ISSN 3085-8658

CADERNOS ESMAPE

SÉRIE TESES E DISSERTAÇÕES
ONLINE

EDIÇÃO ESMAPE Escola Judicial de Pernambuco

MARCELLE RIBEIRO LIMEIRA

SUSTENTABILIDADE SOCIAL NA SAÚDE DO TELETRABALHADOR:
percepção dos servidores que exercem função de assessoria no Tribunal de Justiça de Pernambuco

Recife
ano 1
número 16
2025

16

ISSN: 3085-8658

CADERNOS ESMAPE

SÉRIE TESES E DISSERTAÇÕES

SUSTENTABILIDADE SOCIAL NA SAÚDE DO TELETRABALHADOR: percepção dos servidores que exercem função de assessoria no Tribunal de Justiça de Pernambuco

Marcelle Ribeiro Limeira

Cadernos Esmape – Série Teses e Dissertações – Recife – ano 1, número 16, p.01-116, 2025.

Copyright by Escola Judicial de Pernambuco (Esmape)

Coordenação Técnica e Editorial: Msc. Joseane Ramos Duarte Soares
Capa: João Pessoa e Joseane R. Duarte Soares
Revisão: Autora

Copiar é crime. Lei do Direito Autoral nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998.

Cadernos Esmape [recurso contínuo online] / Escola Judicial de Pernambuco (Esmape), a. 1, n. 1, 2025. - Recife: Esmape, 2025 - .

ISSN: 3085-8658
Série Teses e Dissertações, n. 16 - Sustentabilidade social na saúde do teletrabalhador: percepção dos servidores que exercem função de assessoria no Tribunal de Justiça de Pernambuco, autoria Marcelle Ribeiro Limeira. 116 p.

1. Teletrabalho. 2. Sustentabilidade. 3. Percepção. 4. Poder Judiciário - TJPE. I. Título

Elaboração Biblioteca Jarbas Maranhão / Esmape CDU 340.5

Correspondência:

Escola Judicial de Pernambuco (Esmape)
Rua Des. Otílio Neiva Coêlho, s/n – Bairro Ilha Joana Bezerra
Recife – PE - CEP 50080-900
Sítio eletrônico: https://portal.tjpe.jus.br/web/escolajudicial
E-mail: revista.esmape@tjpe.jus.br

TJPE

Biênio 2024-2026

Desembargador **Ricardo de Oliveira Paes Barreto**

Presidente

Desembargador **Fausto de Castro Campos**

1º Vice-Presidente

Desembargador **Francisco Eduardo Gonçalves Sertório Canto**

2º Vice-Presidente

Desembargador **Francisco José dos Anjos Bandeira de Mello**

Corregedor-Geral da Justiça

ESMAPE
Escola Judicial de Pernambuco

Biênio 2024-2026

Desembargador **Jorge Américo Pereira de Lira**
Diretor-Geral

Desembargadora **Daisy Maria de Andrade Costa Pereira**
Vice-Diretora Geral

Juiz de Direito **Sílvio Romero Beltrão**
Supervisor

Juíza de Direito **Fernanda Pessoa Chuahy de Paula**
Coordenadora da Diretoria de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores (DFAS)

Juiz de Direito **Edmilson Cruz Júnior**
Coordenador da Diretoria de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (DFAM)

Juiz de Direito **José Faustino Macêdo de Souza Ferreira**
Coordenador do Instituto de Desenvolvimento de Inovações Aplicadas ao Tribunal de Justiça de Pernambuco (Ideias Esmape/TJPE)

Juiz de Direito **Haroldo Carneiro Leão**
Coordenador dos Cursos de Informatização Jurídica

APRESENTAÇÃO

A Escola Judicial de Pernambuco (ESMAPE), comprometida com a valorização do saber e com o fortalecimento da cultura acadêmica no âmbito do Poder Judiciário, tem a honra de apresentar, nesta coletânea, 21 dissertações de mestrado e uma tese de doutorado produzidas por servidoras e servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE).

Essa publicação integra a série "Cadernos Esmape – Teses e Dissertações", iniciativa inédita da nossa gestão como diretor-geral desta Escola, lançada oficialmente em dezembro de 2024, com o objetivo de fomentar e difundir a produção técnico-científica dos integrantes do Judiciário estadual.

Desde então, a ESMAPE já promoveu a publicação de 12 trabalhos acadêmicos elaborados por magistrados e magistradas do TJPE, entre os quais se destacam quatro dissertações de mestrado de juízes, seis dissertações de mestrado de juízas, um ensaio de uma juíza e um trabalho de pós-doutorado, também de autoria de uma juíza.

Com esta nova leva de publicações, voltada aos servidores e servidoras da Justiça pernambucana, a ESMAPE reafirma sua missão institucional de estimular a pesquisa, o pensamento crítico e o aprimoramento profissional.

Acreditamos que a produção acadêmica de excelência contribui diretamente para o desenvolvimento de um Judiciário mais eficiente, sensível e preparado para enfrentar os desafios contemporâneos da prestação jurisdicional. Ao dar visibilidade a esses trabalhos, a Escola não apenas reconhece o esforço intelectual de seus autores, como também busca inspirar outros magistrados, magistradas, servidores e servidoras a se qualificarem, investirem em sua formação e, futuramente, compartilharem com a comunidade jurídica suas contribuições teóricas e práticas.

A todos os autores e autoras que confiaram à ESMAPE a divulgação de suas pesquisas, nosso mais sincero reconhecimento. Que esta publicação seja mais um passo rumo a um Judiciário cada vez mais comprometido com o conhecimento, a inovação e a excelência na prestação do serviço público.

***Desembargador* Jorge Américo Pereira de Lira**

Diretor-Geral da Escola Judicial de Pernambuco – ESMAPE

Dissertação de Mestrado apresentada, em 2024, ao Programa de Pós-Graduação em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável da Universidade de Pernambuco, como requisito para a obtenção do título de Mestre. Linha de pesquisa: Aspectos ambientais e sociais do Desenvolvimento Local Sustentável.

RESUMO

Sustentabilidade social no teletrabalho representa o foco do estudo em questão, cujo lócus da pesquisa é o Tribunal de Justiça de Pernambuco. O teletrabalho, modalidade de trabalho executada remotamente, é um tema que vem sendo cada vez mais discutido, especialmente após o início da pandemia de Covid-19. Em artigos publicados sobre o tema, encontram-se resultados diversos, alguns deles considerando o tema como um benefício e outros considerando, de maneira geral, desvantajoso. O Poder Judiciário, mais especificamente, o Tribunal de Justiça de Pernambuco apresenta considerável número de servidores nessa forma de exercício das atividades laborais. Assim, mostra-se relevante entender a percepção dos servidores sobre os riscos envolvidos em sua execução com relação à sua segurança, se há entendimento adequado e suficiente para que o exercício do teletrabalho na instituição esteja alinhado com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, mais especificamente o de n.º 3 (saúde e bem-estar) e o de n.º 8 (trabalho decente). Esse trabalho realizou entrevistas com servidores públicos, assessores do segundo grau de jurisdição do Tribunal de Justiça de Pernambuco, com o objetivo de conhecer a sua percepção sobre os riscos do teletrabalho. Realizada uma revisão da literatura e após a aplicação de questionário foram analisados os dados, a fim de propor sugestões para corrigir a materialização de algum risco ou melhorar alguma condição considerada como ideal. Diante da constatação de ausência de orientações de saúde no exercício do teletrabalho no TJPE, foi proposta uma cartilha com informações importantes para proporcionar a prática adequada, culminando num trabalho decente dos servidores do TJPE em quaisquer de suas modalidades.

Palavras-chave: Teletrabalho. Sustentabilidade. Percepção. Poder Judiciário. TJPE.

ABSTRACT

Social sustainability in teleworking represents the focus of the study in question, whose research locus is the Court of Justice of Pernambuco. Teleworking, a type of work carried out remotely, is a topic that has been increasingly discussed, especially after the start of the Covid-19 pandemic. In articles published on the topic, there are different results, some of them considering the topic as a benefit and others considering it, in general, disadvantageous. The Judiciary, more specifically, the Court of Justice of Pernambuco, has a considerable number of employees in this form of carrying out work activities. Thus, it is important to understand the employees' perception of the risks involved in its execution in relation to their safety, whether there is adequate and sufficient understanding so that the exercise of teleworking in the institution is aligned with the UN Sustainable Development Goals, more specifically No. 3 (health and well-being) and No. 8 (decent work). This work carried out interviews with public servants, advisors from the second level of jurisdiction of the Court of Justice of Pernambuco, with the aim of understanding their perception of the risks of teleworking. A literature review was carried out and after the application of a questionnaire, the data was analyzed in order to propose suggestions to correct the materialization of a risk or improve a condition considered ideal.

Keywords: Teleworking. Sustainability. Perception. Judicial power. TJPE.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 15

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 18

2.1 Agenda 2030 da ONU e os ODSs 19

2.2 Os Princípios do Trabalho Decente da OIT 24

2.3 Bem-estar no Trabalho e Qualidade de Vida 25

2.4 Teletrabalho: Perspectivas 28

2.4.1 Vantagens e Desvantagens 33

2.4.2 Direito à desconexão 37

2.5 O teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário 40

2.5.1 Teletrabalho no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) 41

2.5.2 Normativas Internas Do TJPE quanto ao teletrabalho 45

3 METODOLOGIA 58

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO 64

PARTE II 87

5 O PRODUTO 87

5.1 Justificativa para escolha do produto 87

5.2 Metodologia de construção, alcance e meio de difusão 89

5.3 Índice de impacto, aplicabilidade, inovação e complexidade 89

5.4 Cartilha 90

5.5 Implementação 95

6 CONCLUSÃO 95

REFERÊNCIAS **98**

APÊNDICE **107**

1 INTRODUÇÃO

O trabalho faz parte da vida do ser humano desde os tempos mais primitivos, porém sua morfologia vem sofrendo consideráveis alterações que impactam aqueles que o desenvolve na esfera pública ou privada, principalmente diante de avanços trazidos pela tecnologia da informação e comunicação (TIC). Nesse cenário, o teletrabalho foi surgindo e implantando-se como alternativa no sistema produtivo e que, se aplicado de forma adequada, torna-se viável e com bons resultados de metas e eficiência, como observado por *Vayré et al* (2022).

Nos tribunais brasileiros, o teletrabalho foi potencializado após a deflagração da pandemia de Covid 19, em março de 2020, posto que em período pretérito era utilizado de forma embrionária, havendo resistência para sua implementação como regra.

Contudo, apesar das favoráveis perspectivas do teletrabalho na Administração Pública há questões a serem consideradas que podem comprometer os vieses social, econômico e ambiental para o desenvolvimento local sustentável, como o isolamento social que proporciona, dificuldades com as avaliações de desempenho, o controle de metas/resultados, definição do perfil do teletrabalhador, falta de treinamento específico dentre outros aspectos (Filardi; Castro e Zanini, 2018).

Nesse contexto, importa destacar os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), enquanto integrantes da Agenda 2030, considerando saúde e bem-estar como um deles, previsto no ODS 3 que tem por conteúdo “garantir vida saudável e promover o bem-estar a todos em todas as idades” (ONU, 2015).

O ODS de n.º 8, por seu turno, consubstanciado em “trabalho decente e desenvolvimento econômico” (ONU, 2015), busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. Tais ODS’s especificamente demonstram uma preocupação mundial com a sustentabilidade e a saúde no ambiente corporativo, sendo essa necessidade também incorporada no Poder Judiciário.

Sob essa perspectiva, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão de fiscalização e controle do Poder Judiciário, tem buscado institucionalizar a Agenda 2030 com a formação do Comitê Interinstitucional destinado a avaliar a integração das metas do Poder Judiciário às metas e indicadores dos ODS's, Agenda 2030, e elaborar relatório de trabalho com apoio de todos os Tribunais do país (Brasil, 2021).

E ainda, diante de todo esse cenário, primando-se por um meio ambiente sadio essencial à qualidade de vida, aspecto social da sustentabilidade, o CNJ também aprimorou sua política de sustentabilidade do Poder Judiciário, instituindo a Resolução n. 400, de 16 de Junho De 2021 (CNJ, 2021), revogando a Resolução n. 201, de 3 de março de 2015.

O art. 3° da Resolução n. 400 do CNJ considera "ações de sustentabilidade práticas institucionais que também promovam o meio ambiente e a qualidade de vida do quadro de pessoal e auxiliar do Poder Judiciário, da comunidade local e da sociedade como um todo" (CNJ, 2021). Tal resolução relaciona-se com os ODS's 3 e 8 da Agenda 2030 da ONU.

Portanto, diante da evolução do modo de trabalho nos tribunais brasileiros, particularmente a consolidação do teletrabalho, novas regulamentações vão sendo formuladas com o intuito de aprimorar e ajustar ao que possa ser estabelecido da maneira mais adequada aos ODS's citados.

Para que seja implementado sob o viés social da sustentabilidade, faz-se necessário uma análise científica sobre o teletrabalho, que nesta pesquisa incide no âmbito do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), a partir da evolução normativa e conhecimento dos servidores, notadamente a percepção daqueles que exercem função de assessoria jurídica em segundo grau de jurisdição, população objeto deste trabalho.

Assim, o presente estudo é baseado na seguinte questão de pesquisa: qual a percepção dos assessores dos magistrados em segundo grau de jurisdição do TJPE a respeito do desenvolvimento de seu labor em teletrabalho com as diretrizes contidas nos ODS's 3 (saúde e bem estar) e 8 (trabalho decente e crescimento econômico) da ONU?

A pesquisa justifica-se pelo fato de a pesquisadora ser fisioterapeuta, ter exercido função na área de saúde por alguns anos e atualmente assessora jurídica em segundo grau de jurisdição do TJPE, exercendo seu labor em teletrabalho e, também, pela necessidade de se relacionar as diretrizes do respectivo tribunal e legislação nacional com a percepção dos demais assessores a fim de contribuir através de estudo científico com a necessidade do TJPE desenvolver suas atividades com responsabilidade social.

Vale destacar a atualidade do tema proposto, o aumento do teletrabalho após deflagração da pandemia do Covid 19 e da utilização de recursos tecnológicos antes pouco utilizados no TJPE, conciliando com os aspectos da sustentabilidade, princípio tão necessário também no seu viés social.

Sobre esse aspecto, mostra-se fundamental um diagnóstico na vertente social da sustentabilidade dos teletrabalhores com função de assessoria do segundo grau de jurisdição, a fim de contribuir com ações eficazes, a partir de evidências analíticas que possibilitem novos estudos, outras medidas no âmbito do serviço público que promovam conscientização e responsabilidade social em prol de um desenvolvimento sustentável da instituição, para que possibilite a permanência dessa modalidade de trabalho como melhor escolha ao meio ambiente.

De acordo com a problematização apresentada, o objetivo geral é: analisar a percepção dos assessores dos magistrados em segundo grau de jurisdição do TJPE a respeito do desenvolvimento de seu labor em teletrabalho com as diretrizes contidas nos ODS's 3 e 8 da ONU.

Para alcançar o objetivo geral proposto, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar na literatura a principiologia para o estabelecimento do trabalho decente, prevista também pela OIT, qualidade de vida no trabalho e bem-estar;
- Demonstrar o conteúdo estabelecido pela legislação interna do TJPE sobre o teletrabalho de forma a categorizar os institutos protetivos à saúde do teletrabalhador;

- Verificar na visão dos servidores que exercem função de assessoria de desembargadores no âmbito do TJPE os desafios do teletrabalho e a relação com as diretrizes contidas nos ODS's 3 e 8 da ONU, analisando a dicotomia entre bem-estar e trabalho.
- Propor produto técnico a partir da percepção dos servidores indagados, com vistas ao aperfeiçoamento de um meio ambiente de trabalho saudável.

Além da presente introdução, a pesquisa contém uma fundamentação teórica que abrange os princípios do Trabalho Decente da OIT (Organização Internacional do Trabalho), os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ODS 3 e 8 da ONU, Contexto do Teletrabalho, Teletrabalho no Poder Judiciário e no Tribunal de Justiça de Pernambuco; resultados e discussão, a proposta de uma cartilha específica aos teletrabalhadores da instituição, além das referências bibliográficas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Sustentabilidade social no teletrabalho representa o foco do estudo em questão, cujo l*ócus* da pesquisa é o Tribunal de Justiça de Pernambuco. Como já mencionado na introdução, a implantação desta modalidade de trabalho no Poder Judiciário pernambucano potencializada após a Pandemia de Covid 19 foi perceptível, já que mesmo com a ferramenta do Processo Judicial Eletrônico (PJe), o teletrabalho sofria resistências para sua concessão em benefício do servidor, como percebido ao longo desta revisão bibliográfica.

Dessa forma, desde sua efetivação como forma válida de exercício das funções, observa-se necessidade de atenção e cautela com o servidor que se encontra em ambiente externo, afastado fisicamente de sua chefia imediata, tendo em vista aspectos relacionados à saúde, dignidade da pessoa humana e qualidade de vida.

Vale salientar que saúde e trabalho decente representam pilares do Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela Organização das

Nações Unidas que não devem estar desprezados pelo Poder Judiciário como um todo, tampouco no que se refere ao teletrabalho.

2.1 AGENDA 2030 DA ONU E OS ODSS

Práticas de sustentabilidade são cada vez mais exigidas nas organizações, com racionalização de consumo e redução de excessos, diante da conscientização de que os recursos do planeta são finitos. Nesse aspecto, por desenvolvimento sustentável entende-se a forma de "satisfazer as necessidades da geração atual sem comprometer as oportunidades das gerações futuras", conceito que surgiu quando a ONU montou em sua estrutura interna a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento que em 1989, liderados por Gro Brundtland, publicou o relatório "Nosso Futuro Comum". (CMMAD, 1988)

A Agenda 2030 da ONU trata-se de um plano global para que no ano de 2030 sejam atingidas metas de um mundo melhor para povos e nações, com o estabelecimento de 17 ODS's (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) e 169 metas universais. "Compromisso assumido pelos países com a agenda envolve a adoção de medidas ousadas, abrangentes e essenciais para promover o Estado de Direito, os direitos humanos e a responsividade das instituições políticas." (STF, 2023)

Assim, diante do contexto de finitude mundial, após conferências internacionais, a ONU estabeleceu os 17 ODS's , Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, enquanto integrantes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: "São 17 objetivos ambiciosos e interconectados que abordam os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo." (ONU, 2023) De acordo com a ONU, a Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade. Dentre os 17 ODS's encontram-se:

Figura 1: Onu, 2023

Importa mencionar o sentido amplo do termo sustentabilidade, envolvendo sua vertente social. São três dimensões da sustentabilidade, a saber: a econômica, a social e a ambiental e, por existir tais especificidades, as instituições devem pensar em situar-se entre aquelas que focam nos direitos humanos e não-humanos, da natureza e pela justiça social, econômica e ambiental (Andrade, 2019).

Vale salientar o disposto no artigo 170, VI, da Constituição da República Federativa do Brasil, que trata da defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

A temática relativa à sustentabilidade já se encontrava presente na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) também em seu o art. 225 ao dispor que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

A Agenda 2030 da ONU também representa preocupação no âmbito do Poder Judiciário, com atenção aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), baseados nas dimensões econômica, social, ambiental

e institucional, de "forma integrada, indivisível e transversal para o atingimento das metas associadas", como visto na elaboração da meta 9 do CNJ que integra a Agenda 2030 ao Poder Judiciário (CNJ, 2021).

Iniciativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estão correlacionadas aos 17 ODS, de modo que o Poder Judiciário brasileiro possa integrar suas ações com as metas e os indicadores dos ODS's. A aprovação da Meta 9 confirma a importância da Agenda 2030 para o Poder Judiciário e institucionaliza a participação de todos os tribunais em sua consecução. (BRASIL, 2020)

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que mais relacionam-se diretamente com a atividade jurídica são aqueles que se referem à redução do consumo e atividade-fim dos órgãos, como o ODS 12 que trata do "consumo e produção responsáveis" e o ODS 16 com o tema "Paz, Justiça e Instituições Eficazes". Este traz a proposta de "promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionando o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis" (ONU, 2015).

Na presente pesquisa, destacam-se, na vertente social, os ODS's 3 (saúde e bem estar) e 8, (trabalho decente e crescimento econômico), relacionando-se com o teletrabalho buscando-se promover o crescimento sustentável.

