzida a dificuldade para ações coletivas.

Para a empresa as vantagens seriam maior flexibilidade econômica e organizacional, redução de custos de locação e com o transporte de empregados, além de poder aumentar a produtividade, motivação e criatividade da equipe. (DE MASI, 2000, p. 223-224)

A desvantagem é o eventual risco de distanciamento do empregado em relação às empresas. Outra questão relevante é a resistência em razão da alteração da hierarquia empresarial, já que o controle do trabalho, em si, e da relação entre chefia e trabalhador seria menor. (DE MASI, 2000, p. 223-224)

Pontua-se que, sobre o risco de distanciamento do teletrabalhador ou teletrabalhadora em relação aos colegas, a diretriz prevista na Resolução nº 134/2016 do TRF4 é a de que o

regime de teletrabalho não obstrua o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho. (art.7º, I) (BRASIL, 2016)

O normativo ainda prevê o cumprimento de um dia de trabalho presencial a cada período máximo de 30 (trinta) dias, a fim de reunir-se com a chefia imediata, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos, integrar-se com a equipe e obter outras informações, salvo na hipótese de servidor que realize teletrabalho em localidade diversa da sede de sua lotação (art. 11, VI). Assim, é reconhecida no âmbito da JF4R a necessidade de se manter a integração do teletrabalhador ou teletrabalhadora com a equipe.

No que diz respeito à apontada alteração de hierarquia por diminuição de controle pela chefia, o que há efetivamente é uma mudança na forma de gestão, que passa a ficar centrada em metas e prazos para entrega da produção.

Da mesma forma, o *e-proc* permite que o gestor ou gestora tenha o total domínio do que foi produzido, pois fica tudo registrado no sistema, mesmo estando o teletrabalhador ou teletrabalhadora fisicamente à distância. Há, portanto, justamente o oposto do que apontado por De Masi, ou seja, maior possibilidade de controle por parte da chefia.

De Masi (2000) ainda aponta importantes vantagens sociais, tais como a possibilidade de difusão do trabalho para zonas muito distantes; maiores oportunidades para deficientes físicos e idosos; e o descongestionamento de áreas superpovoadas, fenômeno que teve crescimento exponencial durante a pandemia da Covid 19 e entre teletrabalhadores e teletrabalhadoras que se mudaram dos grandes centros, para cidades de interior e praias²².

As desvantagens para a comunidade são, em sua visão, o custo que o trabalhador teria para equipar sua estação de trabalho; o cuidado para que não subam as tarifas das comunicações e serviços; a possibilidade de existirem áreas de trabalho pouco protegidas e não declaradas ao sistema tributário; bem como a possível redução da dimensão coletiva do trabalho, aumentando a dispersão. (DE MASI, 2000, p. 224)

A conclusão de De Masi (2000, p.224) é a de que no confronto entre as vantagens e desvantagens há prevalência daquelas, ainda que o teletrabalho se irradie de forma lenta, em razão do abismo cultural, segundo o qual mesmo restando superada a sociedade industrial é tarefa complexa a de aceitar sem traumas as mudanças na vida e no trabalho.

²² O teletrabalho, de abril a setembro de 2020, ganhou um tamanho até então desconhecido e, com isso, houve a perspectiva de que fosse mantido na pós-pandemia. A partir de então, os brasileiros começaram a se questionar se seria mesmo necessário ficarem nas cidades onde exerciam seus trabalhos. É o que aponta a pesquisa da Ticket, segundo a qual 44% dos trabalhadores não querem um retorno total às atividades e 28% dos participantes consideram mudar para outra cidade. (SENA, 2020)

Para De Masi (2014, p. 330), “o novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade”.

A análise dos fatores estimuladores e limitadores do teletrabalho se espalha para a obra de outros autores. Como forma de apresentar as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho sob a ótica deles, incumbe relacionar primeiro as vantagens; e, após, as desvantagens.

Para tanto, cuidar-se-á de apresentar tal relação indicando o autor e, assim como se fez ao analisar a obra de De Masi, a indicação destes elementos no que toca aos teletrabalhadores e teletrabalhadoras, às empresas e à sociedade.

Para os teletrabalhadores e teletrabalhadoras os principais pontos positivos são apontados por Reis (2019, p.61):

- a) diminuição de deslocamentos para o trabalho;
- b) flexibilização da jornada de trabalho;
- c) adaptação do horário de trabalho às exigências familiares ou pessoais;
- d) alcance e aperfeiçoamento de novas capacidades; favorecimento da economia no lar, ao reduzir o custo com deslocamentos e alimentação;
- e) entrada no mercado formal de emprego de pessoas com filhos pequenos ou deficientes.

Lucena (2015, p. 53) aponta que o teletrabalho leva em consideração o enriquecimento da mão de obra disponível pelo aumento da sua diversidade. É de grande relevância que o teletrabalho possa contribuir para que uma instituição tenha diversas visões sobre um mesmo assunto e, também, para que as minorias sejam representadas por várias pessoas. De Masi (2014) acrescenta que a inclusão e a diversidade promoveriam a diminuição do desemprego e da desigualdade.

Para Franco Filho (2019, p. 137), Salas (2017, p. 5), Nogueira e Patini (2012, p. 130), além do teletrabalho diminuir os gastos com deslocamento e reduzir a poluição ambiental, haveria a diminuição do estresse do teletrabalhador, antes ocasionado pelas práticas da empresa e horários de entrada e saída, e agora possibilitando um melhor convívio em família e maior bem-estar.

No mesmo sentido, Carcelén (2017, p. 4) sustenta que o teletrabalho atua como fator de equilíbrio entre os deveres do trabalho e as incumbências familiares, pois cria um significativo acréscimo de tempo para o trabalhador, já que deixam de existir deslocamentos entre trabalho e residência.

Gauriau (2019, p. 129) entende que no teletrabalho há trabalho flexível e sem fronteiras. O trabalhador gasta menor tempo com transporte, gerando menos poluição e laborando com maior autonomia e melhor qualidade de vida.

Assim, além da diminuição da poluição por conta da ausência de deslocamentos do servidor ou servidora em teletrabalho, o teletrabalho proporciona diminuição sensível de custos para o Poder Público, o que se caracteriza como medida sócio-ambientalmente adequada.

Ainda sobre o aspecto da flexibilidade de horário, para Coenen e Kok (2014, p. 3) tal fator permitiria menor rotatividade de pessoal e aumento de produtividade do teletrabalhador. Conforme Kitanishi (2017, p. 288), o aumento da produtividade se explicaria pelo fato de que o teletrabalhador necessita de menor tempo para produzir em casa do que no escritório, em razão da menor interferência em relação ao ambiente de trabalho.

Efetivamente, o trabalho realizado em casa é mais concentrado, até em razão da menor socialização, o que permite ao teletrabalhador ou teletrabalhadora, se for uma pessoa organizada, a cumprir suas metas em menor tempo.

Destaca-se aqui interessante estudo de Trope (1999, p.19), segundo o qual, no trabalho realizado no escritório tradicional, apenas 50% do tempo é gasto no trabalho em si, quando comparado com o trabalho feito no domicílio do trabalhador. O restante do tempo é gasto em interrupções, deslocamentos, trajeto e pausas, enquanto no trabalho realizado em domicílio 89% do tempo é gasto no trabalho em si e 11% compreendem pausas.

Para a empresa as vantagens são destacadas por Reis (2019, p. 62), como dispor de uma maior cobertura e presença nas cidades onde tenham o seu campo de atuação econômica ou estratégia de influência; maior produtividade na entrega dos resultados pelos teletrabalhadores; diminuição dos gastos fixos, como aluguéis de salas comerciais, taxas e impostos públicos relacionados; diminuição da necessidade de comparecimento dos empregados à sede da matriz da empresa e dos respectivos custos; aumento do nível de comunicação e do uso de ferramentas de TIC, facilitando a tomada de decisões em menores intervalos de tempo; diminuição de emissão de carbono; imagem de empresa flexível.

Nesse aspecto acompanha-se Gauriau (2019, p. 130) no sentido de que o teletrabalho teria como vantagens para a empresa menor custo com energia, água, aquecimento, refeição, mobiliário, telefone, computador, dentre outros, além da maior produtividade.

Adota-se, da mesma forma, Bernardino (2010, p. 13), que entende que o teletrabalho pode ser utilizado, em especial, por organizações que queiram reduzir seus custos, já que o teletrabalhador atuaria de forma remota, sem necessidade de acesso ao ambiente físico da empresa. Há o impacto direto no alto custo de imóveis comerciais, na manutenção de suas

instalações e estrutura tecnológica para os empregados, sendo a utilização desses espaços físicos otimizada.

Kitanishi (2017, p. 288) ressalta, ainda, a pequena possibilidade de falta ao trabalho e a redução de níveis hierárquicos intermediários, gerando um empregado mais qualificado e com a vantagem de trabalhar mais bem localizado.

A diminuição de faltas ao trabalho se dá justamente porque o teletrabalhador ou teletrabalhadora pode se organizar durante o dia para o cumprimento de metas e, por exemplo, cuidar de um idoso acamado ou filho pequeno sem precisar se ausentar.

Especificamente quanto ao setor público, a reivindicação da comunidade por um serviço público célere e de excelência vem crescendo de maneira considerável, tendo o teletrabalho e as TICs condições de contribuir para que continue esse processo de aperfeiçoamento. (NOGUEIRA FILHO *et al.*, 2020, p. 276)

Salas (2017, p. 5) explicita que há diminuição de gastos no serviço público, com economia de papel e baixa degradação ambiental, *upgrade* na imagem da instituição, aumento da capacidade de inovação dos trabalhadores, tornando-se o teletrabalho vital não apenas para as empresas privadas, mas também para as organizações públicas.

Os autores Silva, Vieira e Pereira (2015, p. 36) afirmam que o teletrabalho já é uma realidade no Brasil, tanto no setor privado quanto no público. Para a Administração Pública, o teletrabalho tem a função de gerar maior eficiência, possibilitando que se atendam as demandas da sociedade.

Para Silva *et al.* (2019, p. 124), os proveitos do teletrabalho para a comunidade e para o ecossistema são vários, entre os quais o menor trânsito nas grandes cidades; a diminuição do aquecimento global; o maior acesso ao emprego pelos que possuem dificuldades de locomoção; o fortalecimento da saúde mental e física dos teletrabalhadores; o maior poder aquisitivo do trabalhador; e novo vigor aos centros comerciais dos bairros.

Cabe mencionar, nesse ponto, estudo realizado por Koji Sato e Wendy A. Spinks (2002, p. 233-244) no sentido de que o teletrabalho foi considerado no Japão um importante instrumento de gerenciamento da crise causada pelo grande Terremoto Hanshin, ocorrido em janeiro de 1995, ao reduzir a dependência em relação aos meios de transporte naquele caso.

Ao se tratar das desvantagens do teletrabalho, inicia-se por Reis (2019), que as relaciona de maneira esquemática e indica as principais, sendo o ponto de partida nesta pesquisa para os demais autores no assunto.

Para os empregados, as principais desvantagens são o aumento do isolamento social, por não haver tanto contato pessoal com outros colegas, sendo complexo para os que necessitam

de contato social diário mais intenso; o aumento do nível de exigência por parte do empregador, com o estabelecimento de metas e avaliações de desempenho mais rigorosas; o aumento da jornada de trabalho ou do tempo em disponibilidade para a empresa, em especial quando houver grande demanda; a fusão da vida pessoal com a profissional, sendo o trabalho sempre onipresente; a necessidade de maior autodisciplina e concentração a fim de evitar as distrações do ambiente familiar; diminuição da vinculação sindical, pois não há mais senso de coletividade (aqui acompanhado por KITANISHI, 2017, p. 288); a propensão ao acréscimo de tarefas domésticas; excesso de controle pelo empregador por meio de aplicativos de monitoramento ininterrupto das atividades do teletrabalhador; por fim, a diminuição do controle das condições de segurança, saúde, higiene e ambientais do local de labor de forma remota, frequentemente sem as condições adequadas.

Aprofundando a questão do malefício causado pelo isolamento social,²³ Reis (2019, p.63) é acompanhado por Kitanishi (2017, p. 288) no sentido de que o isolamento pode provocar a paralisação na carreira, já que reduz a possibilidade de trocas criativas entre colegas; por Pino Estrada (2014, p. 29), segundo o qual o isolamento facilita a demissão do teletrabalhador, por ausência de vínculo afetivo; e por Lucena (2015, p. 53), para quem o convívio profissional seria fundamental para a construção da felicidade e da amizade²⁴.

No que diz respeito ao crescimento do nível de exigência por parte do empregador, Machado (2000, p. 273) expõe o paradoxo que há na aparente diminuição da subordinação no teletrabalho, por se circunscrever a atividades intelectuais e, ao mesmo tempo, em razão do “monitoramento remoto”²⁵, haver a ampliação do poder de vigilância, que fortalece o poder hierárquico e a subordinação. Para Sako (2014, p. 33), “a vigilância eletrônica é impessoal, implacável e temida, já que os dados obtidos são numerosos e precisos”.

Alves (2008, p. 387) antevê que com o teletrabalho o empregado passe a ser um gestor de si próprio e esse “engajamento individualizado” ao mesmo tempo em que traga autonomia, também revele subordinação a metas, o que pode levar ao adoecimento.

²³É de se ressaltar que o isolamento pode deixar de ser desvantagem em modalidades de teletrabalho semipresencial, em que não se perde totalmente a interação com outros companheiros de trabalho. (MAIO, 2019)

²⁴“GENEBRA (Notícias da OIT) - O tema das vantagens - e inconvenientes - do teletrabalho tem sido objeto de um acalorado debate desde que a Diretora Executiva da Yahoo, Marissa Mayer, decidiu proibir o trabalho em casa. Segundo um comunicado interno confidencial que vazou para a imprensa, Mayer disse que a comunicação rápida e a colaboração de qualidade frequentemente são sacrificadas quando as pessoas trabalham a distância, inclusive em casa. As melhores decisões, declarou, na maioria das vezes são tomadas durante reuniões informais no local de trabalho”. [...] “A idéia [sic] de que é necessária a presença dos empregos em um lugar físico para poder colaborar eficazmente está arraigada na “velha escola” de gerência, que em parte se baseia na convicção de que não se pode confiar no trabalho realizado em casa”. (ILO, 2013)

²⁵ Para o autor, o monitoramento remoto consiste em: fiscalização a distância das tarefas realizadas pelo teletrabalhador, sendo plenamente possível através dos meios e equipamentos usuais de informática e de telecomunicações.

Nesse ponto, observa-se que os gestores deverão estabelecer as metas de acordo com padrões de razoabilidade e visando sempre o consenso com os teletrabalhadores e teletrabalhadoras, sendo essa negociação algo factível e que pode evitar adoecimento.

Da mesma forma, o ambiente de trabalho remoto e domiciliar não se circunscreve apenas ao espaço físico em que é desenvolvido, envolvendo também o equilíbrio social e psicológico decorrente do bom manejo das relações e do trabalho. (FINCATO, 2009, p. 121)

Melo (2017, p. 77-80) compartilha desse entendimento e defende a questão da saúde do teletrabalhador como direito fundamental:

O meio ambiente do trabalho não está adstrito ao local onde o trabalhador exerce suas atividades, sendo também composto por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa. Neste viés, o empregado que atua em regime de teletrabalho não pode ter negado os direitos, constitucionalmente previstos, à saúde, ao descanso e ao lazer.

[...]

Aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo - virtualmente - à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Note-se que o direito ao repouso e ao lazer são assegurados pela Constituição da República. Neste sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito à desconexão.

A Constituição Federal tutela o direito à desconexão como direito fundamental, em seus artigos 5º, V e X; 6º e 7º, ou seja, através das normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como o direito à limitação da jornada, ao descanso²⁶, às férias, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, além do direito à intimidade e à vida privada. (BRASIL, 1988)

A desconexão, em si, proporciona ao empregado melhor interação com a família, com amigos, ou mesmo a disposição de tempo para autocuidado, já que proporciona momentos de estímulo cerebral distintos das tarefas rotineiras do trabalho, o que aumenta sua criatividade, melhora o humor e aumenta a concentração no retorno ao trabalho, benefícios esses que são revertidos em favor do próprio empregador, sendo que o desrespeito ao direito de desconexão configura o dano existencial. (ALMEIDA; COLAGNO, 2016, p. 119-123)

²⁶ “Em tempos pós-modernos, de obstinada conexão 24 horas, o direito a se desconectar do mundo do trabalho é visto como um valor a ser tutelado. Hoje já se fala em síndrome de Burnout, moléstia própria dos executivos que exaurem toda a sua energia por estarem premidos a atender *full time* os interesses da empresa”. (DALLEGRAVE NETO, 2012, p. 23)

A Reforma Trabalhista foi paradigmática quanto ao teletrabalho, mas deixou livre ao empregador quanto à necessidade de orientar seu empregado sobre sua saúde, dispensando fiscalizações aos postos de trabalho para esse fim. No entanto, trata-se de um contrato de trabalho que deve ser norteado pelo princípio da proteção, sendo, ainda assim, relevante a fiscalização do ambiente remoto pelo empregador.

O ideal é que a inspeção do local de trabalho se dê conforme preconizado a seguir por Fincato (2009, p. 119):

[...] a contratação de Técnicos de Segurança do Trabalho especializados na inspeção de ambientes de teletrabalho, com o embasamento técnico necessário para identificar riscos potenciais no ambiente do teletrabalhador, dentre os quais: deficiências relacionadas à ergonomia do mesmo (postura inadequada), temperatura inapropriada ao desempenho de atividades laborais, excesso de ruído, utilização de equipamentos tecnologicamente ultrapassados que dificultem o desempenho das atividades do teletrabalhador, etc. Tal inspeção deve acontecer não apenas ao início das atividades profissionais do teletrabalhador, mas também ao longo de toda prestação laboral, periódica e regulamentar.

Ainda sobre o relevante aspecto da saúde, sugerem as autoras que o teletrabalhador ou teletrabalhadora realize exames médicos com maior periodicidade e seja sempre informado pelo empregador quanto aos riscos da má utilização do local de trabalho. (FINCATO; ANDRADE, 2018, p. 294)

Considerando também os efeitos que o isolamento social pode provocar, aliado à pressão por metas em outro espaço, que não o da empresa e a dificuldade de compartilhar esses sentimentos com seus colegas de trabalho, há que se avaliar constantemente o desgaste psíquico e emocional que pode adoecer o teletrabalhador. (FINCATO, 2009, p. 106)

Sobre a saúde emocional do teletrabalhador, o reforço de vínculos afetivos contribui para o sentimento de pertencimento à equipe e previne riscos psicossociais.

A fim de evitar problemas de saúde causados pelo trabalho contínuo, Gauriau (2019, p. 137) também sugere:

Regras específicas podem ser negociadas em instrumento coletivo, como por exemplo, a impossibilidade de acesso à rede da empresa a partir de determinado horário, nos fins de semana, e nos períodos de repouso inter e entre jornadas; a impossibilidade de envio de e-mails corporativos e/ou ligações noturnas em fins de semana no celular profissional; um dia fixo de trabalho presencial; rituais de comunicação remota, como reuniões telefônicas semanais, grupo de chat, reuniões em videoconferência, participação nas atividades sociais da empresa etc.

Sobre a permanente conectividade e dependência tecnológica do teletrabalhador, Kitanishi (2019, p.289) aponta que o excessivo prolongamento da jornada de trabalho pode causar “[...] transtornos visuais, fadiga mental, desconforto ou dor nas costas, pescoço e mãos, estas últimas as conhecidas lesões por esforços repetitivos (LER)”.

Calha à fiveleta citar que medidas preventivas devem ser adotadas, em especial, quanto à ergonomia e às lesões por esforço repetitivo. (FRANCO FILHO, 2019, p. 141)

Para Jucá (2019, p. 253), grande parte dos acidentes de trabalho são ocasionados por vícios ergonômicos e lesões causadas por esforço repetitivo e o autor define o desgaste emocional e físico do teletrabalhador como “tecnoestresse”, sendo essa uma nova doença ocupacional causada por problemas no ambiente e na organização do trabalho, por sua sobrecarga e complexidade, além da repetição constante de atividades, entre outras questões.

Assim, a fim de evitar o “tecnoestresse” repisa-se a necessidade de inspeção pelo empregador do espaço de trabalho virtual, com o foco voltado para a ergonomia e os riscos inerentes ao ambiente, identificando e corrigindo os problemas.

Winter (2005, p. 145-148) reconhece que é complexa a criação de um programa próprio de fiscalização do meio ambiente do teletrabalho, pois o local a ser inspecionado pertence ao empregado, mas a solução para o problema perpassa pela exigência, na contratação, da concordância do empregado quanto à fiscalização.

Jucá (2019, p. 17) alerta, inclusive, que o excesso do controle da jornada do teletrabalhador por programas de computador tem ocasionado o teleassédio moral, citando como exemplo condenações em dois processos por dano moral²⁷.

Nessa toada, Ramos Filho e Malatesta das Neves (2017, p. 43) concluem que as pretensas vantagens da autonomia do teletrabalho na realidade não se concretizaram, pois há exigência de metas e a possibilidade de constante controle pelas TICs. Para os autores, “[...] os limites de tempo e espaço público e privado se desfazem, em prejuízo do trabalhador”.

Discorda-se de tal posicionamento, devendo as metas serem auto compostas entre os teletrabalhadores e teletrabalhadoras e seus gestores ou gestoras, de forma a que o teletrabalho beneficie a ambos.

Sobre as formas de controle das novas tecnologias, Sako (2014, p. 29), antecedida por Dallegrave Neto (2012, p.9), destaca que o comando físico foi substituído pelo tecnológico e o

²⁷ Processo nº 0000231-64.2010.5.03.003545, cujo recurso ordinário foi julgado pela Turma Recursal de Juiz de Fora, pela Relatora convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, em que foi reconhecido o teleassédio moral da empregada, mantendo a condenação ao pagamento de danos morais; e processo nº 10687 -35.2013.5.18.0008, em que o MM. Juiz do Trabalho da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia, Luiz Eduardo da Silva Paraguassu, também reconheceu a figura do teleassédio moral.

gestor não circularia mais pela unidade e sim pela rede, sendo o controle feito por programas de *software* que registrariam todas as tarefas realizadas em rede, inclusive o exato momento em que o trabalhador ligou ou desligou o computador, o programa que utilizou, o tempo gasto em cada tarefa, o tempo dedicado exclusivamente ao trabalho, períodos de pausas, número de operações realizadas, número de toques no teclado, erros cometidos, entre outros.

Em complemento, Silva (2011, p. 217-218) descreve outras formas de fiscalização do teletrabalhador, quais sejam através de *smartphones*, *laptops*, computadores com câmera de vídeos acoplados, bem como por conversas em aplicativos de mensagens, celulares com acesso à internet e *tablets*.

Refletindo sobre as sobrecargas de trabalho impostas ao teletrabalhador, Maio (2019, p.10-11) conclui que o inconveniente não está no teletrabalho propriamente dito, mas na forma como é tratado pelo modo de produção capitalista, que adocece os trabalhadores. Por outro lado, e para a autora, basta que os teletrabalhadores sejam ouvidos como protagonistas da própria existência.

Kitanishi (2019, p. 288) observa que amigos e familiares têm a ideia de que o teletrabalhador trabalha pouco. Há um preconceito em relação ao teletrabalho somente vencido através de sua prática bem-sucedida. Certamente, o teletrabalho integral e compulsório exercido durante a pandemia da Covid-19 desmistificou muito desse pensamento desvinculado da realidade, conforme será demonstrado nos capítulos seguintes.

Reis (2019, p. 63-64) relaciona as desvantagens do teletrabalho para a empresa de maneira didática, iniciando pelo perigo de negligência de responsabilidades e metas por teletrabalhadores sem o perfil apropriado, com baixo rendimento funcional e aumento do tempo de produção, além do desgaste causado ao gestor em sua supervisão; segue indicando as dificuldades ao motivar a equipe; risco de ações de trabalhistas, relacionados ao trabalho extraordinário e teleassédio, dentre outros; e diminuição da criatividade da equipe, por pouca interação entre os colegas.

É pertinente a necessidade de que o teletrabalhador tenha ou desenvolva um perfil apropriado, sendo que, em primeiro lugar, o que importa é uma relação de confiança entre empregado e empregador, no sentido de que as metas serão cumpridas dentro do tempo flexível que o trabalhador possui.

Para isso, é necessário que o teletrabalhador seja engajado e motivado, buscando bem se comunicar, mesmo que o teletrabalho somente se aplique para atividades que necessitem de esforço individual para sua concretização. (SILVA, 2015, p. 40)

Para Machado (2000, p. 58) “[...] somente se concretizam as vantagens para o trabalhador, se o mesmo possuir habilidades individuais de auto-organização, e de aceitação do isolamento social que verificará, na maioria das vezes, na nova forma de trabalho”.

Segundo Amigoni e Gurvis (2009, p. 33), os trabalhadores remotos devem possuir as seguintes características: focados em resultados, metas e objetivos; excelente comunicação; não requeiram muita supervisão; sejam adaptáveis e muito organizados; possuam sólido conhecimento da atividade exercida; conheçam os objetivos da organização; sejam capazes de estabelecer prioridades; tenham bom gerenciamento do próprio tempo.

Por fim, Kitanishi (2017, p. 289), Jales de Carvalho e Fincato (2017, p. 135) entendem que a principal desvantagem para a empresa se refere à segurança de dados, pois corre-se o risco de que terceiros tenham acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador.

Do cotejo entre as vantagens e desvantagens do teletrabalho se extrai que o desafio reside em encontrar o equilíbrio entre flexibilidade, saúde e segurança (GARIAU, 2019, p. 46). De toda sorte, o teletrabalho é uma realidade, tanto no setor privado quanto no público. Não há regresso possível²⁸.

Aliás, nenhuma das desvantagens é insuperável, bastando que haja consciência de que existem e sejam gerenciadas.

2.3 TELETRABALHO NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO ANTES DA PANDEMIA DA COVID-19

Com a nova realidade de digitalização plena dos feitos, alterando toda a lógica de trabalho, de fluidez nos expedientes, de viabilidade da atuação remota, a Justiça Federal da 4ª Região não se vinculou às anacrônicas praxes que construíram a atividade cartorária e forense até ali e abriu espaço aos sistemas de acompanhamento remotos, ao teletrabalho a todos os colaboradores do Judiciário – com ampliação periódica do alcance desde 2013.

Sílvia Rodrigues de Freitas (2008, p. 69), ao descrever a realidade do teletrabalho no Poder Judiciário Federal, entende que no setor público este possui particularidades, dentre as quais a estabilidade e os princípios da legalidade e da impessoalidade aos quais a Administração

²⁸ “Hoje, o trabalho a distância veio para ser implementado no mundo afora. E não tem volta, pois esta nova espécie de organização do trabalho encontra-se na onda pós-moderna de trabalho fragmentado e de fissura por velocidade, nanotecnologia ou engenharia molecular, a qual procura transmitir informação a partir do menor elemento possível”. (DALLEGRAVE NETO, 2012, p. 8)

Pública está atrelada.

Ainda, esclarecem Gunther e Busnardo (2016, p.1207-1208):

Além das particularidades acima especificadas, o serviço público deve desenvolver-se basicamente em uma plataforma de confiabilidade dos dados para conferir segurança e autenticidade aos documentos produzidos em razão da força de veracidade e idoneidade neles atribuídos por lei.

Desenvolvida graças ao avanço da criptografia nos últimos trinta anos, no serviço público trabalha-se com a certificação digital para a segurança no processamento dos dados e na troca de mensagens e documentos, capazes de garantir autenticidade, confidencialidade e integridade às informações eletrônicas.

[...]

A gerência pública firmada com orientação para a eficácia do rendimento, norteada pelos elevados índices de produtividade exigidos pelos Tribunais, inclusive pelas metas estabelecidas pelo Conselho Superior de Justiça, levaram à concretização da forma de trabalho flexibilizado em relação ao tempo, ao meio e ao local de prestação dos serviços, com o mesmo grau de complexidade técnica e com resultado ágil e confiável em sua autenticidade.

Sampaio da Silva (2015, p. 8) entende que a adoção do teletrabalho na Administração Pública necessita de acompanhamento consistente, para que se obtenham os resultados e o serviço público seja prestado com qualidade. Tal fato exige investimentos em *softwares*, além de treinamento dos gestores e gestoras, para sensibilizá-los quanto aos servidores que estarão distantes do local físico de labor.

Assim, o ponto de partida para análise das Resoluções que regulamentaram o teletrabalho na Justiça Federal da 4ª Região é o de que essa sistemática de trabalho em muito agregou ao serviço público, ao trazer modernização, aumento da produtividade, redução de custos e elevação do nível de transparência na gestão pública, seguindo como tendência de nova organização do trabalho no setor público.

Antes da pandemia da Covid-19, a Justiça Federal já havia adotado as Resoluções de nº 92/2013, nº 53/2015 e nº 134/2016 para regulamentar o teletrabalho no âmbito de 1º e 2º Graus da 4ª Região. As três Resoluções se sucederam, sendo pertinente analisá-las a fim de demonstrar a evolução do teletrabalho no âmbito da instituição e não se perder de vista a parte histórica.

Analisa-se, ainda, a primeira resolução editada pelo CNJ para todo o Poder Judiciário, qual seja a Resolução nº 227/2016. (BRASIL, 2013, 2015, 2016)

2.3.1 A Resolução nº 92/2013 do TRF4

A Resolução nº 92/2013, primeira delas, já considerava as vantagens e os benefícios do teletrabalho para a Administração e para a sociedade, bem como a relevância da prevenção e do monitoramento dos fatores de risco associados às mudanças na organização do trabalho. (BRASIL, 2013)

Tanto que, na ocasião, o TRF4 instituiu uma Comissão²⁹ para Estudo dos Impactos do Processo Eletrônico sobre a Saúde dos Usuários, vigente no biênio de 2011-2013 e que buscava soluções para diminuir os impactos das novas tecnologias sobre a saúde de juízes e juízas, servidores e servidoras que trabalham com as ferramentas do processo eletrônico.

Os debates da Comissão propiciaram que os processos de trabalho fossem repensados e que o usuário das tecnologias da informação e da comunicação fosse empoderado de forma a defender sua saúde do desgaste, demonstrando-se que o teletrabalho pode ser fonte de prazer e maneira de inserção do indivíduo na sociedade. Os resultados dos trabalhos forneceram aportes técnicos de ergonomia e foco nas pessoas, também possibilitando a realização da justiça com celeridade. (LEAL JÚNIOR, 2013, p. 4)

Seguindo na análise da Resolução, ela se funda no princípio constitucional da eficiência, no direito à saúde e no direito à segurança no trabalho. (art. 37 e artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 39 §3º da Constituição Federal)

Mais especificamente sobre o princípio da eficiência³⁰, com o surgimento do teletrabalho o foco deixa de ser o controle da jornada de trabalho em horas ou dias trabalhados. A Administração Pública passa a ser centrada em resultados, deixando de ter relevância absoluta a forma como o trabalho é prestado; o que realmente importa é o resultado a ser apresentado em certo espaço de tempo. (SAKO, 2014, p. 21-22)

Sobre o foco em metas de desempenho, entende Vieira (2020, p. 99):

A consolidação de uma cultura organizacional voltada para resultados constitui pressuposto essencial ao sucesso e ao máximo aproveitamento dos impactos positivos esperados com a implementação das estratégias de teletrabalho. Trata-se de um grande desafio para o setor público, levando-se em conta que a proposta da Nova Administração Pública Gerencial idealizada no Brasil, a partir da década de 1990, ainda carece de releituras e ajustes que

²⁹ A Comissão foi presidida pelo Desembargador Federal Cândido Alfredo Silva Leal Júnior e suas conclusões constam do artigo: O processo eletrônico e a saúde do usuário: a experiência do TRF4 em busca de um processo saudável. (LEAL JÚNIOR, 2013)

³⁰ O princípio da eficiência ganhou destaque no art. 37, *caput* da Constituição Federal de 1988, com a reforma administrativa, ou seja, a partir da Emenda Constitucional nº 19/98 (EC19/98), que procurou incorporar dinâmicas da gestão privada nas rotinas da Administração Pública. Seu conceito largamente utilizado é de Hely Lopes Meirelles (2003, p. 102), segundo o qual todo gestor deve atuar com presteza, perfeição e rendimento funcional.

possibilitem a ruptura de um modelo concebido sob vieses patrimonialistas e burocráticos.

Efetivamente, o teletrabalho está em plena sintonia com o princípio da eficiência, uma vez que é condição para o seu desempenho, configurando-se nessa modalidade laborativa uma melhor prestação do serviço público, com a conseqüente eliminação de desperdícios e redução de custos.

A Resolução em comento inicia-se pela definição do conceito de teletrabalho para a JF4R o que abrange a atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela Administração para a realização do trabalho presencial, mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação (art.1º).

Entre as modalidades, a Resolução ainda especifica: teletrabalho em domicílio é aquele executado na residência do servidor; teletrabalho distribuído é aquele atribuído a determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão, mas, nesse caso, a distância em relação à unidade para a qual se presta auxílio (art. 1º, §§ 1º e 2º).

Um fator importante é o de que o regime de teletrabalho é de adesão facultativa, a critério do titular da unidade e se refere apenas aos processos exclusivamente eletrônicos, sendo restrito às atividades em que seja possível, em função da característica do serviço, e nos casos em que se possa prescindir do relacionamento interpessoal a modo presencial (art.3º). Ou seja, a norma já sinaliza que nem todas as atividades podem ser realizadas em teletrabalho.

Denota-se, da mesma forma, que todas as Resoluções sobre teletrabalho na JF4R delimitam uma meta de desempenho, que deve ser superior àquela estipulada para os servidores que estão em trabalho presencial, seguindo tendência também verificada em outros órgãos do setor público. (NOGUEIRA FILHO *et al.*, 2020. p. 283)

Curioso notar, ainda, que na Resolução nº 92/2013 se fala em meta de desempenho sem especificar em qual quantidade, fato que não acontece nas Resoluções que se seguiram (art. 4º). (BRASIL, 2013)

Nos termos do art. 4º, § 1º, os gestores e gestoras das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros de razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores e servidoras. Trata-se, portanto, de margem de liberdade concedida pela Resolução para que as metas sejam estabelecidas pelo gestor e gestora, e de comum acordo com o servidor e servidora em teletrabalho.

O que o § 2º do art. 4º esclarece é que a meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho em domicílio deverá ser superior àquela estipulada para os servidores que executem as mesmas atividades nas dependências da Justiça Federal. E, em caso de não

cumprimento da meta injustificadamente o gestor ou gestora da unidade providenciará o retorno imediato do servidor ao regime de trabalho presencial.

Sobre a questão das metas superiores, Vieira (2020, p. 105) entende que a definição de metas deve ser pactuada entre gestor e gestora e servidor e servidora, tal como ora previsto e na Resolução nº 227/2016 do CNJ.

Por outro lado, a autora condena a exigência de metas diferenciadas para servidores que já estão contribuindo para o incremento da eficiência da máquina pública pelo simples fato da transposição de seu posto de trabalho, por ferir o princípio da isonomia.

Sampaio da Silva (2015, p. 5) acompanha a autora e acrescenta que:

Não haveria razão de existir exigência de maior produtividade ao teletrabalho só porque é realizado em casa, permanecendo inconscientemente a mentalidade de que o trabalhador em sua residência trabalha menos, ainda que produza o mesmo em relação à produção em seu local do trabalho. Tal exigência tem o intuito de incentivo à produção, pelo conforto que a casa proporcionaria ao trabalhador, o que ocasionaria estímulo maior ao trabalho, mas afronta a igualdade e acarreta certa discriminação.

Adere-se nesta pesquisa ao entendimento de que é destituída de sentido a adoção de uma meta maior de desempenho aos teletrabalhadores e teletrabalhadoras que a estipulada aos trabalhadores e trabalhadoras presenciais, seja em razão de que o teletrabalho agrega eficiência ao serviço público, seja em razão de possível discriminação.

Conforme será explicitado em capítulo próprio, a diferenciação de metas entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial fica mais sem sentido na pós-pandemia, já que a alegação de que o teletrabalhador ou teletrabalhadora não faz o atendimento ao público não se sustenta, seja em razão do balcão virtual, ou de outros mecanismos telemáticos de comunicação que foram desenvolvidos durante o necessário período de isolamento social.

Seguindo na análise da Resolução, o art. 5º reconhece a necessidade de que haja um perfil do teletrabalhador, tanto que o Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano (NADH) da Justiça Federal de Santa Catarina (JFSC) realiza uma seleção dos servidores, mediante a realização de entrevista inicial de avaliação e orientação, sobre o perfil, os objetivos e as condições de realização do teletrabalho.

Acresça-se à necessidade de perfil, também já apontada no capítulo relativo a fatores estimuladores e limitadores da adoção do teletrabalho, a relação de confiança que deve existir entre o servidor ou servidora e sua chefia imediata, aliada à responsabilidade do teletrabalhador ou teletrabalhadora pela autogestão de seu trabalho.

Sobre o quantitativo de pessoas em regime de teletrabalho, nos termos do art. 5º, § 3º, não pode haver a realização de teletrabalho superior a 30% (trinta por cento) do quadro de servidores, calculado este percentual sobre o número efetivo da respectiva lotação.

O art. 6º estabelece que tal forma de trabalho é vedada a quem tenha sofrido processo administrativo disciplinar (PAD) nos dois anos anteriores à indicação, aos que estejam em estágio probatório e aos que tenham subordinados, salvo autorização expressa do gestor ou gestora da unidade.

O art. 9º estabelece os deveres dos servidores e servidoras como sendo o de cumprir a meta de desempenho determinada; atender às convocações para comparecimento às dependências da sua unidade de lotação, sempre que houver necessidade ou interesse da Administração; desenvolver suas atividades no município onde esteja instalada a sede da unidade e atender às convocações necessárias; além de manter telefones de contato e contas de correio eletrônico devidamente atualizados, ativos e acessar ao último com frequência; reunir-se com a chefia imediata a cada período máximo de 15 dias, para apresentar resultados; participar das atividades de orientação e capacitação.

Extraí-se do artigo, em comentário, que o teletrabalhador ou teletrabalhadora participa de atividades presenciais o que o mantém permanentemente integrado à equipe, cabendo ao gestor ou gestora aproveitar ao máximo essa possibilidade de interação.

Outro ponto importante e seguidamente debatido pelos autores em matéria de teletrabalho, está previsto no art. 10 da Resolução em análise, segundo o qual compete exclusivamente ao servidor ou servidora providenciar, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, bem como prover o transporte e guarda dos documentos e materiais de pesquisa que forem necessários ao desenvolvimento dos trabalhos.

Nos termos do § 1º, o servidor assinará declaração expressa, antes do início do teletrabalho, de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências de que utilize equipamentos ergonômicos e adequados, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica das unidades de tecnologia da informação e ergonomia.

Relativamente à maneira como se dá o controle dos teletrabalhadores, são deveres dos gestores das unidades, dentre outros: acompanhar o trabalho e adaptação dos servidores em regime de teletrabalho; acompanhar o cumprimento das metas; encaminhar relatórios trimestrais (art.11).

Nos termos dos art. 12 e 13, 15 e 16 haverá capacitação constante de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho.

O art.19 cria a Comissão de Gestão do Teletrabalho que tem por objetivo: analisar as avaliações trimestrais; apresentar relatório ao final com parecer fundamentado sobre os resultados auferidos, a fim de subsidiar as decisões da Administração; propor diretrizes e recomendar boas práticas.

O art. 21 dispõe que o alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

Visando a proteção de dados, a Resolução dispõe que na utilização dos serviços de acesso remoto os servidores e servidoras deverão observar a política de segurança da informação do Tribunal (art.23, § 2º).

Por fim, o servidor ou servidora que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao regime de trabalho presencial (art.24). No interesse da Administração, o gestor da unidade pode, a qualquer tempo, propor o cancelamento do regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente (art.25).

A primeira Resolução sobre teletrabalho na JF4R foi paradigmática por ter sido a primeira regulamentação da matéria e por não ficar tão distante das regulamentações que se seguiram, conforme a seguir se denota.

2.3.2 A Resolução nº 53/2015 do TRF4

Passa-se à análise da Resolução nº 53/2015 que, em substituição à primeira, teve por objetivo revisar e atualizar a regulamentação referente ao teletrabalho. Opta-se pela análise, apenas, dos pontos diferenciados e relevantes em relação à Resolução nº 92/2013.

Aqui, pela primeira vez, há a delimitação da meta de desempenho, que deverá ser igual ou até 10% superior àquela estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências da Justiça Federal (art.4º, § 2º).

De diferente em relação à primeira também há a vedação de divulgação pública de índices comparativos de produtividade dos servidores (art.4º, § 3º), certamente com o intuito de se evitar indesejadas comparações, o que se afigura adequado, pois cada teletrabalhador tem sua própria produtividade, também de acordo com o tipo de atividade que realiza.

Nos termos do art. 5º, § 3º da Resolução, o número de servidores que realizam teletrabalho não pode ser superior a 40% da lotação efetiva de servidores da respectiva unidade. Da primeira para a segunda Resolução denota-se o aumento no número de servidores que podem adotar essa modalidade de trabalho, pois se era de número máximo de 30% passou a ser de no máximo 40%, o que denota o sucesso da experiência e a aposta em sua respectiva

ampliação.

Tanto que o § 4º do art. 5º dispõe que o titular da unidade poderá propor à Presidência do Tribunal ou à Direção do Foro da Seção Judiciária a realização de teletrabalho acima do limite de 40% da lotação efetiva, mediante plano de gestão e comprovação de que a medida não comprometerá o adequado funcionamento da unidade.

O art. 6º veda a realização de teletrabalho pelos servidores que estiverem nos dois primeiros anos de estágio probatório, ou que tenham subordinados, salvo autorização expressa do gestor da unidade. O parágrafo único dispõe que a vedação do estágio probatório poderá ser excepcionada, após avaliação discricionária, se o servidor já tiver cumprido estágio probatório na Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região.

Nesse ponto, se retira a vedação de teletrabalho aos servidores que tenham sofrido PAD nos dois anos anteriores e a vedação aos que estivessem em estágio probatório pode ser relativizada, mediante conveniência e oportunidade.

O art. 7º define que localidade próxima é a que não exceda a 80 Km e, em seu § 1º, autoriza, a critério da Administração, que em situações excepcionais e temporárias, que o teletrabalho seja realizado em distância superior a 80 Km. Tal fato deverá ser devidamente justificado pelo titular da unidade e mediante comprovação a ser apreciada pelo Conselho de Administração do Tribunal.

Trata-se de inovação em relação à Resolução anterior à ampliação da distância em que se pode exercer o teletrabalho, mediante uma conjuntura de excepcionalidade.

A Resolução seguinte, adotada até os dias atuais em matéria de teletrabalho na Justiça Federal da 4ª Região, deixa de estabelecer distância máxima para a execução dessa modalidade de trabalho, o que é mais consentâneo com a sua natureza, pois o teletrabalho pode ser executado de qualquer parte do mundo.

Dentre os deveres dos servidores e servidoras, a Resolução acrescenta o de se reunir com o gestor ou gestora um dia a cada período máximo de 15 dias, não somente para proporcionar o acompanhamento dos trabalhos, mas para também integrar-se com a equipe (art.9º, VII). Trata-se de diferença sutil em relação à Resolução anterior, mas de grande importância, na medida em que há o reconhecimento de necessidade de interação com a equipe de trabalho.

Outra mudança digna de nota se refere ao prazo que a Comissão de Gestão de Teletrabalho deve apresentar seus relatórios, que passou de ao final de cada dois anos, para apresentação anual, denotando a necessidade de acompanhamento mais efetivo por parte da gestão.

A Resolução nº 53/2015 do TRF4 teve que ser revogada em razão da publicação da Resolução nº 227/2016 do CNJ, sendo criada a Resolução nº 134/2016 com as adequações necessárias, mas que certamente apresentava avanços consideráveis.

2.3.3 A Resolução nº 134/2016 do TRF4

A última Resolução a ser editada é a Resolução nº 134/2016, que regulamenta o teletrabalho na JF4R até a eclosão da pandemia da Covid-19 e segue regravando os teletrabalhadores e teletrabalhadoras regulares, em regime diverso ao dos teletrabalhadores e teletrabalhadoras integrais e compulsórios. Serão destacadas apenas as modificações relevantes em relação à Resolução anterior, entre as quais um de seus fundamentos:

O aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macro desafios do Poder Judiciário, a ter da Resolução do CNJ nº 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores. (BRASIL, 2016).

Outra diferença das anteriores reside em considerar, dentre seus fundamentos, o disposto na Resolução do CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito de todo o Poder Judiciário, incorporando seus preceitos na Resolução nº 134/2016 do TRF4.

O art. 2º da Resolução, em comento, define o que é gestor da unidade - magistrado ou servidor ocupante de cargo em comissão/função comissionada responsável pelo gerenciamento da unidade - e chefia imediata - servidor que desempenhe atividade gerencial, o qual se reporta diretamente a outro servidor com vínculo de subordinação.

O art. 5º determina que não atuarão em regime de teletrabalho quem: esteja em estágio probatório; tenha subordinados; ocupe cargo em comissão; apresente contraindicação por motivo de saúde, constatadas em perícia médica; tenha sofrido PAD nos dois anos anteriores à indicação; e quem esteja fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar cônjuge - a última revogada posteriormente pela Resolução nº 298/2019.

Nesse ponto, a Resolução nº 134/2016 do TRF4 retrocede em relação à Resolução nº 53/2015 do TRF4 aumentando as hipóteses de proibição de teletrabalho para alguns trabalhadores e trabalhadoras, mas tal fato está relacionado a uma adequação necessária à Resolução nº 227/2016 do CNJ, que regulou o teletrabalho o Poder Judiciário como um todo.

Sobre o fim da proibição de teletrabalho realizado no exterior, trata-se de um bom

exemplo de ação corretiva, ampliando o potencial do instituto, com o aumento de sua abrangência. (VIEIRA, 2020, p. 106)

O teletrabalho no exterior é regulamentado pelo art. 10 e somente será autorizado caso o servidor preencha os requisitos para o gozo da licença para acompanhar o cônjuge e deverá ser apreciado pelo Conselho de Administração do Tribunal.

As experiências de teletrabalho no exterior têm se multiplicado no âmbito da Quarta Região e têm se mostrado exitosas. Em minha unidade de trabalho, por exemplo, há uma servidora realizando teletrabalho a partir da Bélgica e que possui alta produtividade, sendo que a única diferença a ser observada na rotina de trabalho é a questão que envolve o fuso horário. A comunicação com a chefia imediata e colegas de trabalho, portanto, é assíncrona, mas muito satisfatória.

O art. 6º é inovador ao estabelecer prioridades para a adoção do teletrabalho, investindo em diversidade, desde que haja adequação de perfil. Assim, deve-se dar preferência para os servidores com deficiência que tenham filhos; cônjuges ou dependentes com deficiência; gestantes e lactantes; pais com filhos de até dois anos ou adotantes até completar dois anos de adoção; idosos; e os que preencham os requisitos para o gozo de licença para acompanhamento de cônjuge.

O art. 7º demonstra o foco da Resolução no aspecto humano e no direito à desconexão, ao determinar como diretriz, em seu inciso I, que o regime de teletrabalho não poderá impedir o convívio social e laboral, a cooperação e integração do servidor, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre.

Deixa de existir a exigência de que o teletrabalho seja realizado apenas em até a 80Km de distância, como havia na Resolução nº 53/2015 do TRF4, o que é condizente com a noção de que o teletrabalho pode ser realizado de qualquer lugar.

No que diz respeito à quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, o art. 7º, IV dispõe que está limitada a 30% de sua lotação efetiva, admitida, excepcionalmente a majoração para 50% a critério da Presidência do Tribunal, cabendo ao gestor da unidade demonstrar que a medida não comprometerá o adequado funcionamento da unidade.

Ou seja, 50% dos servidores de uma unidade na Justiça Federal poderão adotar o teletrabalho, o que, mais uma vez, denota o sucesso da experiência e o estímulo ao seu incremento. O próprio inciso VI do artigo 7º faculta à Administração proporcionar o revezamento entre os servidores na adoção do teletrabalho, o que indica o aumento da procura por tal forma de laborar.

A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho em domicílio segue em até 10% superior àquela estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades na Justiça Federal (art. 8º, § 2º).

Nos termos do art. 9º, o alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho. Já o seu § 2º esclarece que não caberá o pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário ou de adicional noturno para o alcance das metas previamente estipuladas.

Faz sentido, porquanto é da essência do teletrabalho a flexibilidade de horários, não podendo posteriormente serem exigidas verbas trabalhistas em razão de horas extra ou noturnas trabalhadas.

No entanto, o assunto é polêmico, entendendo alguns autores que seria cabível o pagamento de horas extras, ao menos no setor privado, tendo por base o princípio da primazia da realidade. (MELO, 2017, p. 79; SCALZILLI, 2021, p. 650)

A Resolução prossegue aumentando os prazos necessários para reunião presencial com a chefia imediata de 15 para 30 dias, salvo se realizar teletrabalho em local diverso da lotação, quando deverá efetuar trabalho presencial a cada período máximo de 90 dias e totalizando, no mínimo, 12 dias anuais (art.12, VI).

Extraí-se, portanto, dessa disposição uma maior confiança depositada pela Administração no teletrabalhador ou teletrabalhadora, na medida em que os prazos para comparecimento pessoal são estendidos.

O art. 12, parágrafo único estipula que as atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor ou servidora em regime de teletrabalho, sendo vedada a utilização de terceiros, servidores ou não, para o cumprimento das metas estabelecidas.

Verificado o descumprimento do teletrabalho, o servidor deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, que os repassará ao gestor da unidade, o qual determinará a imediata suspensão do trabalho remoto. Além disso, a autoridade competente promoverá a abertura de processo administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade (art.13 e parágrafo único).

Em caso de revogação do teletrabalho, ao servidor é facultada a permanência no regime por um prazo de até 30 dias, desde que cumpra o disposto nesta Resolução (art.25, parágrafo único). Nos termos do art. 27, o servidor não fará jus a ajuda de custo em período de trânsito em razão de deslocamento decorrente da realização de teletrabalho.

A Resolução nº 134/2016 regulamenta adequadamente o teletrabalho na JF4R, mas certamente deverá ser modificada ou substituída por nova Resolução quando a pandemia da

Covid-19 terminar, em especial em razão da necessidade de aumento do número de teletrabalhadores e teletrabalhadoras e possivelmente com o fim da meta superior de 10% em relação aos trabalhadores presenciais.

2.3.4 A Resolução nº 227/2016 do CNJ

Destaca-se, ainda, no período pré-pandemia a Resolução nº 227/2016 do CNJ, que regulamenta o teletrabalho para todo o Poder Judiciário, considerando a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que adotaram a medida anteriormente, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Novamente são destacados apenas os pontos relevantes para esta pesquisa.

Trata-se de regulamentação geral e mínima, nos termos do que dispõe o art. 19, podendo os órgãos do Poder Judiciário editar atos normativos complementares, a fim de especificar a regulamentação da matéria a suas necessidades. E assim o fez o TRF4, por meio da edição da Resolução nº 134/2016, apenas seis meses depois.

A Resolução nº 227/2016 do CNJ, em seu artigo 1º e parágrafo único define o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário como sendo: todo serviço que pode ser realizado fora de suas dependências, de forma remota, não reconhecendo aqueles que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhados externamente às dependências do órgão.

Nos termos do art. 2º, I: “teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”; e estabelece, em seu art. 3º, os seus objetivos:

- I- aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;
- II- promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III- economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV - contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;
- V - ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
- VI - aumentar a qualidade de vida dos servidores;
- VII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- VIII - estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação.

IX - respeitar a diversidade dos servidores;
X- considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos. (CNJ, 2016).

De se pontuar que os itens acima relacionados reconhecem serem positivos os impactos do teletrabalho para o Poder Judiciário e para o teletrabalhador e teletrabalhadora, promovendo maior produtividade, economia de tempo, ganhos socioambientais, promoção de uma cultura orientada para resultados, respeito à diversidade, aumento da qualidade de vida e, especialmente, o desenvolvimento de talentos, trabalho criativo e inovação - o que vai ao encontro ao pensamento de Domenico De Masi exposto ao longo dessa pesquisa.

Relativamente ao número de servidores e servidoras que poderão atuar em teletrabalho, o art. 5º, III da Resolução nº 227/2016, posteriormente repetido no art. 7º, IV da Resolução nº 134/2016 do TRF4, previu que a quantidade de servidores em tal modalidade e por unidade fica limitada a 30% da respectiva lotação, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, a critério da Presidência de cada órgão, desde que não comprometa a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento aos públicos externo e interno.

Entre as recomendações gerais a todos os órgãos do Poder Judiciário, o art. 5º, § 3º determina que terão preferência para o teletrabalho os servidores e servidoras que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores para serem executadas, tais como elaboração de minutas de decisões, pareceres e relatórios. Alerta-se, portanto, que o teletrabalho não se aplica a todos os tipos de trabalho.

Já o § 4º especifica que na seleção dos servidores e servidoras para realizar o teletrabalho, foi previsto o auxílio das unidades de saúde e de gestão de pessoas, para fins de avaliarem, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à sua realização. Há, portanto, um perfil preferencial definido para o teletrabalhador e teletrabalhadora no Poder Judiciário.

O normativo prevê, ainda, a estipulação de metas de desempenho, que deverão ser superior ao do servidor ou servidora que labora nas dependências do órgão e que poderão ser diárias, semanais ou mensais, deixando a critério de cada órgão do Poder Judiciário o estabelecimento de quanto seria e exigindo, apenas, que estejam alinhadas ao Plano Estratégico da instituição (art.6º e § 2º).

As metas devem ser estabelecidas pelos gestores e gestoras das unidades envolvidas, sempre que possível em consenso com os servidores e servidoras selecionados, mas em níveis superiores às dos servidores e servidoras que permanecerão a executar a mesma atividade nas

dependências do órgão. No caso específico da JF4R, como há disposição específica na Resolução nº 134/2016, ela segue em 10% superior ao dos trabalhadores e trabalhadoras presenciais.

Conforme previsto pelo art. 7º, o alcance da meta de desempenho estipulada no plano de trabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho do servidor ou servidora, não cabendo o pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário na hipótese de atingimento dessa meta.

Em caso de não atingimento da meta o servidor ou servidora não se beneficiará da equivalência de jornada, ficando suscetível à compensação ao encargo do órgão ou gestor da unidade, além das demais cominações legais (art.7º, §§ 1º e 2º).

Dispõe o art. 10 que, em caso de descumprimento das obrigações do teletrabalhador ou teletrabalhadora, caberá a suspensão imediata o regime de teletrabalho, devendo a autoridade competente promover a abertura de PAD para a apuração de responsabilidade.

Nesse ponto Reis (2019, p. 76) observa que:

Apesar dos maiores rigor e exigência, deixaram de ser previstas garantias adicionais que assistissem os servidores em teletrabalho, de forma a não os deixar suscetíveis a caprichos, descontinuidades e/ou substituições de gestões administrativas à frente dos órgãos do Poder Judiciário.

Tal situação se confirma no art. 16 da Resolução em análise, segundo o qual o gestor ou gestora da unidade pode, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, bastando que motive tal ato administrativo. De qualquer forma, há que se controlar a motivação, ou seja, a exposição do porquê o teletrabalho foi cancelado para o servidor ou servidora, devendo os motivos serem verdadeiros, sob pena de aplicação da teoria dos motivos determinantes³¹.

Destacados seus aspectos mais relevantes, denota-se que a Resolução nº 227/2016 do CNJ é aplicável e de maneira uniforme a todo o Poder Judiciário na matéria teletrabalho. Para Vieira (2020, p. 101), a importância da Resolução nº 227/2016 do CNJ está justamente em garantir segurança jurídica e coerência sistêmica, evitando, assim, a profusão de atos normativos muitas vezes contraditórios em tema de grande importância social.

E sobre o crescimento da interconectividade entre entes públicos e a necessidade de simetria, arremata Vieira (2020, p. 102):

³¹ Pela teoria dos motivos determinantes o administrador público fica vinculado ao motivo alegado. Se for inexistente, o ato é inválido. E, nos termos do § 1º do art. 50 da Lei nº 9.784/99: “a motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que neste caso, serão parte integrante do ato”. (BRASIL, 1999).

Em um cenário de evolução e maior fluidez das relações de trabalho, a busca por simetria na adoção das tecnologias disponíveis e dos instrumentos gerenciais que marcam essa nova etapa do serviço público, viabiliza o ideário republicano e o fortalecimento da democracia, favorecendo: (I) a interconectividade de dados e informações, possibilitando a formação de uma rede de controle mais densa e articulada; (II) a maior capacidade de transparência na divulgação dos resultados à sociedade; (III) um verdadeiro giro individual-responsivo, já que cada agente público é instado a participar e se comprometer, individualmente, e na medida de suas atribuições definidas em lei, com os objetivos de interesse público ínsitos à missão da organização da qual fazem parte.

Ainda antes da pandemia a Resolução nº 227/2016 do CNJ foi parcialmente modificada pela Resolução nº 298/2019 do CNJ, apresentando alterações significativas, entre as quais se destacam o permissivo de teletrabalho para servidores do Poder Judiciário no exterior (art.5º, § 11); a observância de metas, sem o comprometimento da proporcionalidade e razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre (art. 6º, § 2º); a diretiva de que o teletrabalhador não fará jus ao pagamento de auxílio-transporte e nem se sujeitará a eventual banco de horas (art.7º, § 3º); a responsabilidade do servidor pela montagem e adequação de sua estação de trabalho, podendo o tribunal vistoriar o local de trabalho durante todo o período de teletrabalho (art. 9º, IX).

O teletrabalho da JF4R seguiu regido pelas Resoluções nº 227/2016 do CNJ e nº 134/2016 do TRF4 até que o mundo fosse atingido pela mais grave crise sanitária dos últimos tempos provocada pela Covid-19, quando se tornou necessária a regulamentação do teletrabalho integral e compulsório a todo o Poder Judiciário, buscando-se salvar vidas e em paralelo ao teletrabalho regular.

Durante a pandemia a Resolução nº 227/2016 do CNJ sofreu mais duas adequações legislativas, seja por meio da Resolução nº 371/2021 do CNJ, que passou a vedar o teletrabalho apenas durante o primeiro ano do estágio probatório (art. 5º); seja pela Resolução nº 375/2021 do CNJ, que criou a Equipe de Trabalho Remoto para o desenvolvimento de teses jurídicas, soluções teóricas, pesquisas empíricas e estudos de questões complexas (art.12, A).

Analisado o ambiente normativo em que o teletrabalho se desenvolvia segue o estudo das características dessa nova modalidade laborativa, em período anterior à pandemia, e na JFSC.

2.3.5 A análise do teletrabalho na Justiça Federal de Santa Catarina no período pré-pandemia

Em Santa Catarina é a Seção de Acompanhamento Psicossocial/NADH que monitora e acompanha os teletrabalhadores e teletrabalhadoras regidos pela Resolução nº 134/2016, realizando o papel da comissão permanente de teletrabalho apontados pelas Resoluções do CNJ e TRF4.

Entre 2018 e 2019, o NADH realizou uma pesquisa envolvendo todos os teletrabalhadores do Estado, que acabou sendo a última antes da pandemia da Covid-19, quando surgiu a modalidade integral e compulsória de teletrabalho, em paralelo ao teletrabalho regular.

Analisa-se, por ora, as conclusões obtidas no questionário eletrônico aplicado aos teletrabalhadores e teletrabalhadoras do Estado, no período de 01/07/2018 a 30/09/2019 pelo NADH, conforme ANEXO A, o que é de grande relevância para essa pesquisa, porquanto possibilita que se verifiquem as características do teletrabalho antes da pandemia da Covid-19.

O relatório foi dividido nas três seguintes seções: 1) entrevistas direcionadas aos servidores e servidoras no seu primeiro ano de teletrabalho; 2) entrevistas direcionadas aos servidores e servidoras há mais de um ano em teletrabalho; e 3) relatórios apresentados pelos gestores e gestoras.

A porcentagem de servidores e servidoras que respondeu ao questionário foi adequada, sendo de 100%³², e dentre os gestores e gestoras foi de 95,13%. Relativamente aos pedidos de teletrabalho por cidade, a subseção de Florianópolis é a que contou com mais pedidos, seguida de Blumenau, Itajaí e Joinville.

Por se tratar de um trabalho científico não se pode concluir categoricamente que os pedidos de teletrabalho provêm justamente dos grandes centros urbanos, em que são maiores os problemas de trânsito, mas se trata de um fenômeno interessante a ser observado.

Sobre o incremento no interesse pelo teletrabalho dentro da JF4R o relatório aponta, (ANEXO A):

Analisando as solicitações de teletrabalho em 2018 e 2019 e comparando com anos anteriores, é possível perceber que as adesões ao teletrabalho vêm crescendo. No período de 2016 a 2017 o número total de teletrabalhadores foi de 222 servidores. No período de 2017 a 2018 foi de 254 servidores. E no período contemplado por esse relatório, o número total de servidores em teletrabalho foi de 285.

Quanto ao perfil do teletrabalhador, o relatório constata que o maior número de adesões a tal modalidade se deu por parte de servidores do sexo feminino e ocupantes do cargo de técnico judiciário.

³²“Os servidores que não responderam foram aqueles que se encontram atualmente em licença maternidade, licença saúde ou que começaram há poucos meses o teletrabalho, não fazendo parte da população alvo deste relatório”.

Em suas conclusões, o relatório aponta que a tendência é mesmo a de que as mulheres adotem mais o teletrabalho, pois culturalmente ainda cabe a elas a maioria das tarefas domésticas, o que facilitaria em suas rotinas. Por outro lado, as teletrabalhadoras raramente converteriam a flexibilidade que o teletrabalho proporciona em cuidado com elas mesmas, priorizando o trabalho, a maternidade e as atividades domésticas.

No que diz respeito ao período de adaptação necessário ao teletrabalho, nota-se que para 85,3% dos entrevistados foram necessárias de algumas semanas a um mês, o que é verificado faticamente durante o primeiro mês de teletrabalho integral e compulsório durante a pandemia da Covid-19, em que a produção dos servidores e servidoras teria sido menor em comparação com os meses seguintes. Tal fato é analisado mais a frente, em dados da JFSC com indicação da produtividade.

Sobre o regime de teletrabalho antes da pandemia nota-se que a maioria dos servidores e servidoras (72,63%) estava em regime parcial, podendo ser divididos da seguinte forma: 14,98% estão em teletrabalho 1 dia na semana; 48,79% estão em teletrabalho 2 dias na semana; 16,43% estão em teletrabalho 3 dias na semana; 13,04% estão em teletrabalho 4 dias na semana; e 6,76% realizam teletrabalho algumas horas por dia(s) – comparecem às unidades todos os dias da semana mas em algum(uns) dia(s) não cumprem a jornada de sete horas diárias presencialmente.

Importante notar, que no período em que era possível se optar pelo teletrabalho, ou seja, antes da pandemia pelo coronavírus, ele era na maior parte das vezes parcial, o que deve se tornar uma tendência na pós-pandemia, conforme será analisado mais detidamente nos próximos capítulos.

Outro aspecto relevante do relatório diz respeito à interação e integração do vínculo laboral, denotando-se que o teletrabalhador e teletrabalhadora se sente membro da equipe mesmo à distância, conforme a seguir, (ANEXO A):

Questionados quanto à percepção de alguma alteração na interação com o grupo de trabalho presencial, 21,3% dos respondentes afirmaram ter percebido alteração, enquanto 78,7% não perceberam qualquer variante nesse sentido. No entanto, 98,7% dos respondentes declararam manter contato com os colegas e sentirem-se parte da equipe. Nesta mesma proporção, 97,3% disseram não ter notado qualquer segregação por parte dos colegas de trabalho. Todos confirmaram que estão sendo acompanhados por seus gestores.

As conclusões a que se chega quanto aos que iniciaram o teletrabalho há menos de um ano é a de que essa modalidade possibilita o ganho de tempo com a ausência de deslocamento, pode se evitar o trânsito e há flexibilidade de horários. Por outro lado, dentre as desvantagens

estariam a diminuição de convívio com os colegas, a preocupação com as metas a serem atingidas e o preconceito que existe pelos que não estão em teletrabalho.

Para os que adotam o teletrabalho há mais de um ano, as vantagens relacionadas são maior poder de concentração, mais convívio familiar, escapar do trânsito e flexibilidade de horário. Sobre as desvantagens se denota o receio de problemas com os equipamentos de informática, o isolamento social e a dificuldade para tirar dúvidas.

Sobre qualidade de vida, dentre os entrevistados 94,6% tiveram incremento nesse aspecto após a adoção do teletrabalho, sendo que a maioria dos gestores e gestoras – 89,6% - também notou uma melhora no bem-estar dos servidores e servidoras, por eles apresentarem mais satisfação, tranquilidade, felicidade e se sentirem estimulados para o trabalho.

Para minimizar o isolamento social e as perdas nas relações interpessoais o relatório propõe que sejam repensadas as formas de comunicação utilizadas pelas unidades de trabalho, com o oferecimento de reuniões periódicas, com a presença de todo o grupo de trabalho.

Ressalta-se, novamente, que a Resolução nº 134/2016, em seu art. 12, II e VI, exige o atendimento a convocações presenciais em dias úteis sempre que necessário e que haja pelo menos uma reunião presencial a cada 30 dias entre o teletrabalhador ou teletrabalhadora e sua chefia imediata, o que obviamente pode ser ampliado a critério do gestor ou gestora. A sugestão do NADH é a de que as reuniões sejam periódicas e com toda a equipe.

Alguns gestores e gestoras entrevistados apontaram a dificuldade na estipulação de metas e plano de trabalho. Instados a responder como o teletrabalho teria afetado sua atuação como gestores e gestoras, a maior parte deles se sentiu não afetado, mas se posicionou dizendo que suas atribuições aumentaram e um quarto dos gestores e gestoras afirmou que o teletrabalho acrescentou dificuldades de comunicação com suas equipes.

Interessante notar que, conforme os gestores e gestoras, a adesão ao teletrabalho na unidade se deu em 83,2% dos casos por solicitação dos servidores e apenas em 6% dos casos em razão do interesse dos próprios gestores e gestoras.

Os servidores e servidoras são os maiores interessados no teletrabalho e tal tendência se confirma durante a pandemia da Covid 19, em especial no ano de 2021, quando vários servidores e servidoras passaram a requerer à Direção do Foro de Santa Catarina o regime de teletrabalho nos termos da Resolução nº 134/2016, assim que cessado o teletrabalho integral e compulsório, quando a pandemia terminar.

Com relação ao plano de trabalho, 97% dos entrevistados informaram a realização de reunião prévia, enquanto 3% não realizaram nenhuma reunião. No entanto, entre as unidades que realizaram reunião, 55,6% delas disseram que se fizeram presentes na reunião apenas o

servidor requerente e o gestor ou gestora, 41,3% delas foram realizadas contando com a presença dos servidores do mesmo grupo de trabalho e 2,7% contaram com a presença dos magistrados e magistrados da vara.

Ou seja, a reunião prévia como regra é realizada sem a presença do magistrado ou magistrada da unidade, o que deve ser corrigido, pois a presença da chefia não somente na primeira reunião, mas em todas as periódicas, certamente estimula o teletrabalhador ou teletrabalhadora.

Sobre as metas, 43,19% das unidades já as adotavam antes mesmo do regime de teletrabalho haver sido criado. Entre os que ainda não trabalhavam com metas, estes utilizaram-se dos seguintes critérios para estabelecê-las: a média de trabalho do próprio servidor – 28%; a média de trabalho do grupo de servidores – 9,1%; a quantidade/qualidade dos processos e/ou tipo de trabalho – 16,4%. Denota-se, portanto, que ou a unidade já adotava metas ou passou a estipulá-las de acordo com que o servidor ou servidora já fazia no trabalho presencial.

Ainda sobre as metas, para 80,2% dos gestores e gestoras não houve necessidade de modificá-las ao longo do regime de teletrabalho, apenas ocorrendo tal situação em casos específicos, entre os quais, a alteração de competência da vara ou a regionalização de competências.

A equipe de psicologia do NADH planejava realizar oficinas de teletrabalho nos anos de 2019 e 2020, considerando que as equipes treinadas para o teletrabalho possuem menos barreiras a enfrentar, o que não ocorreu de fato até em razão da eclosão da pandemia da Covid-19 e a necessidade de isolamento social. (PEREZ; SÁNCHEZ; CARNICER, 2002, p. 779)

O relatório, em análise, também constata que 16 teletrabalhadores ou teletrabalhadoras entrevistados relataram sentir dores após o início do teletrabalho nas seguintes regiões: pescoço, ombros, punhos e mãos. Foi criado um processo no SEI notificando a situação e solicitando que essas pessoas fossem acompanhadas pela equipe médica do NADH.

Nesse ponto, revela-se a constatação empírica de que a estação de trabalho, se mal dimensionada, pode prejudicar a saúde do teletrabalhador ou teletrabalhadora, tal como destacado no capítulo relativo aos fatores estimuladores e limitadores da adoção do teletrabalho.

Ainda é importante notar que para 52,6% dos gestores e gestoras não houve alteração na qualidade do trabalho dos servidores e servidoras após o início do teletrabalho, sendo que para 35,8% a qualidade se manteve, tendo havido um incremento da produtividade; e apenas para 9,1% tanto a qualidade como a produtividade aumentaram.

Ou seja, para uma boa parte dos gestores e gestoras houve incremento de produtividade, fenômeno também observado quanto aos teletrabalhadores e teletrabalhadoras compulsórios durante a pandemia da Covid-19, conforme será analisado a seguir.

No que diz respeito à gestão do trabalho, a maioria dos gestores e gestoras (76,3%) informou ter participado de atividades de orientação e desenvolvimento gerencial e a maior parte dos gestores (91,8%) afirmou ter percebido uma melhora da qualidade de vida dos servidores e servidoras em teletrabalho, atribuindo esse fato a uma maior possibilidade de autogestão do trabalho, bem como uma possibilidade de incremento do tempo com a família, além de outras atividades fora da vida laboral, em sintonia com o preconizado por Domenico De Masi acerca do teletrabalho.

Por fim, denota-se do relatório que o teletrabalho se revela como modalidade laboral muito satisfatória, ao propiciar melhora na qualidade de vida do servidor e servidora, além do aumento de produtividade. Por outro lado, as dificuldades encontradas na prática pela adoção do teletrabalho foram encaminhadas para solução, não se ignorando tal fato ao se adotar medidas protetivas de saúde e treinamento aos envolvidos.

No entanto, foi apenas a partir da pandemia da Covid-19 que o amplo experimento de teletrabalho na JFSC se concretizou. Para se ter uma ideia, e no que diz respeito ao quantitativo de teletrabalhadores formalizados pela Resolução nº 134/2016, antes da pandemia e em Florianópolis este era de 102 servidores e o de teletrabalhadores e teletrabalhadoras compulsórios na capital, após o início da pandemia passou a ser de 357 servidores e servidoras, conforme informação do Núcleo de Gestão Funcional da Seção Judiciária de Florianópolis.

3 TELETRABALHO INTEGRAL COMPULSÓRIO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO

Por ocasião da posse da autora como diretora do foro da Seção Judiciária de Santa Catarina algumas reflexões foram externadas em discurso sobre a pandemia da Covid-19 e cabem nesse momento.

A pandemia da Covid-19 (coronavírus disease 2019) é nefasta. Há quem a compare a uma terceira guerra mundial³³. Trouxe dor, perdas irreversíveis, segregação indesejada, infâncias enclausuradas, aposentadorias esvaziadas. Não há o que celebrar.

Mas são tempos postos, não se pode sucumbir. Há que se extrair de tudo o que de melhor se pode.

Assim, o que parece ser positivo do período pandêmico na verdade é uma antecipação. Antecipação de tendências. Pouco do que se passou a viver já não tinha o seu germe estabelecido nos anos anteriores. Mas nada do que foi vivido no mundo seria experimentado nessa velocidade, intensidade e concentração de esforços para transformar o flagelo em superação e, neste ponto, o laboratório criado pela pandemia foi disruptivo.

Como profeticamente se escreveu em um muro de Madrid, “Não voltaremos à normalidade, porque a normalidade era o problema”.

E sob esse aspecto a Justiça Federal da 4ª Região, mais uma vez, foi vanguardista, antecipando os parâmetros do que à frente seria a regra. Mesmo com todas as dificuldades impostas na administração da coisa pública, o TRF4 nunca se entregou às limitações impostas por qualquer agente que o impusesse. E, nesse sentido: “a vida bloqueada instiga o teimoso viajante a abrir nova estrada”, já dizia Helena Kolody (REIKA, 1993), poetisa brasileira.

A pandemia ainda ampliou soluções que já vinham em curso. A proximidade virtual que se estabeleceu entre magistrados e magistradas por meio do projeto *Pertenser*³⁴ foi uma boa ferramenta durante a pandemia para o conagraçamento corporativo; a adoção exclusiva de teleaudiências, teleperícias, sessões de julgamento virtuais e telepresenciais; a atuação de destaque dos Centros de Inteligência e dos laboratórios de inovação das Seções Judiciárias; a constituição de comissão para acompanhamento da regulamentação pelo Conselho Nacional de

³³ Para Domenico De Masi (2020, p. 5): “Muitas vezes ouvimos a comparação da pandemia do novo coronavírus com uma guerra, mas a guerra destrói homens e coisas, enquanto a pandemia deixa as coisas ilesas e mais espaço para os sobreviventes”.

³⁴ O projeto *Pertenser* foi criado pela Corregedoria Regional da Justiça Federal da 4ª Região, em 01/10/19 com o objetivo de promover mais qualidade de vida e desenvolvimento sustentável no trabalho. A ideia é a de fazer com que magistrados e servidores se sentissem motivados profissionalmente e reconhecessem a importância da Justiça Federal para a transformação social da sociedade através da humanização da relação entre todos. (BRASIL, 2019)

Justiça (CNJ) do teletrabalho de magistrados; o Justa Prosa³⁵, *podcast* produzido pelo (TRF4) para aproximação com os cidadãos; a implantação do “Juízo 100% Digital”³⁶ e do “Balcão Virtual”³⁷ dentro do Programa Justiça 4.0, cujo objetivo é inovação e efetividade na realização da Justiça: “promover o acesso à Justiça, por meio de ações e projetos desenvolvidos para o uso colaborativo de produtos que empregam novas tecnologias e inteligência artificial”. (BRASIL, 2020)

Neste momento grave da história, a Justiça Federal da 4ª Região se apresentou de forma altiva, oportuna e, por que não dizer, delicada, a oferecer à população uma contribuição tão efetiva no distanciamento e reclusão necessários, com fechamento de prédios e atuação em regime remoto compulsório, sem que houvesse perdas substanciais no oferecimento da jurisdição – em alguns casos até mesmo um incremento.