Tais objetivos são destacados no quadro a seguir, atentando-se para as subdivisões do Objetivo 8:

Figura 2: Criação dos autores.

Objetivo **3**. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades;

Objetivo **8**. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos

8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT]

Fonte: ONU, 2023. (https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/)

Como observado, as metas mais relevantes para o teletrabalho são a 8.5 e 8.8 do quadro acima, e, segundo Camêlo e Vasconcelos Filho (2023), para ser atingida a 8.5, que trata do emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, deve haver, no teletrabalho, o equilíbrio por parte do teletrabalhador entre vida profissional e pessoal; maiores oportunidades profissionais para mães jovens; inclusão de empregados de áreas rurais, bem como de funcionários mais velhos, o que ajuda a resolver problemas associados ao envelhecimento da população em muitos países desenvolvidos.

O Tribunal de Justiça de Pernambuco, o lócus da pesquisa, não fica alheio ao processo de conscientização e conciliação de práticas institucionais com as medidas de preservação do meio ambiente. A Portaria n. 33 de 16 de setembro de 2021 do Tribunal de Justiça de Pernambuco re-

gulamentou o Plano de Logística Sustentável (PLS) no âmbito do Poder Judiciário de Pernambuco (2021).

Em meio a todo esse contexto de importância e conscientização da finitude dos recursos naturais, aliado ao seu aspecto social de valorização do ser humano de forma digna, evidencia-se a importância do trabalho decente, cabendo mencionar destaque ao preconizado pela Organização Internacional do Trabalho como observado a seguir.

2.2 OS PRINCÍPIOS DO TRABALHO DECENTE DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) empenha-se na elaboração de princípios fundamentais no trabalho através de sistema de supervisão e aplicação de diretrizes. Segundo o sítio eletrônico da OIT (2023), o conceito de trabalho decente surgiu em 1999, tratando-se de um "trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas", a partir de tal definição reflete-se como essencial para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Ezaias et al. (2021) nos ensinam que o valor primordial que contém todos os direitos fundamentais é a dignidade da pessoa humana, tratando-se de um compromisso de respeito à identidade e integridade do ser humano como sujeito de direito.

Vale considerar nesse particular, o conceito de Segurança Humana, de acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que diz respeito não apenas a defesa contra riscos e ameaças à segurança física e patrimonial dos indivíduos, mas também contra ameaças que se tornaram proeminentes nos últimos anos, tais como tecnologias digitais, pobreza e desigualdades regionais, suprimento de água e alimentos, acesso à educação, riscos ambientais, conflitos armados e capacidade limitada dos sistemas de saúde de enfrentar novos desafios (PNUD, 2022).

Sobre essa temática, Delgado (2016) elenca exemplos de danos ao trabalhador que vão de encontro ao que preconiza as diretrizes da

OIT, como as disposições de discriminação, abuso de direito, ofensas à imagem, ofensas físicas, morais, assédio sexual, limitação de uso de banheiros, divulgação de dados, metas de desempenho e respectivas cobranças abusivas, técnicas motivacionais desrespeitosas, enfim, distanciam-se do que pode ser conhecido por trabalho decente.

Enfim, trabalho decente refere-se ao ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, a saber:

> 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3. a ampliação da proteção social; 4. o fortalecimento do diálogo social. (2023, p.1)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda que o teletrabalho deva ser exercido em condições seguras, envolvendo o estabelecimento de elementos subjetivos como apoio gerencial, treinamento e suporte técnico adequados (OIT, 2020).

Dentro dessa perspectiva, passamos a refletir um pouco sobre bem-estar no trabalho e qualidade de vida.

2.3 BEM-ESTAR NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Bem-estar no Trabalho e Qualidade de Vida representam conceitos antigos no âmbito das ciências sociais e saúde. Segundo Siqueira e Padovam (2008) bem-estar no trabalho integra um conceito de três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Para Hirschle e Gondim (2020), há também os recursos pessoais (resiliência, autoeficácia, competências emocionais, desapego psicológico), a interface trabalho-vida pessoal e os fatores no nível do grupo, esclarecendo o papel que desempenham na relação entre estresse e bem-estar.

Siqueira e Padovam (2008) sugerem que bem-estar no trabalho revela um "construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo)".

Vale considerar que conceitos como o da Dignidade Humana e o da Segurança Humana são atendidos juntos e de forma integrativa em suas relações com a sociedade, constituindo o outro conceito, o de Qualidade de Vida, que pode, ainda ser definido como: "a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (The Whoqol Group, 1998, apud Cintra, 2016, p.164).

O bem-estar no trabalho é relevante para a qualidade de vida do trabalhador, compreendendo-se como Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Chiavenato apud Farias e Zeitoune (2007), "o conjunto de características do trabalhador e aspectos situacionais do contexto do trabalho, logo, a atuação sistêmica das características organizacionais e individuais que configuram o mundo subjetivo do trabalhador".

Segue trazendo que a dignidade humana e qualidade de vida devem ser protegidas, *ex-officio*, pelo Poder Público, para isso, o Estado tem como responsabilidade prover a sociedade com meios que sirvam a todos os indivíduos expostos às ameaças e riscos à sua integridade física e moral. Tais meios não devem apenas ater-se à estruturação e funcionamento dos órgãos criados para o exercício do poder de polícia, mas também, e principalmente, a todas as demais estruturas políticas e administrativas que cuidem do bem-estar social e permitam que o indivíduo possa exercer plenamente sua cidadania, dentre eles o espaço laboral.

Segundo Cintra (2016), ao perceber que esses aspectos estão sendo atendidos em alguns domínios (físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais) em suas relações com a família e com a sociedade, o indivíduo tende a considerar que possui Qualidade de Vida.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve, assim, não apenas a atenção a todos os preceitos basilares que compõem os Princípios da

Dignidade e da Segurança Humana, como também compensação salarial justa e adequada, oportunidades justas de crescimento profissional, autonomia, integração social na Organização, direitos de proteção ao trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, imparcialidade no tratamento, comunicação clara e precisa da natureza das tarefas e do resultado do trabalho, respeito à relação entre trabalho e espaço de vida, jornadas de trabalho razoáveis, feedback e reconhecimento pelo trabalho, ausência de insalubridade e ambiente físico seguro e ergonômico (Cintra, 2016, p.166).

Dessa forma, coadunando-se trabalho decente e saúde, buscando-se sustentabilidade no ambiente de trabalho, de acordo com o art. 3º, I, da Resolução n. 400 do CNJ (2021) consideram-se ações de sustentabilidade "práticas institucionais que também promovam o meio ambiente e a qualidade de vida do quadro de pessoal e auxiliar do Poder Judiciário", devendo conter conceitos de bem-estar e qualidade de vida também no contexto do teletrabalho no serviço público de prestação jurisdicional.

Também o art. 1º, § 3o da mesma Resolução n. 400 do CNJ dispõe sobre ações socialmente justas, fomentando a "adoção de comportamentos que promovam o equilíbrio e o bem-estar no ambiente de trabalho, por meio de atividades voltadas ao cuidado preventivo com a saúde, acessibilidade e inclusão social dos quadros de pessoal e auxiliar".

O ambiente de trabalho deve contar com uma gestão de risco ocupacional, entendendo-se como "a gestão dos Fatores de Risco associados ao trabalho através da sua identificação, análise, avaliação e intervenção através de ações, atividades e programas que permitem mitigar e / ou controlar os riscos, contribuindo para ambientes e seguros." (Garin-Arciniegas et al, 2021).

Dentro do contexto de qualidade de vida e trabalho decente deve encontrar-se inserido o teletrabalho sem reservas.

2.4 TELETRABALHO: PERSPECTIVAS

O termo teletrabalho, embora amplamente conhecido na atualidade, já havia sido referenciado desde 1973 por Jack Nilles. Segundo o autor (1997, p. 15), o teletrabalho consiste em "levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho", sendo uma "atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço", com "o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa".

Segundo Allen et al. (2015):

> "O teletrabalho é uma prática de trabalho que envolve membros de uma organização que substituem uma parte de suas horas de trabalho típicas (variando de algumas horas por semana a quase período integral) para trabalhar fora de um local de trabalho central – geralmente principalmente em casa – usando tecnologia para interagir com outras pessoas conforme necessário para realizar tarefas de trabalho" (ALLEN et al., p. 44)

É importante definir o que se entende por teletrabalho para esclarecer os diversos termos que têm sido usados para descrever este tipo de labor. Menções como teletrabalho, trabalho remoto, trabalho virtual, *homeoffice*, têm sido usadas como sinônimos. A falta de uma única definição do teletrabalho torna difícil a quantificação e qualificação do fenômeno, segundo Leite et al, 2019.

Por tais motivos, importa mencionar certas diferenciações. Quanto à localização do trabalhador, pode ser definido o *homeoffice,* expressão anglo-americana que passou a ser inserida em nosso vocabulário diário em razão da forma de trabalho em residência (Hess, 2021).

Na atualidade, o gênero teletrabalho divide-se em outras espécies, como já destacado o *homeoffice*, realizado na casa do trabalhador; o coworking ou telecentros, que são espaços compartilhados pela empresa, mas não necessariamente na sede; o nômade, em que o teletrabalho é realizado fora das dependências do empregador, porém não havendo um

lugar certo e determinado; o transacional, em que o teletrabalho é prestado em outro país. (Calcini, 2022)

Leite *et al* (2019) elencaram também mais algumas outras distinções dos termos utilizados muitas vezes como sinônimos, porém com diferenças peculiares: Escritórios satélites: extensões da empresa central; Telecentros: postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações; Trabalho móvel: trabalho realizado por meio de viagens de negócios, trabalho de campo ou em instalações do cliente, sendo em geral lugares público, como um café ou em um meio de transporte; Trabalho informal ou teletrabalho misto: combinado com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa.

Quanto à legislação sobre a matéria, importa mencionar que em 2011, havia ocorrido uma alteração no artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), equiparando-se a subordinação direta àquela decorrente de controle à distância, caracterizando indícios do que seria o instituto do teletrabalho no Brasil.

Por meio da Reforma Trabalhista em 2017 (Lei nº 13.467; BRASIL, 2017), houve a regulamentação do teletrabalho no setor privado, no Capítulo II-A, "Do Teletrabalho", arts. 75-A até 75 (BRASIL, 2017). Decretada a Medida Provisória (MP) nº 1.108 (BRASIL, 2022b), em 25/03/2022 passou a definir também o trabalho híbrido ou misto. A MP foi aprovada, em 03/08/2022, pelo Congresso Nacional e convertida na Lei nº 14.442 (BRASIL, 2022a), publicada em 05/09/2022, sem que tenha havido alterações esperadas no texto original.

O artigo 75-B da CLT, define o instituto como "a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo" (BRASIL, 1943).

Dentro de um contexto de sustentabilidade e qualidade de vida, pode ser percebido o teletrabalho. Embora seja uma modalidade utilizada na administração pública desde meados de 2005, veio sendo incrementado, em ritmo modesto em relação ao seu potencial, a partir de 2016, no Judiciário, Executivo e Legislativo. Dessa forma, possivelmente, no cenário

pandêmico, muitas instituições ainda não haviam implementado um programa formal de teletrabalho (Pantoja et al, 2021).

Sakuda e Vasconcelos (2015), citados por Pereira (2021) e Filardi et al. (2020) definem a principal característica do teletrabalho como sendo a flexibilização temporal e espacial. Como retratam Vayre et al., o teletrabalho impacta o desenho, a natureza e a organização espaço-temporal trabalho, a cultura organizacional e a relação do indivíduo com seu trabalho, o dinâmica relacional nas equipes de trabalho e, de forma mais ampla, o equilíbrio da vida privada.

Lepletier e Cruz (2018) realizaram estudo e relataram que as primeiras ações do teletrabalho no setor público brasileiro ocorreram na empresa Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), que atua na prestação de serviços em tecnologia da informação.

Do ano de 2020, com o isolamento social, as experiências com o teletrabalho se multiplicaram tanto no setor público quanto no privado, impulsionando as práticas relacionadas a essa modalidade de trabalho e iniciando, ainda que timidamente, a produção bibliográfica sobre o tema, segundo Machado e Toledo (2022). O SERPRO impulsionou outros órgãos do Poder Judiciário, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais Federal da 2ª, 3ª e 4ª Regiões, os quais também introduziram o teletrabalho mediante a criação de regulamentações internas.

Com a deflagração da pandemia, de acordo com Losekann e Mourão (2020), o teletrabalho já sendo uma prática em algumas empresas, com o novo coronavírus, o que era exceção virou regra. Continua expondo que Trabalhadores buscaram a adaptação em tempo recorde a um teletrabalho que não teve espaço de ser corretamente estruturado e planejado. Antes, havia uma localização geográfica para a execução do trabalho, agora criou-se um trabalho em nuvem, na qual deve existir registro contínuo de provas de esforço por parte do trabalhador. O trabalho em "nuvem" mesmo podendo trazer mais sobrecarga ao trabalhador, ainda assim, foi constituindo-se como um privilégio.

Durante a pandemia da Covid19, existiu a adoção obrigatória ao teletrabalho em determinados setores empresariais, necessidade de isola-

mento social, corrida por telecomunicação em banda larga, trabalhadores das mais variadas áreas e idades precisaram atualizar-se nas tecnologias da informação.

Apontaram-se necessidades de novos perfis de competências e práticas de gestão, bem como desafios relacionados à qualidade de vida e ao bem-estar; a necessidade de inovação das políticas de gestão de pessoas, com vistas a conciliar o alcance de resultados organizacionais e a promoção da Qualidade de Vida no Teletrabalho (Velasco et al.,2023). Tais autores ainda apontam que o ponto de atenção relaciona-se ao fator Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório, indicando o predomínio de experiências de mal-estar que podem representar risco de adoecimento para os servidores.

De forma mais específica, o Ministério Público do Trabalho (MPT) havia publicado a Nota Técnica 17/2020, com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública (MPT, 2020). Essa Nota Técnica abrange diretrizes para proteção da saúde e dos demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores nesse regime.

A Nota Técnica é composta por dezessete recomendações que, apesar de genéricas e não conter força de lei, são relevantes na busca de segurança jurídica e proteção do teletrabalhador.

Destacam-se nesta Nota (2020), dentre as recomendações aos órgãos públicos para o disciplinamento do teletrabalho: i) a observância ao respeito à intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar do servidor; ii) a recomendação do exercício do teletrabalho em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador; iii) a necessidade de treinamento do servidor para o exercício das teletarefas em condições de segurança e higiene; iv) a necessidade o direito de o trabalhador ser informado periodicamente sobre o resultado do seu trabalho, atividades a desempenhar e outras questões objetivas; v) a importância de serem observadas os parâmetros de ergonomia; vi) a necessidade da organização oferecer ou reembolsar os bens necessários ao atendimento desses parâmetros; vii) a garantia de pausas e repousos de forma a impedir sobrecarga psíquica e

muscular; viii) o oferecimento de apoio tecnológico e orientação técnica; ix) a observância às jornadas de trabalho contratuais, elaborando escalas laborais que acomodem as necessidades da vida familiar e que respeitem horários para atendimento virtual das demandas; e x) a garantia do respeito ao direito de imagem e privacidade dos teletrabalhadores.

Com o avançar das pesquisas na área da saúde e surgimento das vacinas, amenizou-se a pandemia, em torno de setembro de 2021, muitos setores foram retornando gradativamente ao trabalho presencial, mesmo não mais se apresentando da mesma maneira do período anterior à pandemia, mesmo que em determinadas situações priorizando sua forma híbrida, visto que, do ponto de vista empresarial, é uma solução extremamente vantajosa para as empresas em função da redução de custos que ela possibilita.

O teletrabalho ocupou papel mais relevante no período pós pandemia do que no período anterior à pandemia. A adaptação das rotinas de gestão de incorporação do teletrabalho evoluiu com o aprendizado desse período inusitado. De toda forma, vale destacar que o teletrabalho pôde ser percebido como um fator de estratificação da sociedade, quanto mais excluído um indivíduo, mais territorializado ele se encontra, de forma que a mobilidade, nesse caso virtual, se constitui como um privilégio aos fornecedores de mão de obra qualificada, basta observar como exemplo a ilustração de um desenvolvedor de *softwares* versus a de um auxiliar de serviços gerais.(Losekan e Mourão, 2020)

Apesar de não existir um consenso sobre qual modalidade seria melhor, no mundo pós-pandemia o sistema de trabalho misto ou híbrido passou a ser bem aceito pelas organizações e trabalhadores, cujo trabalho é prestado em jornada presencial, ou seja, nas instalações do empregador, e, também, à distância, na casa ou local em que o trabalhador entenda melhor para desempenhar suas atividades. (Calcini,2022)

No presente contexto, passaremos a expor algumas considerações importantes sobre vantagens e desvantagens no exercício do teletrabalho.

2.4.1 Vantagens e Desvantagens

Não há consenso acerca dos benefícios do teletrabalho, estando tal forma de labor como centro de questionamentos, uma vez que os teletrabalhadores, na maioria dos casos, laboram em suas próprias residências, e vivenciam, com constância, uma realidade de grande confusão entre os ambientes laboral e pessoal nos quais estão inseridos, como bem apontado por Camêlo e Vasconcelos Filho (2023).

Tais autores ainda evidenciam que as críticas diagnosticam e problematizam a inobservância dos parâmetros físicos e cognitivos de ergonomia, a violação do direito à desconexão, o *tecnoestresse* derivado da falta de suporte técnico e didático e a exacerbada exigência no cumprimento de metas, que podem afetar a saúde física e mental dos teletrabalhadores.

Vale destacar a tabela trazida por Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. no artigo intitulado El teletrabajo en salud laboral, 2018:

Figura 3:

VANTAGENS
Flexibilidade de horários
Redução da problemática de transporte
Ganho de tempo líquido
Autonomia profissional
Meios de trabalho familiar e facilidade de cuidado de idosos e menores
Ausência de barreira arquitetônica (deficientes)
Redução de acidentes de trabalho, no itinerário (deficientes)
Custos reduzidos na manutenção
Promove a empregabilidade de outros trabalhadores
Alternativa às demissões por necessidade de mobilidade ou transferências
Favorece o emprego rural em áreas isoladas/deprimidas, descentralização de empresas, favorece abertura de novos mercados, reduz absenteísmo, favorece novas formas de mercado, telemarketing, telecompras, telemedicina.

DESVANTAGENS
Falta de comunicação e isolamento
Necessidade de ajuda em situações concretas
Requer autodisciplina
Requer supervisão
Requer alto grau de motivação e disciplina
Requer capacidade de manejo tecnológico
Risco de desenvolver vício/dependência em trabalhar
Dificuldade em separar tempo do trabalho e tempo livre
Risco de inobservância das normas de seguridade e higiene
Perda da capacidade de iniciativa e criatividade do trabalhador
Diferentes considerações entre trabalhadores internos e externos

Fonte: Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. no artigo intitulado El teletrabajo en salud laboral, 2018.

Sakuda e Vasconcelos (2015), citados por Pereira (2021) e Filardi et al. (2020) definem a principal característica do teletrabalho como sendo a sua flexibilização temporal e espacial.

Contudo, os efeitos do teletrabalho domiciliar merecem questionamentos em termos de distúrbios musculoesqueléticos (por exemplo, redução no número e duração de pausas, posturas prolongadas, estações de trabalho inadequadamente equipadas), mas também em termos da saúde psicológica (excesso de trabalho, estresse, dependência do trabalho e esgotamento profissional).

Larrea- Araújo et al (2021) apontam algumas consequências de saúde devido ao uso intensivo de terminais de vídeo como: fadiga visual, dor de cabeça, estresse, e pescoço, lombar, dorsal, braço, antebraço, e dor na mão, entre outros. Estas condições são relatadas nos fatores de riscos ergonômicos e psicossociais. O uso de telas no trabalho e fora do trabalho, luz inadequada, uma tela instável ou defectiva, a orientação pobre do uso de tela ou teclado, e falta de pausas no trabalho, podem causar os efeitos deletérios à saúde.

Na pesquisa de Larrea- Araújo et al (2021), houve relatos de problemas no ambiente físico, como excesso de barulho, falta de luminosidade, excesso de calor, aumento nos problemas musculoesqueléticos devido a falta de adequado mobiliário para realização de atividades de teletrabalho. As doenças com mais alta incidência foram relacionadas com nível do pescoço e costas e coluna lombar. O maior grupo afetado foi de participantes que executam suas atividades no quarto. estudo confirmou a importância de projetar adequadamente a estação de trabalho e fornecer educação postural no gerenciamento do terminal de exibição de vídeo.

Filardi et al. (2020) defendem as desvantagens observadas diante do teletrabalho no Brasil no contexto da Covid-19, resultantes de falta de preparação específica dos trabalhadores e das empresas para essa mudança de regime, como os conflitos entre trabalho e vida familiar, ausência de treinamento no funcionamento de sistemas corporativos, falta de infraestrutura de telecomunicações, isolamento social e profissional, não adaptação ao teletrabalho pelos trabalhadores, aumento de custos

com energia e internet para os empregados, dificuldade de adaptação de espaços ergonomicamente adequados para o teletrabalho, dificuldade de controle de horas trabalhadas, falta de reconhecimento pelo trabalho, dificuldade de "desconexão" após a jornada de trabalho, aumento de carga de trabalho e aumento de stress.

Durães et al. (2021) evidenciam que, embora sejam vislumbrados alguns pontos positivos para os trabalhadores com a manutenção do teletrabalho, a relação entre capital e trabalho permanece profundamente desigual, fato que merece atenção.

Nos estudos analisados, a flexibilidade é um ponto sempre observado em termos de benefício, como também de acordo com Vayré et al. (2022) a redução de interrupção durante as atividades; poucas distrações; tempo de descanso necessário para recuperação.

Pontuando, ainda, que o resultado é melhor concentração, eficiência e produtividade. O teletrabalho também promove um sentimento de controle sobre o tempo de trabalho e flexibilidade, juntamente com um maior nível de controle percebido em termos de desempenho de tarefas, organização e realização do trabalho diário. Reforça sentimento de autonomia, motivação e satisfação. Verificaram que quanto maior a confiança de seu supervisor e a adequação do local de trabalho em casa, maior o benefício percebido pelos teletrabalhadores.

Alguns autores entendem que o ganho na eficiência, produtividade é devido ao aumento da carga de trabalho. Vayré (2022) pontuou observação importante: como o teletrabalho em muitas empresas é considerado um privilégio que não é acessível a todos, os teletrabalhadores podem sentir-se em dívida com a organização e, portanto, pode colocar mais esforço para pagar esta dívida, acarretando uma fonte de excesso de trabalho, *workaholism*, stress profissional e esgotamento.

No estudo de Vayré et al (2022), os teletrabalhadores domiciliares mencionaram repetidamente os benefícios associados à eliminação de deslocamento; os comentários dos participantes sugeriram que teletrabalho em casa era susceptível de reforçar as desigualdades de gênero na distribuição das tarefas domésticas; outro ponto importante mencionado

foi com relação às licenças médicas evitadas, eles evitam e trabalhando em casa, usam toda a energia, apesar de se sentirem mal, para fazer o seu trabalho; perceberam que trabalhar em casa era mais propício ao trabalho cognitivo e às atividades intelectuais complexas.

Trocas e discussões com colegas e chefias são menos frequentes e de menor qualidade, sendo observado sentimento de exclusão da equipe, reduzindo a sensação de pertencimento.

Fabrellas (2022) revela que há oportunidade e potencial para políticas de tempo de trabalho que possa contribuir para o bem-estar dos colaboradores na era digital, pois atuam como medidas de saúde e segurança assegurando horários máximos de trabalho, períodos mínimos de descanso e equilíbrios adequados entre vida profissional e pessoal respeitados.

Podemos ainda analisar os efeitos do teletrabalho na sua relação com a vida pessoal que serão analisados no tópico a seguir acerca do direito à desconexão.

2.4.2 Direito à desconexão

A flexibilidade trazida com o exercício do labor remotamente em *homeoffice* pode trazer um problema no que concerne ao excesso de trabalho, podendo afetar e confundir-se com o exercício dos afazeres domésticos. A importância do respeito à jornada de trabalho presencial deve-se fazer plena como forma de proteção à saúde do teletrabalhador.

Camelo e Vasconcelos Filho (2023) salientam que a temática acerca da jornada de trabalho cresceu muito em relação aos estudos sobre saúde e segurança laborais, que também se desenvolveram e demonstraram que a jornada extensiva, em determinadas atividades, é definitiva para insalubridade.

A denominação “desconexão” refere-se ao direito ao descanso do teletrabalhador, já que labora em contínua utilização da tecnologia da informação, podendo ser demandado em qualquer horário para as mais variadas tarefas. A dificuldade de desconexão é apontada por Filardi et al.

(2020) como uma das desvantagens do teletrabalho. com a adoção da modalidade de labor no Brasil a partir de 2020, no contexto da Covid-19.

Vale trazer o disposto por De Almeida et al.:

> Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral. (2022, p.144)

Segundo Goldschmidt; Graminho (2020) o direito à saúde está intimamente relacionado ao direito de lazer, ao meio ambiente saudável do trabalho, ao convívio familiar e social, respeitando-se o direito à desconexão.

A própria Constituição Federal de 1988, embora não trazendo o termo “desconexão”, elenca que o trabalhador possui direito fundamental à saúde, higiene e segurança no trabalho, envolvendo os descansos semanais, intervalos e férias, com o objetivo de restabelecer a energia consumida no trabalho pelo indivíduo.

Se, por um lado o teletrabalho proporciona flexibilidade e autonomia do trabalhador, por outro, se não bem gerido, pode ocasionar sérios transtornos comportamentais, psicológicos e até mesmo físicos diante também da dificuldade de desconexão.

Percebe-se que a desconexão manifesta-se como um direito de desligamento do teletrabalhador da rede que o liga ao seu empregador, descabendo a interrupção de momentos de descanso, tratando de uma desvinculação plena do trabalho.

Ausente o controle de jornada adequado, diante do que se possa entender como “privilégio” exercer o serviço fora do estabelecimento laboral, o trabalhador pode encontrar-se inserido em uma jornada de trabalho considerada extenuante. O Tribunal Superior do Trabalho já decidiu envolvendo dano existencial diante da jornada extenuante da seguinte maneira:

> RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que "subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual" configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que "da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador", a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...]. (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019.)

Scalzilli (2020) entende que, diante da evidente necessidade de desconexão dos teletrabalhadores, deve-se harmonizar os interesses tanto de empregados quanto de empregadores, ultrapassando desafios postos pela disrupção social que envolvem valores e solidariedade, não deslegitimando a modalidade, mas evitando as consequências nefastas que o excesso de conexão pode causar, pois, "à medida que o trabalho a distância se torna mais proeminente, também aumenta a necessidade de se desconectar para separar o trabalho remunerado da vida pessoal".

Como observado, não há consenso quando se avalia os benefícios do teletrabalho, a preferência vai depender de certas variáveis como idade, gênero, perfil do servidor, perfil do trabalho a ser executado, gerência da organização, inexistindo meios de dosar qual modalidade de labor melhor proporciona qualidade de vida ao trabalhador, principalmente quando se evidencia por um lado a flexibilidade do teletrabalho contrapondo-se com a grande dificuldade existente na desconexão do trabalhador.

Após o contexto apresentado, passaremos a expor a evolução do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

2.5 O TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

No Poder Judiciário, observa-se que foi com a instalação do Processo Judicial Eletrônico e meios tecnológicos relacionados que fez permitir o trabalho remoto no setor jurídico. Iniciando pontualmente no Tribunal Superior do Trabalho, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dos Tribunais Regionais Federais da 3ª e 4ª Região; e dos Tribunais de Justiça dos Estados de São Paulo e Santa Catarina, como expõe a primeira instrução normativa do TJPE, ano 2015, que tratou acerca do teletrabalho na instituição, a Instrução Normativa n.º 6 e 9 de 08 de setembro de 2015 (TJPE, 2015).

A Resolução nº 298, de 22 de outubro de 2019 do CNJ, Conselho Nacional de Justiça, instituição pública que visa aperfeiçoar/fiscalizar o trabalho do sistema judiciário brasileiro, foi a primeira Resolução que tratou do teletrabalho no âmbito dos tribunais (Hess, 2021), estabelecendo o teletrabalho integral ou parcial a todos os servidores, até mesmo fora da sede de jurisdição, inclusive no exterior, conforme o interesse da administração. O quantitativo de servidores e as tarefas e a jornada seriam definidos por órgão comissionado de cada Tribunal no âmbito de sua competência administrativa e financeira.

Com a pandemia de Covid-19, o teletrabalho sacramentou-se no Poder Judiciário brasileiro. Para Antunes e Fischer (2020), tornou-se um recurso necessário diante da crise de emergência em saúde pública causada pelo Coronavírus (Sars-CoV-2), cuja ideia principal é a de que as atividades de trabalho sejam realizadas fora das instalações da empresa.

Ou seja, face a não possibilidade de trabalho presencial, impulsionou-se o movimento disruptivo com uso de tecnologias das mais variadas para proporcionar um teletrabalho eficiente, produzindo bons resultados no quesito produtividade/celeridade no Poder Judiciário Brasileiro.

Tornando-se única escolha diante do isolamento social imposto pelo estado de calamidade pública naquele momento, segundo El Kadri

e Lucca (2022) ocasião em que essa modalidade de execução de trabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro agigantou-se, antes visto de forma discreta e pontual. Como constata Andrade (2022), o teletrabalho iniciado antes da pandemia do Covid 19, teve sua implementação quase que obrigatória após tal período.

2.5.1 Teletrabalho no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE)

O Tribunal de Justiça de Pernambuco representa o *lócus* da pesquisa.

Trata-se de um órgão do Poder Judiciário, nível estadual, com sede na cidade de Recife. É composto por Tribunal Pleno, Órgão Especial, Conselho da Magistratura, duas Vice-Presidências, Corregedoria Geral da Justiça, 52 Desembargadores, Câmaras Cíveis, Câmaras Criminais, Câmaras de Direito Público e uma Câmara Regional no município de Caruaru.

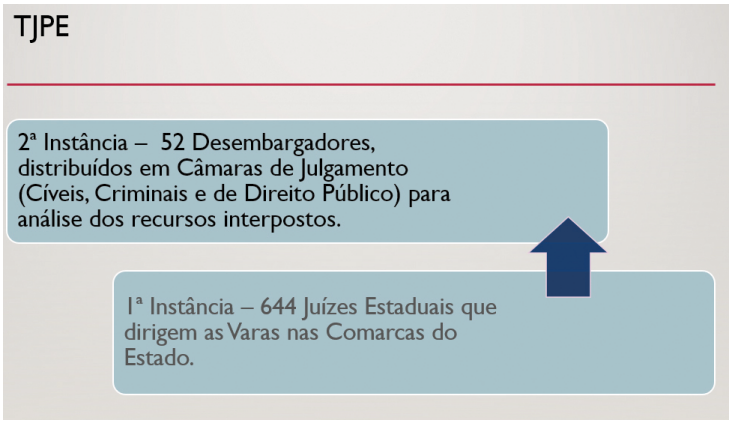
Segundo Da Silva et al (2020), o TJPE em primeira instância engloba comarcas, termos e distritos judiciários, presididas por Magistrados de primeira instância, enquanto a segunda instância é formada por desembargadores que compõem as diversas câmaras de julgamentos Cíveis, Criminais, de Direito Público e uma Regional. As Câmaras de julgamento são compostas por três desembargadores, responsáveis pela apreciação dos recursos distribuídos, oriundos da não concordância com o julgamento nas Varas distribuídas nas comarcas em primeira instância.

Trata-se de estrutura complexa, que abrange cerca de 10.800 funcionários, entre corpo funcional (magistrados, servidores e estagiários) e força de trabalho auxiliar (terceirizados), distribuídos em 150 comarcas em todo o Estado, com tramitação processual anual superior a 2 milhões de processos, tendo por base referente ao ano de 2014 (PLS-TJPE, 2016-2018).

O número total de cargos de provimento efetivo de servidor existentes, providos ou não, no quadro de pessoal do Tribunal e suas respectivas unidades vinculadas, no ano-base correspondem ao número de 7.032 cargos.

Em teletrabalho, há 1.784 servidores, de acordo com o Portal da Transparência, utilizando como mês de referência outubro de 2023.

Figura 4: Criação dos autores.



Fonte: Portal da Transparência, TJPE, 2023.

A presente pesquisa apresenta o recorte no Segundo Grau de Jurisdição, que, de acordo com o Portal da Transparência do TJPE (2023), há 52 Magistrados Titulares; 651 servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo ou removidos para o Tribunal, lotados (definitivamente ou provisoriamente) na área judiciária do 2º grau. Existindo 135 comissionados sem vínculo efetivo. Número total de cargos em comissão existentes e alocados para servidores da área judiciária de 2º grau: 311. Número total de funções de confiança existentes e alocadas para servidores da área judiciária de 2º grau: 291.

Figura 5: Criação dos autores.

2º GRAU DE JURISDIÇÃO

MAGISTRADOS	Servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo ou removidos para o Tribunal, lotados na área judiciária do 2º grau.	Servidores ocupantes apenas de cargo em comissão, lotados na área judiciária de 2º grau.	Cargos em comissão existentes e alocados para servidores da área judiciária de 2º grau	Funções de Confiança existentes, providos ou não.
52	651	135	311	291

Fonte: Portal da Transparência, TJPE, 2023.

No Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), iniciativas da Secretaria de Tecnologia como Juízo 100% Digital, Balcão Virtual, e a expansão do PJe (Processo Judicial Eletrônico) estimuladas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), trouxe uma verdadeira revolução na dinâmica funcional de processos que provavelmente só vem intensificando, exercendo influências no âmbito da sustentabilidade na perspectiva ambiental.

De acordo com Longuini e Dernardi (2021), todas essas providências visam solucionar um dos maiores problemas dos tribunais brasileiros: a demora da prestação jurisdicional por conta do acúmulo de processos em tramitação.

A revolução trazida com os sistemas de informação e tecnologia vinham proporcionando experiência bem sucedida do teletrabalho em órgãos específicos do Poder Judiciário, ainda ocorrendo discreta e gradativamente antes da pandemia de Covid 19, quando a partir de então foi potencializado e entendido como positivo em termos de eficiência no setor, como já discorrido anteriormente.

O PJE começou a tentar ser implantado em alguns setores específicos desde o ano de 2011 no TJPE, havendo publicação de um cronograma de expansão em 25 de abril de 2014, de acordo com Ato TJPE N.º 333. A Instrução Normativa Nº 07, de 30 de Maio de 2014 implanta o sistema Processo Judicial Eletrônico – PJe nas Varas Cíveis da Capital e, somente em 14 de julho de 2015, a Instrução Normativa Nº 06 definiu data de início da obrigatoriedade de uso do Sistema Processo Judicial Eletrônico-PJe, no âmbito das Varas Cíveis da Capital, para ajuizamento de processos novos.

Figura 6: Criação dos autores.

Instrução Normativa 07 de 30 de maio de 2014. Implanta o PJe nas Varas Cíveis da Capital.	**Instrução Normativa 10 de 29 de julho de 2014**. Implanta o PJe nas Varas Cíveis de Jaboatão	**Instrução Normativa 11 de 29 de julho de 2014**. Implanta o PJe nas Varas Cíveis de Olinda	**Instrução Normativa 13 de 28 de agosto de 2014**. Implanta o PJe nas Varas Exec. Fiscal Capital	**Instrução Normativa 15 de 04 de setembro de 2014**. Prorroga período de facultatividade	**Instrução Normativa 20 de 02 de dezembro de 2014**. Adiamento da data da obrigatoriedade do ajuizamento de ações pelo PJe.	**Instrução Normativa 06 de 14 de julho de 2015**. Define data de início da obrigatoriedade do uso do PJe.

FONTE TJPE. (http://www.tjpe.jus.br/web/processo-judicial-eletronico/legislacao/normas-internas-1-grau)

Apesar do Processo Judicial Eletrônico em andamento desde o ano de 2014 como indica a tabela acima, ao ser realizada pesquisa, utilizando a palavra "teletrabalho" no Diário da Justiça Eletrônico (DJe) do sítio eletrônico do TJPE, foram encontradas 971 ocorrências até dia 03/06/2023, sendo as primeiras publicações, apenas três ocorrências, no ano de 2015.

A implantação do Processo Judicial Eletrônico representa um marco histórico no meio jurídico, trazendo grandes benefícios, dentre eles a facilidade de acesso do sistema/processo judicial de qualquer local, sem necessidade de deslocamentos, tanto para o servidor do órgão jurisdicional quanto do jurisdicionado, um campo fértil para o sucesso do teletrabalho.

De fato, em regime de teletrabalho, de acordo com o portal da transparência do TJPE, encontram-se em torno de 2 mil servidores, número atualizado até outubro de 2023.

Nesse contexto, o TJPE atualizou sua regulamentação sobre o regime dos servidores em teletrabalho de acordo com Resolução do TJPE Nº 489 DE 24/04/2023 do DJe, dispondo ser: "modalidade de trabalho à distância, realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos em lugar diverso da unidade de lotação do(a) servidor(a) ou do(a) magistrado(a)" (TJPE, 2023).

Divide-se em teletrabalho integral, aquele em que o servidor exerce remotamente todas as suas funções, em local externo durante todos os dias da semana, e teletrabalho parcial, aquele em que as funções são exercidas de forma híbrida, parcialmente perante sua unidade, remotamente em local externo às instalações físicas da unidade (TJPE, 2023).

2.5.2 Normativas Internas Do TJPE quanto ao teletrabalho

No que se refere à evolução normativa do TJPE no que diz respeito ao teletrabalho, constata-se que no ano de 2016 iniciaram publicações esparsas sobre o tema, prosseguindo-se em ordem crescente, até estabilização.

No Diário da Justiça Eletrônico, observam-se publicações referentes a concessões, regulamentações, lotações, dentre outras.

Vejamos:

Figura 7 : Criação dos Autores.

Fonte Diário da Justiça Eletrônico.

Por meio do SINOS - Sistema de Consulta às Normas Internas do Tribunal de Justiça de Pernambuco, acessível a todo público através do sítio eletrônico do TJPE, foi possível fazer uma análise das disposições regulamentares sobre o tema Teletrabalho.

Antes de adentrarmos na análise, segue uma tabela com mudanças significativas em termos de políticas, estruturas organizacionais, e requisitos ao longo do tempo:

Figura 8: Criação dos autores. Tabela de Evolução Normativa do Teletrabalho no TJPE.

Data	Documento	Principais Mudanças
01/02/2016	Instrução Normativa Nº 6	Implantação de projeto-piloto, metas de teletrabalho estabelecidas, infraestrutura a cargo do servidor.
25/08/2016	Instrução Normativa Nº 18	Criação da Comissão de Gestão do Teletrabalho, incluindo um membro da Diretoria da Saúde.
03/11/2017	Instrução Normativa Nº 27	Definição do perfil do servidor para teletrabalho, impedimentos por saúde, remoção do representante de saúde.
10/02/2021	Instrução Normativa Nº 4	Ajuste de metas de teletrabalho.
02/02/2023	Instrução Normativa Nº 4	Revisão das metas, introdução de exames médicos periódicos, inclusão de membros da Saúde na Comissão de Gestão do Teletrabalho.
16/02/2023	Instrução Normativa Conjunta Nº 2	Foco em eficiência, diversidade, e gestão de pessoas, estipulação de metas alinhadas ao plano estratégico.
24/04/2023	Resolução Nº 489	Reforço das normativas anteriores, regulamentação de audiências e sessões telepresenciais.

A Instrução Normativa n.º 06 de 1º de fevereiro de 2016 foi a primeira a disciplinar o regime do teletrabalho no Tribunal de Justiça de Pernambuco, embora a Instrução Normativa nº 27, datada de 03 de novembro de 2017, já com as observâncias contidas na Resolução nº 227/2016 do CNJ tenha sido a mais divulgada regulamentação.

Naquela primeira, havia como um de seus fundamentos a experiência bem sucedida ocorrida em outros órgãos do Poder Judiciário, como forma de justificar a implantação. Menciona-se o Tribunal Superior do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dos Tribunais Regionais Federais da 3ª e 4ª Região; e dos Tribunais de Justiça dos Estados de São Paulo e Santa Catarina.