Assim se apresenta a Justiça Federal da 4ª Região hoje: pronta para um novo mundo por tudo o que foi construído naquele que ficou para trás. (REUPKE, 2021, p. 5-8)

3.1 TELETRABALHO INTEGRAL COMPULSÓRIO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO.

Cumprir analisar a linha de tempo da pandemia, passando pelo seu surgimento no mundo e reflexos no Brasil, além do colapso do sistema de saúde e o posterior início da vacinação. Passando pelo aspecto emocional da população – e mais propriamente dos servidores do Judiciário - com a permanência da pandemia ao longo do tempo e a situação financeira de governos e pessoas, apresenta-se um contexto em que seja possível verificar o papel de fundamental importância que a tecnologia cumpriu para que o acesso à justiça continuasse a ser provido.

A partir dessa base conceitual e fática, cumprirá analisar, em detalhes, o teletrabalho integral e compulsório adotado pela Justiça Federal com a irrupção da pandemia, incluindo as portarias que surgiram também no CNJ, mas em especial no TRF4 que é o objeto deste estudo.

³⁵ O podcast Justa Prosa foi lançado pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região com a série “Tempo de pandemia: Justiça, trabalho e saúde em época de coronavírus”. O propósito é o de, em forma de entrevista acessível, abordar assuntos importantes para os cidadãos durante a pandemia. (PODCAST JUSTAPROSA, 2020c)

³⁶ Nos termos da Resolução 345, de 9 de outubro de 2020 do CNJ: “em qualquer processo a parte poderá escolher que a tramitação seja 100% digital e, em aceitando a outra parte, assim será feito. Inclusive as audiências e sessões ocorrerão exclusivamente por videoconferência e os resultados serão medidos por indicadores de produtividade e celeridade”. (CNJ, 2020h)

³⁷ Balcão Virtual foi a ferramenta implantada pelo TRF4 como meio de atender os usuários dos serviços judiciais através de plataforma de videoconferência Zoom, sem necessidade de agendamento prévio e das 13h às 18h dos dias úteis. (BALCÃO..., 2021)

A seguir, apontar-se-ão os dados da JFSC com indicação de produtividade, em especial quanto ao número de sentenças produzidas no ano de 2020, a partir do mês de março, quando surgido o desafio do contexto pandêmico. Após a análise dos dados, mês a mês, pontua-se que o “Painel Produtividade Semanal do Poder Judiciário” do CNJ (os dados de Santa Catarina estão disponíveis por meio do endereço eletrônico: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=2061) também demonstra que o TRF4 é o que mais profere sentenças, acórdãos e decisões dentre os cinco Tribunais Regionais Federais durante o regime de teletrabalho em razão da Covid-19.

Denota-se - e o que se segue neste estudo demonstrará - que a Justiça Federal já estava preparada do ponto de vista técnico para o que viria pela frente, em razão de seu avançado arcabouço de sistemas eletrônicos administrativos, mas principalmente judiciais, e da prévia experiência com o teletrabalho regular. Audiências, sessões virtuais e atendimento a partes e advogados de maneira virtual foram incorporados ao cotidiano e se tornaram a regra.

As boas práticas surgidas durante a pandemia da Covid-19 e concretizadas por meio do teletrabalho também são analisadas, estando entre elas os centros de inteligência, as teleaudiências e teleperícias; as sessões de julgamento virtuais e telepresenciais; o Projeto *Pertenser*; a atuação de destaque do Laboratório de Inovação de Santa Catarina; o Justa Prosa; a Justiça 4.0, o “Juízo 100% Digital”; e o “Balcão Virtual”.

3.1.1 A linha do tempo na pandemia da Covid-19

A palavra pandemia tem origem grega e é composta pelos prefixos *pan* e *demos*³⁸, sendo utilizada pela primeira vez por Platão em seu livro Das Leis (MARCOVECCHIO, 1993). Significa qualquer acontecimento capaz de alcançar toda a população. Por sua vez, o conceito atual de pandemia é o de uma epidemia de grandes proporções, que se espalha por vários países e ao mesmo tempo, tal como na Covid-19 (BELFORT, 2020, p. 17).

Belfort (2020, p.17-18) bem diferencia pandemia de endemia, termos em que configura com clareza como pandemia a propagação do vírus causador da Covid-19:

Os termos epidemia e endemia são dos mais antigos na medicina e sua distinção não pode ser feita com base apenas na maior ou menor incidência de determinada enfermidade em uma população. Se para epidemia a principal característica se constitui no elevado número de casos novos e sua rápida difusão, para endemia, que vem do grego clássico e significa “originário de um país, referente a um país”, não basta somente o critério quantitativo, o que

³⁸ *Pan* significa para os gregos tudo, todo, e *demos* significa povo. (PANDEMIA, 2021)

define o caráter endêmico de uma doença é o fato de ser a mesma peculiar a um povo, país ou região.

O primeiro caso oficial de Covid-19 foi de um paciente hospitalizado no dia 12 de dezembro de 2019 em Wuhan, China. E, conforme bem sintetiza Gruber (2020 p.1):

O primeiro artigo científico sobre o tema, conduzido por Wu, F., Zhao, S., Yu, B. et al. publicado na revista Nature em março de 2020, descreveu o caso de um paciente de 41 anos admitido no Hospital Central de Wuhan em 26 de dezembro. O fluido broncoalveolar continha um vírus cujo genoma mostrou uma relação filogenética com coronavírus causadores da Sars e Mers. O vírus, denominado WHCV (posteriormente 2019-nCoV e finalmente Sars-CoV-2), mostrou alta similaridade genômica com o Bat SL-CoVZC45, um vírus obtido de um morcego coletado na China. Esse resultado sugeriu que esse novo coronavírus poderia ter se originado de morcegos, um reservatório já identificado para o Sars-CoV, agente da Sars.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (Covid-19) constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional³⁹. Em 11 de março de 2020, entretanto, foi que a Covid-19 restou caracterizada pela OMS como uma pandemia, exigindo medidas extremas por todos os países envolvidos, tais como a promoção do distanciamento social e a utilização de máscaras e álcool gel.

No Brasil, a pandemia teve início em 26 de fevereiro de 2020, após a confirmação de que um homem de 61 anos de São Paulo retornava da Itália testando positivo para o SARS-CoV-2, causador da Covid-19. Na sequência, foi editada a Lei 13.979/2020, que dispõe sobre medidas para enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional decorrente da Covid-19. (OPAS, 2021)

As primeiras notícias sobre o avanço da Covid-19 pelo mundo geraram pânico e as pessoas partiram desesperadamente a supermercados para estocar comida em casa, isolaram-se e alteraram abruptamente suas rotinas. Os primeiros casos confirmados em capitais e grandes cidades indicaram que não seria possível enfrentar a pandemia sem rígidas medidas de prevenção e controle sanitário.

Em 17 de março foram expedidos os primeiros atos normativos pelo TRF4, que determinaram a adoção do regime de teletrabalho integral e compulsório para juízes e juízas, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias.

³⁹ A Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) é o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional e quem o determina é diretor-geral da OMS, após a convocação de um comitê de especialistas. (OPAS, 2021)

Em pouco tempo a transmissão comunitária foi confirmada em todo o território nacional e um mês após o sistema de saúde em Manaus entrar em colapso, em abril de 2020, os estados do Maranhão, Pará e Ceará optam pelo *lockdown*⁴⁰ em alguns de seus municípios, visando a impedir o avanço da doença e permitindo que as pessoas deixem seus lares apenas para atividades essenciais. (OPAS, 2021)

A série documental “Memórias da Pandemia”, produzida pela Seção Judiciária de Santa Catarina, especificamente no Setor de Comunicação Social, colheu depoimentos dos integrantes da JFSC sobre como passaram por turbulento período e descreveu o órgão no início da pandemia e com o passar do tempo:

Era para ser um período breve, mas um ano e três meses depois quase todos continuam exercendo suas funções remotamente, com exceção de um número muito reduzido de pessoas que podem comparecer aos prédios para atividades muito específicas. Nesse tempo, a casa virou gabinete, secretaria, sala de audiência. O contato pessoal foi substituído por telas de computadores ou dispositivos móveis, para realização de inúmeras videoconferências. Foram – e continuam sendo – meses de adaptação e resiliência, mas também de criatividade e inovação. Soluções precisaram ser encontradas para manter a continuidade da prestação jurisdicional e dos serviços administrativos. Audiências e sessões por vídeo se tornaram rotina, aplicativos foram desenvolvidos para que os cidadãos pudessem ter atendimento. (BRASIL, [2021]c)

Do ponto de vista emocional a pandemia trouxe ansiedade e exaustão, pois decisões que antes eram simples de serem tomadas se tornaram arriscadas. Enquanto algumas pessoas passaram a ter medo de sair de casa para não colocarem seus entes queridos em risco de vida, outras, em especial os jovens, passado um tempo do choque inicial e de isolamento, passaram a frequentar bares, festas e aglomerações, sem máscara e distanciamento, o que aumentou o número de casos em vários países. (GOLDENBERG, 2020, p. 1)

Passou-se a ter que lidar com o desconhecido todos os dias, considerando que inexistem critérios científicos claros para o enfrentamento de um problema de grandes proporções e que leva as pessoas a terem que lidar com a morte, questão sempre tão evitada.

A partir de fevereiro de 2021 houve o colapso do sistema de saúde em Santa Catarina, com muitos casos ativos, falta de vagas em Unidade de Tratamento Intensivo (UTI) e mortes por falta de atendimento adequado. Os maiores picos da doença no Estado foram de 21 a 27 de março de 2021 e um pico menor de 13 a 19 de junho do mesmo ano (relatório da seção de saúde

⁴⁰ Utiliza-se nesse trabalho o conceito de lockdown como sendo a imposição de medidas sanitárias restritivas à livre locomoção de pessoas. (TALAMINI; AMARAL, 2020, p. 2)

do TRF4). Quanto ao pico de mortes, o maior foi de 04 a 10 de abril, ou seja, duas semanas após o maior pico de contaminação.

Os números em março de 2021, um ano depois de deflagrada a pandemia, no Brasil e em Santa Catarina eram os seguintes:

Em março de 2021, o mundo apresenta mais de 119 milhões de casos e 2,5 milhões de mortes pela doença; no Brasil, mais de 11 milhões de casos e 278 mil mortos; em Santa Catarina, conforme boletim epidemiológico publicado pelo governo em 14/03/2021, 730.968 casos e 8.695 mortes. (PINHEIRO, 2021).

Sobre o medo constante, sinaliza Dunker (2020, p. 9):

A peste convoca em nós esta dupla tarefa de enfrentar o medo e de fazer frente à angústia. O medo nos faz agir, avaliar riscos e calcular estratégias. Diante do medo podemos atacar ou fugir. Ele nos incita a tomar medidas protetivas, obedecer a restrições de contato social ou empregar métodos de higiene e limpeza. Só um tolo se desfaz do medo apegando-se à ideia de que não há motivo para o temor.

Passou-se a viver de forma não natural, evitando-se abraços, aglomerações, utilizando-se máscaras, limpando-se superfícies. Tudo ficou muito cansativo e assustador. Ativou-se um modo de sobrevivência e, conforme a pandemia avançou, perdeu-se até a esperança de dias leves e sem preocupações.

Dunker (2020, p.9) descreve uma das maiores infelicidades da pandemia “[...] nossa tendência diante do que não compreendemos é ficar junto dos outros e, criar grupos e dar as mãos. Ora, a crueldade adicional imposta pela covid-19 é que isso é justamente o que não devemos fazer”.

Esse cenário de guerra gerou conflitos e alterou o perfil das demandas ajuizadas que passaram a ser de concessão de auxílio emergencial aos mais carentes, liberações urgentes de depósitos de FGTS, os mais variados e numerosos pedidos na área da saúde envolvendo o tratamento da Covid-19 e a liberação de insumos importados no enfrentamento da situação emergencial.

O Judiciário como destinatário dos conflitos surgidos passou a se reinventar dentro do binômio “distanciamento social-acesso à Justiça”, conforme se verá adiante.

Corrêa da Veiga (2020, p. 2) discorre sobre os desafios insertos no contexto pandêmico:

Não há dúvidas de que a pandemia do COVID-19 mesclou ingredientes aptos a ensejar um verdadeiro caos social e institucional: a necessidade repentina de mudança de hábitos sociais arraigados de convivência, a ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e a promessa de letalidade, chegaram sem avisar também à comunidade jurídica, a qual assistiu, em poucas semanas, uma alteração completa de paradigmas concernentes à maneira com que os operadores do direito se relacionam com a sociedade, e ao próprio *modus operandi* do Poder Judiciário.

O isolamento social trouxe uma profunda transformação aos relacionamentos, inclusive quanto à necessidade de se enfrentar o medo do novo, desenvolvendo-se novos mecanismos para o atendimento de necessidades essenciais.

Nesse ponto, a tecnologia foi de fundamental importância para que fosse provido o acesso à justiça de modo praticamente ininterrupto durante o isolamento social. (COPPOLA JR., 2020, p. 122)

O mundo se virtualizou, assim como as relações pessoais. Como bem descreve Martins (2021, p. 2) “O fechamento dos foros foi tendência que se verificou em todo o globo. Mas se as portas físicas foram cerradas, as virtuais foram abertas, em níveis até então imprevisos”.

Tudo foi feito sem qualquer previsibilidade ou treinamento. A maior parte das soluções tecnológicas foram sendo construídas ao longo do caminho e, conforme as necessidades, foram se apresentando. Nesse ponto, tanto o CNJ quanto a JF4R se mostraram hábeis em buscar soluções rápidas e eficazes, como na adoção, desde o início, de audiências virtuais e, por fim, com a criação do “Balcão Virtual”.

Adere-se ao posicionamento de Portolese (2021, p. 33) no sentido de que se não fosse pelo risco de adoecimento e morte causados pela Covid-19 a implementação do teletrabalho não teria sido feita de forma tão célere e vasta como ocorreu.

Yuval Noah Harari (2020, p. 1) discorre sobre a capacidade que as emergências possuem em antecipar tendências:

Sim, a tempestade passará, a humanidade sobreviverá, a maioria de nós ainda estará viva - mas habitaremos um mundo diferente. Muitas medidas de emergência de curto prazo se tornarão estruturas instituídas da vida. Essa é a natureza das emergências. Elas fazem os processos históricos avançarem rapidamente. As decisões cuja deliberação, em tempos normais, podem se arrastar por anos, são aprovadas em questão de horas. Tecnologias ainda imaturas e até perigosas são colocadas em uso, porque os riscos de não se fazer nada são maiores.

Em 17 de janeiro de 2021, a ANVISA aprovou o uso emergencial da vacina contra a Covid-19⁴¹. A vacinação contra a Covid-19 se iniciou, embora de forma lenta e com interrupções em razão da pequena quantidade de doses compradas pelo Governo Federal, seguindo assim até o último trimestre de 2021.

Apenas a partir de julho de 2021 começou-se a vislumbrar a diminuição das internações e os casos graves com mortes, justamente em razão do aumento da vacinação, mas a pandemia ainda não estava, naquela oportunidade, controlada. É nesse ponto que os tribunais brasileiros começaram a ser reabertos ao atendimento presencial, sendo a JF4R a última a reabrir suas portas ao atendimento presencial, conforme a seguir se retrata.

Por outro lado, surgiu a variante Delta que passou a ser a predominante no mundo e com potencial de diminuir a eficácia vacinal. Foi menos letal, mas com capacidade de se espalhar de forma mais rápida. Surgiu, também, a dúvida se as vacinas criadas ao longo de um ano e meio de pandemia efetivamente fariam frente às novas variantes.

A despeito de toda a área médica mundial estar se dedicando a estudar a Covid-19, muitas perguntas seguiram sem respostas, entre as quais qual o tempo de eficácia da vacina e se seriam necessárias novas doses e depois de quanto tempo.

A partir de agosto de 2021 a comunidade científica passou a entender que após cinco meses da segunda dose a eficácia vacinal diminuiria e seria necessária uma terceira dose de vacina, ainda mais em se considerando a existência da variante Delta e de outras que ainda poderiam surgir. Idosos começaram a receber dose de reforço.

A pandemia da Covid-19 deixou pessoas e governos mais pobres (DE MASI, 2020, p. 2), já que muitos perderam seus empregos e passaram a depender de subsídios, dentre os quais o auxílio emergencial. É o caso de pensar-se, daqui para frente, em redesenhar o modelo sociopolítico e o próprio trabalho, que não mais existe como na Era Industrial.

O sonho de Domenico de Masi finalmente tem possibilidade de se adiantar em razão da pandemia:

Até então o trabalho, voltado a competição criou um mundo masculino e racional. A partir de agora profissão e vida serão recompostas de forma a se valorizar o “smart working”, a se desestruturar a noção de espaço e tempo do

⁴¹ “O Instituto Butantan importou as primeiras 6 milhões de doses da Coronavac em uma colaboração com a empresa chinesa Sinovac Biotech. Já a Fiocruz desenvolveu parceria com a Universidade de Oxford e com a farmacêutica AstraZeneca. Em 23 de fevereiro de 2021, a ANVISA aprovou o uso definitivo da Tozinameran, vacina contra a COVID-19 desenvolvida pelo laboratório Pfizer em parceria com a empresa de biotecnologia BioNTech, 17 dias após o pedido ser feito à agência. Ela é a primeira vacina aprovada contra a COVID-19 que obteve o registro definitivo no país. (PANDEMIA de COVID-19 no Brasil. *In*: WIKIPEDIA, 2021. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Pandemia_de_COVID-19_no_Brasil. Acesso em: 02 ago. 2021.)

trabalho, encorajando-se a emoção e afetividade na esfera produtiva e garantindo-se igualdade de gênero efetiva. (DE MASI, 2020, p. 1).

Mais sobre especificamente a pandemia, De Masi (2020, p. 1) entende que se trata de questão de vida ou morte, em que não se pode enfrentar sozinho “vírus tão artiloso e potente”, devendo as decisões serem tomadas pelas pessoas competentes e comunicadas de maneira clara e uniforme a todos.

O autor ressalta, da mesma forma, a importância da atuação do sistema público de saúde durante tão grave crise sanitária, reafirmando-se a necessidade do Estado e da saúde pública.

Outra questão surgida durante a pandemia e para Domenico De Masi (2020) teria sido a lentidão a que todos ficaram expostos durante o isolamento social e que teriam forçado à reflexão e distinção entre o necessário e o supérfluo. Por outro lado, o desemprego em massa e a crise econômica já existiam muito antes da pandemia e esta apenas teria reforçado esses velhos paradigmas. (DE MASI, 2021)

Nesse sentido, Santos (2020, p. 17) também expõe a realidade dura do período de quarentena e que não pode ser esquecida:

A indicação por parte da OMS para trabalhar em casa e em autoisolamento é impraticável, porque obriga os trabalhadores a escolher entre ganhar o pão diário ou ficar em casa e passar fome. As recomendações da OMS parecem ter sido elaboradas a pensar numa classe média que é uma pequeníssima fração da população mundial.

Outro fator que não pode deixar de ser mencionado é que a pandemia da Covid-19 foi especialmente difícil para as mulheres, que ficaram sobrecarregadas em suas rotinas, já que as tarefas do lar não foram igualmente divididas com todos os membros da família, mas deixadas às mães e esposas, que ainda providenciaram o ensino remoto e executaram o teletrabalho integral e compulsório.

Nesse sentido, coaduna-se com Santos (2020, p. 16):

Poderia imaginar se que, havendo mais braços em casa durante a quarentena, as tarefas poderiam ser mais distribuídas. Suspeito que assim não será em face do machismo que impera e quiçá se reforça em momentos de crise e de confinamento familiar. Com as crianças e outros familiares em casa durante 24 horas, o stress será maior e certamente recairá mais nas mulheres. O aumento do número de divórcios em algumas cidades chinesas durante a quarentena pode ser um indicador do que acabo de dizer. Por outro lado, é sabido que a violência contra as mulheres tende a aumentar em tempos de

guerra e de crise – e tem vindo a aumentar agora. Uma boa parte dessa violência ocorre no espaço doméstico.

Ainda que existam conquistas ao longo dos anos quanto à igualdade de gênero, a pandemia revelou que há muito trabalho a ser realizado, pois a violência doméstica, a discriminação sexista e o feminicídio foram um constante durante tão difícil período, como aponta Alves (2020, p.1):

Se por um lado, o confinamento social aproximou a família que em tempos “normais” desfrutava pouco da convivência em casa, por outro, também manteve no espaço vítima e agressor no que tange à violência contra a mulher. A dimensão numérica comparativa de processos envolvendo violência doméstica, entre 2019 e 2020, no Estado de Santa Catarina, comprovam o aumento de casos nos últimos meses.

No de 2019, foram distribuídos 22.529 (vinte e dois mil quinhentos e vinte e nove) processos envolvendo violência doméstica. Até 06 de junho de 2020, foram computados 16.986 (dezesesseis mil, novecentos e oitenta e seis) processos em andamento.

As redes de enfrentamento à violência contra as mulheres criadas pelas instituições governamentais e não governamentais estabelecem programas de acolhimento e políticas para a redução desse problema social histórico e vergonhoso que ainda assola a humanidade.

Por fim, o vírus SARS-CoV-2 causou uma revolução no modo como se vive e, se é que existe algum proveito que se pode extrair dessa terrível calamidade, é uma nova possibilidade de organização da vida e do trabalho, ocupando o teletrabalho posição de destaque nessa nova formulação.

3.1.2 O teletrabalho integral e compulsório na Justiça Federal

A pandemia causada pela Covid-19 alterou substancialmente o cotidiano de todos, que rapidamente tiveram que se isolar em suas casas para preservarem suas vidas, sendo o atendimento presencial à população e pelo Poder Judiciário suspenso.

Diante dessa tragédia de proporções mundiais, a JF4R passou do modo presencial para o modo virtual em questão de dias, adotando o teletrabalho integral compulsório e sem jamais poder parar de proporcionar a jurisdição adequada à sociedade.

A mudança repentina tornou-se o maior desafio. Na eclosão da pandemia, a tramitação processual na JF4R já era totalmente virtual e adotava-se o teletrabalho, nos termos da Resolução nº 134/2016 do TRF4.

Ocorre que, por razões de saúde pública, quem estava realizando trabalho presencial teve que adotar o regime de teletrabalho integral compulsório, nos termos das Resoluções nº 313/2020, nº 314/2020 e nº 318/2020 do Conselho Nacional de Justiça, que contemplam o andamento processual feito de forma remota, por servidores e servidoras, magistrados e magistradas que cumprem suas jornadas em casa. (CNJ, 2020c, 2020d, 2020f)

A Resolução nº 313/2020 teve por objetivo estabelecer um mínimo de garantias aos jurisdicionados no período inicial da pandemia, momento em que os prazos estavam suspensos; por outro lado, a Resolução nº 314/2020 previu a retomada dos prazos processuais, agora de maneira remota; e, por fim, a Resolução nº 318/2020 garantiu a não fluência de prazos processuais nas localidades em que houvesse *lockdown*.

Na 4ª Região, o teletrabalho integral e compulsório passou a ser adotado nos termos da Portaria nº 302/2020, que dispõe sobre medidas temporárias de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (Covid-19) no âmbito do TRF4 (BRASIL, 2020a). Foi a primeira disposição adotada pelo Tribunal.

Posteriormente, a Resolução nº 18/2020 do TRF4 passou a dispor sobre o regime de plantão extraordinário e outras medidas temporárias e emergenciais de prevenção ao contágio e à transmissão do novo Coronavírus na 4ª Região, nos termos da Resolução nº 313/2020 do CNJ, sucedida pela Resolução nº 21/2020, que dispõe sobre o teletrabalho integral compulsório nas unidades jurisdicionais e administrativas da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região, em atenção a Resolução nº 314/2020 do CNJ.

A Resolução nº 33/2020 dispôs sobre a manutenção dos regimes de plantão extraordinário e de teletrabalho integral compulsório e outras medidas de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (SARS-CoV-2) no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região; ainda, a Resolução nº 43/2020 ampliou até 30 de setembro de 2020, os regimes de plantão extraordinário e de teletrabalho integral compulsório no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região e deu outras providências. (BRASIL, 2020h, 2020i)

Como se constata, uma profusão de normas passou a regulamentar o teletrabalho integral e compulsório, sendo que houve o cuidado para que as resoluções editadas pelo TRF4, mais específicas em relação ao normativo do CNJ e observando a realidade local não fossem contraditórias em relação às primeiras.

Importa notar que não foram determinadas metas de teletrabalho nas resoluções referentes ao período de pandemia, possivelmente com o intuito de que fossem relegados aos magistrados e magistradas e suas equipes o estabelecimento dessas metas de acordo com cada situação em particular e se considerando que se trata de uma catástrofe sanitária.

Houve, portanto, uma gestão coordenada pelo Poder Judiciário no sentido de se entender o período pandêmico como plantão extraordinário tão somente para fins de suspensão da atividade presencial, com plena continuidade dos serviços em trabalho remoto nas atividades consideradas essenciais.

Tanto que CNJ e TRF4 se adaptaram ao cenário pandêmico e atuaram rapidamente ao regulamentar o teletrabalho integral e compulsório, as teleaudiências, as teleperícias, as sessões virtuais e o estabelecimento de metas de produtividade. Nesse sentido, Corrêa da Veiga (2020, p. 2):

Numa velocidade paralela à disseminação do novo vírus, Atos Normativos, Resoluções, Portarias e Recomendações de todas as esferas do Poder Judiciário tentaram coadunar a necessidade de medidas urgentes de prevenção destinadas aos usuários e prestadores de serviços judiciais, com a premência inafastável da continuidade da prestação jurisdicional.

O que era exceção, ou seja, audiências, sessões e atendimento a partes e advogados de maneira virtual, passou a se tornar a regra. A JF4R, que já era referência em sistemas eletrônicos desde a criação do *e-proc*, aprofundou sua digitalização durante a pandemia.

Um dos exemplos bem-sucedidos foi a construção de solução conjunta entre a Caixa Econômica Federal, a Direção do Foro da Seção Judiciária de Santa Catarina e o Laboratório de Inovação de Santa Catarina (Labjus) para o pagamento a milhares de famílias do auxílio emergencial em julgamento abreviado, comprovando que através do teletrabalho integral compulsório se ofereceu uma prestação judicial acessível, rápida e efetiva à população.

Sobre as primeiras impressões do teletrabalho, em geral e dentro do contexto imposto pela Covid-19, a Fundação Dom Cabral realizou pesquisa e constatou que, a despeito das condições do *home office* na pandemia não serem as ideais, por se tratar de uma situação imposta e sem possibilidade de flexibilização, os participantes acharam positiva a experiência.

Entre os desafios dessa nova modalidade de trabalho foi relatado que a pandemia trouxe um peso adicional às questões referentes ao equilíbrio entre as atividades de ordem profissional e pessoal no dia a dia. (COLETA; SALUM, 2020, p. 1)

Rotinas alteradas, casas convertendo-se em escritórios enquanto também passavam a servir de escolas para os filhos dos teletrabalhadores, e, para além disso, postos de trabalho improvisados, sem a ergonomia adequada⁴², com equipamentos por vezes obsoletos divididos com os demais integrantes da família em suas atividades cotidianas. (REUPKE, 2021, p. 8)

⁴² Nos termos do art. 2º da Resolução 21/2020 do Tribunal Regional Federal da 4ª Região: “Nas hipóteses em que o magistrado, o servidor ou o estagiário não dispuser de estrutura adequada em sua residência para a execução das atividades laborais, fica autorizada a movimentação excepcional e temporária, para os estritos fins do trabalho

Para Jordão (2020, p. 203), [...] “é importante lembrar que o trabalho realizado em casa em tempos de pandemia é bem diferente daquele realizado em condições propícias ao Home Office dentro de um contexto ‘normal’.”

Pontua-se, nesse sentido, que o teletrabalho regular se diferencia do teletrabalho integral compulsório, em especial quanto à possibilidade de flexibilização do primeiro em relação ao segundo, porquanto o regular pode ser parcial, ou seja, apenas durante alguns dias semana, e o compulsório é em todos os dias da semana, e resta impedida a circulação de pessoas como forma de conter a contaminação. No compulsório todas as reuniões da equipe de trabalho são virtuais e o comparecimento pessoal é excepcional. As metas de 10% a mais de produção seguem fixadas apenas aos trabalhadores e trabalhadoras em regime regular de teletrabalho.

A despeito de todas as dificuldades enfrentadas no curso da pandemia, há a expectativa de maior adoção do teletrabalho e de maneira flexibilizada na pós-pandemia, conforme será analisado mais detidamente no terceiro capítulo dessa pesquisa.

Ainda conforme a pesquisa da Fundação Dom Cabral, os teletrabalhadores e teletrabalhadoras gostariam de fazer mais uso do *home office* desde que houvesse opção de flexibilidade, por exemplo, em apenas alguns dias da semana, e que fosse executado como parte de uma cultura mais aberta e com suporte tecnológico, o que coincide com o relatório de acompanhamento do teletrabalho no período pré-pandemia, ANEXO A, em que a maioria dos teletrabalhadores atuava fora das dependências da Justiça de duas a três vezes por semana. (COLETA; SALUM, 2020, p. 1)

Apesar da mudança abrupta e da falta de condições ideais no teletrabalho integral e compulsório, os resultados têm se mostrado positivos no âmbito do Poder Judiciário, principalmente em relação à produtividade, o que será detalhado em tópico específico.

Conforme notícia Jordão (2020, p. 205):

Em todo o Judiciário observa-se essa tendência de aumento na produtividade, mas não são só os números que devem ser observados, uma vez que na própria resolução 227/2016 do CNJ, ao regulamentar o teletrabalho aponta-se para questões como o aumento da qualidade de vida, estímulo do desenvolvimento criativo, redução de custo e do tempo de deslocamento, aumento da motivação e comprometimento dos servidores. São todos estes fatores essenciais durante esse cenário que estamos enfrentando e, após superada a crise, também corresponderiam a grandes benefícios ao funcionalismo público, assim como ao setor privado.

remoto, dos equipamentos e/ou mobiliário que já estejam sendo por ele utilizados em sua sede funcional ou similares para o imóvel ocupado pelo beneficiário”. (BRASIL, 2020a)

A JF4R, em especial, já estava preparada para os desafios que se seguiriam, sem qualquer aviso, com o surgimento da pandemia da Covid-19. Já adotava o teletrabalho voluntário, ainda que em menor proporção, atendendo o que regulamentado pelos órgãos superiores (CNJ e CJP). Seus processos já eram todos digitalizados, o que facilitou sobremaneira o acesso a partes e advogados, que já estavam acostumados à ausência de processos físicos.

No entanto, conforme pontua Coppola Jr. (2020, p. 129):

No Brasil, a despeito de já termos (a maioria) nos habituado ao processo eletrônico, sempre houve enorme resistência na implementação de recursos de audiência online, ou mesmo outros métodos de contato entre partes, juízes e funcionários, para além das vetustas tentativas pessoais de despacho e audiências presenciais.

Foi necessário o aperfeiçoamento de novas ferramentas e a motivação dos usuários do sistema para que se adaptassem às novidades. Da mesma forma, há notar que ainda existem os excluídos digitais, que não possuem internet de qualidade ou que têm dificuldade com as plataformas de videoconferência. (COPPOLA JR., 2020, p. 130)

Tais pessoas necessitaram de maior atenção por parte da JF4R durante o teletrabalho integral e compulsório, sendo, por exemplo, submetidos a treinamento para as teleaudiências e sessões de julgamento, conforme a seguir será exposto.

Mesmo com a disponibilização de tutoriais por parte da JF4R e treinamento do público externo por servidores e servidoras, o CNJ, com o avanço da pandemia no tempo e a constatação de que uma minoria simplesmente não se adaptou, aprovou ato normativo Ato Normativo nº 0004219-51.2021.2.00.0000, determinando aos Tribunais que disponibilizem, em suas unidades presenciais, um servidor ou servidora em trabalho presencial para atendimento aos que não têm acesso à internet. (CNJ, 2021a; TRIBUNAIS..., 2021)

Restou, também, determinado aos tribunais que as audiências de conciliação, instrução e julgamento passassem a se realizar nas modalidades presenciais e mistas, quando diante de situações envolvendo os excluídos digitais.

A OAB alertou, durante todo o período de virtualização na pandemia Covid-19, que algumas audiências complexas deveriam ser mistas ou presenciais, entre as quais as criminais que envolvam muitos réus e as em que houvesse dificuldade em se garantir a incomunicabilidade de testemunhas.

Também advertiu no sentido de que alguns advogados deixaram de ter escritórios durante a crise causada pela pandemia e que passaram a atender aos clientes em suas

residências, sendo necessário providenciar a eles, por exemplo, a utilização de salas dentro das sedes da JF4R, que permaneceu fechada até o mês de agosto de 2021, ou mesmo de salas passivas.

Sobre inclusão digital, Coppola Jr. (2020, p. 134) discorre que “[...] no que se refere aos advogados, é obrigação da OAB a criação de ampla rede de suporte e educação dos profissionais, sob pena de ampliar-se ainda mais o abismo entre quem detém conhecimento tecnológico e quem não”.

Langner (2017, p. 130) aborda o tema dos excluídos digitais e o processo eletrônico, abordagem essa que se aplica inteiramente ao teletrabalho integral e compulsório inaugurado na pandemia:

Corre-se o risco de um nefasto apartheid digital e de uma elitização do processo, na medida em que os que têm mais necessidade de auxílio do Estado para dirimir conflitos se encontram excluídos digitalmente ou marginalizados pela sociedade da informação, de forma que aqueles que possuem acesso à Justiça terão maiores condições de se utilizar do processo eletrônico. De fato, o processo eletrônico poderá agravar o fosso que existe entre acesso e exclusão, uma vez que os sistemas na sociedade não serão capazes de suportar essa conjuntura mais complexa.

Para quando a pandemia terminar, o teletrabalho na JF4R possivelmente terá maior protagonismo. Tanto que o NADH de Santa Catarina tem recebido novos pedidos de servidores e servidoras que pretendem adotar o teletrabalho da Resolução nº 134/2016 do TRF4 após o encerramento do sistema compulsório, regido pela Resolução nº 18/2020 do TRF4.

O comportamento inovador e criativo da JF4R durante o período da grave crise sanitária enfrentada pelo mundo terá sido fundamental para que o teletrabalho se consolide definitivamente como uma modalidade laboral importante. Passa-se, nesse momento, ao estudo de cada Resolução adotada durante a pandemia da Covid-19 pelo órgão federal em análise.

3.1.3 A Resolução nº 18/2020 do TRF4

Considerando que, em 30-01-2020, houve a declaração de emergência em Saúde Pública de Importância Internacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus e que a OMS declarou, em 11-03-2020, que a contaminação com o novo Coronavírus caracterizou-se uma pandemia, foi editada a Resolução nº 18/2020 pelo TRF4. (BRASIL, 2020b)

A referida normatização veio em atendimento à Resolução nº 313/ 2020 do CNJ, que foi a primeira sobre o regime de plantão extraordinário, com o intuito de uniformizar nacionalmente o funcionamento dos serviços judiciários e prevenir o contágio pelo novo Coronavírus, sem prejuízo de garantir o acesso à Justiça neste período emergencial. (CNJ, 2020c)

Ela estabeleceu, em seu art. 2º, que as atividades essenciais serão prestadas em horário idêntico ao expediente forense regular, mas deixa aos tribunais que definam quais são essas atividades essenciais a serem prestadas e a metodologia a ser adotada.

Desde aquele momento estabelecia a suspensão de atendimento presencial de partes, advogados e interessados, devendo ser realizado remotamente pelos meios tecnológicos disponíveis (art. 3º). Os Tribunais poderiam dispor mais do que a Resolução nº 313/2020 dispôs, mas não poderiam limitar ou ignorar as determinações da Resolução.

Por sua vez, a Resolução nº 18/2020 do TRF4 buscou compatibilizar a necessidade de redução do fluxo diário dos públicos interno e externo aos edifícios do Tribunal e da Subseções Judiciárias da 4ª Região, a fim de reduzir o risco de contágio e transmissão viral, com a necessidade de se garantir aos princípios constitucionais da inafastabilidade da jurisdição, da celeridade processual e da eficiência da Administração Pública.

A Resolução ampliou as medidas adotadas inicialmente, em 28-02-2020 na Portaria nº 302/2020,⁴³ e instituiu, em seu art. 2º, o teletrabalho integral e compulsório para as unidades jurisdicionais e administrativas da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região.

Ressaltou que o atendimento aos jurisdicionados, advogados públicos e privados, Ministério Público, Defensoria e outros atores processuais seria preferencialmente pelo telefone de plantão da unidade ou outro meio não presencial (art. 2º, § 1º).

Em seu art. 3º determinou o fechamento de todos os prédios do Tribunal e das respectivas Subseções Judiciárias e o início do regime de plantão extraordinário, o que significou o atendimento não presencial e em regime de teletrabalho durante o horário de expediente e em dias úteis.

Inicialmente, o art. 4º determinou a suspensão de prazos dos processos administrativos e judiciais, a realização de audiências, perícias, sessões de julgamento e de conciliação, atermações e outros atos presenciais, ressalvadas situações de urgência devidamente

⁴³ A Portaria nº 302, de 28-02-2020 do TRF4 ainda não estabelecia o regime de teletrabalho integral compulsório para todos os integrantes da Justiça Federal da 4ª Região, mas apenas aos que tenham tido contato com pessoas contaminadas, ou que tenham retornado de viagem, ou, ainda, que residam com pessoas que apresentem sintomas de Covid-19 (art. 2º). (BRASIL, 2020a)

fundamentadas pelo magistrado ou órgão decisório⁴⁴, que deverão ser comunicadas à Presidência e à Corregedoria Regional.

O parágrafo único, por sua vez, ressaltou atos que sejam praticados de forma virtual, tais como as sessões de julgamento e providências preparatórias, dentre as quais a expedição de notificações, intimações ou o envio de minutas para deliberação ou propostas de acordo, além de pedidos de vista e sustentação oral, dentre outros.

Assim, denota-se que embora tenha ocorrido a determinação de suspensão temporária de prazos, o que foi revisto em Resolução posterior em razão do prolongamento da pandemia, a tramitação do processo em si não foi suspensa, o que somente foi possível em razão de o TRF4 já estar praticamente preparado para o que viria, seja em razão da informatização total de seus processos através do *e-proc*, seja em razão do teletrabalho que já era adotado, nos termos da Resolução n° 134/2016.

3.1.4 A Resolução n° 21/2020 do TRF4

A Resolução n° 21/2020 dispôs sobre medidas relativas ao teletrabalho integral compulsório na Justiça Federal de Primeiro e Segundo Grau da 4ª Região e diferenciou o teletrabalho compulsório e integral do *home office* disciplinado na Resolução TRF4 n° 134/2016. (BRASIL, 2020c)

Em seu art. 1º estabeleceu que o teletrabalho integral e compulsório, em caráter temporário, ficaria definido como o desempenho das funções de todos os magistrados e magistradas, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias a partir da residência, com uso de computadores de mesa e/ou portáteis com acesso à internet e compreenderia o exercício das atribuições durante o horário normal de expediente.

O atendimento ao público interno e externo passou a se dar mediante o redimensionamento de ramais telefônicos dos setores para telefones particulares, fixos ou móveis, com o auxílio do setor de telecomunicações.

Estabeleceu-se a comunicação interna através dos sistemas de mensagens, quais sejam o *psi*, *pandion* e ou *pigdin*, durante o horário normal de expediente. Determinou-se, ainda, a

⁴⁴ Medidas urgentes, nos termos da Resolução n° 313/2020 do CNJ se circunscrevem, por exemplo, às matérias *habeas corpus* e mandado de segurança; além de medidas liminares e antecipação de tutela; comunicação de prisão em flagrante; pedidos de concessão de liberdade provisória; representação da autoridade policial ou Ministério Público com vistas à decretação de prisão preventiva ou temporária. Cada tribunal poderá adotar critério próprio de urgência. (CNJ, 2020c)

consulta diária ao *e-mail* institucional e ao Sistema Eletrônico de Informações (SEI), com resposta tempestiva aos expedientes e pela via adequada.

O atendimento às solicitações das chefias, magistrados e magistradas restou determinado que seria por via telefônica (mensagens ou ligações), cabendo aqui o direcionamento das comunicações via *WhatsApp*. Determinou-se o regime de sobreaviso para comparecimento presencial na unidade de lotação, caso necessário.

Dispôs o art. 2º, que nas hipóteses em que o magistrado ou magistrada, servidor ou servidora, estagiário ou estagiária não dispusesse de estrutura adequada em sua residência para o exercício de suas atividades laborais, ficaria autorizado a movimentação excepcional e temporária dos equipamentos e/ou mobiliários que já estejam sendo por ele utilizados em sua sede funcional. Bastaria, a partir dali o pedido e agendamento para retirada. Da mesma forma, estagiários e estagiárias poderiam participar do teletrabalho compulsório e utilizar os equipamentos da Justiça Federal, salvo se suas funções fossem incompatíveis com o regime remoto.

Determinou-se que os equipamentos seriam devolvidos assim que cessasse o regime remoto e seriam avaliados pelo setor de tecnologia da informação antes de reconectá-los à rede do Tribunal e Seccionais.

Ocorre que muitos magistrados e magistradas, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias não se utilizaram da possibilidade de utilização dos equipamentos ou mobiliários da Justiça Federal, conforme será mais adiante analisado no relatório de teletrabalho integral compulsório produzido pelo NADH da Seção Judiciária de Santa Catarina (ANEXO C), ou por desconhecimento da Resolução, ou por falta de apoio das chefias, nos casos dos servidores e estagiários.

Nos termos do disposto no art. 4º as metas individuais de produtividade serão estipuladas e regularmente avaliadas pelos gestores das unidades de lotação, enquanto perdurar o teletrabalho de que trata a Resolução nº 18/2020, ponderando-se as particularidades de cada caso concreto.

Determinou o art. 5º que ficaria a critério da chefia imediata a concessão de folgas para compensação do banco de horas de servidores que executam atividades incompatíveis com o trabalho remoto ou que não possuam acesso à internet em suas residências.

As chefias poderão relativizar as atividades desse grupo de servidores, levando em consideração as peculiaridades do caso concreto e mediante plano de futura compensação. Seria o caso dos oficiais de justiça, servidores do Núcleo de Documentação e Memória (NDOC) – que trabalham com documentação, digitalização, e dos bibliotecários.

O art. 6º fez uma importante diferenciação entre os que já estavam em teletrabalho, nos termos da Resolução nº 134/2016, e os teletrabalhadores compulsórios. Nesse sentido dispôs que as medidas de empréstimo de materiais e mobiliário não se aplicassem aos que já faziam teletrabalho nos termos da Resolução nº 134/2016, por já contarem com a estrutura adequada para o labor residencial e metas individuais próprias de produtividade.

Por fim, aplicam-se ao teletrabalho da Resolução nº 18/2020, no que couber, as disposições da Resolução nº 134/2016.

Curioso notar que a Resolução nº 21/2020 foi a que efetivamente regulamentou o teletrabalho integral e compulsório no âmbito da JF4R. No entanto, a utilizada como referência por todos como sendo a do teletrabalho acabou sendo a Resolução nº 18/2020, talvez por ser a primeira editada na pandemia.

3.1.5 A Resolução nº 22/2020 do TRF4

A Resolução nº 22/2020 alterou a Resolução nº 18/2020 em razão da necessidade de retomada de julgamentos e fóruns virtuais, tanto na esfera administrativa, quanto na jurisdicional da 4ª Região, alinhando-se o plantão extraordinário ao princípio constitucional da razoável duração do processo e da celeridade de tramitação, nos termos do art. 5º, LXXVIII da CF88. Considerou, da mesma forma, a autorização para sessões virtuais contida no art. 6º da Resolução nº 313/2020 do CNJ.

A Resolução resolve, *ad referendum* do Conselho de Administração dispor:

Art. 1º O parágrafo único do artigo 4º da Resolução nº 18/2020 passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 4º [...] Parágrafo único. Ficam ressalvados da suspensão de que trata este artigo a realização de sessões de julgamento e fóruns em ambientes virtuais e as respectivas providências preparatórias e posteriores à abertura, à instalação e ao funcionamento dessas atividades, entre as quais a expedição de notificações, intimações, requisições de pagamento, editais de pauta, disponibilização de relatórios e votos, publicações judiciais e administrativas, envio de minutas de enunciados para deliberação ou a apresentação de propostas de acordo, objeções pelas partes e/ou Ministério Público Federal, pedidos de vista, apresentação de destaques e requerimentos de sustentação oral e/ou de juntada de memoriais e/ou de arquivos de áudio/vídeo, sem prejuízo do sobrestamento dos prazos processuais, salvo se houver risco de perecimento de direito e da efetividade da prestação jurisdicional. (BRASIL, 2020d).

O art. 3º determinou que os prazos processuais para as sessões virtuais, judiciais e administrativas teriam início em 13-04-2020. As sessões virtuais foram regulamentadas pela

Resolução nº 23/2020 do TRF4 e a telepresencial, adotada em especial para as sustentações orais, foi regulamentada pela Resolução nº 29/2020 do TRF4. As referidas Resoluções serão analisadas em item próprio a seguir. (BRASIL, 2020e, 2020f)

3.1.6 A Resolução nº 33/2020 do TRF4

A Resolução nº 33/2020 do TRF4 determinou a manutenção do regime de plantão extraordinário e de teletrabalho integral compulsório até 31 de julho de 2020, ao considerar que a Resolução nº 322/20 do CNJ faculta aos presidentes dos tribunais decidirem sobre o retorno gradual e sistematizado das atividades presenciais nas unidades jurisdicionais e administrativas, observadas as ações necessárias para a prevenção de contágio pelo novo coronavírus (BRASIL, 2020h; CNJ, 2020g). Também utilizou a manutenção do regime extraordinário de teletrabalho integral compulsório como a solução possível diante da eclosão da pandemia e o fato de os Comitês de Saúde dos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná não indicarem uma tendência de redução da curva epidemiológica de contágio. E, ainda, levou em consideração a chegada do inverno, com risco potencial de aumento das internações relacionadas a doenças sazonais.

O normativo ressaltou que os sistemas processuais eletrônicos da Justiça Federal se demonstraram capazes de viabilizar a substituição da execução de atividades presenciais por meio remoto, seja por meio do *e-proc*, do SEI, das modalidades telepresencial e virtual para realização de sessões de julgamento, audiências e fóruns de conciliação, bem como outras atividades judiciais. O trabalho presencial está autorizado, excepcionalmente, para o desempenho de atividades essenciais ao regular funcionamento da Administração. (BRASIL, 2020h)

Note-se que o TRF4, ao decidir pela manutenção do regime de teletrabalho integral compulsório compatibiliza os princípios da inafastabilidade de jurisdição, celeridade processual e eficiência da administração, com o direito à saúde e à redução do risco de doença. (BRASIL, 2020h)

Para muito além disso, a manutenção do regime de exceção é fruto de diálogo interinstitucional mantido pelo tribunal com os magistrados e magistradas federais de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região, os diretores dos Foros das Seções Judiciais, a Ordem dos Advogados do Brasil, a Advocacia-Geral da União, a Defensoria Pública da União, a Procuradoria da Fazenda Nacional, o Ministério Público Federal, as Associações dos Juízes Federais, os sindicatos dos servidores públicos federais do Poder Judiciário do Rio Grande do

Sul, Santa Catarina e Paraná e os titulares das diretorias, secretarias, divisões, assessoriais e médicos da corte. (BRASIL, 2020h)

As providências tomadas no art. 1º da Resolução em análise foram as que seguem: determinar a suspensão dos processos não eletrônicos; proibir atividades presenciais, salvo em caso de decisão judicial ou autorização específica da Corregedoria Regional no que tange ao primeiro grau de jurisdição e, no segundo, da Presidência do Tribunal; o fechamento dos prédios do TRF e das Seções Judiciárias da Justiça Federal da 4ª Região; manter os regimes de plantão extraordinário e teletrabalho integral compulsório.

O prazo de 31 de julho de 2020 seria ampliado ou reduzido por ato da Presidência, conforme o monitoramento do estágio de disseminação da pandemia revelasse a piora ou a melhora das condições sanitárias e dos indicadores epidemiológicos no âmbito das Subseções Judiciárias da Justiça Federal da 4ª Região, que de fato foi ampliado por muito mais tempo do que se podia imaginar. (BRASIL, 2020h)

No mesmo sentido da Resolução nº 33/2020 cita-se a Resolução nº 43/2020, que ampliou até 30 de setembro de 2020 os regimes de plantão extraordinário e de teletrabalho integral compulsório no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, prevendo o retorno seguro de forma gradual, sistematizada e de acordo com as recomendações dos profissionais da saúde, a partir de 1º de outubro de 2020, o que não foi possível em razão da piora na crise sanitária. (BRASIL, 2020i, 2020h)

Por fim, a Resolução nº 47/2020 dispôs sobre a reabertura dos prédios e o retorno, gradual e sistematizado, das atividades presenciais no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região, e dá outras providências, a ser analisada detidamente no capítulo sobre a reabertura. (BRASIL, 2020j)

3.2 ANÁLISE DE DADOS DA JUSTIÇA FEDERAL DE SANTA CATARINA COM INDICAÇÃO DA PRODUTIVIDADE

Com o início da pandemia, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu um grupo de trabalho para avaliar o impacto do Coronavírus no cumprimento de Metas Nacionais, por meio da Portaria 74 de 06/05/2020. (COSTA; MARTINS, FERRAZ, 2020, p. 108)

A normativa teve por objeto a apresentação de um diagnóstico sobre o cumprimento das metas nacionais, comparando os períodos prévios durante a pandemia causada pelo novo

Coronavírus, observadas as ferramentas tecnológicas para a continuidade da prestação jurisdicional. (Portaria nº 74/2020 do CNJ)

No mesmo sentido, o TRF4 disponibilizou em seu sítio eletrônico todos os dados sobre a produtividade das Justiças Federais de 1º e 2º Grau, constando as sentenças, as decisões, os despachos e os atos realizados semanalmente na Justiça Federal do Paraná, na JFSC, na Justiça Federal do Rio Grande do Sul e no TRF4 (ANEXO B).

Por razão de delimitação metodológica serão analisadas apenas os dados de produtividade da JFSC, no ano de 2020⁴⁵, relativos às sentenças, considerando que os dados de 2021 ainda não estão completos, pelo fato do ano não ter se encerrado quando da pesquisa. Por fim, o que se pretende constatar é se houve variação significativa da produção durante o teletrabalho integral e compulsório através de pequena amostragem.

A primeira semana documentada foi a de 16 a 22 de março, ou seja, a primeira posterior à Resolução nº 18/2020, publicada em 20/03/2020 (BRASIL, 2020b). O modelo de separação utilizado não possibilitou uma análise crítica mais apurada devido à diferença entre o número de semanas computadas em cada mês. Os meses de maio e agosto, por exemplo, tiveram cinco semanas, com produção maior, evidentemente (ANEXO B).

Utilizando-se como comparativo o número de sentenças produzidas, tem-se que foram 6.932 em março; 9.272 em abril; 15.335 em maio; 13.424 em junho; 13.555 em julho; 19.153 em agosto; 16.437 em setembro; 14.286 em outubro; 18.653 em novembro; e 11.951 em dezembro (ANEXO B).

Da tabela de resultados se conclui que no mês de março apenas uma semana foi em teletrabalho integral e compulsório, porquanto o plantão extraordinário, com o fechamento de prédios, teria começado dia 20/03, não sendo um mês relevante do ponto de vista de quantitativo de sentenças, sendo a avaliação apenas proporcional; no mês de abril teria ocorrido queda na produtividade, sendo esse o mês com valores mais baixos de todo o ano de 2020, o que não é de se estranhar, pois foi o mês de adaptação ao novo regime de trabalho, tanto do ponto de vista funcional, quanto do ponto de vista emocional; a partir do mês de maio houve um aumento significativo na média semanal de sentenças proferidas, destacando-se especialmente o mês de novembro, com 18.653 sentenças (ANEXO B).

Assim, resta comprovado um aumento e posterior manutenção da produtividade do Estado de Santa Catarina na Justiça Federal durante a pandemia.

⁴⁵ Os dados de Santa Catarina estão disponíveis em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=2061 e analisam semanalmente, de segunda a domingo, a produção de sentenças, decisões e despachos proferidos, além dos atos de movimentação processual.

Da mesma forma, os dados consolidados no “Painel Produtividade Semanal do Poder Judiciário”⁴⁶ do CNJ dão conta de que o TRF4 é o que mais profere sentenças, acórdãos e decisões dentre os cinco Tribunais Regionais Federais, durante o regime de teletrabalho em razão da Covid-19.

Sobre o Painel de Produtividade Semanal durante a pandemia esclarece-se que:

O painel, que ficará no ar enquanto a pandemia durar e as medidas de isolamento social se fizerem necessárias, informa ainda que foram julgados 1.380.032 processos desde o início da adoção do trabalho remoto como medida de prevenção ao contágio com o novo coronavírus. O número inclui as sentenças de 1º grau e as decisões terminativas e acórdãos de 2º grau nos tribunais. Quanto a decisões tomadas em processos em curso, os tribunais contabilizam 2.380.423. Outro ato processual, os despachos expedidos somaram 4.149.691.

A adoção do trabalho remoto por magistrados e servidores nos tribunais teve o objetivo de manter o compromisso do Poder Judiciário na prestação jurisdicional e padronizar a atuação dos órgãos de Justiça. Antes da resolução, alguns órgãos já haviam adotado a medida. Entre 16/3 e 20/3, a Justiça produziu 454.263 sentenças e acórdãos. Na semana seguinte, foram 431 mil. Já entre os dias 30/3 e 5/4, a marca quase chegou aos 500 mil. (JUSTIÇA..., 2020)

Denota-se, portanto, que o teletrabalho integral e compulsório, ainda que adotado no caos da pandemia, propiciou um incremento na produção do Poder Judiciário, o que vem ao encontro da demanda da sociedade por serviços públicos rápidos e de qualidade.

No entanto, os dados apresentados possibilitam essa conclusão apenas a curto prazo, não podendo se tomar como algo definitivo, pois há outras variáveis que se apresentam com o decurso de tempo maior durante a pandemia.

3.3 AS BOAS PRÁTICAS ADOTADAS PELA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Cumprir apresentar as boas práticas criadas no âmbito do CNJ e do TRF4 em razão das necessidades surgidas com a pandemia. Inicia-se com os Centros de Inteligência Nacional e locais, pois foram justamente eles a quem se demandou soluções sobre as teleaudiências, teleperícias e perícias indiretas, criando-se inclusive um Manual de Teleaudiências a ser

⁴⁶Os dados são disponibilizados ao público por meio da plataforma Produtividade Semanal do Poder Judiciário. As informações poderão ser consultadas no endereço eletrônico: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=ba21c495-77c8-48d4-85ec-ccd2f707b18c&sheet=b45a3a06-9fe1-48dc-97ca-52e929f89e69&lang=pt-BR&opt=currsel&select=clearall>.

adotado pelos interessados e fomentando-se o amplo debate sobre esses assuntos, com resolução de várias dúvidas a respeito e alguma padronização.

No período também foram criados o “Centro de Apoio à Magistratura Brasileira – Covid19”, com o objetivo de dar suporte aos magistrados na judicialização específica e volumosa surgida por conta da pandemia. Em suma, foram os Centros de Inteligência que permitiram que o Judiciário não fosse paralisado, em especial em matéria previdenciária durante a pandemia, atuando de forma a diminuir os atrasos do INSS no cumprimento de decisões judiciais.

Tratar-se-á das sessões de julgamento virtuais e as telepresenciais, sendo as últimas utilizadas, preferencialmente, em caso de desejo do advogado em realizar sustentação oral e as primeiras para todos os demais processos e para sustentações de argumentos, ou seja, quando o causídico junta previamente um arquivo gravado com a sustentação oral no processo virtual ou memoriais por escrito. As sessões virtuais se consolidaram como uma prática de sucesso e que certamente permanecerá na pós-pandemia, ainda que não para todas as situações.

O projeto *Pertenser* merece atenção dado que ele se deu com o objetivo de promover o congraçamento e desenvolvimento sustentável no trabalho, criado pela Corregedoria Regional da Justiça Federal da 4ª Região. Em especial durante a pandemia tal projeto possibilitou que fosse retirada a exigência anterior de cumprimento de meta de desempenho de até 10% superior àquela estipulada para o trabalho presencial, prevista para o regime de teletrabalho voluntário (art. 8º, § 2º, da Res. 134, de 12.12.2016), porquanto não se aplica ao regime de teletrabalho compulsório.

Descrever-se-á a atuação do Laboratório de Inovação de Santa Catarina durante a pandemia, com especial destaque para a prestação de informações quanto ao auxílio-emergencial e esclarecimentos sobre o balcão-virtual, em uma série de webinários.

O projeto *Justa Prosa*, um *podcast* produzido durante a pandemia da Covid-19 pelo TRF4 e para o cidadão, também será abordado. Trata-se de uma série de entrevistas semanais buscando informar ao jurisdicionado sobre assuntos de relevante interesse, sendo exploradas neste trabalho as entrevistas sobre pandemia, saúde, teletrabalho e tribunal digital.

Por último, mas com mesmo grau de importância, até por se apresentar como um resultado do que se deu durante a pandemia, abordar-se-á a Justiça 4.0 - totalmente virtual e criada pelo CNJ, sendo utilizada para as ações de saúde, em projeto piloto do Rio Grande do Sul; o “Juízo 100% Digital” - em que a parte poderá escolher que a tramitação seja totalmente digital; e o “Balcão Virtual” - plataforma de videoconferência para atendimento imediato e

remoto aos usuários dos serviços judiciais; todas inovações criadas durante o período pandêmico e que foram essenciais para o aprimoramento do acesso à Justiça.

3.3.1 Os Centros de Inteligência, as teleaudiências e as teleperícias

A pandemia da Covid-19 gerou muita litigiosidade em um contexto que nunca se tinha vivido. Juízes passaram a ter que atuar de forma célere e eficaz nas mais variadas demandas. Ficou claro, desde o início, que o exercício da jurisdição tradicional não seria capaz de dar uma resposta rápida a todas as emergências surgidas. Soluções criativas e coletivas precisavam ser adotadas.

Nesse contexto de incertezas e considerando que “o principal objetivo dos Centros de Inteligência Judiciais, portanto, é a instrumentalização do diálogo interinstitucional, o que pressupõe, essencialmente uma lógica colaborativa e horizontal” (BRUNETTA *et al.*, 2020, p. 1), a atuação dos Centros de Inteligência passou a ter fundamental importância na judicialização da pandemia. Isso justamente por terem a missão de promover soluções pela colaboração entre todos e de forma a estruturar e racionalizar o sistema judicial.

Foi com esse espírito que a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), em parceria com o Centro Nacional de Inteligência e com os Centros Locais de Inteligência da Justiça Federal, criou a denominada plataforma digital “Centro de Apoio à Magistratura Brasileira – Covid19”.

A ferramenta, criada em abril de 2020 e inserida em quatro ambientes diversos, teve como objetivo principal o de capacitar e dar suporte aos juízes federais e estaduais no enfrentamento dos novos desafios surgidos com a judicialização relacionada à pandemia da Covid-19 e na construção coletiva de conhecimento.

A primeira plataforma, com caráter informativo à população, continha um banco de dados com artigos, sentenças, decisões, notas técnicas, manuais, *webinários* pré-gravados, *links* úteis, entre outros; a segunda era apenas para magistrados, contendo fóruns moderados por especialistas de diversas áreas, com o objetivo de debater soluções para as novas ações judiciais; a terceira também se prestava a auxiliar aos juízes, mas mais especificamente oferecendo cursos sobre a judicialização na pandemia; a última pretendia subsidiar o público em geral com uma coletânea de ações e notas técnicas dos Centros de Inteligência.

Como bem sintetizam Brunetta *et al.* (2020, p. 1):

A ideia da plataforma é, de forma inédita, criar uma rede de colaboração e ligação entre magistrados de todo o país, sem intermediação de instituições ou

estruturas formais, sem necessidade de designações por tribunais ou indicações por gestores, de forma a alcançar, em plataforma, as comarcas brasileiras mais isoladas e solitárias.

Assim, a atuação conjunta da ENFAM e dos Centros de Inteligência na conjuntura de calamidade pública promoveu a integração da magistratura, passou a possibilitar um espaço aberto de troca de experiências, democrático e nunca visto de forma presencial.

Ainda sobre a atuação intensiva dos Centros de Inteligência, o que se verificou durante a pandemia é que o Centro de Inteligência Nacional ficou incumbido da questão estratégica e da aprovação das Notas Técnicas emitidas pelos Centros Locais. (CJF, 2020a)

Nesse sentido, em 15 de maio de 2020 foram analisadas, em reunião virtual, sete Notas Técnicas locais, sendo que as três primeiras analisadas pelo grupo decisório referentes a ruído, tempo rural, e competência para ações impugnativas de dívida ativa inscrita, foram aprovadas sem qualquer modificação. No mesmo ato, não foram acolhidas as Notas Técnicas relativas ao Cadastro Único (CadÚnico) e à Suspensão do Benefício de Prestação Continuada (BPC), sendo reconhecida a importância desta última.

Enquanto isso, os Centros Locais atuaram de forma conjunta elaborando Notas Técnicas em relação às principais questões enfrentadas na pandemia, a fim de reduzir a litigiosidade repetitiva gerada e sempre através do diálogo interinstitucional.

Observa-se, nesse ponto, que os Centros de Inteligência da Justiça Federal durante a pandemia do coronavírus – Covid-19 estiveram em contato constante com os Tribunais Superiores, com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com o Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e com o Observatório Nacional do CNJ, o que permitiu uma atuação coesa e eficiente. (CJF, 2020b)

Das Notas Técnicas elaboradas destacam-se nessa pesquisa as relacionadas à matéria previdenciária, que foram relevantes para que o Judiciário não ficasse paralisado em assunto tão importante e de cunho humanitário, já que as audiências presenciais não seriam mais possíveis, assim como as perícias médicas.

A primeira de destaque foi a Nota Técnica nº 02/2020, criada em conjunto pelos Centros Locais de Inteligência da Justiça Federal em São Paulo e do Rio Grande do Norte e que teve como objeto o tema das teleaudiências durante o período de isolamento social.

A Nota também teve o propósito de criação de um modelo de teleaudiência a ser utilizado na pós-pandemia, quando normalizadas as atividades presenciais e que possibilitasse a ampliação de acesso à Justiça por meio da redução de custos e simplificação de atos processuais em localidades diversas.

A ideia era que o acesso à justiça fosse garantido também de forma virtual e simplificada a todos os usuários do sistema. Nesse ponto relembra-se a sempre atual lição de Cappelletti e Garth (1998, p. 13) de que “[...] o acesso à Justiça não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele também é, necessariamente, o ponto central da moderna processualística”.

Por outro lado, a despeito de a Justiça Federal brasileira já estar familiarizada há bastante tempo com as videoconferências, até a pandemia da Covid-19 as audiências presenciais eram a regra, sendo que, costumeiramente, apenas alguns de seus participantes ingressavam no ato através da plataforma digital, utilizada de forma excepcional.

Com a pandemia essa lógica se inverteu e a maior parte dos atos processuais passaram a ser praticados totalmente em ambiente virtual, o que gerou preocupações éticas e necessitou da cooperação entre os atores do direito.

Sobre as audiências virtuais revela notar que deveriam ser mais objetivas e curtas para que não ficassem cansativas, sendo uma adaptação necessária aos envolvidos. Nesse sentido, expõe Vladimir Passos de Freitas (2020, p. 3):

O tempo precisa ser controlado. Exposições virtuais são mais cansativas que as presenciais, pois é reduzida a possibilidade de linguagem corporal. Assim, o ideal é não falar mais do que 20 minutos e deixar que o resto do tempo seja usado com perguntas. Se a plateia estiver desanimada, provocar alguém a perguntar é uma boa solução.

Sobre a quantidade de audiências virtuais realizadas durante a pandemia, só entre abril e agosto de 2020, por exemplo, já haviam sido realizadas mais de 360 mil videoconferências relacionadas a audiências e sessões de julgamentos, apenas pela plataforma emergencial disponibilizada pelo CNJ. (CNJ, 2021a)

Portanto, com a ruptura da lógica presencial e territorial houve a ressignificação das garantias constitucionais em ambiente virtual, tendo a Nota Técnica Conjunta nº 02/2020 estabelecido requisitos mínimos para que a teleaudiência preservasse a sua validade e realizasse a inclusão digital como forma de garantir um processo democrático.

Entre as exigências para que se realizasse uma teleaudiência com correção destacaram-se as seguintes, conforme a Nota Técnica Conjunta nº 02/2020: a plataforma escolhida deveria ser acessível e de fácil manuseio; era necessário disponibilizar tutoriais sobre a plataforma a ser utilizada; deveria se resguardar a clareza e lisura da prova; a transmissão teria que ser nítida e com qualidade; era preciso garantir a qualificação das partes e das testemunhas, além de

preservar a incomunicabilidade entre essas últimas, sendo mantidas em sala de espera até suas oitivas; por fim, era preciso preservar a imagem e a privacidade dos participantes.

Importante mencionar que, como produto resultante da Nota Técnica Conjunta nº 02/2020, foi lançado o Manual de Teleaudiências para orientar as Varas a como proceder na maioria das situações ocorridas durante uma teleaudiência. (CENTRO LOCAL DE INTELIGÊNCIA JUSTIÇA FEDERAL; CENTRO DE INTELIGÊNCIA JUSTIÇA FEDERAL, 2020)

Por sua vez, a segunda Nota Técnica de grande importância na pandemia da Covid-19 foi a de nº 12/2020, elaborada pelo Centro Local de Inteligência de São Paulo e com o objetivo de fornecer subsídios para viabilizar a realização de teleperícias ou perícias virtuais nas ações judiciais que tratam de benefícios por incapacidade ou assistenciais.

Destaca-se que os benefícios previdenciários por incapacidade têm por objetivo manter a renda do segurado em caso de incapacidade para o trabalho e representam o maior número de processos em trâmite no Juizado Especial Federal, conforme a Nota Técnica nº 12/2020 elaborada pelo Centro de Inteligência de São Paulo (BRASIL, 2020). Da mesma forma, os benefícios assistenciais em caso de deficiência.

Tais ações são amparadas por um laudo judicial produzido por um médico perito de confiança do juízo. No entanto, com o início da pandemia as perícias médicas deixaram de ser realizadas em razão da grave crise sanitária que ocasionou sua proibição nos foros.

Para que as demandas não ficassem sem julgamento durante a pandemia, a Nota Técnica nº 12/2020 propôs a realização de um procedimento intermediário, denominado teleperícia, pois em sendo a perícia médica solicitada para dirimir questões da demanda e sendo seu formato bastante flexível era cabível apenas a análise pelo experto dos documentos e a realização da anamnese do paciente por meio virtual, através de recursos tecnológicos e notadamente quando a prova pericial assim o permitir⁴⁷.

Uma outra opção sinalizada na Nota Técnica nº 12/2020 foi a da realização de perícia indireta quando impossibilitada a presença física do segurado, no caso de óbito, ou quando não fosse possível o periciando se deslocar por estar internado ou acamado, de maneira que alguém próximo a ele seria questionado.

⁴⁷ No entanto, o Conselho Federal de Medicina, em 08 de abril de 2020 emitiu o Parecer 3, segundo o qual: “O médico Perito Judicial que utiliza recurso tecnológico sem realizar o exame direto no periciando afronta o Código de Ética Médica e demais normativas emanadas do Conselho Federal de Medicina”. Assim, ainda que o perito entendesse ser possível a realização da perícia médica utilizando-se de meios telemáticos, ele poderia vir a ser responsabilizado do ponto de vista ético, por entender o Conselho Federal de Medicina não ser possível a realização de perícia médica sem exame físico presencial. (MIGUELI, 2020, p. 109)

Nesse ponto, cabe explicitar que a Nota Técnica nº 04/2020 elaborada pelo Centro de Inteligência da Seção Judiciária do Paraná adotava como regra a prova técnica simplificada, ou seja, em havendo a concordância da parte era feita apenas a análise documental para a verificação de incapacidade laborativa ou deficiência para fins de instrução de processos da competência previdenciária. Essa forma de perícia foi a mais adotada durante a pandemia pelo Poder Judiciário, não sendo diferente em Santa Catarina. (reunião de trabalho com a Corregedoria Regional do TRF4 em abril de 2020)

Assim, ou a parte aguardava o final incerto da pandemia para a produção da prova ou aceitava a prova técnica simplificada, que mesmo não sendo a ideal não acarreta inconvenientes de natureza ética com o Conselho Federal de Medicina⁴⁸.

A Nota Técnica nº 12/2020 foi, inclusive, utilizada como parte da fundamentação pelo CNJ, ao editar a Resolução nº 317 de 30/04/2020, sobre a realização de perícias em meios eletrônicos ou virtuais, em ações em que se discutiam benefícios previdenciários por incapacidade ou assistenciais, enquanto durassem os efeitos da crise ocasionada pela pandemia do novo Coronavírus.

Além da Nota, a Resolução também seguiu a orientação do Conselho Federal de Medicina (CFM), que reconheceu a utilização da telemedicina e as recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) referentes à adoção do isolamento social para conter a transmissão do novo Coronavírus e à eficácia do procedimento para examinar o paciente sem contato físico.

A grande questão constatada empiricamente é que sempre poderá haver o questionamento judicial quanto à lisura da prova produzida virtualmente, tanto no caso da telepresencial quanto no da simplificada, alegando-se que seria a hipótese de se esperar o final da pandemia para que a prova fosse produzida presencialmente, o que é impossível com o prolongamento desse contexto instável. (reunião de trabalho com a Corregedoria Regional do TRF4 em abril de 2020)

Nas palavras de Migheli (2020, p. 109-110):

Infelizmente a realidade da população brasileira não proporciona à grande parte dos beneficiários da Previdência Social acesso aos meios telemáticos de interação, tais como computador ou smartphone, o que constitui uma barreira à realização da perícia médica virtual.

⁴⁸ No ano de 2021 e com a melhora das condições sanitárias proporcionada pelo avanço da vacinação muitas perícias em Santa Catarina passaram a ser realizadas em consultórios médicos, mas não ainda nos prédios da Justiça Federal de Santa Catarina.

O mesmo ocorre com os advogados, já que nem todos contam com uma estrutura física e informatizada adequada aos atendimentos dos clientes. Assim, muitos beneficiários não poderão ser amparados por seus próprios advogados, tendo que aguardar a retomada dos atendimentos e perícias presenciais para a avaliação médica-pericial.

Desta forma, mesmo tendo sido criadas possibilidades pelas Notas Técnicas, poucas perícias foram realizadas durante a pandemia, ao menos na JFSC. O número de processos suspensos foi imenso e todos precisarão de prova técnica para serem julgados na pós-pandemia⁴⁹.

A propósito e justamente com o intuito de evitar a evasão dos peritos durante a pandemia foi elaborada a Nota Técnica nº 03/2020 pelo Centro de Inteligência da Seção Judiciária do Paraná, que consignou a proposta de alteração da Resolução nº 305, de 7 de outubro de 2014, do Conselho da Justiça Federal, em especial no que se refere à limitação de 150 perícias por CPF e na restrição diária de perícias – entre 10 e 20 exames.

Nos termos da Nota Técnica nº 03/2020 do Paraná:

Em resumo, é possível constatar, de 2019 à data de hoje, uma diminuição do quadro de peritos na ordem média de 50% do pessoal, mesmo após todos os esforços possíveis para recomposição do grupo. De outro lado, o tempo médio para realização das perícias tem se prolongado para prazos não razoáveis. Além disso, sabe-se, a partir de inúmeros Mandados de Segurança impetrados perante as Turmas Recursais do Paraná, que algumas Subseções do interior decretaram a suspensão dos processos em razão da falta de peritos.

Note-se que tal situação já se fazia presente antes da deflagração da pandemia decorrente do COVID19, de modo que a tendência, mantida a atual estrutura, será a de agravamento dessa crise. Traçado esse contexto, após ouvidas as unidades desta Seção Judiciária, bem como os próprios peritos judiciais, nota-se que o pagamento irregular, ocorrido em 2019, tem sido o fator primordial para evasão dos peritos.

Agrava essa situação de abandono dos credenciamentos os limites impostos pela Resolução nº 305, de 7 de outubro de 2014, do Conselho da Justiça Federal, com a nova redação dada pela Resolução n. 575, de 22 de agosto de 2019. Dispõe o artigo 28, § 3º que: "Na hipótese do parágrafo anterior, o juiz deverá cuidar para que a designação das perícias observe a realização de no máximo 10 (dez) perícias diárias, podendo esse limite ser ampliado para até 20 (vinte), quando o perito se valer da estrutura da Justiça para a realização

⁴⁹ Sensibilizado pela ausência de perícias durante a pandemia o Tribunal Regional Federal da 4ª Região criou o projeto Agiliza 116, conforme a seguir exposto: "Está em funcionamento na Justiça Federal da 4ª Região a primeira etapa do projeto Agiliza 116 – Central Eletrônica de Teleperícia e Prova Técnica Simplificada em Ações Previdenciárias. A central, vinculada à Corregedoria Regional da Justiça Federal e à Coordenadoria dos Juizados Especiais Federais da 4ª Região, tem o objetivo de proporcionar vias alternativas à realização de perícias médicas judiciais presenciais em processos previdenciários paralisados por conta da impossibilidade das perícias na região de origem. Nesse sentido, foi realizado um cadastro prévio, que hoje contém aproximadamente 70 médicos peritos disponíveis para agendamento. Cada vara federal poderá acessar esse cadastro, presente no sistema eletrônico da Corregedoria, para ver quais são os médicos habilitados para cada tipo de procedimento e especialidade". (PROJETO..., 2020)

dos exames; deverá também cuidar para que o valor pago mensalmente, a título de honorários, a um mesmo perito judicial, não exceda 150 (cento e cinquenta) vezes o valor máximo estipulado na Tabela V do anexo". Nesse contexto, o objetivo da presente Nota Técnica é o de apontar e reforçar a ocorrência do fenômeno de evasão dos peritos médicos judiciais, decorrente sobretudo da incerteza e inconstância do pagamento das perícias. (BRASIL, 2020).

Constatada a mesma situação quanto à evasão de peritos em relação a outros Estados foram produzidas as Notas Técnicas: nº 01/2020 pelo CLIES; nº 03/2020 pelo CLIRN; e nº 13/2020 pelo CLISP. Todas focadas na Resolução CJF nº 575/2019, sendo que a Nota Técnica do Espírito Santo aderiu à do Rio Grande do Norte.