Tratava-se de um projeto-piloto para implantação em setor específico do TJPE. Autorizava-se, em caráter experimental, a instituição do Regime de Teletrabalho, fixando condições e metas específicas de pro-

dutividade e instituindo o Regulamento do Teletrabalho, no âmbito da Diretoria Cível do 1º Grau.

Nela, observam-se disposições importantes como a preocupação em estipular metas maiores desde o início da implantação do teletrabalho, cerca de 30% para teletrabalho integral e 10% para parcial.

Na ocasião, também foi exposto que: para atuar no regime de teletrabalho, o servidor deveria dispor e manter, às suas expensas, infraestrutura física e tecnológica adequadas à realização dos trabalhos de maneira segura e tempestiva.

Esta última disposição, demonstra a preocupação em informar que a infraestrutura deveria ser arcada pelo servidor, focando no custo financeiro. Contudo, não houve nenhuma preocupação em informar ao servidor as condições ergonômicas e de saúde em que o ambiente de trabalho fora da unidade deveria ser organizado.

A mesma Instrução Normativa de 06 de fevereiro de 2016 estipulava como objetivos do teletrabalho o aumento de produtividade e a qualidade do trabalho dos servidores; a promoção de meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição; economia de tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; contribuição 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; ampliação de possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; e possibilidade de melhoria da qualidade de vida dos servidores.

Sem muito conhecimento prático, apenas eram observados até então os benefícios do teletrabalho. Apesar de estipulação de um aumento de metas e de organização do ambiente às expensas do próprio servidor, tais fatos não indicariam prejuízos ao servidor, diante do privilégio de executar suas tarefas do conforto do seu lar.

Seguindo a evolução normativa em questão, em outra Instrução Normativa do TJPE Nº 18, de 25 de agosto de 2016, Ato n.º 156/2016,

houve a primeira alteração com a inclusão de artigos que se alinham com certa preocupação com a saúde e trabalho decente dos teletrabalhadores.

Primeiramente, foi instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com um de seus integrantes sendo um membro da Diretoria da Saúde do TJPE (ATO N 1296 DE 30 03 2016 DJE 01 04 2016).

Tal Comissão de Gestão do Teletrabalho deveria promover o acompanhamento e capacitação de gestores e servidores envolvidos no regime de teletrabalho, contando-se com uma entrevista individual, no primeiro ano de realização do teletrabalho; uma oficina anual de capacitação e de troca de experiências para servidores em teletrabalho e respectivos gestores; acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrasse necessário.

Destaca-se o artigo 22, trazendo uma preocupação dos gestores do TJPE com um teletrabalho decente , (IN 18/2016): Art. 22 A Comissão de Gestão do Teletrabalho promoverá a difusão de conhecimentos relativos ao teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios que entender pertinentes.

No decorrer das normatizações do TJPE sobre o tema, não mais se observou o termo ergonomia e difusão de conhecimentos, demonstrando que se perdeu a preocupação com a saúde e segurança do teletrabalhador neste particular.

Prossegue com o artigo seguinte, art. 23, afirmando que o regime de teletrabalho deverá ser avaliado após um ano da sua implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas.

No decorrer dos anos de 2017, 2018 e 2019, foram expandindo as autorizações para execução dos serviços em teletrabalho, ampliando-se para o interior do Estado de Pernambuco, com alguns indeferimentos para execução integral fora do Brasil, quando por volta de março de 2018 iniciaram as concessões de teletrabalho no exterior.

Em 10 de novembro de 2017, houve publicação da IN (Instrução Normativa) 27, ATO 207/2017, que atualizou a regulamentação do teletrabalho, estabelecendo restrições, nos termos do Art. 7° § 1°: “Serão prio-

rizados para o regime os servidores cujas atribuições demandam mais esforço individual e menor interação com os usuários internos e externos".

O artigo 8 dispôs que, para a realização de teletrabalho, integral ou parcial, pode ser realizada em sistema de revezamento e escala entre os servidores lotados na unidade, desde que seja mantido um quantitativo presencial mínimo necessário ao seu bom funcionamento, ficando impedidos de realizar o trabalho remoto aqueles servidores que, dentre outras hipóteses: III - apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica.

Dispôs-se acerca de perfil do servidor para o regime de teletrabalho, com prioridade àqueles com deficiência; que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; gestantes e lactantes; que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge; que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização.

Observa-se outro indício de preocupação com a saúde do teletrabalhador, ao constatar-se provavelmente contraindicações e perfis mais indicados para o trabalho remoto.

Vayre et al dispõe que percepção de isolamento profissional dos teletrabalhadores promove estresse profissional, também considerando ligação significativa e positiva entre o crescimento do teletrabalho e a exposição a problemas psicossociais.

Caminha-se para uma adequação ao trabalho decente, com prioridades adequadas aos trabalhadores com deficiência, ou com dependentes deficientes, gestantes e lactantes.

Autogerenciamento de tempo e organização coaduna-se com às ODS's mencionadas, uma vez que o teletrabalho concedido sem análise do perfil, ao servidor sem tal requisito pode importar em problemas mentais, distúrbios de ansiedade e sobrecarga de trabalho.

O que acontece, segundo Vayre et al., como o teletrabalho em muitas empresas é considerado um privilégio que não é acessível a todos, os teletrabalhadores podem sentir-se em dívida com a organização e, por-

tanto, pode colocar mais esforço para pagar esta dívida. Afirma, portanto, que o teletrabalho é também uma fonte de excesso de trabalho, *workaholism*, estresse profissional e esgotamento.

Seguindo a Instrução Normativa 27, determinou-se os efeitos jurídicos do teletrabalho equiparando-se àqueles decorrentes do trabalho presencial, cujos meios informáticos do Sistema de Controle Processual serão responsáveis pelo acompanhamento das atividades exercidas.

Destacou-se outro ponto para preocupação com a saúde do servidor: As licenças para tratamento de saúde e os demais eventos relacionados à vida funcional dos servidores, ainda que em regime de teletrabalho, deverão ser formalizados administrativamente, a fim de assegurar direitos e responsabilidades. (art. 9)

Segundo estudos de Vayre et al., quando os teletrabalhadores não estão no melhor estado de saúde, evitam tirar licença médica. Trabalhando em casa, eles usam toda a energia que têm, apesar de se sentirem mal, para fazer o seu trabalho, provavelmente ligados aos estereótipos e preconceitos sobre os teletrabalhadores vindos de sua esfera profissional, reforçando seu superinvestimento no trabalho, na medida em que se esforça, tanta desconstruir esses mesmos estereótipos e preconceitos trabalhando ainda mais.

Muito provavelmente, corria-se o risco de não formalização de licenças, exigindo-se metas de servidores mesmo que sem condições de saúde para tanto.

No Parágrafo único do art. 10 menciona-se que será resguardada a privacidade do domicílio e das informações de contato pessoal do servidor, mais um ponto para a saúde mental do teletrabalhador.

O art. 16 da referida Instrução Normativa, estabeleceu os membros da Comissão de Gestão do Teletrabalho, não contando mais com nenhum integrante da área de saúde do trabalhador, fazendo parte: um Desembargador; um Juiz Assessor da Presidência; um Juiz Assessor da Corregedoria-Geral da Justiça; um magistrado titular no efetivo exercício da jurisdição; um representante do setor de gestão de pessoas; um representante da Coordenadoria de Planejamento.

Não se sabe por qual motivo foi retirado o membro da saúde, contudo mostra-se a pouca atenção dada a questão.

Desse período em diante, houve modificações esporádicas, ajustes de metas, imprevistos como Greve de Caminhoneiros, chuvas torrenciais no Estado que permitiram execução do serviço por aqueles que se encontravam em regime de teletrabalho.

Foi então, no ano de 2020, momento em que ocorreu a deflagração da pandemia de Covid19, publicado o ATO Nº 1015 DE 12/03/2020 (DJE 13/03/2020) determinando-se que os Servidores que tenham regressado de viagens a localidades em que tenha caso do COVID 19 confirmado, desempenharão suas atividades funcionais via teletrabalho/ homeoffice , durante 15 (quinze) dias.

As metas foram atribuídas de forma assoberbada, apenas mencionando-se no art. 1, §2°, que seriam acordadas entre a chefia imediata e o servidor e as demais regras para o desempenho do teletrabalho seguiriam a Instrução Normativa então vigente, n.º 27, publicada no DJe do dia 10/11/2017.

O art. 5º estabeleceu que os magistrados e servidores maiores de 60 anos, gestantes e aqueles portadores de doenças crônicas que compõem risco de aumento de mortalidade por COVID-19 poderiam optar pela execução de suas atividades por teletrabalho/ homeoffice , cujas metas seriam firmadas entre o servidor e o gestor de sua unidade de lotação e aprovadas pelo Presidente .

Naquela ocasião, a modalidade de teletrabalho/ homeoffice prevista no caput deste artigo teria prazo final na data de 30 de março do corrente ano, podendo ser prorrogado a critério da administração, que de fato prorrogou-se.

A partir de então, iniciou o regime de teletrabalho que, podemos dizer, foi compulsório no Tribunal de Justiça de Pernambuco, com adequações súbitas e aplicação da instrução normativa do teletrabalho para todos os servidores.

E desde então, com bons índices de produtividade, a concessão do regime de teletrabalho potencializou-se.

Em dezembro de 2020, é publicada Resolução em que o servidor interessado na condição especial de trabalho, com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição poderá requer em uma ou mais das seguintes modalidades: IV - exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo nas metas de desempenho de que tratam a Resolução n. 227, 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, e a Resolução nº 489, de 24 de abril de 2023 (Resolução nº 442 DE 01/12/2020 (DJE 04/12/2020)

Tal resolução também indica uma vertente em prol da saúde do servidor do Tribunal de Justiça de Pernambuco, encontrando no teletrabalho uma possibilidade de trabalho decente.

Ajustes de metas foram ocorrendo à medida que a prática de implementação do teletrabalho foi sendo requisitado, como em Instrução Normativa N. 04 DE 10/02/2021(DJE 11/02/2021).

Em 2023, prosseguiram-se regulamentações que ajustam metas de acordo com a atividade realizada, como a Instrução Normativa Nº 04 DE 02/02/2023 (DJE 03/02/2023), sendo tratada de forma mais amena ao mencionar no Art. 6° [...] §4°: “sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre”.

Segundo Fabrelas, políticas de tempo de trabalho contribuem para o bem-estar dos colaboradores na era digital, pois atuam como medidas de saúde e segurança assegurando que horários máximos de trabalho, períodos mínimos de descanso e equilíbrios adequados entre vida profissional e pessoal sejam respeitados.

Fabrelas continua relacionando a percepção dos funcionários sobre a necessidade de retribuir troca instantânea de informações com intensificação do trabalho e conectividade e disponibilidade constantes podem aumentar o estresse e deteriorar o bem-estar dos funcionários.

Vale destacar o Art. 10 quando dispõe que o servidor deverá realizar exame médico periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do Poder Judiciário, nos termos da Resolução CNJ n. 207, de 15 de outubro de 2015.

No art. 15, estabelece que a Comissão de Gestão do Teletrabalho tem como objetivo atender aos preceitos constantes na norma com as seguintes atribuições dentre elas propor diretrizes, sugerir a revisão de procedimentos, e recomendar a adoção de boas práticas, tendo sido incluído no art. 16 na sua composição, um titular da Diretoria de Saúde/SGP; Presidente do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário; Presidente da Associação dos Magistrados de Pernambuco – Amepe.

Observa-se o retorno do membro da saúde à Comissão de Gestão do Teletrabalho, mormente após pandemia de COVID19 aliado ao aumento de índices de afetação mental da população.

No Diário de Justiça Eletrônico dia 23 de fevereiro de 2023, houve publicação da Instrução Normativa Conjunta n. 2 de 16/02/2023, que disciplina o teletrabalho de servidores, considerando, dentre outros fundamentos que importam aqui mencionar: o princípio constitucional da eficiência na administração pública (art. 37), celeridade, a melhoria da gestão de pessoas como um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução n.º 325/2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a previsão contida na Resolução n° 459 do Tribunal de Justiça de Pernambuco, de 14 de setembro de 2021, que estabeleceu o Planejamento Estratégico do Judiciário Pernambucano para o período de 2021-2026, definindo a necessidade de revisão da regulamentação do teletrabalho na instituição e ampliação para as atividades das áreas fim e meio do Tribunal; a necessidade de realinhar a regulamentação do teletrabalho às leis federais e estaduais que alcançam a temática, em especial à Lei 13.146/2015; a decisão do Conselho Nacional de Justiça, em sessão realizada no dia 8 de novembro de 2022, nos autos do PCA n.º 0002260-11.2022.2.00.0000, que determina o retorno de magistrados e servidores ao trabalho presencial, inclusive no âmbito dos Tribunais do 2º grau, e salvaguarda a autonomia dos Tribunais para regulamentar situações particulares.

A referida Instrução Normativa serviu como base para a que se encontra em vigor, a Resolução 489 de DE 24/04/2023, a mais recente orientação normativa do teletrabalho no TJPE.

No art. 4, foram incrementados aos objetivos do teletrabalho, o respeito à diversidade dos servidores, promoção da cultura por resultados, consideração de multiplicidade de tarefas.

Permanece no art. 6º a indicação de que não será deferido pleito do regime de teletrabalho ao servidor com contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica; verificada a adequação de perfil, com prioridade servidores(as): com deficiência; que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; gestantes e lactantes; que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge.

O servidor beneficiado por regime especial previsto em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

O Art. 7º ao dispor que a estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho será individualizado para cada servidor como condição para o início e continuidade do teletrabalho, mostra o indicativo de cuidado com metas aleatórias e consideradas desumanas de trabalho.

Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os(as) servidores.

Ao estipular a porcentagem das metas superiores, houve o cuidado de frisar “sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre”. (§2º) mantido na Resolução 489 de 2023.

O art. 10 também prevê como dever do servidor a realização de exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do Tribunal de Justiça, como também comunicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades. Mantidas na Resolução 489

O §3º estabelece que o servidor deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do

teletrabalho. Contudo não fornece orientações ergonômicas adequadas para a organização do ambiente de trabalho seguro. §5º O tribunal poderá vistoriar o local de trabalho, que deverá permanecer adequado durante todo o período de realização do teletrabalho.

O Art. 13 estabeleceu que a Comissão de Gestão do Teletrabalho dos Servidores será criada pela Presidência do Tribunal e tem como alguns dos objetivos: III - propor diretrizes, sugerir a revisão de procedimentos, e recomendar a adoção de boas práticas; VIII - solicitar à Escola Judicial que promova a capacitação de gestores(as) e servidores(as) envolvidos com o regime de teletrabalho; IX - quando solicitada, pelos(as) respectivos(as) gestores(as) das unidades, auxiliar na seleção dos(as) servidores(as) para o teletrabalho, mediante realização de entrevista inicial de avaliação e orientação sobre o perfil, os objetivos e as condições de realização do teletrabalho. Mantida na Resolução.

O art. 14 ajustou a Comissão de Gestão do Teletrabalho incluindo Representante da Junta Médica Oficial do Tribunal de Justiça.

Em 26 de abril de 2023, houve publicação da RESOLUÇÃO Nº 489 DE 24/04/2023 que disciplina o teletrabalho de servidores(as) e magistrados(as) e a realização das audiências e sessões de julgamento telepresenciais ou por videoconferência que, como já mencionado, praticamente repetiu em forma de resolução as disposições da Instrução Normativa Conjunta n. 2.

Assim, de 2015, quando iniciou o teletrabalho no TJPE, para 2023, observa-se a evolução das disposições normativas, tentando adequar o teletrabalho aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, notadamente ao 3 e 8 (saúde e trabalho decente).

Constata-se que desde a primeira Instrução Normativa, havia, por exemplo, preocupação quanto à instalação do local de trabalho, a infraestrutura por quem deveria ser organizada e o seu custo financeiro. Porém, deixa-se evidente tratar-se de obrigação do servidor, sem qualquer tipo de esclarecimento ou conscientização da maneira de organização em prol da segurança do trabalhador. Tal questão não modificou até a mais recente Resolução 489 de 2023. Sem nunca ter havido orien-

tação ergonômica oficial àquele que exerce suas funções em regime de teletrabalho.

Quanto aos objetivos do teletrabalho, a Resolução publicada no ano de 2023 inova, trazendo valorização da diversidade do servidor, promoção de cultura orientada a resultados, considerando a multiplicidade de tarefas, contextos de produção e condições de trabalho, porém não detalha em quais aspectos práticos, podendo existir objetivo específico relacionado ao bem-estar, promoção da saúde com a realização de trabalho decente.

Quanto à Comissão de Gestão do Teletrabalho, houve uma evolução satisfatória para incremento do membro da Junta Médica e do Presidente do Sindicato dos Servidores, em busca de um teletrabalho seguro, aí sendo observado também alterações positivas quanto às atribuições desta comissão como: propor diretrizes, sugerir a revisão de procedimentos, e recomendar a adoção de boas práticas, solicitar à Escola Judicial que promova a capacitação de servidores envolvidos com o regime de teletrabalho.

Embora, não detalha que tipo de capacitação, em nenhum momento referindo-se à saúde, direito à desconexão, ergonomia, orientações práticas.

A adequação ao perfil foi uma inovação importante, uma vez que o teletrabalho necessita de um perfil adequado, tanto do trabalhador quanto da natureza do trabalho a ser desempenhado.

Houve exigência normativa positiva para o servidor em teletrabalho proceder com exame periódico anual, de acordo com as regras do órgão competente de saúde do Tribunal de Justiça, tal fato mostra a tendência à valorização de práticas preventivas de saúde.

Enfim, de uma forma geral, a pesquisa proporciona uma avaliação das resoluções acerca do teletrabalho no TJPE e auxilia na análise com fins de alertar ações de melhorias. Observa-se um esforço para a referida adequação, sendo pontuais as evoluções, mesmo sabendo acerca da necessidade de um olhar cuidadoso com essa modalidade de trabalho.

Ainda persiste a necessidade de uma política de teletrabalho mais focada na saúde do teletrabalhador, como dispõe Vayre et. al., com

criação de espaços de diálogo sobre as condições de implantação do teletrabalho, o desenvolvimento de sistemas formais de apoio aos teletrabalhadores, uma evolução das práticas gerenciais e a redefinição dos processos de avaliação eficiência, desempenho e comprometimento. Haveria benefício conjunto com a implementação de políticas de recursos humanos que fortalecesse a inclusão, identificação e sentido de pertença dos teletrabalhadores.

Assim, observa-se que deve haver esforços para uma melhor gestão pública, notadamente no que pertine ao teletrabalhador, com "o esforço das organizações para estruturar novos modelos de governança, com a finalidade de melhorar o desempenho da administração" (Romeira, 2023), portanto, a presente pesquisa analisa o teletrabalho no TJPE sob o prisma do ODS 3 (Saúde e bem-estar), juntamente com o de n.º 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), por meio das perspectivas dos sujeitos envolvidos na modalidade de trabalho.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa analisa variáveis relativas à percepção dos teletrabalhadores, levando-se em consideração que percepção pode ser entendida como a tomada de consciência do homem em relação ao ambiente em que vive, ou seja, a capacidade de compreender o ambiente para proteção e preservação, como preleciona Suassuna (2005).

O estudo é de natureza aplicada, possui objetivo descritivo, que analisa as características de determinadas populações ou fenômenos, com utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Ao expor os conceitos desenvolveu-se o estudo inicialmente através de revisão bibliográfica, a partir de títulos contidos nas bases de dados Web of Science, Spell, SciELO, Capes e Bibliotecas Virtuais de Teses e Dissertações, oriundos predominantemente de textos vinculados à área jurídica, administração pública, informática e de saúde, a partir das se-

guintes palavras-chave: Teletrabalho. Sustentabilidade. Percepção. Poder Judiciário. TJPE.

Foram utilizadas as palavras-chave combinadas “teletrabalho” e “sustentabilidade” com o operador booleano “and” encontrados e selecionados para estudo na íntegra, após leitura exploratória do título e resumo, 112 artigos sendo 44 artigos para iniciar tradução dos resumos e posterior leitura integral, sendo 12 da Web of Science; 11 da Scielo, 11da Spell, 10 do Google Acadêmico, incluídos outros 10 artigos relacionados à qualidade de vida e saúde do teletrabalhador de periódicos CAPES. Após foram excluídos os estudos duplicados e os que não respondiam ao objetivo proposto. Nos livros, esta ocorreu através da leitura do título e introdução. O período determinado para realização das buscas foi entre os anos de 2020 a 2024.

Também houve pesquisa no sítio eletrônico do Tribunal de Justiça de Pernambuco, por meio do Diário de Justiça Eletrônico (Dje), Portal da Transparência e o Sistema Sinos já mencionado no estudo, fazendo análise exploratória das regulamentações sobre o termo “teletrabalho” e o aumento da incidência da concessões no Dje.

Quanto à abordagem, o estudo tem natureza quali-quantitativa. O viés qualitativo apresenta-se pelo fato de se buscar investigar as especificidades de um fenômeno, a saber, a percepção da sustentabilidade social desses servidores no contexto do teletrabalho. O viés quantitativo, focando-se em análises estatísticas decorrente da aplicação de questionários aos teletrabalhadores na modalidade *survey*.

Sobre o instrumento de coleta de dados, a pesquisa utiliza questionários, “constituído por uma série ordenadas de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 201).

O questionário foi fechado com uma pergunta aberta disponibilizado durante o mês de março de 2024 aos servidores que atuam com função de assessoria no segundo grau de jurisdição do TJPE, aderentes aos critérios de inclusão, através do *google forms* (formulário virtual). O envio do questionário foi realizado por meio de mala direta.

Os sujeitos da pesquisa, portanto, são os profissionais servidores ativos que estão lotados nos gabinetes de desembargadores, com vistas a captar diretrizes para as políticas do teletrabalho e trabalho decente adotadas pela referida unidade jurisdicional.

Foi necessário trabalhar com uma amostra, uma vez que há difícil acesso a todos os integrantes do universo a ser pesquisado, devendo considerar para a seleção da amostra dois fatores muito importantes: acessibilidade (facilidade de acesso aos elementos da amostra) e representatividade.

Como Critérios de inclusão, elenca-se: a) Títulos interdisciplinares vinculados às palavras-chave estabelecidas; e b) Servidores com função de assessoria/análise de processos que desenvolvem suas atividades em teletrabalho integral ou parcial. Como Critérios de exclusão, determina-se: c) Arquivos duplicados e corrompidos; d) Servidores que nunca exerceram funções em teletrabalho; e) Servidores que atuam com funções de secretaria; e f) Servidores que não responderem à totalidade do questionário.

Utiliza-se a estatística descritiva para a análise dos dados e emprego de gráficos para expor os resultados identificados.

O questionário foi estruturado fechado com 22 questões, a primeira foi de exclusão, em caso de negativa não se prosseguia com as demais respostas com Escala Binária (Sim / Não. A segunda foi fechada para estatística da forma de teletrabalho, com Escala Binária (parcial ou integral). A partir da terceira, as seguintes 20 perguntas foram de três tipos distintos: as do TIPO 1 (perguntas 3, 5, 6 e 7) utilizaram Escala de Lickert de Concordância, a qual foi atribuída os seguintes valores: Concordo Totalmente/ Concordo / Neutro / Não Concordo / Discordo Totalmente; a questão 4 foi da mesma forma com Escala de Lickert de Frequência e as respostas: Muito frequente/ frequente/ocasionalmente/ raramente/ nunca. As questões do TIPO 2 (perguntas 8 até a 21) utilizaram Escala de Lickert utilizando a pergunta “o teletrabalho me permite ou permitiu”de Concordância, novamente com as seguintes respotas: Concordo Totalmente/ Concordo / Neutro / Não Concordo / Discordo Totalmente. Por fim, a do TIPO 3 (pergunta 22), foi

utilizada uma questão subjetiva aberta para definição com uma palavra o termo “teletrabalho”.

A última pergunta foi aberta para que o respondente indicasse com uma palavra o termo “teletrabalho”, ocasião em que alguns também escreveram frases e depoimentos.

As perguntas foram segmentadas em blocos temáticos, com percepção dos respondentes quanto à Segurança Humana no contexto do teletrabalho; percepção dos respondentes quanto aos Fatores Psicossociais; percepção dos respondentes quanto aos Fatores ligados ao Meio-Ambiente, com um viés de avaliação qualitativa.

Segundo Vayré et al (2022), apesar da qualidade e quantidade de estudos realizados sobre o tema, os resultados sobre os efeitos da teletrabalho nas esferas profissionais e pessoais dos trabalhadores são variados e por vezes contraditório.

Além disso, a maioria dos estudos nessa área adota métodos quantitativos e extensivos. abordagens, que são capazes de identificar mecanismos explicativos e generalizáveis (por exemplo, relações de causa e efeito). Estudos qualitativos que buscam entender o teletrabalho as situações como um todo são menos frequentes.

Os dados qualitativos são tratados a partir da análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin, Método de Análise das Representações Sociais, ao passo que nos dados quantitativos utilizados o método qui-quadrado com fins de comparar resultados obtidos com as hipóteses levantadas (Santos, 2012).

Sobre o método de análise de conteúdo, segundo Santos (2012), Laurence Bardin objetiva descobrir as relações existentes entre o conteúdo do discurso e os aspectos exteriores, permitindo a sua compreensão, a utilização e a aplicação.

Para aplicar a técnica de análise de conteúdo com os dados encontrados sobre teletrabalho, podemos focar nas respostas abertas e nas perguntas de opinião que possuem uma natureza mais qualitativa.

Primeiro realiza-se uma Fase 1 de Pré-Análise, revisando a planilha para entender a natureza dos dados, especialmente focando em quaisquer respostas abertas que possam ser analisadas. Definiremos os objetivos da análise, como entender as percepções dos respondentes sobre o teletrabalho, e identificaremos as categorias preliminares que podem surgir da leitura inicial.

Fase 2. Exploração do Material, extraindo e categorizando as respostas das perguntas, utilizando um sistema de codificação que classifique as respostas em categorias temáticas. Por exemplo, respostas relacionadas a benefícios do teletrabalho podem ser agrupadas em uma categoria, enquanto desafios podem formar outra.

Esses dados foram categorizados em quatro grupos distintos: ergonomia, saúde mental/física, desconexão e jornada de trabalho.

Fase 3 ocorre o Tratamento dos Resultados, Inferência e Interpretação, avaliando as categorias para identificar padrões e tendências nas respostas. Quantificando, se possível, a frequência de temas específicos e realizar inferências sobre o impacto do teletrabalho na vida dos respondentes. Interpreta-se esses resultados à luz dos objetivos iniciais da análise.

O método indutivo foi a escolha para o presente estudo de caso no Tribunal de Justiça de Pernambuco.

Foi estabelecido o caminho partindo-se da hipóteses de que os servidores do TJPE, especificamente lotados em gabinetes de segunda instância, desconhecem formas de execução adequada do teletrabalho por não serem orientados pelo referido Tribunal para a tal atividade, tornada frequente durante a pandemia de Covid-19. Buscou-se perceber se a ausencia de orientações refletiu negativamente na forma de execução do trabalho, com impacto na saúde ergonômica e mental destes servidores.

As técnicas utilizadas, no que se refere à abordagem da pesquisa, foram qualitativa e quantitativa de maneira associada. Quanto à qualitativa, buscou-se compreender o tema de forma explicativa, refletindo e dis-

cutindo suas características práticas, já a quantitativa utilizou-se a estatística para a devida análise dos dados obtidos por meio dos questionários.

No que pertine ao tipo de pesquisa, esta se classifica como exploratório, bibliográfico e descritivo, buscando informações dos servidores com funções de assessoria do segundo grau de jurisdição do TJPE sobre o exercício do teletrabalho e sua percepção quanto à saúde e bem estar, associando com trabalhos já publicados.

Também existiu uma coleta de dados documental, realizando-se em dados públicos de órgãos como o CNJ e TJPE, neste mais especificamente no Diário de Justiça Eletrônico e Sistema SINOS.

Com o objetivo de responder ao problema de pesquisa, trilhou-se o seguinte caminho: 1. Confirmação dos objetivos; 2. Seleção da base de dados; 3. Definição dos critérios de elegibilidade e 4. Gestão dos dados obtidos.

Com relação a pesquisa de campo executada por meio de Whatsapp, no qual contatou-se de forma pessoal um a um dos servidores, sendo enviado-lhes o formulário do *Google forms*. Delimitou-se o lócus da pesquisa em razão do número expressivo de servidores do tribunal, aproximadamente sete mil.

Importa mencionar que não houve necessidade de submissão ao Comitê de Ética e Pesquisa, por não haver qualquer tipo de identificação dos questionários, tratando-se de pesquisa que objetiva o aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente na prática profissional, desde que nao revelem dados que possam identificar o indivíduo. (art. 26, VII, da Resolução nº 674/2022 do Conselho Nacional de Saúde).

De um universo aproximado de 208 (duzentos e oito) servidores com atividades de assessoria em segunda instância do TJPE, excluindo aqueles em trabalho presencial, foram recebidos 107 (cento e sete) questionários, ou seja, 50,96% (cinquenta vírgula noventa e seis por cento) dos servidores. Para a realização das estatísticas dos dados foram utilizados

o software Microsoft Excel. Os resultados foram apresentados em tabelas como também gráficos comparativos.

Na pesquisa quantitativa utilizou-se o teste Qui-quadrado (χ^2) para independência, o qual é empregado perante duas proporções visando determinar a existência de associação entre elas.

Com relação ao último questionamento que foi aberto, muitos respondentes indicaram frases e depoimentos voluntários acerca de sua experiência no teletrabalho, proporcionando análise lexical - método nuvem de palavras, sendo utilizado o Software Vennpage.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No âmbito da pesquisa realizada no segundo grau de jurisdição do Tribunal de Justiça de Pernambuco, foram coletados dados de 107 indivíduos sobre sua percepção acerca da sustentabilidade social na saúde do teletrabalhador.

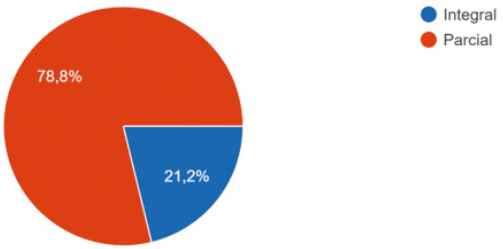
Os dados foram categorizados em quatro grupos distintos: ergonomia, saúde mental/física, desconexão e jornada de trabalho.

A primeira pergunta manifesta-se excludente com a finalidade de somente prosseguir com as respostas aqueles indivíduos que exercem ou exerceram função de assessoria em segundo grau de jurisdição na modalidade de teletrabalho.

Dos 107 respondentes, 98 responderam “sim” representando 91,6% dos servidores, enquanto 9 deles (8,4%) responderam “não”.

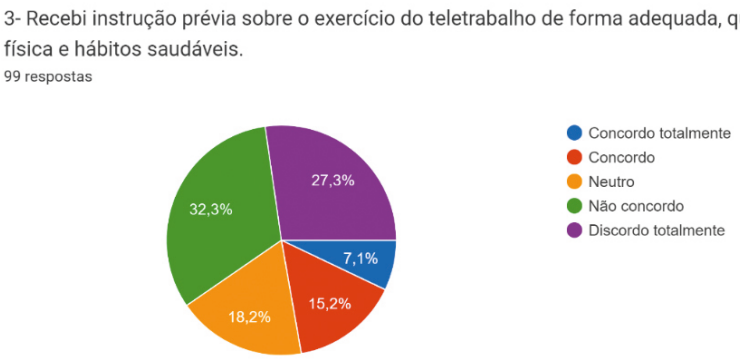
A forma preponderante de teletrabalho dos servidores tratados na pesquisa foi de teletrabalho parcial (78,8%), enquanto 21,2% teletrabalho integral.

Figura 9



A primeira categoria de Ergonomia, há a pergunta acerca das instruções prévias sobre o exercício do teletrabalho de forma adequada, quanto à postura física e hábitos saudáveis.

Figura 10



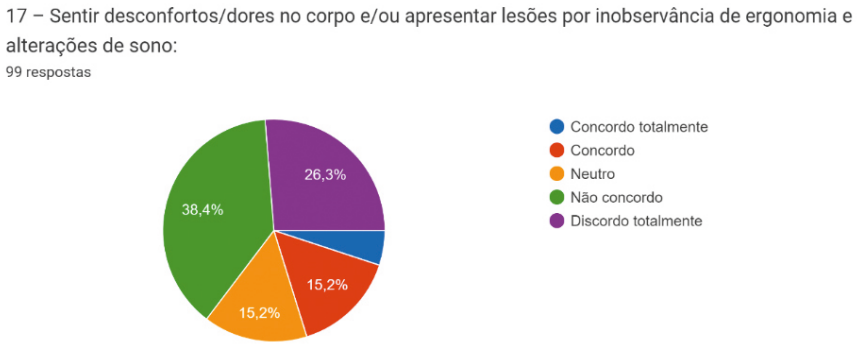
Essas porcentagens mostram que a maioria dos respondentes (59.59%) sente que não recebeu instruções adequadas sobre o teletrabalho, considerando as respostas “Não concordo” e “Discordo totalmente”. Apenas uma minoria (22.22%) concorda até certo ponto (combinando “Concordo” e “Concordo totalmente”) que as instruções foram adequadas.

Esses resultados sugerem que há uma necessidade significativa de melhorar como as instruções sobre postura e hábitos saudáveis são comunicadas aos trabalhadores em teletrabalho. Isso poderia incluir a criação

de materiais mais detalhados, treinamentos específicos, ou sessões informativas regulares, como a cartilha aqui sugerida como produto técnico.

Embora sem a percepção de instruções adequadas em sua maioria dos servidores, a pergunta 17 outra do grupo relativo à ergonomia, trouxe maioria dos servidores sem percepção de dores ou desconfortos no corpo e/ou lesões por inobservância de ergonomia e alterações de sono. Vejamos.

Figura 11



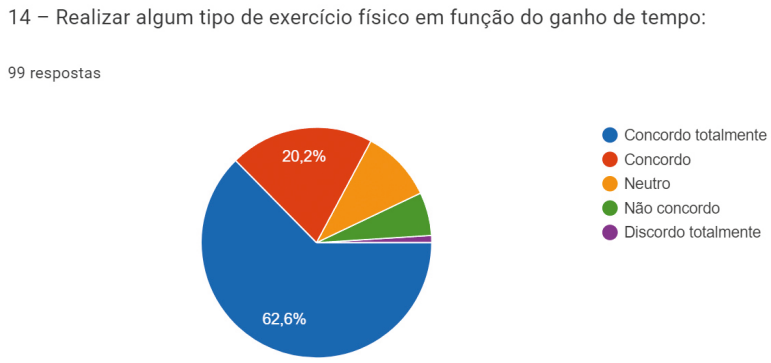
A maioria dos respondentes (64.64%) relatou que não sente desconfortos ou dores relacionados à inobservância de ergonomia e alterações de sono durante o teletrabalho, considerando as respostas “Não concordo” e “Discordo totalmente”. Por outro lado, uma minoria de 20.20% (somando “Concordo” e “Concordo totalmente”) relatou experienciar tais desconfortos ou dores, o que pode indicar que, embora seja um problema para alguns, ele existe e não pode ser desprezado.

Isso sugere que medidas preventivas e informativas sobre ergonomia e gestão de tempo de descanso não são suficientes para a maioria, já manifestando-se fisicamente em parcela significativa dos teletrabalhadores. Essencial prestar atenção aos que estão enfrentando dificuldades, fazendo-se necessários treinamentos ou recursos adicionais para melhorar as condições de trabalho em casa que poderiam ser benéficos.

O relato da maioria não sentir dores e desconfortos pode também estar relacionado à prática de exercícios físicos em virtude do ganho adicional de tempo, como pode ser observado na próxima questão.

A questão 14 abordou a prática de exercícios físicos pelos teletrabalhadores que indicaram maioria conseguir realizar exercício em função do ganho do tempo. Veja:

Figura 12



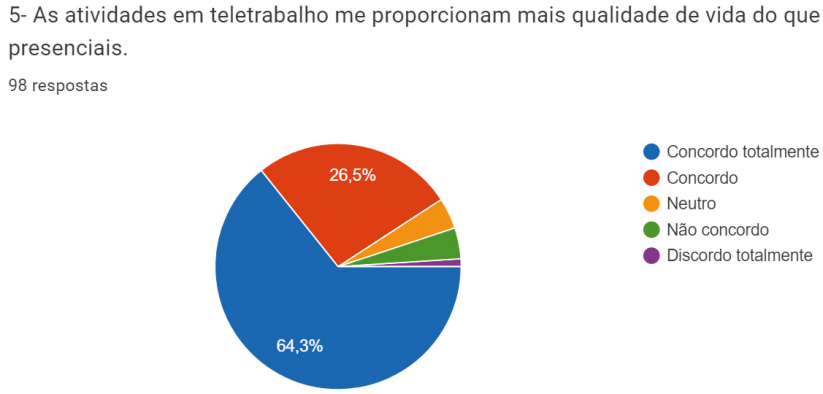
A maioria dos respondentes (62,6%) concorda totalmente que realiza algum tipo de exercício físico em função do ganho de tempo proporcionado pelo teletrabalho. Quando somados aos que apenas concordam (20,2%), temos um total de 82,8% (82 pessoas) que percebem um impacto positivo nesse aspecto. 9,1% (9 pessoas) se mantêm neutras em relação à questão, enquanto 6,1% (6 pessoas) não concordam e 2% (2 pessoas) discordam totalmente. Isso totaliza 8,1% (8 pessoas) que não percebem um aumento na realização de exercícios físicos devido ao teletrabalho.

Os dados indicam que o teletrabalho tem um impacto positivo significativo na prática de exercícios físicos, com mais de 80% dos respondentes afirmando que realizam mais exercícios devido ao ganho de tempo.

Estes dados sugerem que o teletrabalho pode contribuir para um estilo de vida mais saudável, proporcionando aos trabalhadores mais tempo para se dedicarem à atividade física.

No grupo das questões relativas à saúde mental e física, vejamos a questão de número 05: As atividades em teletrabalho me proporcionam mais qualidade de vida do que as presenciais:

Figura 13



A maioria dos respondentes (64,3%) concorda totalmente que o teletrabalho proporciona uma melhor qualidade de vida comparado ao trabalho presencial. Quando somados aos que apenas concordam (26,5%), temos um total de 90,8% (89 pessoas) dos respondentes que percebem o teletrabalho de forma positiva nesse aspecto.

Apesar da alta taxa de aprovação, é importante também explorar os motivos pelos quais uma pequena porcentagem dos respondentes não compartilha dessa opinião positiva, pois isso pode revelar áreas para melhorias ou ajustes nas políticas de teletrabalho (Uma pequena porcentagem dos respondentes se mantém neutra (5,1%) ou discordam (3,1% não concordam e 1% discordam totalmente), somando 9,2% (9 pessoas).

A pergunta número 8 envolve a variável concentração. Com a seguinte questão: O teletrabalho me permite/permitiu:

Figura 14

A maioria dos respondentes (61,6%) concorda totalmente que o teletrabalho proporciona mais concentração para a realização das tarefas. Quando somados aos que apenas concordam (29,3%), temos um total de 90,9% (90 pessoas) dos respondentes que percebem o teletrabalho de forma positiva nesse aspecto.

Assim como na questão anterior, a percepção de que o teletrabalho melhora a concentração para a realização das tarefas é muito positiva, com mais de 90% dos respondentes afirmando concordar ou concordar totalmente.

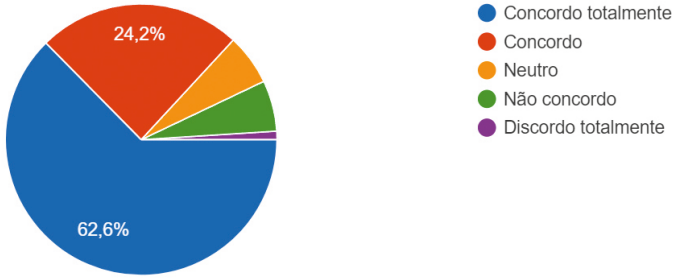
Estes dados sugerem que o ambiente de teletrabalho é percebido como menos distrativo e mais propício para o foco nas tarefas, o que pode ser um ponto crucial na defesa da continuidade ou expansão do teletrabalho.