O Conselho da Justiça Federal alterou a Resolução CJF 305/2014, com a edição da Resolução nº. 575, de 22 de agosto de 2019. Por meio desta, a Resolução nº. 305/2014 passou a ter a seguinte redação no art. 28, §3º:

Na hipótese do parágrafo anterior, o juiz deverá cuidar para que a designação das perícias observe a realização de no máximo 10 (dez) perícias diárias, podendo esse limite ser ampliado para até 20 (vinte), quando o perito se valer da estrutura da Justiça para a realização dos exames; deverá também cuidar para que o valor pago mensalmente, a título de honorários, a um mesmo perito judicial, não exceda 150 (cento e cinquenta) vezes o valor máximo estipulado na Tabela V do anexo. (CJF, 2019)

O art. 28, §2º, da Resolução nº. 305/2014, dispõe que:

Sempre que possível, deverá o magistrado determinar a realização de perícias em bloco, pelo mesmo profissional, na mesma especialidade, de modo que torne menos onerosa a realização dos trabalhos. Nesses casos, os honorários periciais poderão ser fixados, a critério do juiz e mediante justificativa, até pela metade do valor mínimo previsto na Tabela V do anexo. (CJF, 2019)

Na prática, as duas Resoluções aumentaram a evasão dos peritos ao limitar o número de perícias mensais a 150 por perito, e diárias, ou seja, apenas entre 10 e 20 e em bloco. Note-se, que a suspensão das perícias por falta de peritos já havia ocorrido em 2018, com a insolvência do sistema da Assistência Judiciária Gratuita, e no ano de 2019, com a falta de previsão orçamentária, em razão da transferência da responsabilidade para o orçamento do Poder Executivo, conforme explicita a NT nº 03/2020 pelo CLIRN. (BRASIL, 2020)

Por conseguinte, essa limitação dificultou a gestão da pauta médica e atrasou a prestação jurisdicional, sugerindo-se através das Notas ora citadas a revogação da limitação do número de perícias prevista na Resolução 575/2019 do CJF. A questão foi resolvida posteriormente no julgamento pelo Conselho da Justiça Federal (CJF) de 15/10/2021, com a decisão por maioria que revogou o § 3º do artigo 28 da Resolução CJF n. 305/2014.

Outra Nota Técnica de relevância foi a Nota Conjunta de nº 01/2020 relativa ao atraso do INSS no cumprimento das ordens judiciais quanto aos benefícios previdenciários e assistenciais durante a pandemia do novo Coronavírus.

Tratou da urgência de automatização dos procedimentos e da implantação automática de benefícios. Foi editada e elaborada pelos Centros Locais de Inteligência de Alagoas, Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, São Paulo e Sergipe.

Por fim, e considerando a importância da atuação dos Centros de Inteligência durante a pandemia, cabe mencionar que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou, em 21 de outubro de 2020, a criação do Centro de Inteligência do Poder Judiciário (CIPJ). O presidente do Centro Local de Inteligência do Rio Grande do Norte, Juiz Federal Marco Bruno Miranda Clementino, destacou a importância da medida do CNJ:

Ela consagra uma iniciativa de sucesso surgida na Justiça Federal. Um método de enfrentamento de conflitos, que está inserido no sistema judicial multiportas voltado à prevenção de litígios e ao gerenciamento de precedentes, além da gestão de demandas repetitivas, como é o método da inteligência judicial, se torna uma política pública nacional do Poder Judiciário. (AJUFE, 2020)

Denota-se, portanto, que a atuação dos Centros de Inteligência tem papel decisivo nas teleaudiências, teleperícias, perícias indiretas e na efetiva diminuição dos atrasos do INSS no cumprimento das decisões judiciais, possibilitando, assim o acesso à Justiça de maneira integrada e eficiente durante a pandemia da Covid-19. Tanto é assim que o modelo de atuação sistêmica surgido timidamente na Justiça Federal em 2017 foi adotado pelo CNJ como política nacional do Poder Judiciário em 2020.

3.3.2 As sessões de julgamento virtuais e telepresenciais

Antes da pandemia do Coronavírus a Resolução nº 47/2019 era a que dispunha sobre o julgamento de processos judiciais em sessões virtuais no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região. (BRASIL, 2019)

Após o início do período pandêmico, que em escala global alterou as relações sociais, profissionais e humanas no mundo inteiro, foi editada a Resolução nº 23/2020, que deu início ao julgamento em regime de sessão virtual (BRASIL, 2020e). A partir de então, as sessões presenciais não foram mais realizadas - exceto em hipóteses muito excepcionais -, na medida em que o isolamento social foi altamente recomendado pelos órgãos de saúde e governamentais da atualidade.

A sessão virtual, nos termos da Resolução nº 23/2020 do TRF4, se transformou em regra e a telepresencial ficou primordialmente para as sustentações orais, o que foi regulamentado pela Resolução nº 29/2020 do TRF4. (BRASIL, 2020f)

A primeira sessão inteiramente telepresencial foi realizada pelo TRF4 em 09/06/2020, sendo possível a partir do esforço coletivo das equipes da Diretoria Judiciária, da Diretoria de Tecnologia da Informação e do Núcleo de Manutenção, Áudio e Vídeo, bem como pelos secretários de órgãos julgadores do Tribunal. A nova modalidade não exigiu modificações substantivas nos sistemas *e-proc* e Sob Medida. (TRF4..., 2020)

A sessão virtual de julgamento, apesar de recente, possui algumas peculiaridades e prazos específicos⁵⁰, sendo que, nos termos do art. 1º da Resolução nº 23/2020, as partes e o Ministério Público Federal poderão requerer que lhes seja facultado sustentar oralmente e/ou se opor, por outra razão, ao julgamento virtual, mediante petição devidamente justificada, em até 02 (dois) dias úteis após a publicação da pauta. Nessa hipótese o processo será submetido à apreciação do Relator e, por sua determinação, retirado da sessão virtual aprazada, salvo se essa providência implicar risco de perecimento de direito, cuja tutela seja cognoscível de ofício, ou à efetividade da prestação jurisdicional.

Assim, basta petição para que o processo seja retirado da pauta virtual, em dois dias úteis depois da publicação da pauta e fique aguardando inclusão em pauta telepresencial com sustentações orais.

Segundo seu § 1º, em igual prazo, e não sendo o caso do disposto no *caput* deste artigo, poderão as partes e o Ministério Público Federal protocolizar pedido de sustentação de argumentos perante o Colegiado, observadas as hipóteses previstas no respectivo Regimento Interno, que consistirá na juntada de:

- a) arquivo de texto em forma de memoriais; ou

⁵⁰ “O Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) disponibilizou hoje (17/4), no Portal da Justiça Federal da 4ª Região, dois tutoriais com orientações sobre a participação nas sessões de julgamento virtuais, judiciais e administrativas, dos Órgãos Colegiados. As sessões virtuais já eram realizadas por algumas Turmas, mas, em função das medidas de prevenção e combate à pandemia da doença COVID-19, causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), serão a forma de julgamento padrão enquanto vigorarem o Plantão Extraordinário e as medidas restritivas, temporárias e emergenciais, instituídos por meio da Resolução TRF4 nº 18/2020 (19/3). As instruções contidas nos tutoriais esclarecem, de forma didática, os procedimentos e os prazos introduzidos recentemente nas Resoluções TRF4 nºs 47/2019 (sessões virtuais judiciais) e 16/2020 (sessões virtuais administrativas) pelas Resoluções TRF4 nºs 23/2020 e 24/2020, respectivamente. Essas alterações objetivaram garantir a realização sucessiva, na modalidade exclusivamente virtual, de sessões de julgamento, em atenção ao caráter ininterrupto da atividade jurisdicional e ao respeito aos princípios constitucionais da razoável duração do processo e da celeridade de tramitação. Em especial, tornaram possível, aos procuradores das partes e aos membros do Ministério Público Federal, a sustentação de seus argumentos perante os Colegiados, em ambiente virtual”. (SESSÕES..., 2020)

b) arquivo de áudio ou de áudio e vídeo, com observância do tempo regimental de sustentação e das devidas especificações de formato, de resolução e de tamanho de arquivo permitidos pelo Sistema de Processo Judicial Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região (eproc), sob pena de ser desconsiderado. (art. 2º, § 1º da Resolução nº 47/2019 com a redação dada pela Resolução nº 23/2020). (BRASIL, 2020e)

Relativamente aos memoriais, eles continuam podendo ser apresentados a qualquer tempo antes da sessão. Para apresentar sustentação de argumentos - cinco minutos na Turma Recursal e quinze minutos no TRF4 - é necessário, dentro do prazo de dois dias úteis, se cadastrar no Portal, no sistema Sob Medida, e requerer a sustentação de argumentos perante o Colegiado.

No caso de opção pela sustentação de argumentos, no terceiro e quarto dias úteis após a publicação da pauta da sessão de julgamento deverá o advogado ou o Ministério Público Federal juntar no sistema Sob Medida arquivo de texto em forma de memoriais com formato PDF e tamanho até 10 MB; ou arquivo de áudio em formato MP3 e tamanho até 10 MB; ou arquivo de áudio e vídeo em formato MP4 e tamanho até 200 MB.

Todos os arquivos deverão observar as especificações de formato e tamanho, sendo que os arquivos de áudio ou de áudio e vídeo deverão também observar o tempo regimental de sustentação oral, sob pena de serem desconsiderados.

Nos processos cíveis, o prazo de juntada de arquivo é comum no terceiro e quarto dias úteis após a publicação da pauta da sessão de julgamento. No quinto dia útil após a publicação da pauta da sessão de julgamento, a Secretaria do Órgão Julgador fará a verificação dos arquivos juntados. Se atendidos os requisitos, serão acostados no processo eletrônico e na sessão de julgamento na ordem regimental de pronunciamento relativo à sustentação oral.

Nos termos do art. 1º, § 2º, nos processos cíveis, as partes e o Ministério Público Federal terão o prazo comum de 02 (dois) dias úteis, contados após o prazo referido no parágrafo anterior, para acostar o arquivo de texto ou de áudio/vídeo no sistema eletrônico da 4ª Região. Nos processos criminais, o prazo será sucessivo de 01 (um) dia útil, contado após o prazo referido no parágrafo anterior. Em ambos os casos, deverá ser observada a ordem de sustentação oral prevista nos Regimentos Internos dos respectivos Órgãos Julgadores, de forma a viabilizar o acesso por aquele a quem couber falar por último.

Dispõe, ainda, o § 3º que a Secretaria do Órgão Julgador, após esgotados os prazos dos parágrafos anteriores, procederá à verificação dos arquivos e, se atendidos os requisitos do §1º,

fará a disponibilização do material aos julgadores no painel da sessão de julgamento, antes do seu início.

Aqui se observa que as sustentações de argumentos se revelaram uma grata surpresa no que se refere à qualidade, por serem planejadas e sem o nervosismo inerente a uma sustentação oral. Desde que as sessões virtuais em razão da pandemia se iniciaram, em março de 2020, poucos processos foram retirados de pauta para aguardarem a marcação de sessão telepresencial com a oitiva de todas as sustentações orais.

Também é de se notar que as sessões virtuais, que antes da pandemia duravam apenas um dia, passaram a durar, nos termos do art. 4º da Resolução em análise, no mínimo, cinco dias úteis, iniciando-se no sexto dia útil após a publicação da pauta e encerrando-se na data e hora previamente designadas pelo Presidente do Órgão Julgador. Durante os cinco dias úteis os processos destacados são debatidos e os votos lavrados, sendo decididas inclusive as divergências.

É o que dispõem os parágrafos do art. 5º:

§ 1º Previamente ao período de julgamento, o Relator disponibilizará aos demais integrantes do Órgão Julgador, no painel da sessão virtual, o relatório e o voto do processo pautado e, ao Ministério Público Federal, na condição de fiscal da lei, apenas o relatório.

§ 2º Os demais membros do Colegiado lançarão seus votos e destaques no painel da sessão virtual até a data e hora de encerramento referidas no *caput* do artigo 4º.

§ 3º Havendo voto-vista ou apontamento de divergência no painel da sessão virtual, a conclusão do julgamento dependerá da manifestação de todos os integrantes do Órgão Julgador, de modo que a ausência desta implicará a retirada de pauta do respectivo processo.

§ 4º Nos demais casos, a ausência de manifestação dos integrantes do Órgão Julgador implicará a adesão integral ao voto do Relator, lançando-se como resultado o julgamento por unanimidade nos seus exatos termos (art. 5º, § 1º, 2º, 3º e 4º da Resolução nº 47/2019, com a redação dada pela Resolução nº 23/2020). (BRASIL, 2020e).

Os efeitos visíveis com a mudança causada pela pandemia são a maior garantia de acesso aos advogados tanto nas Turmas Recursais quanto no segundo grau, já que poderão sustentar oralmente ou apresentarem sustentação de argumentos de qualquer local.

Outra questão que se coloca é a de que procuradores e demais envolvidos para a realização dos julgamentos telepresenciais não precisarão se deslocar e não precisarão ficar esperando pelas sustentações, podendo continuar a trabalhar enquanto estão na “sala de espera”.

Assim, facilita-se e agiliza-se o funcionamento da Justiça, em busca de uma prestação jurisdicional mais célere e efetiva, em consonância com a garantia da razoável duração do processo. (art. 5º, LXXVIII, da CF/88)

Aqui se adota o pensamento de Vladimir Passos de Freitas (2020, p. 2) no sentido de que o trabalho virtual inaugurado na pandemia veio para ficar e que todos devem a ele se adaptar, conforme a seguir se denota:

À toda evidência, estas novidades vieram para ficar. Ninguém imagina que em 2021 um advogado de Macapá irá a Brasília, com todos os custos e tempo que isto representa, para conversar com um ministro de um tribunal por 15 minutos. Obviamente, isto se dará *on-line*, através de acerto de dia e hora com o gabinete.

Pois bem, neste novo mundo, cuja tecnologia apresentará muitas outras surpresas, a exposição de ideias precisa ser feita com competência. Do estudante do curso de graduação em Direito, que deve expor em sala de aula virtual, ao mais consagrado advogado, que fará sustentação oral perante o STF através de vídeo conferência, é preciso saber convencer quem ouve. E para isto existem práticas e técnicas que devem ser conhecidas e usadas.

As sessões virtuais e telepresenciais⁵¹ trouxeram, portanto, economia de tempo e de recursos públicos e mesmo após a pandemia é bem possível que as sessões presenciais passem a ser a exceção. Trata-se de verdadeira mudança de paradigma.

3.3.3 O Projeto *Pertenser* e a primeira análise do teletrabalho integral e compulsório na Justiça Federal de Santa Catarina

O projeto *Pertenser* foi criado pela Corregedoria Regional da Justiça Federal da 4ª Região, por meio de iniciativa de seu Laboratório de Inovação, em 01/10/2019, com o objetivo de promover mais qualidade de vida e desenvolvimento sustentável no trabalho. A ideia era a de fazer com que magistrados e magistradas, servidores e servidoras se sentissem motivados profissionalmente e reconhecessem a importância da Justiça Federal para a transformação social da sociedade através da humanização da relação entre todos. (BRASIL, 2019)

Em encontro sobre qualidade de vida e sustentabilidade a desembargadora federal Thaís Schilling Ferraz, coordenadora do eixo de desenvolvimento humano do projeto, destacou que:

[...] a proposta do eixo para promover a ressignificação no ambiente de trabalho é fazer com que as pessoas encontrem propósito profissional, reconhecendo a importância da Justiça para a transformação social da

⁵¹ O TRF4 possui tutorial com todos os passos de uma sessão virtual judicial, administrativa e telepresencial. (BRASIL, 2021f)

sociedade através da humanização das relações internas. Ela ainda apresentou os três macrodesafios do projeto: oferecer autonomia para as pessoas trabalharem, valorizar a saúde com pequenas iniciativas, intervalos de descanso, e potencializar o senso de coletividade e integração através do compartilhamento de experiências específicas entre colegas de trabalho. A magistrada concluiu sua fala propondo um desafio aos espectadores: realizar nos próximos meses ao menos uma ação voltada para seu crescimento pessoal, além de criar um momento diário de desconpressão no ambiente de trabalho. (QUALIDADE..., 2019)

A proximidade virtual que se estabeleceu entre magistrados por meio do projeto *Pertenser* foi uma boa ferramenta durante a pandemia para o congraçamento corporativo e não somente isso, possibilitou que houvesse o fim da exigência de 10% a mais de produção aos teletrabalhadores compulsórios.

Em Santa Catarina foi realizada pesquisa pelo NADH, de 27 de maio a 03 de junho de 2020⁵², conforme ANEXO C, com o objetivo de fazer um diagnóstico da nova realidade imposta pelo teletrabalho compulsório, visando eventual adoção de medidas recomendáveis à melhoria da saúde física e mental dos servidores e magistrados da Justiça Federal.

A iniciativa da Seção Judiciária de Santa Catarina atendeu a um dos eixos centrais do Projeto *Pertenser* para a futuridade, qual seja o desenvolvimento humano, ao buscar maior qualidade de vida ao corpo funcional da Justiça Federal durante a pandemia da Covid-19.

Participaram da pesquisa por volta de 33% do total de servidores e magistrados que responderam a um questionário sobre diversos aspectos durante a pandemia, dentre os quais: vida pessoal e familiar; comparação com o teletrabalho voluntário; estrutura e condições de trabalho em casa; produtividade e sobrecarga de trabalho e saúde física e mental.

Em relação à composição familiar, praticamente 90% dos respondentes mora com outra pessoa, que pode ser companheiro(a), filho(s), pais e/ou irmãos, sendo que praticamente 80% dos companheiros(as) trabalha, estando um pouco mais da metade exercendo atividades laborais em casa durante a quarentena.

A idade dos filhos varia bastante, embora tenha se constatado que a maioria deles se encontra em idade escolar e durante a pesquisa as aulas presenciais estavam suspensas, sendo que aproximadamente 90% das crianças estavam em *homeschooling* - em Santa Catarina as instituições de ensino suspenderam as aulas presenciais a partir de 18 de março de 2020.

Para praticamente 80% dos pesquisados há quantidade suficiente de recursos tecnológicos, sendo que a maior parte está revezando os equipamentos que possui em casa ou

⁵² Análise dos resultados da pesquisa promovida pelo NADH/SC "Como estamos nos sentindo nessa quarentena". Análise dos resultados da pesquisa finalizada em: 24/junho/2020. Disponível em: DOCUMENTOS RESTRITOS. Acesso em 19 jul. 2021.

utilizando equipamento cedido pela Justiça Federal. Alguns relatam que tiveram que comprar equipamentos para poderem trabalhar e conciliar com as atividades em casa dos demais membros da família.

O relatório aponta que magistrados e magistradas, servidores e servidoras se sentem privilegiados por poderem estar trabalhando em casa durante a pandemia, valorizando a já consolidada experiência de teletrabalho anterior ao período pandêmico e que teria possibilitado uma rápida adaptação ao teletrabalho integral e compulsório.

No entanto, muitos relatam que o custo pessoal durante a pandemia teria sido elevado, em especial para as mulheres, que estão mais sobrecarregadas, o que se evidenciou em vários pontos da pesquisa, em que mulheres relataram a dificuldade de conciliar as tarefas domésticas, o *homeschooling* das crianças, o cuidado com idosos e o teletrabalho integral e compulsório.

Foi apontada, também, a necessidade de se refletir sobre os impactos do teletrabalho realizado em estações de trabalho sem a ergonomia adequada e dividindo o espaço com outros membros da família, em especial as crianças.

Todos esses fatores estressantes aliados à preocupação constante com a contaminação pelo Coronavírus, evolução da doença e possível morte, que, nos termos do relatório em análise, não podem ser desconsiderados pela Corregedoria Regional.

É o que se denota de parte do relatório a seguir:

Um número bastante considerável de respondentes da presente pesquisa, pessoas que não realizavam teletrabalho anteriormente à quarentena, reconheceu uma série de vantagens nessa nova forma de trabalhar. Porém, é praticamente unânime a percepção de que as condições atuais acabam não favorecendo a manutenção de um nível de produtividade idealmente desejado.

E, nesse sentido, não foram poucos os comentários de que as pessoas estão esperando uma atuação mais concreta por parte da Instituição, voltada à implementação de ações que demonstrem, de fato e objetivamente, que existe uma compreensão da situação vivida pela grande maioria. (ANEXO D, p. 28):

O relatório, em análise, foi finalizado em 24/06/2020 e encaminhado à Corregedoria Regional do Tribunal, que prontamente se manifestou a respeito. Na Recomendação no processo SEI nº 5193798 da Corregedoria do TRF4 sobre metas de desempenho, de 06/07/2020⁵³, considerou-se que o teletrabalho integral e compulsório se insere em um contexto de adversidade para o qual não houve possibilidade de planejamento ou preparação.

⁵³ Recomendação SEI 5193798 da Doutra Corregedoria do TRF4, sobre metas de desempenho, de 06/07/2020. Disponível em: <https://zimbra.trf4.jus.br>. Acesso em 18 jul. 2021. DOCUMENTOS RESTRITOS.

Tal modalidade de trabalho visou, aliás, a preservação da vida e da saúde dos servidores e servidoras, magistrados e magistradas, além de familiares, contribuindo, da mesma forma, para a restrição dos efeitos da pandemia à coletividade.

Assim, diante do relatório do NADH de Santa Catarina a Corregedoria adotou a seguinte recomendação:

De forma pontual, tenho que o registro da insatisfação quanto "à cobrança original dos 10% a mais em relação ao trabalho original" merece recomendação por parte desta Corregedoria Regional no sentido de que os gestores atentem quanto à diferenciação entre as modalidades do teletrabalho compulsório e do trabalho voluntário. O primeiro, imposto neste período de pandemia, diverge totalmente daquele desenvolvido em um contexto de normalidade da rotina laboral, de forma que a exigência de maior produtividade neste excepcional período não se mostra razoável e, inclusive, não tem previsão na regulamentação pertinente. (Recomendação no processo SEI nº 5193798 da Corregedoria do TRF4, 2020)

Em complemento a essa Recomendação, em 08/07/2020⁵⁴, a Corregedoria do TRF4 adotou nova Recomendação mais assertiva no documento SEI nº 5200440, possivelmente em face de dúvidas surgidas na interpretação da primeira, no seguinte sentido:

Considerando, portanto, que o teletrabalho compulsório diverge totalmente daquele realizado em um contexto de normalidade da rotina laboral, o reconhecimento do cumprimento da jornada com frequência integral não deve estar condicionado à produtividade ou meta de desempenho superior àquela estipulada para a execução das mesmas atividades nas dependências da Justiça Federal de 1º Grau.

Feitas essas considerações, esta Corregedoria Regional RECOMENDA, durante a vigência da regulamentação que instituiu o teletrabalho compulsório, a todas as unidades judiciárias da 4ª Região, que não seja fixada meta de desempenho de até 10% (dez por cento) superior àquela estipulada para o trabalho presencial, prevista para o regime de teletrabalho voluntário (art. 8º, § 2º, da Res. 134, de 12.12.2016), porquanto não se aplica ao regime de teletrabalho compulsório. (processo SEI nº 0001212-59.2020.4.04.8002, Recomendação nº 5200440, 2020)

Mais uma vez se aponta neste estudo que a Justiça Federal adotou durante a pandemia dois regimes distintos de teletrabalho: o tradicional previsto na Resolução nº 134/2016, em que se prevê a meta de desempenho 10% superior em relação aos que adotam a modalidade presencial, o que normalmente ocorre em outros órgãos públicos, justamente porque esses teletrabalhadores não realizam atendimento ao público e são menos acessados; e os que passaram a realizar o teletrabalho integral compulsório, nos termos da Resolução nº 18/2020, em relação aos quais não se deve exigir a meta de 10% a mais de produção, justamente porque

⁵⁴ Disponível em: <https://zimbra.trf4.jus.br>. Acesso em 18 jul. 2021. DOCUMENTOS RESTRITOS.

passaram a trabalhar nesse regime não por desejo próprio, mas diante de uma difícil realidade imposta para se preservar a vida e a saúde.

No terceiro capítulo dessa pesquisa, inclusive, será analisado outro relatório (ANEXO D) produzido pelo NADH da Seção Judiciária de Santa Catarina que compara os dois regimes de teletrabalho durante a pandemia.

3.3.4 A atuação de destaque do Laboratório de Inovação de Santa Catarina

O Laboratório de Inovação da Justiça Federal de Santa Catarina (Labjus) tem por objetivo desenvolver soluções para os desafios encontrados pela Seção Judiciária, mediante a utilização de metodologias colaborativas que permitam a ideação, cocriação, empatia, troca de conhecimento e a prototipagem por todos os atores, internos e externos, que compõem o ecossistema da Justiça Federal, com o único propósito de entregar à sociedade os melhores serviços prestados⁵⁵.

O público-alvo se circunscreve aos servidores e servidoras, magistrados e magistradas, terceirizados e terceirizadas, estagiários e estagiárias da Justiça Federal, advogados e advogadas e cidadãos.

Cita-se nessa pesquisa o Labjus justamente em razão de sua atuação de destaque durante a pandemia da Covid-19, em especial quanto ao auxílio emergencial. Foi lançado um canal de comunicação por meio do aplicativo de mensagens *WhatsApp (chatbot)* exclusivo para prestar informações sobre tais processos e criado um número, com o atendimento prestado de forma automática pela assistente virtual, denominada Dona Justa. (BRASIL, 2021b)

O lançamento é resultado de projeto desenvolvido com a participação de diversas unidades judiciárias e administrativas da JFSC, com o Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI), Núcleo de Apoio Judiciário (NAJ) e o Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejuscon).

O novo serviço torna mais fácil e ágil a comunicação com o público, contribuindo com as medidas necessárias para prevenção do contágio pela Covid-19, que restringem o atendimento ao público na forma presencial.

Segundo a coordenadora do Labjus, juíza federal Simone Barbisan Fortes:

O projeto é mais uma demonstração de que a tecnologia pode e deve ser usada para melhorias de trabalho, especialmente tendo-se como norte a presteza no atendimento ao público. A assistente virtual vem para somar e jamais para

⁵⁵ Detalhes apresentados em: https://portal.jfsc.jus.br/JFSC_Inova/labjus/labjus.htm.

substituir o atendimento feito pelos servidores da Justiça. O objetivo é atendermos o maior número de pessoas no menor tempo possível, concretizando princípios constitucionais como do amplo acesso à Justiça. (LABJUS, [2020])

Durante a pandemia da Covid-19 também foi desenvolvido pelo Labjus de Santa Catarina um sistema de agendamento⁵⁶ para que o usuário da Justiça marque atendimentos de diversos tipos - como por exemplo, atendimento de advogado ou advogada por magistrado ou magistrada, escolhendo data e horário dentro de sua conveniência, diretamente no portal de cada Seção Judiciária.

O projeto deriva do outro projeto “Balcão Virtual”, a ser estudado mais à frente, incluindo a possibilidade de atendimento imediato. Hoje, o usuário da Justiça Federal da 4ª Região pode escolher entre agendar ou ser atendido na hora. A ferramenta também possibilita melhor organização interna.

O projeto impacta nos objetivos de desenvolvimento sustentável 16 (ODS 16), pois constitui um importante aprimoramento da Justiça, tornando-a mais eficaz em sua relação com o público e também tem reflexos ambientais, pois oferece a via do atendimento virtual, desestimula deslocamentos urbanos, contribuindo com cidades e comunidades mais sustentáveis (ODS 11) e com a diminuição da emissão de gases de efeito estufa (ODS13). (IPEA, 2019)

Outro projeto desenvolvido durante a pandemia foi a criação da série de *webinários* chamada “Soluções”⁵⁷, com o intuito de disseminar o conhecimento sobre ferramentas tecnológicas que possam auxiliar no desempenho do trabalho na Justiça Federal, em especial a distância. Os dois primeiros *webinários* realizados trataram do Sistema de Agendamento e do Balcão Virtual, que tiveram o intuito de tornar a Justiça Federal mais eficaz no uso da tecnologia.

Ainda foram desenvolvidos outros dois projetos, quais sejam, o projeto “Coordenadas”, com o intuito de realizar o georreferenciamento de ações judiciais ambientais e criado em parceria com o “IntegraLab” e “iNovatchê”, dentro do programa Pertenser da Corregedoria Regional do TRF4; e o projeto “reConecta”, que consiste em aplicar a abordagem da justiça restaurativa para os crimes ambientais e, ao mesmo tempo, contribuir para uma economia ambientalmente equilibrada nas comunidades pesqueiras.

⁵⁶ Disponível em Projetos Labjus 2020-2021. Acesso em: 18 jul. 2021.

⁵⁷ Disponível em Projetos Labjus 2020-2021 Acesso em: 18 jul. 2021.

3.3.5 O “Justa Prosa”

Entre as boas práticas durante a pandemia o TRF4 criou, em 26/08/2020, o “Justa Prosa”⁵⁸, *podcast* que adota o formato de entrevista semanal com o objetivo de informar a população sobre assuntos de relevante interesse. O nome “Justa Prosa” simboliza tanto o setor da Justiça quanto a oralidade e a informalidade dos *podcasts*.

O *podcast* se iniciou com a série “Tempo de pandemia: Justiça, trabalho e saúde em época de Coronavírus” e está disponível no Portal do TRF4, no perfil da Rádio TRF4 na plataforma de streaming *Spotify* e na *playlist* “Rádio TRF4”, no perfil do Tribunal no *YouTube*.

O propósito é o de, em forma de entrevista acessível, concisa e objetiva, abordar assuntos importantes para os cidadãos durante a pandemia. (PODCAST JUSTAPROSA, 2020c)

Citam-se dois episódios que são de especial interesse para essa pesquisa: o episódio#01 - Tribunal digital e pandemia. Entrevistado Presidente do TRF4, Desembargador Federal Victor Luiz dos Santos Laus, em 26/08/2020; e o episódio#09 – Saúde e teletrabalho. Entrevistado Eduardo Boger, médico do Trabalho da Divisão de Saúde do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, em 28/04/2021. (PODCAST JUSTAPROSA, 2020a, 2020b)

O primeiro episódio conta com a participação do presidente da Corte em 2020, o desembargador federal Victor Luiz dos Santos Laus. Ele aborda os esforços realizados por toda a Justiça Federal da 4ª Região para a manutenção dos serviços prestados aos cidadãos a partir da instituição do regime de teletrabalho.

O Presidente do Tribunal menciona em sua entrevista que, segundo dados do CNJ, foram julgados mais de 60 milhões de processos de auxílio emergencial até 26/08/2020, sendo necessária a adoção de uma estratégia por parte da Corte, o que foi feito de imediato⁵⁹.

Os processos que estavam tramitando nas Varas Federais foram encaminhados às Centrais de Conciliação e passaram a ser analisados por um grupo de trabalho formado pela Corregedoria Regional, pela Coordenadoria dos Juizados Especiais e Centros de Inteligência.

⁵⁸ O *podcast* Justa Prosa foi lançado pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região com a série “Tempo de pandemia: Justiça, trabalho e saúde em época de coronavírus”. O propósito é o de, em forma de entrevista acessível, abordar assuntos importantes para os cidadãos durante a pandemia. (PODCAST JUSTAPROSA, 2020c)

⁵⁹ Nesse ponto verifica-se que a Douta Corregedoria Regional, em ação conjunta com a Coordenadoria dos Juizados Especiais Federais editou a Portaria Conjunta 4 de 06/07/2020, que dispõe sobre a centralização e a adoção de rito padronizado e simplificado nas ações referentes ao Auxílio Emergencial instituído pela Lei nº 13.982/2020 na Seção Judiciária de Santa Catarina. DEJF 4ªR (Ed.Adm./Ed. Extra) de 07/07/2020, p. 2.

Assim, grande parte das ações foram solucionadas através da realização de acordos, com a participação da Advocacia Geral da União (AGU) e da Defensoria Pública. Nas palavras do Presidente “[...] ganha o cidadão e é bom para a Justiça Federal. São ideias que brotam de uma situação desafiadora”.

A Justiça Federal, durante a pandemia, tem pensado diariamente em alternativas para agilizar a resolução das demandas, e mesmo com toda a força de trabalho em casa, trabalhando remotamente, houve um aumento de produtividade. Para Victor Laus, é natural esse aumento de produtividade, pois em casa não existem aqueles momentos de interação, como existiam no trabalho presencial e as pessoas se sentem comprometidas. Para ele, “[...] a grande tensão entre teletrabalho e acesso à Justiça deve ser mediada pelas alternativas tecnológicas”.

Destaca-se da entrevista, que o Tribunal está se programando para a pós-pandemia. Está em andamento uma alteração do leiaute do Tribunal no pavimento térreo, com a previsão de uma central de atendimento para o que a população necessitar, fazendo com que o Tribunal volte ao trabalho presencial conforme as normas de biossegurança, já que haverá a redução do fluxo de pessoas.

Por sua vez, o episódio#09 – “Saúde e teletrabalho” traz informações atualizadas sobre como manter a saúde no teletrabalho. Para o médico Eduardo Boger, os meios virtuais possibilitaram que o trabalho intelectual pudesse ser desenvolvido em casa. A tecnologia da informação do TRF4 tem desenvolvido programas que favorecem inclusive outras instituições, dentre as quais o Ministério da Agricultura, que utiliza o SEI. A preocupação com as metas já era uma realidade conhecida no Tribunal, tendo a pandemia apenas expandido essa necessidade.

O médico relata que a Covid-19 é uma doença de ambientes interiores, de contato com as pessoas, tendo a 4ª Região mantido apenas o mínimo de pessoas que fosse adequado ao seu funcionamento, assim como foi observado em outros órgãos.

As sugestões o médico Eduardo Boger são as que seguem:

O ambiente interno é um problema para o vírus, o externo não é. Muitas pessoas vão trabalhar através de transporte público. Essa aglomeração em salas fechadas deve ser evitada para se conter a disseminação do vírus. Ficar em casa também não impede a contaminação, pois ainda assim dependemos de pessoas. Temos que pensar em reduzir riscos. Ventilar casas. Receber pessoas de máscaras. Ar-condicionados podem ser regulados para ter ar externo. Já o ar-condicionado tipo split apenas recircula no ambiente, o que aumenta a concentração do vírus. Usar álcool 70 e aguardar um minuto, evitar tocar nas mucosas do rosto porque o vírus entra pela boca, nariz e olhos. Cuidados ao espirrar, tossir, em razão do ambiente familiar. Monitorar febre, dores no corpo, na cabeça. Iniciar medidas de isolamento se apresentar sintomas até contatar um médico. A área da saúde do Tribunal tem

acompanhado as pessoas. Para quem puder trabalhar em casa é melhor, porque reduz muito o contato com outras pessoas. Deve haver criatividade no ambiente doméstico em caso de desconforto por uma estação de trabalho improvisada. Há uma preocupação com a visão das pessoas, desde a implantação do processo eletrônico (visão borrada, ardência na visão). Essas situações merecem uma abordagem proativa. Quem tem lombalgia e problemas na coluna cervical, em músculos associados a esse seguimento e membros superiores, necessita de tratamento, medicações. Alguns postos de trabalho foram revisados através da observação de fotos do local de trabalho. O setor de ergonomia pensa nos postos de trabalho e na saúde, orientando as pessoas, mas em casa a situação é diversa. Em espaço menor e compartilhado deve se contar com a criatividade. Deve-se manter uma boa postura. Não trabalhar com notebook na cama, ter uma cadeira com encosto. O ideal é trabalhar com duas telas e girar a cervical de um lado para o outro, se alongar um pouco, regular a altura da cadeira de forma que a altura dos braços fique compatível com a mesa. Manter as pernas abertas em forma de V e pés no chão, o dorso apoiado na cadeira, espaço para colocar 2/3 dos antebraços para digitar, dar preferência para mesa de madeira, mesa de vidro é um problema, por ser muito fria, não trabalhar com os membros superiores suspensos. As duas telas devem estar mais próximas. Pode haver impacto na visão se as duas telas tiverem qualidades diferentes. Se usar monitor único, a partir de 24 polegadas, para dividir as duas telas, e é uma vantagem porque não precisa mexer tanto na cervical, verificar se o monitor está na frente dos olhos (pelo menos a 70 cm dos olhos, se não a frente, levemente abaixo, o que faz com que o olho seque menos). Quem usar correção visual, verificar com oftalmologista se está adequado. Perceber se há incidência de luz natural ou artificial em cima do monitor. Isso pode ofuscar e fazer mal à visão. Estabelecer rotina de pausas. O TRF fala em 50 minutos trabalhados para 10 minutos de pausa; ou a cada 20 minutos parar por 20 segundos. Precisamos trabalhar com pausas. (PODCAST JUSTAPROSA, 2020a)

Interessante notar da fala do entrevistado que o trabalho está essencialmente ligado ao valor que se pode transmitir para a sociedade e isso é muito caro a todos. Por outro lado, gerenciar atividades domésticas e outras situações da vida são um desafio. Eduardo conclui que “[...] só existe uma forma de gerenciar, com o tempo, com as experiências e com a organização”. (PODCAST JUSTAPROSA, 2020a)

Sobre o mundo na pós-pandemia ele destaca que as pessoas são diferentes, com realidades diferentes. Algumas pessoas precisam de rotinas bem definidas, outras conseguem misturar momentos de trabalho, de cozinhar, de se exercitar. O que importará não será mais o número de horas trabalhadas, mas sim o que se conseguirá produzir durante as horas de valor significativo, o que se assemelha muito ao pensamento de Domenico De Masi.

O “Justa Prosa” se revelou como importante ferramenta de comunicação mais informal do TRF4 com a comunidade durante a pandemia. Muitos outros episódios seguiram sendo produzidos em relação aos mais diversos assuntos, sendo certo que sobreviverá mesmo após a pandemia da Covid-19.

3.3.6 A Justiça 4.0, o “Juízo 100% Digital” e o “Balcão Virtual”

O Programa Justiça 4.0 é a concretização do 4º Eixo da atual gestão do CNJ e tem por objetivo a inovação e efetividade na realização da Justiça “[...] promover o acesso à Justiça, por meio de ações e projetos desenvolvidos para o uso colaborativo de produtos que empregam novas tecnologias e inteligência artificial”. (CNJ, 2020b)

Por meio do diálogo entre o real e o digital a Justiça Digital desenvolve a governança, a transparência e a eficiência do Poder Judiciário, aproximando o jurisdicionado e reduzindo custos. (CNJ, 2020b)

O programa funciona por meio da parceria entre o CNJ e os tribunais brasileiros, visando o uso colaborativo dos produtos do Programa Justiça 4.0, através da formalização de um acordo de cooperação técnica e a elaboração de um plano de ação. (CNJ, 2020b)

O programa Justiça 4.0 envolve algumas iniciativas já implantadas na Justiça Federal da 4ª Região, tais como, o “Juízo 100% Digital” e o “Balcão Virtual”, sendo que, em maio de 2021, foi criado o primeiro núcleo de Justiça 4.0⁶⁰ na sessão Judiciária do Rio Grande do Sul com o objetivo de processar e julgar demandas na área da saúde, tanto do Juizado Especial, quanto da Justiça Comum, e com abrangência territorial na Subseção Judiciária de Santa Maria.

Trata-se do projeto piloto do primeiro núcleo de Justiça 4.0 na área da saúde. Isso porque foi identificado no Rio Grande do Sul um número considerável de demandas envolvendo tais matérias e que sobrecarregava a unidade judiciária.

Assim, foi criado um núcleo virtual com um grupo especializado de magistrados e magistradas, servidores e servidoras para trabalharem exclusivamente com a matéria de saúde. Nas palavras de Eduardo Picarelli “[...] tem-se um ganho de eficiência na prestação jurisdicional que decorre da especialização”. (PODCAST JUSTAPROSA, 2020a)

O acesso ao Juizado Especial pode ser feito inclusive sem advogado ou advogada, mas se orienta que as pessoas procurem a Defensoria Pública por se tratar de demanda complexa. A expectativa é que se torne o acesso mais fácil e que haja uma prestação jurisdicional mais rápida.

A Corregedoria Regional do TRF4 estuda a possibilidade de que o núcleo seja expandido na própria área de saúde para ampliar sua base territorial e, ainda, para outras

⁶⁰ Com a finalidade de informar o cidadão, o Justa Prosa Ep#12 T2 - tem como tema o Justiça 4.0 e entrevista o juiz federal auxiliar da Corregedoria Regional da 4ª Região, Eduardo Picarelli. (PODCAST JUSTAPROSA, 2020a)

demandas, dentre as quais as que envolvam vícios construtivos, benefícios por incapacidade e outros.

Ocorre que a primeira iniciativa não chegou a ser implementada por falta de adesão de magistrados e magistradas ao programa no TRF4, seja porque a atuação na área da saúde seria cumulada com o trabalho rotineiro, seja por falta de estrutura adequada, especialmente quanto a um corpo de servidores e servidoras com atuação permanente.

Outra inovação da pandemia foi o “Juízo 100% Digital”. Nos termos da Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020 do CNJ:

[...] em qualquer processo a parte poderá escolher que a tramitação seja 100% digital e, em aceitando a outra parte, assim será feito. Inclusive as audiências e sessões ocorrerão exclusivamente por videoconferência e os resultados serão medidos por indicadores de produtividade e celeridade. (CNJ, 2020h)

Importante notar que a Resolução considera como um de seus fundamentos as mudanças introduzidas nas relações e nos processos de trabalho em virtude do fenômeno da transformação digital. Assim, foi justamente a revolução digital ocorrida durante a pandemia da Covid-19 que possibilitou a inovação do “Juízo 100% Digital”.

O art. 2º da Resolução dispõe que as unidades jurisdicionais não terão a sua competência alterada em razão da adoção do “Juízo 100% Digital” e, nos termos do parágrafo único, basta que no ajuizamento do feito a parte e seu advogado ou advogada forneçam endereço eletrônico e linha telefônica móvel celular, sendo a citação, a notificação e a intimação admitida por qualquer meio eletrônico.

Nos termos do art. 3º, a escolha pelo “Juízo 100% Digital” é facultativa e será exercida pelo demandante no ajuizamento da ação, podendo o demandado se opor até o momento da contestação. O § 1º esclarece que, após a contestação e até a prolação da sentença, as partes poderão se retratar, por uma única vez da escolha que fizeram pelo “Juízo 100% Digital”, sendo que a renúncia não implicará na mudança do juízo natural do feito (art. 3º, § 2º).

É a unidade judicial que fornecerá a infraestrutura de informática e telecomunicação necessárias ao funcionamento das unidades jurisdicionais incluídas no “Juízo 100% Digital” (art. 4º). Nos termos do parágrafo único o “Juízo 100% Digital” deverá prestar atendimento remoto durante o horário de expediente forense por telefone, e-mail, videochamadas, seja por aplicativos digitais ou outros meios de comunicação que venham a ser definidos pelo tribunal.

Por fim, dispõe o art. 8º, parágrafo único que o “Juízo 100% Digital” será avaliado após um ano de sua implementação, podendo o tribunal optar pela sua manutenção,

descontinuidade ou ampliação, comunicando a sua deliberação ao Conselho Nacional de Justiça.

Nas palavras do Ministro Luiz Fux, proferidas no Relatório de Gestão do Exercício de 2020 do CNJ:

Outro importante marco da atuação do CNJ em 2020 foi o incentivo ao acesso à justiça digital. Merecem destaque os esforços que o CNJ vem empreendendo em todas as gestões, os quais criaram as bases tecnológicas necessárias para consolidarmos uma verdadeira revolução digital do Poder Judiciário brasileiro, para além da digitalização de processos. Na trilha rumo à almejada transformação, o CNJ aprovou a Resolução n. 345, de 9 de outubro de 2020, que autoriza os tribunais brasileiros a adotarem o Juízo 100% Digital, permitindo ao cidadão valer-se da tecnologia para ter acesso à Justiça sem precisar comparecer fisicamente aos Fóruns, uma vez que, no Juízo 100% Digital, todos os atos processuais são praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto, pela internet. (CNJ, 2021b, p. 11).

O “Juízo 100% Digital” foi regulamentado pelo TRF4 nos exatos termos do que disposto na Resolução 345/2020 do CNJ (CNJ, 2020h) por meio da Resolução nº 4/2021, de 25/10/21, havendo de se destacar apenas o art. 5º, que especifica que as sessões de julgamento no TRF4, Turma Regional de Uniformização e das Turmas Recursais dos Juizados Especiais serão realizadas de forma presencial ou telepresencial.

Por fim, em 22/03/2021, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região lançou o “Balcão Virtual”, nos termos da Portaria nº 194/2021 (BRASIL, 2021d). Trata-se de plataforma de videoconferência para atendimento imediato e remoto aos usuários dos serviços judiciais, quais sejam, as partes, os advogados e advogadas ou outros interessados, sem necessidade de agendamento prévio. (BALCÃO..., 2021)

A nova ferramenta considera a necessidade de aprimoramento do atendimento aos jurisdicionados, e o teor da Resolução nº 372, de 12-02-2021 do CNJ. (CNJ, 2021d)

Possui atendimento pelas Secretarias dos Órgãos Julgadores de Recursos, Secretarias de Precatórios e Secretarias de Registros, além de Informações Processuais e das Assessorias às Sessões de Julgamento das Turmas, que farão o atendimento de modo semelhante ao atendimento presencial, que antes da pandemia era prestado nos balcões físicos das unidades (art. 2º).

Está disponível no Portal do TRF4, com acesso pela página principal ou diretamente em endereço eletrônico próprio, onde a solicitação é efetuada por meio de um breve formulário eletrônico. Também é possível agendar o contato (art. 3º, § 1º e 2º).

O “Balcão Virtual” destina-se ao atendimento, em ambiente digital, pelo *Zoom* (art. 3º), nos processos em tramitação no TRF4. Funciona das 13h às 18h, nos dias úteis. Ao ingressar

no sistema, o solicitante deve aguardar a ordem de chamada na sala de espera, caso opte pelo atendimento sem marcação de horário. Caso seja necessário, os servidores poderão agendar o atendimento (art. 2º, § 1º).

A ferramenta não substitui o sistema de peticionamento do processo eletrônico e não pode ser usado para o protocolo de petições (art. 5º, § 2º).

Aqui cabe mencionar que, nos termos do art. 4º, parágrafo único da Resolução nº 372/2121 do CNJ, o Balcão Virtual não é aplicável ao gabinete dos magistrados e magistradas, vedação não repetida expressamente na Portaria nº 194/2021 do TRF4.

Nesse ponto, pode-se entender que tal vedação viola o disposto no artigo 7º, inciso VIII, do Estatuto da Advocacia, o qual garante aos advogados “[...] dirigir-se diretamente aos magistrados nas salas e gabinetes de trabalho, independentemente de horário previamente marcado ou outra condição, observando-se a ordem de chegada”. (BRASIL, 1994)

Tal interpretação, todavia, incorre em equívoco, pois parte da premissa de que o “Balcão Virtual” substitui o atendimento direto pelos magistrados e magistradas, o que não é caso. O atendimento pelo Juiz continua sendo feito de acordo com o regramento local de cada Tribunal, sendo que os magistrados, magistradas, desembargadores e desembargadoras do TRF4 fazem o atendimento pela plataforma Zoom, mediante prévio agendamento⁶¹. Trata-se, apenas, de mais uma forma de atendimento colocada à disposição dos jurisdicionados.

De qualquer forma, o “Balcão Virtual” tende a se manter na pós-pandemia, pois permite o atendimento ao público de forma ágil, remota, efetiva e em tempo real, em qualquer lugar. Evita deslocamentos, filas e aglomerações, ao mesmo tempo em que pretende garantir uma maior comodidade, porquanto elimina as barreiras geográficas e reduz custos. Garante o acesso ao Judiciário de forma célere e eficaz.

⁶¹ Nesse sentido está disponível o agendamento de atendimento virtual pelos gabinetes, através do preenchimento de formulário exclusivo para Advogados, Procuradores, Defensores Públicos, Membros do Ministério Público e da Polícia Judiciária, no período do regime de trabalho remoto, a fim de que solicitem audiência virtual com Desembargadores(as) Federais e Juizes(as) Convocados(as), disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=agendamento_atendimento_gabinete_enviar.

4 TELETRABALHO INTEGRAL COMPULSÓRIO DURANTE A PANDEMIA NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO À LUZ DA FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.

Em 08/07/2021, no discurso proferido por ocasião da posse da autora, Erika Giovanini Reupke, na função de Diretora do Foro da Seção Judiciária da JFSC, apresentaram-se reflexões acerca do aspecto humano durante a pandemia da Covid-19, aspectos esses que merecem atenção naquele momento.

Ciente de que a JF4R estava pronta nos aspectos técnicos e estruturais para todos os desafios que se descortinaram, revela-se necessário que se voltem as atenções, tanto individual quanto globalmente, para aspecto muito mais importante e central que é o humano, a saúde física e mental dos colaboradores. Se a JF4R, pela sua atuação em vanguarda, já estava pronta para a maior parte dos desafios que se impuseram, não é exigível das pessoas que ali trabalham que estivessem. E, de fato, boa parte das pessoas não estava.

Essas chagas também se avolumaram e se aceleraram, muito embora não possam ser atribuídas unicamente à experiência ora vivenciada, mas à dinâmica moderna do trabalho e da família, mas o “laboratório” oferecido pela pandemia evidenciou com cores muito mais fortes problemas que devem ser enfrentados com toda disposição para que além de uma instituição eficiente também se tenha uma instituição saudável. E a saúde de uma instituição se dá na exata medida da de seus integrantes. (REUPKE, 2021, p. 8- 9)

Relativamente ao aspecto humano, e para preservar o legado da pandemia, a Direção do Foro da JFSC criou o projeto “Memórias da Pandemia”, que consiste em uma série de entrevistas com juízes e juízas, servidores e servidoras da Seção Judiciária, com relatos sobre a experiência funcional e profissional do trabalho em casa. A primeira edição contou com 14 episódios. O projeto também se inseriu nas comemorações do Dia da Memória do Poder Judiciário, conduzido pela Comissão de Gestão da Memória da JFSC.

As entrevistas foram gravadas por meio de uma plataforma de videoconferência, inclusive para reproduzir as condições ambientais e iconográficas – pois foi assim que as reuniões e conversas aconteceram durante 2020 e 2021. A série foi produzida pela Seção de Ouvidoria e Comunicação Social, com apoio da Assessoria de Planejamento Estratégico, do Laboratório de Inovação e dos Núcleos de Documentação e Tecnologia da Informação.

Muitos aprendizados e novas possibilidades surgiram em matéria de teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 – o que será analisado mais à frente –, entre as quais as mudanças surgidas do ponto de vista humano; as transformações constatadas em uma terceira pesquisa realizada pelo NADH, em 2021, com os teletrabalhadores e teletrabalhadoras; a

necessidade de produção de nova norma a regulamentar o teletrabalho; o processo gradual de reabertura da Justiça Federal e retorno ao trabalho presencial, com apresentação das resoluções na matéria; e, por fim, as contribuições da pandemia da Covid-19 para o futuro do teletrabalho na Justiça Federal da 4ª Região.

4.1 MUDANÇAS DO PONTO DE VISTA HUMANO E DA PRODUÇÃO DA NORMA

Sobre as mudanças ocorridas do ponto de vista humano⁶² no teletrabalho durante a pandemia, para Hannah Arendt (2016) e sua teoria da condição humana da natalidade, todos têm a capacidade de ser únicos e de ter novas iniciativas diante do inesperado, de desencadear processos por meio da ação.

Através das lentes de sua criação, denota-se que a ação da JF4R colocou tudo em movimento e de forma rápida e eficaz em relação à nova realidade apresentada pela pandemia, alcançando muitos avanços em tão pouco tempo, entre os quais a consolidação do teletrabalho como uma modalidade de trabalho capaz de prover mais qualidade de vida ao trabalhador e produtividade com flexibilidade.

Outros avanços foram necessários durante o isolamento social e surgiram com a adoção de teleaudiências, teleperícias, sessões de julgamento virtuais e telepresenciais, além da atuação de destaque dos Laboratórios de Inovação no sentido de continuar se providenciando a entrega de uma jurisdição célere e justa à população durante esse momento tão grave de crise. Para os usuários do sistema, em especial advogados e advogadas, a Justiça 4.0, o “Juízo 100% Digital” e o “Balcão Virtual” foram conquistas a serem mantidas, ainda que parcialmente na pós-pandemia.

Esses avanços muito provavelmente ocorreriam naturalmente, mas seriam necessários, provavelmente, a julgar pela marcha dos acontecimentos até então, muitos anos para isso, que foram abreviados diante da catástrofe que exigiu concentração de esforços em soluções e muita criatividade.

Nesse sentido, Hannah Arendt aponta que o novo sempre aparece como um milagre a criar algo inteiramente sem precedentes:

O novo sempre acontece em oposição à esmagadora possibilidade das leis estatísticas e à sua probabilidade que, para todos os fins práticos e cotidianos

⁶² Utiliza-se a expressão do ponto de vista humano no sentido de que a Administração Pública é feita de seres humanos, que dão o tom na gestão. E, com o teletrabalho integral compulsório, houve uma modificação comportamental. A pesquisa se propõe a verificar em que medida se deu essa modificação.

equivale à certeza; assim, o novo sempre aparece na forma de um milagre. O fato de o homem ser capaz de agir significa que se pode esperar dele o inesperado, que ele é capaz de realizar porque cada homem é único, de sorte que a cada nascimento vem ao mundo algo singularmente novo. (ARENDDT, 2016, p. 220).

O que se pode extrair dessa pesquisa é que, passado o medo inicial do novo, houve uma adaptação e muitos teletrabalhadores não pretendem mais voltar a seus postos presencialmente quando tudo passar⁶³.

Nessa direção, *A Condição Humana* revela que os processos de ação realmente terminam muito tempo depois de ocorridos:

[...] a luz que ilumina os processos da ação, e portanto todos os processos históricos, só aparece quando eles terminam - muitas vezes quando todos os participantes já estão mortos. A ação só se revela plenamente para o contador da estória [*storyteller*], ou seja, para o olhar retrospectivo do historiador, que realmente sempre sabe melhor o que aconteceu do que os próprios participantes. Todo relato feito pelos próprios atores, ainda que em raros casos constitua versão fidedigna de suas intenções, finalidades e motivos, torna-se uma mera fonte de material útil nas mãos do historiador, e nunca se equipara à sua estória em significância e veracidade. (ARENDDT, 2016, p. 238)

No entanto, ainda que a autora lance uma mensagem de esperança para tempos sombrios como este vivido na pandemia da Covid-19, ela alerta que a ação coloca tudo em movimento, mas não há controle sobre seus efeitos e o remédio seria realizar novas ações para se conduzir a um resultado diverso. (ARENDDT, 2016)

Nesse sentido, aponta-se que o teletrabalho integral e compulsório também trouxe uma nova questão a ser aprofundada: a de que o teletrabalho exige do gestor ou gestora um outro tipo de supervisão, não focado em horas disponíveis a frente do computador, mas em produção de acordo com a complexidade que aquela demanda exige. O teletrabalho exige uma mudança de cultura, uma nova visão baseada em confiança e ausência de controle de tempo e espaço.

Esse novo paradigma para gestores e gestoras, teletrabalhadores e teletrabalhadoras se relaciona em muito com o conceito de “modernidade líquida” adotado por Zygmunt Bauman (2001), um dos sociólogos mais importantes do final do século 20 e que dedicou sua vida a estudar a condição humana.

⁶³ O teletrabalho, de abril a setembro de 2020, ganhou um tamanho até então desconhecido e, com isso, houve a perspectiva de que fosse mantido na pós-pandemia. A partir de então, os brasileiros começaram a se questionar se seria mesmo necessário ficarem nas cidades onde exerciam seus trabalhos. É o que aponta a pesquisa da Ticket, segundo a qual, 44% dos trabalhadores não querem um retorno total às atividades e 28% dos participantes consideram mudar para outra cidade. (SENA, 2020)

Segundo o autor, em razão das tecnologias o tempo prevalece sobre o espaço e pode-se movimentar sem sair do lugar. Da mesma forma, o momento em que se vive teve maior emancipação em relação às gerações anteriores e a marca atual é justamente a liberdade individual (BAUMAN, 2001). O autor é essencial a esse trabalho ao apontar a configuração da sociedade quando da irrupção da pandemia e do teletrabalho integral e compulsório.

Vive-se atualmente em uma sociedade líquida, flexível, dos indivíduos que escolhem a liberdade e em que o trabalho perdeu a importância que outrora já teve.

Para Bauman (2001, p. 16), “[...] a modernidade começa quando o espaço e o tempo são separados da prática da vida e entre si, e assim podem ser teorizados como categorias distintas e mutuamente independentes da estratégia e da ação”.

Ainda sobre a emancipação do tempo em relação ao espaço Bauman discorre (2001, p. 17):

A distância percorrida em uma unidade de tempo passa a depender da tecnologia e os limites à velocidade do movimento passam a ser transgredidos. Foram adquiridas flexibilidade e expansividade. A velocidade do movimento se tornou a principal ferramenta de poder e dominação.

Na verdade, foi justamente essa modernidade leve, a era do *software*, que permitiu a que o teletrabalho pudesse ser desenvolvido de qualquer lugar do mundo, sendo irrelevante o espaço físico e permitisse o desenvolvimento do trabalho de acordo com a gestão individual de tempo de cada pessoa.

Analisando a realidade da Justiça Federal sob as lentes estabelecidas pela obra de Bauman, constata-se que produtividade não significa número de cliques e que o servidor que trabalha apenas em um processo complexo durante uma semana pode ser mais produtivo que outro, que fez várias movimentações em poucos segundos e passou o restante da semana em outras atividades pessoais. O gestor ou gestora deve estar bem afinado ao tipo de trabalho realizado por aquele teletrabalhador ou teletrabalhadora em especial e não faz mais sentido a cobrança de horários e o controle do local de trabalho.

Da mesma forma, deve haver confiança mútua de que as metas estabelecidas serão cumpridas, mesmo que o servidor ou servidora estejam disponíveis em outro horário que não o regulamentar.

Realmente, no início da pandemia havia a expectativa do magistrado ou magistrada que aquela pessoa estivesse disponível durante o horário de trabalho, ou seja, das 12h às 19h. Buscava-se a comunicação síncrona.

Com o passar do tempo da pandemia e a verificação de que cada pessoa tinha seu biorritmo e que algumas trabalhariam melhor à noite, ou até na madrugada, em razão dos cuidados com os filhos em casa, passou-se a adotar a comunicação assíncrona. As mensagens passaram a ser respondidas quando possível para cada pessoa. Reuniões com as equipes passaram a ser realizadas em horários diversos dos tradicionais, quando todos pudessem estar juntos.

Nesse aspecto, o aperfeiçoamento da comunicação no teletrabalho é fundamental. Como ela se dá de forma virtual, deve ser sempre clara e objetiva, para se evitar mal-entendidos. Em caso de dúvida, esclarece-se rapidamente até por meio de uma reunião pelo aplicativo de videoconferência *Zoom*.

Há que se ter em conta, nesse aspecto, que a própria virtualização implica em uma perda na qualidade da comunicação. Perde-se a comunicação corporal e perde-se a descontração que existe em uma comunicação presencial, pois já se adentra diretamente no assunto da reunião ou do atendimento ao advogado ou advogada, por exemplo.

A autora trabalhou durante quase dez anos de sua carreira no Cejuscon de Florianópolis - de 2006 a 2016 - e tem ciência de que uma simples conversa descontraída é de suma importância, pois desarma ânimos mais acirrados, a troca de ideias flui e processos, por vezes complexos, são resolvidos.

Muitas questões são resolvidas durante um momento de descontração, em que se conversavam amenidades com a equipe de trabalho; ou durante um lanche na mesa de negociação durante uma tarde de conciliações; ou ainda em um atendimento presencial com o advogado ou advogada em que se serve um café.

Tais questões serão resolvidas de maneira virtual, em que a comunicação é mais objetiva e a duração da conversa é menor, já que o contato é mais cansativo quando realizado de maneira *online*. Portanto, novas habilidades pessoais precisam ser construídas e desenvolvidas.

O que se sugere nesse trabalho é que também haja uma mudança na cultura do gestor ou gestora. Que sejam estabelecidas metas claras e que serão cumpridas durante determinado tempo, mas da forma como o servidor ou servidora desejar ou puder realizar. O teletrabalho traz em si a flexibilidade de trabalho aliada ao estabelecimento de metas.

Pode-se questionar no sentido de que metas sempre existiram e muito antes do teletrabalho. No entanto, a atribuição das metas e sua aferição no teletrabalho são diversas do que no trabalho presencial, seja em razão da necessidade de aperfeiçoamento da comunicação,

seja em razão da necessidade de se entender que há a exigência de uma mudança cultural paradigmática.

Não é demais lembrar que a tal mudança cultural sugerida também se aplica ao servidor e servidora que precisam organizar suas rotinas de forma a respeitar horários de descanso, criatividade, estudo e momentos com a família, aliados ao teletrabalho. Deve haver organização da rotina para que o teletrabalho funcione e traga bem-estar a quem o realiza.

O que se denota da pandemia da Covid-19 é que, com o passar do tempo, as pessoas ficaram esgotadas e deixaram de respeitar a si próprias. Passaram a trabalhar de manhã, de tarde e de noite, sempre com muitas interrupções e com a sensação de que produziram pouco.

Repisa-se que o teletrabalho é para pessoas organizadas e que respeitam a si próprias. Caberá a cada teletrabalhador e teletrabalhadora observar o fluir de sua vida, se autoconhecer, em especial quanto ao seu biorritmo e jamais desrespeitar o ócio criativo proposto por Domenico de Masi, tendo espaço em seu dia também para o lazer, estudos e contato com a família.

Deve-se buscar uma rotina que traga felicidade e em que o trabalho seja apenas mais um de seus componentes. Nesse ponto, Bauman (2001, p. 175) mais uma vez reflete sobre a atual sociedade em que o trabalho perdeu a predominância:

Despido de seus adereços escatológicos e arrancado de suas raízes metafísicas, o trabalho perdeu a centralidade que se lhe atribuía na galáxia dos valores dominantes na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver e fixar autodefinições, identidades e projetos de vida. Nem pode ser concebido com facilidade como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual.

Em vez disso, o trabalho adquiriu – ao lado de outras atividades da vida – uma significação principalmente estética. Espera-se que seja satisfatório por si mesmo e em si mesmo, e não mais medido pelos efeitos genuínos ou possíveis que traz a nossos semelhantes na humanidade ou ao poder da nação e do país, e menos ainda à bem-aventurança das futuras gerações.

Nesse ponto o pensamento de Bauman se entrelaça ao de Arendt, no sentido de que talvez o trabalho já não mais exista na era moderna, e de Domenico De Masi, no sentido de que existirá pouco trabalho para muitas pessoas, o que fará com que se trabalhe menos e se tenha mais tempo livre, conforme a seguir se denota de ambos:

Entrementes. Demonstramos ser suficientemente engenhosos para descobrir meios de atenuar as labutas e penas da vida, ao ponto de a eliminação do trabalho no âmbito das atividades humanas já não poder ser considerada utópica. [...] É perfeitamente concebível que a era moderna - que teve início

com um surto tão promissor e tão sem precedentes de atividade humana - venha a terminar na passividade mais mortal e estéril que a história jamais conheceu. (ARENDR, 2016, p.400)

Por fim, a inteligência artificial está substituindo grande parte do trabalho que acolhe as atividades criativas. Em outras palavras, antes da pandemia, aprendíamos a produzir cada vez mais bens e serviços com cada vez menos trabalho humano, ou seja, aprendíamos a resolver o problema econômico.

Essa era a situação do trabalho e da produção nos últimos meses de 2019. Na era pré-histórica, que remonta a quatro meses atrás, discutia-se esse fenômeno, que chamamos “jobless growth” (crescimento sem emprego) e que muitos economistas insistiram em negar, afirmando, contra todas as evidências, que as novas tecnologias criariam mais trabalho do que destruiriam. (DE MASI, 2020, p. 6)

O teletrabalho a partir da pandemia será diferente do que foi até então. Com certeza mais pessoas poderão e se interessarão por trabalhar de suas casas ou em qualquer outro lugar, utilizando justamente a marca da liberdade individual preconizada por Bauman para trabalhar de acordo com seu biorritmo e com mais qualidade de vida.

O direito à felicidade também se relaciona ao teletrabalho que, conforme analisado nesse trabalho, permite maior autonomia no dia a dia, mais proximidade com a família, a sensação de que se contribui de forma efetiva para um meio ambiente saudável com a diminuição de deslocamentos, dentre outros tantos benefícios.

Arendt (2016, p.132) entende que a “benção do trabalho” é o modo de experimentar a alegria de se estar vivo e menciona o direito de se buscar a felicidade como algo tão inegável quanto ao direito à vida, sendo, inclusive idêntico a ela:

Não existe felicidade duradoura fora do ciclo prescrito de exaustão dolorosa e regeneração prazerosa; e tudo o que desequilibra esse ciclo - a pobreza e a miséria nas quais a exaustão é seguida pela penúria ao invés da regeneração, ou grande riqueza e uma vida inteiramente isenta de esforço na qual o tédio toma o lugar da exaustão e os moinhos da necessidade. Do consumo e da digestão trituram até a morte, impiedosa e esterilmente, um corpo humano impotente - arruína a felicidade elementar que advém de se estar vivo.

A autora relaciona a felicidade à vida e ao trabalho, ao afirmar que “[...] não resta dúvida de que, como o processo natural da vida reside no corpo, nenhuma outra atividade é tão imediatamente vinculada à vida quanto o trabalho”. (ARENDR, 2016, p. 135)

Ainda sobre o direito à felicidade e a possível insuficiência de trabalho a todos, Hannah Arendt pontua que:

A universal demanda de felicidade e infelicidade, extensamente disseminada em nossa sociedade (que são apenas os dois lados da mesma moeda), são alguns dos mais persuasivos sintomas de que já começamos a viver em uma sociedade de trabalho que não tem suficiente trabalho para mantê-la contente.

Pois somente o *animal laborans*, e não o artífice, nem o homem de ação, sempre demandou ser “feliz” ou pensou que homens mortais pudessem ser felizes.

Para Domenico De Masi, (2020, p.1) já se sabia antes da pandemia que o teletrabalho gerava importante economia de tempo, dinheiro e estresse; para as empresas, evitava os conflitos de relacionamento, as despesas para a manutenção de espaço e promovia o aumento de eficiência, recuperando de 15 a 20% da produtividade; sendo que para a coletividade ainda evitava a poluição, o trânsito e despesas com manutenção das estradas.

Já durante a pandemia, a despeito do isolamento social e da dificuldade por vezes apresentadas no convívio familiar forçado, as pessoas de mais sorte conseguiram transformar o ócio depressivo em ócio criativo, ao compatibilizarem a leitura, o estudo, o lúdico e o teletrabalho em regime de “*smart working*”.

O autor apenas se pergunta por qual razão o teletrabalho não teria sido adotado de forma tão abrangente como o foi antes da pandemia, já que é tão eficaz. E sua resposta passa pela postura das chefias, que relutam em aceitar essa nova forma de trabalho, questão abordada na pesquisa em comento. Para De Masi (2020, p. 1) “[...] a resposta está naquilo que os antropólogos definem como “cultural gap” – lacuna cultural – das empresas, dos sindicatos, dos chefes”.

Voltando à questão da felicidade, Saul Tourinho Leal (2017) faz uma releitura da antiga escola utilitarista, inicialmente representada por Jeremy Bentham, e mais tarde modernizada⁶⁴ por John Stuart Mill, ao atrelar o princípio da felicidade maior⁶⁵ ao princípio da dignidade da pessoa humana, o que possibilita que a felicidade coletiva seja um direito fundamental utilizado como telos em decisões judiciais⁶⁶.

⁶⁴ “Mill promove um resgate ao ideal aristotélico de felicidade ligada ao caráter ético da ação ou do prazer dela gerado, resgate este necessário ao utilitarismo e que não foi inserido explicitamente por Bentham, certamente pelo fato de ele não considerar em suas teorias os ensinamentos de estudiosos clássicos, como o próprio Aristóteles. Essa perspicácia abriu espaço para esse importante movimento filosófico, político e jurídico - o utilitarismo - entrasse no centro das mais recentes discussões constitucionais, mostrando, com isso, o seu vigor intelectual. A partir do momento que o utilitarismo se aproxima da ética, ele abre espaço para dialogar com a teoria dos direitos fundamentais, cuja base de sustentação vem, quase totalmente, de premissas éticas universais”. (LEAL, 2017, p. 129)

⁶⁵ Nos termos do utilitarismo: “[...] qualquer decisão, pública ou privada, deve ser avaliada por sua capacidade de gerar felicidade aos que diz respeito. É o princípio da felicidade maior: a ação certa é a que produz a maior felicidade geral”. (LEAL, 2017, p. 91)

⁶⁶ “É até possível a emanação de uma regra que tenha como anteparo o direito à felicidade. Mas o direito, em si, de fato, tem revestimento principiológico. Como simboliza aspirações de liberdade, igualdade e segurança, constitui um princípio inserto no rol dos direitos fundamentais. Exatamente por esta razão, as colisões podem ser resolvidas, em boa parte das vezes, por meio de raciocínios que se guiem pelo telos da maximização da felicidade coletiva, ou seja, a maior felicidade possível, desde que não haja realizações de injustiças afrontosas à dignidade da pessoa humana. É uma aplicação contemporânea do antigo utilitarismo, agora limitado pela vedação aos

Relativamente ao Estado brasileiro, este se comprometeu, em seu preâmbulo, a garantir o bem-estar, estando seu constitucionalismo atrelado à felicidade. (LEAL, 2017)

Não se defende que o teletrabalho passe a ser um direito. Conforme a Resolução nº 134/2016, o teletrabalho não se circunscreve nem em direito, nem em dever do servidor ou servidora. Trata-se de decisão discricionária do gestor ou gestora, de acordo com o tipo de trabalho executado e as características pessoais do teletrabalhador ou teletrabalhadora.

O que se sinaliza e em interlocução com a obra de Saul Tourinho Leal (2017) é que o teletrabalho permaneça na pós-pandemia como forma de se garantir bem-estar ao trabalhador e obviamente de forma mais atenuada, sendo parcial e não mais integral na maioria dos casos.

Deste estudo também se extrai a clara necessidade de nova regulamentação do teletrabalho, ao menos quanto ao aumento do número de teletrabalhadores e a ausência de meta maior que a de quem realiza o trabalho presencial, tanto em razão da aprovação pela maioria do corpo funcional da JFSC do experimento surgido na pandemia, quanto pelo fato de não haver mais sentido na diferenciação de metas, conforme já explicitado nesta pesquisa.

Nesse sentido, a obra de Saul Tourinho Leal (2017, p. 294; 296) se relaciona tanto com a obra de Hannah Arendt, quanto com a de Osvaldo Ferreira de Melo, ao convergirem quanto à necessidade de regulamentação que seja adequada aos novos tempos e traga felicidade pública:

Os seres humanos têm o direito de estabelecer sociedades, sob leis e regulamentações, que lhes pareçam mais adequadas para promover a felicidade pública. É o direito do cidadão de ter acesso à esfera pública, “de ter uma parte no poder público – ser um participante na condução dos assuntos” – na expressão de Hannah Arendt.

[...]

Sem dúvida, uma das bases do constitucionalismo vigente é o fomento à participação popular que, por sua vez, consagra, quando respeita certos critérios, a felicidade pública. Esse é o primeiro viés do direito à felicidade.

É o que também se denota em relação à obra do professor e pesquisador Osvaldo Ferreira de Melo (1994, p. 17), segundo o qual, em caso de mudança de paradigma, há necessidade de uma produção normativa que se adeque a nova realidade:

Em verdade, o grau de autonomia que ganham as sociedades contemporâneas e a avançada experiência universal com as práticas democráticas e pluralistas não mais admitem vigência de um direito positivo que seja impermeável às

prazeres sádicos cuja representação dogmático-constitucional está na dignidade da pessoa humana”. (LEAL, 2017, p. 292)

mudanças culturais e às conquistas sociais, ou seja, de um direito que reflita apenas o voluntarismo do legislador e do juiz.

Ainda pontua o autor:

Ora, toda transição se caracteriza pela presença simultânea de elementos da fase em declínio e de outros que emergem. Da convivência conflituosa entre esses elementos surgem, a partir de inevitáveis rupturas, as crises. Assim, os fundamentos de uma teoria concebida nestes tempos devem estar marcados por conflitos e todo resultado teórico deve levar em conta a necessidade de administrá-los, a partir da consciência de que muitos conceitos do passado têm que ser reformulados para possibilitar a compreensão dos fatos novos. (MELO, 1994, p. 18)

Por fim, predizendo o que seria necessário para que uma nova norma tivesse adesão social o autor explicita:

[...] A norma jurídica, para ganhar um mínimo de adesão social que a faça obedecida e, portanto, materialmente eficaz, deve ser matizada pelo sentimento e ideia do ético, do legítimo, do justo e do útil. Assim, a aceitação da norma vai depender menos de sua validade formal (obediência às regras processuais) que de sua validade material, que é em nosso acordo semântico a qualidade da norma em mostrar-se compatível com o socialmente desejado e basicamente necessário ao homem, enquanto indivíduo e enquanto cidadão. (MELO, 1994, p. 20)

Assim que terminada a pandemia, os servidores e servidoras da JFSC possivelmente preferirão adotar o teletrabalho, ainda que de forma parcial, em duas vezes por semana, por exemplo, preservando, assim, a convivência com os colegas. É o socialmente desejado e que impulsiona a mudança normativa preconizada pelo professor Osvaldo Ferreira de Melo.

Em complemento ao direito à felicidade está o direito à fraternidade. Adota-se aqui o autor Reynaldo Soares da Fonseca (2019, p.55), segundo o qual “[...] o conteúdo mínimo desse princípio político expressa-se como a condição de igualdade entre irmãos e irmãs de modo a ser possível que cada um seja livre na sua própria diversidade”.

O século XXI é o século da fraternidade, momento em que se deve resgatar o que não ocorreu nos séculos anteriores. Há buscar o acolhimento do pluralismo, a ética da alteridade e o respeito ao outro e às diferenças. Trata-se de um novo paradigma da vida em sociedade.

Adota-se, ainda, Olga Oliveira e Deisemara Langoski (2016, p. 53), especialmente quanto à aplicação da fraternidade como forma de se garantir qualidade de vida: “[...] a fraternidade precisa ser vivida, seu escopo consiste na condição humana e nas relações de convivência e por isto assume o compromisso com a justiça social, com a qualidade de vida, com a dignidade intrínseca de todos os seres vivos e com o futuro das gerações”.

Aplicando-se o conteúdo deste princípio à pesquisa em análise, verifica-se que esse princípio político possibilitou que cada pessoa fosse igualmente livre durante o teletrabalho integral e compulsório⁶⁷.

Possibilitará, ainda, quando cessada a pandemia, a que cada um desenvolva seu trabalho de acordo com suas peculiaridades, permitirá a que teletrabalhadores e teletrabalhadoras que coabitam com pessoas com deficiência ou idosos ou sejam tais pessoas possam, por exemplo, permanecer no mercado de trabalho, em evidente inclusão propiciada pela fraternidade.

Nas palavras do Ministro do Supremo Tribunal Federal, Edson Fachin (2017, p. 13; 17):

Por essa senda, nada obstante, a fraternidade pode ser concebida mais forte no sentido da solidariedade, do pluralismo e de preocupações em temas envolvendo índios, quilombolas, negros, mulheres, refugiados, pessoas com deficiência.

[...]

A alma de um ser fraterno viaja, ao partir, na forma de abraço e acolhimento. Por isso, reverenciar a memória da dimensão humana de seres fraternos corresponde a desobedecer à lei injusta que intenta separar aqueles que se foram de todos os demais que restam.

O teletrabalho acolhe os que teriam menos possibilidades de trabalho, sendo muito adotado por mulheres, conforme empiricamente constatado neste trabalho, possivelmente por possibilitar que desenvolvam suas atividades profissionais aliada às responsabilidades como mães, esposas, cuidadoras de outras pessoas da família, responsáveis pela organização do lar, dentre outras.

O teletrabalho integral e compulsório se configurou como a mais importante ferramenta para a Administração da Justiça durante a pandemia e possibilitou que aceitação ao teletrabalho alcançasse níveis até então inimagináveis e houvesse a sua consolidação definitiva. Resta, apenas, que as mudanças do ponto de vista humano sejam introjetadas por gestores e gestoras, teletrabalhadores e teletrabalhadoras para que a experiência permaneça para o futuro.

⁶⁷ A aplicação do princípio da solidariedade se deu de forma explícita durante a pandemia, em que a Corregedoria Regional da Justiça Federal da 4ª Região adotou uma postura de deixar de exigir a meta de desempenho de 10% a mais na produção realizada por teletrabalho, respeitando a diversidade do regime de teletrabalho integral e compulsório, conforme a Recomendação a seguir, em 08/07/2020: “Feitas essas considerações, esta Corregedoria Regional **RECOMENDA**, durante a vigência da regulamentação que instituiu o teletrabalho compulsório, a todas as unidades judiciárias da 4ª Região, **que não seja fixada** meta de desempenho de até 10% (dez por cento) superior àquela estipulada para o trabalho presencial, prevista para o regime de teletrabalho voluntário (art.8º, § 2º, da Res. 134, de 12.12.2016), porquanto **não se aplica** ao regime de teletrabalho compulsório”. (BRASIL, 2020, grifo do autor).

4.2 A SEGUNDA ANÁLISE DO TELETRABALHO INTEGRAL E COMPULSÓRIO NA JUSTIÇA FEDERAL DE SANTA CATARINA

A Seção Judiciária Federal de Santa Catarina realizou uma terceira pesquisa pelo NADH, entre os meses de abril e maio de 2021 (ANEXO D), com o objetivo de fazer o acompanhamento dos teletrabalhadores formalizados pela Resolução nº 134/2016 do TRF4 e dos em trabalho compulsório pela Resolução nº 18/2020.

A iniciativa da Seção Judiciária de Santa Catarina novamente atendeu a um dos eixos centrais do Projeto *Pertenser* para a futuridade, qual seja, o desenvolvimento humano, ao procurar dar maior qualidade de vida ao corpo funcional da Justiça Federal durante a pandemia da Covid-19.

Buscava-se com a pesquisa o compartilhamento das diversas experiências de teletrabalho, além da reflexão sobre as dificuldades vivenciadas, a discussão crítica dos benefícios e as limitações dessa modalidade de trabalho.

Foram cinco reuniões para cada grupo, coordenadas pela diretora do NADH e psicóloga da Sessão Judiciária de Santa Catarina, totalizando dez encontros, sempre por meio da plataforma Zoom e no horário das 14h às 15h.

Participaram da pesquisa 55 servidores e servidoras em teletrabalho pela Resolução 134/2016 e 83 servidores e servidoras em teletrabalho compulsório, num total de 138 participantes.

Dessa vez os teletrabalhadores e teletrabalhadoras foram convidados a se apresentarem e a contribuírem livremente, contando sobre suas experiências no teletrabalho. Para estimular o debate, as conversas se baseavam em perguntas objetivas feitas em uma *Enquete* do aplicativo *Zoom* e os participantes também era convidados a elaborarem em conjunto um painel interativo – *Jamboard* –, expressando seus sentimentos sobre pessoas, coisas e situações que mais lhes teriam feito falta.

Os servidores e servidoras responderam a um questionário sobre diversos aspectos durante a pandemia, dentre os quais: itens que prejudicam o trabalho em casa; saúde mental e emocional; saúde física; mobiliário e recursos tecnológicos; produtividade; adaptação ao teletrabalho na pandemia; sobrecarga durante a quarentena; e manutenção do teletrabalho após o retorno ao trabalho presencial (ANEXO D).

A maior parte dos servidores e servidoras em teletrabalho formalizado respondeu que aquilo que mais prejudica o trabalho em casa são as tarefas domésticas e o cuidado com os

filhos ou idosos, seguido das interrupções excessivas. Já para os teletrabalhadores compulsórios o que mais prejudica o trabalho em casa são problemas de conexão com a internet, tarefas domésticas e mobiliário inadequado.

Atribui-se a diferença de respostas ao fato de que os que já estavam com o teletrabalho formalizado na irrupção da pandemia possuíam mobiliário adequado e boa conexão com a internet, enquanto os teletrabalhadores compulsórios precisavam se adaptar à nova realidade rapidamente e sem estar com essas questões solucionadas.

Trabalhar com os filhos em casa e realizar as tarefas domésticas, em especial no início da pandemia, foi a reclamação unânime entre os teletrabalhadores, sejam os regulados pela Resolução nº 134/2016, sejam os pela Resolução nº 18/2020. Eles apontaram que a situação em casa prejudicou bastante o desempenho no trabalho, pois muitos somente conseguiam trabalhar de noite ou de madrugada, o que prejudicou o foco e a concentração. Mencionaram, também, as interrupções excessivas, em especial os pais de crianças menores.

Observa-se, nesse ponto, que a despeito da menção ao prejuízo no desempenho no trabalho, tal fator não implicou na baixa produtividade na prática, o que se comprova na pesquisa de produtividade semanal do CNJ analisada nesse estudo e constata do Anexo B.

Ainda quanto ao relatório (ANEXO D), especificamente quanto à saúde emocional, a maior parte dos servidores e servidoras respondeu que se sente impaciente (29 de 56 respostas), desanimado (27 de 56 respostas), irritado (22 de 56 respostas) e triste (19 de 56 respostas), independentemente de serem teletrabalhadores e teletrabalhadoras antes da pandemia ou de começarem a trabalhar nessa modalidade de forma compulsória.

Para lidarem com essas questões emocionais, os teletrabalhadores e teletrabalhadoras têm tirado férias, pedido licenças para tratamento de saúde e buscado terapia, além de outros recursos. Aponta-se, aqui, que o aumento no número de pedidos de licenças saúde no período da pandemia sobrecarregou os colegas que seguiram trabalhando, o que reforça os sentimentos apontados no relatório.

Conforme o relatório do NADH (ANEXO D) esses sentimentos se devem ao momento de incertezas, privações e luto que todos vivem, de alguma forma, durante a pandemia. O Núcleo sugere, ainda, que todos participem do grupo virtual de saúde coordenado pelo psiquiatra Dr. Daniel Philippi de Negreiros, que acontece todas as sextas-feiras, às 16h. Informa que existe disponibilidade permanente da Seção de Acompanhamento Psicossocial para atendimentos psicológicos.

Ressalta-se, aliás, que a iniciativa do NADH foi fundamental para que os integrantes da Justiça Federal em Santa Catarina preservassem sua sanidade mental durante a pandemia,

em especial após constatação de que o isolamento social e as medidas preventivas contra a Covid-19 duraram muito mais tempo do que se esperava, o que exigiu uma resiliência mental talvez nunca experimentada.

Na pesquisa em análise constatou-se um fato curioso: o de que teletrabalhadores compulsórios se sentiram um pouco mais agradecidos por poderem estar trabalhando de casa, o que era de se esperar, pois para eles tratava-se de novidade. Já para os que já estavam em teletrabalho antes da pandemia, a sensação foi a de que o teletrabalho piorou, pois o parâmetro de normalidade do trabalho foi muito alterado com a pandemia.

No que diz respeito à saúde física, entre todos os sintomas apontados, tais como dores no corpo e dificuldades para dormir, o mais apontado por ambos os grupos foi o cansaço. Tal fator teria sido desencadeado, entre outros motivos, pela espera do fim da pandemia; pela demora na vacinação; pela impossibilidade de ver os entes estimados; e por não poder viajar ou simplesmente andar pelos lugares sem medo. Importa notar que a imprevisibilidade do fim da pandemia aumenta o cansaço.

Como as dores no corpo foram mais apontadas por teletrabalhadores regulares, o NADH alertou aos que realizam tal forma de trabalho há mais tempo para que selecionassem um posto adequado de trabalho e procurassem orientação ergonômica.

No aspecto mobiliário e recursos tecnológicos, 42% dos teletrabalhadores compulsórios relatam que seu local de trabalho atualmente é pior do que o da Justiça Federal e 38% que é equivalente. Pontua-se aqui, que o TRF4 disponibilizou para quem quisesse, durante a pandemia, que levasse o equipamento de informática e inclusive mobiliário para casa – em especial cadeiras ergonômicas.

No entanto, para o NADH poucos servidores e servidoras utilizaram-se dessa opção, seja por falta de espaço físico em suas residências, ou por não saberem de tal opção, ou por fim, por não encontrarem apoio de suas chefias quando levantado tal pleito.

Outra questão relevante apontada no estudo se refere ao uso de celulares particulares em casa para o atendimento ao público que tiveram que ser trocados devido ao desgaste excessivo. Outros relataram o incômodo de receberem mensagens em seus celulares em horários inapropriados, o que em alguns lugares foi resolvido por meio da implantação das centrais de atendimento ao público, focadas em atender apenas durante o horário das 13h às 18h.

Nos termos do relatório, a questão da produtividade foi uma das mais comentadas nos encontros de ambos os grupos. Para 45,6% dos teletrabalhadores formalizados a produtividade

se manteve em níveis iguais, enquanto para 64% dos teletrabalhadores compulsórios a produtividade aumentou.

A diferença entre as respostas justifica-se pelo fato de os teletrabalhadores e teletrabalhadoras regulares terem que cumprir a meta de 10% a mais de produção, nos termos da Resolução nº 134/2016, sendo que para eles não havia como aumentar muito mais a produção. Assim, suas respostas se encaminharam no sentido de que a produtividade se manteve.

No entanto, para os trabalhadores compulsórios a produtividade teria aumentado de forma expressiva em razão dos seguintes fatores: aumento da quantidade das ações e mudança de seu perfil, que na pandemia se voltou mais para a área de saúde e o auxílio emergencial, conforme já apontado nessa pesquisa e exigindo mais das equipes de trabalho; maior período em casa, tendo muitos apontado que passaram a trabalhar nos finais de semana e em períodos destinados ao lazer; dificuldade de delimitar o que é horário de trabalho em relação às demais atividades; a sensação de trabalho ininterrupto causada pelo trabalho em vários horários do dia, aliado aos aplicativos de comunicação instantânea, tais como o *WhatsApp*, com troca de mensagens fora do horário regular de trabalho e ao Balcão Virtual, que os leva a passar o dia em atendimento externo, sem conseguirem concluir as atividades em razão das interrupções, o que causa estresse e sobrecarga mental. Os pesquisados mencionaram a necessidade da criação de novos recursos tecnológicos que auxiliem os atendimentos, bem como a contratação de estagiários ou servidores para exercerem tal função.

Ainda sobre a produtividade, alguns percebem que o trabalho em casa em um contexto de normalidade permite um rendimento muito maior em razão da diminuição das distrações.

A maior falta sentida por todos, no entanto, são das pausas, da troca de informações sobre processos e do compartilhamento permitido pelo trabalho presencial, mesmo entre os que realizam teletrabalho regular parcial.

Efetivamente, antes da pandemia, quem realizava teletrabalho ou era parcial, mantendo-se o contato com os colegas, ou era total. Mas, mesmo assim, a Resolução nº 134/2016 previa reuniões frequentes presenciais entre as equipes, justamente com o intuito de que não se perdesse o contato humano, a troca, o senso de pertencimento.

Com a pandemia, as reuniões seguiram sendo realizadas pelos gestores e gestoras, mas de forma totalmente virtual, o que implica perda de linguagem corporal, de descontração e de afeto. Quando se entra em uma reunião virtual pouco se fala de amenidades, logo se entra no assunto da reunião, o que também dificulta o aflorar da criatividade.

Efetivamente, por mais que se tenha desmistificado o uso de ferramentas tecnológicas durante a pandemia, por mais que todos tenham conseguido entregar a prestação jurisdicional a contento por meio de teletrabalho integral e compulsório, não se pode prescindir do contato humano, da convivência, da empatia.

Espera-se que ao final da pandemia e com a cessação da modalidade obrigatória de teletrabalho as equipes voltem a se reunir presencialmente, o que suprirá a falta de contato mencionada no relatório e sentida por todos.

No que diz respeito à adaptação na pandemia, 38% dos teletrabalhadores formalizados pela Resolução nº 134/2016 responderam que em 2020 estava mais difícil manter o ritmo de trabalho, o que é natural, pois as condições de trabalho foram alteradas para pior na pandemia, seja em razão da presença da família em casa, do *homeschooling* das crianças ou das condições emocionais em razão da Covid-19.

Por outro lado, após o difícil período inicial de adaptação, 97% dos teletrabalhadores e teletrabalhadoras compulsórios relataram estar mais adaptados ao teletrabalho passado um pouco mais de um ano de pandemia.

Quanto à sobrecarga de trabalho durante a pandemia, os dois grupos a sentiram, seja pelo volume de trabalho, seja pelo aumento das atividades domésticas e familiares, além das preocupações provocadas pela Covid-19. Repise-se que a maior sobrecarga é relatada pelos que já realizam teletrabalho, pois apenas passaram a realizá-lo em condições adversas.

Um aspecto muito importante do relatório diz respeito à manutenção do teletrabalho após o retorno ao trabalho presencial. Dentre os pesquisados, 62% dos teletrabalhadores da Resolução nº 134/2016 pretendem se manter em teletrabalho, sendo que 37% desejam aumentar a quantidade de dias nessa forma de trabalho.

Da mesma forma, 48% dos teletrabalhadores e teletrabalhadoras compulsórios informam que, quando acabar a pandemia, se possível, gostariam de fazer o teletrabalho parcial, sendo que 39% pretendem permanecer em teletrabalho integral e apenas 12% desejam retornar ao trabalho presencial.

Nesse ponto, extrai-se parte do relatório do NADH (ANEXO D, p. 18) que descreve as vantagens do teletrabalho aferidas na prática pelos servidores e servidoras:

O interesse dos servidores formalizados pelo aumento dos dias de teletrabalho ou pela modalidade integral e dos servidores compulsórios por passar a trabalhar remotamente após a experiência da quarentena se dá pelas diversas vantagens percebidas nesta forma de trabalho como a flexibilidade de horários, a possibilidade de passar mais tempo com a família e a economia de tempo e de recursos, além da prescindibilidade do deslocamento.

Se os servidores, tanto formalizados quanto compulsórios, se adaptaram ao teletrabalho vendo nele oportunidades e benefícios mesmo dentro de um contexto emergencial e bastante desorganizado é possível imaginar a facilidade com que se adaptariam e se beneficiariam diante de um contexto de teletrabalho em tempos “normais”.

Constata-se que o experimento do teletrabalho na pandemia foi um sucesso na Justiça Federal de Santa Catarina e de tal forma que boa parte dos pesquisados não gostariam de retornar ao trabalho presencial. Servidores e servidoras que tinham preconceito com tal modalidade de trabalho hoje já a cogitam como opção futura na pós-pandemia.

Assim, a despeito da dificuldade de organizarem suas rotinas em período tão difícil e de se sentirem sobrecarregados, servidores e servidoras ficaram dispostos a manter a experiência de teletrabalho que, com certeza, em tempos normais pode ser muito aperfeiçoado, de forma a evitar a sobrecarga, seja por meio da diminuição de dias em teletrabalho, seja pela conscientização de que deve haver autorrespeito quanto aos horários de descanso, lazer, estudos, atividades físicas, entre outros.

O sentimento de gratidão foi o que prevaleceu entre os pesquisados e pesquisadas, pois ao trabalharem em casa mantiveram-se livres dos riscos do contágio e da transmissão pelo Coronavírus e, ao mesmo tempo, tiveram seu salário garantido todo mês, considerando que nem todos tiveram essa sorte em razão da crise econômica enfrentada pelo Brasil. Nesse ponto, todos relatam o receio de retorno às atividades presenciais sem a completa superação da pandemia, fator a ser analisado detidamente a seguir.

Por fim, restou constatado em ambos os grupos que os servidores e servidoras sentem mais falta dos amigos, dos colegas de trabalho, da família e do contato físico com outras pessoas. Conclui-se que o ser humano é um ser social e que somente em grupo pode satisfazer suas necessidades psicológicas mais básicas e profundas, como reconhecimento, amor e intimidade (ANEXO D, p. 22).

Sugere-se nessa pesquisa que o teletrabalho seja realizado na pós-pandemia de forma a preservar o senso de equipe por meio de encontros presenciais e que seja desenvolvido preferencialmente de maneira parcial, ou seja, em alguns dias da semana, para que o convívio social remanesça.

Todas as questões presentes no relatório foram encaminhadas à apreciação da Administração, em especial as relativas à maior flexibilidade dos horários de trabalho; melhorias nos canais virtuais de atendimento de forma a possibilitar o direito à desconexão do teletrabalhador quando não estiver em horário de trabalho, como, por exemplo, a criação das centrais de atendimento; cautela no planejamento do retorno às atividades presenciais, já que

as pessoas se sentem seguras trabalhando em casa; soluções quanto à ergonomia e saúde física dos teletrabalhadores e teletrabalhadoras; ampliação do quantitativo de servidores em teletrabalho em futura regulamentação, além da reposição de servidores aposentados e da contratação de mais estagiários nos locais com maior volume de trabalho; que seja dada maior atenção pelas chefias aos servidores e servidoras que já realizavam teletrabalho antes da pandemia, em razão de maior sofrimento psíquico encontrado nesse grupo de trabalhadores.

No relatório, o NADH assume o compromisso de refletir sobre ações que minimizem o cansaço e sofrimento relatado por todos, bem como o que fazer para aumentar o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho dos membros da equipe da JFSC.

Esse terceiro relatório produzido pelo NADH no ano de 2021 - ANEXO D - foi de extrema importância para a Administração, tanto que a autora desta dissertação, já na qualidade de diretora do foro, instaurou o processo nº SEI nº 0000701-27.2021.4.04.8002 para ampla divulgação a magistrados e magistradas, servidores e servidoras dessa Seccional – compromisso acordado com os participantes das reuniões - além de encaminhamento à Corregedoria Regional da 4ª Região, para que conheça os resultados do trabalho de acompanhamento dos servidores e servidoras e possa, se assim julgar conveniente, adotar ações no âmbito do teletrabalho e da qualidade de vida de nosso quadro funcional.

Como efeito da divulgação do relatório, várias Varas de todo o Estado de Santa Catarina se manifestaram, além de setores de Florianópolis, como o Núcleo de Gestão Funcional (NGF) e o Núcleo de Apoio Judiciário (NAJ), sobre duas questões principais: o momento adequado para a reabertura dos prédios ao trabalho presencial e a necessidade de nova regulamentação do teletrabalho.

As informações foram encaminhadas à Corregedoria Regional, que adotou o mesmo procedimento iniciado em Santa Catarina, tendo Rio Grande do Sul e Paraná aberto um processo SEI também com o intuito de colher ideias e sugestões. Os três processos SEI foram levados em consideração para formular a nova resolução sobre o retorno gradual e sistematizado ao trabalho presencial.

As informações prestadas no processo SEI nº 0000701-27.2021.4.04.8002 serão analisadas mais à frente, porquanto possuem sugestões preciosas sobre o processo de reabertura e a nova organização do teletrabalho.

4.3 O PROCESSO DE REABERTURA DA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO

Em outubro de 2020, por meio da Resolução nº 47/2020 do TRF4 e pela primeira vez desde o início da pandemia, houve o retorno às atividades presenciais de forma gradual e sistematizada. A reabertura foi simbólica e o contingente das unidades administrativas autorizado a comparecer foi de não mais que 10% da força de trabalho – excluídos os integrantes dos grupos de risco. Nas unidades jurisdicionais a decisão pela reabertura ficou a cargo dos respectivos magistrados e magistradas, havendo pouca adesão ao retorno presencial à época. No entanto, em novembro do mesmo ano as condições de saúde pioraram em Santa Catarina e foi necessário o fechamento dos prédios e o retorno de todos ao teletrabalho, sendo editada a Resolução nº 61/2020.

Somente no ano seguinte e a partir do avanço da vacinação em massa da população, com a consequente diminuição de contágio, casos graves e óbitos, é que foi editada a Resolução Conjunta da Corregedoria e da Presidência do TRF4 nº 3/2021, em agosto de 2021, e que permitiu a reabertura gradual e sistematizada em quatro fases distintas. As próximas subseções analisam as duas reaberturas da JFSC detalhadamente e como ficou o teletrabalho nas duas oportunidades.

4.3.1 A reabertura frustrada

A Resolução nº 47/2020 foi a primeira na 4ª Região a dispor sobre a reabertura dos prédios e o retorno, gradual e sistematizado, das atividades presenciais no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região, e dá outras providências. (BRASIL, 2020e)

O preâmbulo da Resolução justificou sua edição por meio da melhoria nos dados apresentados pelo Ministério da Saúde e pelas Secretarias e Comitês de Saúde dos Estados do Rio Grande do Sul, de Santa Catarina e do Paraná, quanto aos casos confirmados da Covid-19, óbitos e taxa de ocupação de leitos de Unidades de Terapia Intensiva (UTI), além da gradativa retomada das aulas prevista para os Estados da Região Sul.

Nos termos do art. 1º a reabertura dos prédios se daria a partir de 19 de outubro de 2020 e da seguinte forma:

I - Etapa Inicial: retorno, a partir de 5 de outubro de 2020, de 20% (vinte por cento) dos servidores das unidades administrativas vinculadas à Presidência, à Diretoria-Geral do Tribunal e às Direções de Foro das Seções e Subseções Judiciárias.

II - Etapa Intermediária: retorno, a partir de 19 de outubro de 2020, de 30% (trinta por cento) dos servidores das unidades administrativas vinculadas à

Presidência, à Diretoria-Geral do Tribunal e às Direções de Foro das Seções e Subseções Judiciárias.

III - Etapa Final: retorno integral dos servidores das unidades administrativas vinculadas à Presidência, à Diretoria-Geral do Tribunal e às Direções de Foro das Seções e Subseções Judiciárias e encerramento das medidas transitórias fixadas nesta Resolução, em data a ser estabelecida por ato específico da Presidência.

Denota-se que a Resolução previa datas específicas para as etapas inicial, intermediária e final, não relacionava o avanço de uma etapa para a outra atrelada à verificação das condições de saúde e nem previa que se voltasse ao estágio anterior em caso de piora na crise sanitária o que, certamente, acabou por prejudicar a efetividade na aplicação da Resolução, porquanto as condições de saúde se modificaram e em novembro os prédios tiveram que ser fechados novamente em Santa Catarina.

Verifica-se, também, que a Resolução foi omissa quanto aos gabinetes dos Tribunais, Turmas Recursais, Varas Federais e UAAs, prevendo apenas o retorno presencial das unidades administrativas. Da mesma forma, previa, em seu art. 8º, que poderiam ser realizados atos judiciais, reuniões e fóruns se autorizados e se estivessem de acordo com as normas de biossegurança.

De qualquer forma, o normativo em comento foi pioneiro no TRF4 e já previa o rodízio de servidores e servidoras nas etapas I e II (art. 2º, § 4º), a obrigatoriedade de trabalho remoto aos que estivessem em grupo de risco e a disponibilização de equipamentos de proteção individual contra a disseminação da Covid-19, além do distanciamento mínimo de 1,5 metro para a força de trabalho que estivesse em atividade presencial.

A Resolução nº 61/2020, por sua vez, dispôs sobre alterações no retorno, gradual e sistematizado, das atividades presenciais no âmbito do TRF4 (BRASIL, 2020). O preâmbulo considerou a piora dos indicadores relacionados aos casos confirmados da Covid-19, casos de óbito e taxa de ocupação de leitos de UTI.

Os artigos seguintes da Resolução determinaram a regressão nas medidas de reabertura, conforme a seguir disposto:

Art. 1º Estabelecer, no âmbito do Tribunal, a permanência de 10% (dez por cento) dos servidores em trabalho presencial nas unidades administrativas vinculadas à Presidência e à Diretoria-Geral.

Art. 2º O acesso de público externo deverá permanecer restrito a hipóteses em que o atendimento não possa ser realizado de forma remota, mediante prévio agendamento.

Art. 3º Determinar a reavaliação quinzenal das condições sanitárias relacionadas à Covid-19.

Ficaram mantidas as demais previsões da Resolução nº 47/2020, ou seja, houve a previsão de que em caso de melhora nas condições sanitárias ela será novamente observada, o que não ocorreu na prática, conforme será analisado a seguir.

De qualquer forma, a JF4R se equipou com álcool gel, máscaras para fornecimento a servidores e servidoras, juízes e juízas, além de divisórias de acrílico para atendimento nos balcões e salas de audiência e , que posteriormente foram aproveitadas no início da reabertura no ano seguinte. O ensaio de uma primeira reabertura também preparou os ânimos para uma segunda, afinal já se tinha tido uma primeira experiência, ainda que por curto tempo.

O importante dessa primeira experiência de reabertura foi verificar que o que importa na pandemia da Covid-19 é sempre se atrelar a volta do atendimento presencial à melhora nas condições de saúde e estar preparado para regredir nas medidas se isso for necessário.

4.3.2 A escuta empática pelo TRF4 dos setores envolvidos para a segunda reabertura

A nova gestão do TRF4, composta pelos desembargadores federais Ricardo Teixeira do Valle Pereira como presidente, Fernando Quadros da Silva como vice-presidente e Cândido Alfredo Leal Júnior como Corregedor Regional, tomou posse em 21/06/2021⁶⁸.

Em seu discurso, o recém-empossado presidente do TRF4 sinalizou que sua gestão (2021-2023) seria marcada pela interlocução com a sociedade e com os jurisdicionados, bem como com todos os que integram ou se relacionam com o sistema de Justiça. Da mesma forma, informou sobre a possibilidade de retomada das atividades presenciais, de forma gradativa e nos momentos apropriados, com cuidado e atenção. (Desembargador...,2021)

Cumprindo sua promessa encartada no discurso, o desembargador iniciou seu mandato ouvindo a todos os setores da sociedade sobre um possível retorno, quando iniciado o processo de vacinação e já sentidos seus primeiros efeitos na queda das internações e no número de mortes causadas pela pandemia da Covid-19.

É de se ressaltar que a Presidência e a Corregedoria Regional do Tribunal passaram a trabalhar de forma conjunta tanto nas oitivas quanto na elaboração de uma solução adequada⁶⁹.

⁶⁸ Destaco que fui convidada pelo Desembargador Ricardo Teixeira do Valle Pereira para ser a Diretora da Seção Judiciária de Santa Catarina, na gestão de 2021/2023, sendo-me gentilmente franqueado o acesso aos Relatórios do NADH sobre teletrabalho e podendo participar ativamente do processo de reabertura dos prédios e formulação de nova proposta quanto ao teletrabalho na pós-pandemia. O convite veio quando já estava no primeiro capítulo dessa dissertação e foi uma grata coincidência.

⁶⁹ Conforme já ressaltado em outro ponto deste trabalho o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) divulgou, em 08/07/2021, ato normativo aprovado que determina aos tribunais disponibilizarem, em suas unidades físicas, um servidor ou servidora em trabalho presencial para atendimento aos cidadãos que não têm acesso à internet. A

Em Santa Catarina, em visita institucional realizada no dia 09/07/2021, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) requereu que fosse disponibilizada uma sala passiva para realização de audiências previdenciárias e criminais a advogados. Nas palavras do presidente da Seccional, Rafael Horn:

Precisamos garantir aos advogados e advogadas mais segurança para exercerem a profissão, pois com as salas do Judiciário fechadas, os profissionais estão recebendo testemunhas em seus próprios escritórios, o que acaba criando um ambiente de desconfiança prejudicial para o andamento dos processos e para a produção de provas. (OAB (Santa Catarina), 2021).

Por ocasião da visita, Ricardo Pereira afirmou que atualmente há atendimento presencial, ainda que mínimo, em todos os Fóruns, mas já se pensa na retomada das atividades jurisdicionais presenciais, pois reconhece-se que o contato pessoal é necessário⁷⁰.

Dando continuidade ao processo de escuta empática, foram instaurados três processos no SEI⁷¹, um no Paraná, outro em Santa Catarina (processo SEI nº 0000701.27.2021.4.04.8002) e um terceiro no Rio Grande do Sul. O objeto dos processos era saber de magistrados e magistradas e de servidores e servidoras o que pensavam sobre a reabertura de prédios e sobre a experiência de teletrabalho integral e compulsório.

Sobre a reabertura a sugestão unânime dos colegas foi a de que a retomada apenas fosse exigida após pronunciamento oficial das autoridades sanitárias quando da constatação da efetiva redução dos riscos de contaminação pela Covid-19 e se desse de forma gradual e escalonada.

As magistradas Claudia Maria Dadico e Micheli Polippo externaram a sua preocupação com o possível aumento no índice de pedidos de licença saúde entre aqueles que

decisão, tomada na 89ª Sessão do Plenário Virtual, encerrada em 25 de junho, prevê que os órgãos judiciários ofereçam estrutura a fim de garantir o amplo acesso à Justiça, efetuar o encaminhamento digital dos eventuais requerimentos formulados e auxiliar a pessoa naquilo que se revelar necessário. A nova norma determina também que os tribunais promovam audiências de conciliação, de instrução e julgamento nas modalidades presenciais e mistas. (Ato Normativo nº 0004219-51.2021.2.00.0000; CNJ, 2021; TRIBUNAIS..., 2021)

⁷⁰ Pontua-se que a Justiça Estadual de Santa Catarina já teria iniciado sua reabertura para o atendimento presencial em primeiro de julho de 2021, por meio da Resolução Conjunta GP/CGP nº 17, de 23 de junho de 2021. (SANTA CATARINA, 2021)

A Justiça do Trabalho catarinense, por sua vez, determinou a retomada da atividade presencial a partir de 23 de agosto de 2021, por meio do ato conjunto SEAP/GVP/SECOR nº 32, de 27 de julho de 2021. (Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2021-05/ato-conjunto-n%C2%BA-25-2021.pdf>. Acesso em 1 ago. 2021).

⁷¹ Os processos SEI foram instaurados por minha sugestão ao Corregedor Regional, que gentilmente a acolheu e com a finalidade de que todos os que quisessem opinar se sentissem à vontade para fazer parte do processo de reabertura e de nova formulação de proposta de Resolução em relação ao teletrabalho.

não se sentissem aptos ao retorno presencial por apresentarem comorbidades, que os impedem de realizar o trabalho presencial, mas não o teletrabalho.

A autora desta dissertação prestou contribuição para a formulação de uma reabertura dos prédios do TRF4 e das Seções Judiciárias de Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul, opinando no sentido de que o ideal é que houvesse o retorno gradual de forma segura, sistematizada e de acordo com as recomendações dos profissionais da saúde, a partir do final do mês de setembro, conforme o Parecer nº 5697156 da equipe médica de Santa Catarina sobre a reabertura.

Colacionam-se, da mesma forma, as sugestões práticas sobre a reabertura formuladas pelo servidor Daniel Batista Pereira, Diretor do Núcleo de Apoio Judiciário (NAJ), que posteriormente acabaram sendo adotadas por essa diretora do Foro:

- a) observância das recomendações dos setores de saúde da Justiça Federal da 4ª Região, como as constantes do Parecer 5697156;
- b) necessidade de alcançar o número mínimo de imunização coletiva (aproximadamente 75%, de acordo com a Organização Mundial de Saúde);
- c) limpeza e desinfecção contínua das dependências da unidade;
- d) fornecimento contínuo de álcool em gel e álcool líquido com borrifador para a unidade;
- e) número de servidores restrito ao mínimo indispensável (uma a duas pessoas), em sistema de rodízio;
- f) horário reduzido, a ser complementado, eventualmente, por teletrabalho (observando-se que o prédio-sede não conta mais com restaurante);
- g) revisão do percentual de servidores em teletrabalho (Resolução n. 134/2016 do TRF4), para que fique de acordo com a nova realidade;
- h) limitação do acesso do público (uma a duas pessoas por vez, com o distanciamento obrigatório);
- i) agendamento de atendimentos, para otimização do tempo;
- j) que cada Vara seja responsável pelo seu próprio atendimento presencial, a exemplo do que já ocorre no balcão virtual (o NAJ não possui estrutura de pessoal adequada para tal tarefa);
- k) liberação de acesso à garagem para os estagiários, caso autorizado o seu retorno;
- l) revisão e melhoria das informações sobre o atendimento durante a pandemia no Portal da Justiça Federal de Santa Catarina (processo SEI nº 0000701.27.2021.4.04.8002, manifestação nº 5696900, 2021).

A respeito do teletrabalho integral e compulsório, os ouvidos foram unânimes ao elogiar tal modalidade de trabalho adotada na pandemia, sendo a unanimidade uma raridade a ser considerada. Informaram que passado o período inicial de adaptação muitos servidores e servidoras não desejam mais voltar ao trabalho presencial.

Algumas manifestações foram no sentido de que, após a pandemia, fosse repensado o percentual de servidores e servidoras em teletrabalho, com consequente alteração do art. 7º, IV,

da Resolução nº 134/2016/TRF4, elevando-se o limite de 30% para o patamar de 70%, ou de 80% em cada unidade.

A diretora do foro, Erika Reupke, posicionou-se no sentido de deixar a critério de cada unidade a delimitação do percentual dos servidores, conforme as características da equipe – há quem não se adapte ao teletrabalho - e do trabalho realizado – intelectual e que possa ser totalmente virtual; ou que houvesse a possibilidade de majoração pelo Tribunal de até 70% dos trabalhadores e trabalhadoras, garantindo-se que existam pessoas laborando de forma presencial, em proteção aos excluídos digitais.

De se destacar a manifestação da magistrada Simone Barbisan Fortes, juíza federal da Vara Criminal em Florianópolis, no sentido de que a taxa de êxito de audiências foi maior de forma virtual do que no formato presencial tradicional, provavelmente em razão da maior facilidade no comparecimento dos envolvidos. Nesse sentido, e exemplificativamente, a juíza relata que é comum que audiências presenciais se frustrem porque policiais federais ou rodoviários federais estão a serviço em locais diversos, todavia no formato virtual podem comparecer a partir de onde estejam. Com isso, houve evidente ganho processual.

4.3.3 A análise do Parecer da equipe médica de Santa Catarina sobre a reabertura

A manifestação mais aguardada no processo SEI nº 0000701.27.2021.4.04.8002 de Santa Catarina era a da equipe médica sobre a possibilidade de reabertura com o início da vacinação e a diminuição de casos e óbitos.

O parecer médico nº 5697156 veio aos autos sustentando que, ainda que tenha havido melhora nos indicadores da pandemia do Coronavírus SARS-CoV-2/COVID-19 no Estado nos últimos boletins epidemiológicos (de 17 a 25/07/2021), a situação deveria ser observada por mais algumas semanas antes de se optar pelo retorno gradual ao trabalho presencial.

É fato que a campanha de vacinação trouxe diminuição significativa no número de internações e óbitos de vacinados, mas o número de pessoas imunizadas ainda não era suficiente para o controle da pandemia, conforme o parecer.

Nos termos do Vacinômetro do Governo de SC, em 26/07 a quantidade de vacinados com duas doses era de 48,85% das pessoas dos grupos prioritários, ou 17,85% da população do Estado, sendo a cobertura vacinal insuficiente para uma imunidade coletiva, que apenas seria atingida com aproximadamente 75% da população vacinada, com duas doses ou dose única. (processo SEI nº 0000701.27.2021.4.04.8002, Parecer 5697156, 2021)

O estudo apontou que as vacinas protegem das formas graves da Covid-19, mas não impedem o contágio e, portanto, ao permitir a volta ao trabalho presencial aumentaria a transmissão do Coronavírus, atrasando os resultados da campanha de imunização.

Da mesma forma, há verificar a presença da variante Delta do Coronavírus já encontrada em Santa Catarina, muito mais transmissível e possivelmente mais resistente às vacinas, conforme estudos iniciais recentes. A variante Delta poderia até gerar uma nova onda da pandemia⁷².

Assim, a equipe médica sugeriu a manutenção do teletrabalho integral e compulsório para todos na JFSC até pelo menos o final do mês de setembro de 2021, porquanto esse seria o tempo necessário para “[...] se verificar a situação da pandemia no Estado, se houve imunização da maior parte da população vacinável, de que maneira houve o espalhamento da variante Delta, qual a eficácia das vacinas para essa variante do coronavírus e outros aspectos que forem relevantes”. (processo SEI nº 0000701.27.2021.4.04.8002, Parecer 5697156, 2021)

De uma certa forma o desejo da equipe médica foi respeitado pela Resolução Conjunta nº 3/2021 do TRF4 a ser analisada a seguir. A primeira etapa iniciou em 23/08/2021 e deu-se de forma mais simbólica, com a reabertura dos prédios e volta ao trabalho presencial de um servidor por unidade administrativa e dois servidores por unidade judicial – 20% da força de trabalho -, dando-se preferência aos que voluntariamente quisessem retornar e que estivessem vacinados.

Na primeira fase, que durou 60 dias, as Unidades de Atendimento Avançadas (UAAs)⁷³ não tiveram atendimento presencial - salvo alguma audiência ou perícia agendada - e estagiários seguiram em teletrabalho. Contando-se da data da publicação da Resolução o prazo de 60 dias para o avanço à fase intermediária, esta se iniciou apenas ao final de outubro, nesse caso com um número maior de servidores - 50% da força operacional, sendo três por unidade administrativa ou judicial.

⁷² “Por um tempo, as cortes dos EUA relaxaram as medidas restritivas que foram impostas para conter a disseminação da Covid-19. Com parte da população vacinada, o número de casos vinha caindo consistentemente em todo o país. Os trabalhos estavam voltando ao normal, os julgamentos foram retomados e os juízes começaram a se livrar do acúmulo de processos. Essas eram as notícias animadoras. Mas não durou muito. Surgiu a variante Delta do coronavírus, mais agressiva e mais contagiosa. A vacinação empacou. Nunca chegou a atingir o marco de 50% da população. Os hospitais voltaram a admitir grande quantidade de pacientes contagiados, 95% dos quais são pessoas que se recusam a tomar a vacina. E também se recusam a usar máscaras (a não ser obrigadas) e a manter o distanciamento social”. (MELO, 2021)

⁷³ As Unidades Avançadas de Atendimento (UAAs), criadas em 2012, garantem atendimento às comunidades que não possuem vara federal instalada. As unidades foram pensadas como alternativa à criação de varas federais, que dependem de determinação legal e o seu objetivo foi o de ampliar o atendimento ao público, sendo referência na cidade em que é criada. (UNIDADES..., 2015)

Efetivamente, não há como se avançar na reabertura gradual ao trabalho presencial sem estar atrelado aos relatórios epidemiológicos.

Nesse ponto, é de se notar que na Seção Judiciária de Florianópolis, desde o início da pandemia, foram produzidos relatórios semanais pela Seção Médica que indicavam a matriz de risco em todo o Estado de Santa Catarina (risco potencial gravíssimo, grave, alto e moderado) e orientaram os gestores a permitirem a realização excepcional de audiências presenciais para os excluídos digitais, por exemplo. Os relatórios eram encaminhados à Corregedoria Regional e à Presidência para análise, assim que produzidos.

Os relatórios de saúde seguiram sendo produzidos, mesmo após a reabertura e em especial buscando mantê-la, pois somente se evoluiria para a próxima fase se as condições de saúde assim o permitissem. Foram justamente os relatórios epidemiológicos os que permitiram aliar a saúde dos membros da JF4R com a prestação jurisdicional de forma mais ampla possível.

4.3.4 A Resolução Conjunta nº 3/2021 do TRF4

A Resolução Conjunta da Corregedoria Regional e da Presidência do TRF4 nº 3/2021 foi editada em 16 de agosto de 2021, prevendo a necessidade de se estabelecer planejamento de retorno gradual e sistematizado às atividades presenciais, onde seja possível e de acordo com critérios estabelecidos por autoridades médicas e sanitárias, seguindo as medidas adotadas pelo CNJ e a tendência de reabertura dos prédios das Justiças Estaduais e do Trabalho, em razão da melhora das condições sanitárias com o avanço da vacinação.

A ideia fundamental da Resolução foi a de preservar a saúde de todos e todas e dar atendimento aos jurisdicionados, preferencialmente de maneira virtual, mas se não fosse possível, presencialmente.

Destaca-se do preâmbulo da Resolução que ela teve por fundamento o disposto nas Resoluções nº 322/2020 e 397/2021 do CNJ e na faculdade disposta no artigo 2º da Resolução nº 322/2020 do CNJ, que atribui aos presidentes de tribunais autorização para a retomada das atividades presenciais nas unidades jurisdicionais e administrativas, de forma gradual e sistematizada, observada a adoção das necessárias medidas de biossegurança.

A Resolução em comento reconheceu os índices positivos de produtividade e de desempenho alcançados com a implantação do trabalho remoto compulsório e partiu das Resoluções nº 47/2020 e nº 61/2020 do TRF4 para a retomada gradual do trabalho presencial.

Note-se que a nova gestão do tribunal, em iniciativa conjunta da Presidência e da Corregedoria, optou por editar nova Resolução sobre a reabertura, ao invés de simplesmente

ressuscitar as Resoluções nº 47/2020 e nº 61/2020, porquanto alguns pontos da Resolução anterior não funcionaram como deveriam, como por exemplo o estabelecimento de datas para o avanço da reabertura. Conforme se verá a Resolução atual prevê o avanço atrelado às condições sanitárias e não a datas certas no calendário.

Nos termos do preâmbulo a Resolução sobre a reabertura é resultado de amplo diálogo interinstitucional com os seguintes setores da sociedade:

Magistrados Federais de Primeiro e Segundo Grau da 4ª Região, os Diretores dos Foros das Seções Judiciárias, a Ordem dos Advogados do Brasil, a Advocacia-Geral da União, a Defensoria Pública da União, a Procuradoria da Fazenda Nacional, o Ministério Público Federal, as Associações dos Juízes Federais (nacional e seccionais), os Sindicatos dos Servidores Públicos Federais do Poder Judiciário no Rio Grande do Sul, em Santa Catarina e no Paraná, bem como os titulares das Diretorias, Secretarias, Divisões, Assessorias, Médicos desta Corte e das Seções Judiciárias. (BRASIL, 2021e)

A Resolução também se fundou em dados técnicos apresentados pelo Ministério da Saúde e pelas Secretarias e Comitês de Saúde dos Estados do Rio Grande do Sul, de Santa Catarina e do Paraná, e na análise de dados sobre casos confirmados da COVID-19, casos de óbito e taxa de ocupação de leitos de Unidades de Terapia Intensiva (UTI), além da gradativa retomada das aulas presenciais previstas para os Estados da Região Sul.

O art. 3º determinou a reabertura dos prédios da Justiça Federal. O art. 4º, por sua vez, estabeleceu o acesso restrito aos magistrados, servidores, estagiários, empregados das empresas prestadoras de serviço em efetiva atividade, membros do Ministério Público, da Defensoria Pública, da Advocacia da União, advogados, procuradores, auxiliares do juízo, peritos, partes e demais interessados que demonstrarem a necessidade de atendimento ou prática de ato presencial. Repise-se que a regra continua sendo a manutenção do atendimento virtual, cabendo o atendimento presencial apenas em caso de necessidade.

Os § 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º e 7º estabeleceram minuciosamente as condições sanitárias para a entrada no prédio, dentre as quais: a medida de temperatura; o questionamento se o ingressante apresenta sintomas sugestivos de Covid-19, caso em que se apresentar tais sintomas ele aguardará verificação da sua condição de saúde pelo serviço médico, que orientará sobre o acesso ou determinará outras providências, ou, se não for possível a verificação das condições o ingressante terá sua presença vedada no prédio, sendo orientado sobre o atendimento virtual, em especial telefone e balcão virtual; a obrigatoriedade de uso de máscara de proteção facial para o ingresso no prédio.

O art. 5^a estabeleceu que, em 45 dias a contar da publicação da Resolução, os Diretores de Foro das Seções Judiciárias e a Diretoria-Geral do Tribunal apresentarão, no processo administrativo SEI nº 0007405-96.2020.4.04.8000, relatórios que demonstrem implantação, avaliação e consolidação das normas de biossegurança, protocolos de distanciamento social e medidas de retorno, gradual e sistematizado, ao trabalho presencial. (BRASIL, 2021e)

Nos termos do art. 8^o a retomada gradual foi programada para ocorrer em três etapas, conforme a seguir exposto:

I – Etapa Preliminar, com a reabertura dos prédios da Justiça Federal para que as unidades possam preparar os ambientes, equipamentos e instalações para a retomada do expediente e do atendimento presencial ao público externo, permitidas atividades de limpeza, organização e expediente interno, observados protocolos e medidas de biossegurança previstos nesta resolução, bem como a instalação dos balcões de atendimento para excluídos digitais;

II – Etapa Inicial, com a retomada gradual do atendimento presencial nas unidades, nas condições estabelecidas nesta resolução;

III – Etapa Intermediária, com a ampliação do atendimento presencial nas unidades, nas condições estabelecidas nesta resolução;

IV – Etapa Final, com o encerramento das medidas transitórias previstas por esta resolução e a retomada do trabalho presencial próprio nas unidades da Justiça Federal.

§ 1^o As etapas previstas no *caput* deste artigo observarão estes prazos:

I – a Etapa Preliminar começará no dia seguinte à publicação desta resolução conjunta;

II – a Etapa Inicial começará 10 dias corridos após a publicação desta resolução, iniciando em 23 de agosto de 2021;

III – a Etapa Intermediária começará quando for possível ampliar o trabalho presencial, por decisão conjunta da Presidência e da Corregedoria, a partir de avaliação das condições sanitárias e informações epidemiológicas, com reavaliações periódicas;

IV – a Etapa Final começará quando for possível encerrar as medidas transitórias estabelecidas nesta resolução e retomar o trabalho presencial nas unidades da Justiça Federal, por decisão conjunta da Presidência e da Corregedoria, a partir de avaliação das condições sanitárias e informações epidemiológicas.

§ 2^o Em até 60 dias após a adoção da Etapa Inicial e da Etapa Intermediária, a Presidência e a Corregedoria decidirão sobre a continuidade das medidas estabelecidas nesta resolução, a partir de relatórios epidemiológicos e das informações prestadas pelas unidades, considerando ocupação hospitalar, novos casos e óbitos, ritmo de vacinação e outros indicadores relevantes, podendo manter a respectiva etapa, avançar à etapa seguinte ou retornar a etapas anteriores.

§ 3^o Essas decisões serão reavaliadas conjuntamente pela Presidência e pela Corregedoria a cada 45 dias, conforme critérios do parágrafo anterior.

§ 4^o A fruição dos prazos em processos físicos será retomada com a implantação da Etapa Final.

Denota-se, nesse ponto, que o prazo da etapa inicial para a intermediária e desta para a final é de 60 dias, o que permitiu que as duas primeiras sejam antes do recesso e que a reabertura

total dos prédios se dê apenas a partir de 2022, provavelmente com condições sanitárias bem melhores.

Para a primeira etapa o art. 9^a previu a volta ao trabalho presencial de 20% da força de trabalho, tanto na área administrativa do Tribunal e das Seções nas Capitais (Direções de Foro da Seção, Direção de Secretaria Administrativa, Secretarias das Turmas Recursais, Secretarias dos órgãos fracionários do Tribunal) - com o mínimo de um servidor ou servidora por unidade - quanto nas Subseções Judiciárias com mais de uma vara federal – nesse caso com o mínimo de dois servidores ou servidoras por unidade; e nas Subseções Judiciárias com vara única, com o mínimo de dois servidores ou servidoras.

A Resolução diferenciou os gabinetes das Turmas Recursais e dos desembargadores federais, que terão margem de liberdade para decidir sobre quantos servidores e servidoras farão o trabalho presencial e se farão o retorno ou não (art. 9^o, IV e § 2^o).

Tal fato se deu em razão da peculiaridade que existe em tribunais e turmas na pandemia. Se os desembargadores e desembargadoras, magistrados e magistradas não podem se reunir para as sessões em razão de possíveis aglomerações - em especial de advogados que aguardam para as sustentações orais - não teria sentido que servidores e servidoras se mantivessem presencialmente trabalhando em outros dias que não os da sessão, devendo todo o trabalho permanecer sendo realizado de forma virtual na primeira fase.

Na etapa inicial, as UAAs também não têm atendimento presencial, o que faz sentido. Geralmente essas unidades possuem apenas um servidor e um estagiário e a volta de 20% de sua força significaria a volta de todos ao trabalho presencial, sendo desproporcional em relação as demais unidades (art. 10, IV, § 1^o). Ficou ressalvada, apenas, a prática eventual de atos que lá necessitem ser realizados, a critério do respectivo magistrado ou magistrada, como audiências e perícias.

Relativamente aos juízes e juízas federais, na etapa inicial eles poderão comparecer na respectiva unidade para trabalho presencial, conforme entenderem conveniente e necessário, considerando que dispõem de gabinetes privados de trabalho (art. 9^o, § 4^o).

Muito interessante a disposição do § 5^o no sentido de que a quantidade de pessoas que comparecerão poderá ser aumentada conforme os servidores e servidoras se voluntariem, desde que isso seja autorizado pela Diretoria Geral do Tribunal ou pela Direção de Foro da Seção Judiciária, sendo vedado o retorno de gestantes e observado o disposto no § 3^o do artigo 16 desta Resolução.

Outro fator importante é que foi dada preferência ao sistema de rodízio e revezamento aos que se voluntariem. Buscou-se nessa primeira fase, portanto, pessoas que gostariam de retornar ao trabalho presencial.

Assim, a despeito de restar constatado que a maioria dos que passaram pelo experimento do teletrabalho integral e compulsório gostaram da experiência e seguem com a expectativa de adoção para o futuro ao menos de um teletrabalho parcial, outros não se adaptaram ou ficaram muito cansados ao final da pandemia (ANEXO D), estando ansiosos pelo retorno presencial. Foi com essas pessoas que o tribunal pretendeu contar na fase inicial de reabertura.

Importante ressaltar que, nas etapas inicial e intermediária, os estagiários permaneceram em trabalho remoto e não foram considerados na lotação da unidade para fins de definição dos percentuais de retorno ao trabalho presencial (art. 13º). Justifica-se por serem mais novos em idade e possivelmente não estarem vacinados nas primeiras duas fases. Retornarão na etapa final.

Por fim, e ainda na primeira fase, foi disposto que os setores de segurança e transporte funcionarão, e os serviços de higienização e limpeza serão realizados segundo regramento, horários e quantitativos estabelecidos pela Direção-Geral do Tribunal e pelos Diretores de Foro das Seções Judiciárias (art. 9º, § 6º).

O art. 10 descreveu que na etapa intermediária serão majorados os percentuais de trabalho presencial para 50% dos servidores e servidoras das unidades especificadas na primeira fase, majorando-se também o número para o mínimo de três servidores e servidoras por unidade, seja judicial ou administrativa.

Na fase intermediária foi prevista a reabertura das UAAs, que poderão ter atendimento presencial em dias previamente divulgados, desde que haja necessidade e a critério do juiz titular, havendo a concordância da Direção do Foro da Subseção Judiciária, com comprovação da possibilidade e adoção dos protocolos de biossegurança necessários (art. 10, II).

Nessa segunda fase também se dispôs que haverá o comparecimento dos juízes e juízas federais à respectiva unidade judiciária, devendo residir na respectiva sede de jurisdição, salvo se integrar grupo de risco ou estiver previamente autorizado a regime distinto pela Corregedoria (art. 10, III).

Justifica-se o alerta de retorno ao presencial, porque muitos magistrados e magistradas lotados no interior passaram a realizar teletrabalho integral e compulsório junto de suas famílias e terão que retornar às suas lotações de origem na segunda fase.

O art. 11 dispõe sobre a etapa final da reabertura, que ocorrerá após a efetiva adoção e consolidação das medidas das etapas inicial e intermediária e somente será implementada se as

condições sanitárias o permitirem, considerando o estágio de disseminação da Covid-19 e o controle da pandemia.

O art. 11, parágrafo único determina que as condições e os requisitos para o teletrabalho voluntário, integral ou parcial, observarão o que dispuser a respectiva regulamentação. Assim, por ora, o TRF4 optou por não regulamentar novamente o teletrabalho, remetendo os teletrabalhadores, quando cessar a pandemia, à Resolução nº 134/2016.

Para a etapa final o trabalho presencial será regulamentado em outra Resolução, apenas quando da reabertura total dos prédios. Justifica-se, porque enquanto se estiver na fase inicial e intermediária apenas 20% e depois 50% da força de trabalho retornará ao trabalho presencial, sendo que o número de teletrabalhadores ainda estará dentro do que dispõe a Resolução nº 134/2016 do TRF4, o que, a princípio, torna desnecessária a regulamentação até a abertura total dos prédios.

A sugestão da equipe de saúde de Santa Catarina era para que a reabertura se desse a partir do final de setembro. Ocorre que a Resolução em comento previu a reabertura dos prédios na primeira fase, de forma mais simbólica no final do mês de agosto, ou seja, com apenas com dois servidores ou servidoras por unidade judicial e um servidor ou servidora por unidade administrativa - o que vai ao encontro exatamente do previsto no parecer médico.

Isso ocorre porque a primeira fase iria, em tese, de 23 de agosto a 23 de outubro e a segunda fase, com o retorno de um número maior do corpo funcional, se daria apenas de 23 de outubro a 23 de dezembro. Ou seja, a primeira fase, mais simbólica, começaria praticamente em setembro, conforme sugerido pela equipe médica.

Sobre o horário de atendimento ao público, dispôs o art. 14 que nas etapas inicial e intermediária ele se dará das 13 às 18 horas, sem prejuízo do cumprimento do restante da jornada em regime de trabalho remoto e a manutenção de horário de expediente interno, sem atendimento ao público externo. Esse horário não se aplica às atividades de limpeza e segurança, que ocorrerão conforme a Diretoria Geral do Tribunal e as Direções do Foro (art. 14, parágrafo único).

O art. 15 concedeu especial atenção aos excluídos digitais, conforme a Recomendação do CNJ nº 102/2021, determinando que devem ser implantadas medidas específicas para garantir o atendimento presencial a tais pessoas.

Também foi previsto o atendimento presencial de advogados, naquilo que não pudesse ser realizado por meio virtual ou remoto; em caso de recebimento e devolução de bens apreendidos; a instalação, desinstalação e manutenção de tornozeleiras eletrônicas; a realização de perícias médicas em processos judiciais, cabendo a cada Diretor do Foro de Seção ou

Subseção a fixação da frequência e quantidades diárias, observadas as orientações dos órgãos locais de saúde; o serviço de malote entre as unidades judiciárias; as atividades administrativas relativas à guarda, incorporação e conservação de bens da administração; a realização de perícias médicas administrativas; os atos necessários à contratação e ao desligamento de servidores e estagiários, e demais atividades inadiáveis que exijam a presença física dos servidores responsáveis.

O art. 16, por sua vez, discorreu sobre os grupos de risco quanto à Covid-19, que permanecerão em trabalho remoto nas etapas preliminar e inicial da retomada gradual do trabalho presencial. O § 1º do art. 16 define o que é grupo de risco, com diferenças em relação às Resoluções 47/2020 e 61/2020, porquanto não mais elencam como grupo de risco pais ou responsáveis por crianças em pré-escola ou ensino fundamental, enquanto não autorizado o retorno das atividades letivas.

Assim está disposto:

§ 1º Consideram-se em grupos de risco:

I - portadores de doenças crônicas que as tornem mais vulneráveis a casos graves de Covid-19, segundo critérios médicos a serem especificados pela área de saúde;

II – gestantes;

III - pessoas com 60 anos ou mais;

IV - coabitantes com pessoas idosas ou portadoras das doenças crônicas acima referidas, enquanto não tiver sido disponibilizada a eles imunização completa contra a Covid-19, segundo calendário oficial da respectiva localidade.

Em caso de comorbidade, os parágrafos seguintes do art. 16 dispuseram que tal condição deverá ser informada em formulário eletrônico a ser disponibilizado na intranet do Tribunal e Seções Judiciárias, ainda que esses registros anteriormente já tenham sido feitos.

Caso magistrados, servidores e colaboradores de grupo de risco desejem participar das atividades presenciais nas etapas iniciais poderão fazê-lo, desde que mediante manifestação voluntária expressa e já tenham completado o respectivo programa de imunização, devendo sua participação ser autorizada pela Corregedoria, Diretoria Geral do Tribunal ou pela Direção do Foro da Seção (art. 16, § 3º). Tal faculdade não se estendeu às gestantes, que devem permanecer em trabalho remoto compulsório (art. 16, § 4º).

Assim, quem tiver comorbidade ficará preferencialmente em trabalho remoto, mas poderá trabalhar presencialmente se assim o desejar, desde que cumpra os requisitos do art. 16, § 3º.

Na etapa intermediária serão reavaliados os grupos de risco e decidido sobre as condições de seu retorno naquela etapa (art.16, § 5º).

A Resolução atrela a evolução da fase inicial para a intermediária, e assim por diante, às condições de saúde. O art. 19 estabelece que a evolução das condições sanitárias e os dados epidemiológicos relacionados à Covid-19 serão monitorados pelas áreas de saúde do Tribunal e das Seções Judiciárias, sendo informadas quinzenalmente pela Divisão de Saúde e pela Assessoria de Planejamento e Gestão do Tribunal no Processo Administrativo pertinente. (processo SEI nº 0007405-96.2020.4.04.8000)

Nos termos do parágrafo único, essas informações serão reavaliadas quinzenalmente, inclusive com possibilidade de adoção de medidas restritivas, redução do trabalho presencial, ou retomada do regime de plantão judiciário e trabalho remoto compulsório, se eventualmente isso se fizer necessário, em caso de recrudescimento ou nova onda de infecção generalizada pela Covid-19, nos termos do artigo 10 da Resolução CNJ 322/2020 (BRASIL, 2021).

Perícias, entrevistas e avaliações poderão ocorrer desde a etapa inicial e intermediária da retomada das atividades presenciais, sempre observados os protocolos de biossegurança e as medidas de prevenção (art. 20). Apesar do permissivo, na primeira fase, e ao menos em Florianópolis, a Central de Perícias seguiu mantendo os exames em consultório, com o intuito de não aumentar expressivamente a circulação de pessoas no CEJUSCON.

A Resolução deixa claro, em seu art. 21, que na etapa inicial as audiências seguem preferencialmente sendo realizadas de forma virtual ou telepresencial, deixando-se as audiências presenciais para os que se sintam excluídos digitais. Ainda assim, o ideal é que as audiências sejam realizadas em modalidade híbrida, ou seja, com parte das pessoas presentes de maneira virtual e parte presencialmente.

Observa-se que uma das grandes preocupações da OAB com as audiências se refere à incomunicabilidade das testemunhas, que deve ser preservada a fim de que não existam nulidades processuais. Para a entidade, tal incomunicabilidade resta mais preservada em audiências presenciais, em que se tem o total controle do ambiente, ou seja, há a garantia de que não existem outras pessoas no mesmo espaço influenciando a testemunha ou coisa do gênero.

Nesse sentido, as audiências mistas cumpririam o intento de evitar nulidades, já que as testemunhas poderiam estar presentes na Justiça Federal, sendo acompanhadas por servidor ou servidora que verificaria a regularidade do ato, enquanto os demais componentes participariam da audiência de forma virtual.

O § 4º do art. 21 alerta que, em caso de número elevado de participantes da audiência num mesmo ambiente da Justiça Federal, a designação dependerá de prévio ajuste com a respectiva Direção do Foro e observância dos protocolos de saúde.

Relativamente às sessões do Tribunal e das Turmas Recursais, na etapa inicial, estas serão realizadas preferencialmente de forma virtual, mas fica facultado aos seus integrantes sessões de julgamento presenciais ou híbridas se entenderem necessário (art.22).

Ressalta-se, nesse ponto, que a adaptação às sessões virtuais e telepresenciais por todos os seus atores foi total, tanto que a seguir se verificará sugestão de uma das turmas recursais de Santa Catarina no sentido de que a virtualização seja completa mesmo após a pandemia. Assim, ainda que a Resolução nº 3/2021 permita a realização de sessões híbridas ou presencial, na prática elas não ocorrerão ou muito excepcionalmente, sempre a pedido da parte.

O art. 31 dispõe que a Resolução poderá ser objeto de modulação, total ou parcial, caso as condições sanitárias assim recomendem e ficam revogadas as Resoluções nº 47/2020 e 61/2020 a partir de 23 de agosto de 2021.

A Resolução nº 3/2021 é paradigmática por ter sido editada conjuntamente pela Presidência e Corregedoria Regional do TRF4 e por ter sido construída com ampla participação do público externo e interno. Também é relevante por prever tanto o avanço da reabertura quanto o seu retrocesso de acordo com a melhora ou piora das condições sanitárias, o que permite sua vigência e aplicação durante todo o período pandêmico, sem necessidade de edição de outro ato normativo em caso de mudança na situação epidemiológica.

Em 18/10/2021 e nos termos do processo SEI nº 5801651, a Corregedoria Regional da Justiça Federal da 4ª Região sugeriu a prorrogação da etapa iniciada em 23 de agosto de 2021 da Resolução Conjunta nº 3/2021 por mais 60 dias e com alguns acréscimos.

A providência fundamentou-se na necessidade de que se aguarde o recesso judiciário e o período do verão para nova avaliação das condições sanitárias, inexistindo urgência na ampliação da retomada do trabalho presencial nas unidades, considerando que o atendimento tem sido realizado a contento nas unidades.

As mudanças propostas para os próximos 60 dias são relativas à volta dos estagiários ao trabalho presencial, desde que seja voluntário e tenham recebido ao menos uma dose de vacina, respeitando-se os protocolos de retorno ao trabalho previstos na Resolução Conjunta nº 3/2021. O número de estagiários não pode ser computado no número mínimo de retorno de cada unidade e eles não podem integrar o grupo de risco para a Covid-19.

A medida se justifica em razão de pedidos feitos pelas chefias para o retorno presencial dos estagiários, considerando que várias universidades retornaram ao trabalho presencial e que há ganho para o aprendizado no retorno presencial. Efetivamente no caso dos estagiários, o treinamento a que são submetidos e a supervisão de seu trabalho se realiza mais facilmente de forma presencial.

Outra modificação para os próximos 60 dias de Resolução nº 3/2021 diz respeito à autorização, a partir de 3 de novembro de 2021, para que os diretores do Foro das Seções Judiciárias determinem a reabertura e o atendimento presencial nas UAAs das Seções, desde que isso se mostre necessário e haja autorização dos diretores do Foro. Justifica-se a reabertura em especial pelo ganho no atendimento às comunidades que estão mais distantes das sedes das Varas.

Houve previsão de retorno imediato do servidor ou servidora que não integre grupo de risco e não houver se adaptado ao regime de trabalho remoto, conforme avaliação realizada pelo gestor ou gestora da unidade. As sugestões foram aprovadas integralmente pela Presidência do TRF4 no despacho nº 5819694, no processo SEI nº 0007405-96.2020.4.04.8000.

Foi editada a Resolução Conjunta da Corregedoria Regional com a Presidência do Tribunal nº 6/2021 (BRASIL, 2021, h), adotando todas as sugestões da Corregedoria, a exceção da exigência de ao menos uma dose vacina aos estagiários, o que está em consonância com a Resolução Conjunta nº 3/2021, que nada menciona sobre a necessidade de vacinação para o retorno às atividades presenciais.

Por fim, foi editada a Resolução Conjunta nº 8/2021 (BRASIL, 2021, i) que dispôs sobre a prorrogação até o dia 06 de fevereiro de 2022 da Etapa Inicial da retomada gradual das atividades presenciais, de que trata a Resolução Conjunta nº 3/2021, considerando a nova variante denominada de “Ômicron”. A partir de 07 de fevereiro de 2022 haverá a retomada do trabalho presencial de 40% do percentual de servidores, com no mínimo de quatro servidores por unidade, adentrando-se na etapa intermediária, havendo modificação da data apenas se as condições sanitárias assim recomendarem.

4.4 CONTRIBUIÇÕES DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA O FUTURO DO TELETRABALHO NA JUSTIÇA FEDERAL DA 4ª REGIÃO

A pandemia e o teletrabalho integral e compulsório trouxeram inovações para a JFSC, entre as quais uma importante economia que propiciou a que houvesse uma ação adequada de gestão socioambiental e que deve ser preservada quando o contexto de grave crise sanitária terminar. A pandemia também permitiu que fosse debatido o projeto de regulamentação de teletrabalho para os magistrados e magistradas que tramita perante o CNJ, com ampla participação da Comissão da Associação dos Juizes Federais (AJUFE).

Por fim, o amplo experimento de teletrabalho na JFSC permite a que se faça nesta pesquisa um exercício para o futuro, qual seja uma proposta de nova regulamentação do teletrabalho em paralelo aos estudos que já estão sendo realizados pelo TRF4 para a sua regulamentação efetiva na pós-pandemia.

4.4.1 Justiça Federal Sustentável

Com o prolongamento da pandemia e do experimento de teletrabalho integral e compulsório, este se tornou parte do imaginário corporativo, ganhando maior relevância e contando-se com a capacidade de adaptação do ser humano como a sua principal aliada na evolução. (JORDÃO, 2020)

Após passada a crise e chegado o chamado “novo normal”, mudanças deverão ser feitas na legislação de teletrabalho. Isso porque muitas pessoas, que sequer consideravam a possibilidade de teletrabalho, descobriram essa nova forma de laborar e se viram satisfeitas com ela, pretendendo adotá-la na pós-pandemia.

O teletrabalho integral e compulsório se revelou como o maior experimento de teletrabalho mundial na história (DE MASI, 2021, p. 1). Pesquisas como o relatório do NADH (ANEXO C), apontaram que muitos servidores e servidoras aprovaram a experiência de compatibilizar o trabalho com a flexibilidade na jornada, possibilitando maior convívio familiar, isso sem mencionar que desestimula deslocamentos urbanos, contribuindo com cidades e comunidades mais sustentáveis (ODS 11⁷⁴) e com a diminuição da emissão de gases de efeito estufa (ODS13⁷⁵).

Relativamente à economia de recursos, apresenta-se relatório produzido pela Assessoria de Planejamento Estratégico (APLAE) da Sessão Judiciária de Santa Catarina (ANEXO D) que aponta para uma economia, com o teletrabalho integral e compulsório, de mais de 6 milhões de reais, em se comparando o período de janeiro a julho nos anos de 2019, 2020 e 2021..

Os gastos analisados no comparativo se referem à despesa com: reformas no período-base; contratos de limpeza no período base; material de limpeza, contratos de vigilância armada no período-base; total de estagiários; energia elétrica; telefonia fixa; telefonia móvel; água; contratos de terceirização de impressão; aquisições de suprimentos; água mineral em

⁷⁴ Para mais detalhes sobre o ODS 11: IPEA. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods16.html>. Acesso em: 22 jul. 2021.

⁷⁵ Para mais detalhes sobre o ODS 13: IPEA. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods16.html>. Acesso em: 22 jul. 2021.

embalagens retornáveis; água mineral em embalagens descartáveis; papel próprio; manutenção de veículos; copos descartáveis total; diárias e passagens.

A ausência praticamente total de gastos com diárias e passagens se deve ao fato de que todos os cursos adotaram o formato virtual, não havendo deslocamentos de servidores e servidoras, magistrados e magistradas. A profusão de cursos virtuais foi enorme e nas mais diversas áreas, como nunca havia sido.

Quando a pandemia terminar, muitos cursos presenciais voltarão a existir, mas ficará a semente para que, no futuro, excelentes cursos ministrados de qualquer parte do mundo permaneçam. Os treinamentos poderão ser realizados de forma assíncrona, respeitando as peculiaridades de cada um, o que possibilitará uma melhor formação tanto do ponto de vista quantitativo, quanto qualitativo.

Tal fato não ocorre somente com a Justiça Federal. As Universidades poderão continuar a convidar para suas bancas examinadoras professores sem limites geográficos, bastando que as defesas sejam virtuais. Abre-se um mundo de possibilidades.

Em todos os itens mencionados no relatório da APLAE houve economia, em especial em energia elétrica, água, papel e telefonia, o que, ainda que indiretamente, transformou-se em uma ação adequada de gestão socioambiental, conforme preconizado pelo CNJ na Resolução nº 201/2015⁷⁶, posteriormente revogada pela Resolução nº 400/2021, que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário e trouxe novos indicadores de desempenho para serem mensurados pelos Tribunais e Conselhos Superiores.

Atualmente vive-se um ciclo de hiperconsumo, conforme apontam Bauman (2007) e Lipovetsky (2007), saturando o meio ambiente de tal forma que vários desastres ambientais ocorreram nos anos 1980 e 1990, tais como, o envenenamento por mercúrio de centenas de pessoas em Minamata, no Japão; o acidente nuclear de Chernobyl, na Ucrânia Soviética; e o avanço da destruição da Amazônia, no Brasil. A partir de então constata-se um contexto em que os riscos são decorrentes de decisões humanas. (BAHIA; REUPKE, 2022)⁷⁷

No que diz respeito à teoria da sociedade de risco, o seu mais notório autor é o alemão Ulrich Beck, tendo ele “[...] repensado a globalização, a modernidade, a crise ambiental e os modos inerentes à presente sociedade de consumo e global, que vem trazendo consequências nefastas à natureza e ao ser humano” (LEITE; POPE, 2016, p. 2).

⁷⁶ “Portanto, a Resolução 201/2015-CNJ representa uma nova visão administrativa que orienta os tribunais brasileiros, fazendo prevalecer a responsabilidade socioambiental na concretização da proteção ao meio ambiente como garantia de qualidade de vida para as atuais e futuras gerações”. (ALVES; AMIDEM NETO; FEITOSA, 2021)

⁷⁷Artigo submetido, em fevereiro de 2022, à Revista Humus para publicação.

É justamente nessa fase da modernidade que o Poder Público necessita promover uma governança voltada à sustentabilidade, desenvolvendo instrumentos de gestão ambiental. Há que realizar urgentemente um planejamento estratégico sustentável, com indicadores que importem em redução de gastos públicos e ao mesmo tempo promovam a proteção ambiental. (ALVES; AMIDEM NETO; FEITOSA, 2021, p. 69)

Lanzoni Alves também entende que cabe ao poder público implantar boas práticas ambientais, conforme se assinala a seguir:

O poder público, pela sua complexidade e por ser grande consumidor, exerce papel primordial na gestão socioambiental, tanto do ponto de vista de sua responsabilidade (obrigação legal) como a responsividade (dever de dar resposta à sociedade). Nesse contexto, ações individuais, coletivas e institucionais devem ser desenvolvidas com a finalidade de efetivar os princípios ambientais e estimular as boas práticas.

Ainda destaca que:

Assim, a gestão socioambiental no poder público consiste na assunção de responsabilidades e desenvolvimento de práticas educacionais e administrativas, projetos, programas, procedimentos e recursos da organização, direcionados para a implementação e manutenção de ações que visem a proteção do ambiente. (ALVES, 2021, p. 83)

Também há o conceito de padrão de produção sustentável do Programa das Nações Unidas Para o Meio Ambiente (PNUMA) segundo o qual os serviços e produtos devem atender às necessidades básicas e, ao mesmo tempo, minimizar o uso dos recursos naturais e materiais tóxicos, bem como a produção de resíduos e a emissão de poluentes, para não colocar em risco as futuras gerações. (LEITE; POPE, 2016, p.28; ONU, [2021])

Reforça-se que uma produção sustentável deve produzir bens e serviços que satisfaçam as necessidades da população com respeito aos limites socioambientais; e que respeite os ciclos produtivos, de recuperação do ambiente; e que se produza com prudência e precaução. (BAHIA; REUPKE, 2022)

A sustentabilidade, portanto, passa pela conscientização de que se deve consumir produtos socio ambientalmente responsáveis e que deve haver uma efetiva redução do consumo. Essa desmaterialização poderá ser tanto objetiva (eliminação da matéria para satisfação das necessidades humanas) quanto subjetiva (valorização do bem-estar não material). (LEITE; POPE, 2016, p. 29-30)

Por sua vez, o art. 7º da Resolução nº 400/2021 estabelece que o Plano de Logística Sustentável (PLS), gerido pelos órgãos do Poder Judiciário, tem dentre os seus indicadores justamente o uso eficiente de insumos, materiais e serviços e obras de reforma, além de economia de energia elétrica, água, sensibilização e capacitação contínua do quadro de pessoal.

Certamente, quando a pandemia da Covid-19 cessar, o teletrabalho terá se consolidado como mais uma forma de trabalho disponível a magistrados e magistradas, servidores e servidoras da JF4R. Haverá nova regulamentação com ampliação e aperfeiçoamento dessa modalidade laboral, possibilitando a redução de poluentes e a economia de bens e serviços, o que tornará o trabalho no âmbito da JF4R mais sustentável. (BAHIA; REUPKE, 2022)

Nesse sentido, defendem Effing e Gonçalves (2020, p. 10):

É nesta perspectiva que se encontra o teletrabalho, um modelo inovador das relações de trabalho que atinge o deslocamento humano e suas consequências [sic], ao passo que atende a crescente necessidade de consciência ambiental, e das melhorias das condições de trabalho e de vida dos servidores, possibilitando uma melhor flexibilidade laboral que aumenta a produtividade e qualidade social.

Por sua vez, Lazzari e Jacobsen (2012, p. 2052-2051), muito antes da pandemia, conseguiram antever que o maior beneficiado com o processo eletrônico seria o meio ambiente, seja pela economia de papel, preservação de árvores, água e energia elétrica, seja também, pelo ganho de área útil com a eliminação dos processos de papel.

Tal raciocínio se aplica ao teletrabalho amplamente experimentado na pandemia e que propicia um comportamento sustentável pela Justiça Federal, em especial quanto à redução do consumo de luz, água, papel, diminuição de resíduos sólidos e deslocamentos físicos de todos os envolvidos no processo judicial, o que reduz sensivelmente as emissões de gás carbônico.

Há que considerar, da mesma forma, que o Poder Judiciário vem sofrendo muitos cortes em seu orçamento nos últimos anos, sendo que medidas drásticas devem ser tomadas no sentido de se reduzir os gastos públicos. A economia produzida durante a pandemia deve ser de alguma forma preservada quando ela terminar.