Vamos para a questão 10 que explorou a percepção quanto à variável saúde mental e física revelando o trabalho decente e digno. Vejamos: o teletrabalho me permite/permitiu:

Figura 15

10 – Melhora da saúde mental e física, representando forma de trabalho decente com condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.

99 respostas



A maioria dos respondentes (62,6%) concorda totalmente que o teletrabalho melhora a saúde mental e física, representando uma forma de trabalho decente com condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Quando somados aos que apenas concordam (24,2%), temos um total de 86,8% (86 pessoas) dos respondentes que percebem o teletrabalho de forma positiva nesse aspecto.

A maioria dos respondentes (62,6%) concorda totalmente que o teletrabalho melhora a saúde mental e física, representando uma forma de trabalho decente com condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Quando somados aos que apenas concordam (24,2%), temos um total de 86,8% (86 pessoas) dos respondentes que percebem o teletrabalho de forma positiva nesse aspecto.

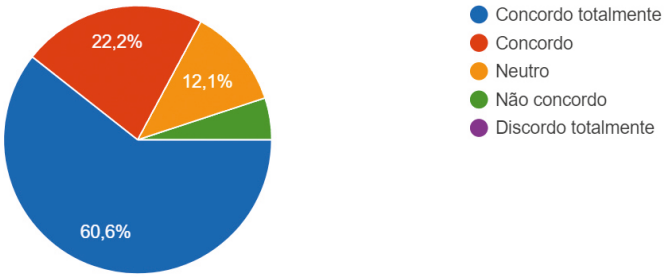
Tal questão revela percepção positiva dos teletrabalhadores condizentes aos ODS's da ONU estudados (3 e 8), ou seja, saúde e trabalho decente.

A questão 12 também no grupo de saúde mental e física, analisa a felicidade e satisfação com a execução do labor, ao abordar: "o teletrabalho permite ou permitiu":

Figura 16

12 – Estar mais feliz e satisfeito com minha atividade profissional:

99 respostas



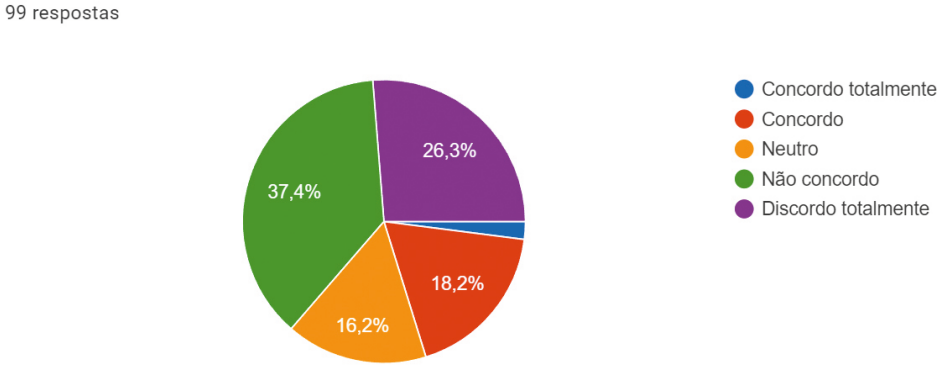
A maioria dos respondentes (60,6%) concorda totalmente que estão mais felizes e satisfeitos com suas atividades profissionais. Quando somados aos que apenas concordam (22,2%), temos um total de 82,8% (82 pessoas) dos respondentes que percebem o teletrabalho de forma positiva nesse aspecto. A percepção de felicidade e satisfação com a atividade profissional em um ambiente de teletrabalho é muito positiva, com mais de 82% dos respondentes afirmando concordar ou concordar totalmente.

Estes dados sugerem que o teletrabalho contribui significativamente para o bem-estar e satisfação dos trabalhadores com suas atividades profissionais. Este é um ponto crucial a ser considerado nas políticas de trabalho.

Já com relação à ansiedade, os resultados restaram um pouco mais divididos:

Figura 17

15 – Sentir-me mais ansioso e constantemente preocupado:



A maioria dos respondentes não associa o teletrabalho a um aumento da ansiedade e preocupação, o que é positivo para as políticas de teletrabalho. No entanto, uma parcela significativa (19,2%) concorda ou concorda totalmente que o teletrabalho pode aumentar esses sentimentos, o que merece atenção.

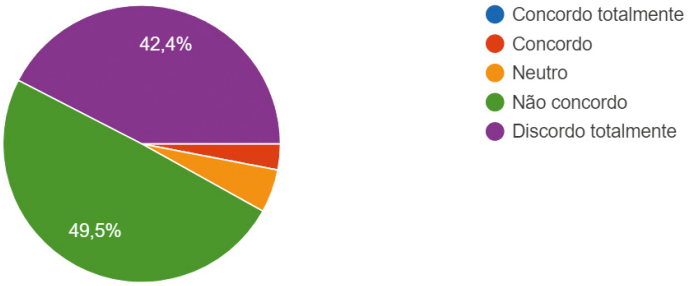
É importante investigar as causas pelas quais alguns indivíduos podem sentir mais ansiedade e preocupação no teletrabalho, pois isso pode fornecer insights valiosos para melhorar as condições de trabalho remoto e oferecer suporte adicional. Programas de bem-estar e suporte psicológico podem ser implementados para abordar e mitigar as preocupações e ansiedades de quem se sente afetado pelo teletrabalho.

Vamos analisar agora outra variável importante para saúde mental no ambiente de trabalho que se trata do desânimo:

Figura 18

16– Sentir-me desanimado e com sensação de inutilidade para o trabalho:

99 respostas



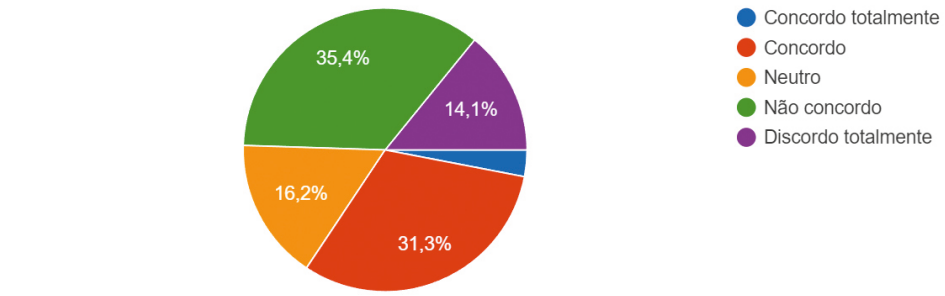
A maioria dos respondentes (49,5%) não concorda com a afirmação de que se sentem desanimados e com sensação de inutilidade para o trabalho, e 42,4% discordam totalmente. Isso totaliza 91,9% (91 pessoas) que não se sentem desanimados ou inúteis no teletrabalho. Apenas 4,1% (4 pessoas) concordam e 4% (4 pessoas) se mantêm neutras em relação à questão. Não há respondentes que concordam totalmente.

A percepção predominante é que o teletrabalho não causa sentimentos de desânimo ou inutilidade, o que é positivo para as políticas de teletrabalho. Estes dados sugerem que o teletrabalho não está associado a uma diminuição da moral ou aumento de sentimentos negativos entre os trabalhadores.

A prática de exercícios físicos, a maior autonomia e flexibilidade, sentimentos de melhor qualidade de vida na execução da atividade profissional podem ensejar tais resultados.

Por outro lado, quando analisamos a variável Isolamento:

Figura 19



Os dados refletem uma divisão nas percepções dos participantes sobre o sentimento de isolamento em relação aos colegas. A maior parte dos respondentes está dividida entre não concordar (35,4%) e concordar (31,3%). Menos pessoas discordam totalmente (14,1%) ou mantêm uma posição neutra (16,2%), enquanto uma minoria concorda totalmente (3%). Esses resultados indicam que, embora uma parte significativa dos participantes sinta algum grau de isolamento, a maioria tende a não concordar que esse seja um problema significativo.

Estes dados sugerem que o teletrabalho pode levar a sentimentos de isolamento social para uma parte significativa dos trabalhadores. Este é um aspecto importante a ser considerado e abordado para melhorar a experiência de teletrabalho.

Investigação mais detalhada das causas do sentimento de isolamento pode ajudar a desenvolver estratégias para melhorar a conexão e a interação entre colegas em um ambiente de teletrabalho.

A ausência física do ambiente de trabalho, reduz a interação com os demais servidores, não proporcionando as discussões processuais e ganhos no aprendizado e relacionamento com a equipe, podendo levar ao sentimento de isolamento citado.

Possíveis intervenções como forma de aprimoramento da Comunicação seria melhorar as ferramentas e métodos de comunicação e

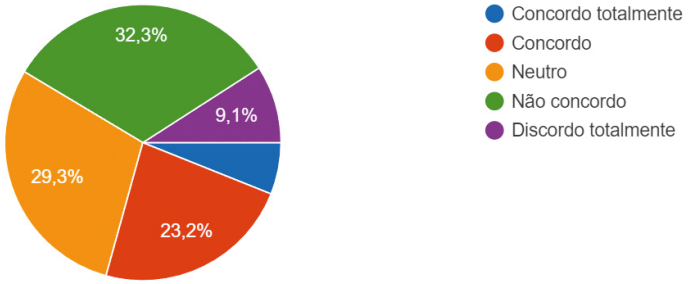
colaboração online para reduzir o sentimento de isolamento. Implementar programas de integração virtuais para fomentar o sentimento de comunidade entre os trabalhadores remotos. Oferecer suporte social e psicológico para aqueles que se sentem mais isolados, criando uma rede de apoio para os trabalhadores remotos.

Passamos para o grupo das questões relativas à desconexão. O teletrabalho permite ou permitiu:

Figura 20

6 – O monitoramento no exercício do teletrabalho por chefia imediata é muitas vezes excessivo.

99 respostas



Os dados refletem uma divisão nas percepções dos participantes sobre o monitoramento no teletrabalho. A maior parte dos respondentes está dividida entre não concordar (32,3%) e neutro (29,3%), enquanto uma menor porcentagem concorda (23,2%) ou concorda totalmente (6,1%). A minoria que discorda totalmente soma 9,1%. Esses resultados indicam que há uma considerável diversidade de opiniões, com uma tendência leve para a discordância em relação à afirmação de que o monitoramento é excessivo.

A percepção de monitoramento excessivo pode impactar negativamente o clima de trabalho e a sensação de confiança e autonomia entre os trabalhadores. Portanto, é importante abordar essas preocupações para manter um ambiente de trabalho saudável.

É útil explorar mais a fundo as razões por trás da neutralidade para entender melhor o que poderia levar esses trabalhadores a uma opinião mais definida.

Avaliar e, se necessário, ajustar as políticas de monitoramento para garantir que sejam equilibradas e não excessivas, promovendo um ambiente de trabalho de confiança, estabelecendo canais de feedback claros onde os trabalhadores possam expressar suas preocupações sobre o monitoramento e sugerir melhorias.

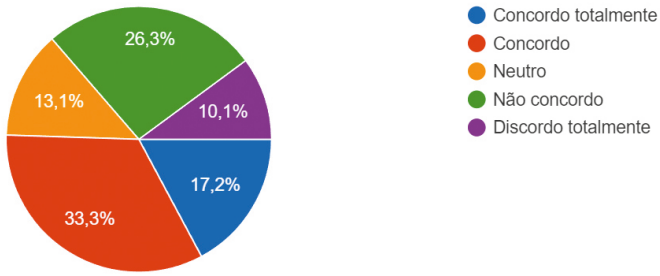
Importante se mostra oferecer treinamento para chefias sobre como realizar o monitoramento de forma eficaz e respeitosa, equilibrando a necessidade de supervisão com a autonomia dos trabalhadores.

Questão interessante é com relação à licença para tratamento de saúde, vejamos:

Figura 21

7- Sinto-me constrangido quando preciso tirar licença para tratamento de saúde e muitas vezes trabalho doente.

99 respostas



Uma parte significativa dos respondentes (33,3%) concorda que se sente constrangida ao precisar tirar licença para tratamento de saúde e muitas vezes trabalha doente, e 17,2% concordam totalmente. Isso totaliza 50,5% (50 pessoas) que experimentam esse sentimento. 13,1% (13 pessoas) se mantêm neutras em relação à questão, enquanto 26,3% (26 pessoas) não concordam que se sentem constrangidas, e 10,1% (10 pessoas) discor-

dam totalmente. Isso totaliza 36,4% (36 pessoas) que não experimentam esse sentimento.

Verifica-se um constrangimento existente com relação a essa variável. A percepção de constrangimento ao tirar licença de saúde e a tendência de trabalhar doente é significativa, com 50,5% dos respondentes relatando essa experiência. Isso indica que há uma pressão ou um estigma associado a tirar licenças médicas, o que pode ser prejudicial ao bem-estar dos trabalhadores.

Estes dados sugerem que é necessário um suporte mais robusto e uma cultura organizacional que não apenas permita, mas encoraje os trabalhadores a cuidarem de sua saúde sem medo de constrangimentos.

É útil entender os motivos pelos quais uma parcela dos trabalhadores não sente esse constrangimento, pois isso pode fornecer insights valiosos para melhorar a experiência de todos.

Importante revisar e fortalecer as políticas de saúde e bem-estar para garantir que os trabalhadores se sintam apoiados ao tirar licenças médicas, implementando campanhas de sensibilização para reduzir o estigma associado a tirar licenças médicas e promover uma cultura de cuidado com a saúde.

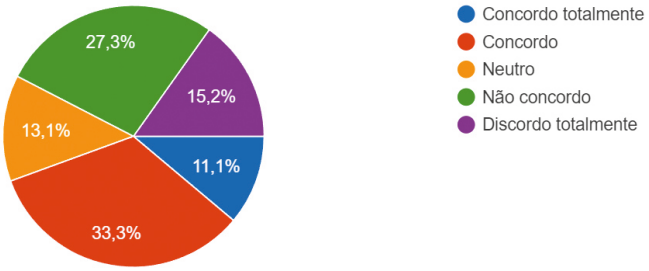
Outro ponto a ser considerado é oferecer treinamento para gestores sobre como apoiar melhor os trabalhadores que precisam de licença médica e como criar um ambiente de trabalho que priorize a saúde e o bem-estar.

Quanto à dificuldade de separar vida pessoal da profissional, veja as respostas:

Figura 22

19 – Ter dificuldade para separar a vida pessoal da profissional:

99 respostas



Uma parte significativa dos respondentes (33,3%) concorda que tem dificuldade para separar a vida pessoal da profissional, e 11,1% concordam totalmente. Isso totaliza 44,4% (44 pessoas) que enfrentam algum nível de dificuldade. 13,1% (13 pessoas) se mantêm neutras em relação à questão, enquanto 27,3% (27 pessoas) discordam que têm dificuldade, e 15,2% (15 pessoas) discordam totalmente. Isso totaliza 42,5% (42 pessoas) que não têm dificuldade em separar as duas esferas.

A distribuição das respostas mostra uma divisão considerável entre os que enfrentam dificuldade e os que não enfrentam, com uma ligeira maioria (44,4%) relatando dificuldade.

Estes dados sugerem que o teletrabalho pode criar desafios na separação entre vida pessoal e profissional para uma parte significativa dos trabalhadores. Este é um aspecto importante a ser considerado e abordado para melhorar a experiência de teletrabalho.

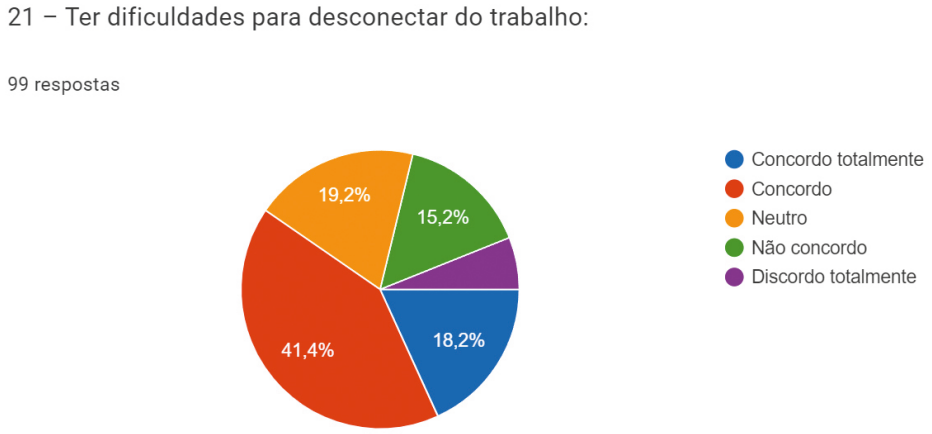
Investigação mais detalhada das causas da dificuldade de separação pode ajudar a desenvolver estratégias para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal em um ambiente de teletrabalho.

Cabível oferecer orientações sobre como estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, como horários de trabalho definidos e espaços físicos separados para trabalho e lazer, bem como implementar programas de treinamento e suporte para ajudar os trabalhadores a geren-

ciar melhor seu tempo e equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais. Oferecer flexibilidade adicional para acomodar as necessidades individuais dos trabalhadores, ajudando-os a encontrar um equilíbrio saudável entre suas vidas profissionais e pessoais.

Corroborando com a questão anterior, veja:

Figura 23



Uma parcela significativa dos respondentes (41,4%) concorda que tem dificuldades para desconectar do trabalho, e 18,2% concordam totalmente. Isso totaliza 59,6% (59 pessoas) que enfrentam algum nível de dificuldade para se desconectar do trabalho. 19,2% (19 pessoas) se mantêm neutras em relação à questão, enquanto 15,2% (15 pessoas) discordam que têm dificuldade, e 6,1% (6 pessoas) discordam totalmente. Isso totaliza 21,3% (21 pessoas) que não têm dificuldade em se desconectar do trabalho.

A distribuição das respostas mostra que uma maioria significativa (59,6%) enfrenta dificuldades para se desconectar do trabalho, o que pode impactar negativamente o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Estes dados sugerem que o teletrabalho pode criar desafios na capacidade dos trabalhadores de se desconectar do trabalho ao final do dia, um aspecto importante a ser considerado para melhorar a experiência de teletrabalho.

Promover práticas de bem-estar, como atividades de relaxamento e mindfulness, que podem ajudar os trabalhadores a se desconectarem do trabalho e reduzir o estresse.

Passamos agora para o último grupo de perguntas, ou seja, questões relativas à jornada de trabalho.

Vejamos.

Figura 24

A maioria dos respondentes (35,4%) considera que a formatação de reuniões, transmissão de tarefas e feedback são frequentes no teletrabalho. Quando somados aos que consideram isso muito frequente (24,2%), temos um total de 59,6% (59 pessoas) que percebem essas práticas como uma ocorrência regular. Frequência Moderada e Baixa: 24,2% (24 pessoas) consideram essas práticas como ocorrendo ocasionalmente, enquanto 13,1% (13 pessoas) percebem como raramente, e 3% (3 pessoas) afirmam que nunca ocorre.

A percepção predominante é que há uma prática regular de formatação de reuniões, transmissão de tarefas e feedback no teletrabalho, com quase 60% dos respondentes indicando que isso acontece frequentemente ou muito frequentemente.

Embora a maioria perceba essas práticas como frequentes, há uma parte significativa (24,2%) que as vê como ocorrendo apenas ocasional-

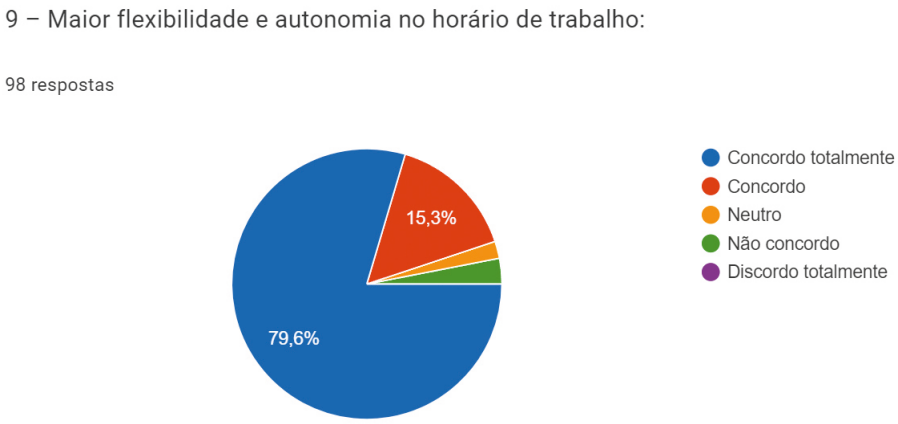
mente e 16,1% (16 pessoas) que raramente ou nunca percebem essas práticas. Isso indica que ainda há espaço para melhorar a consistência dessas práticas no teletrabalho.