Nesse sentido, a JFSC durante o ano de 2021 e por meio de 70 de seus gestores e gestoras desenvolveu nove projetos em matéria ambiental no Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) embasados no seguinte tema: “Agenda ONU 2030 – o que nós da JFSC temos a ver com isso?” (acesso em 01/11/2021; disponível em: <https://intrasc2.trf4.jus.br/noticia/seminario-apresenta-projetos-desenvolvidos-durante-o-pdg/> o acesso é restrito), conforme a seguir se relata:

1) Observatório da Gestão Ambiental da Justiça Federal de Santa Catarina: “*O Nosso Compromisso com a Agenda 2030 da ONU*”; 2) Agenda 2030 – Informar, Comunicar, Sensibilizar; 3) Saneamento Básico – Tratamento de Esgoto – o que ele tem a ver com a sua saúde; 4) Redução do consumo energético das estações de trabalho e consumo de papel nas impressoras da JFSC; 5) Programa de Gestão de Sustentabilidade Socioambiental – PGSS; 6) Unir para sustentar; 7) Conscientização Ambiental e Ecocidadania; 8) Energia elétrica: a nossa conta é da sua conta! 9) Prédios da Justiça Federal mais eficazes e sustentáveis: é possível?

O primeiro e segundo projetos têm por objetivo a divulgação ao público externo, por meio de boletim informativo digital, do comprometimento e das iniciativas da JFSC com a gestão ambiental delineada nos ODS da Agenda 2030 da ONU.

O terceiro deseja conhecer o planejamento das obras de saneamento básico do município de Tubarão e qual a influência na qualidade da água da região.

O quarto, quinto e sexto projetos possuem metas semelhantes e tratam de elaborar um tutorial para configurar as impressoras e as estações de trabalho de modo que elas, respectivamente, gastem menos papel e tenham suspensão automática da atividade e diminuição de energia quando não estiverem em uso. Além disso, pretendem, por meio de conversas e distribuição de material, alertar quanto à importância da reciclagem e correta destinação e separação do lixo, bem como estabelecer parceria com entidades que trabalham com cada um desses resíduos.

O sétimo projeto tem o intuito de dar publicidade ao público interno de noções básicas de Ecocidadania.

O oitavo propõe a criação de um canal de informação para facilitar o acompanhamento do consumo de energia elétrica em cada uma das Subseções Judiciárias do Estado de Santa Catarina, por meio de um elemento gráfico, similar a um semáforo, que facilite o acompanhamento do consumo de energia elétrica, alertando com sinal vermelho as Subseções Judiciárias cujo consumo mensal esteja 5% acima da média histórica daquela unidade, com sinal amarelo às Subseções Judiciárias cujo consumo mensal esteja em até 5% acima da média histórica daquela unidade e com sinal verde as Subseções Judiciárias cujo consumo mensal esteja abaixo da sua média histórica.

Por fim, o nono projeto pretende avaliar os impactos no meio ambiente a partir da implementação do trabalho 100% remoto no âmbito da JFSC, em comparação com o trabalho presencial. O projeto busca fazer o levantamento dos custos, potencial fotovoltaico, economia obtida por conta da ocupação parcial, real necessidade de espaço e, por fim, apresentação dos

resultados. Existe energia fotovoltaica no prédio de Florianópolis, mas ela pode ser replicada para outros prédios próprios da JFSC.

Os projetos foram todos desenvolvidos em regime de teletrabalho e serão efetivamente implantados na JFSC pela Direção do Foro da Seção Judiciária a partir do início de 2022, o que denota preocupação com a gestão sócio-ambientalmente eficiente e para além da pandemia da Covid-19.

4.4.2 A constituição de comissão para acompanhamento da regulamentação pelo Conselho Nacional de Justiça do teletrabalho de magistrados

O CNJ discute proposta de Resolução que regulamenta o regime de teletrabalho para magistrados e magistradas. Até então nunca houve regulamentação de teletrabalho para a magistratura, sendo possível o debate apenas a partir do amplo experimento de teletrabalho durante a pandemia da Covid-19.

A minuta do ato normativo já foi aprovada pela Comissão de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do Conselho e está sob a relatoria do Conselheiro Emmanoel Pereira para deliberação em Plenário⁷⁸.

Em razão da recente experiência do teletrabalho integral a Comissão da Associação dos Juízes Federais (AJUFE) criada para o acompanhamento da regulamentação reconhece que o teletrabalho de magistrados e magistradas, além de todos os benefícios relacionados no primeiro capítulo desse estudo, também reduz gastos com diárias, em caso de designação para subseções distantes e de difícil provimento.

Todas as vantagens já relacionadas posicionam o teletrabalho como alternativa factível para reduzir, no âmbito do Poder Judiciário, os impactos da crise fiscal ocasionada em virtude da emergência sanitária causada pelo Covid-19.

A AJUFE destaca o impressionante aumento de produtividade dos magistrados e magistradas durante a pandemia:

Já nos Tribunais Superiores (Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal), o total de decisões em recursos teve um aumento semelhante: 163,9% comparando as duas últimas semanas de março de 2020 e de 2019. Trata-se, evidentemente, de números que impressionam, demonstrando os

⁷⁸ Para mais detalhes: CNJ. Processo nº 0006711-84.2019.2.00.0000. Proposta de Resolução. Teletrabalho de Magistrados. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: http://ajufer.org.br/images/pdf/NT_AJUFE_Teletrabalho_CNJ_-_Protocolo_16.09.20.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.

benefícios, em termos de produtividade, da instituição do teletrabalho no âmbito da Magistratura. A experiência tem sido tão positiva, que diversos Presidentes de Tribunais têm se manifestado amplamente favoráveis à manutenção do trabalho remoto, mesmo após passado o período de pandemia da COVID-19. (CNJ, 2020b, p. 6)

A Associação alerta que, diante de todas as vantagens relacionadas, não há possibilidade de ser editado qualquer normativo que limite injustificadamente a adesão ao teletrabalho, devendo a regulamentação comportar margem para a flexibilização de acordo com cada unidade judiciária.

A Comissão da AJUFE também questiona partes do projeto da Resolução como, por exemplo, a aparente antinomia que existe entre os art. 1º, *caput*, e dos arts. 2º e 3º, sendo de se reconhecer que o teletrabalho é direito do magistrado e não mera decisão discricionária da Administração Pública. Trata-se de ato administrativo vinculado.

Outro ponto que merece reflexão se refere à limitação do teletrabalho a 50% do total de magistrados e magistradas, questionando-se qual seria o critério para definir quem realizará e quem não o teletrabalho, limitação essa não existente na Resolução nº 277/2016, nem tampouco na regulamentação do serviço público federal. (CNJ, 2020b, p. 7)

A Resolução, da mesma forma, impõe aumento de 20% na produtividade indistintamente a todos os magistrados, o que, para a Comissão da AJUFE, prejudicaria os magistrados que já possuem produtividade alta, além de desconsiderar as diferenças que podem existir entre as unidades judiciárias. Para se evitar iniquidades, a AJUFE propõe que se considere não a média do próprio magistrado mas a média de produtividade dos magistrados daquela Seção Judiciária ou Tribunal e ainda conforme o tipo de Vara, avaliando-se o quadro de servidores disponível.

A AJUFE, a Associação dos Juízes Federais do Paraná (APAJUFE), a Associação dos Juízes Federais do Rio Grande do Sul (AJUFERGS) e a Associação dos Juízes Federais de Santa Catarina (AJUFESC) também entendem que deve ser suprimida a vedação de teletrabalho de magistrado no exterior, considerando o tratamento mais gravoso que o dispensado a servidores e servidoras públicos.

As sugestões da AJUFE, portanto, ao projeto de regulamentação do teletrabalho à magistratura são as seguintes:

- I. Substituir a locução “poderão conceder” prevista no art. 1º, *caput*, por simplesmente “concederão”, de sorte a deixar claro que a concessão do teletrabalho é ato administrativo vinculado;

- II. Suprimir a regra que limita o teletrabalho a apenas 50% dos magistrados, uma vez que referido percentual, além de ser desnecessário, representa uma limitação injustificada aos potenciais da ferramenta tecnológica;
- III. Modificar o critério de concessão do teletrabalho baseado no aumento de produtividade. Deve-se considerar não a média do próprio magistrado, mas sim a média de produtividade dos magistrados daquela Seção Judiciária ou daquele Tribunal, conforme o tipo de vara, além de atribuir-se pesos diferenciados para cada magistrado a depender da sua disponibilidade ou não de assessores e de um quadro completo de servidores públicos de apoio à atividade jurisdicional;
- IV. Limitar a vedação do teletrabalho somente aos magistrados punidos disciplinarmente por atos relacionados ao exercício da jurisdição que não recomendem o trabalho remoto;
- V. Acrescentar um dispositivo voltado a reconhecer, de modo expresso, que a regulamentação da concessão parcial do teletrabalho compete exclusivamente a cada Tribunal, de acordo com suas especificidades e realidade local;
- VI. Suprimir a vedação abstrata a que magistrados exerçam teletrabalho residindo no exterior;
- VII. Suprimir a limitação temporal de dois anos ao teletrabalho deferido para situação de curso;
- VIII. Suprimir a regra que impõe aos Tribunais a disponibilização do contato telefônico direto dos magistrados em teletrabalho. (CNJ, 2020b, p. 13)

Tal proposta de ajuste foi perfectibilizada em 16 de setembro de 2020 e no ano de 2021 a proposta foi levada a Plenário em 31 de agosto, mas ainda não foi votada em razão de pedido de vista pela OAB, sendo que está sendo objeto de amplo debate na comunidade jurídica. (AJUFE, 2021)

Em 13 de outubro de 2021 foi promovida pelo CNJ audiência pública sobre regime de trabalho remoto dos magistrados e magistradas, momento em que foram ouvidos a OAB e a Defensoria Pública, que, entre outros, foram contrários à proposta.

A resistência à regulamentação do teletrabalho aos magistrados e magistradas é maior que a de servidores e servidoras, pois tal forma de laborar ainda é vista como um privilégio pela sociedade. Tanto que o teletrabalho regular já é disponibilizado pela Resolução nº 134/2016 e até o momento não há regulamentação em relação aos magistrados e magistradas.

A própria Lei Orgânica da Magistratura Nacional - Lei Complementar nº 35/1979 (LOMAN) - dispõe que o magistrado e a magistrada deverão residir na sede da comarca e necessita de atualização (art. 35, inciso V).

Relativamente ao estigma dessa modalidade de trabalho para magistrados e magistradas crê-se que a prestação de um serviço institucional de esclarecimento à população e aos demais operadores do Direito seria importante para que se avançasse sobre o assunto.

Espera-se que a experiência do teletrabalho integral e compulsório - com a facilidade de acesso ao magistrado pelo “Balcão Virtual” e outros meios virtuais, além das audiências

virtuais - contribua para uma regulamentação justa e equânime na matéria quanto aos magistrados e magistradas.

4.4.3 Sugestão de nova regulamentação do teletrabalho para servidores e servidoras

Durante a pandemia houve transmutação no modo como todos os atores do Poder Judiciário e da sociedade passaram a se relacionar. O preconceito com o teletrabalho para servidores e servidoras foi, no mínimo, relativizado; verificou-se na prática que a produção ou se manteve ou foi maior que no presencial; juízes e juízas, servidores e servidoras experimentaram os benefícios do convívio familiar mais próximo e da liberdade na rotina aliada ao cumprimento de metas; sobre a relação com o jurisdicionado cumpre destacar as palavras do juiz federal Diógenes Tarcísio Marcelino Teixeira, em manifestação no processo SEI nº 0000701-27.2021.4.04.8002, informação nº 5696388, 2021, em que afirma que “[...] compreendemos que estar face a face nem sempre significa estar próximo e que a virtualização não importa distanciamento”.

Com o surgimento desse novo paradigma exige-se modificação da norma que dispõe sobre teletrabalho, ao menos quanto ao número de teletrabalhadores e teletrabalhadoras, já que muitos pretendem seguir nessa modalidade laboral, ainda que de forma parcial.

E quanto à quantidade de servidores e servidoras em teletrabalho o art. 7º, IV da Resolução nº 134/2016 dispõe que está limitada a 30% de sua lotação efetiva, admitida, excepcionalmente a majoração para 50% a critério da Presidência do Tribunal, cabendo ao gestor demonstrar que a medida não comprometerá o adequado funcionamento da unidade.

Assim, antes da pandemia 50% dos servidores de uma unidade na Justiça Federal poderiam adotar o teletrabalho, sendo que o inciso VI do artigo 7º faculta à Administração proporcionar o revezamento entre os servidores na adoção do teletrabalho.

A Direção do Foro da Seção Judiciária de Santa Catarina, no processo SEI nº 0000701-27.2021.4.04.8002, informação nº 5698025, 2021, sugeriu que o ideal é que não exista um limite em percentual, mas sim que fique a critério de cada unidade tal delimitação, conforme as características da equipe e do trabalho realizado, conferindo-se maior autonomia a cada gestor de unidade.

Uma sugestão alternativa é a de que pelo menos haja a possibilidade de majoração pelo Tribunal de 50% para 70% da força de trabalho, garantindo-se que existam trabalhadores presenciais, em proteção aos excluídos digitais.

Há que considerar que a própria Resolução nº 227/2016 do CNJ não prevê limites específicos, apenas dispondo no inciso III de seu art. 5º que "[...] a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão".

A experiência do teletrabalho integral raramente será adotada quando a pandemia terminar, em especial por não permitir um relacionamento efetivo do teletrabalhador e teletrabalhadora com o restante da equipe de trabalho à qual pertence.

A maioria dos servidores e servidoras, se puderem, irão optar pelo teletrabalho parcial, preferivelmente em duas vezes por semana e em sistema de revezamento com os demais membros da equipe, o que pode ser perfeitamente organizado pelo gestor ou gestora da unidade e aprovado pelo TRF4.

O teletrabalho integral deve ser deixado apenas aos casos de comprovada necessidade e com um limite percentual por unidade, quando o servidor ou servidora, por exemplo, cuidar de um idoso acamado ou tiver um filho com necessidades especiais que exija dedicação integral. Isso porque, ainda que existam reuniões presenciais, o teletrabalho integral não assegura a socialização saudável e o senso de pertencimento a equipe.

Sugere-se, da mesma forma, que em caso de teletrabalho integral este não seja por tempo indeterminado, mas delimitado por dois anos, por exemplo, a fim de que se possa avaliar sobre sua continuidade e se ainda seria benéfico tanto ao Poder Público quanto ao servidor ou servidora.

Por outro lado, o teletrabalho parcial garante a socialização e senso de pertencimento ao grupo e, além disso, assegura o atendimento presencial por toda a equipe, ao mesmo tempo em que melhora a qualidade de vida do servidor ou servidora, assegurando-se que se cumpram as metas impostas pelo gestor de maneira flexível.

Relativamente à meta de 10% a mais de desempenho estipulada aos servidores e servidoras em teletrabalho em relação aos que realizam trabalho presencial, pondera-se que essa diferença de metas entre o trabalho presencial e teletrabalho perderá sua razão de existir acaso haja a ampliação do número de teletrabalhadores.

A diferença de 10% a mais para teletrabalhadores e teletrabalhadoras justificava-se antes da pandemia certamente por se considerar que o servidor em teletrabalho não fazia atendimento ao público, o que deixou de existir com o “Balcão Virtual”. Hoje, o teletrabalhador ou teletrabalhadora executa exatamente as mesmas tarefas que o trabalhador e trabalhadora presencial e ambos terão que cumprir as metas estabelecidas claramente pelo gestor ou gestora.

Assim, não há mais sentido em se cobrar uma produção maior dos que trabalham fora da sede da Justiça Federal.

Aliás, a definição de metas é um problema grave nos dias de hoje. O estabelecimento de 10% que existe atualmente para os teletrabalhadores e teletrabalhadoras regulares deve ser feito sobre uma base universal de metas que, salvo juízo, não existe.

Como os trabalhos são muito peculiares e as divisões de atribuições são diferentes de uma unidade para outra, ter um critério objetivo e linear que defina essas metas é extremamente complexo e se estas não estiverem definidas não tem sobre o que incidir os 10% de majoração.

Adota-se, da mesma forma, a sugestão do servidor Alexandre Alarico Amorim Knabben, diretor do NGF, para que a nova regulamentação deixe de prever a exigência de produção de 10% a mais para os teletrabalhadores em relação aos que realizam seu trabalho presencialmente. É nesse sentido a sua manifestação:

Muito embora as Res. 227/16 CNJ e 134/16 TRF4 determinem que a meta de desempenho estipulada aos servidores em teletrabalho seja superior à dos servidores que executam a mesma atividade nas dependências de cada órgão, pondera-se que essa diferença de metas entre o trabalho presencial e teletrabalho perderá sua razão de existir acaso acolhidas as propostas de ampliação deste último.

Nesse sentido, reprisamos que a análise do relatório n. 5688483 demonstrou que o regime de teletrabalho se mostrou mais vantajoso para a Administração, tanto no aumento da produtividade e na economia de recursos, assim como para os servidores de uma maneira geral, salvo exceções que poderão ser sanadas com a opção pelo retorno ao trabalho presencial ou a adoção de teletrabalho parcial e mediante a adoção de rodízio para atendimento presencial. (processo SEI nº 0000701-27.2021.4.04.8002, manifestação nº 5696345, 2021)

Nesse ponto acompanha-se manifestação do juiz federal Clênio Jair Schulze no sentido de que os sistemas de controle de produtividade disponíveis no TRF4 possibilitam a que o teletrabalho seja constantemente monitorado e aperfeiçoado. Nesse sentido:

Os sistemas desenvolvidos pelas equipes do Egrégio TRF4ªR. têm apresentados [*sic*] dados importantes para a realização de controle e métricas de controle de atividades em teletrabalho. O desenvolvimento desses sistemas de relatórios do eproc, do G4 e das estatísticas de primeiro grau auxiliarão no desenvolvimento do teletrabalho efetivo, baseado no cumprimento de metas pré-estabelecidas. (processo SEI nº 0000701-27.2021.4.04.8002, manifestação nº 5697571, 2021)

Outra questão a ser disciplinada em nova regulamentação diz respeito à devolução de equipamentos emprestados da Justiça Federal. Durante a pandemia foi facultado a servidores e

servidoras, magistrados e magistradas que pegassem emprestado os equipamentos de informática e o mobiliário ergonômico, em razão da emergência causada pela pandemia da Covid-19 – Resolução nº 18/2020.

A Resolução nº 134/2016, por sua vez, determina que cabe a cada teletrabalhador equipar a sua estação de trabalho às suas custas. Também, a Resolução nº 134/2016 não prevê a orientação técnica quanto à compra e montagem de estações de trabalho ergonômicas, o que deverá ser regulamentado.

Sugere-se, nesse ponto, que os equipamentos sejam cedidos pela Justiça Federal e que as estações de trabalho presenciais sejam menores, apenas para os que desejarem permanecer em trabalho presencial.

Aponta-se, nesse sentido, prática recentemente adotada pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina no sentido de criar o primeiro *coworking* do Judiciário brasileiro, ou seja, um espaço destinado a estações de trabalho compartilhadas para atender a servidores, que deixam de ter sua própria estação de trabalho, economizando com isso espaço e recursos (SANTA CATARINA, 2020). Trata-se de uma mudança de cultura e que pode ser adotada pela Justiça Federal de Santa Catarina.

Outra solução interessante seria a de equipar todos os servidores e servidoras, magistrados e magistradas apenas com *laptops*, ao invés de grandes estações de trabalho com *desktops*. Assim, poder-se-ia levar o *laptop* para onde se desejasse trabalhar, se nas instalações físicas da Justiça Federal ou se em qualquer outro lugar do mundo.

Essa ideia já existe e foi aventada pelo gestor do NTI de Santa Catarina, Rogério da Cunha, no Comitê de Informática, mas ainda não foi adotada pela JF4R por se tratar de mudança paradigmática para o setor público e que deve ser analisada com cuidado, por razões de segurança da rede, já que poderiam existir invasões por *hackers* aos *laptops* quando não protegidos no ambiente da Justiça Federal.

Registre-se novamente que os computadores da Justiça Federal da 4ª Região não sofreram qualquer ataque virtual por *hackers* durante toda a pandemia, o que é fruto de muito trabalho da equipe de NTI.

Mais uma questão a ser pontuada é a sugestão de que as audiências virtuais sejam mantidas pelo *Zoom* após a pandemia, plataforma de baixo custo para a Administração e francamente conhecida por todos. E para os excluídos virtuais deve ser garantida a disponibilização de local para participação presencial - com o que haveria um formato semipresencial.

O aplicativo *Zoom* (ou qualquer outro que cumpra a mesma função e que o substitua com igualdade de funcionalidade) também se reveste de importância especial para as pessoas não residentes na sede do Juízo, dispensando-se o uso de cartas precatórias ou agendamento de salas passivas de videoconferência em outros Juízos. Audiências pelo *Zoom* também dispensam a escolta de réus presos, o que favorece a segurança.

Outra sugestão para uma nova regulamentação do teletrabalho se refere ao trabalho realizado pelas Turmas Recursais e Turmas do TRF4. A total virtualização nesses setores se mostrou extremamente benéfica e mesmo com o fim das barreiras sanitárias não haverá necessidade de que haja o retorno ao trabalho presencial.

Nas Turmas, o atendimento ao advogado pelo *Zoom* pode ser agendado em seguida ao pedido e não precisa mais aguardar uma data para ser agendado. O próprio magistrado ou magistrada faz o agendamento e em quinze minutos é feito o atendimento, evitando-se deslocamentos, perda de tempo e gastos.

Da mesma forma, o advogado ou advogada que faz sustentação oral não tem necessidade de se deslocar até o prédio da Justiça Federal e esperar o dia todo até que chegue a sua vez, podendo seguir trabalhando em seu computador até ser chamado ou chamada para adentrar na sala virtual quando chegar a hora da sustentação oral, economizando-se tempo de trabalho que pode ser utilizado em outras atividades.

Sobre o incremento de produtividade durante a pandemia e no sistema totalmente virtual cita-se a manifestação do juiz federal Henrique Hartmann, coordenador da divisão de apoio das turmas recursais, no seguinte sentido:

Na Turma Recursal de Santa Catarina os números demonstram que o fluxo de trabalho não foi afetado, ao contrário, resultados positivos foram obtidos com o julgamento de 14.611 processos no ano de 2021 até o momento. E isso também foi possível com as novas modalidades de Sessão de Julgamento Virtual e Telepresencial instituídas, respectivamente, pela Resolução TRF4 47/2019 e pela Resolução TRF4 n. 29/2020. (processo SEI nº 0000701-27.2021.4.04.8002, manifestação nº 5697515, 2021)

Por sua vez, a terceira Turma Recursal de Santa Catarina, que julga processos administrativos e tributários, manifestou-se no processo SEI 0000701-27.2021.4.04.8002, informação nº 5696938, favorável a um novo modelo de trabalho, o qual permita o desenvolvimento das atividades de forma integralmente remota. Sugere-se a adoção do trabalho presencial apenas por número reduzido de servidores, com preferência por aqueles que desejam retomar a modalidade não remota.

A sugestão desse estudo é a de que apenas as secretarias das Turmas Recursais e TRF4 possuam um número mínimo de servidores em atendimento presencial e que as sessões virtuais passem a ser a regra na pós-pandemia, marcando-se sessões presenciais para os excluídos virtuais de tempos em tempos.

Considerando que nos últimos anos a Justiça Federal tem sofrido sérias restrições orçamentárias, a nova regulamentação também poderia prever que as atuais áreas alugadas para os prédios da Justiça Federal no interior de Santa Catarina fossem aos poucos sendo substituídas por áreas menores e menos custosas para a Administração, considerando o aumento do percentual de trabalhadores e trabalhadoras em teletrabalho.

Adota-se, nesse sentido, o ofício nº 5701163 dos juízes federais Moser Vhoss e Carla Fernanda Fritsch Martins a respeito da diminuição de espaços:

Ampliando-se o teletrabalho, o espaço hoje ocupado com secretarias, assessorias e até gabinetes talvez possa ser redimensionado, com redução que viabilize diminuição de despesas com aluguel, luz, água, limpeza e vigilância, entre outras, propiciando economia de recursos que poderão ser parcialmente aplicados na melhoria de um sistema de telefonia que possa ser utilizado pelos servidores que trabalhem de suas casas e, eventualmente, até de seus links domiciliares de internet, ou dos aplicativos de proteção antivírus de que façam uso em suas residências. Um sistema mais efetivo de controle poderá viabilizar cessão menos burocrática dos equipamentos da Justiça Federal para utilização pelos servidores durante o trabalho realizado em seus lares. (processo SEI nº 0000701-27.2021.4.04.8002, ofício nº 5701163, 2021)

A nova regulamentação haveria de solucionar os problemas enfrentados durante a pandemia quanto ao atendimento ao público externo. Este deve ser feito apenas em horário comercial e a Justiça Federal deve fornecer um aparelho de celular aos que fazem o atendimento ao público, o que auxiliaria a separar o horário de trabalho do tempo disponível ao teletrabalhador, evitando o acesso a mensagens em horário inoportuno.

Uma outra solução a ser considerada é a criação de centrais de atendimento nas subseções em que fosse possível. Existe um projeto-piloto implantado na subseção de Itajaí desde antes da pandemia, onde a central fica no térreo e absorve grande parte dos atendimentos presenciais. Acessam as Varas e os magistrados e magistradas o jurisdicionado que realmente necessita de atendimento especializado, o que racionaliza o atendimento. Com o acréscimo do “Balcão Virtual” durante a pandemia e a centralização do atendimento dos telefones a experiência fica ainda mais completa.

Em contrapartida, em subseções maiores talvez não fosse possível a sua criação. Por exemplo, em Florianópolis o NAJ⁷⁹, que controlaria a central, conta com apenas com 10 servidores e quatro estagiários, o que para as nove Varas da Seção seria insuficiente. A sugestão fica, portanto, para subseções com uma pequena quantidade de varas.

Os avanços adquiridos no teletrabalho durante a pandemia, tanto para o público interno quanto externo, devem ser preservados e um novo equilíbrio há de ser alcançado em um futuro em que o teletrabalho seja a regra, sem a perda das relações sociais tão importantes para a harmonia no ambiente de trabalho.

4.4.4 Início da efetiva regulamentação do teletrabalho na pós-pandemia

Em 22/10/2021, o Corregedor Regional da JF4R convocou uma reunião com os três diretores do foro das Seções Judiciárias da 4ª Região e com os servidores do NADH e diretores de Secretaria Administrativa (reunião de trabalho, realizada em 22/10/2021) para o início dos debates acerca de uma possível nova regulamentação do teletrabalho no âmbito da 4ª Região na pós-pandemia.

Durante a reunião foram debatidos aspectos relevantes do teletrabalho, questões envolvendo a necessidade de aumento do percentual máximo possível de teletrabalhadores em determinada unidade; necessidade de perfil adequado para o teletrabalho; o fato do teletrabalho não se adequar a todos os tipos de funções na JF4R; preferência pelo teletrabalho parcial, deixando-se o teletrabalho integral para apenas algumas situações excepcionais; questões envolvendo ergonomia com o teletrabalho a longo prazo; necessidade de treinamento constante do teletrabalhador, entre outras questões relevantes.

O percentual sugerido pela diretora do NADH, Ana Lúcia Silva de Souza, e pertencente à Comissão de Teletrabalho de Santa Catarina foi o de ampliação de até 70% da força de trabalho por unidade, o que atenderia a necessidade atual dos servidores e servidoras após o amplo experimento de teletrabalho durante a pandemia.

Alguns gestores e gestoras participantes da reunião ainda se mostraram resistentes à adoção do teletrabalho para depois da pandemia, baseados especialmente no medo de que a instituição se despersonalize com o trabalho realizado pela maioria dos servidores e servidoras fora da sede.

⁷⁹ Atualmente o NAJ realiza atendimento ao público; presta suporte ao *e-proc*; faz videoaudiências; produz aterrações; certidões; celebra convênios; perfectibiliza cadastros de advogados e peritos; possui central de consultas; e realiza depósito judicial de bens.

Alguns destacaram, da mesma forma, desequilíbrios ocorridos durante o teletrabalho integral e compulsório, relatando que muitos servidores e servidoras trabalharam excessivamente e outros pouco trabalharam, o que não pode mais ocorrer quando a pandemia terminar, sendo necessários mecanismos de controle.

Até a conclusão dessa dissertação não houve nova regulamentação do teletrabalho. No entanto, a Corregedoria Regional passou a sinalizar que com o término da pandemia a regulamentação possivelmente seria no sentido de que as unidades pudessem contar com 50% das equipes em teletrabalho e, em caso de extensão desse percentual, o TRF4 deveria ser consultado. Consta-se, portanto, tímida evolução no percentual de 30% para 50% de teletrabalhadores para a pós-pandemia, mas que denota o sucesso da experiência.

O que se pode concluir é que, ainda que o teletrabalho tenha se consolidado como uma experiência positiva durante a pandemia da Covid-19, ao menos comprovadamente em Santa Catarina, conforme todos os relatórios analisados ao longo dessa pesquisa, trata-se de situação muito nova e, do ponto de vista da gestão, ainda há dúvidas sobre as vantagens para a JF4R. Ao longo do tempo é que se poderá constatar em que medida o teletrabalho na JF4R se consolidou, tanto para os teletrabalhadores quanto para os gestores.

Há que se ter a mente aberta para que a experiência de teletrabalho integral e compulsório vivida durante a pandemia da Covid-19 se converta em mudança paradigmática no futuro e isso exige ousadia, coragem para a próxima fase que se inicia.

5 CONCLUSÃO

A pandemia da Covid-19 teve início no mundo em 12 de dezembro de 2019 e chegou ao Brasil em 26 de fevereiro de 2020, logo após a declaração da OMS, em 30 de janeiro de 2020, de que o surto da doença causada pelo novo coronavírus constituiu-se em Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional.

Em razão da alta capacidade de transmissão do vírus SARS-CoV-2, causador da Covid-19 e das primeiras mortes constatadas, uma das maiores tragédias humanitárias passou a ser enfrentada com rígidas medidas de prevenção e controle sanitário.

O TRF4, com o intuito de proteger seu quadro funcional e público externo de qualquer possibilidade de contaminação por meio de aglomerações, implantou o teletrabalho integral e compulsório, passando-se do modo presencial para o modo virtual a partir de 17 de março de 2020.

A JF4R já adotava o teletrabalho desde 2013, no entanto, de maneira incipiente, pois apenas uma pequena parte de seu corpo funcional realizava teletrabalho regular. Da mesma forma, todos os processos tramitavam de forma virtual desde 2009, o que viria a facilitar o experimento de teletrabalho a que todos se submeteriam durante a pandemia da Covid-19 na instituição federal estudada.

No entanto, houve o desafio humano de se trabalhar em casa sem prévio aviso e preparação de condições ideais de ergonomia, além da questão emocional de se dividir o mesmo espaço com outros familiares e com a angústia diária propiciada por uma nova doença mortal.

A relevância da pesquisa pautou-se pela aplicação pragmática que possui ao responder à pergunta de que o teletrabalho integral e compulsório vivenciado durante a pandemia da Covid-19 consolidou definitivamente o teletrabalho na JF4R, como mais uma das formas laborativas, sendo necessária alteração legislativa decorrente da experimentação e aceitação do teletrabalho, ampliando-se o alcance do instituto.

Com a grave crise sanitária e a adoção do teletrabalho integral e compulsório, a JF4R também apresentou indicação de aumento produtividade; além de boas práticas que vieram para ficar, tais como as audiências e sessões virtuais, a “Justiça 4.0”, o “Juízo 100% Digital” e o “Balcão Virtual”; além de medidas que tornaram a JF4R mais sustentável, devendo ser preservadas para o futuro.

Foi atendido o objetivo geral da pesquisa de analisar os reflexos e as contribuições do teletrabalho integral compulsório durante a pandemia da Covid-19 para a consolidação dessa

modalidade de trabalho na JF4R e a perspectiva de possíveis mudanças normativas advindas dessa prática.

As metas dos objetivos específicos foram atendidas da seguinte forma:

- a) foi abordado o histórico da informatização na JF4R e a importância da virtualização para o teletrabalho; o teletrabalho, origem e conceito, fatores estimuladores e limitadores de sua adoção; como se organizava o teletrabalho antes da pandemia na JF4R, a partir da análise das resoluções pertinentes à matéria e de relatório produzido pelo Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano (NADH) com o estudo do teletrabalho no período pré-pandemia;
- b) foi descrito o teletrabalho integral compulsório, durante a pandemia da Covid-19, com a análise das resoluções produzidas e de novo relatório do NADH sobre o teletrabalho no período da pandemia; foram analisados dados com indicação de produtividade; foram descritas as boas práticas advindas do teletrabalho integral e compulsório na JF4R;
- c) foram verificadas as mudanças ocorridas, do ponto de vista humano e da produção da norma, a partir da análise de novo relatório produzido pelo NADH durante a pandemia da Covid-19; além da análise da reabertura dos prédios da JF4R e reinício do trabalho presencial; por fim, foram verificadas as contribuições da pandemia da Covid-19 para o futuro do teletrabalho na JF4R, analisando-se a Justiça Federal sustentável, a possível regulamentação do teletrabalho para magistrados, a sugestão de nova regulamentação para servidores e servidoras e o início da nova regulamentação do teletrabalho na JF4R para a pós-pandemia.

Das hipóteses levantadas durante a fase do projeto de pesquisa, constatou-se que a atuação da JF4R durante a pandemia, por meio do teletrabalho integral compulsório, gerou produtividade e se deu de forma eficaz, assegurando a saúde de todos seus componentes e, ao mesmo tempo a efetividade do acesso à Justiça; se por um lado, as condições adversas dessa situação desafiadora provocaram o afastamento social, por outro propiciaram uma oportunidade única aos servidores e servidoras, juízes e juízas da JF4R, no sentido de vivenciarem a maior experiência de teletrabalho possível, o que fez com que essa modalidade de excepcional se transformasse em mais uma opção de trabalho, com nova regulamentação necessária para a pós-pandemia.

Especificamente sobre as hipóteses relacionadas ao teletrabalho e os marcos teóricos adotados, discorreu-se sobre a necessidade de um novo tipo de gestão para a JF4R fundada na ação que coloca tudo em movimento, preconizada por Hannah Arendt (2006) e na mudança de cultura focada na confiança mútua de que as metas serão cumpridas, havendo ausência de controle de tempo e espaço, conforme ensina Bauman (2001) em sua “modernidade líquida”.

Constatou-se que a comunicação, de forma síncrona ou assíncrona, deve ser clara e objetiva, sendo que novas habilidades pessoais precisam ser desenvolvidas na comunicação virtual.

Da análise dos relatórios de NADH verificou-se que servidores e servidoras gostaram da experiência e pretendem mantê-la quando a pandemia da Covid-19 terminar, sugerindo-se mudança na cultura de gestores e gestoras e de servidores e servidoras, que devem organizar suas rotinas de forma a respeitar horários de descanso, criatividade, estudos e momentos com a família, aliados ao teletrabalho, conforme entendimento de Domenico De Masi (2000).

Extraiu-se da pesquisa que o teletrabalho deve trazer felicidade para quem o executa, sendo que, conforme Bauman (2001), o trabalho é apenas um dos componentes da vida, tendo perdido a importância que tinha no passado, o que se entrelaça com o ensinamento de Arendt (2006), que chegou a afirmar que talvez o trabalho não exista na era moderna, e De Masi (2020), segundo o qual existirá pouco trabalho para muitas pessoas.

A pandemia da Covid-19 causou uma mudança paradigmática em termos de teletrabalho na JF4R, sendo que ele permanecerá na pós-pandemia, devendo haver produção normativa que se adeque a essa nova realidade, conforme lição do professor Oswaldo Ferreira de Melo (1994).

A pesquisa sugeriu que quando a pandemia acabar servidores e servidoras preferirão adotar como regra o teletrabalho parcial, ou seja, em pelo menos duas vezes por semana para se preservar o relacionamento com os colegas. É socialmente desejado, o que impulsiona a produção de nova norma.

Em razão da pandemia da Covid-19 não ter terminado até a conclusão desse trabalho, restou saber se gestores e gestoras, teletrabalhadores e teletrabalhadoras introjetaram as mudanças para que a experiência permaneça para o futuro, exigindo-se um ato de coragem da JF4R.

Por fim, vale aprofundar as pesquisas sobre o assunto, que cada vez mais vem sendo estudado. De toda sorte, essa dissertação não pretendeu esgotar discussão tão atual sobre o tema, mas apenas apontar um novo viés sobre o assunto. Tanto é assim que para cada subseção poderia ser formulado um escrito independente e com maior profundidade, o que se deixa para o futuro.

REFERÊNCIAS

- AJUFE. **Centro de Inteligência do Poder Judiciário, criado pelo CNJ, segue moldes de iniciativa da Justiça Federal.** Brasília, DF, 21 out. 2020. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/14761-centro-de-inteligencia-do-poder-judiciario-criado-pelo-cnj-segue-moldes-de-iniciativa-da-justica-federal>. Acesso em: 08 jan. 2021.
- AJUFE. **Teletrabalho:** Ajufe reúne-se com presidente do Conselho Federal da OAB. Brasília, DF, 23 fev. 2021. Disponível em: <https://ajufe.org.br/imprensa/noticias/15258-teletrabalho-ajufe-reune-se-com-presidente-do-conselho-federal-da-oab>. Acesso em: 20 jul. 2021.
- ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. **Processo eletrônico e teoria geral do processo eletrônico:** a informatização judicial no Brasil. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Forense, 2014.
- ALMEIDA, José Maurício Pinto de. **O poder judiciário brasileiro e sua organização.** Curitiba: Juruá, 1996.
- ALVES, Elizete Lanzoni. Os desafios das mulheres em tempos de pandemia. *In:* PASOLD, Cesar Luiz. **Conversando com o professor Cesar Luiz Pasold.** Florianópolis, 9 nov. 2020. Disponível em: <http://conversandocomoprofessor.com.br/2020/08/09/os-desafios-das-mulheres-em-tempos-de-pandemia/>. Acesso em: 30 nov. 2020.
- ALVES, Elizete Lanzoni; NETO AMIDEM, Ganem; FEITOSA, Ketlin. Aspectos destacados da Resolução n. 201/2015: CNJ como instrumento de planejamento estratégico e governança voltada à sustentabilidade. **Resenha Eleitoral**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 67-79, 2015. Disponível em: <https://revistaresenha.emnuvens.com.br/revista/article/view/55>. Acesso em: 23 ago. 2021.
- ALVES, Elizete Lanzoni. **Gestão socioambiental no poder público:** uma realidade que não admite retrocesso. Florianópolis: Ed. Juca Palha, 2021.
- ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 35, p. 385-394, jan./dez. 2007.
- AMIGONI, Michael; GURVIS, Sandra. **Managing the telecommuting employee:** Set Goals, Monitor Progress, and Maximize Profit and Productivity. Avon: Adams Business, 2009. *E-book*.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana.** 13. ed. Rio de Janeiro: Gen. Forense Universitária, 2016.
- BALCÃO virtual do TRF4 atende público por videoconferência. **TRF4 Notícias**, Porto Alegre, 30 mar. 2021. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=15769. Acesso em: 14 jul. 2021.
- BARBOSA, Ruy. **Comentários à Constituição Federal Brasileira.** Volume 1. Das disposições preliminares. São Paulo: Saraiva, 1932.

BARBOSA, Washington Luís Batista. Teletrabalho, uma análise comparada da legislação: Brasil, América Central, América Latina e Europa. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 205, ano 45, p. 247-256, set. 2019.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2007.

BELFORT, Fernando. **Pandemias que assolaram a humanidade**. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodium, 2020. p. 17-47.

BERNARDINO, A. F. **Teletrabalho e gestão de recursos humanos: estudo de caso em uma organização de prestação de serviços de tecnologia da informação**. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba. 2010.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Emenda constitucional N° 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 25 jul. 2021.

BRASIL. Justiça Federal (Paraná). **Nota técnica n° 03/2020, de 06 de abril de 2020**. Curitiba: Justiça Federal do Paraná, 2020. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2020/06/NOTA-TECNICA-N-03-2020-CLIPR.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2021.

BRASIL. Justiça Federal (Rio Grande do Norte). **Nota técnica n° 03/2020, de 30 de março de 2020**. Tema N° 45 – Resolução CJF N°. 575/2019: limitação de perícias. Natal: Justiça Federal, 2020. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2020/06/NOTA-TECNICA-N-03-2020-CLIRN.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2021.

BRASIL. Justiça Federal (São Paulo). **Nota Técnica NI CLIPS, de 30 de março de 2020**. Teleperícias ou perícias virtuais. São Paulo: JFSP, 2020. Disponível em: https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/NT_CLISP_12_Telepericia.pdf. Acesso em: 08 jan. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 31 maio 2021.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da

República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 31 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Eproc é o novo sistema processual da Turma Nacional dos Juizados Especiais Federais**. Porto Alegre, 04 jul. 2017. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=12967. Acesso em: 15 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Indicadores estratégicos**. Porto Alegre, 2021a. Disponível em: <https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=principal&>. Acesso em: 15 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **JFSC lança canal de comunicação para informações sobre processos do auxílio emergencial**. Porto Alegre, 2021b. Disponível em: https://portal.jfsc.jus.br/pubcache/htmls/50170_imprimir.html. Acesso em 19 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Memórias da pandemia**: série documental traz depoimentos de juizes e servidores sobre o período de trabalho em casa. Florianópolis, [2021] c. Disponível em: https://portal.jfsc.jus.br/web/guest/noticia?p_p_id=br_jus_trf4_internet_widgets_PaginaNoticia&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_br_jus_trf4_internet_widgets_PaginaNoticia_idMateria=60535. Acesso em: 26 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Portaria n ° 194, de 19 março de 2021**. Institui e regulamenta a utilização da plataforma de videoconferência denominada Balcão Virtual no âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Porto Alegre: TRF4, 2021d. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/mar83_sei_5532244_portaria_194.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Portaria Nº 302, de 28 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre medidas temporárias de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (COVID-19) no âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Porto Alegre: TRF4, 2020a. Disponível em: https://portal.jfsc.jus.br/novo_portal/conteudo/mostraConteudoArquivo.php?idValorCampoMateria=97687. Acesso em: 13 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Conjunta Nº 8/2021, 07 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre a retomada gradual das atividades presenciais, de que trata a Resolução Conjunta nº 3/2021, do Tribunal Regional Federal da 4ª Região., 2021i. Disponível em: ?. Acesso em: 08 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Conjunta Nº 3/2021, 16 de agosto de 2021.** Estabelece, no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Grau da 4ª Região [...]. Porto Alegre: TRF4, 2021e. Disponível em: https://oabsc.s3.sa-east-1.amazonaws.com/arquivo/update/331_58_611ab05a4af2d.pdf. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). Resolução Nº 134, de 13 de dezembro de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Grau da 4ª Região e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 11, n. 291, 15 dez. 2016. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=33080&reload=false. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Nº 18, de 15 de abril de 2020.** Dispõe sobre o regime de plantão extraordinário e outras medidas temporárias e emergenciais de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (SARS-CoV-2) no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Grau da 4ª Região. Porto Alegre: TRF4, 2020b. Disponível em: <https://trf4.jus.br/trf4/sobmedida/res-18-sei-trf4-5106409.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Nº 21, de 26 de março de 2020.** Dispõe sobre medidas operacionais relativas ao teletrabalho integral compulsório nas unidades jurisdicionais e administrativas da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Grau da 4ª Região. Porto Alegre: Tribunal Regional Federal, 2020c. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=2054. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Nº 22, de 07 de abril de 2020.** Altera a Resolução nº 18/2020, que dispõe sobre o regime de plantão extraordinário e outras medidas temporárias e emergenciais de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (SARS-CoV-2) no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Grau da 4ª Região. Porto Alegre: TRF4, 2020d. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/epz_res-22.pdf. Acesso em: 17 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Nº 23, de 07 de abril de 2020.** Altera a Resolução nº 47/2019, que dispõe sobre o julgamento de processos judiciais em sessões virtuais no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Grau da 4ª Região. Porto Alegre: TRF4, 2020e. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/apg_res_23_2020.pdf. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Nº 29, de 24 de maio de 2020.** Dispõe sobre a modalidade telepresencial (com suporte de áudio/vídeo) das sessões de julgamento de expedientes ou processos administrativos e judiciais no âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, da Turma Regional de Uniformização e das Turmas Recursais dos Juizados Especiais Federais da 4ª Região. Porto Alegre: TRF4, 2020f. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=3013635&reload=false. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). Resolução Nº 302, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre medidas temporárias de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (COVID-19) no âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 15, n. 67, 7 mar. 2020g.

Disponível em:

https://www.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=3013146&reload=false. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). Resolução Nº 33, de 18 de junho de 2020. Dispõe sobre a manutenção dos regimes de plantão extraordinário e de teletrabalho integral compulsório e outras medidas de prevenção ao contágio e à transmissão do novo coronavírus (SARS-CoV-2) no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região.

Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região, Porto Alegre, ano 15, n. 154, 18 jun.

2020h. Disponível em:

https://www.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=3013852&reload=false. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). Resolução Nº 43, de 31 de agosto de 2020. Amplia, até 30 de setembro de 2020, os regimes de plantão extraordinário e de teletrabalho integral compulsório no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região e dá outras providências.

Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região, Porto Alegre, ano 15, n. 231, 31 ago.

2020i. Disponível em:

https://www.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=3014437&reload=false. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Nº 47, de 10 de maio de 2019**.

Dispõe sobre o julgamento de processos judiciais em sessões virtuais no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região. Porto Alegre: TRF4, 2019. Disponível em:

<https://trf4.jus.br/trf4/sobmedida/res-47-trf4-5104386.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). Resolução Nº 47/2020. Dispõe sobre a reabertura dos prédios e o retorno, gradual e sistematizado, das atividades presenciais no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 4ª Região, e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 15, n. 262, 30 set. 2020j.

Disponível em:

https://www.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=3014713&reload=false. Acesso em: 02 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). Resolução Nº 53, de 11 de junho de 2015.

Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 10, n. 115, 15 jun. 2015. Disponível em:

https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=25684&reload=false. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). Resolução Conjunta Nº 6/2021. Dispõe sobre a prorrogação da etapa inicial da retomada gradual das atividades presenciais [...].

Porto Alegre: TRF4, 2021h. Disponível em: <https://intra2.trf4.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/a5da7b6e36975d828ccfc02097a9470b.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução Nº 61/2020, 27 de novembro de 2020**. Dispõe alterações sobre o retorno, gradual e sistematizado, das atividades presenciais no âmbito do TRF4, e dá outras providências. Porto Alegre: TRF4, 2020k. Disponível em:

<https://sintrajufe.org.br/wp-content/uploads/2020/12/resolucao-61-trf4-1-.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). Resolução Nº 92, de 31 de maio de 2013. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 8, n. 130, 31 maio 2013. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=25684&reload=false. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Sessões virtuais e telepresenciais**: passo a passo. Porto Alegre, 2021f. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=2064. Acesso em 14 jul.2021.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Sete anos de Lava Jato**. Justiça Federal: Porto Alegre, 10 out. 2021g. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=2147. Acesso em: 10 out. 2021.

BRUNETTA, Cíntia Menezes *et al.* A magistratura em tempos de pandemia: a busca por soluções no desconhecido. **Revista Consultor Jurídico**, 15 abr. 2020. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/portal-covid19/centros-de-inteligencia/>. Acesso em: 08/01/21.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1988.

CARCELÉN, J. C. C. Retos de la implementación del teletrabajo em el sector público peruano. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 22., Madrid, 2017. **Anales** [...]. [Madrid: *s n.*, 2017.

CENTRO LOCAL DE INTELIGÊNCIA JUSTIÇA FEDERAL (São Paulo); CENTRO DE INTELIGÊNCIA JUSTIÇA FEDERAL (5. Região). **Manual de teleaudiências**. Brasília, DF: CJF, 2020. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/serie-cej-cnijf-1/manual-teleaudiencia>. Acesso em: 08 jan. 21.

CJF. **Centro Nacional de Inteligência da Justiça Federal analisa o teor de sete notas técnicas**. Brasília, DF, 18 maio 2020a. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/noticias/2020/05-maio/centro-nacional-de-inteligencia-da-justica-federal-analisa-o-teor-de-sete-notas-tecnicas>. Acesso em: 08 jan. 21.

CJF. **Centros de Inteligência da Justiça Federal agem na prevenção de conflitos ligados ao COVID-19**. Brasília, DF, 25 mar. 2020b. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/noticias/2020/03-marco/centros-de-inteligencia-da-justica-federal-agem-na-prevencao-de-conflitos-ligados-ao-covid-19>. Acesso em: 08 jan. 21.

CJF. Resolução Nº 575, de 22 de agosto de 2019. Dispõe sobre a alteração de dispositivos da Resolução CJF-RES-2014/00305, de 7 de outubro de 2014. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, ed. 174, 09 set. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-575-de-22-de-agosto-de-2019-215088368>. Acesso em: 08 jan. 21.

CNJ. Ato normativo - 0004219-51.2021.2.00.0000, [de 18 maio de 2021]. Ato normativo. comissão permanente de democratização e aperfeiçoamento dos serviços judiciários. recomendação. acesso à justiça. excluídos digitais. ato aprovado. Brasília, DF, CNJ, 2021a. Disponível em: file:///C:/Users/egi/AppData/Local/Temp/documento_0004219-51.2021.2.00.0000_.HTML. Acesso em: 25 jul. 2021.

CNJ. Com mais de 366 mil videoconferências, Justiça eleva produtividade na pandemia. Brasília, DF, 08 ago. 2020a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/com-mais-de-366-mil-videoconferencias-justica-eleva-produtividade-na-pandemia/>. Acesso em: 29 jul. 2021.

CNJ. Processo nº 0006711-84.2019.2.00.0000. Proposta de Resolução. Teletrabalho de Magistrados. Brasília, DF: CNJ, 2020b. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/NT_AJUFE_Teletrabalho_CNJ_-_Protocolo_16.09.20.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.

CNJ. Relatório de gestão do exercício de 2020: prestação de contas anual. Brasília, DF: CNJ, 2021b. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/03/Relatorio_de_gestao_do_exercicio_2020_2021_03_29_V5_Final.pdf. Acesso em: 24 jul.2021.

CNJ. Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 25 jul. 2021.

CNJ. 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. Brasília, DF: CNJ, 2020c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-313-5.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2021.

CNJ. Resolução nº 314, de 20 de abril de 2020. Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pela Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, modifica as regras de suspensão de prazos processuais e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020d. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283>. Acesso em: 17 jul. 2021

CNJ. Resolução nº 317, de 30 de abril de 2020. Dispõe sobre a realização de perícias em meios eletrônicos ou virtuais em ações em que se discutem benefícios previdenciários [...]. Brasília, DF: CNJ, 2020e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original161656202005085eb585f8b31d5.pdf>. Acesso em: 08 jan. 21.

CNJ. Resolução nº 318, de 07 de maio de 2020. Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pelas Resoluções nº 313, de 19 de março de 2020, e nº 314, de 20 de abril de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020f. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3308>. Acesso em: 17 jul. 2021.

CNJ. Resolução nº 322, de 1º julho de 2020. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, medidas para retomada dos serviços presenciais [...]. Brasília, DF: CNJ, 2020g. Disponível

em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original155647202006025ed676bf4c0d5.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2021.

CNJ. **Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020**. Dispõe sobre “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020h. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original175500202010145f873b7482503.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2020.

CNJ. **Resolução nº 354, de 19 de novembro de 2020**. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020i. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original180544202011205fb8057889f2c.pdf>. Acesso em: 08 jan. 21.

CNJ. **Resolução nº 371, de 12 de fevereiro de 2021**. Altera a Resolução CNJ no 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2021c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original190621202102236035522dda5ff.pdf>. Acesso em: 11 out 2021.

CNJ. **Resolução nº 372, de 12 de fevereiro de 2021**. Regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual.”. Brasília, DF: CNJ, 2021d. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original15412620210219602fdc26a38d2.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2021.

CNJ. **Resolução nº 375, de 2 de março de 2021**. Altera a Resolução CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, criando a Equipe de Trabalho Remoto e dando outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2021e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original190621202102236035522dda5ff.pdf>. Acesso em: 11 out 2021.

COENEN, M.; KOK, R. A. W. Workplace flexibility and new product development performance: the role of telework and flexible work schedules. **European Management Journal**, v. 32, n. 4, p. 564-576, 2014.

COLETA, Karina; SALUM, Fabian. **Novas formas de trabalhar: os Impactos do home office em tempos de crise**. [Nova Lima: Fundação Dom Cabral, 2020]. Disponível em: https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Relat%C3%B3rios%20de%20Pesquisa/Relat%C3%B3rios%20de%20Pesquisa%202020/Infogr%C3%A1fico_Portugu%C3%AAs.pdf. Acesso em: 04 jul. 2021.

COPPOLA JR., Rui. Um (breve) panorama da aplicação (recente) da tecnologia ao direito e os reflexos da pandemia. In: DEEL ISOLA, Carmela (org.). **Vulneráveis e acesso à justiça em tempos de crise**. São Paulo: Foco, 2020. *E-book*. p.120-137.

CORRÊA DA VIEGA, Aloysio; SIVOLELLA, Roberta Ferme. Dejà-vu histórico, Normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o Covid-19. **Conjur**. 23, abril, 2020. Acesso em: 04 jul. 2021.

COSTA, Aron Vitor Fraiz; MARTINS, Luiza Deretti; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. A resolução n. 18/2020 do Tribunal Regional Federal da 4ª Região: análise dos incentivos econômicos da imposição do teletrabalho dos servidores. **Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico**, Florianópolis, v. 2, n. 20, p. 104-116, 2020. Acesso em: 13 jul. 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas**. São Paulo: LTR, 2012.

DE MASI, Domenico. A lentidão que nos faltava. **Revista IHU on-line**, 04 jan. 2021a. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/605830-a-lentidao-que-nos-faltava-artigo-de-domenico-de-masi>. Acesso em: 19/09/2021.

DE MASI, Domenico. Apocalipse causada por coronavírus pode tornar o trabalho mais criativo e afetuoso. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 25 jun. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2020/06/apocalipse-causado-por-coronavirus-pode-tornar-o-trabalho-mais-criativo-e-afetuoso.shtml>. Acesso em: 14 out. 2020.

DE MASI, Domenico. Domenico de Masi vê home office aliado do ócio criativo, mas adverte “neuróticos” por trabalho. **G1**, Ribeirão Preto, Franca, 27 ago. 2021b. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2021/08/27/domenico-de-masi-considera-home-office-aliado-do-ocio-criativo-mas-alerta-quem-exagera-sao-neuroticos.ghtml>. Acesso em: 19 set. 2021.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade moderna pós-industrial**. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE MASI, Domenico. Para pensar: o que significa a pandemia para a humanidade? *In*: TRT 18ª Região. Escola Judicial, Goiânia, 15 abr. 2020. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/para-pensar-o-que-significa-a-pandemia-para-a-humanidade-domenico-de-masi/>. Acesso em: 19 set. 2021.

DECISÕES da Justiça Federal gaúcha passam a integrar registro histórico da Unesco. **Justiça Federal**, Porto Alegre, 11 dez. 2015. Disponível em: <https://www2.jfrs.jus.br/noticias/decisoes-da-justica-federal-gaucha-passam-a-integrar-registro-historico-da-unesco/>. Acesso em: 03 out. 2021.

DESEMBARGADOR federal Ricardo Teixeira do Valle Pereira toma posse como presidente do TRF4. **TRF4 Notícias**, 21 jun. 2021. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=15933. Acesso em 01 ago. 2021.

DUNKER, Christian Ingo Lenz. **A arte da quarentena para principiantes**. Paris: Boitempo, 2020. *E-book*.

EFFING, Antônio Carlos; GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez. Lixo, o luxo da sociedade: resíduos sólidos eletroeletrônicos, obsolescência programada e pós-consumo. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, v. 14, n. 42, p. 405-428, 2020. DOI: <https://doi.org/10.30899/dfj.v14i42.687>. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/687>. Acesso em: 04 maio 2021.

ESTRADA, M.M.P. **Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos**. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José

Eduardo de Resende; PINO ESTRADA, Manuel Martin (coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 11-19.

FACHIN, Luiz Edson. De fraternidade falando. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v.6, n 58, p 11-18, mar/abr. 2017.

FALCÃO, Márcio; VIVAS, Fernanda. STJ diz que sistema de informática do tribunal foi alvo de ataque hacker e pede investigação da PF. **G1**, Brasília, DF, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/11/04/stj-aciona-pf-para-apurar-possivel-ataque-de-hackers-ao-sistema-do-tribunal.ghtml>. Acesso em: 24 ago, 2021.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, n. 9, p. 101-123, out./dez. 2009.

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista Direito Econ. Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018.

FONSECA, Reynaldo Soares da. **O princípio constitucional da fraternidade: seu resgate no sistema de Justiça**. Belo Horizonte: Editora D Plácido, 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O teletrabalho após a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 200, ano 45, p. 135-144, abr. 2019.

FREITAS, Silvia Rodrigues de. **Teletrabalho na Administração Pública Federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3522/S.Freitas.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 jun. 2021.

FREITAS, Vladimir Passos de. **Justiça Federal: histórico e evolução no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2003.

FREITAS, Vladimir Passos de. Sustentação oral, palestra, live e similares em tempos de coronavírus. **Conjur**, 20 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-20/segunda-leitura-sustentacao-oral-palestra-live-similares-tempos-covid>. Acesso em: 23 out. 2020.

GARCIA, Sérgio Renato Tejada. Maior beneficiado do processo eletrônico é o cidadão. **Consultor Jurídico**, 16 jan. 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-jan-16/segunda-leitura-maior-beneficiado-processo-eletronico-cidadao>. Acesso em: 27 jun.2021.

GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 23 n. 2, p. 36-47, 2019.

GOLDENBERG, Mirian. Estou com medo de sair de casa. Decisões que antes da pandemia eram triviais agora provocam estresse, angústia e medo de errar. **Folha de São Paulo**, 29 out 2020. Disponível em: <https://twitter.com/folha/status/1321870489443356672>. Acesso em: 26 jul. 2021.

GRUBER, Arthur. Covid-19: o que se sabe sobre a origem da doença. **Jornal da USP**, São Paulo, 4 abr. 2020. Disponível em <https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que--se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/>. Acesso em: 04 nov. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. A aplicação do teletrabalho ao poder Judiciário Federal. **RJLB**, ano 2, n. 4, p. 1199-1246, 2016. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/2016_04_1199_1246.pdf. Acesso em: 14 jun. 2021.

HARARI, Yuval Noah. O mundo após o coronavírus. **Carta Maior**, 23 mar. 2020. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/politica/Yuval-Noah-Harari-o-mundo-apos-o-coronavirus/4/46887>. Acesso em: 18 dez. 2020.

ILO. **Vantagens do trabalho à distância**. Genebra, 25 mar. 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_243988/lang--en/index.htm. Acesso em: 09 jun. 2021.

IPEA. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. [Brasília, DF]: IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/index.html>. Acesso em: 22 jul. 2021.

JALES DE CARVALHO, George Barbosa e FINCATO, Denise Pires. A implantação do trabalho remoto no âmbito da procuradoria geral federal. **Revista da AGU**, Brasília, DF, v. 17, n. 03. 129-148, jul./set. 2018.

JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana Rodrigues. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 197-206, 2020.

JUCÁ, Bruna Simoni. A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 204, ano 45, p. 247-270, ago. 2019.

JUSTIÇA em números: TRF4 é reconhecido como o tribunal federal menos congestionado e o mais eficiente e informatizado do país. **TRF4 notícias**, Porto Alegre, 21 ago. 2018. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=13886. Acesso em: 15 maio 2021.

JUSTIÇA mantém produtividade e destina quase R\$ 200 mi para combate à pandemia. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, DF, 7 abr. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-semanas-justica-destina-quase-r-200-milhoes-para-combater-coronavirus/>. Acesso em: 24 jul. 2021.

KITANISHI, Bruna de Oliveira Sousa. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da Lei n 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 54, p. 283-300, 2019.

LANGNER, Ariane. **Processo judicial eletrônico: a tecnologia da informação e comunicação diante do constitucionalismo contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2017.

LAZZARI, João Batista e JACOBSEN, Gilson. Meio ambiente e processo eletrônico: um breve panorama do direito ambiental e seu encontro com a era virtual. **Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da**

UNIVALI, Itajaí, v.7, n.3, p. 2031-20158, 2012. Disponível em: [www.univali.br/direito e política](http://www.univali.br/direito_e_politica). Acesso em: 13 ago. 2021.

LEAL JÚNIOR, Cândido Alfredo Silva. O processo eletrônico e a saúde do usuário: a experiência do TRF4 em busca de um processo saudável. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 57, dez. 2013. Disponível em: http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao057/Candido_LealJunior.html. Acesso em: 10 jun. 21.

LEAL, Saul Tourinho. **Direito à felicidade**. São Paulo: Almedina, 2017.

LEITE, José Rubens Morato Leite; POPE, Kamila. Sociedade de risco e consumo sustentável. **RevCEDOUA**, Coimbra, n. 37, ano 29, p. 9-36. 2016.

LIPOVETSKY, Gilles. **A felicidade paradoxal**: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, ano 11, n. 187, dez. 2015.

MACHADO, Júlio Cesar. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. 2000. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2000. Disponível em: http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/vigilancia_sobre_regime_teletrab.pdf. Acesso em 07/06/2021.

MAIO, Isabella de Souza. Os impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores: um estudo na Justiça Federal do Rio de Janeiro. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 16., 2019, Brasília, DF. **Anais eletrônicos** [...]. Disponível em: <https://broseguini.bonino.com.br/ojs/index.php/CBAS/article/view/146>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MARCOVECCHIO, Enrico. **Dizionario etimologico storico dei termini medici**. Firenze, Festina Lente, 1993.

MARTINS, Tiago do Carmo. Acesso à justiça e pandemia. **Direito Hoje. TRF4 Notícias**, Porto Alegre, 09 mar. 2021. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=15724. 08 mar 2021. Acesso em: 29 jul. 2021.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2003.

MELLO, A. A. A. **Teletrabalho (Telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na CLT**. Brasília, DF, 28 jun. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalhi-na-nova-clt>. Acesso em: 01 jun. 2021.

MELO, João Ozorio. Cortes dos EUA voltam a tomar medidas de prevenção contra a Covid-19. **Consultor Jurídico**, 3 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-03/cortes-eua-voltam-tomar-medidas-prevencao-covid>. Acesso em 04 ago. 2021.

MELO, Osvaldo Ferreira de. **Fundamentos da política jurídica**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor/CPGD-UFSC, 1994.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTR: legislação do trabalho**, v. 81, n. 9, p. 1094-1099, set. 2017.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MIGHELI, Priscila Milena Simonato de. Crise da Covid-19, informatização e o acesso à justiça: uma análise dos processos judiciais previdenciários. *In: VULNERÁVEIS e acesso à Justiça em tempos de crise*. São Paulo: Foco, 2020. p. 100-119.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

NOGUEIRA FILHO, José de Albuquerque *et al.* O teletrabalho como indutor de aumentos e produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, abr./jun. 2020.

NOGUEIRA, A.M.; PATINI, A.C. Trabalho remoto e desafio dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v.9, n.4, p.121-152, out./dez. 2012.

OAB (Santa Catarina). **Considerando pleito da OAB/SC, TRF4 analisa retomar atividades presenciais na Justiça Federal**. Florianópolis, 07 jul. 2021. Disponível em: <https://www.oab-sc.org.br/noticias/considerando-pleito-oabsc-trf4-analisa-retomar-atividades-presenciais-na-justica-federal/19046>. Acesso em: 23 ago. 2021.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de; LANGOSKI, Deisemara Turatti. A sustentabilidade como Expressão do Princípio da Fraternidade. *In: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVERIA, Olga Maria Boschi Aguiar de; MOTA, Sérgio Ricardo Ferreira. O direito no Século XXI: o que a fraternidade tem a dizer: estudos desenvolvidos no Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSC*. Florianópolis: Insular, 2016. p. 53.

OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 03 ago. 2021

PANDEMIA. *In: DICIONÁRIO online de português*. 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/pandemia/>. Acesso em: 19 out. 2021.

PAULSEN, Leandro. **Justiça Federal: propostas para o futuro**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996.

PEGORARO JÚNIOR, Paulo Roberto. **O processo eletrônico e a evolução disruptiva do Direito Processual Civil**. Curitiba: Juruá, 2019.

PÉREZ, M. P.; SANCHEZ, A. M.; CARNICER, M. P. L. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. **Work and Employment**, v. 22, n. 3, p. 775-783, 2002.

PINHEIRO, Lara. Como usar a máscara PFF2/N95? Veja respostas para 17 dúvidas sobre o modelo mais eficiente contra a Covid. **G1**, 12 mar. 2021. Disponível em:

<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/03/12/como-usar-a-mascara-pff2n95-veja-respostas-para-17-duvidas-sobre-o-modelo-mais-eficiente-contr-a-covid.ghm>. Acesso em: 23 ago. 2021.

PJE ou e-Proc? Tribunais contestam resolução do CNJ sobre suspensão imediata de e-Proc. Tribunais de SC e TO estão insatisfeitos com resolução do CNJ determinando a suspensão do e-Proc para a implementação do Pje. **Migalhas**, 11 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/314284/pje-ou-e-proc--tribunais-contestam-resolucao-do-cnj-sobre-suspensao-imediata-de-e-proc>. Acesso em: 11 jul, 2021.

PODCAST JUSTAPROSA. Episódio #01 – Tribunal digital e pandemia. Porto Alegre: Tribunal Regional Federal (4. Região), 26 ago. 2020a. *Podcast*. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=justa_prosa_listar. Acesso em: 27 out. 2020.

PODCAST JUSTAPROSA. Episódio #09 — Saúde e teletrabalho. Entrevistado Eduardo Boger, médico do Trabalho da Divisão de Saúde do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Porto Alegre: Tribunal Regional Federal (4. Região), 26 abr. 2021. *Podcast*. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=justa_prosa_listar. Acesso em: 27 out. 2020.

PODCAST JUSTAPROSA. Porto Alegre: Tribunal Regional Federal (4. Região), 2020c. *Podcast*. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=justa_prosa_listar. Acesso em: 27 out. 2020.

PORTOLESE, Júlia Teixeira. O funcionamento da Justiça durante a pandemia do coronavírus e o teletrabalho. **Revista AJUFESP**, São Paulo, n. 1, p. 27-38, 2021.

PROJETO agiliza perícias previdenciárias em atraso na Justiça Federal da 4ª Região. **TRF4 notícias**, Porto Alegre, 08 out. 2020. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=1548. Acesso em: 08 jan. 2021.

PYORIA, P. Managing telework: risks, fears and rules. **Management Research Review**, v.34, n.4, p. 386-399, 2011.

QUALIDADE de vida e sustentabilidade são temas de encontro. **TRF4 Notícias**, Porto Alegre, 01 out. 2019. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=14782. Acesso em: 25 out. 2020.

RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvia Malatesta das. Trabalho imaterial e teletrabalho: contradições e limites da sociedade informacional. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; PINO ESTRADA, Manuel Martin (coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p.39-45.

REIS, Jefferson Ricardo da Silva. **A contribuição do teletrabalho dos servidores da Justiça Federal para a mobilidade urbana nas cidades sedes do Poder Judiciário Federal de primeiro e segundo graus**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2019.

REUPKE, Erika Giovanini. **Discurso de posse**. Florianópolis, 08 jul. 2021. Disponível em: https://portal.jfsc.jus.br/web/guest/aviso?p_p_id=br_jus_trf4_internet_widgets_PaginaAviso&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&br_jus_trf4_internet_widgets_PaginaAviso_idAviso=60572&br_jus_trf4_internet_widgets_PaginaAviso_binAviso=117796&br_jus_trf4_internet_widgets_PaginaAviso_urlAviso=. Acesso em: 11 jul. 2021.

ROVER, Aires José. **Definindo o termo processo eletrônico**. [S. l.: s. n.], 2008. Disponível em: <http://www.infojur.ufsc.br/aires/arquivos/conceitoprocessoeletronico.pdf>. Acesso em: 14 maio 2021.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, set. 2014.

SALAS, F.C. El teletrabajo en las entidades públicas colombianas: retos y oportunidades. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 33., Madrid, 2017. **Anales [...]**. [Madrid: s. n.], 2017.

SAMPAIO DA SILVA, Aimée Mastella. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. *In*: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE INVESTIGADORES E DOCENTES DE DIREITO E INFORMÁTICA, 5., 2015, Santa Maria. **Anais [...]**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2015.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça. Diretoria-geral Administrativa do PJSC cria o primeiro coworking do Judiciário brasileiro. Florianópolis, 05 out. 2020. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/diretoria-geral-administrativa-do-pjsc-cria-o-primeiro-coworking-do-judiciario-brasileiro>. Acesso em: 09 mar. 2022.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça. **Resolução conjunta GP/CGJ N. 17 de 23 de junho de 2021**. Restabelece o retorno gradual do atendimento presencial do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina a partir de 1º de julho de 2021 e dá outras providências. Florianópolis: Poder Judiciário, 2021. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/documents/37870/5647413/Resoluc%CC%A7a%CC%83o+Conjunta+GP-CGJ+n.+17-2021.pdf/12c07e35-554e-5512-17e0-3c5967db6458?t=1624485198145>. Acesso em: 01 ago. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus**. Coimbra: Almedina, 2020.

SATO, Koji; SPINKS, Wendy A. Telework and crisis management in Japan [Teletrabalho e gerenciamento de crises no Japão]. *In*: JACKSON, Paul J.; VAN DER WIELEN, Jos M. (org.), **Teleworking: International Perspectives** [Teletrabalho: perspectivas internacionais]. Londres: Editora London and New York Routledge, 2002, p. 233-244.

SCALZZILLI, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 215/2021, p. 221 – 236, jan./ fev. 2021.

SEM ajuda do Executivo, Judiciário inicia corte de gastos para cumprir teto. **Correio Braziliense**, Brasília, DF, 08 mar. 2020. Disponível em: https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/03/08/internas_economia,8

32906/sem-ajuda-do-executivo-judiciario-inicia-corte-de-gastos-para-cumprir.shtml. Acesso em 19 jun. 2021.

SENA, Victor. “Apaixonados” pelo home office, brasileiros desejam mudar de cidade. **Exame**, 06 nov. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/apaixonados-pelo-home-office-brasileiros-desejam-mudar-de-cidade/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

SERPRO. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br>. Acesso em: 31 maio 2021.

SESSÕES virtuais na 4ª Região: veja o passo a passo. **TRF4 Notícias**, Porto Alegre, 17 abr. 2020. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=15146. Acesso em: 17 jul. 2021.

SILVA, A.M.S da. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: MÍDIAS E DIREITOS DA SOCIEDADE EM REDE, 3., 2015, Santa Maria. **Anais [...]** Santa Maria: UFSM, 2015. Disponível em <http://www.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em: 24 jun. 2021.

SILVA, Daiana, Ataíde da; BARRETO; Leticia Sanz; AMARAL, Shirlena Campos de. Evolução Tecnológica X Teletrabalho: mudança de paradigma no serviço público. **Interdisciplinary Scientific Journal**, v.6, n.4, p.118-139, Oct./Dec., 2019.

SILVA, karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, ano 10, n. 37, 2011.

SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista**, Rio de Janeiro, v. 37, p. 211-221, jan./mar. 2011.

SILVA, V.G. da.; VIEIRA, A, M; PEREIRA, R, S, da. A gestão do teletrabalho: nova Realidade ou Mera Adaptação à Tecnologia? **Revista Perspectivas Contemporâneas**, v. 10, n. 3, p. 35-55, set./dez. 2015. Disponível em: <http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas>. Acesso em: 24 jun. 2021.

TALAMINI, Eduardo; AMARAL, Paulo Osternack. Suspensão dos prazos processuais por força da pandemia. **Revista de processo**, São Paulo, v. 306, ago. 2020.

TRF4 25 ANOS - decisões históricas: Tribunal confirma recuperação ambiental da região carbonífera do Sul catarinense. **TRF4 Notícias**, Porto Alegre, 23 abr. 2014. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=10025. Acesso em: 03 out. 2021.

TRF4 realiza primeira sessão judicial na modalidade telepresencial. **TRF4 Notícias**, Porto Alegre, 09 jun. 2020. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=15241. Acesso em: 14 jul. 2021.

TRIBUNAIS devem garantir atendimento a pessoas sem acesso à internet. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, DF, 7 jul. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tribunais-devem-garantir-atendimento-a-cidadaos-sem-acesso-a-internet/>. Acesso em: 25 jul. 2021

TRIBUNAL Regional Federal da 4ª Região completa 30 anos. **TRF4 Notícias**, Porto Alegre, 18 mar. 2019. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=14308
Acesso em: 15 maio 2021.

TROPE, A. **Organização virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

UNIDADES de atendimento são alternativas de acesso à Justiça Federal no interior do RS, SC e PR. **TRF4 Notícias**, Porto Alegre, 15 jun. 2015. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=11088.
Acesso em: 29 out. 2021.

VIEIRA, Cristiane Gonçalves. O teletrabalho no setor público: estabelecendo os vínculos para o melhor aproveitamento dos seus benefícios. **Revista do MPC**, v. 7, n. 12, maio/nov. 2020. Disponível em: <http://www.mpc.pr.gov.br/revista/index.php/RMPCPR/article/view/24>.
Acesso em: 15 jun. 2021.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ed. LTr, 2005.

ANEXO A - Relatório de acompanhamento do teletrabalho

Período: 01/07/2018 à 30/08/2019

Foram realizadas pela Seção de Acompanhamento Psicossocial/NADH atividades de acompanhamento e monitoramento dos teletrabalhadores previstas pela Resolução N° 134/2016 e obtidas por meio de questionários eletrônicos. Essas informações estão presentes neste relatório em três seções denominadas *Entrevistas direcionadas aos servidores no seu primeiro ano de teletrabalho*, *Servidores há mais de um ano em teletrabalho* e *Relatórios apresentados pelos gestores*.

A taxa de resposta aos questionários mostrou-se satisfatória, sendo que 100% dos servidores em teletrabalho responderam aos formulários. Os servidores que não responderam foram aqueles que se encontram atualmente em licença maternidade, licença saúde ou que começaram há poucos meses o teletrabalho, não fazendo parte da população alvo deste relatório. Dentre os gestores, houve uma taxa de resposta de 95,13%.

Analisando as solicitações de teletrabalho em 2018 e 2019 e comparando com anos anteriores, é possível perceber que as adesões ao teletrabalho vêm crescendo. No período de 2016 a 2017 o número total de teletrabalhadores foi de 222 servidores. No período de 2017 a 2018 foi de 254 servidores. E no período contemplado por esse relatório, o número total de servidores em teletrabalho foi de 285.