Garantir a regularidade na comunicação e no feedback é crucial para a eficácia do teletrabalho. Essas práticas ajudam a manter os trabalhadores informados, alinhados e engajados.

Estabelecimento de Padrões: Implementar padrões claros para a realização de reuniões, transmissão de tarefas e feedback, garantindo que todos os trabalhadores recebam essas interações de forma consistente. Investir em ferramentas de comunicação eficazes que facilitem a realização dessas práticas, como plataformas de videoconferência, gestão de tarefas e feedback contínuo. Oferecer treinamento para líderes e gestores sobre a importância e a implementação eficaz dessas práticas no teletrabalho.

Vamos analisar a flexibilidade no horário de trabalho, o teletrabalho permite ou permitiu:

Figura 25



A esmagadora maioria dos respondentes (79,6%) concorda totalmente que o teletrabalho proporciona maior flexibilidade e autonomia no horário de trabalho. Quando somados aos que apenas concordam (15,3%), temos um total de 94,9% (93 pessoas) que percebem um impacto positivo nesse aspecto.

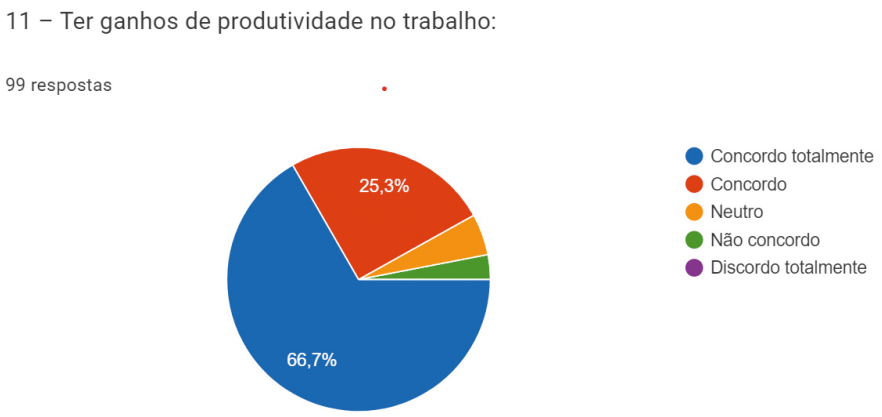
Apenas 2% (2 pessoas) se mantêm neutras em relação à questão, enquanto 2% (2 pessoas) não concordam e 1% (1 pessoa) discorda totalmente.

A percepção predominante é extremamente positiva, com quase 95% dos respondentes afirmando que o teletrabalho proporciona maior flexibilidade e autonomia no horário de trabalho.

Estes dados sugerem que a flexibilidade e a autonomia são características altamente valorizadas e percebidas no teletrabalho, o que pode ser um argumento forte para a continuidade ou expansão dessa modalidade de trabalho.

Com relação à produtividade, o teletrabalho permite ou permitiu:

Figura 26



A maioria dos respondentes (66,7%) concorda totalmente que o teletrabalho traz ganhos de produtividade. Quando somados aos que apenas concordam (25,3%), temos um total de 92% (91 pessoas) que percebem um aumento na produtividade. Neutralidade e Discordância: Apenas 4% (4 pessoas) se mantêm neutras em relação à questão, enquanto 3% (3 pessoas) não concordam e 1% (1 pessoa) discorda totalmente.

A percepção predominante é extremamente positiva, com 92% dos respondentes afirmando que o teletrabalho resulta em ganhos de produtividade. Isso indica que o teletrabalho é visto como benéfico para a eficiência e a eficácia no trabalho.

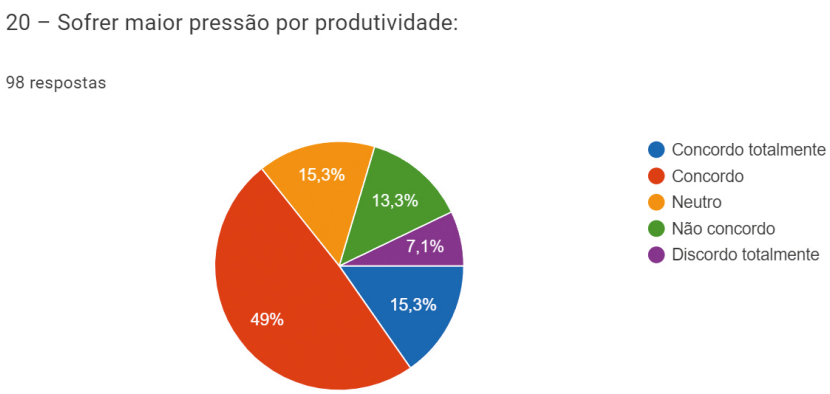
Estes dados sugerem que o teletrabalho pode ser uma estratégia eficaz para aumentar a produtividade dos trabalhadores, continuando a promover e fortalecer as políticas de teletrabalho, garantindo que todos os trabalhadores possam se beneficiar dos ganhos de produtividade.

Coletar feedback regular dos trabalhadores para identificar e ajustar áreas onde a produtividade pode ser ainda mais aprimorada.

Oferecer suporte e orientação para aqueles que têm dificuldades em se adaptar ao teletrabalho, ajudando-os a gerenciar melhor seu tempo e responsabilidades para maximizar a produtividade.

Aliado à variável produtividade, com evidente ganho, verificamos a variável pressão por produtividade. Vejamos:

Figura 27



Uma parcela significativa dos respondentes (49%) concorda que sofre maior pressão por produtividade no teletrabalho, e 15,3% concordam totalmente. Isso totaliza 64,3% (63 pessoas) que percebem um aumento na pressão por produtividade. 15,3% (15 pessoas) se mantêm neutras em relação à questão, enquanto 13,3% (13 pessoas) não concordam que sofrem maior pressão, e 7,1% (7 pessoas) discordam totalmente. Isso totaliza 20,4% (20 pessoas) que não percebem aumento na pressão por produtividade.

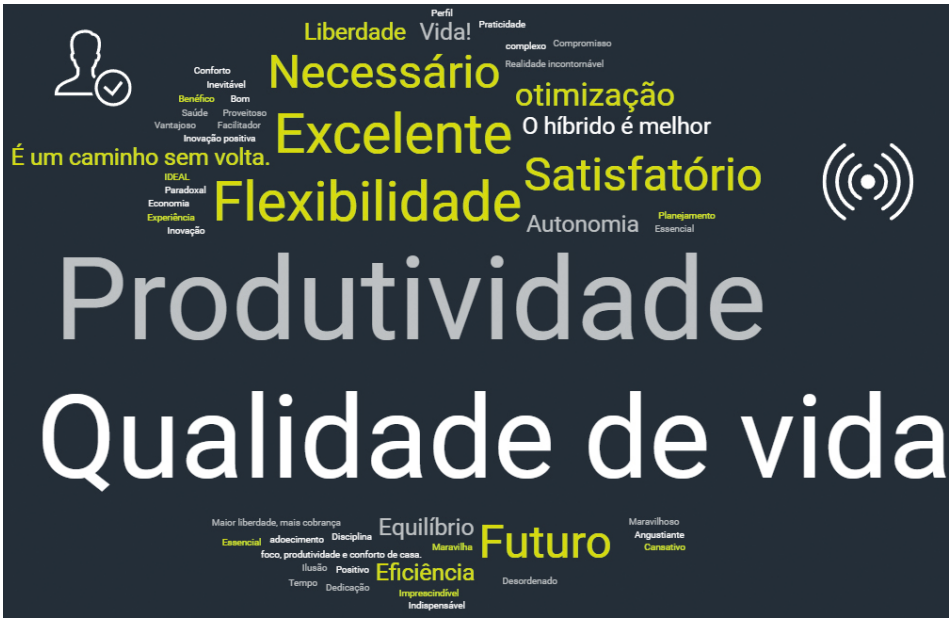
A percepção de aumento da pressão por produtividade é significativa, com 64,3% dos respondentes relatando essa experiência. Isso indica

que, embora o teletrabalho possa trazer ganhos de produtividade, ele também pode aumentar a pressão sobre os trabalhadores.

Tais dados sugerem que, ao implementar ou manter políticas de teletrabalho, é importante considerar estratégias para gerenciar a pressão por produtividade e garantir que os trabalhadores não se sintam sobrecarregados. É preciso garantir que as expectativas de produtividade sejam realistas e que os trabalhadores tenham os recursos e o suporte necessários para cumprir suas metas sem se sentir excessivamente pressionados.

Por fim, com relação a última pergunta que foi aberta de caráter subjetivo, requisitou-se uma palavra que representasse o "teletrabalho", sobrevindo respostas traduzidas na seguinte nuvem de palavras:

Figura 28



Trata-se de uma nuvem de palavras, utilizando-se o Software Vennpage em que observamos a incidência maior dos termos relacionados com PRODUTIVIDADE e QUALIDADE DE VIDA.

Aqueles relativos a OTIMIZAÇÃO, TEMPO, EFICIÊNCIA também remetem a um trabalho produtivo com aproveitamento de tempo.

Importante observar os termos mencionados como: ILUSÃO, CANSATIVO, PARADOXAL, ADOECIMENTO, ANGUSTIANTE, DESORDENADO que indicam algum tipo de dúvida na qualidade de vida proporcionada pelo teletrabalho, com algum tipo de desconforto ou sobrecarga nele vinculada.

Já os termos DISCIPLINA, COMPROMISSO, PLANEJAMENTO, PERFIL e EQUILÍBRIO podem ser indicadores de resolutividade da demanda negativa informada.

Vale mencionar também os relatos trazidos em forma de depoimentos a seguir:

> "Eficiência, aproveitamento do tempo, mas perda do contato com outros colegas de trabalho e informações importantes além do maior gasto com energia em casa e com o ambiente apropriado para o trabalho".
>
> "Acho que todos produzem muito mais em casa. Ganhamos nós, servidores, com a melhoria da qualidade de vida (sem trânsito, poder ficar mais com a família, economias etc) e o TJ com o indiscutível e já provado aumento da produtividade."
>
> "Como eu estava no gabinete da presidência no começo da pandemia, momento em que o trabalho remoto se tornou quase que obrigatório, posso dizer que as unidades (admin ou não) que já eram boas, ficaram excelentes. As que já não tinham um desempenho tão bom... misericórdia."
>
> "Acho que o modelo remoto parcial, na minha opinião, é o ideial. Acho saudável conviver com meus colegas, despachar ao vivo com o Desembargador, sair de casa para o trabalho (mesmo com trânsito)"
>
> "Eu não funciono em teletrabalho." (A importância da análise do perfil do servidor).

> "Nenhum grupo de WhatsApp substitui um bom debate ao vivo de um processo. É diferente. E eu sou procrastinador"
>
> "Eu penso que cada um sabe como funciona melhor. Esse é o caso."
>
> "Eu funciono melhor sozinha em casa. No gabinete da vontade de conversar 🥺. Então acho q híbrido é a melhor forma mesmo."
>
> "Abordagem interessante do tema. Na minha experiência, apesar da comodidade trazida pelo teletrabalho, percebi um desgaste maior devido a cobrança por produtividade."
>
> "Profissionalmente, uma das melhores experiencias que já tive."

A pesquisa ressaltou o que afirma Laurre- Araújo (2021), ou seja, teletrabalho é uma ferramenta que facilita o equilíbrio vida-trabalho, ajudando a melhorar o bem estar dos trabalhadores, porém, as empresas devem adotar estratégias específicas para influenciar a experiencia de teletrabalho positivamente.

Como Vayré (2022) propôs para o desenvolvimento de política de teletrabalho, a criação de espaços de diálogo sobre as condições do teletrabalho, o desenvolvimento de sistemas formais de apoio aos teletrabalhadores, uma evolução das práticas gerenciais e a redefinição dos processos de avaliação eficiência, desempenho e comprometimento.

Larrea-Araújo, 2021, conclui que é necessário informar a população sobre as condições ideais para a preparação dos espaços de trabalho de forma a evitar problemas de saúde a longo prazo. A atividade da equipe de Segurança e Saúde no Trabalho da empresa implica algumas medidas apropriadas, como realizar entrevistas periódicas com o trabalhador para fornecer aconselhamento oportuno com base em um questionário sobre problemas de saúde ocupacional; preparar, manter e atualizar informações sobre o comportamento do participante em relação ao uso do com-

putador, seu tempo diante dele, a implementação de atividades ativas e passivas pausas e exercícios de relaxamento durante o teletrabalho.

De fato, os impactos positivos da implantação do teletrabalho na saúde do teletrabalhador superam possíveis prejuízos daí advindos, contudo, se exige modelos de adaptação, análise do perfil do trabalhador, demandando constantes reavaliações e orientações com o fim de minimizar cada vez mais qualquer efeito deletério, proporcionando trabalho decente em qualquer modalidade a ser desempenhada pelo indivíduo.

PARTE II

5 O PRODUTO

Após a realização do estudo de campo, com base também no referencial teórico da primeira parte desta dissertação, percebeu-se a necessidade de melhor comunicação aos servidores que atuam em teletrabalho no Tribunal de Justiça de Pernambuco.

Diante do analisado, o produto técnico elaborado consiste em uma cartilha de informações e de melhor execução do labor com o escopo proporcionar aos servidores, especialmente os lotados em segundo grau de jurisdição, com os quais a pesquisa empírica foi realizada, a obtenção de conhecimento sobre as especificidades do teletrabalho e sua forma mais adequada de execução, respeitando-se o preconizado nos ODS's da ONU aqui analisados (saúde e trabalho decente), alcançando maior sustentabilidade social na instituição.

5.1 JUSTIFICATIVA PARA ESCOLHA DO PRODUTO

O presente estudo apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável da Universidade de Pernambuco, tratando-se de um Mestrado Profissional, respeita as diretrizes estipuladas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal

de Nível Superior – CAPES, do Ministério da Educação, de forma que o produto técnico apresentado obedece o disposto na Portaria nº 60, de 20 de março de 2019, em especial ao contido no art. 2º.

De acordo com tal regulamento, os objetivos dos cursos de mestrado e doutorado profissionais, devem enfatizar a importância do apoio e capacitação de profissionais nas mais diversas áreas, bem como consideram os reflexos e impactos das práticas inovadoras no campo do saber.

Vale considerar o exposto no inciso I, do referido artigo 2º da Portaria 60, de 2019, considerando a importância e necessidade em capacitar profissionais que estejam de fato aptos a executarem práticas avançadas, inovadoras e transformadoras dos processos de trabalho e que assim, busquem atender algumas demandas como: sociais, econômicas e organizacionais, bem como o inciso II que dispõe sobre a importância de transferir conhecimento para a sociedade. (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DE ENSINO SUPERIOR, 2019).

Assim, reunindo os ditames do objetivo do programa com utilização de método científico, além desta dissertação, o trabalho técnico proposto trata-se de uma cartilha de informações reproduzido no tópico seguinte, visando atender uma demanda dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco, sobretudo daqueles lotados em segundo grau de jurisdição, a partir da aplicação de questionários, ao constatar-se que a maioria desses servidores não tem conhecimento desejável a respeito da realização adequada do teletrabalho, a importância da desconexão e atenção quanto à boas práticas visando resguardar saúde física e mental, preservando sustentabilidade social, direito à saúde e trabalho decente dos teletrabalhadores.

No que tange às contribuições acadêmicas, parte da inexistência de propagação e divulgação de boas práticas que reflitam, de maneira didática, os aspectos relacionados ao teletrabalho e ao adoecimento do teletrabalhador, no âmbito do TJPE.

Importa, por fim, retratar a experiência própria da pesquisadora em teletrabalho parcial (4 dias semanais) por 6 anos desde período anterior à pandemia de COVID 19, atualmente encontrando-se em teletrabalho

parcial em segundo grau de jurisdição do TJPE, sendo também fisioterapeuta e conhecendo a importância da propagação de informação de boas práticas laborais tanto ergonômicas, quanto de saúde mental para atividades da vida diária dos trabalhadores das diversas áreas de atuação, buscando garantir cada vez mais sustentabilidade em seu viés social.

5.2 METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO, ALCANCE E MEIO DE DIFUSÃO

Para difundir conhecimento de boas práticas laborais de saúde e bem-estar no teletrabalho em segundo grau de jurisdição, a pesquisadora optou por elaborar uma cartilha informativa.

As fases de sua formulação obedeceram a seguinte dinâmica: 1) reflexão dos principais tópicos a serem abrangidos, chegando a conclusão que seriam a orientação postural, ergonomia e desconexão; 2) abordagem dinâmica de forma a não desmotivar a leitura com enfoques colhidos na revisão sistemática da literatura; 3) design da cartilha que ofereça destaque com praticidade; 4) avaliação final e revisão gramatical.

5.3 ÍNDICE DE IMPACTO, APLICABILIDADE, INOVAÇÃO E COMPLEXIDADE

Ao refletir acerca do impacto do produto, entende-se que trará alterações significativas para os servidores do TJPE, atingindo níveis de conhecimento para a adequada prática do teletrabalho, preservando-se saúde mental e física; prevenindo doenças ocupacionais e melhorando a qualidade de vida no âmbito laboral.

A aplicabilidade será de fácil acesso e alcance, pretendendo-se divulgação no sítio eletrônico do TJPE, na rede Intranet e email funcional dos servidores.

No que se refere à inovação, o produto representará material ilustrativo, educativo e motivacional com o objetivo de gerar conscientização

dos servidores do TJPE, contribuindo para uma melhor prestação jurisdicional com utilidade científica e prática para promoção de saúde.

5.4 CARTILHA

A cartilha foi formulada para transmitir a mensagem direta e simples, com design visualmente atrativo que informe de maneira precisa e rápida os aspectos mais relevantes de saúde e trabalho decente no teletrabalho de forma a alcançar satisfatoriamente o público-alvo. Vejamos:

O que é Teletrabalho?

Teletrabalho é a modalidade de trabalho executada fora das dependências físicas do TJPE, utilizando tecnologias de comunicação e informação. Pode ser realizado de forma integral ou parcial, conforme acordado com a gestão.

Benefícios do Teletrabalho

Flexibilidade de Horário

Gerencie seu tempo de acordo com suas necessidades pessoais e profissionais.

Redução de Deslocamento

Economize tempo e recursos, evitando o trânsito diário. Aproveite o tempo ganho realizando atividade física e mantendo-se em dia com os exames preventivos.

Autonomia

Tenha mais controle sobre suas tarefas e ambiente de trabalho. Ajuste sua mobília e fique atento com a postura. Beba muita água e mantenha-se alongado.

Desafios e Riscos do Teletrabalho
1
Isolamento Social
A falta de interação presencial pode gerar sentimentos de solidão. Procure sempre interagir, utilizando a tecnologia, principalmente ferramentas como o Whatsapp, usualmente fazendo chamadas de vídeo e áudio.
2
Dificuldade de Separação
Pode ser desafiador delimitar o tempo entre trabalho e vida pessoal. Estabeleça um planejamento diário para não exceder o previsto e terminar prejudicando sua rotina familiar.
3
Pressão por Produtividade
Sentir-se pressionado para produzir mais pode afetar a saúde mental. O planejamento diário também facilitará lidar com essa dificuldade geralmente presente na rotina dos teletrabalhadores.

Diretrizes para um Teletrabalho Saudável e Produtivo
1
Defina um Espaço de Trabalho
Escolha um local tranquilo e ergonômico. Uma cadeira que proporcione boa postura, ereta e confortável, altura com ângulo de 90 graus nos joelhos. Bancada com apoio nos cotovelos ao digitar no teclado do seu computador. A tela do monitor deve permanecer na altura do seu olhar, sem forçar o pescoço para baixo.
2
Estabeleça uma Rotina
Mantenha horários regulares para começar e terminar o trabalho.
3
Comunicação Regular
Mantenha contato frequente com sua equipe e gestores. Se possível, realize visitas esporádicas no seu local de trabalho presencial.