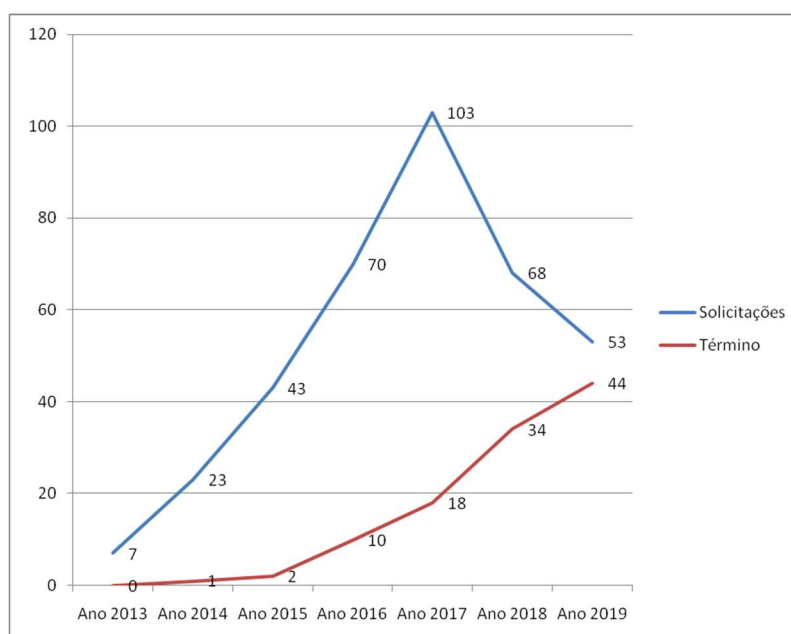


Gráfico 1. Evolução das solicitações e pedidos de encerramento desde 2013

Com relação às solicitações de teletrabalho por cidade, a subseção de Florianópolis foi aquela que contou com mais pedidos, seguida de Blumenau, Itajaí e Joinville.

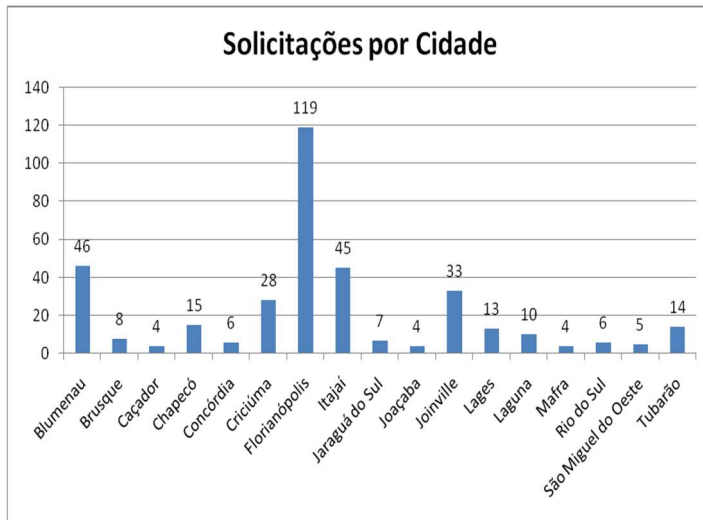


Gráfico 2. Solicitações por subseções no estado.

Ao observarmos o perfil dos servidores que estão atualmente em teletrabalho na SJSC, constatamos os seguintes dados:

- Mulheres: 181
- Homens: 104
- Analistas Judiciários: 118
- Técnicos Judiciários: 167 Quanto ao sexo e cargo:
 - 63,51 % são do sexo feminino;
 - 58,60% são técnicos judiciários; Quanto ao local de trabalho:
 - 102 (35,79%) em assessoria;
 - 135 (47,37%) em secretaria;
 - 7 (2,46%) no setor de contabilidade das direções do foro;
 - 6 (2,10%) na área de TI;
 - 35 (11,93 %) na área administrativa.

Quanto ao regime de teletrabalho:

- 78 (27,37%) estão em regime integral;
- 207 (72,63 %) estão em regime parcial, os quais podem ser divididos da seguinte forma:
 - 31 (14,98 %) estão em teletrabalho 1 dia na semana;
 - 101(48,79 %) estão em teletrabalho 2 dias na semana;
 - 34 (16,43%) estão em teletrabalho 3 dias na semana;
 - 27 (13,04 %) estão em teletrabalho 4 dias na semana;
 - 14 (6,76 %) realizam teletrabalho algumas horas por dia(s) – comparecem às unidades todos os dias da semana mas em algum(uns) dia(s) não cumprem a jornada de 7 horas diárias presencialmente.

Dentre os casos de encerramento nos anos de 2018 e 2019 encontram-se as seguintes situações:

2018 - 20 servidores

Solicitação do servidor - 8 servidores

Relotação - 3 servidores

Remoção - 2 servidores

Aposentadoria- 4 servidores

Vacância - 1 servidor

Fim do acompanhamento do cônjuge - 2 servidores

2019 - 16 servidores

Solicitação do servidor - 8 servidores

Aposentadoria - 1 servidores

Remoção - 2 servidores

Relotação - 2 servidores

Fim do prazo - 2 servidores

Solicitação do gestor - 1 servidor

1 Servidores no primeiro ano de teletrabalho

No período compreendido neste relatório, obtiveram-se **79** respostas.

1.1 Motivação para aderir ao teletrabalho

Apontam, dentre os motivos que os levaram a aderir ao teletrabalho, os seguintes:

- 61,3% otimização do tempo/deslocamento (diminuição de gastos com deslocamento/trânsito);
- 58,7% bem estar ligado à autogestão do trabalho (autonomia quanto aos horários de trabalho, à organização das rotinas domésticas e familiares);
- 45,3% questão de produtividade (bem estar ligado ao ambiente emocional do trabalho – maior conforto no ambiente familiar, proximidade dos filhos, possibilidade de estar em casa);
- 22,7% mudança de cidade e/ou acompanhamento de cônjuge;

1.2 Adaptação

Dentre os servidores em teletrabalho, 14,7% disseram não ter percebido a existência de um período inicial de adaptação, enquanto 85,3% dos respondentes afirmaram ter experimentado uma fase adaptativa. Para estes, o tempo de adaptação ao teletrabalho durou em torno de:

- Algumas semanas – 71,4%
- Um mês – 12,7%
- Dois meses – 6,3%
- Três meses – 3,2%
- Seis meses – 3,2%
- Mais de sete meses – 1,6%

Pelos números apresentados, percebe-se que o período de adaptação para a maioria dos servidores varia de algumas semanas a um mês. Cabe pontuar que nos casos em que a adaptação levou maior tempo (6 meses e mais de sete meses), os servidores estavam passando por problemas pessoais que levaram à extensão do prazo de adaptação.

Questionados quanto aos fatores positivos vivenciados pelo teletrabalho, os servidores deram ênfase ao *ganho de tempo com deslocamento*, à *possibilidade de evitar o trânsito* e à *flexibilidade de horários*.

Fatores	% Servidores
Ganho de tempo com deslocamento	89,30%
Evitação do trânsito	81,30%

Flexibilidade de horário	77,30%
Maior concentração	76,00%
Melhor gerenciamento do tempo	76,00%
Maior convívio familiar	72,00%
Maior motivação	65,30%
Melhor acesso a alimentação saudável	50,70%
Melhor conforto ergonômico	28,00%
Melhor qualidade do sinal de internet em casa	10,70%

Com relação aos **fatores negativos**, foram enfatizados a *diminuição do convívio com os colegas* e a *preocupação com o cumprimento de metas*.

Fatores	% Servidores
Diminuição do convívio com os colegas	67,70%
Preocupação com o cumprimento das metas	33,90%
Preconceito	22,60%
Internet e programas de informática	14,50%
Isolamento social	19,40%
Instalações físicas/ergonômicas	16,10%
Dificuldade de estabelecer uma rotina de trabalho e/ou organizar melhor o tempo	4,80%

1.3 Interação e integração do vínculo laboral

Questionados quanto à percepção de alguma alteração na interação com o grupo de trabalho presencial, 21,3% dos respondentes afirmaram ter percebido alteração enquanto 78,7% não perceberam qualquer variante nesse sentido. No entanto, 98,7% dos respondentes declararam manter contato com os colegas e sentirem-se parte da equipe. Nesta mesma proporção, 97,3% disseram não ter notado qualquer segregação por parte dos colegas de trabalho. Todos confirmaram que estão sendo acompanhados por seus gestores.

Quanto ao meio mais adequado utilizado para contato com os colegas, os respondentes citaram o *Pandion/Psi/Spark*, telefone, *WhatsApp*, *Skype* e E-mail, além das reuniões presenciais quando necessárias.

1.4 Organização do trabalho no ambiente doméstico e mudança no fator normatizador do trabalho

Com o advento do teletrabalho, a obrigatoriedade das metas de desempenho e do plano de trabalho passaram a ser os fatores organizadores do trabalho. Questionados quanto ao fator utilizado para normatizar o trabalho em domicílio, 49,3% dos respondentes afirmaram ser tanto as metas como as horas de trabalho, sendo que 28% responderam como fator normatizador exclusivamente as metas, 10,7% exclusivamente as horas, tais como no trabalho presencial, e, por fim, 12% relataram basear-se em horas, porém não vinculadas ao horário presencial.

No que se refere à organização do trabalho no ambiente doméstico, 89,3% dos respondentes não perceberam a sobreposição de tarefas domésticas ou familiares sobre as rotinas laborais e 10,7% afirmaram a ocorrência delas, relatando, no entanto, terem superado esse fato com a adoção de algumas atitudes tais como uma maior *organização e disciplina*.

Os dados coletados apontam ainda que 6,7% dos servidores não realizam pausas durante sua jornada de trabalho e 100% relataram considerar suas metas adequadas.

Questionados quanto à identificação de algumas modificações na vida após o advento do teletrabalho, elencaram:

Aumento na qualidade de vida	94,6%
Aumento na produtividade	67,6%
Necessidade de desenvolver novas habilidades	25,7%
Controle invisível e onipresente efetuado pelos meios de comunicação virtuais.	21,6%

Solicitados a responder se notaram alguma modificação na convivência com familiares e/ou amigos, 20% afirmaram não ter notado nenhuma modificação, enquanto 78,7% afirmaram ter percebido mudanças positivas neste aspecto, com ganhos na convivência familiar.

1.5 Saúde do trabalhador

- 94,6% dos entrevistados tiveram aumento na **qualidade de vida** após o início do teletrabalho. Dentre os fatores que aumentaram a qualidade de vida, segundo os teletrabalhadores, encontram-se:
 - ⊖ 77,3 % - maior convívio familiar
 - ⊖ 62,7 % - maior tempo disponível
 - ⊖ 77,3 %- autogestão do trabalho
 - ⊖ 52 % - diminuição do estresse e preocupação
- 84% afirmaram praticar **atividade física**.
- 90,7% relataram não ter apresentado **alterações no sono** após o início do teletrabalho.
- 89,3% declararam que não tiveram **alterações no peso corporal** após o início do teletrabalho.
- 85,3% reconheceram não ter tido **alterações na visão** após o início do teletrabalho.

2 Servidores há mais de um ano em teletrabalho

No período compreendido neste relatório, **173** servidores responderam a este questionário.

2.1. Continuidade da motivação para aderir ao teletrabalho

Dentre os teletrabalhadores, 97,7% dos respondentes informaram que a motivação inicial que os levou a solicitar o teletrabalho continua sendo atingida, enquanto 2,3% (4 servidores) responderam que a motivação inicial não é mais a mesma. Embora a motivação não seja mais a mesma, o que ainda motiva estes servidores a permanecer em teletrabalho é:

“Cuidado com pessoa idosa da família.”

“Problema com Lesão por Esforço Repetitivo (LER). O teletrabalho permite o trabalho de forma fracionada, o que reduz a lesão.”

“Flexibilidade e ambiente mais favorável à concentração.” “Não precisar se deslocar até a Justiça.”

2.2 Interação e integração do vínculo laboral

Questionados quanto à percepção de alguma alteração na interação com o grupo de trabalho presencial, enquanto 13,9% afirmaram ter percebido alteração nesse sentido, a maior parte dos respondentes (86,1%) disse não ter percebido qualquer alteração. Com relação ao distanciamento dos colegas, 90,8% afirmou que não ocorreu, enquanto 9,2% afirmou que houve distanciamento. Todos relataram que estão sendo acompanhados por seus gestores e 97,7% consideraram adequada a forma de contato com os colegas.

2.3 Organização do trabalho no ambiente doméstico e fator normatizador do trabalho

Em relação aos fatores determinantes para a organização no trabalho e o cumprimento das metas estipuladas, foram destacados pelos servidores:

Fatores da organização do trabalho	%
A possibilidade de gerir o horário de trabalho, conciliando com necessidades pessoais.	75,1%
Maior capacidade de concentração.	74%
Organização do dia (em termos de horas), responsabilidade e disciplina.	63,6%
Motivação	53,2%
Clareza na delimitação das atribuições/ metas.	32,4%
Estrutura física adequada.	33,5%

Manter o mesmo horário de trabalho no dia a dia.	15%
--	-----

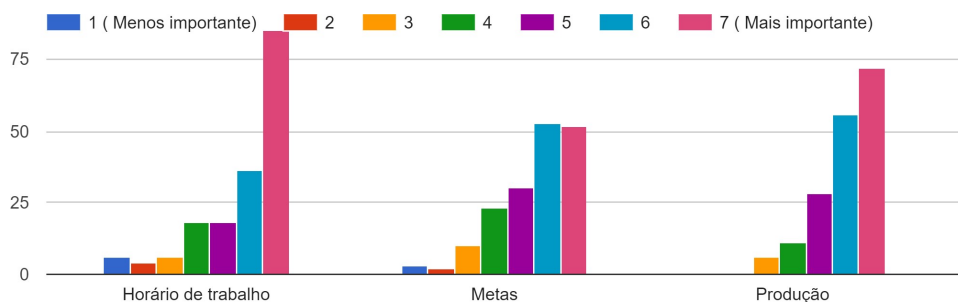
2.4 Saúde do trabalhador

- 83,8 % afirmaram praticar *atividade física*.
- 91,9% relataram que não tem apresentado *alterações no sono* após o teletrabalho.
- 87,3% declararam que não tiveram *alterações no peso corporal* após o teletrabalho.
- 78,6% reconheceram que não tiveram *alterações na visão* após o teletrabalho.

Com relação a desconforto em alguma parte do corpo, 16 servidores relataram sentir dores após o início do teletrabalho. As regiões onde mais se expressaram essas dores foram pescoço, ombros, punhos e mãos.

2.5 Vantagens e Desvantagens do teletrabalho

Questionados a ordenar a importância de alguns fatores positivos relacionados ao teletrabalho, os respondentes apontaram o *horário de trabalho*, as *metas* e a *produção* como aqueles mais importantes:



Com relação às vantagens do teletrabalho, as principais seriam a *concentração*, *estar com a família*, *evitar o trânsito* e a *flexibilidade de horário*. Com relação às desvantagens, os servidores apontaram o receio de ter *problema com o equipamento e o software*, o *isolamento social*, a *distância dos setores de apoio* e o receio de sofrer uma *supervisão mais forte*. Abaixo segue percentual pormenorizado das vantagens e desvantagens de estar em teletrabalho:

Consideram vantagens de estar em teletrabalho...	%
Evitar o trânsito	82,70%
Concentração	81,50%
Economia de tempo gasto no transporte	74,00%

Flexibilidade de horário	73,40%
Silêncio ou escolha do som ambiente	64,20%
Estar com a família	61,30%
Menor quantidade de interrupções	61,30%
Fazer as refeições em casa	54,90%
Usar a roupa que quiser	52,60%
Economia no gasto com vestuário	34,70%
Economia no gasto com alimentação	28,90%
Segurança	26,60%
Evitar o convívio forçado com os colegas	6,40%

Consideram desvantagens de estar em teletrabalho...	%
Receio de ter problema com o equipamento e o software	43,30%
Isolamento Social	29,10%
Maior dificuldade de tirar dúvidas	24,10%
Aumento de custos com luz e água	22,00%
Receio de ter que trabalhar mais devido ao controle automático de horário/produção.	17,00%
Receio de sofrer uma supervisão mais forte	16,30%
Distância dos setores de apoio (centro de saúde, serviços administrativos e de pessoal, cursos, treinamentos)	15,60%
Distração com atividades domiciliares	14,20%
Ter problemas com o controle automático de horário/produção	10,60%
Receio de não ser bem avaliado na avaliação de desempenho individual	9,90%
Receio de ser preterido como candidato a cursos e treinamentos	9,20%
Dificuldade em manter uma rotina de trabalho	4,30%
Ter que almoçar em casa ou nas cercanias	2,80%

Instados a relatar sobre suas experiências com o teletrabalho, aqueles que se manifestaram disseram estar “*satisfeitos*” e “*motivados*” com a experiência, apesar de mencionarem também alguns aspectos negativos. Abaixo transcrevemos alguns relatos:

“Penso que o teletrabalho demanda uma maior atenção dos gestores, no sentido de estimulá-lo. É uma ferramenta essencial nos dias atuais, considerando a dinâmica da vida moderna”.

“O teletrabalho, para mim, foi um divisor de águas em termos de motivação e satisfação com o trabalho, aspectos esses que vinham sofrendo um forte abalo com a rotina de trabalho presencial. A possibilidade de organizar meu tempo para atender às diversas obrigações - trabalho e pessoal -, e o fato de não haver o deslocamento diário, com todo o stress gerado pelo trânsito, trouxe uma qualidade de vida sem precedentes. Sou fã e incentivadora do teletrabalho e penso que todos deveriam experimentar, nem que seja para constatar que não se adapta a esta modalidade”.

“Para mim o teletrabalho é muito positivo, trabalho muito estimulada. O fato de evitar o trânsito é um dos fatores mais importantes. A concentração também é muito melhor”.

“Sinto que há uma pressão maior sobre as pessoas que fazem teletrabalho, às vezes me sinto bem desconfortável pois parece que há uma certa "desconfiança" quando a produção cai em razão da complexidade do trabalho a ser produzido”.

“Certas vezes há minutas mais complexas a se fazer, que demandam muito mais tempo de pesquisa e estudo, e nessas ocasiões eu fico nervosa pois a produção logicamente cai, e isto às vezes não é considerado. Creio que deveriam ser avaliados os fatores quantitativo e qualitativo do trabalho”.

“A questão da socialização é diferente com o teletrabalho, porque deixamos de conviver diariamente com a equipe de trabalho, de forma presencial. Na minha experiência, achei importante participar de outros grupos (curso de línguas, igreja, amigos, atividade física) para não perder o contato social. Como o teletrabalho geralmente é realizado em casa, também é preciso cuidar para não perder tempo com atividades domiciliares - que acabam sendo "repassadas" para quem faz teletrabalho. Parece-me que o importante é a organização pessoal (horários, metas, divisão entre tempo de trabalho, tempo de atividades domésticas e tempo de lazer). Com esse ritmo, o teletrabalho funciona super bem - é mais produtivo, permite maior concentração, diminui problemas físicos e melhora o cuidado com a alimentação, permitindo maior proximidade com a família”.

“Só não é melhor porque o trabalho é desenvolvido no horário de expediente durante o qual devemos estar disponíveis (trabalhando), por determinação da chefia”.

2.6 Aspectos de TI

Os servidores há mais de um ano em teletrabalho, por sua vez, responderam em 83,2% dos casos que não tiveram problemas com a conexão e com aspectos da tecnologia da informação e 15% tiveram problemas na instalação ou no funcionamento de programas.

Dentre os problemas relatados, apontaram os seguintes:

“Dificuldade de consulta PLENUS”

“Plataforma de acesso remoto (via VDI) pode ser melhorada”. “O aplicativo im+ em vários momentos não estabelece conexão”.

“Há oscilações na qualidade das conexões de internet em minha cidade”.

“Problema de conexão já ocorreu e penso ser inevitável, mas foi prontamente resolvido, não prejudicando o desenvolvimento do trabalho (ou houve compensação depois). Instalação e funcionamento de sistemas também foi um complicador no início e constatei que o NTI não está (ou estava) estruturado para auxiliar servidores em teletrabalho. Os ajustes necessários demandaram significativo tempo e foram resolvidos mediante contato direto com um servidor do NTI (não sei dizer se outros poderiam me socorrer em dificuldades futuras ou se é um conhecimento detido por apenas aquele servidor). Acredito, ademais, que tais adaptações não devem ficar sob responsabilidade exclusiva do servidor que

pretende realizar teletrabalho, pois envolvem acessos à intranet, a sistemas e a convênios mantidos pela JFSC ou TRF4, e fogem à alçada do teletrabalhador”.

“A plataforma de teletrabalho é muito pesada para os micros e conexão de internet residencial”.

“A máquina virtual não está funcionando, e o acesso ao CNIS fora do ambiente da JFSC foi cessado, o que dificulta o acesso. Ademais, a JFSC, apesar de disponibilizar algumas palestras por streaming, não considera a presença dos servidores em teletrabalho para as horas computáveis para o adicional de qualificação, o que necessita ser revisto”.

“Alguns programas, principalmente aqueles disponíveis na Intranet (CNIS e biblioteca digital), só podem ser acessados pelo computador da Justiça Federal. Então, acumulo as pesquisas que tenho que fazer para os dias em que realizo trabalho presencial. Não é a solução mais adequada, pois atrasa um pouco o andamento dos processos. O ideal seria poder acessar de casa aos referidos portais”.

“Psi não funciona mais no celular”.

“Com uma certa frequência, em torno de duas ou três vezes por mês, ocorre de a conexão do processo eletrônico (eproc) e/ou comunicador (Spark) cair para os usuários externos, mantendo-se ativa para os internos. Não é o caso de queda da internet, mas dos sistemas”.

3. Relatórios apresentados pelos gestores

Em conformidade com o Art. 19 da Res. nº 134/ 2016, passamos à consolidação dos relatórios de acompanhamento das unidades de trabalho.

O relatório apresentado seguiu modelo de documento desenvolvido por esta unidade no qual são analisados o processo de adesão ao teletrabalho na unidade, a estipulação das metas e do plano de trabalho, a manutenção da integração e do vínculo com o trabalho e a gestão do teletrabalho. No período compreendido neste relatório, 73 gestores responderam ao questionário de acompanhamento, o que corresponde a 85% do total destes.

3.1 Adesão

No que se refere ao processo de adesão ao teletrabalho nas unidades, a maior parte dos gestores apontou:

Solicitação dos servidores	83,2%
Foi deferida a todos os servidores interessados	25%
Ocorreu de forma gradual	10,8%
Interesse dos gestores	6%

3.2 Metas e Plano de Trabalho

Com relação à estipulação das metas e do plano de trabalho, 97% informaram a realização de reunião prévia, enquanto 3% não realizaram nenhuma reunião.

Dentre as unidades que realizaram reunião, 55,6% delas disseram que se fizeram presentes na reunião apenas o servidor requerente e o gestor, 41,3% delas foram realizadas contando com a presença dos servidores do mesmo grupo de trabalho e 2,7% contou com a presença dos magistrados da vara. Dentre os gestores, 43,19% afirmaram que suas unidades já trabalhavam com sistema de metas antes do advento do teletrabalho e, dentre aqueles que não trabalhavam, apontaram como critérios para a estipulação das metas os seguintes:

- ⊖ A média de trabalho do próprio servidor – 28%
- ⊖ A média de trabalho do grupo de servidores – 9,1%
- ⊖ A quantidade/qualidade dos processos e/ou tipo de trabalho – 16,4%

Nas unidades em que não havia sistema de metas, 9,9% realizou alguma forma de equiparação no que se refere ao trabalho entre os servidores em teletrabalho e presenciais. Nesse sentido alguns gestores acrescentaram as seguintes observações:

“Foi feito levantamento da produtividade na realização das tarefas e realizada uma média ponderada para apurar a meta a ser alcançada”

„Porcentagem de trabalho maior para o teletrabalho”

„Através de relatórios de processos e de produtividade”

„Foi verificada a quantidade de minutas que poderiam ser confeccionadas pelo servidor, de acordo com a matéria e complexidade do tema ventilado nos feitos”.

Com relação à necessidade de alteração na meta estabelecida no plano de trabalho, 80,2% dos gestores informaram que não foi necessária nenhuma modificação. A modificação de meta, quando ocorreu, foi devida a casos específicos, como alteração de competência da vara e regionalização de competências.

Dentre os casos em que a meta não foi alcançada dentro do prazo estipulado (3,9%), os gestores apresentaram como razões:

- ⊖ Dificuldades a partir da alteração das metas de produtividade pelos novos gestores da unidade;
- ⊖ Dificuldade de adaptação a novas matérias/assuntos;
- ⊖ Motivos pessoais do servidor.

3.3 Qualidade do Trabalho

Questionados quanto à qualidade do trabalho dos servidores após o início do teletrabalho, a maior parte (52,6%) dos gestores informou que não houve alterações, sendo que 35,8% informaram que a qualidade se manteve tendo havido um incremento da produtividade e 9,1% apontaram que

tanto a qualidade como a produtividade aumentaram.

Ainda, segundo os dados levantados, alguns gestores (2,2%) informaram que a qualidade aumentou e a produtividade se manteve a mesma. Um gestor informou que houve perda da produtividade/qualidade.

3.4 Ações de interação e integração

Perguntados quanto às ações de interação e integração do vínculo laboral, todos os gestores afirmaram que os servidores têm atendido às convocações para comparecimento, informado telefone para contato, consultado suas caixas de correio eletrônico e tem mantido o gestor informado acerca da evolução de seus trabalhos. Ainda, 89,7% deles relataram que o servidor vem cumprindo um dia de trabalho presencial a cada período máximo de 30 dias, sendo que 73,2% dos servidores exerce suas atividades na mesma cidade sede da justiça federal.

Os gestores relataram que 44,8% dos servidores participaram de atividades de orientação, capacitação e acompanhamento do teletrabalho promovidas pelo NADH, enquanto a maior parte deles (55,2%) informou não terem participado.

Solicitados a relatar demais facilidades e/ou dificuldades nas ações de interação e integração do vínculo laboral, expressaram:

“Boa comunicação entre o servidor e a chefia, havendo cumprimento das diretrizes”.

“O servidor relata que, por serem apenas dois dias de teletrabalho na semana, não há prejuízo na interação/integração com os colegas. O comunicador interno funciona bem e é possível se comunicar de forma eficiente. Refere que alguns colegas atrasam um pouco na resposta, mas isso pode ocorrer também pessoalmente, por priorização ou por a pessoa estar ocupada”.

“As dificuldades de interação e integração são aquelas naturais a esta forma de labor, pois não há o contato pessoal diário. Para a forma de trabalho estabelecida, a interação e integração são aceitáveis, dentro dos padrões normais para a situação”.

3.5 Gestão do trabalho

A maioria dos gestores (76,3%) informou ter participado de atividades de orientação e desenvolvimento gerencial.

Questionados quanto à desconfortos, 87,1% afirmaram não ter percebido nenhum desconforto na equipe presencial com relação à adesão ao teletrabalho por parte dos colegas, e, por outro lado, aqueles 12,9% que as perceberam, relataram que:

“Inevitavelmente, os servidores em trabalho presencial sofrem sobrecarga nas atividades relacionadas ao atendimento de telefone, orientação dos estagiários, atendimento ao público externo e solicitações dos magistrados”.

Boa parte dos gestores (74,1%) informou que não houve mudança no desempenho global da unidade após a adesão de servidores na modalidade de teletrabalho, enquanto 25,9% dos gestores afirmou que sim. A maior parte dos gestores (91,8%) afirmou ter percebido uma melhora da **qualidade de vida dos servidores em teletrabalho**, atribuindo esse fato a uma maior possibilidade

de autogestão do trabalho, bem como uma possibilidade de incremento do tempo com a família, além de outras atividades fora da vida laboral. Abaixo seguem alguns comentários:

“O servidor relata maior qualidade de vida em função da flexibilidade do horário de trabalho”.

“Os servidores se mostram tranquilos e satisfeitos, sendo que quase todos os servidores da unidade gostariam de aderir ao teletrabalho, se fosse possível”.

“A servidora refere que a sua qualidade de vida melhora com o teletrabalho pelas seguintes razões: tempo ganho com a desnecessidade de deslocamento até o trabalho; menor estresse no trânsito caótico de Blumenau; possibilidade de trabalhar em mais de um posto de trabalho [dois dias em casa e três na Vara], o que gera uma sensação de quebra da rotina semanal”.

“Se por um lado o teletrabalho possibilita ao servidor estar com sua família, por outro lado reduz o contato diário com os colegas de trabalho, o que pode ser prejudicial para o próprio servidor”.

Ainda, solicitados a responder como o advento do teletrabalho teria afetado sua **atuação como gestor**, 31,5% afirmaram não ter se sentido afetados, enquanto 25,4% disseram ter sido afetados positivamente. A maior parte deles (41,1%) posicionou-se dizendo que suas atribuições aumentaram, 19,8% afirmaram que o teletrabalho acrescentou dificuldades de comunicação com suas equipes e outros 7,8% disseram que as dificuldades se deram com o servidor que estava em teletrabalho.

Conclusões e encaminhamentos

O cenário do trabalho remoto advém do fenômeno da globalização, informatização e dos processos de reestruturação organizacional no qual as instituições modernas buscam formas flexíveis de trabalho e contratação. Segundo Costa (2007), o teletrabalho constitui tema relativamente recente, especialmente no Brasil. Surgiu como proposta nos anos 1970, na possível resposta à crise do petróleo, ao aumento dos problemas do trânsito nas grandes metrópoles e, ainda, no cenário de maior afluxo das mulheres ao mercado de trabalho. No entanto, é a partir dos anos 1990 que o tema ganha força, especialmente nos países do chamado Primeiro Mundo, em virtude da crescente sofisticação e massificação das tecnologias de informática e telecomunicações e é uma tendência que está em franco crescimento, conforme o presente relatório exemplifica com o aumento das taxas de solicitações de teletrabalho a cada ano.

No que se refere ao perfil dos servidores que aderiram ao teletrabalho no período compreendido pelo presente relatório, constatou-se um maior número de adesões entre os servidores do sexo feminino ocupantes do cargo de técnico judiciário. Com relação a este dado, Perin (1998) pondera que, culturalmente, as mulheres tendem a assumir maior número de tarefas da casa, tornando-as menos disponíveis para a organização. Mesmo em lares onde os homens participam mais ativamente na divisão das atividades domésticas, estes assumem no máximo 40% delas. Isso levaria as mulheres a serem mais propensas a aderir ao teletrabalho. Ainda segundo Haddon (1998), a mulher pode optar pelo teletrabalho quando do nascimento de filhos e, mais tarde, retornar ao trabalho tradicional na empresa. Por outro lado, autores como Hartig, Kylin e Johanson (2007), observam que as mulheres teletrabalhadoras tendem a ter mais dificuldades do que os homens para separar as atividades profissionais da rotina doméstica. Como consequência, elas também tendem a ser mais suscetíveis a perceber aspectos negativos associados ao teletrabalho na modalidade *home-office* e não somente os benefícios. Hilbrecht et al (2008) verificaram, por exemplo, que no esforço de conciliar os papéis de profissional e de mãe, as mulheres teletrabalhadoras raramente convertem a flexibilidade obtida com o trabalho realizado em casa em cuidados com elas mesmas, priorizando o trabalho e as demandas da família.

Como fatores positivos apontados por aqueles que iniciaram o teletrabalho há menos de um ano estão o ganho de tempo com deslocamento, poder evitar o trânsito e flexibilidade de horários. Entre as desvantagens estariam a diminuição do convívio com os colegas, a preocupação com o cumprimento das metas e o preconceito por parte dos colegas que não fazem teletrabalho. Entre os servidores que estão a mais de um ano em teletrabalho, as vantagens elencadas são maior concentração, poder estar com a família, evitar o trânsito e flexibilidade de horário. As desvantagens seriam receio de ter problema com o equipamento e o software, isolamento social e maior dificuldade de tirar dúvidas. Em estudo sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho em uma instituição da administração pública (Filardi & Zanini, 2019) foram apontadas como vantagens a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família, mais qualidade de vida, maior produtividade e flexibilidade de horário. Por outro lado, os achados evidenciaram como desvantagens: problemas de infraestrutura tecnológica, especialmente falta de treinamento específico, perda de vínculo com o local de trabalho, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, perda de status e falta de reconhecimento. Esses dados corroboram similaridades entre as respostas dos servidores da justiça federal em teletrabalho e teletrabalhadores de outras instituições públicas, principalmente com relação ao ganho de tempo com deslocamento e flexibilidade de horários entre as vantagens e o isolamento social entre as desvantagens.

Dentre os entrevistados, 94,6% tiveram aumento na qualidade de vida após o início do teletrabalho. Da mesma forma, grande parte dos gestores (89,6%) afirmaram ter percebido uma

melhora da qualidade de vida dos servidores em teletrabalho e apontaram como mudanças positivas uma maior satisfação, tranquilidade, felicidade e motivação para o trabalho. Tremblay (2002) observa que a qualidade de vida é uma das vantagens percebidas pelos teletrabalhadores, principalmente, pela flexibilidade de horários e por poderem realizar atividades de interesse pessoal. No entanto, a autora também constata que isso traz um custo associado, uma vez que o horário flexível obriga as pessoas à melhor gestão de suas atividades. Como nem todos se sentem preparados para a disciplina da autogestão, surgem dificuldades de lidar com uma nova lógica de tempo e espaço. Tietze (2005) alerta sobre teletrabalhadores que perderam os limites espaço- temporais que separavam o trabalho da rotina doméstica. Alguns começaram a trabalhar além das horas previstas na jornada normal das empresas. Ainda, segundo Tremblay (2002), o teletrabalho costuma ser mais visto como atrativo por pessoas casadas e com filhos do que por solteiros, pois diminui o tempo gasto em deslocamentos, viabilizando um aumento do tempo gasto com a família, principalmente, no caso das mulheres, como já foi mencionado nos estudos de Perin (1998).

Apesar de manifestos receios quanto ao isolamento social e a diminuição do convívio com os colegas, as demais respostas ao questionário apontaram que a maioria dos servidores no primeiro ano de teletrabalho mantém contato com os colegas e se consideram parte da equipe. De igual forma, os servidores que estão há mais tempo em teletrabalho afirmaram que não houve distanciamento da equipe de trabalho. Por outro lado, os gestores apontaram que apesar das atividades de integração e interação dos servidores em teletrabalho estarem se mantendo sob controle, consideram que as relações interpessoais inevitavelmente sofrem perda pela ausência do servidor na rotina diária do grupo, mas que considerando a forma de trabalho estabelecida, a interação e integração são aceitáveis e dentro dos padrões normais para a situação.

Tal constatação aponta para a necessidade de se repensar as formas de comunicação utilizadas pelas unidades de trabalho, sendo que a prática de reuniões periódicas com a presença de todo o grupo pode ser uma boa estratégia para tratar destes e outros temas que poderiam estar causando desconforto na equipe. Neste mesmo sentido, observou-se que para a estipulação das metas e do plano de trabalho, apesar da maior parte dos gestores ter informado que foi realizada reunião prévia, quase metade das unidades afirmou não ter incluído a presença de todos os servidores em tais reuniões.

A dificuldade na estipulação das metas e do plano de trabalho apareceu na fala de alguns gestores, entretanto, quase metade dos respondentes afirmou que suas unidades já trabalhavam com o sistema de metas enquanto as outras unidades relataram ter encontrado soluções diversas, as quais guardam relação com a média de trabalho do próprio servidor, a média de trabalho do grupo de servidores e a quantidade/qualidade dos processos e/ou tipo de trabalho. Solicitados a responder como o advento do teletrabalho teria afetado sua atuação como gestores, a maior parte deles posicionou-se dizendo que suas atribuições aumentaram e um quarto dos gestores afirmou que o teletrabalho acrescentou dificuldades de comunicação com suas equipes.

Com relação às oficinas de teletrabalho, planejam-se visitas às varas da JFSC que praticam essa modalidade de trabalho pela equipe de psicologia do NADH nos anos de 2019 e 2020. Estudos como o de Perez, Sánchez e Carnicer (2007) demonstraram os benefícios e as barreiras do teletrabalho para o teletrabalhador e confirmaram empiricamente que as empresas que adotaram programas de treinamento para o teletrabalho tiveram menos barreiras a enfrentar.

Por fim, dentre os teletrabalhadores, 16 servidores relataram sentir dores após o início do teletrabalho. As regiões onde mais se expressaram essas dores foram pescoço, ombros, punhos e mãos. Salientamos que o processo 0002362-12.2019.4.04.8002 foi gerado notificando a situação e que essas pessoas serão contatadas e acompanhadas pela médica do trabalho do NADH.

Referências

Costa, Isabel de Sá Affonso (2007). Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, 41 (1), 105-124.

Filardi, F., & Zanini, M. T. F. (2019). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE. BR*.

Haddon, L. (1998). The experience of teleworking. In: Jackson, P. F.; Van Der Wielen, J. M. (Org.). *Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization*. London: Routledge.

Hartig, T.; Kylin, C.; Johanson, G. (2007). The telework tradeoff: stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology: an International Review*, 56 (2), 231-253.

Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C. & Andrey, J. (2008). ‘I’m home for the kids’: contradictory implications for work–life balance of teleworking mothers. *Gender, Work and Organization*, 15 (5),454-476.

Pérez, M. P., Sánchez, A. M., Carnicer, M. P. L. (2007). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company’s operations strategy. *Work and Employment*, 22 (3),208-233.

Perin, C. (1998). Work, space and time on the threshold of a new century. In: Jackson, P. F.; Van Der Wielen, J. M. (Org.). *Teleworking: international perspectives from telecommuting to the virtual organization*. London: Routledge.

Tietze, S. (2005). Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. *Journal of Organization change management*, 18 (1), 48-62.

Tremblay, D. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in Management Review*, 17(3).

ANEXO B – Movimentação processual em números

2020**De 16 a 22 de março**

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	4.226	4.318	8.862	3.057	20.463
Decisões	2.912	7.639	12.746	6.106	29.403
Despachos	669	10.620	13.977	9.465	34.731
Atos cumpridos (movimentados)	180.249	244.405	332.377	192.808	949.839
Total	188.056	266.982	367.962	211.436	1.034.436
Valores liberados (R\$)	R\$ 1.360.266,48				

De 23 a 29 de março

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	2.141	4.531	5.470	3.875	16.017
Decisões	2.859	9.612	14.094	6.081	32.646
Despachos	775	10.934	10.469	8.875	31.053
Atos cumpridos (movimentados)	101.196	156.513	208.362	132.170	598.241
Total	106.971	181.590	238.395	151.001	677.957
Valores liberados (R\$)	R\$ 12.090.778,38				

De 30 de março a 05 de abril

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	983	5.239	6.090	2.813	15.125
Decisões	3.265	9.220	18.600	6.995	38.080
Despachos	699	9.794	15.487	7.883	33.863
Atos cumpridos (movimentados)	86.450	139.869	183.353	114.127	523.799
Total	91.397	164.122	223.530	131.818	610.867
Valores liberados (R\$)	R\$ 3.890.599,76				

De 06 a 12 de abril

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	409	1.689	2.326	1.241	5.665
Decisões	1.640	6.392	9.301	3.134	20.467
Despachos	651	6.406	6.953	4.392	18.402

Atos cumpridos (movimentados) 62.832 79.231 106.828 59.978 308.869
Total 65.532 93.718 125.408 68.745 353.403
Valores liberados (R\$) R\$ 694.938,31

De 13 a 19 de abril

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	1.331	3.384	5.285	3.049	13.049
Decisões	4.065	10.872	16.611	6.536	38.084
Despachos	1.006	10.305	12.165	8.199	31.675
Atos cumpridos (movimentados)	89.445	138.327	180.929	104.429	513.130
Total	95.847	162.888	214.990	122.213	595.938

Valores liberados (R\$) R\$ 2.578.093,28

De 20 a 26 de abril

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	1.107	2.643	3.998	2.169	9.917
Decisões	2.077	7.072	12.424	4.998	26.571
Despachos	637	8.311	9.830	6.550	25.328
Atos cumpridos (movimentados)	94.834	116.156	163.992	98.964	473.946
Total	98.655	134.182	190.244	112.681	535.762

Valores liberados (R\$) R\$ 918.780,16

De 27 de abril a 03 de maio

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	1.083	2.812	3.846	2.287	10.028
Decisões	2.250	7.327	15.751	5.054	30.382
Despachos	578	8.069	11.524	7.494	27.665
Atos cumpridos (movimentados)	107.438	154.676	199.823	119.587	581.524
Total	111.349	172.884	230.944	134.422	649.599

Valores liberados (R\$) R\$ 1.423.099,04

De 04 a 10 de maio

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	10.559	5.067	7.265	4.235	27.126
Decisões	2.672	8.156	15.185	5.494	31.507

Despachos	763	9.441	12.550	8.085	30.839
Atos cumpridos (movimentados)	110.755	218.641	280.250	168.864	778.510
Total	124.749	241.305	315.250	186.678	867.982
Valores liberados (R\$)	R\$ 15.820,00				

De 11 a 17 de maio

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.510	5.835	9.805	4.346	25.496
Decisões	3.189	9.861	16.298	6.837	36.185
Despachos	1.293	12.332	13.620	9.015	36.260
Atos cumpridos (movimentados)	116.772	275.329	346.411	209.748	948.260
Total	126.764	303.357	386.134	229.946	1.046.201
Valores liberados (R\$)	R\$ 360.150,00				

De 18 a 24 de maio

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	8.533	2.523	5.239	1.852	18.147
Decisões	3.447	6.713	11.825	5.912	27.897
Despachos	1.044	7.691	9.310	6.971	25.016
Atos cumpridos (movimentados)	186.711	130.375	184.369	110.281	611.736
Total	199.735	147.302	210.743	125.016	682.796
Valores liberados (R\$)	R\$ 30.271,00				

De 25 a 31 de maio

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	3.147	3.272	4.540	2.615	13.574
Decisões	3.948	8.805	16.447	5.855	35.055
Despachos	1.336	10.775	13.488	8.657	34.256
Atos cumpridos (movimentados)	156.657	166.662	223.830	139.914	687.063
Total	165.088	189.514	258.305	157.041	769.948
Valores liberados (R\$)	R\$ 7.977,00				

De 1º a 7 de junho

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	9.300	4.319	4.555	2.679	20.853
Decisões	3.362	9.912	17.263	6.948	37.485

Despachos	1.283	11.584	13.614	9.094	35.575
Atos cumpridos (movimentados)	144.315	176.407	235.081	137.323	693.126
Total	158.260	202.222	270.513	156.044	787.039
Valores liberados (R\$)	R\$ 87.878,78				

De 8 a 14 de junho

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.289	3.684	6.758	4.548	20.279
Decisões	2.641	7.617	13.330	5.800	29.388
Despachos	914	8.629	10.297	7.038	26.878
Atos cumpridos (movimentados)	102.425	144.025	184.976	114.625	546.051
Total	111.269	163.955	215.361	132.011	622.596
Valores liberados (R\$)	0,00				

De 15 a 21 de junho

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.046	3.033	6.185	2.755	17.019
Decisões	3.687	9.008	19.149	6.067	37.911
Despachos	1.274	11.455	14.302	9.552	36.583
Atos cumpridos (movimentados)	161.570	169.906	234.694	147.290	713.460
Total	171.577	193.402	274.330	165.664	804.973
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 22 a 28 de junho

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	4.248	3.678	7.616	3.442	18.984
Decisões	3.355	9.182	16.167	6.318	35.022
Despachos	1.084	11.017	14.053	9.321	35.475
Atos cumpridos (movimentados)	171.555	186.463	266.895	157.639	782.552
Total	180.242	210.340	304.731	176.720	872.033
Valores liberados (R\$)	R\$ 4.823,86				

De 29 de junho a 05 de julho

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	8.729	5.353	4.565	2.284	20.931
Decisões	3.220	9.201	15.783	6.287	34.491

Despachos	1.081	10.175	13.829	10.069	35.154
Atos cumpridos (movimentados)	199.356	261.906	359.002	203.015	1.023.279
Total	212.386	286.635	393.179	221.655	1.113.855
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 6 a 12 de julho

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	3.860	2.812	5.866	3.709	16.247
Decisões	3.302	7.740	14.848	6.114	32.004
Despachos	1.259	12.359	14.550	10.185	38.353
Atos cumpridos (movimentados)	141.889	168.058	222.889	140.184	673.020
Total	150.310	190.969	258.153	160.192	759.624
Valores liberados (R\$)	R\$ 198,80				

De 13 a 19 de julho

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	6.369	3.106	6.719	4.025	20.219
Decisões	3.144	9.812	14.762	6.747	34.465
Despachos	1.093	12.115	14.231	9.594	37.033
Atos cumpridos (movimentados)	128.052	163.001	230.514	138.994	660.561
Total	138.658	188.034	266.226	159.360	752.278
Valores liberados (R\$)	R\$ 235.993,51				

De 20 a 26 de julho

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.338	4.473	7.151	3.537	20.499
Decisões	3.056	8.789	14.292	5.661	31.798
Despachos	965	10.847	13.533	8.374	33.719
Atos cumpridos (movimentados)	140.324	182.064	250.434	140.005	712.827
Total	149.683	206.173	285.410	157.577	798.843
Valores liberados (R\$)	R\$ 44.675,76				

De 27 de julho a 02 de agosto

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.445	3.446	4.977	2.708	16.576
Decisões	2.905	9.459	14.417	5.881	32.662
Despachos	1.156	11.965	13.701	8.001	34.823

Atos cumpridos (movimentados) 176.413 183.381 240.104 142.756 742.654
Total 185.919 208.251 273.199 159.346 826.715
Valores liberados (R\$) R\$ 0,00

De 03 a 9 de agosto

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	4.707	2.764	6.077	3.243	16.791
Decisões	3.150	8.807	15.148	6.083	33.188
Despachos	1.193	12.415	14.155	9.882	37.645
Atos cumpridos (movimentados)	100.817	177.496	310.470	142.429	731.212
Total	109.867	201.482	345.850	161.637	818.836

Valores liberados (R\$) R\$ 0,00

De 10 a 16 de agosto

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	4.810	4.653	5.332	2.637	17.432
Decisões	2.149	7.818	14.527	5.030	29.524
Despachos	820	9.747	12.840	7.789	31.196
Atos cumpridos (movimentados)	78.745	156.379	204.504	120.488	560.116
Total	86.524	178.597	237.203	135.944	638.268

Valores liberados (R\$) R\$ 0,00

De 17 a 23 de agosto

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	8.225	3.321	6.859	5.939	24.344
Decisões	2.733	8.072	14.520	5.813	31.138
Despachos	7.306	12.720	13.711	8.277	42.014
Atos cumpridos (movimentados)	155.733	167.614	226.886	141.314	691.547
Total	173.997	191.727	261.976	161.343	789.043

Valores liberados (R\$) R\$ 45.000,00

De 24 a 30 de agosto

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	7.321	5.115	7.805	4.626	24.867
Decisões	2.615	9.920	14.586	6.148	33.269
Despachos	1.212	10.968	15.099	8.711	35.990
Atos cumpridos (movimentados)	161.734	191.024	260.802	154.683	768.243

Total 172.882 217.027 298.292 174.168 862.369
Valores liberados (R\$) R\$ 130.415,00

De 31 de agosto a 06 de setembro

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	2.485	5.633	6.067	3.781	17.966
Decisões	3.545	10.217	17.358	6.640	37.760
Despachos	1.107	12.653	14.941	9.069	37.770
Atos cumpridos (movimentados)	115.078	184.215	238.203	146.942	684.438
Total	122.215	212.718	276.569	166.432	777.934

Valores liberados (R\$) R\$ 0,00

De 07 a 13 de setembro

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.292	3.168	5.641	2.759	16.860
Decisões	2.434	8.644	13.142	5.810	30.030
Despachos	818	8.885	11.485	6.912	28.100
Atos cumpridos (movimentados)	84.483	139.529	193.331	116.507	533.850
Total	93.027	160.226	223.599	131.988	608.840

Valores liberados (R\$) R\$ 0,00

De 14 a 20 de setembro

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	6.678	4.552	7.286	4.332	22.848
Decisões	3.188	8.600	14.901	6.419	33.108
Despachos	1.069	10.651	12.997	8.269	32.986
Atos cumpridos (movimentados)	134.236	172.942	220.858	131.109	659.145
Total	145.171	196.745	256.042	150.129	748.087

Valores liberados (R\$) R\$ 50.000,00

De 21 a 27 de setembro

Movimentação processual (Ofício CNJ
224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.423	4.269	7.805	5.565	23.062

Decisões	2.744	8.522	14.042	5.407	30.715
Despachos	970	11.822	12.641	7.779	33.212
Atos cumpridos (movimentados)	147.033	181.260	246.321	156.457	731.071
Total	156.170	205.873	280.809	175.208	818.060
Valores liberados (R\$)	R\$ 461.027,39				

De 28 de setembro a 04 de outubro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	6.043	3.927	5.909	3.419	19.298
Decisões	2.626	10.401	16.244	8.097	37.368
Despachos	1.270	11.596	13.211	8.138	34.215
Atos cumpridos (movimentados)	132.802	181.882	226.943	141.952	683.579
Total	142.741	207.806	262.307	161.606	774.460
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 05 a 11 de outubro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	8.178	5.239	6.807	3.293	23.517
Decisões	2.695	9.183	14.719	5.837	32.434
Despachos	2.513	12.348	13.051	7.175	35.087
Atos cumpridos (movimentados)	100.803	179.880	222.117	131.383	634.183
Total	114.189	206.650	256.694	147.688	725.221
Valores liberados (R\$)	R\$ 10.000,00				

De 12 a 18 de outubro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	4.674	2.875	6.147	3.604	17.300
Decisões	2.241	6.796	11.525	5.742	26.304
Despachos	1.372	8.376	10.154	6.533	26.435
Atos cumpridos (movimentados)	114.451	140.908	193.356	116.184	564.899
Total	122.738	158.955	221.182	132.063	634.938
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 19 a 25 de outubro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.838	6.176	6.689	3.970	22.673
Decisões	2.986	8.702	12.790	5.676	30.154

Despachos	1.310	10.953	11.920	7.353	31.536
Atos cumpridos (movimentados)	111.456	174.360	219.677	134.706	640.199
Total	121.590	200.191	251.076	151.705	724.562
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 26 de outubro a 1º de novembro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	4.766	4.373	7.202	3.876	20.217
Decisões	2.912	7.602	13.118	4.859	28.491
Despachos	1.087	9.487	11.140	6.347	28.061
Atos cumpridos (movimentados)	169.139	172.022	237.093	145.575	723.829
Total	177.904	193.484	268.553	160.657	800.598
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 02 a 08 de novembro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	3.031	2.650	5.293	2.614	13.588
Decisões	3.280	7.020	13.090	5.604	28.994
Despachos	1.345	9.785	11.020	6.660	28.810
Atos cumpridos (movimentados)	85.273	173.765	257.231	136.868	653.137
Total	92.929	193.220	286.634	151.746	724.529
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 09 a 15 de novembro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	3.031	2.650	5.293	2.614	13.588
Decisões	3.280	7.020	13.090	5.604	28.994
Despachos	1.345	9.785	11.020	6.660	28.810
Atos cumpridos (movimentados)	85.273	173.765	257.231	136.868	653.137
Total	92.929	193.220	286.634	151.746	724.529
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 16 a 22 de novembro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	6.569	4.960	6.260	5.866	23.655
Decisões	2.913	9.797	13.518	5.406	31.634
Despachos	1.605	10.013	12.278	7.422	31.318

Atos cumpridos (movimentados)	142.800	184.054	230.686	136.199	693.739
Total	153.887	208.824	262.742	154.893	780.346
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 23 a 29 de novembro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)	de 23-11 a 29-11-2020				
	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	7.365	4.292	7.841	3.683	23.181
Decisões	3.961	8.372	13.984	5.877	32.194
Despachos	1.370	9.691	12.755	7.493	31.309
Atos cumpridos (movimentados)	163.516	192.199	259.012	155.652	770.379
Total	176.212	214.554	293.592	172.705	857.063
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 30 de novembro a 06 de dezembro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)					
	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	3.515	5.033	5.717	3.417	17.682
Decisões	3.743	10.345	14.541	6.499	35.128
Despachos	1.704	11.991	12.703	7.715	34.113
Atos cumpridos (movimentados)	128.906	192.104	307.696	137.270	765.976
Total	137.868	219.473	340.657	154.901	852.899
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 07 a 13 de dezembro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)					
	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	5.292	3.767	6.294	2.659	18.012
Decisões	2.563	6.823	11.908	4.766	26.060
Despachos	1.083	9.778	10.569	5.782	27.212
Atos cumpridos (movimentados)	81.204	159.337	203.450	121.109	565.100
Total	90.142	179.705	232.221	134.316	636.384
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

De 14 a 20 de dezembro

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)					
	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	10.748	7.711	9.526	5.848	33.833
Decisões	4.782	8.952	13.414	6.403	33.551
Despachos	1.388	10.536	12.505	7.882	32.311
Atos cumpridos (movimentados)	151.772	199.285	236.083	144.343	731.483

Total 168.690 226.484 271.528 164.476 831.178

Valores liberados (R\$) R\$ 0,00

De 28 de dezembro de 2020 a 03 de janeiro de 2021

Movimentação processual (Ofício CNJ 224/2020)

	TRF4	JFPR	JFRS	JFSC	Total
Sentenças (julgados)	16	135	315	27	493
Decisões	386	1.488	3.080	2.403	7.357
Despachos	36	281	327	71	715
Atos cumpridos (movimentados)	78.604	22.561	34.054	17.861	153.080
Total	79.042	24.465	37.776	20.362	161.645
Valores liberados (R\$)	R\$ 0,00				

ANEXO C – Análise dos resultados da pesquisa promovida pelo NADH/SC

ANEXO C - Análise dos resultados da Pesquisa promovida pelo NADH/SC

Análise dos resultados da pesquisa promovida pelo NADH/SC "Como estamos nos sentindo nessa quarentena"

No período de 27 de maio a 03 de junho deste ano, o Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano disponibilizou questionário on-line com a finalidade de conhecer a situação em que se encontram magistrados e servidores da Seção Judiciária de Santa Catarina durante a quarentena imposta pela pandemia do novo coronavírus.

Em teletrabalho compulsório desde, pelo menos, o dia 20 de março deste ano, sabíamos, de antemão, que muitas pessoas estavam precisando lidar com situações completamente novas em suas vidas, enfrentando dificuldades decorrentes da necessidade de conciliar a realização do trabalho da Justiça Federal com atividades domésticas, cuidados com familiares e cuidados com sua saúde física e mental.

O objetivo da pesquisa, portanto, era investigar como as pessoas estão se sentindo no atual contexto de trabalho e, com isso, identificar questões que possam ser atendidas pelo NADH ou que, pelo menos, necessitam ser levadas ao conhecimento da Administração.

Passamos, a seguir, a apresentar os resultados da análise das respostas recebidas. Esclarecemos que utilizamos tanto de análise estatística, especialmente para as questões de natureza objetiva, quanto de análise de conteúdo, para o caso das respostas abertas, nas quais as pessoas puderam se manifestar livremente, de acordo com a pergunta colocada.

O presente relatório aborda as questões que se mostraram mais significativas, tanto em termos de quantidade de vezes que foram mencionadas, quanto em termos da relevância para a reflexão sobre o trabalho e seu contexto atualmente.

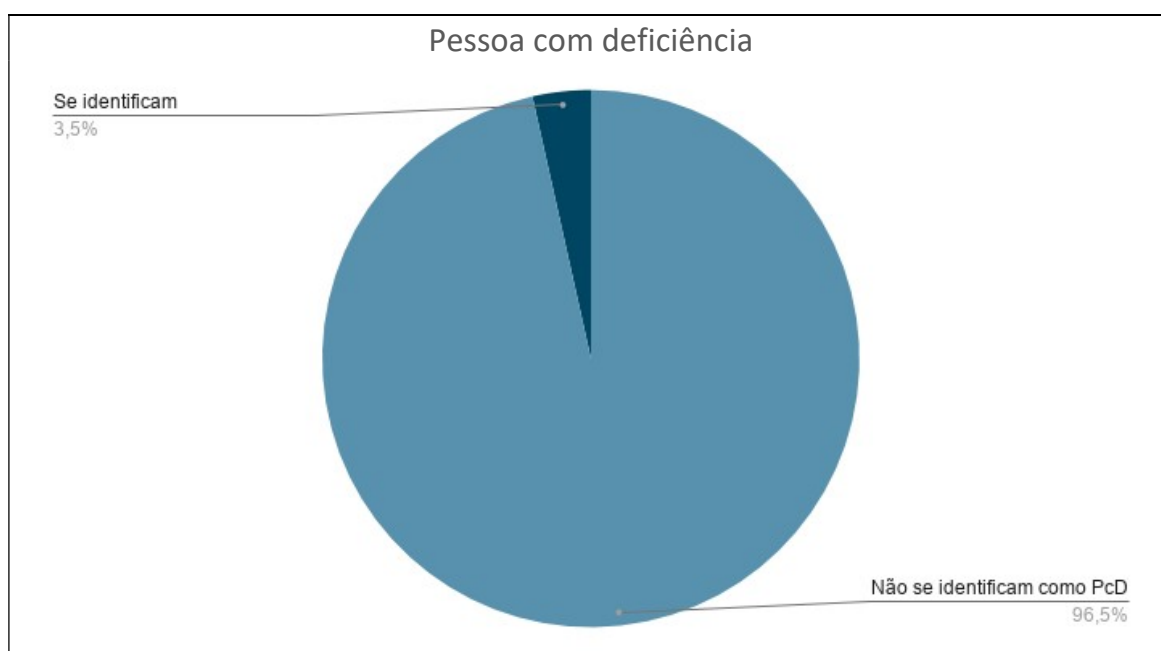
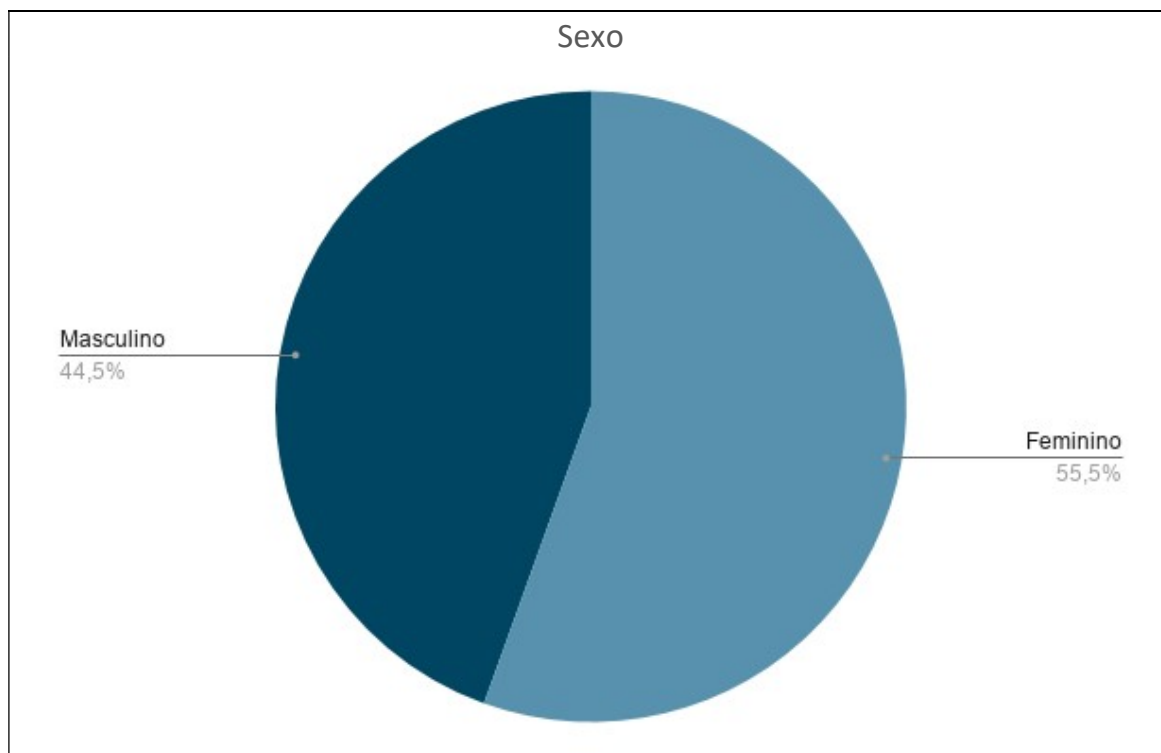
Esclarecemos que, em alguns momentos, optamos por ilustrar a análise dos resultados com excertos de "falas" (registros nas questões abertas) mais representativas das ideias apresentadas, a fim de deixar melhor demonstrado, com a força das anotações dos próprios participantes, o ponto em questão. Cuidamos para não utilizar depoimentos que pudessem ser identificados ou sugerir a localidade/unidade de quem os tenha feito, de forma a manter o compromisso com o sigilo das informações recebidas.

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Tivemos um total de **378** questionários respondidos.

Considerando que temos atualmente, na SJSC, 1057 servidores e 92 magistrados, nossa amostra nesta pesquisa corresponde a 32,9 %.

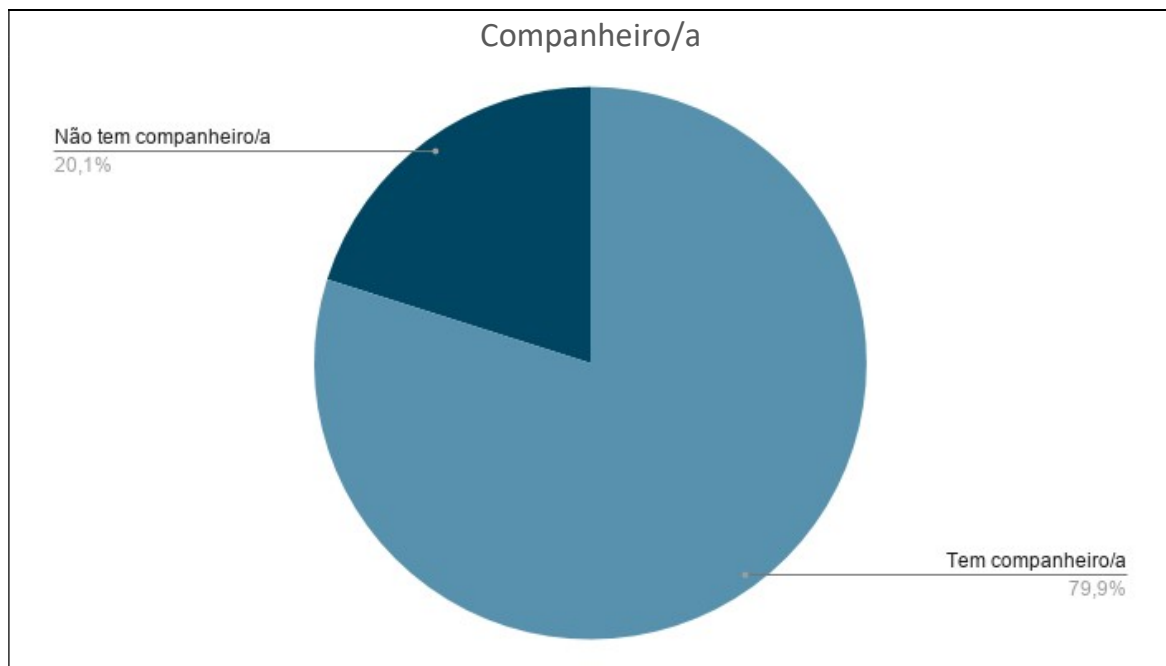
Essas 378 pessoas estão assim distribuídas:



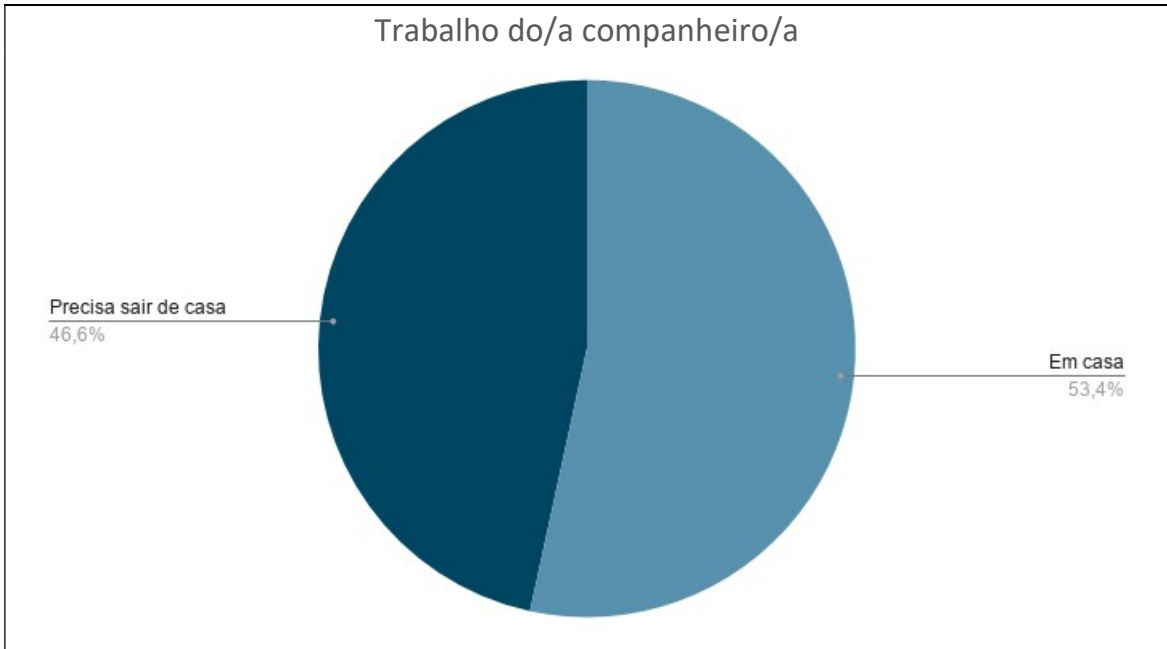
ASPECTOS DA VIDA PESSOAL/FAMILIAR

Em relação à composição familiar, temos que apenas **12,3%** dos respondentes informam que **moram sozinhos**. A grande maioria – **87,7%** – informa **morar com outra(s) pessoa(s)**: companheiro(a) e/ou filho(s) e/ou pais e/ou irmãos.

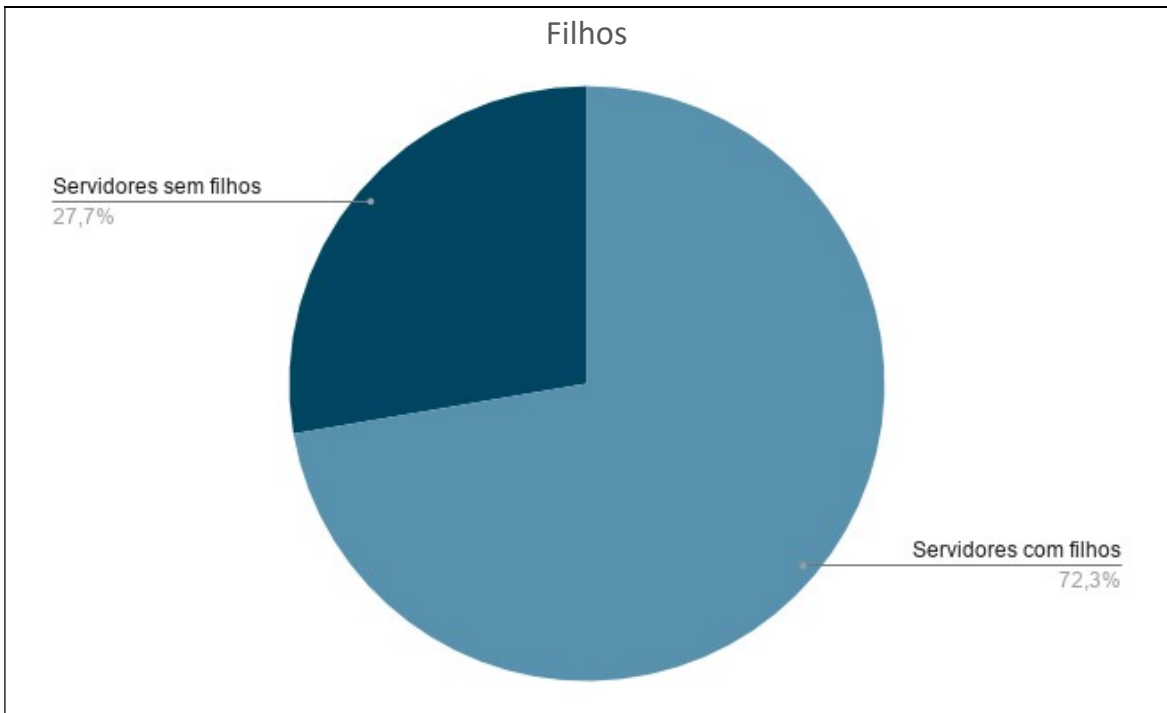
Temos, ainda, a informação que a maior parte dos respondentes conta com um/a companheiro/a:

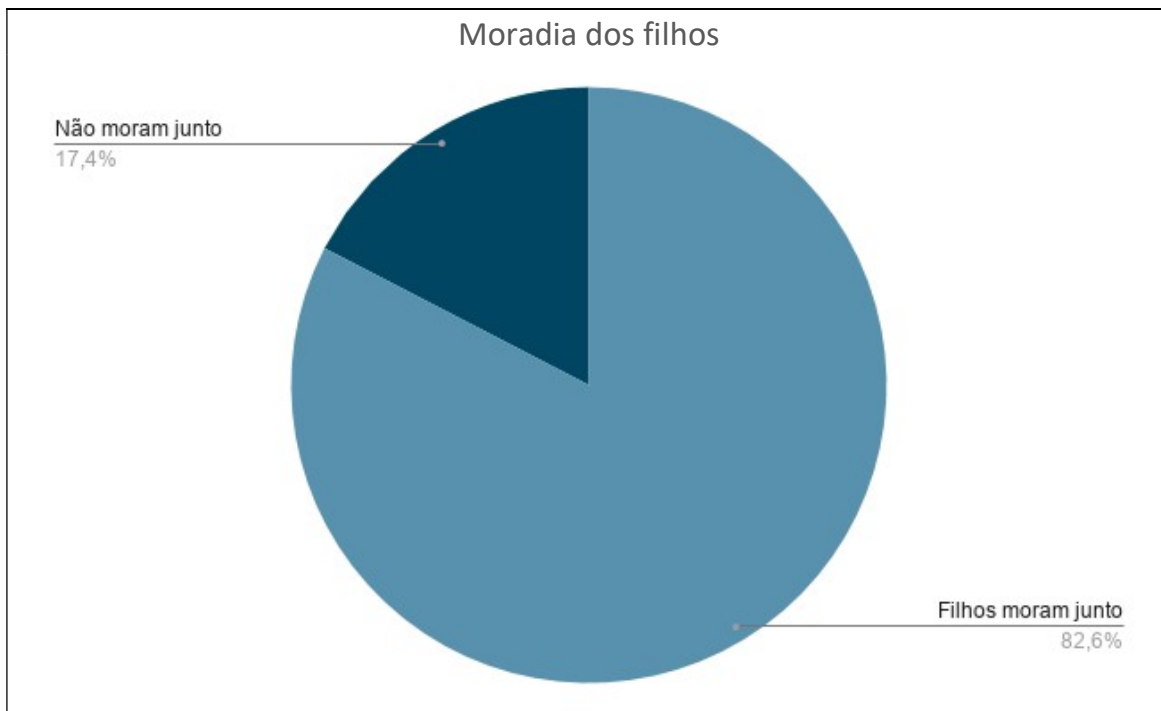


Foi informado que 79,9% dos companheiros/as trabalham, sendo que, deste total, um pouco mais da metade também está trabalhando em casa, ao menos nesse período da quarentena:

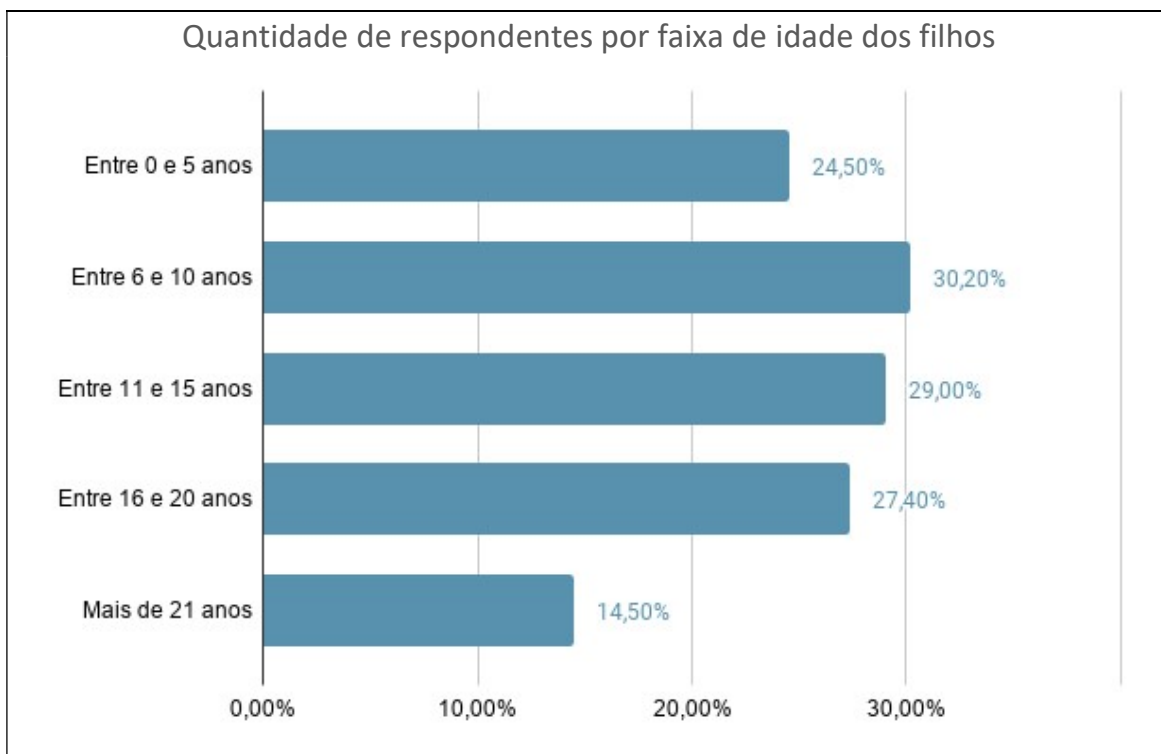


A maioria dos respondentes informa ter filhos e quase todos estão com os filhos morando em suas casas:





A idade dos filhos que moram junto com os pais varia bastante, mas verificamos que grande parte ainda se encontra em idade escolar, o que, como perceberemos pelas repostas mais a frente, está demandando mais cuidado e atenção, sobretudo por conta das aulas presenciais estarem suspensas nas instituições de ensino do Estado de Santa Catarina desde o dia 18 de março deste ano.

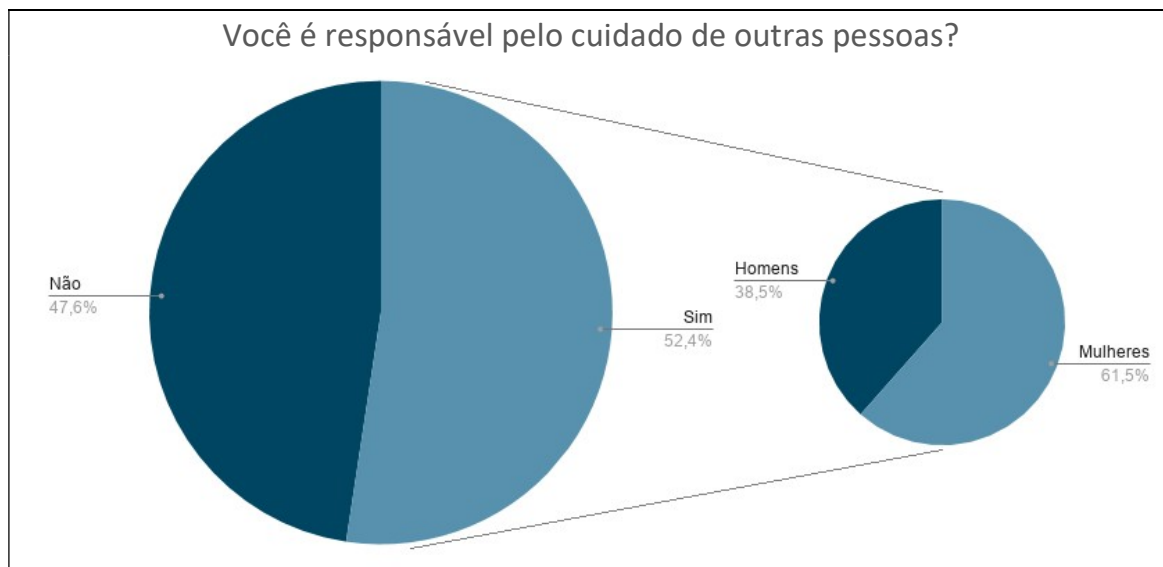


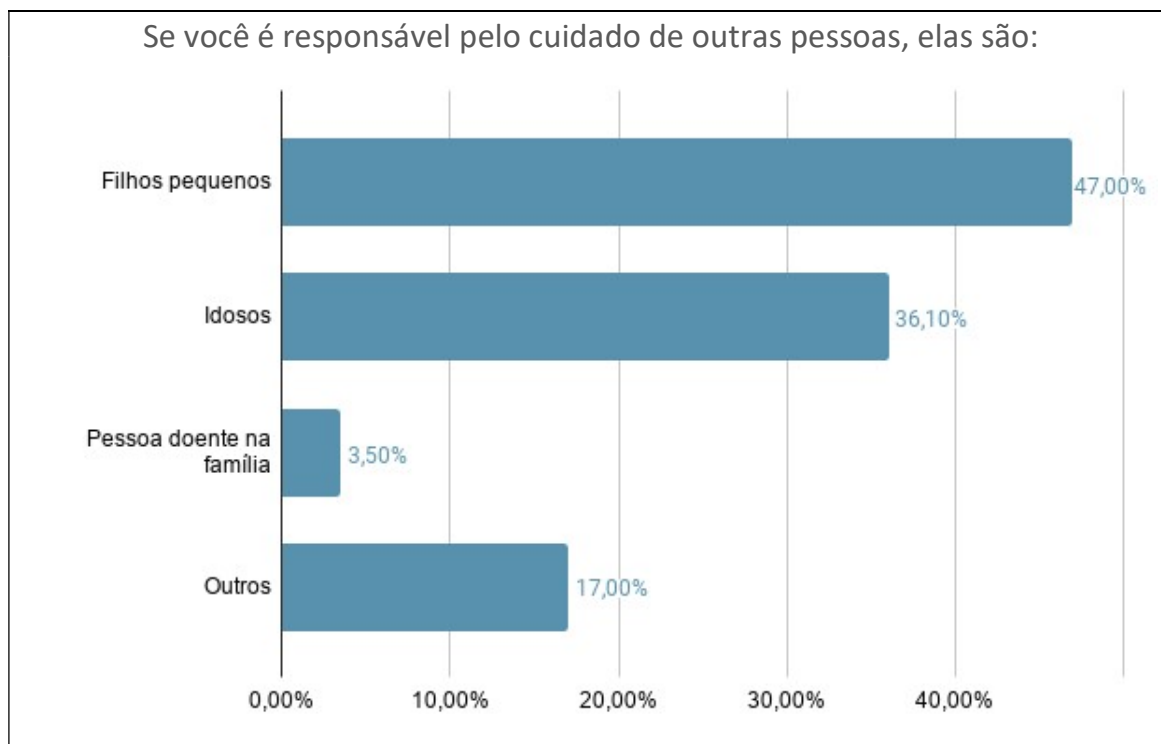
Apenas em 13% dos casos de respondentes que tem filhos morando em suas casas, tais filhos não estão tendo aulas a distância, os demais **87% estão em atividades próximas do *homeschooling*** (aulas on-line, atividades enviadas pela escola para serem realizadas em casa pelos alunos, entre outros formatos, a depender da faixa etária).

Com relação à quantidade de recursos tecnológicos na casa para a realização de atividades de teletrabalho e *homeschooling*, 78,3% afirmam que há quantidade suficiente e 21,7% informam não haver quantidade suficiente desses recursos.

Quando não há quantidade suficiente de recursos tecnológicos, as famílias precisam adotar certas estratégias. A maior parte está revezando os equipamentos que possui em casa ou utilizando equipamento que levou da Justiça. Em alguns casos, utilizam-se aparelhos celulares e tivemos também relatos de pessoas que chegaram a comprar novos equipamentos para poderem trabalhar e conciliar as necessidades de todos os membros da família.

Para além da questão dos filhos, queríamos saber se nossos magistrados e servidores são responsáveis por outras pessoas, sendo que mais da metade respondeu afirmativamente a essa pergunta, surgindo, então, a questão dos idosos das famílias, em número bastante considerável:

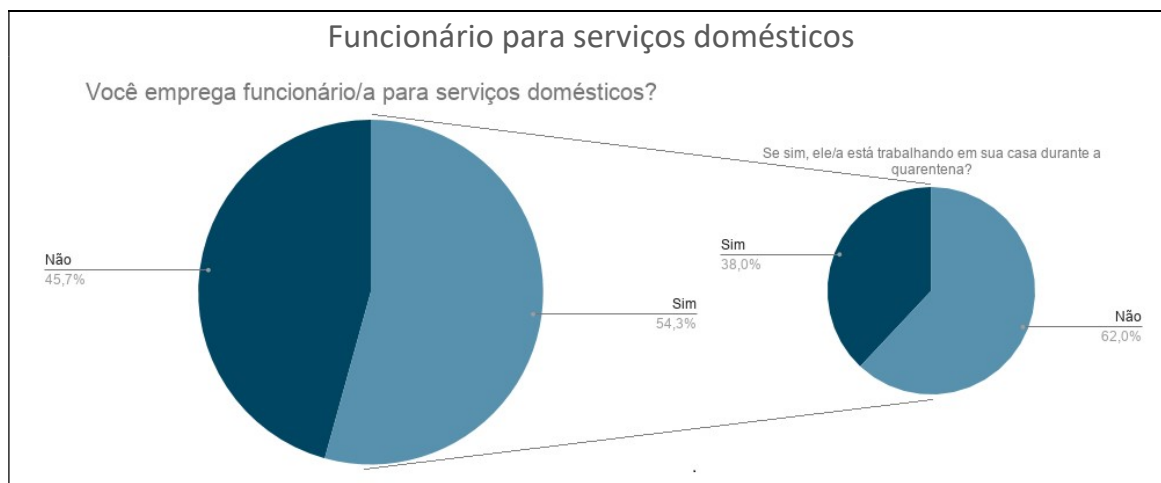




Interessante perceber que, dentre as 195 pessoas que informam ser responsáveis pelo cuidado de outros, 120 respondentes (o equivalente a 61,5%) são mulheres e 75 (38,5%) são homens, o que nos trouxe a primeira informação a respeito da diferença de carga de trabalho entre os sexos.

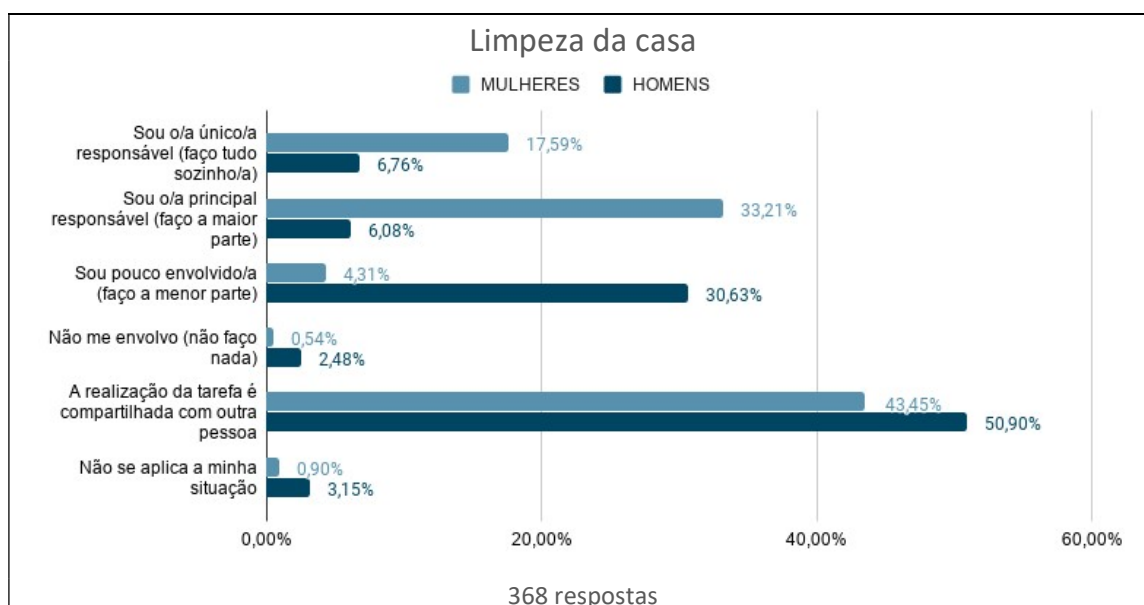
Sabendo que agora, com todas as pessoas da família convivendo praticamente o tempo todo juntas, com as atividades domésticas, de estudo e de trabalho acontecendo simultaneamente e no mesmo espaço e que a realização dessas tarefas, se não estiver razoavelmente bem equilibrada entre os moradores da casa acaba por sobrecarregar uns e por poupar, talvez indevidamente, outros, procuramos avaliar a quantas anda a questão da divisão do “trabalho de casa”, aquele tipo de tarefa que em muitos casos acabava sendo terceirizada, ao menos na vida anterior à atual pandemia.

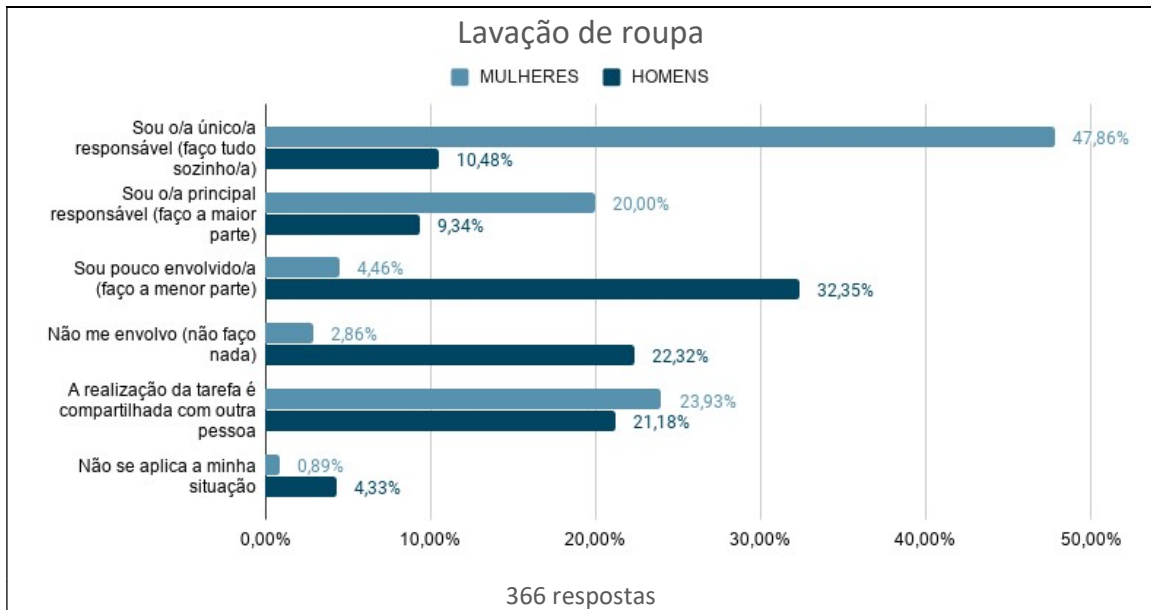
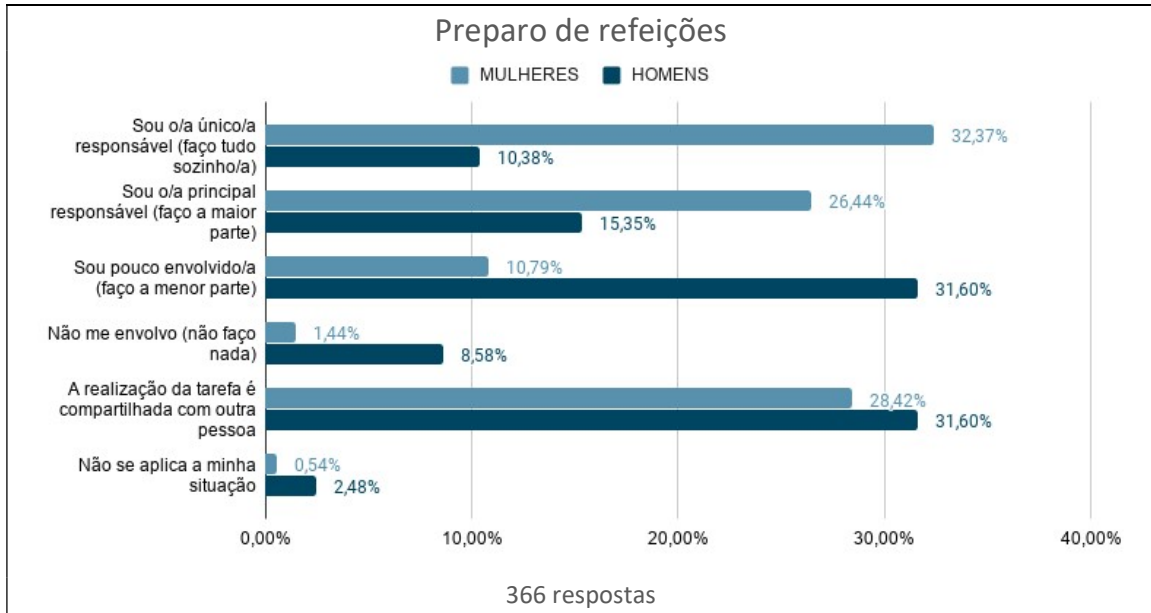
Verificamos que um pouco mais da metade dos respondentes afirmou que costumava empregar pessoas para os serviços domésticos, as quais, em sua maior parte, foram dispensadas agora durante a quarentena:

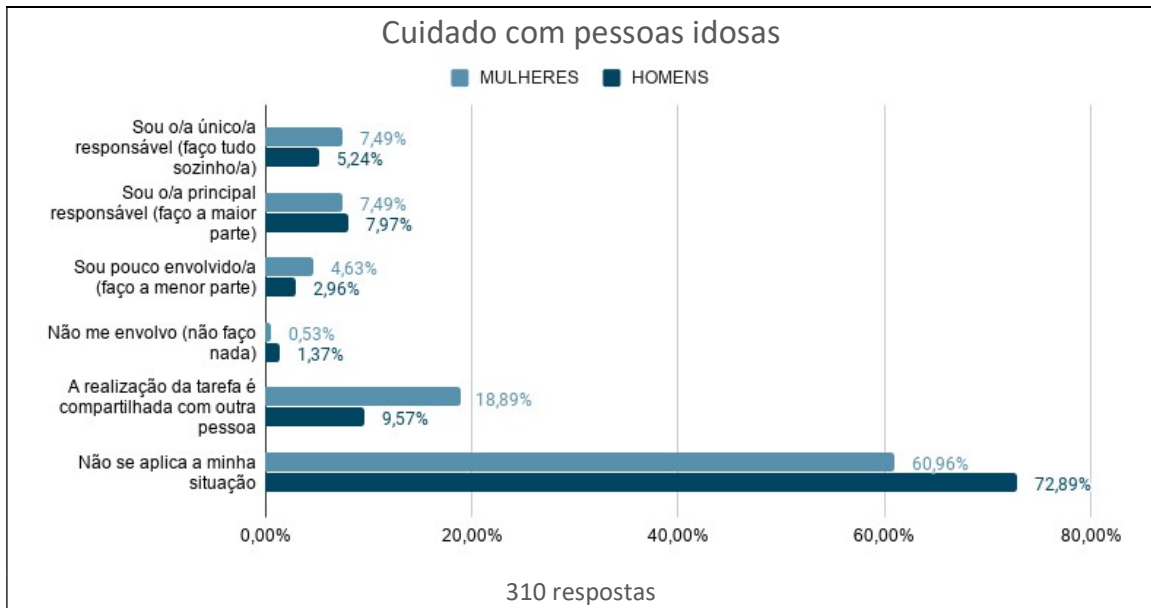
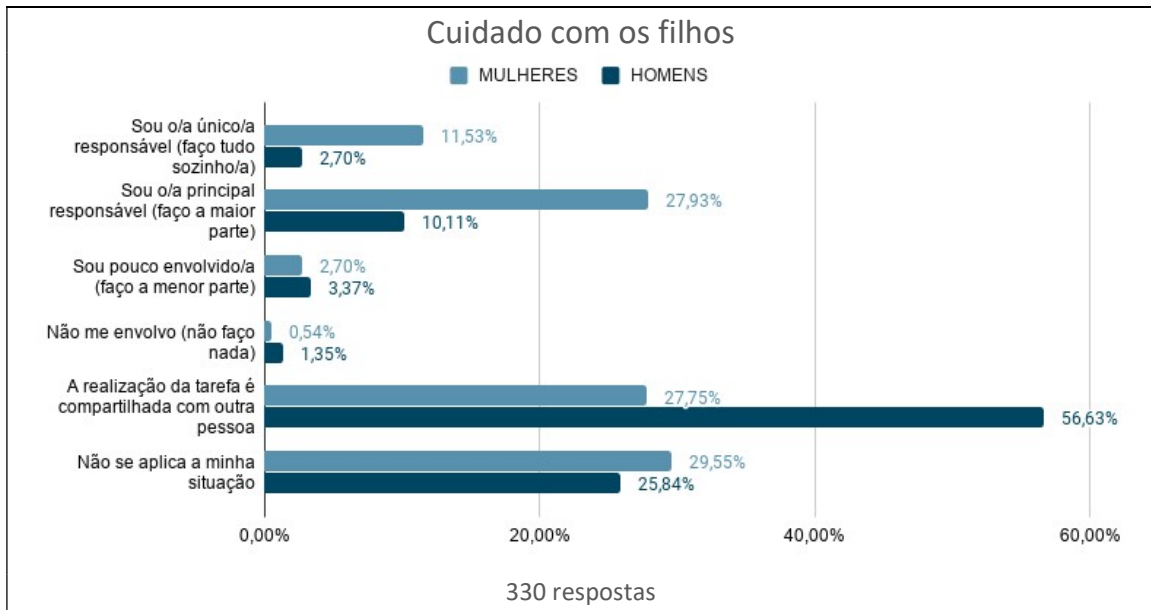


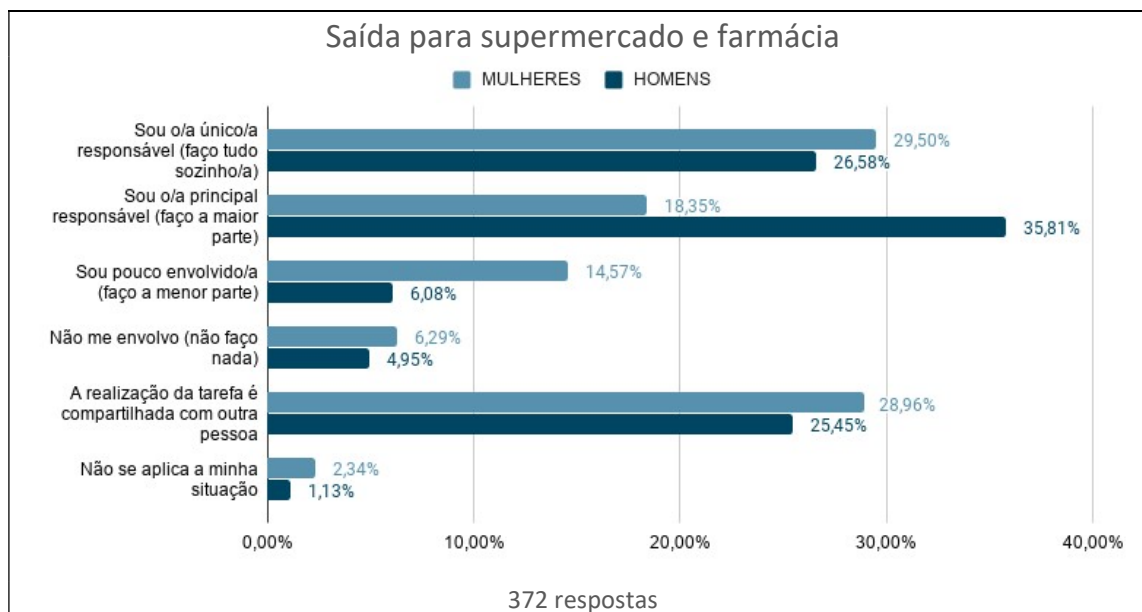
Com isso, as tarefas domésticas precisaram ser assumidas em sua quase totalidade pelas famílias, já que a maior parte dos auxiliares (diaristas, faxineiras, empregadas domésticas, babás) foi dispensada.

Nesse ponto, observamos as seguintes respostas em relação à divisão das tarefas de casa:





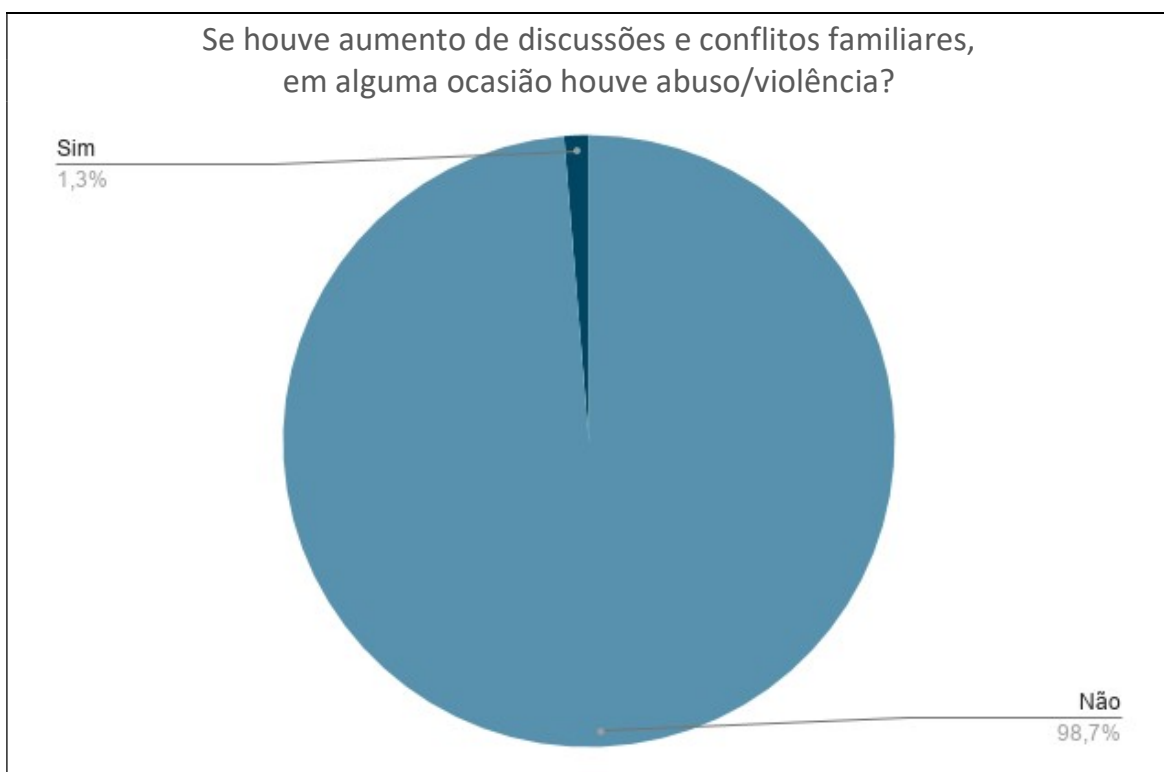
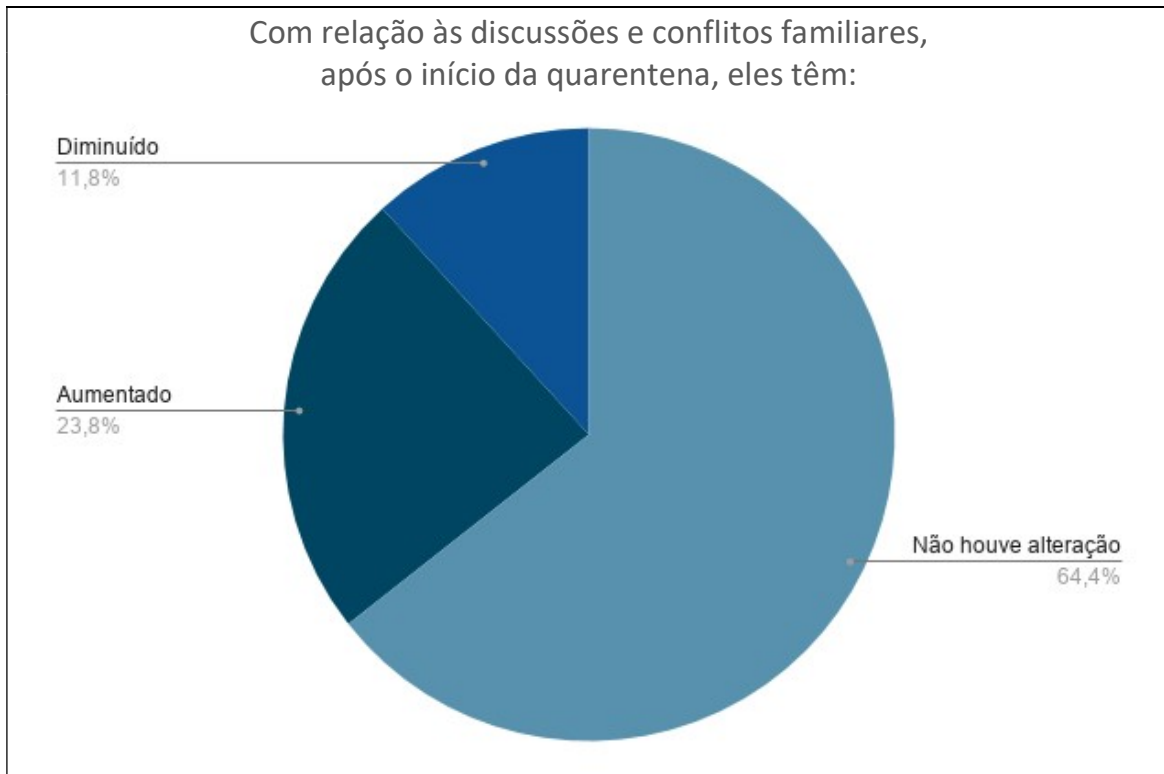




Percebemos que, mesmo com um índice razoável de respostas apontando que tais tarefas são compartilhadas (com alguma pessoa, não necessariamente com os cônjuges), em praticamente todas as atividades, nas respostas em que registram serem as únicas ou principais responsáveis por sua realização, as mulheres aparecem em número expressivamente maior, demonstrando uma vez mais que, também na nossa instituição, esses tipos de serviços – cuidados com pessoas (filhos, idosos, doentes) e cuidados com o lar – recaem sobre as mulheres, resquício de uma sociedade fortemente marcada pelo machismo como é a brasileira. Em apenas uma tarefa o número de homens apareceu como ligeiramente maior na qualidade de única ou a principal pessoa responsável por sua realização – justamente, aquela que não é realizada no âmbito doméstico e sim externamente: as saídas para compras...

Atividade	Única ou principal pessoa responsável por sua execução	
	Mulheres	Homens
Limpeza da casa	50,8%	12,84%
Preparo de refeições	58,81%	25,73%
Lavação de roupas	67,86%	19,82%
Cuidado com os filhos	39,46%	12,81%
Cuidado com pessoas idosas	14,98%	13,21%
Saída para supermercado e farmácia	47,85%	62,39%

Com a casa cheia o tempo todo (ao menos na maior parte dos casos), com tantas atividades a serem realizadas, com tantas questões a serem conciliadas, preocupava-nos como estariam as relações familiares e, por essa razão, perguntamos sobre as discussões e conflitos e sobre a possível existência de situação de abuso e/ou violência, para as quais obtivemos o seguinte percentual de respostas:



Ainda que tais índices pareçam representar um quadro satisfatório da qualidade das relações familiares de nossa amostra de pesquisa, precisamos ficar atentos para o fato de que situações de confinamento como a que estamos vivendo, associadas a todo um contexto de esgotamento físico e mental (como se poderá verificar mais a frente), podem agravar questões vinculadas a conflitos e discussões, exacerbando os ânimos das pessoas envolvidas e levando a resultados nada positivos.

ASPECTOS RELACIONADOS AO TRABALHO REALIZADO NA QUARENTENA – TELETRABALHO COMPULSÓRIO

A. Percepção de quem já realizava teletrabalho antes da quarentena

Como já era de se esperar, a maior parte das 378 pessoas que responderam a pesquisa não fazia teletrabalho antes da quarentena:



E, como também já se imaginava, um índice de 74,8% dessas pessoas que já faziam teletrabalho antes da quarentena relatam sentir diferenças na forma de (tele)trabalhar de agora, sendo que tais diferenças apontam para aspectos mais negativos do que positivos.

Analisando as observações registradas por aqueles que informaram já fazer teletrabalho anteriormente à quarentena sobre as diferenças que percebem nos dois “modelos” de teletrabalho (112 comentários no total), temos que as principais queixas relacionam-se à dificuldade de manter o mesmo ritmo de trabalho que existia antes, em razão de, no momento atual, a rotina que havia sido estabelecida anteriormente estar completamente alterada. Não ter mais o ambiente tranquilo e organizado da forma como já se havia conquistado no teletrabalho que habitualmente as pessoas realizavam tem causado reflexos na capacidade de concentração e, conseqüentemente, na produtividade que obtinham antes.

Os **desafios de conciliar as demandas familiares** com as atividades relativas ao trabalho na Justiça Federal e as **dificuldades daí decorrentes em se manter o foco e a concentração** necessários ao teletrabalho foram os aspectos mais apontados, representando 50% do total de comentários registrados na questão aberta relacionada às diferenças percebidas entre o teletrabalho anterior à quarentena e o atual.

A ansiedade gerada por não poder trabalhar da forma como se deseja; a pressão interna por não dar conta do trabalho, já que é necessário ajudar as crianças que estão em *homeschooling*, arrumar a casa e fazer as refeições; as interrupções constantes provocadas pela situação de ter a casa cheia o tempo todo, foram aspectos que se repetiram em vários questionários:

“Dificuldade de concentração com o marido trabalhando ao lado e as crianças fazendo homeschooling no mesmo horário do teletrabalho.”

“A minha cabeça está com uma quantidade maior de responsabilidades e questões que envolvem o dia-a-dia que atrapalha meu rendimento no teletrabalho.”

“Mais ansiedade, principalmente em ajudar meu filho nas aulas on-line simultaneamente.”

“O meu tele é de apenas uma hora por dia. Senti muita diferença, porque na época da pandemia os cuidados com a limpeza da casa, fazer as refeições, auxiliar nas atividades escolares, são todas concomitantes.”

“Está mais difícil, pois os filhos estão em casa enquanto trabalho e não tenho mais nenhuma ajuda com eles ou a casa.”

“E com os filhos em casa, marido em casa, cuidar da casa, fazer comida o tempo inteiro e ajudar as crianças, tudo ficou muito pesado.”

“É totalmente diferente o teletrabalho normal (no meu caso parcial, dois dias por semana) do que o teletrabalho de agora, pois com as crianças em casa em tempo integral é necessária muita organização para conseguir conciliar todas as tarefas da casa e das crianças com o teletrabalho.”

“Adaptação de nova rotina no trabalho com a presença constante do marido e filho em casa, dividindo inclusive computador para o trabalho; acúmulo de tarefas, uma vez que estou sem ajudante para os afazeres domésticos; além das atividades como auxiliar do homeschooling, com uma criança em fase de alfabetização.”

A sensação de se estar com mais trabalho foi registrada por pouco mais de 15% das pessoas. A falta de flexibilização das metas (mantendo-se a cobrança original dos 10% a mais em relação ao trabalho presencial) provocou sensação de injustiça, uma vez que agora o contexto é completamente outro e que os demais colegas em teletrabalho não recebem tal acréscimo em suas metas. Também foi percebida insatisfação pela exigência de horário fixo para o teletrabalho e pela “jornada estendida” que os meios de comunicação virtual acabam provocando:

“Antes não havia exigência de horário certo para cumprir, agora está sendo exigido. É preciso trabalhar à tarde no horário padrão, o que modificou a rotina e a tornou mais pesada. Eu costumava sempre acordar cedo e já trabalhar pela manhã.”

“O teletrabalho integral é mais exaustivo, pois acabo trabalhando muito (mas muito) mais tempo que antes, com apenas três dias de teletrabalho.”

“Maior volume de trabalho e maior cobrança por resultados.”

“Aumento do trabalho; aumento do número de mensagens do trabalho por whatsapp em horários aleatórios do dia ou da noite, com sensação de que precisamos estar comunicáveis o tempo todo, inclusive fora dos horários de trabalho. E, se durante o horário de trabalho, interrompem a concentração.”

“Jornada de trabalho ao longo de todos os períodos do dia.”

“O teletrabalho era de apenas uma vez na semana e agora todos os dias. A cobrança é a mesma do trabalho presencial e não temos a mesma estrutura. Sinto-me muito mais cansada e estressada.”

Outro aspecto negativo apontado por cerca de 12% dos respondentes a essa questão diz respeito aos problemas decorrentes do isolamento e das dificuldades de comunicação com o grupo, sentimentos registrados especialmente por aqueles que realizavam, antes da quarentena, teletrabalho na modalidade parcial, o qual proporcionava que mantivessem certo contato com suas respectivas equipes e demais colegas de trabalho:

“Fazia teletrabalho um dia por semana, e era opcional. Diariamente e de forma compulsória tem sido bastante difícil em virtude do isolamento dos colegas.”

“Embora os recursos tecnológicos permitam o contato com os colegas, o encontro pessoalmente, mesmo que eventual (semanal, quinzenal, mensal...), possibilita uma convivência mais próxima.”

“Fazia apenas dois dias. Sinto falta do convívio.”

“Antes, o teletrabalho era a exceção. Agora, é a regra e integral. Na forma atual prejudica a comunicação com a equipe e a integração.”

“Meu teletrabalho era parcial, duas vezes na semana. Nos outros três dias da semana, quando trabalhava presencial, conseguia resolver mais rapidamente algumas questões com a chefia.”

Por outro lado, um número mais reduzido dos respondentes (4,5%) reconhece que as estratégias que estão sendo adotadas para tentar manter a integração do grupo e o bom andamento do trabalho têm sido positivas e bastante úteis, proporcionando que certos gestores e colegas, antes contrários à modalidade do teletrabalho, estejam agora com outra opinião a respeito. Em certos casos, talvez em virtude da adoção das ferramentas de comunicação por todo o grupo, alguns respondentes apontaram ter melhorado a convivência com seus colegas:

“Foram implantadas novas funcionalidades que trouxeram ainda mais efetividade ao trabalho remoto, como as audiências por videochamada, por exemplo. Há também melhora na percepção por parte da instituição e de setores da sociedade a respeito da eficiência, economia e acréscimo à saúde que a modalidade remota de trabalho proporciona.”

“Com a pandemia, a chefia e as outras pessoas se convenceram que (o teletrabalho é possível e é muito tranquilo.”

“Mais contato com os colegas.”

Mesmo se tratando de pessoas que já realizavam teletrabalho anteriormente, em especial para aqueles que não estavam na modalidade integral, teletrabalhando apenas alguns dias na semana, apareceram relatos de aumento de dores musculares, aspecto que será melhor abordado mais a frente, na análise das respostas à questão específica sobre esse tema.

Da mesma forma, aqui também já apareceram indicações de aumento de ansiedade, sobrecarga mental e emocional, vinculadas ao contexto atual de preocupação com uma doença grave, a Covid-19, e de crise econômica e política atravessada pelo país:

“E, além disso, a questão psicológica pesa muito, pois tenho que lidar diariamente com as notícias ruins, a tristeza e saudade que as crianças sofrem.”

B. Estrutura e condições de trabalho em casa

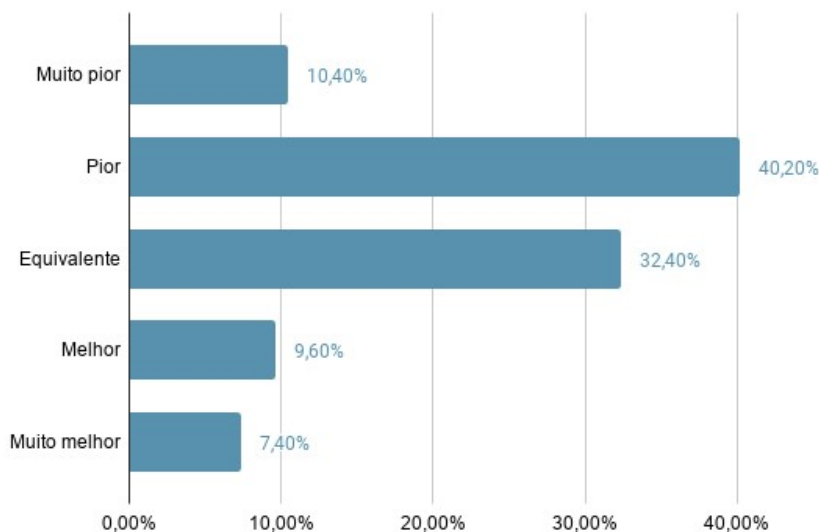
Considerando que, para a maior parte das pessoas, a entrada no teletrabalho compulsório, a partir de meados de março deste ano, ocorreu de forma abrupta, em função da urgência imposta pela pandemia do novo coronavírus, não foi possível uma adequada organização das condições de trabalho no ambiente doméstico, ainda mais se considerarmos que todos os demais membros das famílias (filhos e cônjuges, principalmente) também precisaram entrar em confinamento, todos trazendo para o espaço do lar suas atividades escolares e profissionais.

Como costuma se falar atualmente, o trabalho e as salas de aula invadiram nossas casas assim como também o contrário aconteceu, nossas reuniões de trabalho e as aulas das crianças estão “contaminadas” por situações pessoais que antes encontravam-se protegidas em seus espaços próprios.

De todos os aspectos que podem estar interferindo na realização do teletrabalho compulsório, segundo os resultados da presente pesquisa, além das dificuldades já assinaladas relativas à necessidade de conciliação das atividades domésticas e cuidados com filhos em idade escolar (que serão um pouco mais exploradas no próximo item), a questão do posto de trabalho também apareceu como um dado bastante importante.

Ao serem perguntados sobre o atual local de trabalho em suas residências, comparativamente ao posto de trabalho que possuem nas instalações da Justiça Federal, 50,6% dos respondentes informou que se encontram em condições piores ou muito piores hoje em dia. Tal situação, com certeza tem relação com os comentários sobre aumento de dores físicas nesse período, ponto que será abordado mais a frente.

Comparado ao seu posto de trabalho habitual na Justiça Federal (incluindo mobiliário e recursos tecnológicos) o local de trabalho atual é:

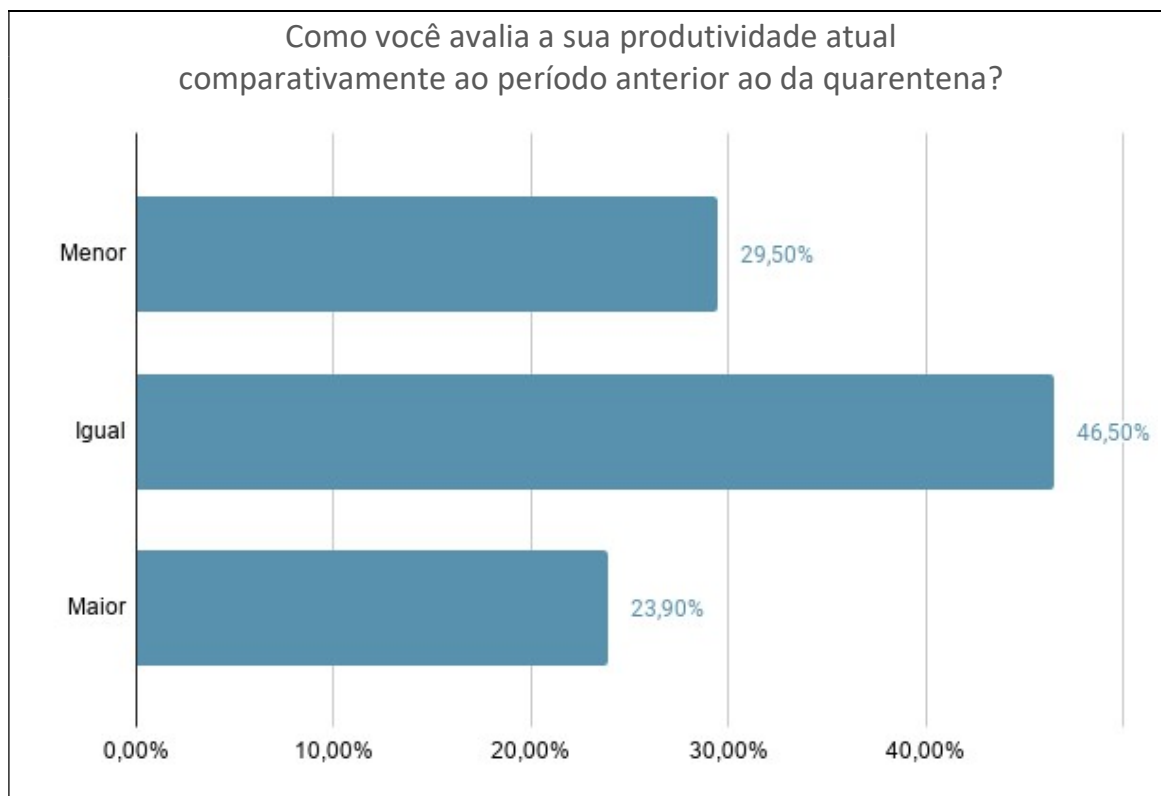


Outro aspecto apontado pelos respondentes nesse quesito é a questão de conexão com *Internet*, a qual, para 53% das pessoas tem prejudicado, em alguma medida, a realização de seu teletrabalho.

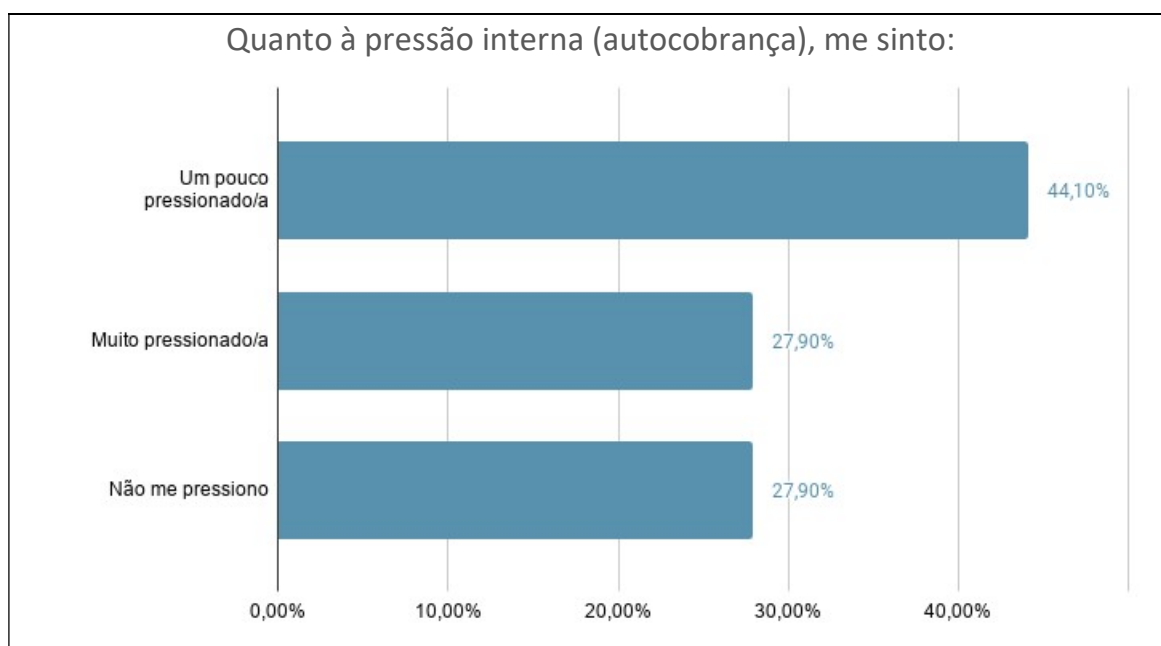
Tais índices demonstram que a cobrança e a avaliação da produtividade nesse período precisariam ser relativizadas de forma a considerar que as pessoas não se encontram nas mesmas condições objetivas de trabalho – posto de trabalho, equipamentos e rede de *Internet* – atualmente e, portanto, não têm como apresentar o mesmo nível de desempenho que possuíam antes.

C. Produtividade e sobrecarga de trabalho

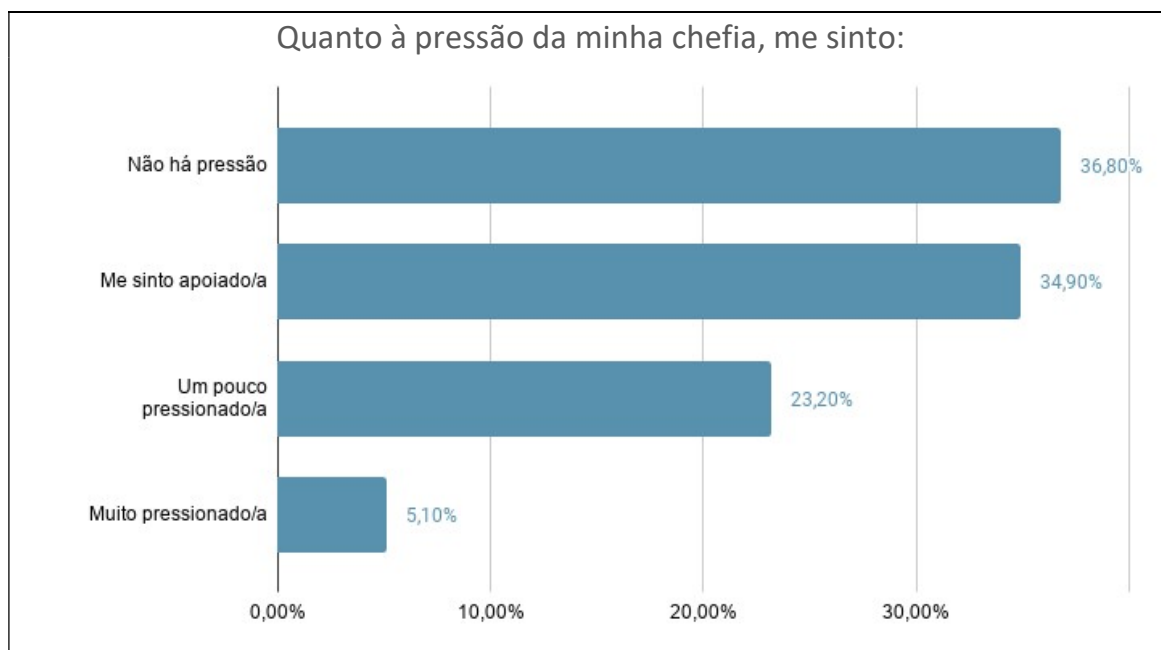
Segundo a avaliação que cada respondente tem em relação a sua própria produtividade no teletrabalho atual em comparação à produtividade anterior à quarentena, a maior parte considera não ter havido alteração. No entanto, o número de pessoas que considera ter diminuído sua produtividade é um pouco mais alto do que aqueles que avaliam estarem mais produtivos agora:



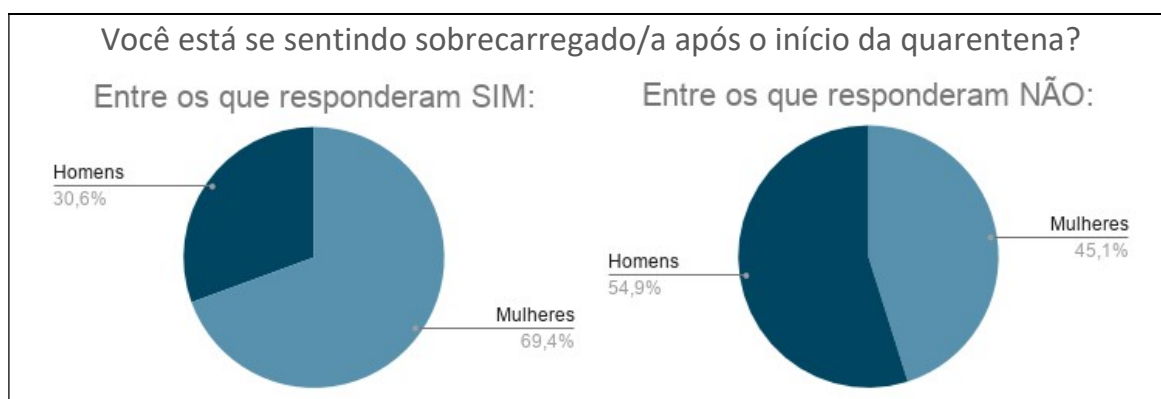
Sabemos que, de um modo geral, nossos servidores e magistrados possuem um grau elevado de autoexigência em relação ao trabalho que executam. Durante a quarentena, 72% de pessoas responderam se sentir um pouco ou muito pressionadas por sua autocobrança. Tais respostas sugerem que a manutenção da produtividade no contexto atual tem um custo elevado aos servidores, podendo trazer efeitos deletérios à sua saúde.



Já com relação à percepção de cobrança de suas chefias, os resultados se mostraram mais positivos, vez que 71,7% dos respondentes registram não estar havendo pressão ou que estão se sentindo apoiados por elas. Entretanto, não se pode desprezar que mais de um quarto dos participantes referiu se sentir pressionado por suas chefias:



Ainda assim, o índice de pessoas que afirmaram estar se sentindo mais **sobrecarregadas** desde o início da quarentena é bastante elevado – 42,7% dos respondentes. E, nesse aspecto, também é importante analisar a distribuição das respostas por gênero, as quais demonstram, mais uma vez, que as mulheres têm se sentido mais sobrecarregadas neste período:



Analisando as observações registradas nas questões abertas que buscavam investigar alternativas para a redução da sobrecarga e da pressão que estariam sentindo (tanto provocada por uma cobrança interna quanto pelas chefias),

percebemos que **35,7%** desses apontamentos diziam respeito a reclamações de pouca compreensão e falta de flexibilidade por parte da instituição e das chefias; problemas relacionados à gestão e organização do trabalho e elevada carga de trabalho.

Interessante fazer o comparativo das respostas a respeito de pouca ou nenhuma pressão pela maior parte das chefias com os registros daqueles que informam estar submetidos a chefias inflexíveis e pouco compreensivas com a situação vivida por todos no momento atual.

Aqueles que relatam que suas chefias estão se mostrando amplamente compreensivas com a situação vivida por cada um, especialmente os que possuem filhos em idade escolar, contrastam fortemente com aqueles que se encontram na segunda condição, com chefias rígidas e mais exigentes.

Os respondentes desse segundo grupo não solicitam nada absurdo, apenas que suas chefias considerem que estão vivendo e tendo que trabalhar num contexto completamente diverso ao anterior à quarentena. Pedem apenas a mesma compreensão que grande parte dos colegas afirma estar tendo, o que demonstra que seria possível reverter-se tal quadro, se seus respectivos gestores assim se dispusessem fazer.

A questão principal é que muitas dessas pessoas demonstram estar sofrendo com tal situação, com suas angústias claramente expressadas em suas palavras:

“(Precisamos de) compreensão das chefias de que não temos a mesma estrutura e acumulamos outras funções em casa.”

“Primeiro ponto seria empatia. Não nos foi oportunizada a flexibilidade de horário, mesmo com pedido expresso à chefia.”

“Gostaria que a chefia entendesse que estamos vivendo um luto mundial, e não é fácil manter a sanidade e a produtividade. Dizem que não há cobrança, mas há sim uma cobrança velada. Seria muito interessante a flexibilização do horário de trabalho. Se eu conseguisse trabalhar no período da manhã, poderia acompanhar minha filha nas aulas on-line que são no período da tarde.”

“Não sei em que mundo vivem. De certo não têm uma pia de louça para lavar. Sério. Impossível trabalhar das 12h às 19h com filho em casa. Para começo de conversa, tem o almoço. Depois tem que deitar junto para fazer dormir, quando dorme, corro trabalhar. Não dá duas horas e já acorda. Depois tem lanche. Tem que fazer o jantar. Estou trabalhando de madrugada, sem autorização da chefia, porque é o único horário que consigo. Trabalho das 5h às 12h, extra oficialmente, porque se falar para a chefe, ainda vai ficar pedindo relatório. O maior problema é que me enchem de urgentes à tarde e daí acabo trabalhando mais ainda.”

“A flexibilização do horário, ao invés de manter das 12 às 19h. Permitir que o servidor faça as 7 horas no momento mais oportuno de acordo com sua realidade pode ajudar tanto com a divisão de equipamento quanto com a utilização da internet em momentos de menor pico.”

“A flexibilização do horário de trabalho. Meu marido trabalha das 8h às 12h e das 13h30 às 18h. As crianças estudam das 13h30 às 18h. Eu tenho feito almoço às 11h, almoço sozinha para acessar o sistema às 12h. Durante a tarde, quando as crianças pedem ajuda, não me sinto confortável em parar, tento fazer tudo ao mesmo tempo.”

“Suspensão das metas de teletrabalho: antes da pandemia, os servidores em teletrabalho tinham que produzir 10% a mais em relação aos que não tinham teletrabalho. Agora que todos estão em teletrabalho obrigatório, nós continuamos tendo que produzir 10% a mais que os demais, sendo que todos estão em teletrabalho! Entendo que seria justo e equânime que todos tivessem que cumprir a mesma carga de trabalho, sem metas a mais. O fato de ter metas a mais sem razão justificável me traz a sensação de injustiça.”

Fica claro que não tem se mostrado factível a realização do teletrabalho na exata mesma jornada de antes da quarentena, pois a vida concreta de todos nós está muito diferente. Antes a maior parte das pessoas cumpria o expediente num local diverso de sua casa (as instalações da justiça federal), longe de seus filhos e demais familiares, livres da necessidade de realizar nesse mesmo período tantas outras obrigações que antes estavam organizadas de forma diversa – as crianças na escola, os cônjuges em seus respectivos trabalhos, as refeições e demais tarefas domésticas ou eram providenciadas por outras pessoas ou estavam organizadas de modo a não invadirem o horário de trabalho na justiça federal.

Não parece nada difícil que isso seja levado em conta pelos gestores e que seja permitido que os servidores organizem seu tempo de trabalho de forma a não prejudicarem sua saúde. Porém, alguns precisaram recorrer à marcação de férias para se recuperarem um pouco, enquanto outros acabaram precisando se afastar por licença médica:

“Marquei férias por estar me sentindo muito esgotada”

“Por ora, resolvi tirar férias para diminuir um pouco o ritmo.”

“Uma colega saiu de licença porque, com razão, está pirando na quarentena com as cobranças que estamos sofrendo.”

“Estou em licença para tratamento de saúde, então não estou exposta, no momento, à pressão. Mas foi a sobrecarga e acúmulo das (multi)tarefas (mãe, servidora, professora, cozinheira, faxineira...) que aumentou minha ansiedade ao nível que exigiu o afastamento do trabalho. Minha capacidade de concentração e produtividade despencaram.”

Identificamos, ainda, registros de queixas em relação a questões estruturais – à forma como o trabalho está dividido na instituição (competência das varas), à falta de pessoal e à maneira como a instituição trata (ou não trata) tais pontos –, questões existentes anteriormente à quarentena mas que parecem ter auxiliado a aumentar a sensação de sobrecarga atualmente:

“A sobrecarga só vai diminuir quando forem lotados novos servidores na vara e no setor. Aumento das varas previdenciárias”

“Uma ou duas varas especializadas a mais.”

“Redistribuição da carga de trabalho das varas previdenciárias.”

“Reavaliação dos prazos da Corregedoria.”

“O volume de trabalho é muito grande (só quatro varas de execução fiscal no estado), mas a equipe é boa.”

“O aumento de trabalho após a regionalização causa essa pressão, pois estamos com déficit considerável de servidores na vara.”

“Nossa carga de trabalho sempre foi muito alta e tem aumentado com a pandemia.”

“Trabalho numa vara previdenciária. Não vejo solução imediata.”

“O fato de ter sido realizada a Inspeção prejudicou muito, pois a pressão de deixar os prazos em dia foi muito incisiva.”

“Fiquei muito decepcionada com a postura do TRF em manter a inspeção mesmo diante da pandemia. É notório que todos estão tristes, com medo do futuro, assoberbados de tarefas que antes recebiam ajuda de secretárias do lar, professoras e parentes. Sou servidora há quase 20 anos e sei a pressão que juizes e servidores fazem de si próprios no período pré-inspeção. Todos querem dar o seu melhor, todos querem zerar, ninguém quer expor suas imperfeições. O problema é que o momento é completamente excepcional e os esforços empreendidos custaram muito a mim e ao meu grupo. Também faltou sensibilidade em não permitir a flexibilização do horário de trabalho. Se pensam tanto no servidor como afirmaram em todas as palestras e rodas de discussão, poderiam demonstrar em atitudes e especialmente pensar com carinho na servidora mulher que, em sua maioria, assumiu muitas atividades a mais durante esse período.”

“Sinto que existe uma cobrança do tribunal por maior produtividade, para que nos mantenhamos produtivos a qualquer custo.”

“Necessidade de aparecer na mídia que o Judiciário está trabalhando acaba pressionando.”

“Há cobrança pelo aumento da produtividade em comparação ao que era produzido em tempos de trabalho presencial e isso nos foi posto como algo vindo de Brasília.”

Com tudo isso, grande parte dos respondentes tende a ver como única forma de diminuir a sensação de sobrecarga e a percepção de pressão (interna e/ou externa) o retorno às rotinas anteriores – crianças na escola, funcionários domésticos (diaristas, faxineiras, babás, empregadas domésticas) retornando ao trabalho e retorno ao trabalho presencial na justiça federal.

Também foram apontadas como forma de auxiliar a diminuir as questões negativas do teletrabalho atual que fossem proporcionados melhores recursos para sua realização, como a adoção de um mobiliário e equipamentos mais adequados, vez que do modo como a maioria das pessoas está instalada hoje em suas residências, o improvisado parece ser a tônica:

“A mobília e um local adequado fazem muita falta.”

“Melhoria do local de trabalho, pois desenvolvo minhas atividades na mesa de jantar da sala.”

E para lidar com os problemas emocionais decorrentes do estresse causado por toda essa situação, alguns apontaram que estão mantendo suas sessões de psicoterapia, outros tem participado das reuniões semanais oferecidas pelo NADH, coordenadas pelo médico psiquiatra. Fato é que muitos demonstraram estar bastante afetados emocionalmente por todas as questões vinculadas ao momento que estamos atravessando (tanto a pandemia como a situação política nacional), o que, obviamente, acaba por interferir em sua relação com o trabalho:

“É muito complicado cumprir metas quando se tem todas as distrações e aumento de problemas por conta de uma pandemia. Várias situações começam a aparecer como exaustão, apatia, ansiedade, depressão, maior cobrança interna, preocupação com vida e morte (normalmente se está no piloto automático, não se pensa o tempo todo se estará vivo ou não na próxima semana, mês ou ano). É complicado viver o dia a dia em uma pandemia vendo e sabendo que conhecidos próximos morreram, que milhares de pessoas estão morrendo no seu país e no mundo. Mais complicado viver pensando que tudo que você planejou pode ‘efetivamente’ acabar nos dias seguintes. Não que não vivamos todos os dias sabendo que ‘para morrer basta estar vivo’. Mas normalmente não se pensa na morte com tanta frequência.”

“Eu queria que tivesse algo para dar mais ânimo, motivação... Gosto de produzir, sou uma pessoa de performance, gosto de trabalhar envolvida, com uma sensação positiva interna, antes conseguia fazer isso com trabalho interno e produzia bem e com qualidade que é minha meta individual... Mas conforme o tempo passa não consigo gerar essa força interna com tanta facilidade, às vezes preciso ouvir músicas animadas e entusiasmadas como

âncora para trabalhar. tenho participado da reunião de saúde mental que é muito boa e tem contribuído. Agradeço pela preocupação com todos nós e espero que tenhamos força para resistir a essas ameaças contra a democracia.”

“A sobrecarga não é relacionada ao trabalho em si, mas mental e emocional em razão da pandemia e da instabilidade política.”

ASPECTOS RELACIONADOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL NO TELETRABALHO DURANTE A QUARENTENA

Questionados sobre como se sentem fisicamente no período atual, apenas 32,6% dos participantes da pesquisa informaram não sentir alterações em seu estado de saúde comparativamente ao período anterior à quarentena. Os demais 67,4% dos respondentes apontaram estar com algum(ns) dos seguintes problemas:

Tenho me sentido mais cansado/a	45,5 %
Sinto mais dores no corpo	38,5 %
Tenho mais dificuldade para dormir	33,4%
Tenho mais dificuldade para acordar	17,9%

(Obs.: O total ultrapassa 100% por ter sido possível assinalar mais de uma opção)

Mostra-se interessante, também nesse caso, analisarmos tais resultados dentro da perspectiva de gênero, o que nos leva a perceber que as mulheres se mostram bem mais afetadas em todas as categorias:

	Mulheres	Homens
Tenho me sentido mais cansado/a	30,5%	15%
Sinto mais dores no corpo	26,5%	12%
Tenho mais dificuldade para dormir	21,6%	11,8%
Tenho mais dificuldade para acordar	11,8%	6,1%
Não sinto alterações em meu estado de saúde	12,6%	20%

(Obs.: O total ultrapassa 100% por ter sido possível assinalar mais de uma opção)

Praticamente a mesma situação apareceu na questão sobre o estado emocional durante a quarentena, quando apenas 28% dos respondentes informaram não sentir alteração em relação ao seu estado de saúde emocional/mental. Os demais 72% dos participantes registraram estar vivenciando uma ou mais das seguintes situações:

		Mulheres	Homens
Sinto-me impaciente	41,2%	25,6%	15,6%
Sinto-me desanimado/a	35,3%	23%	12,3%
Sinto-me irritado/a	28,6%	19,4%	9,2%
Sinto-me triste	22,4%	15,7%	6,7%
Sinto-me tranquilo/a	14,3%	8,6%	5,7%
Sinto-me alegre	5,9%	4%	1,9%
Sinto-me animado/a	5,1%	3,2%	1,9%

(Obs.: O total ultrapassa 100% por ter sido possível assinalar mais de uma opção)

Em relação à questão das dores físicas, buscando investigar quais os locais mais afetados, do total de respostas recebidas tivemos a seguinte distribuição:

Local do corpo	% respostas
Coluna	34,5%
Membros superiores (ombros, escápulas, braços, antebraços, cotovelos, punhos e mãos)	27,8%
Pescoço e nuca	16,8%
Joelhos, pernas, tornozelos e pés	5,8%
Cabeça	5,2%
Quadril, glúteos, cóccix, ciático	4,9%
Outros que apareceram em apenas uma ocorrência (bruxismo, dores articulares, estômago, alteração da pressão etc.)	3%
Olhos	1%
Dores no corpo todo	1%

A maior parte dos respondentes (79,8%) informa estar procurando manter a realização de atividades de lazer assim como a realização de atividades físicas (67,5%).

Em relação à alimentação durante esse período de quarentena, ainda que um pouco mais da metade dos respondentes (53,1%) tenha informado que está procurando manter uma alimentação saudável, percebemos que os hábitos estão relativamente alterados, vez que obtivemos os seguintes resultados:

Tenho comido mais do que costumava comer, em termos de quantidade	48,2%
Tenho me alimentado de produtos não saudáveis	17,6%
Tenho comido menos do que costumava comer, em termos de quantidade	11,7%

Mais preocupante, talvez, seja o índice de 20,1% das pessoas que informam estar fazendo maior uso de bebidas alcoólicas em comparação aos hábitos anteriores à quarentena.

Um número de 4,9% pessoas (o equivalente a 18 respondentes) informa ter iniciado o uso de medicações psiquiátricas, enquanto 0,8% (o equivalente a três pessoas) diz ter tido pensamentos suicidas após o início da quarentena.

Ainda que pareçam baixos, tais índices não deixam de nos preocupar e acender o alerta para a necessidade de mantermos o olhar apurado para o estado emocional de nossos colegas. Nem sempre conseguimos perceber que alguma pessoa pode estar enfrentando uma situação mais grave e se encontrar no limite de sua capacidade de suportar o sofrimento. Mas lembramos e mais uma vez solicitamos que qualquer sinal que chame a atenção tanto de chefias quanto de colegas deve ser reportado à área de saúde do NADH. Assim, poderemos oferecer auxílio para quem sofre e buscar intervenções preventivas de desfechos mais trágicos.

Uma situação de isolamento e distanciamento social como a que estamos enfrentando, somada a todos os outros desafios trazidos pela pandemia e pela quarentena forçada (inclusive, em muitos casos, a convivência intensa em família, por exemplo) podem agravar problemas emocionais que as pessoas já vinham enfrentando ou mesmo fazer surgir sintomas decorrentes da dificuldade de lidar com todas as questões agora postas.

Questionados a respeito dos recursos utilizados para enfrentar o atual período, as estratégias que mais apareceram foram as seguintes:

Apoio junto a familiares e amigos	13%
Meditação	12,7%
Psicoterapia/Terapias	11,4%
Algum tipo de atividade física	8%
Oração/espiritualidade	8%

OBSERVAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa trouxe à tona uma série de questões que merecem consideração tanto por parte do Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano, no tocante às ações que vêm empreendendo para a prevenção do surgimento e/ou do agravamento de problemas de saúde de servidores e magistrados durante a realização do teletrabalho em regime compulsório, quanto por parte da própria Instituição. Vários aspectos foram visibilizados e requerem atenção para que se mantenham os bons índices de produtividade do Judiciário Federal da 4ª Região sem, entretanto, prejudicar a saúde dos seus servidores e magistrados.

Diversos registros nas questões abertas apontam para o reconhecimento do privilégio social que é a possibilidade de estarmos trabalhando de casa, com um mínimo prejuízo da prestação jurisdicional. A natureza do trabalho realizado na Justiça Federal, sobretudo em função da existência, já consolidada, de uma experiência prévia na modalidade do teletrabalho facilitou sobremaneira a rápida adaptação da instituição à realidade que se impôs ao país no mês de março deste ano.

“Sinto-me privilegiada com as condições de vida que tenho, que me proporciona segurança neste momento tão complicado da vida.”

“Quero deixar bem claro que sou grata à oportunidade de ficar em casa e em segurança e não considero a possibilidade de voltar tão cedo. Primeiro porque é preciso que cada um faça a sua parte e não lote os hospitais, para que o maior número de pessoas se salve. Segundo porque o nosso trabalho pode ser feito de casa, com prejuízo mínimo, prejuízo que é mais do que aceitável, é decorrente da condição humana, não somos robôs.”

No entanto, como pudemos perceber, as pessoas nos alertam que, em muitos casos, o custo pessoal está sendo elevado. Sobretudo para as mulheres a

sobrecarga mostra-se maior, o que ficou evidenciado em vários pontos da pesquisa.

Nesse sentido, a saúde física e mental de nossos servidores e magistrados precisa estar no topo de nossas atenções, com um olhar especial voltado às mulheres de nosso quadro funcional. O que podemos fazer nesse sentido? Precisamos aprofundar essa reflexão dentro do NADH, fazendo-a reverberar em outros tantos espaços de nossa instituição, alargando o leque de participantes e atores para se tentar encontrar soluções para o problema.

Também precisamos refletir sobre os impactos do teletrabalho realizado em “estações de trabalho” improvisadas, com pouca ou nenhuma ergonomia.

Sabemos que a questão física, dentro da ergonomia, é bastante importante. Uma boa cadeira, um bom posto de trabalho, com iluminação adequada e nível de ruído baixo fazem bastante diferença.

Mas quando isso não está presente e, ainda por cima, uma série de outros problemas é acrescentada ao “contexto do trabalho”, a situação torna-se ainda mais grave.

“Nesse período foi possível perceber que é possível realizar o meu trabalho de modo remoto. Porém, são imprescindíveis os recursos tecnológicos e não se ter a presença de criança por perto. Minha filha exige, não compreende e acaba por interferir em todas as minhas ações, o que me causa angústia, tensão e incapacidade de administrar trabalho, escola e casa, tudo ao mesmo tempo.”

Por esse motivo, a falta de um posto de trabalho adequado somada a todas as outras questões apontadas – necessidade de conciliação com tarefas domésticas, com cuidado com filhos e idosos, com a preocupação com a doença a que todos estamos, de certa forma, expostos – não pode ser desconsiderada pelos gestores das unidades e menos ainda pela administração do Tribunal, representada, especialmente no caso da área judiciária, pela Corregedoria Regional.

Um número bastante considerável de respondentes da presente pesquisa, pessoas que não realizavam teletrabalho anteriormente à quarentena, reconheceu uma série de vantagens nessa nova forma de trabalhar. Porém, é praticamente unânime a percepção de que as condições atuais acabam não favorecendo a manutenção de um nível de produtividade idealmente desejado.

E, nesse sentido, não foram poucos os comentários de que as pessoas estão esperando uma atuação mais concreta por parte da Instituição, voltada à implementação de ações que demonstrem, de fato e objetivamente, que existe uma compreensão da situação vivida pela grande maioria.

Tenho os chefes mais compreensivos, os colegas mais colaborativos e amigos que eu poderia querer. Mas, sinceramente, me incomoda muito não ter alternativa. O TRF da 4ª Região ou a JF/SC têm alguma proposta objetiva em relação às mães que têm filhos pequenos e que não podem contar com o auxílio de terceiros (por risco claro de contaminação) para cuidar do filho? Há opção de parcelamento excepcional de férias? Licença sem remuneração? Redução de jornada com correspondente redução de vencimentos? Alguma ajuda? Algum 'olhar' para nós? Essas medidas não representam privilégio algum. Situações distintas merecem ser tratadas de forma diferente. Me vejo sem saída e o desgaste emocional está pesando muito, principalmente porque me sinto invisível para a minha instituição. Não deveria ficar a critério dos superiores compreenderem ou não a situação. Precisamos de alternativas objetivas.”

Acolhemos a angústia de todos aqueles que se dispuseram a participar de nossa pesquisa.

Agradecemos a confiança de nos contarem como estão se sentindo.

Compreendemos as dificuldades pelas quais todos estão passando, em maior ou menor grau, a partir das mais diversas configurações particulares – com ou sem filhos, com ou sem alguém para compartilhar as tarefas domésticas, com ou sem apoio para a realização do teletrabalho, com grande ou pequena preocupação com o cenário atual.

Ficamos felizes de saber que muitos estão tendo a compreensão de suas chefias e seus colegas e, com isso, tendo a possibilidade de manejar um pouco melhor os estressores que surgiram nessa condição de quarentena, uma novidade para todos nós.

Ficamos bastante preocupados com aqueles que não se encontram em tal situação, expondo o sofrimento oriundo da falta de compreensão e flexibilidade de suas chefias. Preocupação que se estende também a essas mesmas chefias, por, aparentemente, não estarem conseguindo ter a compreensão que uma situação excepcional como essa que estamos enfrentando merece um tratamento diferenciado e baseado em princípios como razoabilidade e flexibilidade e em valores como empatia e solidariedade, tão caros em tempos normais e mais ainda no momento que vivemos.

Ficamos com o compromisso, como dito mais acima e como era o propósito da pesquisa, de aprofundarmos, no âmbito do NADH, a reflexão de todas as questões que nos foram apresentadas e de pensar quais ações poderiam contribuir para proporcionarmos a diminuição do desgaste e do sofrimento e o aumento do bem-estar de todos os membros de nossa seccional.

Ficamos com o compromisso, também, de levar ao conhecimento da Administração todas as considerações trazidas à tona pelos respondentes da pesquisa com relação às dificuldades enfrentadas nesse novo modelo de trabalho. Acreditamos que assim estaremos contribuindo para a reflexão acerca de novas

ações institucionais, incluindo, talvez, a formalização de normativas que possam flexibilizar a organização do trabalho, o que inclui a sua forma de execução e, principalmente, de acompanhamento, controle e gestão das cobranças.

Por último, informamos que identificamos em alguns relatos situações que se mostraram mais preocupantes do ponto de vista da saúde psíquica, as quais, quando vieram acompanhadas da identificação do respondente, foram abordadas individualmente pelos profissionais da área da saúde do NADH e estão sendo objeto de acompanhamento.

Período de realização da pesquisa: 27/maio a 03/junho de 2020.

Análise dos resultados da pesquisa finalizada em: 24/junho/2020.

Responsáveis pela elaboração e análise da pesquisa:

- Ana Lúcia Silva de Sousa – Diretora do Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano;

- Daniel Philippi de Negreiros – Médico Psiquiatra, Seção de Saúde/NADH;

- Letícia Garibaldi Gasparetto – Supervisora da Seção de Acompanhamento Psicossocial/NADH.

Agradecimento especial ao colega Diego Fretta Gonçalves, pela elaboração dos gráficos.