Ergonomia no Teletrabalho
Cadeira e Mesa Adequadas
Utilize móveis que proporcionem uma postura correta, como já citado.
Iluminação
Garanta uma iluminação adequada, preferencialmente natural.
Pausas Regulares
Faça pausas a cada hora para alongar e descansar os olhos.

Dicas para Saúde Mental e Bem-Estar
Mantenha-se Ativo
Faça exercícios físicos regularmente.
Momentos de Lazer
Separe tempo para hobbies e atividades que você gosta.
Apoio Emocional
Não hesite em buscar apoio psicológico se necessário, sendo comum sentimentos de introspecção quando realizado trabalho com pouca interação social.

Conclusão

1

Benefícios

O teletrabalho é uma modalidade que pode trazer muitos benefícios.

2

Desafios

Mas também exige disciplina e organização.

3

Apoio Institucional

Conte sempre com o suporte da instituição para superar os desafios e aproveitar as vantagens dessa modalidade de trabalho.

Recursos e Contatos Úteis

Suporte Técnico	[Telefone/e-mail do suporte técnico]
Recursos Humanos	[Telefone/e-mail do RH]
Apoio Psicológico	[Telefone/e-mail do serviço de apoio psicológico]
Materiais e Documentos	[Link para acesso a materiais de apoio e documentos institucionais]

5.5 IMPLEMENTAÇÃO

A cartilha pode ser distribuída em formato digital (PDF, e-book) ou impresso, dependendo das necessidades e preferências dos funcionários, incluindo um mecanismo para receber feedback sobre a cartilha e atualizar o conteúdo periodicamente com base nas sugestões e nas novas pesquisas.

Esta cartilha serve como um guia abrangente para ajudar os funcionários a adaptarem-se ao teletrabalho de maneira saudável e produtiva.

6 CONCLUSÃO

A presente dissertação analisou a percepção dos servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) sobre o teletrabalho, com foco na sustentabilidade social e seu alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, particularmente o ODS 3 (saúde e bem-estar) e o ODS 8 (trabalho decente). A metodologia envolveu uma revisão da literatura, a aplicação de questionários e a realização de entrevistas com assessores do segundo grau de jurisdição do TJPE.

Os resultados indicam que o teletrabalho, apesar de suas inúmeras vantagens, apresenta também desafios significativos que precisam ser abordados. As percepções dos servidores sobre o teletrabalho no TJPE podem ser resumidas positivamente no que concerne à flexibilidade de horário; melhora na produtividade; redução de tempo e custos associados ao deslocamento; maior autonomia no gerenciamento das atividades diárias.

Quanto às desvantagens e riscos, observou-se sentimento de isolamento social e dificuldade de integração com a equipe; dificuldade em separar a vida pessoal da profissional, resultando em um impacto negativo na saúde mental; pressão por maior produtividade e dificuldades para desconectar do trabalho; problemas ergonômicos e falta de infraestrutura adequada em casa.

Há uma necessidade de políticas institucionais mais robustas e específicas para o teletrabalho, garantindo que as condições de trabalho sejam saudáveis e promovam o bem-estar dos servidores, de maneira a alinhar-se com os ODS's da ONU. A promoção de um ambiente de trabalho que valorize a saúde física e mental dos servidores é essencial para o cumprimento dos ODS 3 e 8.

Com base nos dados coletados e analisados, importante mencionar as seguintes ações para melhorar a experiência do teletrabalho e mitigar os riscos identificados:

- Implementação de Políticas e Diretrizes: Desenvolvimento de políticas claras e abrangentes sobre o teletrabalho, incluindo diretrizes específicas sobre ergonomia e saúde mental, oferecendo treinamentos regulares para gestores e servidores sobre boas práticas de teletrabalho.
- Orientações quanto aos equipamentos adequados para garantir uma infraestrutura de trabalho ergonômica em casa.
- Iniciativas de Bem-Estar: Criação de grupos de apoio e redes de comunicação para reduzir o sentimento de isolamento.
- Promoção de atividades que incentivem a separação entre a vida pessoal e profissional.

O teletrabalho, quando bem implementado, pode ser uma modalidade vantajosa para os servidores do TJPE, contribuindo para a sustentabilidade social e alinhando-se aos ODS's da ONU. No entanto, para alcançar seu pleno potencial, é crucial que a instituição adote uma abordagem proativa, investindo em infraestrutura, políticas claras e suporte contínuo aos servidores. Essas medidas são fundamentais para criar um ambiente de teletrabalho seguro, saudável e produtivo, que valorize o bem-estar e a satisfação dos servidores, promovendo um trabalho decente e sustentável.

Com essas ações, o TJPE poderá não apenas melhorar a experiência de teletrabalho de seus servidores, mas também servir como um modelo de boas práticas para outras instituições do poder judiciário e além.

Espera-se que os resultados encontrados possam contribuir com o avanço da literatura sobre a temática, bem como fornecer evidências capazes de subsidiar a formulação de políticas de gestão de pessoas, com foco na qualidade de vida e bem-estar no trabalho, considerando o perfil, o contexto familiar e as necessidades dos teletrabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALLEN, Tammy D.; GOLDEN, Timothy D.; SHOCKLEY, Kristen M. **How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological Science in the Public Interest**, v. 16, n. 2, p. 30-68, 2015.

ANDRADE, Francisca Marli Rodrigues. **Algumas pautas para pensar a instituição de educação superior e a cooperação em redes educativas no prospecto da sustentabilidade**. In: Educação ambiental, sustentabilidade e desenvolvimento sustentável [livro eletrônico]: contribuições para o ensino de graduação. 1. ed. Niterói, Rio de Janeiro: Eduff, 2019.

ANDRADE, João Marcelo Leite Mendes Santana. **Teletrabalho Desafios e a Nova Realidade do Poder Judiciário Brasileiro durante e no Pós Pandemia**. Disponível em https://jus.com.br/artigos/98457/teletrabalho. Publicado em 08 de junho de 2022. Acesso em 05 de agosto de 2023.

ANTUNES, Evelise Dias. FISCHER, Frida Marina. **A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Disponível em https://www.scielo.br/j/rbso/a/RhJmLZY58ZMMxT5DHKhKb6P/?lang=pt#:~:text=Se%20o%20risco%20da%20COVID,19%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DE ENSINO SUPERIOR. Portaria nº 60, de 20 de março de 2019. Dispõe sobre o mestrado e doutorado profissionais, no âmbito da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. Brasília-DF, 2019.

BRASIL. CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Meta 9 do Poder Judiciário**. Brasilía, DF. Disponível em https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/meta-9-do-poder-judiciario/. Acesso em 05 de agosto de 2023.

BRASIL. CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Meta 9 : Implantação da Agenda 2030 / Conselho Nacional de Justiça**; Coordenadora Maria Tereza Uille Gomes; Comissão Permanente de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. ISBN: 978-65-5972-017-0. Brasília: CNJ, 2021.

BRASIL. CNJ. Resolução n. 400, de 16 de Junho De 2021. Dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://atos.cnj.jus.br/files/original1235542021061860cc932a97838.pdf

BRASIL. Consolidação das Leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2017.

BRASIL. STF. Supremo Tribunal Federal. Agenda 2030. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/

BRASIL. TST. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019.

CAMELO, Lahys De Lima; VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **O Conhecimento dos Servidores Lotados na 14ª Circunscrição do Tibunal de Justiça de Pernambuco a Respeito do Direito à Desconexão e à Saúde no Contexto do Teletrabalho.** Dissertação apresentada à Banca Examinadora como condição parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, Mercado, Compliance e Segurança Humana, no Programa de Pós-Graduação stricto sensu da Faculdade CERS. 2023.

CALCINI, R.; CAMARA, A. P. **TECNOLOGIAS E O TELETRABALHO PÓS-PANDEMIA: o controle invisível aos olhos do subordinado**. Revista da Escola Judicial do TRT4, *[S. l.]*, v. 4, n. 8, p. 391–419, 2022. Disponível em: https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183. Acesso em: 3 jun. 2023.

CINTRA, Josiane; DALBEM, Eloísa. **Comportamento organizacional**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A. 2016.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO (CMMAD). ***Nosso futuro comum*** Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1988.

DA SILVA, Maria De Fátima Alves; LIMA, Waléria Guerreiro e CORDEIRO, Luiz Filipe Alves. **A implantação do teletrabalho no âmbito do poder judiciário de pernambuco: uma análise dos benefícios ao meio ambiente sustentável no TJPE.** Dissertação apresentado para Defesa no âmbito do Programa de Mestrado Profissional em Inovação e Desenvolvimento do Centro Universitário dos Guararapes – UNIFG. 2020.

DE ALMEIDA, Yasmin Lago; DE SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra; FERREIRA, Vanessa Rocha. **O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador.** Revista Jurídica do Cesupa, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso De Direito Do Trabalho**. 15 ed. São Paulo:LTr, 2016. P.711 a 728.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DTRA, Renata Queiroz; **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital**? Revista Sociedade e Estado. Brasília, v 36, n. 3, set./dez. 2021.

EL KADRI, Filho F; LUCCA SR. **Telework Conditions, Ergonomic and Psychosocial Risks, and Musculoskeletal Problems in the COVID-19 Pandemic**. J Occup Environ Med. 2022 Dec 1;64(12):e811-e817. doi:

10.1097/JOM.0000000000002704. Epub 2022 Sep 12. PMID: 36084630; PMCID: PMC9722330.

EZAIAS, Rita de Cássia; MARZIALE, Maria Helena Palucci; CARDOSO; **Auxílio-doença para profissionais de enfermagem: uma análise reflexiva à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.** Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v.29, e.3498, 2021. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.5397.3498

FABRELAS, A.G. **How to ensure employees' wellbeing in the digital age?- Discussing (new) working time policies as health and safety measures.** Anna Ginès i Fabrellas. Date of submission: October 2021. Accepted in: February 2022. Published in: March 2022.

FARIAS, Sheila Nascimento Pereira de; ZEITOUNE, Regina Célia Gollner. **A qualidade de vida no trabalho de enfermagem.** Esc Anna Nery R Enferm 2007 set; 11 (3): 487 - 93.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Raquel Mercedes P; ZANINI, Marco Túlio Fundão. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cadernos EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v.18, nº 1, Jan./Mar. 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juiris, 2020.

GUARIN-ARCINIEGAS IY; GOMEZ-ROMERO, SI; URIBE-MONTANA, SLU; VERGEL-VILA, LC. **Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil.** Orinoquia, Enero-Junio 2021;25(1): 95-101 ISSN electrónico: 2011-2629 ISSN impreso: 0121-3709 https://doi.org/ 10.22579/20112629.658.

HESS, Heliana. **Home office e teletrabalho na pandemia de Covid-19: regulamentação com vantagens e desvantagens para a prestação de**

serviços judiciais. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 22, nº 59, p. 53-68, Julho/Setembro/2021.

Hirschle ALT, Gondim SMG, **Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura**. Ciência & Saúde Coletiva, 25(7):2721-2736, 2020. P.2721/2736.

LARREA-ARAÚJO, C.; Ayala-Granja, J.; Vinueza-Cabezas, A.; Acosta-Vargas, P. **Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study.** Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 5063. https://doi.org/10.3390/ijerph18105063

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do teletrabalho (home office) no Brasil: casos do SERPRO e TCU e métodos para a implantação**. Imprenta: Brasília, Fácil Editora, 2018. 102 p.: il. ISBN: 9788593831065

LEITE, Ana Luiza; Lemos, Dannyela da Cunha, e Schneider ,Wilnei Aldir . **Teletrabalho: Uma Revisão Integrativa Da Literatura Internacional**. CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão. Vol. 17 – Nº 3 – set./dez. 2019.

LONGUINI, Regina Célia Ferrari; DENARDI, Eveline. **O Uso Da Inteligência Artificial Como Instrumento De Promoção De Sustentabilidade No Poder Judiciário Brasileiro: Os Impactos Da Justiça 4.0**. Revista Jurídica Luso Brasileira. RJLB, Ano 7 (2021), nº 5, disponível em https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/5/2021_05_2037_2061.pdf

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios Do Teletrabalho Na Pandemia Covid-19: Quando O Home Vira Office**. Caderno de Administração, Maringá, v.28, Ed.Esp., jun./2020. (SPELL)

MACHADO, Priscila; TOLEDO, Dimitri. **Estudo bibliométrico da produção científica sobre o teletrabalho no serviço público em âmbito nacional**.

Revista Reuna, Belo Horizonte, v. 27, n. 2, 2022. Disponível em: http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1307. Acesso em: 24 mai. 2022

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Nota Técnica 17/2020**. 10 set. 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc. Acesso em 23 dez. 2022

Nilles, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores (t**rad. Eduardo P. E Ferreira). São Paulo: Futura. 1997.

ONU - Organização das Nações Unidas. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Publicado em 15 setembro 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-1**9. Brasília: OIT, Mar. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740097/lang--pt/index.htm#:~:text=Isso%20inclui%20ter%20acesso%20a,e%20trabalhadoras(es)%20remotos. Acesso em: 26 dez. 2022

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho Decente**. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da , Acesso em 05 de agosto de 2023.

PNUD. New threats to human security in the Anthropocene: demanding greater solidarity. United Nations Development Programme. 2022. Disponível em https://hs.hdr.undp.org/.

PANTOJA, M. J., OLIVEIRA, M. A. M., ANDRADE, L. L. S. de., & Figueira, T. G. (2021, maio). **Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: Percepções de teletrabalhadores da administração pública brasileira**. *Anais do Congresso de Administração Sociedade e Inovação (CASI)*, Evento Online, Brasil, 13.

PEREIRA, Luis de Jesus; OLIVEIRA, Ananias Costa; SILVA, Leiliane Penafort; MENDONÇA, Cláudio Márcio Campos. **Teletrabalho e Qualidade de Vida: Estudo de Caso do Poder Judiciário em um Estado do Norte do Brasil**. Revista Gestão e Desenvolvimento, Novo Hamburgo, v.18, n.1, p. 222-245, jan./abr. 2021

ROMEIRA, Nathalia Gomes Bezerra Cavalcanti; VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Diretrizes Normativas De Governança Pública E mecanismos De Controle Na Prefeitura Da cidade Do Recife**: estudo teórico-normativo. HumanÆ. Questões controversas do mundo contemporâneo, v. 17, n. 3 (2023). ISSN: 1517-7602. Julho/2023.

SANTOS, Fernanda Marsaro dos. **Análise de conteúdo: a visão de Laurence Bardin.** Resenha de: [BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011, 229p.] Revista Eletrônica de Educação. São Carlos, SP: UFSCar, v.6, no. 1, p.383-387, mai. 2012. Disponível em http://www.reveduc.ufscar.br.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R.. **Bem-Estar Subjetivo, Psicológico e no Trabalho**. Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, 2008, Vol. 24 n. 2, pp. 201-209

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia**.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SUASSUNA, Carneiro de Albuquerque Cynthia; PAULETTE Yves Rufino Dabat, Christine. **Dano moral ambiental coletivo em populações atingidas por empreedimentos hidrelétricos: o caso de Petrolândia -** PE. 2005. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Gestão e Políticas Ambientais, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2005.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. Portal da Transparência. Disponível em https://www.tjpe.jus.br/web/transparencia/gestao-de-pessoas, acesso em 16 de dezembro de 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. Portaria n. 33 de 16 de setembro de 2021. Designa os membros da Comissão Gestora de Sustentabilidade, na forma do art. 3º da Portaria n. 33/2021 - PLS. ATO N. 781, DE 16 DE SETEMBRO DE 2021. DJe 17 de setembro de 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO (TJPE). Plano de Logística Sustentável do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco 2016-2018. Pernambuco: TJPE. 2018. Disponível em http://www.tjpe.jus.br/documents/90471/1192531/Plano+de+Log%C3%ADstica+Sustent%C3%A1vel+do+Poder+Judici%C3%A1rio+de+Pernambuco+2016-2018.pdf/eccfcb95-bca4-4f17-9f5c-d8dde335061d. Acesso em: 05 de agosto de 2023.

VAYRE, É.; MORIN- MESSABEL, C.; CROS, F.; MAILLOT, A-S.; ODIN, N. Benefits and Risks of teleworking from home: The Teleworkers' Point of View. Information 2022, 13, 545. https://doi.org/10.3390/info13110545 Academic Editors: Hepu Deng, Richard Tay and Sophia Duan Received: 8 October 2022. Accepted : 14 November 2022. Published: 17 November 2022.

VELASCO, Simone Maria Vieira de; PANTOJA, Maria Júlia; MESQUITA, Míriam Aparecida Oliveira. **Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros**

em Organizações Públicas Administração Pública e Gestão Social, vol. 15, núm. 1, 2023.

Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. **El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales**. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297.

APÊNDICE

O presente questionário busca a coleta de informações que possam subsidiar os resultados da pesquisa intitulada: SUSTENTABILIDADE SOCIAL NA SAÚDE DO TELETRABALHADOR: PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES QUE EXERCEM FUNÇÃO DE ASSESSORIA NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. Pede-se a colaboração no sentido de responder e fornecer da melhor forma possível as opiniões acerca do que se pede.

Meu nome é MARCELLE RIBEIRO LIMEIRA, sou aluna do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade de Pernambuco – UPE em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável, servidora efetiva/assessora do Tribunal de Justiça de Pernambuco e estou realizando uma pesquisa acadêmica sob orientação do Professor Doutor Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho.

O estudo tem como objetivo verificar qual a percepção dos servidores que exercem função de assessoria de desembargadores no âmbito do TJPE e laboram em teletrabalho, quanto as suas vantagens e desvantagens no âmbito da saúde e bem-estar.

As perguntas apresentadas ao longo do questionário devem ser respondidas com base em suas experiências pessoais, percepções e opiniões. Portanto, não há respostas certas ou erradas.

A finalidade deste estudo é exclusivamente acadêmica e sua participação é voluntária, com garantia ao sigilo de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e, posteriormente, na divulgação científica.

O tempo estimado de resposta é de 02 (dois) minutos. Caso necessário, realize contato por meio do endereço eletrônico: marcelle.limeira@upe.br.

Muito obrigada!

1. Exerço, ou já exerci, função de assessoria de desembargador no TJPE em teletrabalho. Em caso negativo, não prosseguir com as demais respostas.

SIM NÃO

2. Forma do Teletrabalho:

Parcial Integral

3. Recebi instrução prévia sobre o exercício do teletrabalho de forma adequada, quanto à postura física e hábitos saudáveis.

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

4. No exercício do teletrabalho há formatação de reuniões, transmissão das tarefas a serem realizadas e o feedback dos trabalhos executados de forma satisfatória.

Muito frequente ( )

Frequente (..)

Ocasionalmente (..)

Raramente (...)

5. As atividades em teletrabalho me proporcionam mais qualidade de vida do que as presenciais.

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

6. O monitoramento no exercício do teletrabalho por chefia imediata é muitas vezes excessivo.

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

7. Sinto-me constrangido quando preciso tirar licença para tratamento de saúde e muitas vezes trabalho doente.

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

Considere a seguinte expressão: “O teletrabalho me permite/permitiu” e responda os seguintes questionamentos, escolhendo uma das opções disponíveis.

8. Mais concentração para a realização das tarefas:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

9. Maior flexibilidade e autonomia no horário de trabalho:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

10. Melhora da saúde mental e física, representando forma de trabalho decente com condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

11. Ter ganhos de produtividade no trabalho:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

12. Estar mais feliz e satisfeito com minha atividade profissional:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

13. Relacionar-me melhor com as chefias e colegas de trabalho:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

14. Realizar algum tipo de exercício físico em função do ganho de tempo:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

15. Sentir-me mais ansioso e constantemente preocupado:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

16. Sentir-me desanimado e com sensação de inutilidade para o trabalho:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

17. Sentir desconfortos/dores no corpo e/ou apresentar lesões por inobservância de ergonomia e alterações de sono:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

18. Sentir-me isolado dos demais colegas:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

19. Ter dificuldade para separar a vida pessoal da profissional:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

20. Sofrer maior pressão por produtividade:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

21. Ter dificuldades para desconectar do trabalho:

Concordo totalmente ( )

Concordo ( )

Neutro ( )

Não Concordo ( )

Discordo totalmente ( )

22. Defina com uma palavra o teletrabalho: _____

Este livro foi diagramado na tipografia
Proxima Nova, em 2025.