ANEXO D - Relatório teletrabalho 2021. NADH-SJSC217

RELATÓRIO TELETRABALHO 2021 NADH-SJSC

Devido à continuidade do contexto pandêmico no primeiro semestre de 2021 e à permanência do trabalho remoto por tempo ainda indeterminado, o NADH realizou entre os meses de Abril e Maio deste ano, em formato virtual, o acompanhamento dos teletrabalhadores formalizados pela Resolução 134/2016 do TRF4 e daqueles em teletrabalho compulsório pela Resolução 18/2020. Foram 5 reuniões para cada um dos dois grupos de servidores, totalizando 10 encontros que aconteceram por meio da plataforma de videoconferência *Zoom*, conforme calendário abaixo, programados, inicialmente, para o horário das 14h às 15h30, sendo que vários dos encontros estenderam-se um pouco mais. Tais reuniões foram coordenadas pela Diretora do Núcleo e psicóloga da seccional, contando com o apoio da supervisora da Seção de Acompanhamento Psicossocial, as quais são as responsáveis, também, pelo presente relatório.

Para os teletrabalhadores da Resolução 134/2016 - TRF4	
Grupo 1	30/abril
Grupo 2	03/maio
Grupo 3	04/maio
Grupo 4	07/maio
Grupo 5	10/maio

Para os teletrabalhadores compulsórios, em função da pandemia da Covid-19	
Grupo 1	11/maio
Grupo 2	14/maio
Grupo 3	24/maio
Grupo 4	25/maio
Grupo 5	28/maio

Ao todo, estiveram presentes 55 servidores em teletrabalho pela Resolução 134/2016 e 83 servidores em teletrabalho compulsório, chegando-se a um total de 138 participantes. Nos encontros, os servidores foram convidados a se apresentarem e a contribuírem livremente, contando sobre suas percepções/experiências com relação ao teletrabalho. Logo após, solicitamos que respondessem a perguntas objetivas sobre os diversos aspectos do trabalho remoto mediante o recurso “Enquete” do *Zoom* (Anexo I), as quais alimentavam novos debates, e também que elaborassem conjuntamente um painel interativo (*Jamboard*) onde era possível escrever sobre “pessoas, coisas e situações que mais têm lhes feito falta” (Anexo II).

Tais reuniões mostraram-se bastante produtivas e tiveram como objetivo proporcionar aos participantes um espaço de compartilhamento das diversas experiências de teletrabalho, possibilitar a reflexão sobre as dificuldades vivenciadas e discutir criticamente os benefícios e as limitações dessa modalidade de trabalho. As conversas também serviram para identificação de necessidades e questões merecedoras de atenção por parte deste Núcleo e/ou da própria Administração.

A seguir, apresentamos os dados obtidos do grupo de teletrabalhadores formalizados e compulsórios, compostos pelos resultados das respostas objetivas às questões sobre o teletrabalho nas categorias “Itens que prejudicam o trabalho em casa”, “Saúde mental e emocional”, “Saúde física”, “Mobiliário e recursos tecnológicos”,

“Produtividade”, “Adaptação ao teletrabalho na pandemia”, “Sobrecarga durante a quarentena” e “Manutenção do teletrabalho após o retorno ao trabalho presencial”. Buscamos elencar comentários relevantes que se destacaram pela recorrência e que exemplificam e apoiam os resultados, bem como listamos aquilo que os servidores relataram sentir mais falta no momento atual. Para tanto, utilizamos tanto de análise estatística, especialmente para as questões de natureza objetiva, quanto de análise de conteúdo. De forma geral, o relatório traz as questões mais significativas, em termos de quantidade de vezes que foram mencionadas e em termos da relevância para a reflexão sobre o (tele)trabalho na atual conjuntura em que vivemos.

Observação: Na cor do texto, comentários dos teletrabalhadores pela Res. 134/2016 e na cor laranja, comentários dos teletrabalhadores compulsórios.

ITENS QUE PREJUDICAM O TRABALHO EM CASA

Dados estatísticos dos teletrabalhadores pela resolução 134/2016

Alguns desses itens prejudicam o seu trabalho em casa (escolha múltipla)?

- a) Conexão com a internet- 17
- b) Equipamento insuficiente- 6
- c) Espaço físico inapropriado- 4
- d) Mobiliário Inadequado- 8
- e) Tarefas domésticas- 27
- f) Cuidados de filhos ou idosos- 27
- g) Interrupções excessivas- 19
- h) Conflitos familiares- 5
- i) Outros- 16

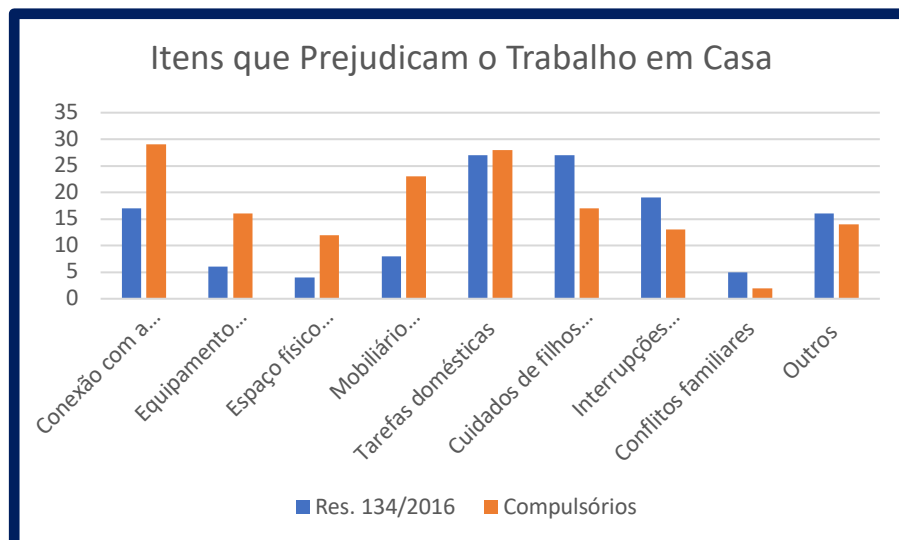
Total de respostas: 53

Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios

Alguns desses itens prejudicam o seu trabalho em casa (escolha múltipla)?

- a) Conexão com a internet- 29
- b) Equipamento insuficiente- 16
- c) Espaço físico inapropriado- 12
- d) Mobiliário Inadequado- 23
- e) Tarefas domésticas- 28
- f) Cuidados de filhos ou idosos- 17
- g) Interrupções excessivas- 13
- h) Conflitos familiares- 2
- i) Outros- 14

Total de respostas: 74



A maioria dos servidores em teletrabalho formalizado respondeu que aquilo que mais prejudica o trabalho em *homeoffice* são as tarefas domésticas e o cuidado de filhos ou idosos, seguido das interrupções excessivas. Já para os teletrabalhadores compulsórios, o que mais prejudica o trabalho em casa são problemas de conexão com a internet, tarefas domésticas e mobiliário inadequado. Muito provavelmente por já estarem organizados previamente com relação ao mobiliário e à conexão de internet, vez que se tratam de pré-requisitos para a autorização de teletrabalho pela Resolução 134/20216, os teletrabalhadores formalizados não apontaram esses fatores como itens que prejudicam seu trabalho em casa, diferentemente dos teletrabalhadores compulsórios que referem estar precisando lidar com essas questões ainda não completamente resolvidas.

Muitos servidores relatam a dificuldade que é trabalhar com os filhos em casa, tendo que organizar a rotina doméstica, as refeições, os horários das aulas das crianças e suas demandas escolares. Alguns ainda estão sem as empregadas, faxineiras e/ou babás ou as têm em horário reduzido e a falta das creches prejudicou bastante o desempenho no trabalho, já que determinados pais continuam na situação de só conseguirem trabalhar à noite ou mesmo na madrugada, o que impactou também no foco e na concentração destes, pois há interrupções excessivas que aumentam sua frequência quanto menor a idade das crianças.

“No início da pandemia foi necessária muita adaptação pois a família toda estava em casa em aula/trabalho on-line e por isso precisamos montar 4 estações de trabalho. Por fim, resolvemos mudar para uma casa, o que ajudou na adaptação”.

“Trabalhando em casa, as crianças chamavam e eu não podia atender, pois estava trabalhando”.

“Por estar em casa durante a pandemia, tive que aprender a cozinhar”.

“Foi difícil, principalmente no início, conciliar o trabalho com as demandas domésticas, ajudar as filhas na escola, fazer almoço e supermercado. A minha produtividade caiu bastante”.

“A grande dificuldade não é o trabalho em si, mas os filhos em casa, que são pequenos. O primeiro desafio foi conseguir um lugar dentro de casa para poder trabalhar e depois organizar os horários, mas agora eles voltaram para a escola e isso ajudou muito. O problema é a falta da rotina. Tem momentos que os filhos ficam com o pai, em outros tem alguém que ajuda em casa. Uma grande dificuldade é conseguir conciliar tudo”.

A internet também parece ser um problema, considerando todas as reuniões e audiências virtuais que dependem da estabilidade das conexões e dos serviços oferecidos pelas empresas do ramo, as quais, por terem necessitado se adaptar a um grande público em tão pouco tempo, ainda não são capazes de fornecer um préstimo que contemple todas as demandas de forma satisfatória.

Quanto ao mobiliário adequado para a execução do teletrabalho, os teletrabalhadores formalizados, ao contrário dos compulsórios, não relataram esse ponto como uma questão problemática já que optaram pelo teletrabalho antes da pandemia o que pressupõe que tiveram tempo para se organizarem com relação à ergonomia e ao posto de trabalho em suas casas (ver seção “Mobiliário e Recursos Tecnológicos”, pag. 8). Contudo, um teletrabalhador formalizado pontuou que quando é feita a opção pelo teletrabalho, o servidor se responsabiliza por providenciar todos os equipamentos e recursos que lhe permitam trabalhar em casa, mas que não são do mesmo padrão e qualidade daqueles comprados pela instituição. Desta forma, o colega deixa a sugestão para que os servidores que optarem pelo teletrabalho possam se unir e comprar equipamentos ergonômicos conjuntamente, argumentando que, por ser uma compra em maior quantidade, talvez fosse possível até mesmo conseguirem um preço melhor.

SAÚDE MENTAL E EMOCIONAL

Dados estatísticos dos teletrabalhadores pela resolução 134/2016

Com relação ao seu atual estado de saúde emocional/mental (escolha múltipla):

- a) Não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde emocional/mental de antes da quarentena- 8
- b) Sinto-me irritado- 22
- c) Sinto-me impaciente- 29
- d) Sinto-me tranquilo- 11
- e) Sinto-me triste- 19
- f) Sinto-me alegre- 5
- g) Sinto-me desanimado- 27
- h) Sinto-me animado- 3

Total de Respostas: 56

Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios

Com relação ao seu atual estado de saúde emocional/mental (escolha múltipla):

a) Não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde emocional/mental de antes da quarentena- 16

b) Sinto-me irritado- 23

c) Sinto-me impaciente- 27

d) Sinto-me tranquilo- 15

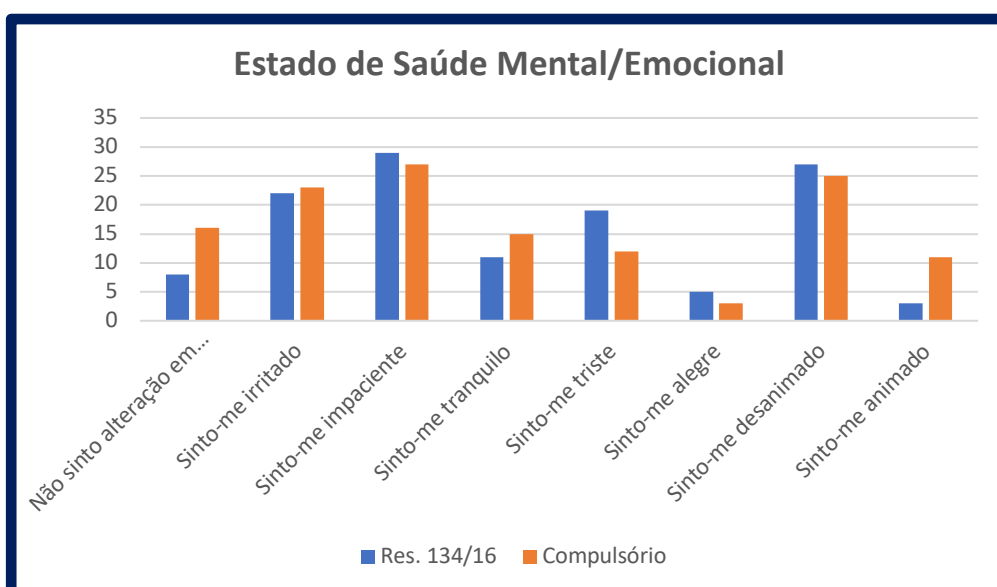
e) Sinto-me triste- 12

f) Sinto-me alegre- 3

g) Sinto-me desanimado- 25

h) Sinto-me animado- 11

Total de Respostas: 78



A maioria dos servidores respondeu que se sente impaciente, desanimado, irritado e triste, independentemente de serem teletrabalhadores antes da pandemia ou de começarem a trabalhar nessa modalidade de forma compulsória. O relato desses sentimentos esteve presente em todos os encontros. Para lidar com o panorama atual, muitos servidores têm tirado férias, licenças para tratamento de saúde, buscado por terapia, dentre outros recursos.

“A pandemia está deixando as pessoas acuadas, ansiosas”.

“Essa questão sobre como estamos nos sentindo emocionalmente na quarentena é difícil de responder, porque a emoção alterna muito, mesmo em um único dia”.

“O mais pesado é o emocional, a concentração e manter o foco no trabalho com a situação atual de pandemia”.

“Com a pandemia, tivemos vários colegas com atestado e tivemos que nos readaptar, redistribuir o trabalho e, além de tudo, a perda do colega que contraiu o vírus”.

“Sinto falta da ajuda de colega do grupo de trabalho que está há 2 meses em licença, isso trouxe um estresse adicional, além do estresse percebido pela pandemia”.

Esses sentimentos dizem respeito ao momento de incertezas, privações e luto que todos estamos vivendo em alguma medida. Considerando esses dados, reforçamos para os participantes a possibilidade de participarem do grupo virtual de saúde promovido pelo NADH, coordenado pelo psiquiatra Dr. Daniel Philippi de Negreiros que acontece todas as sextas-feiras, às 16h, e a disponibilidade permanente da Seção de Acompanhamento Psicossocial para atendimentos psicológicos.

É interessante notar que 8 teletrabalhadores formalizados responderam afirmativamente “não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde emocional/mental de antes da quarentena”, enquanto outros 16 teletrabalhadores compulsórios se identificaram com essa mesma pergunta. Além da evidente quantidade de respondentes compulsórios ser maior que a de respondentes formalizados, essa diferença também pode ser explicada pelo parâmetro de normalidade que os teletrabalhadores formalizados tinham da sua rotina antes da pandemia comparada com o momento atual, o que já não aconteceu com grande parte dos teletrabalhadores compulsórios, que se sentiram agradecidos por poderem estar trabalhando de casa, conforme veremos com mais detalhes mais para frente (pág. 19). Alguns excertos abaixo exemplificam essa conjectura:

“Comecei o teletrabalho em Maio de 2019 e continuo no tele, mas agora é uma situação diferente. Quando comecei era mais leve, fazia o horário que tinha combinado, o trabalho era mais tranquilo. Com a pandemia, aumentou muito o estresse”.

“Estava em tele desde meados de 2018. Tive boa adaptação ao tele, mas com a pandemia senti bastante diferença, porque meu filho ficou em casa e não mais na escolinha e também houve um acréscimo de trabalho muito grande junto com a pandemia”.

“Estava iniciando em tele quando começou a pandemia. Ano passado foi um desafio, porque estava com filho em casa, e agora que ele voltou para aulas presenciais, acredito que vou poder saber o que é o tele de verdade”.

SAÚDE FÍSICA

Dados estatísticos dos teletrabalhadores pela resolução 134/2016

Com relação ao seu atual estado de saúde física (escolha múltipla):

- a) Não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde física de antes da quarentena 9
- b) Tenho mais dificuldade para dormir- 21
- c) Tenho mais dificuldade para acordar- 10

- d) Tenho me sentido mais cansado- 39
- e) Sinto mais dores no corpo- 23

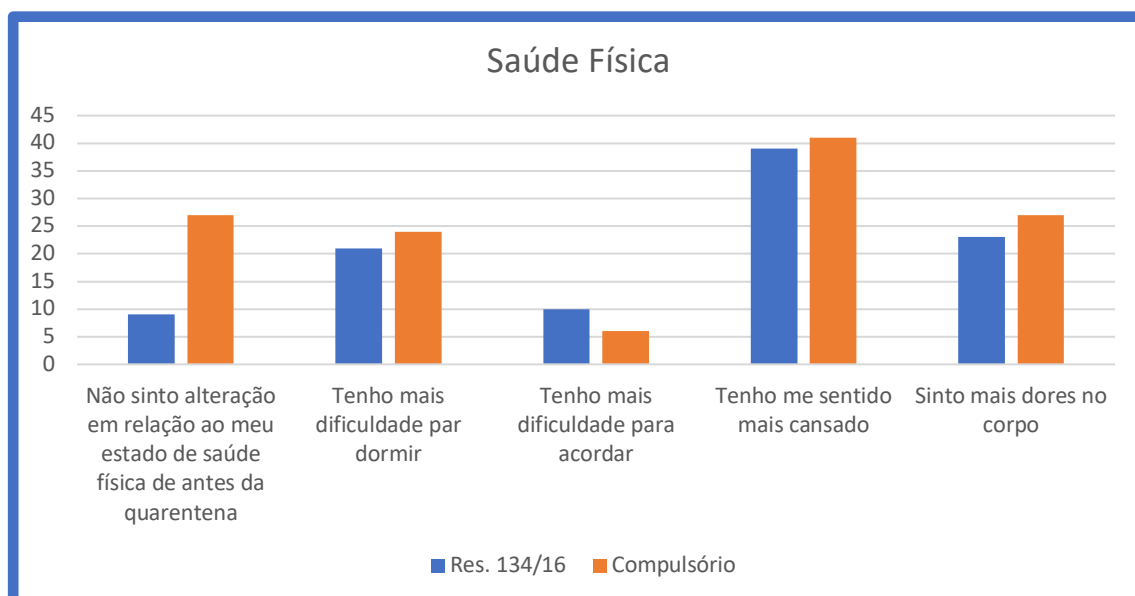
Total de Respostas: 56

Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios

Com relação ao seu atual estado de saúde física (escolha múltipla):

- a) Não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde física de antes da quarentena 27
- b) Tenho mais dificuldade para dormir- 24
- c) Tenho mais dificuldade para acordar- 6
- d) Tenho me sentido mais cansado- 41
- e) Sinto mais dores no corpo- 27

Total de Respostas: 80



Os servidores em teletrabalho formalizado responderam que têm se sentido mais cansados, seguido de um aumento nas dores no corpo e dificuldade para dormir. A maioria dos servidores em teletrabalho compulsório também relataram sentir-se mais cansados e com aumento nas dores no corpo. Dentre todos os sintomas de saúde física, o cansaço é o mais prevalente em ambos os grupos. Segundo relato dos servidores, eles também estão cansados da espera pelo fim da pandemia, da demora na vacinação, da impossibilidade de ver os seus entes queridos, de não poder viajar ou simplesmente de não poder sair livremente na rua, sem medo. A imprevisibilidade sobre o fim da pandemia amplifica o cansaço.

Interessante notar que, embora os dois grupos relatem um aumento de dores no corpo, no grupo compulsório há uma quantidade razoável de servidores que relataram não ter percebido alteração com relação ao estado de saúde física de antes da quarentena (27 pessoas), o que sugere um alerta aos servidores que realizam teletrabalho há mais tempo, dos quais apenas 9 relataram não perceber alteração com relação ao seu estado

de saúde física de antes da quarentena. Como veremos na seção seguinte, um posto de trabalho adequado para as atividades e que possua orientação ergonômica é muito importante, visto que a falta desses requisitos pode comprometer a saúde física a longo prazo. Alguns servidores já manifestam preocupação com essas questões, conforme comentário abaixo:

“Comprei pacote de exercícios on-line, tenho gostado muito, seria interessante se a justiça pudesse comprar um pacote desses para os servidores, pois serve para integrar as pessoas e aprimorar a saúde”.

A diferença entre teletrabalhadores formalizados e compulsórios com relação ao estado de saúde física de antes da quarentena também pode ser explicada pela hipótese já mencionada anteriormente de que os teletrabalhadores formalizados tinham um parâmetro de teletrabalho em períodos de normalidade, o que pode predispô-los a sentir maiores diferenças e prejuízos no teletrabalho atual, realizado em contexto pandêmico.

MOBILIÁRIO E RECURSOS TECNOLÓGICOS

Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios (pergunta feita apenas para os teletrabalhadores compulsórios)

Comparado ao seu posto de trabalho habitual na Justiça Federal (incluindo mobiliário e recursos tecnológicos) o local de trabalho atual é:

Equivalente- 31

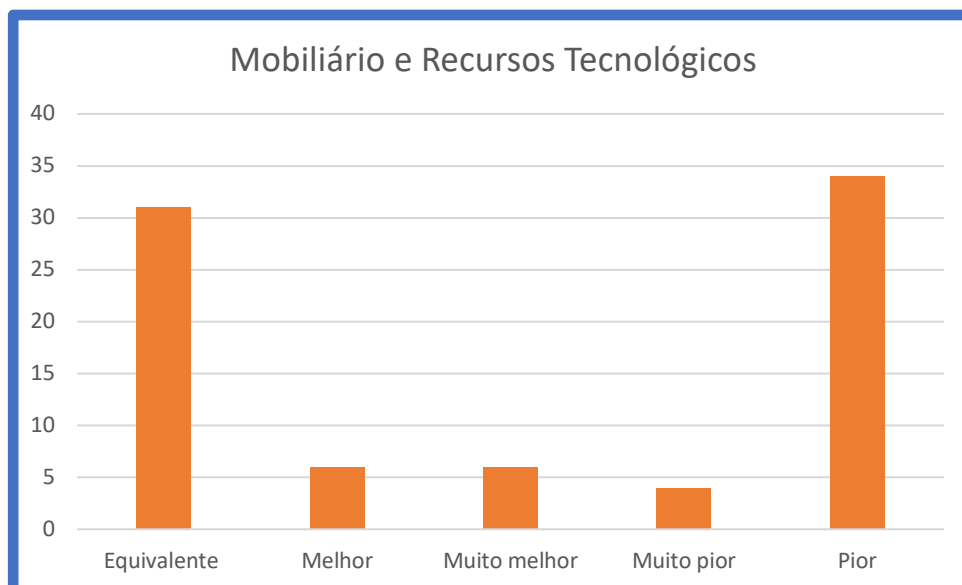
Melhor- 6

Muito melhor- 6

Muito pior- 4

Pior- 34

Total de Respostas: 81



De acordo com os dados acima, 42% dos teletrabalhadores compulsórios relatam que seu local de trabalho atualmente é pior do que aquele da justiça e 38% que é equivalente. A maioria desses teletrabalhadores relata ter piores condições de trabalho atualmente, o que pode causar, além de danos na saúde física, impactos no próprio desempenho das atividades de trabalho, conforme comentários abaixo proferidos por servidores em teletrabalho compulsório:

“Questão de ergonomia é muito importante, eu tinha problema na coluna que melhorou comprando uma cadeira ergonômica. Já tinha problema na coluna quando trabalhava presencialmente, às vezes estamos em casa e não nos damos conta que a postura errada pode prejudicar nosso organismo”.

“Lamento por não ter comprado uma cadeira boa antes, fiz isso há pouco tempo e fez muita diferença nas dores que eu vinha sentindo no corpo”.

“Comprei cadeira adequada para poder trabalhar e já tinha duas telas. Ter espaço específico para trabalhar ajuda bastante nesse momento”.

Ainda que a Administração tenha possibilitado aos servidores levarem para suas casas equipamentos de informática e mesmo mobiliário (sobretudo cadeiras), na tentativa de montarem um posto de trabalho mais adequado, pareceu-nos que poucos fizeram isso. Alguns, talvez por falta de espaço físico em suas residências, outros, talvez por não saberem de tal opção, outros por não encontrarem apoio de suas chefias quando levantado tal pleito.

Nesse sentido, uma questão importante que foi trazida diz respeito ao uso de telefones celulares particulares para o trabalho, reclamação surgida em vários grupos. Tivemos relato de servidores da área de atendimento ao público, por exemplo, comentando a necessidade de adquirirem ao longo do período, novo equipamento de telefone celular exclusivamente por necessidade do serviço, já que seu antigo aparelho não suportou o excesso de chamadas por vídeo (reuniões virtuais, atendimentos virtuais). Outros servidores comentaram também o incômodo de receberem mensagens em seus celulares, de público externo, em horários completamente inapropriados, como veremos melhor no próximo item.

Com relação aos recursos tecnológicos, trazemos comentário de servidor em teletrabalho formalizado:

“Senti dificuldades com relação ao sistema, como o Cisco Jabber, que não funciona bem. Essas são ideias do CNJ que o pessoal da TI precisa implementar sem ser testado previamente e os servidores ficam praticamente como cobaias porque na prática essas ferramentas não funcionam como deveriam. A questão dos prazos e das metas também é uma pressão imposta, o trabalho aumentou. O que antes só um telefonema resolvia, hoje é necessário acessar um sistema que não funciona, então ficou tudo muito complicado e os prazos são os mesmos. Minha reclamação é com relação a essas inovações que foram implementadas e não foram testadas e os servidores acabam tendo que utilizar o celular pessoal para resolver questões da justiça”.

PRODUTIVIDADE

Dados estatísticos dos teletrabalhadores pela resolução 134/2016

Como você avalia a sua produtividade atual comparativamente ao período anterior ao da quarentena?

- a) Igual- 20
- b) Maior- 15
- c) Menor- 8

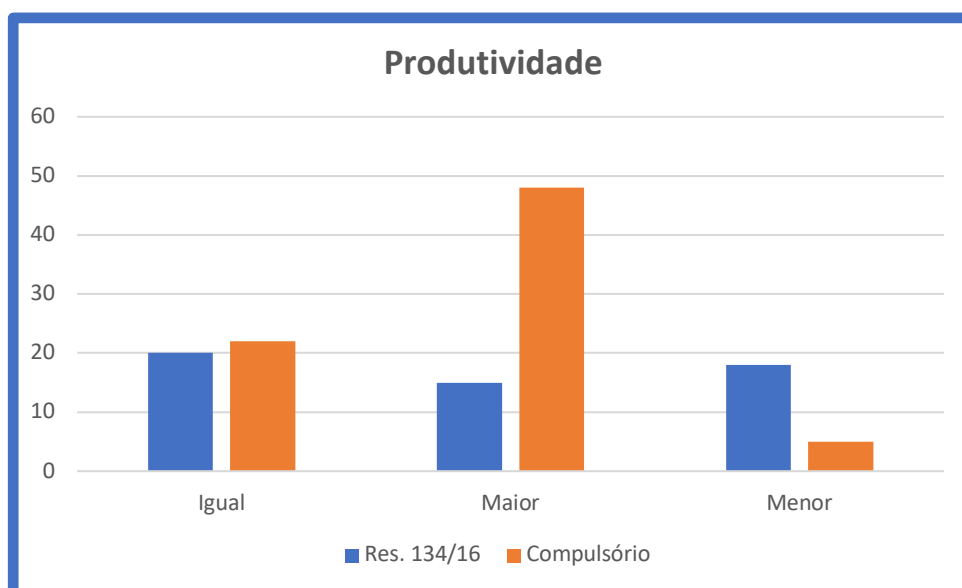
Total de Respostas: 43

Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios

Como você avalia a sua produtividade atual comparativamente ao período anterior ao da quarentena?

- a) Igual- 22
- b) Maior- 48
- c) Menor- 5

Total de Respostas: 75



A questão da produtividade foi uma das mais comentadas nos encontros de ambos os grupos. Para 45,6% dos teletrabalhadores formalizados a produtividade se manteve em níveis iguais enquanto para 64% dos teletrabalhadores compulsórios a produtividade aumentou. Entende-se, pelos comentários trazidos nas reuniões, que os teletrabalhadores formalizados já estavam habituados com o aumento das metas, como o acréscimo de 10% proposto pela Resolução 134/2016, o que explicaria a manutenção da produtividade com relação ao período anterior ao da quarentena. Já o aumento de produtividade, que ocorreu para ambos os grupos, embora de forma mais expressiva para teletrabalhadores compulsórios, é atribuído pelos servidores a alguns fatores, dentre os quais:

1) Aumento das demandas de trabalho com a chegada dos processos de auxílio emergencial e outros (processos sobre medicamentos, alteração de competências dentro do projeto de equalização das cargas de trabalho, da Corregedoria), o que obrigou os servidores a trabalharem mais, inclusive, em muitos casos, em termos de carga horária;

“Dados de aumento de produtividade devem ser analisados em perspectiva, já que algumas demandas surgiram no ano passado, como o auxílio emergencial”.

“Estamos com excesso de trabalho por causa da redistribuição e mudança de competência da vara”.

“O volume de trabalho triplicou e a complexidade aumentou”.

“Acredito que muitas pessoas aumentaram a sua produtividade porque aumentaram a carga horária para manter a qualidade do trabalho”.

“Hoje é necessário trabalhar muito mais para poder manter a produtividade”.

“Percebo não só na minha unidade, mas parece uma política de toda a justiça, quanto mais a pessoa trabalha, mais ela recebe trabalho, isso desestimula. E a questão da equalização segue essa lógica”.

“Houve o aumento da carga de trabalho devido à mudança de competência das varas o que causou maior estresse”.

“O problema é que em casa não consigo parar de trabalhar, fico horas trabalhando pelo volume de processos que triplicaram em 2020. Enfrentamos na vara a falta de servidores e de estagiários, o que sobrecarrega a todos”.

“Não há reposição de servidores o que faz com que os servidores ativos trabalhem muito mais. Se os servidores exagerarem na carga de trabalho vai ser pior não só para eles, mas também para a instituição”.

“Ainda não consigo trabalhar 7 horas diárias, preciso trabalhar mais para poder dar conta da demanda de trabalho”.

2) Maior período de tempo em casa, o que levou o trabalho a ser uma atividade para os finais de semana e também nos períodos que deveriam ser destinados ao lazer;

“No início tive dificuldades em separar o meu tempo de trabalho, do tempo de lazer e do tempo com a família e já cheguei a trabalhar 12 horas por dia”.

“Não há incentivo em tirar férias e talvez nessa circunstância trabalhar seja o melhor que possamos fazer, pois entre ficar em casa sem fazer nada e trabalhando, pelo menos trabalhando ocupamos a mente”.

“Quando não é possível durante a semana, trabalho à noite e final de semana e tenho conseguido atingir as metas.”

“Se trabalha em final de semana e em feriados sem nos darmos conta, pois o trabalho está o tempo inteiro à nossa disposição”.

3) Dificuldade de se auto impor limites quanto aos horários de trabalho e também nos canais de atendimento, que, por terem sido ampliados até mesmo com relação à utilização de telefones pessoais, propiciam inadequações como a situação comentada por servidora que referiu ser acordada por uma mensagem às 3h da manhã de alguém que buscava informações sobre a audiência do dia seguinte. Surgiu a questão de que os atendimentos ao público externo deveriam ser realizados apenas em horário comercial e que a isto também se aplicaria uma disciplina por parte do servidor quanto aos próprios horários de trabalho.

“O trabalho em casa produz mais porque as pausas não são feitas da mesma forma que na justiça”.

“A diversidade de horários entre os colegas é gigante, tem alguns que começam a trabalhar 5h30 e outros que vão até às 11h, o que faz com que eu nunca saia do trabalho e isso foi aumentando o meu estresse”.

“Eu gostaria de dar sugestão da elaboração de uma cartilha sobre etiqueta de como se portar nos meios de comunicação virtuais, pois sofri muito com isso devido às pessoas que ligam pra mim em horários dos mais diversos. Agora pedi um celular para a justiça para poder ter a possibilidade de desligá-lo quando não estivesse trabalhando. Nos últimos meses os oficiais de justiça não estavam trabalhando nas ruas, apenas em situações urgentes, mas as pessoas não entendem que estamos em uma pandemia e há pressão para que os oficiais voltem à trabalhar presencialmente”.

Com relação aos horários de trabalho, foi relatada a dificuldade em conciliar um mesmo horário de expediente no setor de trabalho, considerando que algumas pessoas preferem (ou precisam) trabalhar pela manhã, outras no horário da tarde e ainda outras pela noite. É importante salientar que alguns só conseguem trabalhar no período da noite ou madrugada por terem crianças fazendo *homeschooling* durante o dia e precisarem prestar auxílio a elas, como mencionado anteriormente. Essa multiplicidade de horários aliada à facilidade de comunicação propiciada por aplicativos de troca de mensagens e comunicação instantânea como o *WhatsApp*, apesar de ser extremamente benéfica considerando as variadas realidades, causa uma sobrecarga aos servidores que relatam ter a sensação de trabalho “ininterrupto” ao longo do dia, da noite, dos finais de semana e dos feriados. Contudo, passado um pouco mais de um ano do início da quarentena, os servidores relatam estar mais adaptados com a comunicação assíncrona. Situação ainda pior é daqueles que necessitam trabalhar em horários rígidos, especialmente por falta de flexibilização por parte de suas chefias, e que precisam fazer malabarismos com as outras atividades familiares quando estas conflituam com o horário de trabalho.

“Os juízes estavam exigindo o horário de trabalho e eu ficava angustiada porque pra mim era difícil de cumprir, mas na semana da inspeção nós conversamos sobre isso,

então eu acordo cedo e faço parte do meu trabalho de manhã e o restante no período da tarde”.

“Eu acharia interessante que houvesse a possibilidade de trabalhar menos horas com menor salário, isso ajudaria muito. Meu marido fez isso, diminuiu horas de trabalho para ajudar em casa, seria bom se a justiça tivesse essa alternativa para quem precisasse. No teletrabalho atual preciso me ajustar ao horário de trabalho da vara, o que dificulta, pois tenho que cuidar da minha filha pequena”.

“Muitas vezes a cobrança por trabalhar das 12h às 19h vem dos colegas e não da chefia”.

“O teletrabalho da resolução é expressamente sem carga horária, mas conheço chefias que exigem que a pessoa esteja conectada e trabalhando no horário de expediente da vara”.

Servidores que trabalham no setor de atendimento, ou mesmo diretores de secretaria que agregam essa atribuição para si, relataram que a facilidade de comunicação disponibilizada pelo sistema judiciário, como o atendimento por *Whatsapp* e o balcão virtual, os leva a passar o dia inteiro em atendimento externo, sem conseguirem concluir suas atividades devido às inúmeras interrupções, o que causa estresse e sobrecarga mental. Foi manifestada a necessidade da criação de novos recursos tecnológicos que possam dar conta do trabalho e dos atendimentos cada vez mais informatizados, bem como da contratação de estagiários e/ou servidores que trabalhem somente nessa função.

“Quem trabalha com atendimento acaba trabalhando todos os dias da semana, 24 horas por dia”.

“Percebo que as pessoas da vara que trabalham com atendimento estão muito sobrecarregadas e sugiro que a justiça possa fazer uma estrutura de call center para um primeiro atendimento aos cidadãos e advogados”.

“Quando os servidores que trabalham em outras áreas são colocados no atendimento eles não têm todas as informações e nem todo o preparo comparado à alguém treinado apenas para o balcão virtual e isso pode gerar um atendimento ruim e uma imagem negativa para a justiça, além de frustração na pessoa que ligou buscando ajuda”.

“Aumentou o acesso à justiça para os cidadãos, mas essa facilidade de acesso sobrecarrega os servidores, pois sempre há mensagens dos advogados e algumas que são enviadas na madrugada e fora do horário de trabalho. Foi muita coisa colocada de forma obrigatória e isso gerou sobrecarga de atividades e também emocional, quando questões pessoais se somam às do dia a dia. Como estamos utilizando o whats, isso é um problema, pois os outros perderam o limite dos nossos horários de trabalho. Já que o whats é uma ferramenta de trabalho formalizada na resolução, deveria haver outro dispositivo que nos possibilitasse desligá-lo após o horário de expediente. Fora ouvir a pergunta típica vocês ainda não voltaram? Que maldomia! Para atendimento, deveria ser só e-mail e telefone”.

“Antes da pandemia o horário de atendimento externo era bem limitado, não faz sentido nenhum darmos acesso ilimitado agora”.

Ainda com relação à produtividade, alguns servidores percebem que o trabalho em casa, em contexto de normalidade, possibilita um rendimento muito maior justamente pela diminuição das distrações, enquanto outros referem sentir falta das pausas, do horário do café, da troca de informações sobre processos e do compartilhamento de vivências que o trabalho presencial permite. A falta de contato com os colegas foi uma fala bastante recorrente entre os servidores, mesmo entre aqueles que já faziam teletrabalho parcial ou que na modalidade integral costumavam ir até a vara em intervalos de tempo específicos.

“O bom do teletrabalho parcial é poder ver os colegas, no integral não tem isso”.

“Eu gosto do teletrabalho, mas sinto falta dos colegas. Temos reuniões semanais, mas elas ficam muito restritas à cobrança de metas e sinto falta do contato mais pessoal”.

“O rendimento do trabalho aumentou, também porque em casa se foca mais nas atividades, não há paradas para interagir com colegas, o que é uma perda. Servidores entraram na justiça e só são conhecidos virtualmente, estagiários saíram e não foi feita nenhuma despedida, isso é triste”.

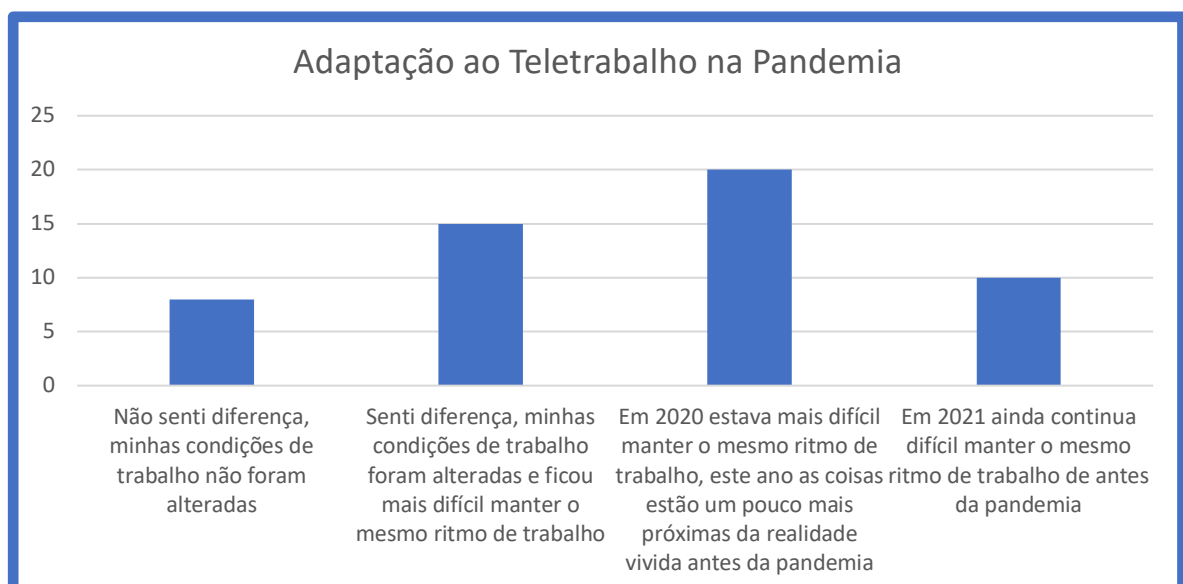
ADAPTAÇÃO AO TELETRABALHO NA PANDEMIA

Dados estatísticos dos teletrabalhadores pela resolução 134/2016

Comparando o teletrabalho de antes da pandemia com esse que vem sendo realizado na quarentena:

- a) Não senti diferença, minhas condições de trabalho não foram alteradas- 8
- b) Senti diferença, minhas condições de trabalho foram alteradas e ficou mais difícil manter o mesmo ritmo de trabalho- 15
- c) Em 2020 estava mais difícil manter o mesmo ritmo de trabalho, este ano as coisas estão um pouco mais próximas da realidade vivida antes da pandemia- 20
- d) Em 2021 ainda continua difícil manter o mesmo ritmo de trabalho de antes da pandemia- 10

Total de respostas: 53



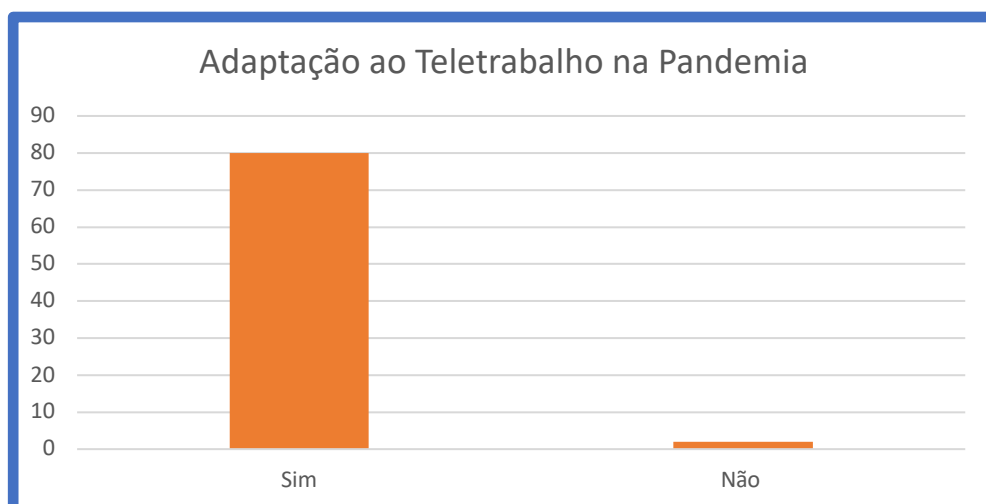
Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios (pergunta feita apenas aos teletrabalhadores compulsórios)

Passado um pouco mais de um ano de pandemia, você considera estar mais adaptado ao teletrabalho?

Sim- 80

Não- 2

Total de Respostas: 82



38% dos teletrabalhadores formalizados pela resolução 134/2016 responderam que em 2020 estava mais difícil manter o mesmo ritmo de trabalho e que este ano o contexto de trabalho está mais próximo da realidade vivida antes da pandemia e 28% sentiram diferença com relação ao desempenho do teletrabalho, percebendo que as condições de trabalho foram alteradas e que ficou mais difícil manter o mesmo ritmo de trabalho de antes. Quanto aos teletrabalhadores compulsórios, 97% relataram estar mais adaptados ao teletrabalho passado um pouco mais de um ano de pandemia.

De forma geral, os servidores relataram que o período mais difícil foi o inicial e que agora se sentem adaptados à nova rotina, discurso presente mesmo entre aqueles que já faziam teletrabalho antes da quarentena.

“Senti que foi mais difícil no início da pandemia, tive maior ansiedade, trabalhava até às 22h, mas sinto que agora as coisas estão voltando ao normal”.

“Ano passado foi mais difícil, esse ano está melhor”.

“Não considero ter tido dificuldades esse ano, comparado ao ano passado que foi pior, agora já me considero adaptada”.

SOBRECARGA DURANTE A QUARENTENA

Dados estatísticos dos teletrabalhadores pela resolução 134/2016

Você está se sentindo sobrecarregado durante a quarentena?

- a) Não- 2
- b) Sim, exclusivamente em razão do volume e da carga de trabalho da justiça terem aumentado consideravelmente- 10
- c) Sim, considerando “volume e carga de trabalho da justiça + aumento das atividades domésticas e familiares”- 6
- d) Sim, considerando “volume e a carga de trabalho da justiça + aumento das atividades domésticas e familiares + preocupações provocadas pela pandemia”- 36

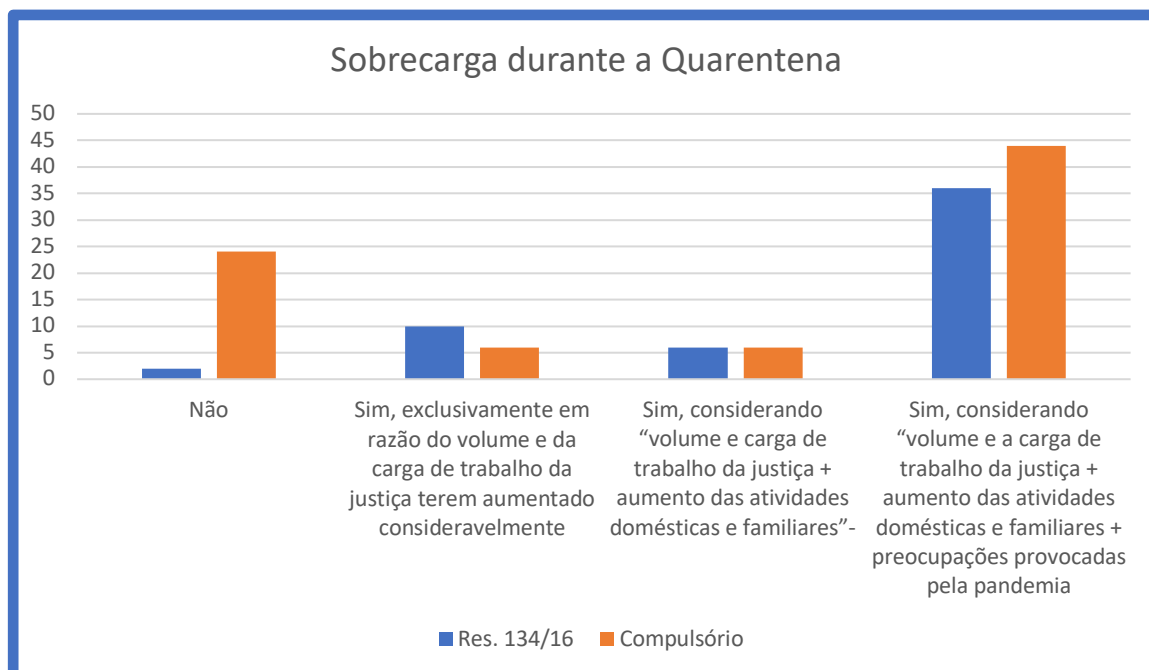
Total de Respostas: 54

Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios

Você está se sentindo sobrecarregado durante a quarentena?

- a) Não- 24
- b) Sim, exclusivamente em razão do volume e da carga de trabalho da justiça terem aumentado consideravelmente- 6
- c) Sim, considerando “volume e carga de trabalho da justiça + aumento das atividades domésticas e familiares”- 6
- d) Sim, considerando “volume e a carga de trabalho da justiça + aumento das atividades domésticas e familiares + preocupações provocadas pela pandemia”- 44

Total de Respostas: 80



De forma unânime, destacou-se nos dois grupos de servidores a existência de sobrecarga motivada pelo volume de trabalho, pelo aumento das atividades domésticas e familiares, ambos já discutidos anteriormente, e pelas preocupações provocadas pela pandemia. Dos respondentes, 66% dos teletrabalhadores formalizados e 55% dos teletrabalhadores compulsórios relataram sentir-se sobrecarregados durante a quarentena, conforme relatado abaixo:

“o que pega nesse período não é a jornada em si, em termos de carga horária, mas o ritmo que a gente acaba precisando levar pra poder dar conta de tudo e da casa”.

“Com pandemia ou sem pandemia, não sabemos o dia de amanhã, mas a possibilidade de dar algo “errado” a qualquer momento, que é a realidade que vivemos agora, assusta bastante. Mesmo se fosse uma falsa perspectiva, tínhamos uma sensação de segurança anteriormente”.

“A sobrecarga que sinto não é do trabalho em si, mas da situação da pandemia, do medo, e da mistura do trabalho com a vida pessoal”.

Com relação aos teletrabalhadores que dizem não se sentir sobrecarregados, novamente notamos uma maior sobrecarga naqueles que já faziam teletrabalho antes da quarentena, onde apenas 2 relataram não sentir-se sobrecarregados, enquanto 24 teletrabalhadores compulsórios confirmam essa alternativa. O possível entendimento desta questão já foi mencionado anteriormente e confirma-se mais uma vez aqui.

MANUTENÇÃO DO TELETRABALHO APÓS RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL

Dados estatísticos dos teletrabalhadores pela resolução 134/2016

Quando for autorizado o retorno ao trabalho presencial, qual será sua opção?

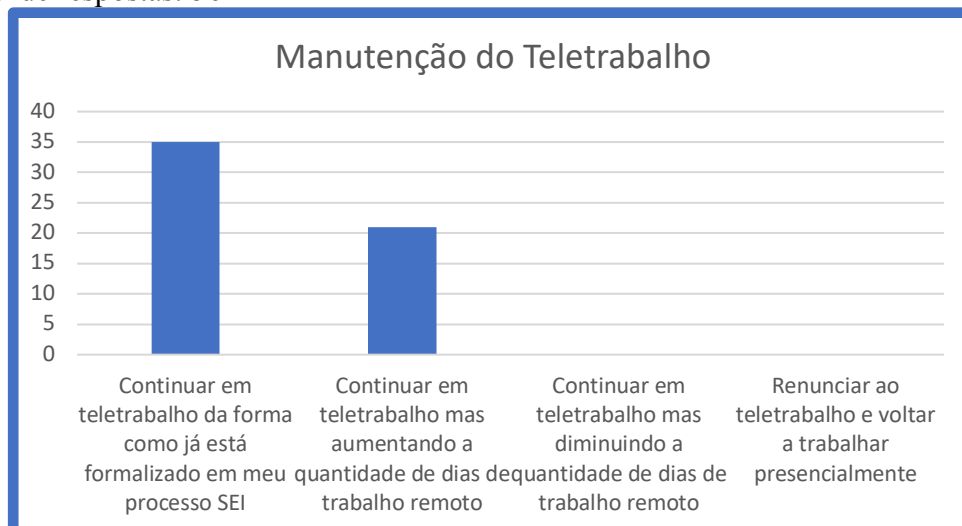
a) Continuar em teletrabalho da forma como já está formalizado em meu processo SEI-35

b) Continuar em teletrabalho mas aumentando a quantidade de dias de trabalho remoto-21

c) Continuar em teletrabalho mas diminuindo a quantidade de dias de trabalho remoto-0

d) Renunciar ao teletrabalho e voltar a trabalhar presencialmente- 0

Total de respostas: 56



Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios

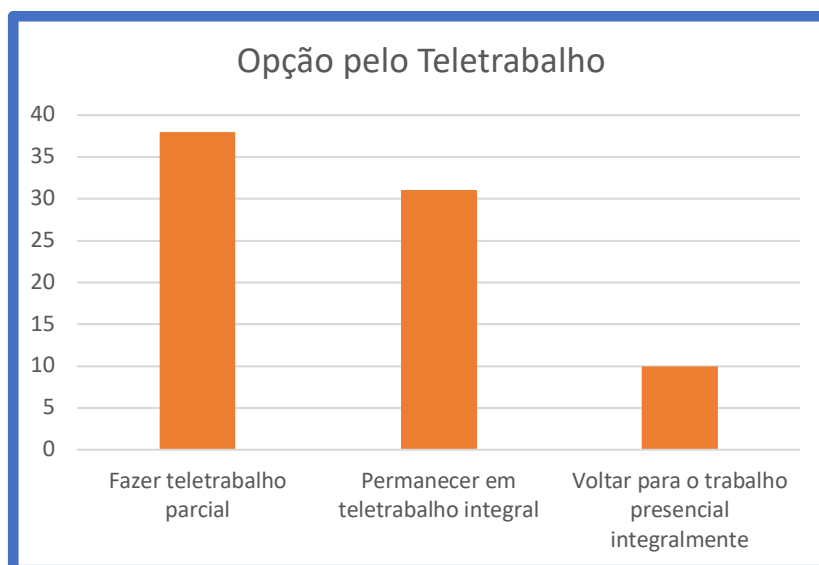
Quando for autorizado o retorno ao trabalho presencial, se for possível optar, qual seria a sua opção?

a) Fazer teletrabalho parcial (em alguns dias da semana)- 38

b) Permanecer em teletrabalho integral- 31

c) Voltar para o trabalho presencial integralmente- 10

Total de respostas: 79



Entre os servidores com teletrabalho formalizado pela Resolução 134/2016, 62% pretendem manter o teletrabalho da forma como foi formalizado e 37% querem aumentar a quantidade de dias de teletrabalho. Dentre os teletrabalhadores compulsórios, 97% dos respondentes relatam estar adaptados a esta nova modalidade de trabalho, sendo que, quando for autorizado o retorno ao trabalho presencial, se possível, 48% destes servidores gostariam de fazer teletrabalho parcial, 39% de permanecer em teletrabalho integral e 12% de voltar para o trabalho presencial.

O interesse dos servidores formalizados pelo aumento dos dias de teletrabalho ou pela modalidade integral e dos servidores compulsórios por passar a trabalhar remotamente após a experiência da quarentena se dá pelas diversas vantagens percebidas nesta forma de trabalho como a flexibilidade de horários, a possibilidade de passar mais tempo com a família e a economia de tempo e de recursos, além da prescindibilidade do deslocamento. Se os servidores, tanto formalizados quanto compulsórios, se adaptaram ao teletrabalho vendo nele oportunidades e benefícios mesmo dentro de um contexto emergencial e bastante desorganizado, é possível imaginar a facilidade com que se adaptariam e se beneficiariam diante de um contexto de teletrabalho em tempos “normais”.

“O teletrabalho deu um gás, já que estou há bastante tempo trabalhando na justiça e muito cansada”.

“Espero que o tribunal amplie a quantidade de servidores em teletrabalho por vara quando da volta ao trabalho presencial”.

“A questão do convívio do núcleo familiar melhorou bastante”.

“A relação de custos para a Administração do papel, material de higiene, luz, diminuiu muito com o teletrabalho compulsório, havendo economia, e os gastos dos servidores aumentaram bastante. Acho interessante averiguar essa relação dos custos tanto para a administração quanto para os servidores para avaliar questões futuras de custo do servidor para a administração, se é vantajoso ou não o teletrabalho. Inicialmente quem fazia teletrabalho tinha que arcar com todos os custos, pois naquela época a administração não percebia o teletrabalho como vantajoso, mas essa realidade mudou muito e hoje se percebe o teletrabalho como uma troca que é vantajosa tanto para a administração quanto para os servidores”.

“Já fiz teletrabalho em uma época e foi um desafio gerenciar à distância. Quando se falava em teletrabalho em tempos atrás, havia uma desconfiança se haveria produtividade por parte do servidor, mas agora os números mostraram que isso é possível e que os servidores têm um sentimento forte de responsabilidade”.

“O teletrabalho foi uma surpresa pois achei que nunca me adaptaria, pois gosto de estar com as pessoas, mas adorei ter mais liberdade e mais tempo”.

“Passei por varas onde os diretores eram muito rígidos e como eu tinha que dar conta da casa além do trabalho, tive uma crise muito séria, emagreci, tive depressão e ansiedade. O teletrabalho trouxe paz de espírito pra que eu pudesse estar com as minhas filhas, almoçar com elas, acompanhar mais de perto e conviver com elas”.

“Com um teletrabalho bem organizado, os filhos na escola, cônjuge trabalhando fora ou em outro ambiente designado da casa, o resultado é bastante produtivo”.

É importante salientar que grande parte dos servidores manifestaram sentimento de gratidão pelo privilégio de estarem trabalhando de casa, mantendo-se livres dos riscos do contágio e da transmissão pelo Coronavírus, e de poderem ter o salário garantido todo mês, considerando a crise econômica enfrentada pelo nosso país. Os servidores também relataram o receio do retorno às atividades presenciais antes da completa superação do quadro pandêmico:

“Tenho gratidão por poder exercer o meu trabalho de casa, com todas as condições, sem prejuízos de nenhuma ordem, nem salarial. Acredito que estarmos em casa contribui para diminuir a propagação do contágio pela pandemia”.

“Foi possível pegar equipamentos da justiça, alguns precisaram fazer ajustes em casa para isso, mas os servidores se sentem agradecidos por poderem trabalhar de casa nesse momento”.

“Sinto ansiedade com relação ao retorno presencial, eu poderia continuar a trabalhar desta forma até a pandemia passar. Tenho crises de ansiedade e insônia quando penso nisso, é isto que me dá mais angústia atualmente”.

“Já me considero adaptada, sinto medo apenas de sair de casa”.

“Me sinto em uma guerra, é uma tensão que fica em torno da pessoa o tempo todo. Quando trabalho presencialmente a energia gasta com todos os cuidados para evitar a contaminação gera uma exaustão maior do que trabalhar em casa. Além do que, ir à justiça sem ninguém lá, gera muito estresse emocional”.

“As pessoas não querem mais voltar a trabalhar presencialmente todos os dias, talvez algumas vezes na semana, apenas para manter o vínculo e a socialização. Não há melhor precaução para essa doença do que o afastamento e o teletrabalho nesse momento”.

Servidores que ocupam posição de chefia e outros que nunca antes se imaginavam em teletrabalho e que até mesmo relataram ter algum tipo de preconceito ou resistência com relação a essa modalidade de trabalho, atualmente já concebem o teletrabalho como opção futura.

“As audiências ficaram muito tempo paradas aguardando o retorno do trabalho presencial, mas como demorou pra acontecer, começaram as audiências virtuais e deu muito certo. Não visualizo o retorno das audiências presenciais mesmo após o retorno ao trabalho presencial. Esse era um ponto que antes era difícil, as pessoas tinham resistência, mas atualmente se tornou uma alternativa muito viável”.

“Foi muita luta para eu conseguir o teletrabalho, por parte dos colegas principalmente, que não aceitavam bem essa modalidade de trabalho. Acredito que o tele compulsório foi bom, porque aqueles que tinham preconceito estão vendo na prática como é fazer teletrabalho e alguns até gostaram de trabalhar à distância”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na parte final das reuniões, no quadro em branco em que todos podiam se manifestar, por escrito, de modo a compartilhar um pouco mais seus sentimentos em relação a esse momento tão difícil que todos estamos passando, tivemos os seguintes resultados:

Frequência de respostas à questão:

“peçoas, coisas e/ou situações que tenho sentido muita falta”

Dados estatísticos dos teletrabalhadores pela resolução 134/2016

Conviver com colegas	12
Encontrar com família	10

Contato com pessoas/contato físico	9
Viajar	7
Reunir amigos	7
Planejar futuro/viver sem medo	6
Sair na rua sem máscara	4
Sair na rua	4
Confraternizar	3
Passear	2

Dados estatísticos dos teletrabalhadores compulsórios

Reunir amigos	16
Contato com pessoas/contato físico	13
Conviver com colegas	12
Encontrar com família	8
Viajar	6
Planejar futuro/viver sem medo	6
Lanches do restaurante justiça/ com colegas	4
Sair na rua/ sair de casa	2
Vacina	2
Confraternizar/ festas	1

Como é possível perceber em ambos os grupos, o que mais os servidores sentem falta é dos amigos, colegas, da família e do contato físico com outras pessoas. O ser humano é um ser social e somente em grupo pode satisfazer suas necessidades psicológicas mais básicas e profundas, como reconhecimento, autoestima, amor e intimidade.

A falta de ambiente que possa proporcionar a realização dessas necessidades, ou que, se não as impossibilita por completo, as limita em alguma medida, tem se mostrado possivelmente danosa às diferentes realidades, podendo causar depressão, ansiedade e em alguns casos mais extremos, até mesmo suicídio. Como foi relatado, a maioria dos servidores respondeu que se sente impaciente, desanimado, irritado e triste, independentemente de serem teletrabalhadores antes da pandemia ou de começarem a trabalhar nessa modalidade há pouco tempo, de forma compulsória. Por isso, propiciar espaços em grupo de escuta e acolhimento que permitam a identificação entre os pares e, portanto, um sentimento de unidade e apoio mútuo, pode vir a diminuir o sentimento de solidão e segregação causado pelo momento difícil e desolador que todos estamos vivendo.

De forma geral, os servidores manifestaram sentimento de gratidão por poderem continuar a trabalhar na segurança das suas casas e aqueles que não faziam teletrabalho

antes da pandemia perceberam muitas vantagens nessa modalidade de trabalho, relatando o desejo de permanecerem em teletrabalho integral ou parcial após o retorno ao trabalho presencial e declarando que o período mais difícil foi o inicial, já que agora sentem-se adaptados à nova rotina. Entretanto, a maioria dos servidores em teletrabalho compulsório ou que se encontravam em teletrabalho parcial antes da quarentena relataram sentir falta dos colegas e do ambiente de trabalho, o que pode ser percebido como uma desvantagem importante presente na modalidade de trabalho totalmente remoto.

Ao final de uma das reuniões, uma servidora nos sugeriu fazermos esses encontros mais vezes, a cada mês, pelo menos, “reuniões de matar a saudade” foi o nome proposto por ela!

Destacou-se, nos dois grupos de servidores, a existência de importante sobrecarga motivada pelo volume de trabalho, pelo aumento das atividades domésticas e familiares (apontadas como o item que mais prejudica o trabalho em casa) e pelas preocupações com a pandemia. Essa sobrecarga está ligada ao aumento de produtividade, que na visão dos servidores deve-se ao aumento das demandas de trabalho, ao maior período de tempo em casa e à dificuldade de se auto impor limites quanto aos horários de trabalho. Dentre estes fatores, o volume de trabalho foi fator preponderante para sensação de sobrecarga em ambos os grupos, o que requer um olhar atento por parte da Administração na busca de alternativas para lidar com esse quadro para que haja uma quantidade de trabalho dentro dos limites da salubridade e que não cause doença e/ou desmotivação.

Ademais, encaminhamos para apreciação da Administração todas as questões presentes nesse relatório e em especial as solicitações com relação à maior flexibilidade dos horários de trabalho; a melhorias nos canais virtuais de atendimento, para que possam ser desconectados após o expediente ou para que se estude como aprimorar essa atividade tão importante para a instituição, com a implantação de centrais de atendimento, por exemplo; à cautela no planejamento do retorno às atividades presenciais, já que grande parte dos servidores sentem-se seguros e protegidos podendo trabalhar de suas casas; a soluções que possam promover a ergonomia e saúde física dos servidores; à ampliação do quantitativo permitido de servidores em teletrabalho formalizado nas varas e à reposição de servidores aposentados bem como contratação de novos estagiários em varas com maior volume de processos; e, por fim, que seja dada maior atenção por parte das chefias e da instituição aos servidores que já faziam teletrabalho antes da quarentena, visto que os dados apontam para um maior sofrimento psíquico neste grupo de teletrabalhadores.

Esperamos ter ajudado a minimizar a dor subjetiva dos teletrabalhadores de nossa seção judiciária e auxiliado a traçar um panorama de como nosso quadro laboral têm lidado com a questão do teletrabalho, seja formalizado ou compulsório, em tempos de pandemia.

Por fim, ficamos com o compromisso, no âmbito do NADH, de refletirmos sobre quais ações poderíamos promover no intuito de contribuirmos para a minimização do cansaço e do sofrimento relatados pelos servidores, bem como para o aumento do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho de todos os membros da nossa seccional.

ANEXO I

Questões apresentadas no decorrer das reuniões, a partir da ferramenta “Enquete” do Zoom

PARA OS TELETRABALHADORES DA RES. 134/2016

1- Comparando o teletrabalho de antes da pandemia com esse que vem sendo realizado na quarentena:

- a) Não senti diferença, minhas condições de trabalho não foram alteradas
- b) Senti diferença, minhas condições de trabalho foram alteradas e ficou mais difícil manter o mesmo ritmo de trabalho
- c) Em 2020 estava mais difícil manter o mesmo ritmo de trabalho, este ano as coisas estão um pouco mais próximas da realidade vivida antes da pandemia
- d) Em 2021 ainda continua difícil manter o mesmo ritmo de trabalho de antes da pandemia

2- Como você avalia a sua produtividade atual comparativamente ao período anterior ao da quarentena?

- a) Igual
- b) Maior
- c) Menor

3- Você está se sentindo sobrecarregado durante a quarentena?

- a) Não
- b) Sim, exclusivamente em razão do volume e da carga de trabalho da justiça terem aumentado consideravelmente
- c) Sim, considerando “volume e a carga de trabalho da justiça + aumento das atividades domésticas e familiares”
- d) Sim, considerando “volume e a carga de trabalho da justiça + aumento das atividades domésticas e familiares + preocupações provocadas pela pandemia”

4- Algum(ns) desses itens prejudicam o seu trabalho em casa?

- a) Conexão com a internet
- b) Equipamento insuficiente
- c) Espaço físico inapropriado
- d) Mobiliário inadequado

- e) Tarefas domésticas
- f) Cuidados de filhos ou idosos
- g) Interrupções excessivas
- h) Conflitos familiares
- i) Outros

5- Com relação ao seu atual estado de saúde emocional/mental:

- a) Não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde emocional/mental de antes da quarentena
- b) Sinto-me irritado
- c) Sinto-me impaciente
- d) Sinto-me tranquilo
- e) Sinto-me triste
- f) Sinto-me alegre
- g) Sinto-me desanimado
- h) Sinto-me animado

6- Com relação ao seu atual estado de saúde física:

- a) Não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde física de antes da quarentena
- b) Tenho mais dificuldade para dormir
- c) Tenho mais dificuldade para acordar
- d) Tenho me sentido mais cansado
- e) Sinto mais dores no corpo

7- Quando for autorizado o retorno ao trabalho presencial, qual será sua opção:

- a) Continuar em teletrabalho da forma como já está formalizado em meu processo SEI
- b) Renunciar ao teletrabalho e voltar a trabalhar presencialmente

PARA OS TELETRABALHADORES COMPULSÓRIOS

1- Passado um pouco mais de um ano de pandemia, você considera estar mais adaptado ao teletrabalho?

- a) Sim
- b) Não

2- Como você avalia a sua produtividade atual comparativamente ao período anterior ao da quarentena?

- a) Igual
- b) Maior
- c) Menor

3- Você está se sentindo sobrecarregado durante a quarentena?

- a) Não
- b) Sim, exclusivamente em razão do volume e da carga de trabalho da justiça terem aumentado consideravelmente
- c) Sim, considerando “volume e a carga de trabalho da justiça + aumento das atividades domésticas e familiares”
- d) Sim, considerando “volume e a carga de trabalho da justiça + aumento das atividades domésticas e familiares + preocupações provocadas pela pandemia”

4- Algum(ns) desses itens prejudicam o seu trabalho em casa?

- a) Conexão com a internet
- b) Equipamento insuficiente
- c) Espaço físico inapropriado
- d) Mobiliário inadequado
- e) Tarefas domésticas
- f) Cuidados de filhos ou idosos
- g) Interrupções excessivas
- h) Conflitos familiares
- i) Outros

5- Comparado ao seu posto de trabalho habitual na Justiça Federal (incluindo mobiliário e recursos tecnológicos) o local de trabalho atual é:

- a) Muito pior
- b) Pior
- c) Equivalente
- d) Melhor
- e) Muito melhor

6- Com relação ao seu atual estado de saúde emocional/mental:

- a) Não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde emocional/mental de antes da quarentena
- b) Sinto-me irritado
- c) Sinto-me impaciente
- d) Sinto-me tranquilo
- e) Sinto-me triste
- f) Sinto-me alegre
- g) Sinto-me desanimado
- h) Sinto-me animado

7- Com relação ao seu atual estado de saúde física:

- a) Não sinto alteração em relação ao meu estado de saúde física de antes da quarentena
- b) Tenho mais dificuldade para dormir
- c) Tenho mais dificuldade para acordar
- d) Tenho me sentido mais cansado
- e) Sinto mais dores no corpo

8- Quando for autorizado o retorno ao trabalho presencial, se for possível optar, qual seria sua escolha:

- a) Permanecer em teletrabalho integral
- b) Fazer teletrabalho parcial (em alguns dias da semana)
- c) Voltar para o trabalho presencial integralmente

amigos e abraços

Passear, viajar, contato físico de familiares e amigos.

Ah, e sair para fazer programas culturais (cinema, teatro, museu...)

Se encontrar e sair com as amigas

O que mais eu sinto falta nesta pandemia

Contato com as pessoas.

Sinto falta do convívio diário com os colegas. Liberdade com os amigos!!!!

Convívio pessoal, tranquilidade e proximidade com as pessoas com as amigas e colegas

Visitar meus pais

convivência com os colegas

Convivência social, com os colegas e possibilidade de trocar ideias olhando nos olhos

"Não haverá borboletas se a vida não passar por longas e silenciosas metamorfoses." (Rubem Alves)

Poder visitar os meus pais.

liberdade para o

passar

Convivência com as pessoas

Sair de casa

Convivência social! (liberdade)

O que mais tenho sentido falta durante a pandemia

encontrar com amigos e familiares

contato social

Sair com os amigos e viajar

contato social

do cafezinho em grupo

SINTO FALTA

CONTATO SOCIAL

reunião com amigos e viagem segurança também

Do "olho no olho" na hora de conversar

Convivência com os colegas.

sinto falta de viajar, contato mais próximo com familiares e reunião com amigos sem receio



"Pessoas, coisas e/ou situações que tenho sentido muita falta:"

Viajar, dançar, reunir amigos, confraternizar.

Passear com a família!

Sair com os amigos. Ver os colegas

receber amigos

Contato físico, poder respirar
Encontrar os amigos e a família
Circular livremente
Viajar
Planejar o futuro, sem medo que tudo possa ser cancelado

Sair com os amigos e confraternizar
sair na rua sem máscara

Contato pessoal com amigos e familiares; frequentar locais públicos; praticar atividades físicas.

viajar!

Convivência com as pessoas

viajar

O que mais tenho sentido falta nessa pandemia

Contato com outras pessoas sem receio, respirar
Sair na rua e encontrar as pessoas
De estar com a liberdade de poder sair de casa sem a preocupação de medo de amigos de ficar doente

Relacionamentos pessoais

Tempo

Abraçar as pessoas, sair com meu filho na rua. O contato humano ficou prejudicado

Sinto falta de um horário fixo de trabalho, sem misturar com a vida pessoal
 Contato com os colegas!!!

O que mais tenho sentido falta nesta pandemia

Sinto falta do contato com as pessoas, tanto no trabalho quanto fora dele.
 empatia

Sinto falta de abraços dos amigos e família.
 Conívio com familiares, amigos e família.
 Conívio com familiares, amigos e família.
 Sinto falta de abraços dos amigos e família.
 Conívio com familiares, amigos e família.
 Sinto falta de abraços dos amigos e família.
 Conívio com familiares, amigos e família.

Sinto falta do encontro com os amigos, do lanche no trabalho, de andar sem máscara.

Sinto também falta da vacina para voltar a uma vida normal.
 SINTO falta de convivência com os colegas.
 gargalhadas no trabalho... Abraçar os amigos!

convívio com os colegas
 ver o mar da minha mesa de trabalho
 contato presencial com os colegas

Vacina
 CONVÍVIO
 VACINA
 convívio
 convivência
 Lanche com os colegas
 Contato com os amigos e com os colegas

Sinto falta da interação com os colegas
 Convívio com os amigos

Vacina para todos.

Fazer planos a curto prazo

conversar/interagir com colegas

Abraçar minha família

Convívio com os colegas.

Tempo de lazer, família e amigos

sinto falta do contato com colegas - socialização

Sair de casa sem medo

festas,
aglomeração

O que mais sinto falta na pandemia

É o contato com os amigos

VIAJAR

liberdade de ir e
vir, abraçar,
encontrar
familiares e
amigos
pessoalmente

Liberdade de poder sair

AMIGOS

espaço isolado para trabalhar
concentrada

Contato físico com os colegas,
conversar e abraçar

ANEXO E - Economia pandemia 2019.2020 (2021)

Economia durante pandemia 2019/2020 - parcial 2021 (jan.jul)						
Indicador	2019	2020	Varição 2020 x 2019	Economia em R\$ (2019/2020)	Despesas 2021 (jan-jul)	
GRB - Gasto com reformas no período-base	R\$ 1.849.617,61	R\$ 140.394,31	↓ -92,41%	R\$ 1.709.223,30	ANUAL	
GLB - Gastos com contratos de limpeza no período-base	R\$ 3.792.650,71	R\$ 2.642.111,63	↓ -30,34%	R\$ 1.150.539,08	ANUAL	
GML - Gasto com material de limpeza	R\$ 91.279,96	R\$ 52.962,74	↓ -41,98%	R\$ 38.317,22	ANUAL	
GVab - Gastos com contratos de vigilância armada no período-base	R\$ 4.760.605,07	R\$ 3.823.570,06	↓ -19,68%	R\$ 937.035,01	ANUAL	
TFAuxE - Total de estagiários	R\$ 2.556.000,00	R\$ 1.680.000,00	↓ -34,27%	R\$ 876.000,00	ANUAL	
GE - Gasto com energia elétrica	R\$ 2.039.639,53	R\$ 1.399.645,21	↓ -31,38%	R\$ 639.994,32	R\$ 795.200,00	
Gtf - Gasto com telefonia fixa	R\$ 209.447,07	R\$ 195.937,19	↓ -6,45%	R\$ 13.509,88	R\$ 48.055,37	
Gtm - Gasto com telefonia móvel	R\$ 200.965,60	R\$ 39.612,87	↓ -80,29%	R\$ 161.352,73	R\$ 21.580,75	
GA - Gasto com água	R\$ 157.125,96	R\$ 77.950,63	↓ -50,39%	R\$ 79.175,33	R\$ 32.484,93	
GCo - Gasto com contratos de terceirização de impressão	R\$ 106.874,22	R\$ 64.940,02	↓ -39,24%	R\$ 41.934,20	R\$ 40.802,35	
GAs - Gasto com aquisições de suprimentos	R\$ 13.492,60	R\$ 2.450,00	↓ -81,84%	R\$ 11.042,60	R\$ 663,12	
GAer - Gasto com água mineral em embalagens retornáveis	R\$ 36.294,04	#REF!	#REF!	#REF!	R\$ -	
GAed - Gasto com água mineral em embalagens descartáveis	R\$ 26,16	#REF!	#REF!	#REF!	R\$ -	
GPp - Gasto com papel próprio	R\$ 22.088,86	#REF!	#REF!	#REF!	R\$ 2.194,87	
Gmv - Gasto com manutenção de veículos	R\$ 20.634,08	R\$ 6.834,95	↓ -66,88%	R\$ 13.799,13	ANUAL	
GCT - Gasto com copos descartáveis total	R\$ 8.578,50	#REF!	#REF!	#REF!	R\$ 780,00	
Economia anual total				#REF!		
* Valores de telefonia sujeitos à complementação em razão de refaturamento pendente por parte da operadora						
Diárias	R\$ 693.853,53	R\$ 77.618,76	↓ -88,81%	R\$ 616.234,77	R\$ 20.081,96	
Passagens	R\$ 188.166,85	R\$ 8.510,04	↓ -95,48%	R\$ 179.656,81	Não houve emissão	
Diárias e passagens	R\$ 882.020,38	R\$ 86.128,80	↓ -90,24%	R\$ 795.891,58	R\$ 20.081,96	
ECONOMIA ANUAL TOTAL (indicadores PLS + diárias e passagens)				#REF!		